



ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

**BİR MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN OKUL
KÜLTÜRÜ ALGILARI**

Can UZUN

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir, 2016

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİŐİ BİLİM DALI

**BİR MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN OKUL
KÜLTÜRÜ ALGILARI**

Can UZUN

Yüksek Lisans Tezi

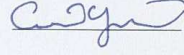
Danışman: Prof. Dr. Ahmet AYPAY

Eskişehir, 2016

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Can UZUN tarafından hazırlanan "BİR MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGILARI" başlıklı bu çalışma, 12/07/2016 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*'nin ilgili maddesi uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

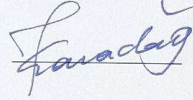
Jüri Başkanı : Prof. Dr. Cemil YÜCEL



Danışman: Prof. Dr. Ahmet AYPAY



Üye: Prof. Dr. Engin KARADAĞ



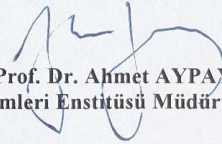
Üye: Doç. Dr. Sinan YÖRÜK



Üye: Yrd. Doç. Dr. Elif AYDOĞDU ÖZOĞLU



Prof. Dr. Ahmet AYPAY
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü



Teşekkür

Tez çalışması boyunca değerli yardım ve yönlendirmelerinden dolayı tez danışmanım Prof. Dr. Ahmet AYPAY' a teşekkür ediyorum. Ayrıca yüksek lisans eğitimim boyunca birikimlerinden istifade ettiğim değerli hocalarım Prof. Dr. Ayhan AYDIN ve Prof. Dr. Engin KARADAĞ' a teşekkür ederim.

Yüksek lisans sürecinde ve hayatımın her anında maddi ve manevi katkılarıyla, sabır ve anlayışlarıyla çalışmalarımındaki başarıma büyük katkısı olan sevgili eşim Arzu UZUN'a, bir ömür desteklerini esirgemeyen aileme ve arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

BİR MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGILARI

Özet

Amaç: Bu araştırmanın amacı; Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin okul kültürü algılarını ortaya çıkarmaktır. Öğrencilerin okul kültürü algıları; semboller, aidiyet, iletişim ve güç mesafesi, örgütsel yapı ve etkinlik olmak üzere dört boyutta irdelenmiştir.

Yöntem: Tarama modeli kullanılan araştırmada, amaca ulaşabilmek için veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Uygulanan anket, “Kişisel Bilgi Formu” ve “Okul Kültürü Ölçeği” olarak iki bölümden oluşmaktadır. Araştırma grubunu, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 10., 11. ve 12. sınıflarında öğrenim gören toplam 358 öğrenci oluşturmaktadır. Frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi araştırmada kullanılan istatistiksel tekniklerdir. Farklılıklarda anlamlılık düzeyi olarak 0.05 alınmıştır.

Bulgular: Öğrenciler okul kültürünü oluşturan dört alt boyuttan semboller, aidiyet, iletişim ve güç mesafesi boyutlarını olumlu düzeyde, örgütsel yapı ve etkinlik boyutlarını ise daha az olumlu düzeyde algılamaktadırlar. Öğrencilerin okul kültürünü algılamalarında, okul türüne göre sadece aidiyet boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Sınıf tekrar durumu değişkenine göre tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğrenim görülen alanlara göre aidiyet, iletişim ve güç mesafesi, örgütsel yapı ve etkinlik boyutlarında farklılıklar görülmüştür. Sınıf seviyelerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sonuç ve Tartışma: Öğrencilerde okul kültürü algısında bölümler arası farklılıkların ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Öğrencilerin sınıf tekrarı yapmadan önce okul kültürüne sahip olmaları için rehberlik servisinin de içinde bulunduğu çalışmalar yapılmalıdır. Okulun kimliğini de temsil edecek organizasyonlar planlanmalı ve gerçekleştirilmelidir.

Anahtar kelimeler: Örgüt, Kültür, Okul kültürü, Meslek eğitimi, Öğrenci algıları.

STUDENTS' PERCEPTIONS OF SCHOOL CULTURE IN A VOCATIONAL AND TECHNICAL ANATOLIAN HIGH SCHOOL

Abstract

Purpose: The aim of this study is to answer the question “What are the perceptions of Bilecik Vocational and Technical High school’s students about school culture?” Considering the example about Bilecik, Vocational and Technical High School’s students ‘ perceptions over school culture have been deeply studied. This study was examined under four categories: symbols ,belonging, communication and power distance, organizational structure and effectiveness.

Method: In the study where screen methoding was used, survey was chosen as data collection tool. The research group consists of 358 students who are educated in Bilecik Vocational and Technical High School at the grade of 10th, 11th and 12th class. Frequency, percentage ,arithmetic mean, standard deviation, Mann Whitney U and Kruskal Wallis H test are used as statistical techniques . 0,05 was taken as significance level in differences.

Results: While students percieve four sub-categories belonging, symbols, communication and power distance forming the school culture positively, they percieve organizational structure and effectiveness less positively. In students’ perception of school culture, a significant difference has been seen only in belonging category according to school type. Considering the repeating of a grade level, many differences have been found in all sub-categories. With regard to age group, no difference has been found. According to the educational fields, there have been differences in belonging, communication and relation, power distance ,and organizational structure and effectiveness. Considering the class levels, no difference has been been found.in belonging category.

Discussionand Conclusion: Students are expected to contribute to the elimination of interdepartment all differences on the context of school culture. Before students’ repetition, all kinds of efforts including counselling service should be given priority for the students to get equipped with school culture. Activities, also representing the schools’ identity, should be planned and put into effect.

Key Words: Organization, culture , school culture, vocational training, student perceptions.

İçindekiler

Teşekkür	i
Özet	ii
Abstract.....	iii
İçindekiler	iv
Tablolar Listesi	viii
Şekiller Listesi	x
Bölüm I: Giriş	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Varsayımlar/Sayıtlar	3
1.5. Sınırlılıklar.....	3
1.6. Tanımlar.....	4
1.7. Kısaltmalar.....	4
Bölüm II: Kavramsal Çerçeve.....	6
2.1. Örgüt	6
2.1.1. Örgüt türleri	7
2.1.2. Bolman ve Deal'in Örgüt Değerlendirmesi	8
2.1.2.1. Rasyonel Örgüt	8
2.1.2.2. İnsan Merkezli Örgüt	8
2.1.2.3. Politik Örgüt	9
2.1.2.4. Sembolik Örgüt	9
2.2. Kültür	10
2.2.1. Kültürü Oluşturan Ögeler	11
2.2.2. Kültürün Özellikleri	12
2.3. Örgüt Kültürü	13
2.3.1. Örgüt Kültürünün Özellikleri	15
2.3.2. Örgüt Kültürünün Oluşumu	15
2.3.3. Örgüt Kültürünün Aktarımı	16
2.3.3.1. Değerler	17
2.3.3.2. İnançlar	18

2.3.3.3. Normlar	18
2.3.3.4. Artefaktlar	19
2.3.3.5. Ritüeller	20
2.3.3.6. Hikayeler	20
2.3.3.7. Mitler	20
2.3.4. Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması	21
2.3.5. Örgüt Kültürü Kuramları	22
2.3.5.1. Z kuramı	22
2.3.5.2. Mükemmel Örgütler Kuramı	23
2.3.5.3. Deal ve Kenedy'nin Örgütsel Kültür Kuramı	23
2.3.6. Örgüt İklimi	24
2.3.7. Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim	24
2.3.8. Örgüt Kültürü ve Değişimi	25
2.4. Okul Kültürü	27
2.4.1. Etkili Okul Kültürü	31
2.4.2. Okul Kültürünün Boyutları	32
2.4.2.1. İletişim ve Güç Mesafesi	32
2.4.2.2. Örgütsel Yapı ve Etkinlik	34
2.4.2.3. Okul-Çevre İlişkisi	35
2.4.2.4. Bütünleşme ve Aidiyet	36
2.4.3. Okul Kültürünün Oluşturulması	36
2.5. Mesleki ve Teknik Eğitim	40
2.5.1. Mesleki Eğitimin Toplum İçin Gerekliliği	41
2.5.2. Mesleki Eğitimin İşlevsellik Sorunları	44
2.5.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumları	46
Bölüm III: Yöntem	49
3.1. Evren ve Örneklem	49
3.2. Verilerin Toplanması	50
3.3. Verilerin Analizi	51
Bölüm IV: Bulgular ve Yorumlar	54
4.1. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	54
4.2. Semboller Boyutuna İlişkin Bulgular.....	55

4.3. Aidiyet Boyutuna İlişkin Bulgular	56
4.4. İletişim ve Güç Mesafesi Boyutuna İlişkin Bulgular	58
4.5. Örgütsel Yapı ve Etkinlik Boyutuna İlişkin Bulgular	59
4.6. Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	61
4.6.1. Öğrencilerin Okul Türüne Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	61
4.6.2. Öğrencilerin Sınıf Tekrar Durumlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	63
4.6.3. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	64
4.6.4. Öğrencilerin Sınıf Seviyelerine Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	65
4.6.5. Öğrencilerin Alanlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	66
 Bölüm V: Sonuç, Tartışma ve Öneriler	68
5.1. Sonuç ve Tartışma	68
5.1.1. Semboller Boyutuna İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	69
5.1.2. Aidiyet Boyutuna İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	70
5.1.3. İletişim ve Güç Mesafesi Boyutuna İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	71
5.1.4. Örgütsel Yapı ve Etkinlik Boyutuna İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	72
5.1.5. Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	73
5.1.5.1. Öğrencilerin Okul Türüne Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	74
5.1.5.2. Öğrencilerin Sınıf Tekrar Durumlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	74
5.1.5.3. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	75
5.1.5.4. Öğrencilerin Sınıf Seviyelerine Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	75

5.1.5.5. Öğrencilerin Alanlarına Göre Okul Kültürü Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	75
5.2. Öneriler	76
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	74
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	78
Kaynakça	79
Ekler	87
Ekler A: Öğrencilere Uygulanan Anket Formu	87
Ekler B: Tez Önerisi Kabul Yazısı	89
Ekler C: Anket Uygulaması İçin Gereken İzin Yazıları	90

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1	Ölçeğin Faktörleri ve Bu Faktörlere Ait Maddeler ile Cronbach Alpha Katsayıları	51
2	Aritmetik Ortalamaları Değerlendirme Aralıkları	52
3	Ölçeğe uygulanan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları	52
4	Öğrencilerin Demografik Özellikleri	54
5	Semboller Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	56
6	Aidiyet Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	57
7	İletişim ve Güç Mesafesi Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .	58
8	Örgütsel Yapı ve Etkinlik Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	59
9	Öğrencilerin Okul Türüne Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	62
10	Öğrencilerin Sınıf Tekrar Durumlarına Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	63
11	Öğrencilerin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	64

12	Öğrencilerin Sınıf Seviyelerine Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	65
13	Öğrencilerin Alan/Bölmelerine Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	66

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1	Okul Kültürünün Temel İşlevleri	32
2	Paylaşılan Anlamlar Olarak Örgütsel Kültür	39
3	İstihdam Edilen İşgücünün ve İşsizlerin Eğitim Düzeyleri	44
4	Çalışan Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Mezunlarının, Okulda Kazanılan Mesleki Yeterliliklerin İş Hayatı İçin Yeterli Olup Olmadığı Algıları	45

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, amaç, araştırmanın önemi, varsayımlar, araştırmanın sınırlılıkları, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Eğitim faaliyeti gösteren kurumların kendilerine ait bir okul kültürlerinin bulunması, öğrencilerin bu kurumlar içerisinde hedeflenen şekilde yetiştirilmelerinde olumlu katkılar sağlamaktadır. Özellikle mesleki eğitim veren kurumların böyle bir kültüre sahip olmaları, farklı meslek dallarında yetiştirecekleri öğrencilere olumlu şekilde motivasyon sağlayacağı açıktır. Peki; ülkemizdeki mesleki ve teknik okulların sahip oldukları kurum kültürleri ne seviyededir? Bu okullar buldukları illere ve bu illerin meslek hayatına kendi renklerini yansıtabilmekte midir?

Eğitim sürecinde bireyler toplumsal işbölümünün çeşitli konumları için seçilmekte ve yetiştirilmektedirler. Ekonomistlerin söylemiyle toplumun insan gücü gereksinimi, bu yolla giderilmektedir (Tuzcu, 2006). 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). 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 okulun en başta gelen özelliği, üretime dönük ve iş temellerine (ilkesine) dayanan bir eğitiminin olmasıdır. Okulla hayat arasında organik bir bağın kurulması, öğretimin pratikleştirilmesi, bedeni ve

kafası iş görebilen becerikli insanların yetiştirilmesi böyle bir eğitimle mümkündür (Öztürk, 1993).

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı; “Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin okul kültürü algıları nelerdir?” sorusuna cevap aramaktır. Öğrencilerin okul kültürü algıları; semboller, aidiyet, iletişim ve güç mesafesi, örgütsel yapı ve etkinlik olmak üzere dört boyutta irdelenecektir. Genel amaçla ilgili olarak belirlenen alt amaçlar şunlardır:

1. Öğrencilerin, okula ilişkin sembollere dair algıları nelerdir?
2. Öğrencilerin, okula aidiyet algıları nelerdir?
3. Öğrencilerin, okul içindeki iletişim ve güç mesafesine dair algıları nelerdir?
4. Öğrencilerin, okuldaki örgütsel yapı ve okulun etkinliğine dair algıları nelerdir?
5. Öğrencilerin yaşları, okul başarıları, sınıf seviyeleri ve okuldaki alanlarına göre okul kültürü algılarında anlamlı farklılıklar var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bulunduğu toplum içinde 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; Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi idareci ve öğretmenlerine okul kültürü düzeyini belirlemekte ve olumlu hale dönüştürmekte yardımcı olması ve alandaki uygulayıcılara tavsiye ve önerilerde bulunması düşünülerek hazırlanmıştır. Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi örneğinden hareketle benzer okulların örgüt kültürü gelişimine katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

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 sistemler olarak kabul edilmektedir. 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 çözümlenmelerin 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).

1.4. Varsayımlar/Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan öğrenciler, eğitim öğretim gördükleri okuldaki kültür düzeyini değerlendirme becerisine sahiptir.
2. Örgüt kültürü nicel olarak ölçülebilen bir kavramdır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

2. Örneklemi oluşturan 10., 11. ve 12. sınıf öğrencilerinden okula yeni gelen ve ilk yılını geçiren tarafından doldurulan ölçekler veri girişinde kullanılmamıştır.
3. Araştırma sadece öğrenciler üzerinde yapılmış olup, okul öğretmenleri, okul idaresi ve okul personeli araştırma kapsamının dışında tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Kültür: İnsana özgü bir olgudur. İnsanın elinin ve aklının ortaya koyduğu her şeydir. İnsanın ya da grupların, ‘yaşam, düşün, geçim biçimlerinin etkileşimli bütünlüğüdür.’ İnsanın doğaya eklediği –kattığı, kavram ve öğelerin bütünüdür. Hiç kuşkusuz kültür, salt değerlerden oluşmamaktadır. Dil, törenler, hikâyeler, semboller, yargılar, duygular, inançlar, sayılılar kültürü oluşturan karmaşık ve yığın öğelerden bazılarıdır (Açıkalin, 1995).

Örgüt: Herhangi bir kuruluşu amaçlarına en kısa yoldan, en az emekle, en verimli biçimde ulaştırmak için, insan ve madde yönünden işlerin bölünmesini ve yine aynı amaçla birleştirilmesini sağlayan yapı kurma ve bu yapıyı biçimlendirme oluşumudur (Binbaşoğlu, 1983).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, o örgütün çevrede tanınmasını, değerlerini, toplumsal standartlarını, çevredeki diğer örgüt ve bireylerle ilişki biçimlerini ve ilişki düzeylerini yansıtır. Bu fonksiyonu ile kültür, örgütü topluma bağlayan, onun toplum içindeki yerini, önemini hatta başarısını belirleyen en önemli araçlardan birisidir (Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun, 2000).

Okul Kültürü: 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 yararları vardır (Gümüşeli, 2006).

Mesleki Teknik Eğitim: Hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklere kalifiye elemanın yetiştirilmesi için verilen bilgi ve becerilerin eğitimidir (Şimşek ve Gök,2005).

1.7. Kısaltmalar

p :	Anlamlılık Değeri
\bar{X} :	Aritmetik Ortalama
f :	Frekans
χ^2 :	Kareler Toplamı

U :	Mann-Whitney U Test Değeri
Sıra ort. :	Sıra Ortalaması
s.s. :	Standart Sapma
n :	Toplam Öğrenci Sayısı
% :	Yüzde

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgüt

Türk Dil Kurumu sözlüğünde (2016) örgüt; Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat şeklinde tanımlanmaktadır. Toplumlar belirli amaçları gerçekleştirmek, ihtiyaçlarını karşılamak, sorunlara çözüm bulmak, refah seviyesini arttırmak için bir takım oluşumlara ihtiyaç duyarlar. Terzi (2000), ihtiyaçlar ve amaçlar doğrultusunda kurulan bu oluşumları örgüt olarak tanımlamaktadır. Örgüt, insanların ortak amaç için bir araya gelmesi, güçlerinin birleştirerek bu amaçları gerçekleştirmeye çalışmasıdır. İnsanların bir amaç için ayrı ayrı çaba göstermeleri güçlerini kırar. Onları bir araya getiren bir lider çıktığında güçleri en yüksek noktaya çıkar (Başaran, 2000). Böylece örgüt kurulmuş olur.

Allaire ve Firsirotu'ya (1984) göre örgütler biyolojik, sosyolojik ve antropolojik varlıklardır. Her bir canlının devamlı yemek yeme ve belirli maddeleri yeterince alma ihtiyaçlarını karşılayamadan yaşamını sürdürmeyeceği gibi, örgütlerin de yaşamını devam ettirebilmesi için düzenli aralıklarla bilgi girdileri sağlaması gerekmektedir. Canlıların olumsuz koşullarla ve hastalıklarla mücadele etmeleri gibi örgütler de olumsuz durumlar ve bir takım sıkıntılara karşı mücadele etmek zorundadır. Örgütler antropolojik varlıklardır; çünkü örgütlerin tıpkı insanlar gibi belli bir özgeçmiş, kişiliği ve ihtiyaçları vardır. Örgütler zamanla kendilerine has bir kimlik kazanırlar. Örgüt kültürü, örgütlerin antropolojik varlıklar olduğunu teyit eder, çünkü her örgütün kültürü farklıdır. Örgütler sosyal varlıklardır; örgütlerde formal ve informal insan grupları vardır ve bu gruplar arasında doğal olarak sosyal ilişkiler oluşacaktır. Bu da örgütün sosyal yönünü ortaya koymaktadır. Örgütler toplumun küçük birer parçası olduğu için bu parçanın da sosyal yönleri bulunmaktadır (Akt. Şişman, 2007).

İnsanlar grup içinde yaşamını sürdürebilirler. Çünkü insanların ihtiyaçları ancak grup aracılığıyla giderilir. Grup, ikiden fazla insanın belli ihtiyaçları karşılamak amacıyla aralarındaki ilişki ve etkileşimin bir sonucu olarak oluşur (Aktaş, 2003). Örgütte, örgüt kurucuları tarafından yapılması gereken iş ve işlemler belirlenir. Belirlenen bu işlemlerin sonucunda belirli konumdaki insanlara konumuna uygun yetki

ve sorumluluk dağılımı yapılır. Bu dağılımın yapılması ile örgüt içerisinde hiyerarşi meydana gelir.

Morgan'a göre örgütler; üniter (işlevsel), çoğulcu (politik), ve radikal (eleştirel) varlıklardır (Akt. Şişman, 2007). Örgütler üniter (işlevsel) yapıya sahiplerdir. Belirli bir grubun bir veya daha fazla amaç için koordinasyonlu hareketleri örgütü oluşturduğundan dolayı örgütlerin işlevsel yönü vardır. Örgütün bir makineye benzetilmesi örgütün işlevsel yönü ile ilgilidir. Bazı örgütlerde işgörenlerin yönetime etkisi gözlemlenmektedir. Bu örgüt üyelerinin istekleri göz önünde bulundurulur ve bazılarında örgütün yönetim kademesi işgörenler tarafından belirlenir. Böyle örgütlerin yönetim şekli üniter örgütlere benzememektedir. Çoğulcu (politik) örgütler genelde liberal demokrasilerin benimsendiği gruplarıdır. İşgörenlerin uzlaşmasına dayandığı için verimi arttırabilir. Örgütler kendi çıkarlarına ters olan gruplarla çatışma durumunda olabilirler. Toplum içerisinde birbiri ile ilgili birçok örgüt vardır ve bunların menfaatleri birbiri ile çatışabilir. Bu gibi durumlar örgütlerin radikal yönünü ortaya koymaktadır. Örgütlerin radikal yönü olduğundan dolayı örgütler sendika gibi çıkarlarını koruyacak oluşumları meydana getirirler (Şişman, 2007).

Örgütte katılan bireyler kendi kişisel amaçlarını gerçekleştirme amacını güderler. Örgütler de üyelerinin hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmak için gerekli olan düzenlemeleri yaparlar. Bununla birlikte örgütün amaçlarının da gerçekleştirilmesi sağlanır. Burada dikkat edilmesi gereken husus örgütsel amaçlar ve bireysel amaçlar arasında bir dengenin sağlanmasıdır. Terzi'nin (2000) Başaran'dan (2000) aktardığına göre; çağdaş örgütlerde, ürün üretmenin yanı sıra işgörenlerin ihtiyaçlarının karşılanması da örgütün amaçları içinde yer almaktadır. Bir örgütün etkili olabilmesi için bu iki amacı da bir araya getirmesi gerekmektedir.

2.1.1. Örgüt türleri

Toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan örgütleri genel özelliklerine göre beşe ayırabiliriz (Başaran, 2000).

1- Mal örgütleri: Toplumun ihtiyacı olan malları üretirler.

2- Hizmet örgütleri: Toplumun ihtiyacı olan hizmetleri gerçekleştirmek için kurulurlar. Genelde kamu kuruluşlarıdır. Eğitim, sağlık, bayındırlık gibi hizmetlerin üretimini yaparlar.

3- Güvenlik örgütleri: Devletin savunma ve güvenlik görevlerini yerine getirirler.

4- Meslek örgütleri: Bir meslekten olan ve aynı tür üretimi yapan kişilerin oluşturduğu örgütlerdir (dernek, sendika, parti vb).

5- Aracı örgütler: Üretim örgütleri ile tüketiciler arasında çalışan insanların oluşturduğu örgütlerdir.

2.1.2. Bolman ve Deal'in Örgüt Değerlendirmesi

Bolman ve Deal'e (2013) göre örgütlerin çeşitli perspektifleri vardır. Bolman ve Deal (2013) örgütleri rasyonel, insan merkezli, politik ve sembolik yönleri ile ele almıştır.

2.1.2.1. Rasyonel örgüt

Örgütlere rasyonel bakış açısı ile baktığımızda örgütler belli amaçlara ulaşmak için kullanılan araçlardır. Rasyonellikte önemli olan örgüt amaçlarının ne düzeyde gerçekleştiğidir.

Rasyonel değerlendirmeye tabi tutulan örgütlerde yönetici, örgüt çalışanlarını gözlemler ve örgütün verimini arttırmak için çok çalışana ödül, az çalışana ceza verir. Örgütün makineye benzetilmesi de bu bakış açısı ile paraleldir. Bu tür örgütlerde verimsizlik varsa sorun sistemde aranır. Örgütün kontrolü, koordinasyonu, otoritesi ve kuralları çok önemlidir. Bu unsurların işleyebilmesi için işgörenler çeşitli şekillerde bilgilendirilir (Bolman ve Deal, 2013).

2.1.2.2. İnsan merkezli örgüt

Örgütlere insan merkezli bakış açısı ile bakıldığında örgütün amaçlarının insanların ihtiyaçlarının karşılanması olduğu görülür. İnsanlar birbirine muhtaçtırlar ve birbirleri ile uyum içerisinde bulunmaları gerekmektedir. Örgüt içerisindeki insanların ihtiyaçları karşılanmalı ve iş doyumları sağlanmalıdır. Böyle yapıldığı takdirde örgütten verim alınır (Bolman ve Deal, 2013).

2.1.2.3. Politik örgüt

Politik bakış açısına göre örgüt içinde değişik dinden, etnik gruptan, meslekten ve cinsiyetten bireyler bulunabilir. Bu bireylerin inançları, amaçları, bilgi düzeyleri ve hayata bakış açıları farklı olabilir. Bu farklılıklardan kaynaklanan çatışmaların engellenmesi için örgüt üyelerinin bir araya gelip, örgüt hakkında görüş bildirmeleri ve bu görüşlerin destek gördüğü ölçüde uygulanması lazımdır. Bazı örgütlerde örgüt üyelerinin hepsi aynı amaç doğrultusunda, örgüt bünyesinde bulunmayabilir. Yani örgüt içerisinde farklı fikirlere sahip bireyler vardır. Bu tür örgütlerde örgütün yönetimi, amaçları ve planları seçim ile belirlenir (Bolman ve Deal, 2013).

2.1.2.4. Sembolik örgüt

Örgütler sembolik açıdan değerlendirildiğinde örgütlerin sadece maddi, politik, ekonomik yönünün olmadığı, örgütlerin bilişsel, kültürel ve sosyal yönlerinin de bulunduğu kabul edilir. Yani örgütlerin somut yönünün yanında soyut yönü de vardır. Örgüt yöneticileri etkili bir yönetim sergilemek istiyorsa bu soyut yönü göz önünde bulundurmak zorundadır. Örgütlerde somut hadiselerden çok, bu hadiselerin insanlara ne ifade ettiği önemlidir. Bu hadiselerin yorumu insandan insana değişir. Semboller olayları yorumlar, önemli olanı vurgular, bütünleşmeyi sağlar. İnsanların sosyalleşmesini ve kaynaşmasını sağlar (Bolman ve Deal, 2013).

Geçmişten günümüze çok çeşitli örgüt tipleri meydana gelmiştir. Bu örgütler; bulunduğu şartlar, amaçları ve insanların yapısına göre çeşitlere ayrılmıştır. Doğada binlerce canlı vardır, her birinin görevi farklıdır ve bunların tamamı bir doğal denge içindedir. Örgütlerde de benzer bir yapı vardır. Her bir örgütün işlevi ve çalışma sistemi farklıdır ama örgütler toplumda uyum içinde birbirinin ihtiyacını giderir. Bunu bir vücudun organlarına da benzetebiliriz; her organın görevi farklıdır, fakat bütün organların birbiri ile ilgisi vardır. Bir organın işlevini yitirmesi tüm vücudu olumsuz etkiler. Toplumdaki örgütler bir araya gelerek daha büyük bir örgüt olan ulusu oluşturur. Günümüzde küreselleşme ile adeta dünya da büyük bir örgüt haline gelmiştir, ülkeler topluca hareket etmektedir. Şu bir gerçektir ki toplumlar örgütlediği oranda güçlenir ve örgütlenemeyen toplumlar varlığını yitirir (Bolman ve Deal, 2013).

2.2. Kültür

Türk Dil Kurumu (2016) sözlüğüne göre kültür; tarihi toplumsal gelişme süreci içinde oluşturulan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları oluşturmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünüdür.

Günümüzde küreselleşme olgusu nedeniyle, ulusal ve uluslararası arenada rekabet edebilmeleri için örgütler, rekabet güçlerini arttırmak durumundadırlar. Rekabet gücünü arttırmak ise, çalışanların kendilerini örgütle bütünleştirmelerine, örgüt için kolaylıkla özveride bulunabilmelerine bağlıdır. Bu da örgütlerde ortak bir gücün varlığını gerektirir. En basitinden en ilerisine kadar tüm örgütlerde var olan bu ortak güç kültürdür (Köse ve ark., 2001). Başka bir deyişle kültür, bireylerin hayatta kalma yarışında galip gelmek için grup bilinci içerisinde oluşturdukları ortak değerlerdir (Zeytin, 2008).

Kültür kelimesi Latince de bakmak, yetiştirmek manasına gelen ‘colore’ ve ‘culture’ kelimelerinden gelmiştir. Kültürün çeşitli tanımları vardır, bunlardan bazıları şöyledir;

- Bireyin yaşadığı toplumdan aldığı sosyal miras,
- Bireyin düşünme, hissetme biçimi,
- Toplumun yaşama biçimi,
- Öğrenilen davranışların bütünü,
- Davranışları düzenleyen sistem,
- Bir egemenlik aracıdır (Şişman, 2007).

Kültür; insanın toplumda kazandığı bilgi, sanat, ahlak ve benzeri diğer alışkanlıkları kapsayan bütün olarak düşünülmektedir. Bir toplumdaki insanların ortak tavır ve davranışları toplumun kültürünü oluşturur. Kültür, toplum içinde insanların birbirine karşı bağlarını arttırdığı gibi toplumlar arasında farklılığın ortaya çıkmasını sağlar (Şişman, 2007).

Her toplum, bireylerin belirli durumlarda karşılaştığı sorunları çözmek ve

gereksinimlerini gidermek için birçok araca ihtiyaç duyar. Kişinin içinde bulunduğu çevre şartlarına, toplu olarak ya da insanlarla olan ilişkilerine, karşılıklı etkilerin sekline ve biyolojik bir varlık olarak duyduğu gereksinimleri gidermek için edindiği yetenek ve becerikliliğe göre, bu araçlar sınırlanmakta ve değişmektedir. Bununla beraber, en basitinden en ilerisine kadar her türlü insan toplumunda kültür denilen ortak bir olgu vardır (Köse ve ark., 2001).

2.2.1. Kültürü Oluşturan Ögeler

Kültür kavramını oluşturan ögeler farklı unsurlardan oluşabilir. Kültürün oluşumu yakın zamana kadar inançlar ve ideolojilerin etkisi ile oluyordu. Fakat günümüzde teknolojinin ilerlemesi ve iletişim aletlerinin çoğalması ile teknolojiye kültüre etki eden unsurlara dahil edilmiştir. Şişman'ın (2007) White'den (1949) aktardığına göre kültürün ögeleri, sosyal yapı, ideolojiler ve teknoloji olmak üzere üç boyutta ele alınır.

Kültürün sınıflandırılmasında çeşitli bulgular bulunmaktadır. Fakat bunların hiçbiri kesin yargılar değildir. Kültür öğrenme zamanına göre; önceden oluşan kültür, sonradan öğrenilen kültür ve birlikte oluşan kültür olmak üzere üçe ayrılır. Kültür yaygınlık ölçüsüne göre; genel kültür, alt kültür, ulusal kültür ve evrensel kültür olarak sınıflandırılır. Kültürü oluşturan ögeler ise maddi ve manevi kültürdür. Kültürü insan grupları açısından ele aldığımızda kültürün çeşitli tabularını görürüz. Bir toplumda yaşam alanı, etnik köken, din farkı ve lisan farkı gibi etkenlerle kültürel farklılıklar oluştuğu gibi, ekonomik fark (zengin-fakir), kuşak farkı (yaşlı-genç) ve cinsiyet farkı (kadın-erkek) gibi etkenlerle kültürel farklılıklar meydana gelebilir (Şişman, 2007).

Kültürün özetini yapmak gerekirse;

- Kültür insanlar tarafından üretilir ve yine insanlar tarafından aktarılır. Eğer bir insan grubu yoksa kültür oluşmaz. Kültür, insanların birbiriyle sosyal etkileşimi ve kültürü aktarması ile varlığını devam ettirir.
- Kültür bir anda oluşan bir kavram değildir. Tarihsel süreci vardır ve kültürün anlaşılması için bu tarihsel sürecin incelenmesi lazımdır.

- Kùltür dinamiktir ve insanların değişmesi gibi kùltür de zamanla değişir. Kùltürü birbirine aktaran kişiler kùltür üzerine eklemelerde veya çıkarımlarda bulunur.
- Kùltür, hitap ettiği kesimin düşünce, yaşam ve eylem şekillerini belirler. Kùltür kendisinin etkisinde kalan insanların davranışlarını etkiler ve hayatta hangi durumda ne yapacağını öğretir.
- Kùltür, sembollerden oluşur. Kùltürün aktarımında rol alan değer, inanç, norm ve davranışlar da sembollerden oluşmuştur. İnsanlar bu sembolleri kullanırlar.
- Kùltür insanlar tarafından öğrenilir ve aktarılır. İnsanlar gözlem, etkileşim, taklit ve konuşma ile kùltürü öğrenirler ve birbirine aktarırlar.
- Kùltür birçok öğeden oluşur ve kùltürün anlaşılabilmesi için bu bir bütün halinde ele alınmalıdır. Bu öğeler bir bütün halinde düşünülmezse kùltür yanlış yorumlanabilir.
- Kùltür insan ilişkilerini düzenleyen bir mekanizmadır. İnsanları ortak bir paydada buluşturur. Bundan dolayı kùltürün birleştirici ve uyum sağlatıcı bir fonksiyonu vardır (Şişman, 2007).

2.2.2. Kùltürün Özellikleri

Her olgu gibi kùltürün de özellikleri vardır. Kùltür insan iletişiminin bir ürünü olarak meydana geldiğinden dolayı kùltürün özelliklerini tamamen saymak mümkün değildir. Köse ve arkadaşları (2001) yaptığı araştırmalar sonucunda kùltürün özelliklerini şöyle sıralamaktadır;

- Kùltür bir toplumu diğerinden ayırmak için bir tür alâmeti farika (marka) dır,
- Kùltür toplum değerlerini bir bütün haline getirir ve bunları sistematik bir biçimde taşır,
- Kùltür toplumun üyelerince paylaşılır,
- Kùltür, dayanışmanın en önemli temellerinden birisidir,
- Kùltür öğrenilmiş davranışlardan oluşur,
- Kùltür sosyal yapının bir kopyasını verir,

- Kültür değişebilir,
- Sosyal kişiliğin belirip oluşmasında kültür, bütün toplumlar bakımından egemen bir faktördür.

2.3. Örgüt Kültürü

Örgüt, ortak amaçlar için bir araya gelen insan topluluğudur. Örgütü insan topluluğu oluşturduğu için bu topluluğun bir kültürü olacaktır. Örgütlerin de kendine has yaşama biçimi yani kültürleri vardır. Bir hastanede çalışanların alışkanlık haline getirdikleri bir takım tutum ve davranışlar vardır. Bu işyerine yeni giren bir çalışan, ilk geldiğinde bu kültürü hisseder. Zamanla o kültürden etkilenerek kendisi de artık o davranışları uygulamaya başlar. Bir askeri bölüğün ise kültürü hastaneden çok farklıdır. Orada kullanılan semboller ve alt üst ilişkileri hastaneye benzemez. İşte örgütlerin yaptığı işe ve örgüt üyelerinin buldukları konumlara göre örgütlerin kültürleri değişmekte ve oluşmaktadır.

Örgüt kültürü çalışanların bütünleşmelerini ve kolaylaştırıcı bir rol oynar. Çalışanların örgütlere ilişkin anlayışlarının olumlu yönde gelişmesine katkıda bulunur ve çalışanların davranışlarında yönlendirici bir rol oynar (Aklan, 2008). Örgüt kültürü, örgütün tüm üyelerinin paylaştığı ortak değerler mekanizmasıdır (Arslan ve Diğerleri, 2007).

Fairholm'a (1994) göre örgüt kültürü üzerine varsayımlar şunlardır;

- Her örgüt kültürü kendine özgüdür.
- Kültür, örgütün sembollerinin ve örgüt kurallarının öğrenilmesinde örgüt üyelerine yardımcı olur.
- Kültür, grup davranışlarını yönlendirir.
- Kültür, bazı davranışların kabulü veya reddinde kontrol mekanizmasıdır (Akt. Terzi, 2000).

Örgüt kültürü, örgüt bireylerini bir arada tutan ortak değerlerdir. Örgüt kültürü tutumlar, davranışlar ve örgütün hafızasında toplanan bilgilerin değerlerin, normların toplamıdır. Örgüt kültürü bireyler ve takımlar arasındaki ilişkileri, çevre ile ilişkileri, faaliyetleri başka bir deyişle örgütsel yaşamı düzenler, örgütün geleceğini belirler (Köse

ve ark., 2001). Örgüt kültürü zamanla ve yavaş yavaş oluşur. Bu yüzden dengeli bir yapısı vardır. Örgüt kültürü kelimelerle ifade edilemez. Örgüt içerisindeki sembollerle ve işgörenin örgüt içinde bulunmasıyla öğrenilir.

Örgüt kültürü, örgüt içi ilişkilerin oluşturulması ve bu ilişkilerin düzenli bir şekilde sürdürülmesinde çalışanlara ve yöneticilere rehberlik eder. İlişkiler, çalışanlarla yönetim arasında olacağı gibi örgüt içi bölümler arasında ve çalışma grupları arasında da olabilir (Demirel ve Karadal, 2007). Bu ilişkiler sonucunda örgütlerde insanların düşüncelerini etkileyen bilgiler bilinçsizce yayılabilir. Bazen de bilinçli olan davranışlar sık tekrarlandığından dolayı alışkanlık haline gelebilir (Terzi, 2000). İnsanın davranışları ve inançları çevreden etkilenir. Bundan dolayı insanın diyalog halinde olduğu herkes insanı etkiler ve bu bireysel etkileşim zaman içinde örgüt genelinde gözlemlenebilir.

Küreselleşme açısından düşünüldüğü zaman, örgüt içi kültür ile örgüt dışı kültürlerin birbiri ile uyum içinde olması gerekir. Özellikle faaliyette bulunan ülkenin değerler hiyerarşisine aykırı düşmeyen bir örgüt kültürü oluşturmak ve bu kültürü geliştirmek örgütlerin sosyal sorumlulukları arasında yer alır (Taş, 2001). Kültür örgütün hem girdisi hem çıktısıdır; yani kültür bir örgütün gelecekte yapacağı eylemlerin şablonudur ve geçmişteki eylemlerinin ürünüdür. Aynı örgütün içindeki insanlar aynı kültürün etkisi altında kalmışlardır. Bu etki ile örgüt içindeki insanların konuşma, giyinme şekilleri, inançları ve tutumları ortak olabilir. Bu insanlar daha örgüte girmeden yetkinin kimde olacağını, işlerin nasıl yürüyeceğini, kısacası örgütün kurallarını benimser (Terzi, 2000). Kurumun kültürünü insanın kültüründen soyutlamak mümkün değildir. Çalışanların dünya görüşleri, tutumları, ahlak anlayışları ve bunun gibi birçok husus kurumun kültürüne yansımaktadır. Kurumun kültürü, o kurum içerisinde sık sık tekrarlanan davranışlar ve alışkanlıklarla oluşmaktadır (Ceylan, 1998).

Örgüt kültürü, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bir anlamlar sistemini ifade etmektedir (Gümüüşsüyü, 2005). Örgüt kültürü, örgüt içi bireysel ve kolektif değerleri, inançları, yönetim strateji ve politikalarını kapsayan sürekli kendisini yenileyen bir süreçtir. Fakat örgüt kültürü zaman zaman değişime açıkken zaman zaman değişime kapalı bir özellik taşımaktadır. Değişimin gereklerini çabuk algılayan örgüt kültürü kendisini rekabet koşullarına daha çabuk adapte edebilmektedir. Sağlıklı bir örgüt kültürüne sahip kurum ve kuruluşların belirli bir vizyonu, misyonu, amacı ve hedefi vardır (Demirel ve Karadal, 2007).

Örgütler mal ve hizmet üreten organizasyonlar olarak bilinir. Örgütlerin hedeflemediği çıktılar da olabilir. Kültür bu çıktılardandır. Örgütler kültür üretmek için oluşturulmaz ama her örgüt kendi kültürünü istemeden de olsa üretir.

2.3.1. Örgüt kültürünün özellikleri

Örgütün kültürü örgütün kişiliğidir. Her bireyin özelliği ayrı ve kendine has olduğu gibi örgütlerin de özellikleri kendilerine hastır. Köse ve arkadaşları (2001) yaptıkları araştırmalarda örgüt kültürünün özelliklerini şöyle sıralamaktadır;

- Örgüt kültürü öğrenilmiş ya da sonradan kazanılmış bir olgudur.
- Örgüt kültürü grup üyeleri arasında paylaşılır olmalıdır.
- Örgüt kültürü yazılı metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.
- Örgüt kültürü düzenli bir şekilde tekrarlanan ya da ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir (Köse ve Diğerleri, 2001).

Taş (2001) ise örgüt kültürünün özelliklerini kısa ve öz biçimde özetler;

- Ayırt edicidir,
- Kararlı bir yapıdadır,
- Açıkça ifade etmeden anlaşılabilir,
- Semboliktir,
- Bütünleştiricidir.

Örgütsel kültür, bütünleştirici olmalı, çalışanlara kimlik duygusu kazandırmalı, iş yaşamına anlam katmalı, güdeleyici olmalı ve çalışanlarına yol göstermelidir (Şahin, 2003).

2.3.2. Örgüt kültürünün oluşumu

Örgüt kültürünün oluşumunda kurucuların önemli bir fonksiyonu vardır. Örgüt kültürünün temellerini kurucuların ideolojileri, felsefeleri ve inançları oluşturur. Örgüt

üyelerinin davranışları bu temellere dayanır.

Terzi'nin (2000) aktardığına göre Schein (1983) örgüt kültürünün oluşumunun dört temel aşaması olduğunu söyler;

- Kurucu, örgütün kuruluş aşamasında bir fikre sahiptir.
- Kurucu, örgüt üyeleri ile sahip oldukları fikrin riske girmeye değer bir fikir olduğu konusunda anlaşmaya varır.
- Kurucu, sermaye kaynağı, bina temini ve örgütün resmi işleri gibi bir kısım örgütün temel atılımlarını yapar.
- Örgüt üyeleri, kurucunun belirlediği ilkeler doğrultusunda örgütsel amaçları icra eder.

Örgüt ilk kurulduğunda örgüt üyelerinde bir belirsizlik ve endişe vardır. Bu aşamada kuruculara büyük iş düşmektedir. Örgüt üyeleri herhangi bir problemle karşılaştığında sorunu kurucularla beraber aşmalıdır. Çünkü bu ilk deneyimler örgüt üyelerinin kendilerine güven duymasını sağlayacaktır ve bu tecrübe ile örgüt üyeleri sorunların tek başına üstesinden gelmeyi öğreneceklerdir. Aksi takdirde örgüt içindeki kaos devam eder ve kısa zamanda örgüt üyelerinin örgüte olan güveni kaybolur. Örgüt kurucuları, örgütün kuruluş aşamasını tamamlarken ödüllendirme işlemi kullanarak birçok amaca ulaşabilir. Ödüllendirme sayesinde örgüt üyelerinde motivasyon oluşturulur ve grup içi rekabet meydana gelir. Bu ise örgütün verimini artırır. Örgüt üyeleri ödüllendirme ile hangi davranışı yapmaları gerektiğini iyice kavramış olurlar (Terzi, 2000).

Örgüt içinde zamanla belli kavramlar belli söz ve sembollerle ifade edilir. Bu da örgütün kendine has yapısının olmasını sağlar. Bu ifadeler arttıkça örgütte iletişim kolaylaşır ve örgüt üyeleri bazı konuları sözle değil belli sembollerle anlatır. Böylelikle örgütün kültürel yapısı oluşmaya başlar.

2.3.3. Örgüt kültürünün aktarımı

Örgüt kültürünün aktarımı bazen örgüt kurucuları tarafından bilinçli ve istemli bir şekilde olurken, bazen kendiliğinden gerçekleşir. Bu davranışların bilinçli ve program dâhilinde olması örgütün yararına olacaktır. Çünkü örgüt üyelerinin birbirini

gözlememesi ile bazen istenmeyen davranışlar da birbirine aktarılmaktadır. Bu da örgütün aleyhine bir durum meydana getirir. Örgüte yeni katılan üyelere oryantasyon programı adı altında örgütün misyonu, vizyonu, kuralları, tarihi ve kendisinden beklenen davranışlar hakkında bilgi verilir. Oryantasyon programının ardından eğitim ve geliştirme programları uygulanarak örgüt üyelerinin iş kalitesini arttırması, güvenli ve etkin çalışması sağlanır. Son olarak da performans değerlendirmesi yapılarak örgüt üyelerinin sergilediği tutumlara geri bildirim verilir. Bu geri bildirim sürecinde ödül ve ceza sistemi doğrultusunda işgören yapması ve yapmaması gereken davranışları öğrenmiş olur (Terzi, 2000).

Bir örgüt etkili ve uzun ömürlü olmak istiyorsa kültür aktarımına önem vermelidir. Bu süreç etkin işlenmezse örgüte katılan yeni üyeler, örgütün zaman ve kaynak kaybına sebep olur. Bu ise örgütün küçülmesine belki de sona ermesine sebep olur. Uzun ömürlü ve güçlü örgütlerde kültürel aktarım etkin bir şekilde sağlanırken, zayıf örgütlerde bu uygulamanın eksikliği gözlenir. Örgüt kültürünün aktarımında aşağıdaki unsurlar etkindir:

2.3.3.1. Değerler

Değer, belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Değerler, davranışlara yol gösteren ve onları yargılayan birikimdir. Değerler, bireyin neyi önemli gördüğünü tanımlar, istenen ve istenmeyen durumları gösterir. Örgüt kültürü içerisinde değerler, işgörenleri çalışmalarını, eylemlerini değerlendirmeye ve nitelendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağıdır (Erdem, 2007).

Değerler neyin ne olması gerektiğini açıklayarak neyin doğru ve neyin yanlış, neyin iyi ve neyin kötü olduğunu belirler. İnsanın değerleri inançları doğrultusunda şekillenir ve inançlara göre daha yüzeyseldirler. Değerler, soyut olduğundan dışarıdan gözlenebilmeleri oldukça güçtür. Ancak değerler insanın davranışları ile sezilenebilir. Değerler toplum içerisinde öğrenilen kültürel öğeler olup daha çocukluk yaşlarından itibaren oluşmaya başlarlar (Şişman, 2007). Örgütsel değerleri belirlerken işgörenlerin kişisel değerleri dikkate alınır. Bu aşamada işgörenden daha ziyade örgüt için neyin önemli olduğuna bakılır (Çelik, 2000). Ancak işgörenlerin neye önem verdiği dikkat etmeden sadece örgütün neye önem verdiği bakılırsa, işgörenin örgüt ile bütünleşmesini sağlanamaz. Bu durumda işgörenin örgütsel amaçları gerçekleştirme yönünde motive olması zorlaşır.

Değerler örgütte neyin önemli olduğunu ve nelerin önemsiz olduğunu gösterir. Aynı zamanda bir örgütte kimlerin ne kadar yükseleceğini değerler belirler. Terzi'nin (2000) Gagliardi'den (1986) aktardığına göre değerlerin dört aşaması vardır.

- Örgütü kuranların kuruluş safhasında bir vizyonları vardır. Bunlar bir kısım sübjektif değerlere sahiptirler. Örgütün değerleri kurucuların bu fikirlerine dayanır.
- Örgüt üyeleri örgütsel eylemleri gerçekleştirdikçe bir kısım tecrübeler edinirler, bu tecrübeler onların değerlerini yönlendirir.
- Bazen örgütlerde sonuçtan ziyade sonuca götüren yollara odaklanılır, örgüt amaçlar için değil, harekete geçirici unsurlar için gayret göstermeye başlar.
- Dördüncü aşamada değerler örgütün tüm bireyleri tarafından benimsenmiştir ve davranışlara yansımaya başlar.

Değerler amaçlara ulaşmak için güçlü vurgular ve ilkeleri belirttiği için işgörene kılavuzluk yapar ve rasyonel davranışların ne olduğunu gösterir.

2.3.3.2. İnançlar

İnançlar dünyadaki işlerin nasıl işlediğine dair öngörülerdir. İnsanlar neyin doğru neyin yanlış olduğunu anlayabilmek için başkalarının tecrübelerinden yararlanmak isterler bu durumda bazı konularda ilkelerin çıkmasına sebep olur. Bu ilkeler inançları oluşturur (Terzi, 2000).

2.3.3.3. Normlar

Bir örgüt içerisinde davranışlarımıza bakıp hangilerinin onay görüp hangilerinin görmediğini değerlendirerek o örgüt içerisindeki normlar hakkında bilgi sahibi olabiliriz (Terzi, 2000). Örgütte genel olarak normlar istem dışı olarak insanların davranışlarına yansır. Normlar günlük hayattaki faaliyetlere yol gösterir. Kültür, aynı zamanda normatif (kural koyucu) bir sistemdir (Şişman, 2007). Normlar ödül ceza yöntemi ile korunurlar. Norma uygun hareketler ödüllendirilirken, norm dışı hareketler cezalandırılır (Çelik, 2000).

Charles R. Bantz' a göre normlar, zorunlu olarak yerine getirilmesi gereken davranış kalıplarıdır. Belirli durumlarda, örgüt çalışanlarının ne yapması gerektiğini gösterir. Bir davranışın ne olması ve nasıl olması gerektiği beklentisidir. Örgüt kültürü içinde, çalışanlardan gerçekleştirmeleri beklenen uygun davranış kalıplarıdır (Bantz, 1993 akt. İnceoğlu, 2004). Normlar sosyal ilkeleri, amaçları ve standartları içerir. İş gelme gitme, oturup kalkma, giyinme şekli, amirlerle konuşma tarzı hakkındaki adetler birer norm oluşturur (Dinçer, 1998).

2.3.3.4. Artifaktlar

Bowditch ve Buano'nun "insanların işitebileceği, görebileceği somut örgütsel öğeler; insan eliyle yapılmış şeyler" (Akt. Bakan ve ark., 2004) olarak tanımladıkları artifaktlardan Schein (1984), görülebilen fakat deşifre edilemeyen buluşlar, teknolojiler, sanatlar, mitler, semboller ve efsaneler; yani somut davranış örüntüleri olarak söz etmektedir.

Dyer, artifaktları sözlü, davranışsal ve fiziksel olmak üzere üçe ayırmıştır. Örgüt üyelerince paylaşılan mitler, hikâyeler ve dil sözlü artifaktları; ritüel ve törenlerde yapılan eylemler davranışsal artifaktları; teknoloji, fiziksel çevrenin düzenlenmesi ve kullanılan iş elbiseleri gibi unsurlar da fiziksel artifaktları oluşturmaktadır (Akt. Terzi, 2000). Bowditch ve Buano ise artifaktları 6 alt kümeye ayırmıştır (Akt. Bakan ve ark., 2004):

- Materyal nesnelere: Yıllık raporlar, örgütün ürettiği ürünler, pazarlama broşürü vb.
- Fiziksel donanımlar: Ofislerin kullanım biçimi, araba park alanının görünümü vb.
- Teknoloji: Bilgisayarlar, faks makineleri, üretimde kullanılan alet ve makineler vb.
- Dil: Şakalar, anekdotlar, hikâyeler ve argo terimler vb.
- Davranış örüntüleri: Ritüeller, törenler vb.
- Semboller, kurallar, sistemler, prosedürler ve programlar: Ödüllendirme, değerlendirme, terfi vb.

2.3.3.5. Ritüeller

Adetler olarak da bilinir. Örgütteki değerleri güçlendirmek için yapılan eylemlerdir. Bunlar örgüt üyeleri tarafından daha önce tekrarlanmış ve alışılmış olan eylemlerdir. Ödül toplantıları, veda toplantıları ritüeller kapsamındadır. Bir örgüte yeni katılan işgörenleri ve yöneticileri tanıtmaya amaçlı toplantılar da ritüeller kapsamına girer. Köklü bir kültüre sahip örgütlerde ritüellerin önemi büyüktür ve aksatılmadan bu toplantılar yerine getirilir (Terzi, 2000).

2.3.3.6. Hikâyeler

Hikâyeler, örgüte yeni dâhil olmuş kişilerin örgüt hakkında bilgi sahibi olmaları için örgüt üyeleri tarafından detaylarıyla aktarılan gerçek olaylara dayalı öykülerdir. Örgüt hikâyelerinin konuları genel itibariyle örgütün avantajlı, insancıl yönlerini konu edinir. Bu tür hikâyelerde örgüt yöneticisinin işgörelere nasıl şefkatli yaklaştığı hatta onlar için kendisinin fedakârlık yaptığı anlatılır. Bu hikâyelere pozitif hikâyeler denilir. Fakat bazı hikâyelerde örgüt yöneticisinin işgörelere zor durumda bıraktığı, onların suistimali sonucunda cezalandırdığı ve hatta işten çıkarttığı anlatılır, bu tür hikâyeler ise negatif hikâyelerdir (Terzi, 2000). Hikâyeler örgütsel değerlerin yayılmasını ve sembolleşmesini sağlar. Hikâyeler örgütün kültürü ile ilgili ip uçları verirler (Çelik, 2000). Örgüte yeni katılan üyelerden bu hikâyeleri dinleyenler hangi durumlarda ne yapmaları gerektiğini öğrenir.

2.3.3.7. Mitler

Mitler, herhangi bir değerlendirmeye tabi tutulmadan kabul edilen görüşlerdir. Mitler insanların yaptığı şeyleri daha öncede yapıldığını belirterek, doğru yolla olduğuna dair onlara güvence verilmesini sağlar. Mitler gerçekleşmesi mümkün olan şeylerin çerçevesini çizer. Mitler abartılmıştır, fakat buna rağmen örgüt üyeleri tarafından benimsenirler ve bu inançlar, örgüt üyelerinin bağlarını pekiştirir. Mitlerin çeşitleri vardır; Örgüt içerisinde daha önce yaşanmış olanları anlatarak şimdiki hadiseler arasında bağlantı kuran mitlere rasyonelleştirici mitler denir. Örgüt içindeki hangi davranışların iyi hangilerinin kötü olduğunu belirten örgüt içerisindeki düzeni sağlayan mitlere değerlendirici mitler denir (Terzi, 2000).

2.3.4. Örgüt kültürünün sınıflandırılması

Terzi'nin (2000) Deal'den (1982) aktardığına göre örgütsel kültürler zayıf ve güçlü örgütsel kültür olmak üzere ikiye ayrılırlar:

Güçlü kültüre sahip örgütlerde, örgüt içinde ne yapılacağı örgüt üyeleri tarafından iyi bilinir, temel ilkeler açık seçik bellidir ve herkes bu kuralları gerektiğinde uygular. Örgüt içinde prosedür karmaşası yaşanmaz. Örgüt üyeleri enerjilerini dış politika üzerine yoğunlaştırırlar. Yöneticiler çalışanlarına karşı ilgilidir. Onlarla sıkı diyaloga girerler ve onların durumlarından haberdar olurlar. Örgüt içerisinde örgütü başarıya taşıyan örnek kişiler öne çıkabilir. Bu kişiler liderlik yönü ile öne çıkarılır. Örgüt, törenlere karşı duyarlıdır ve önemli günlerde işgörenleri motive eder. Yöneticinin örgüt üyelerinden beklentilerinin ne olduğu örgüt üyeleri tarafından iyi bilinir. Örgüt üyelerinin yaptıkları işlere olan inançları tamdır (Terzi, 2000).

Zayıf kültüre sahip örgütlerde de örgütün bir sistemi ve ilkeleri olabilir, fakat bunlar örgüt üyeleri tarafından bilinmez. Örgüt üyeleri iç politika üzerine yoğunlaşır ve birbirleri arasında sürtüşme yaşanır. Yöneticilerle işgörenler arası diyalog eksikliği vardır. Bu diyalog eksikliği örgüt içinde tedirginlik, korku ve güvensizliğe sebep olur. Örgüt üyelerinin kazanma arzu ve hırsı yoktur. Bunun yerine mevcudu muhafazaya çalışırlar ve kaybetme korkusu ile yaşarlar. Çağın gereğini yerine getiremezler. Örgüt dışında meydana gelen değişimleri takip edemezler. Örgüt içinde aşırı kuralcı tavır sergilerler bu da örgütün iç çekişmesine zemin hazırlar.

Bir örgütte kültür işlevini yitirirse veya kültür zayıflarsa örgütte otorite kaybolur. İnsanlar münferit hareket eder, örgüt içi yalan, hile ve yolsuzluk hadiseleri görülür bunu engellemek için yönetici örgüte iyi bir strateji kullanmalı, alt tabakadaki yöneticilere yetki ve sorumluluk vermeli ve gerektiğinde risk alabilecekleri ortamı oluşturmalıdır. Örgüt üyelerine işlerinin tanımını iyi yapılmalıdır ve örgüt içinde birim içi ve birimler arası koordinasyon sağlanmalıdır. Ödül-ceza sistemi itina ile gereği kadar ve zamanında uygulanmalıdır (Terzi, 2000).

Güçlü kültürler, işgörenlerce temel değerlerin paylaşıldığı kültürlerdir, zayıf kültürler ise temel değerlerin paylaşılmadığı kültürlerdir (Arslan ve diğerleri, 2007). Örgüt üyelerinin temel değerler yönünden ortak yönleri ne kadar fazla ise örgüt o kadar güçlü olmaktadır. Fikir ayrılıkları oluştuğunda örgüt zayıflar. Örgütte kültürün güçlenmesi için örgüt yöneticileri örgüt üyelerine adil davranmalıdır. İşgörenler başarılarına göre ödüllendirilmeli ve başarısızlıklarına göre cezalandırılmalıdır. Eğer ödül-ceza sistemine

başka etkenler karışırsa (adam kayırma vb.) örgüt içi güvensizlik ve motive eksikliği meydana gelir.

2.3.5. Örgüt kültürü kuramları

Örgüt kültürü kavramı ilk olarak 1980'li yıllarında Amerikan işletme yönetimi bilim adamlarınca kullanılmıştır. Amerikan örgütlerinde başarısızlık, buna karşın Japon örgütlerindeki başarının gözlenmesi sonucu William Quchi, Japon örgüt kültüründen esinlenerek Z kuramını oluşturmuştur. Amerikalılar örgütün başarısının sadece teknoloji ve para ile sağlanmadığını, örgüt içinde işbirliği ve dayanışmanın önemini kavramışlardır (Çelik, 2002).

2.3.5.1. Z kuramı

Çelik'in (2002) aktardığına göre William Quchi, 1918 yılında Japon yönetim sistemi üzerine araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmada Amerikan işçilerinin çalıştığı bir işletmeye Japon yönetim sistemi uygulanmış ve işçilerin daha verimli çalıştığı görülmüştür. Bunun üzerine Z kuramını geliştirmiştir.

Z kuramına göre yöneticiler, işgörenlerin sadece yaptığı iş ve ürünle ilgilenmiyor, işgörenlerin hayatını bir bütün olarak değerlendirip onların mesai dışındaki zaman dilimlerini de göz önünde bulunduruyordu. Quchi'ye göre insan sabahtan akşama kadar bir kişilikle işini yapan, akşam ikinci kişiliği ile özel hayatını süren bir varlık değildir. Bundan dolayı insanın özel hayattaki ihtiyaçları iş hayatında da söz konusudur. İnsanlar iş hayatının sıkıcı bürokratik havasından sıyrılıp, iş ortamında sıcak ilişkiler yaşarsa kimlik karmaşası yaşamayacak, olduğu gibi davranacak ve bu da yapılan işlerin verimini arttıracaktır (Çelik, 2002).

Örgütler, insan gruplarından oluştuğu için bu gruplarda toplumun kültürü örgüt içinde yaşanabilir ve hatta örgütler toplum kültürünün koruyucusu olabilir. Örgüt içinde işgörenler üstleriyle sıcak ilişkiler neticesinde kendilerini güvende hissederler. Z kuramına göre terfi sistemi yavaş işlemeli, karar verme sürecine işgörenler katılmalı, grup içinde işbirliğini teşvik eden faaliyetler düzenlenmeli, insanların birbirine güven duyacağı ortam hazırlanmalı, işgörenler üzerinde adil bir yönetim sistemi hâkim olmalıdır.

2.3.5.2. Mükemmel örgütler kuramı

Peters ve Waterman (1982), başarılı örgütler üzerine yaptığı çalışmalar sonucu bu örgütlerin ortak yönlerini şöyle tespit etmişlerdir;

- Sistemin katı kuralları üzerinde değil, esnek ve çözüme dönük uygulamalar üzerinde durulur.
- Müşterilerle devamlı diyalog halinde olunur.
- Örgüt üyelerinin girişimciliği ve örgüt içi aktifliği desteklenir.
- İş görenlerin yakın dostluğu ve grup içi diyalog sağlanır.
- Liderler örgütün temel felsefesi ve ilkelerini işgörenlere benimsetmek için etkinlikler düzenler.
- Örgüt içinde dayanışma çok iyidir. Örgüt lideri bu dayanışmayı oluşturmak için çalışanları organize eder.
- Bireysel çalışmadan çok ortak çalışmayı teşvik ederler. Ortaya çıkan ürünün niceliğinden çok niteliği önemlidir.
- Örgüt, çevresindeki yeniliklere karşı esnek bir yapıya sahiptir. Her an kendini yenileyebilir ve değişime açıktır (Çelik, 2002).

2.3.5.3. Deal ve Kenedy'nin örgütsel kültür kuramı

Deal ve Kenedy (1982), örgütsel kültürün önemli unsurlarını şöyle özetler;

- Örgüt içinde değerlerin önemi büyüktür. Değerler sayesinde işgörenler örgüt içindeki temel eğilimlerini belirler.
- İşgörenler, örgüt içindeki kahramanları kendisine örnek alıp, takdir eder. Bu durum örgütsel verimliliği sağlar.
- Örgüt içinde coşkuyla kutlanan törenler motivasyonu artırır.
- Örgüt içinde informal kanallarla (masal, hikâye vb.) örgüt kültürünün aktarımı sağlanır (Çelik, 2002).

2.3.6. Örgüt iklimi

Örgüt kültürü, örgüt ikliminden daha geniş bir kavramdır. Kültür, örgütün dışa yönelik davranışlarını da ifade eder. Bundan dolayı örgüt kültürü, örgüt iklimini kapsar. Çelik'in (2002) Aydın'dan (1994) aktardığına göre; açık iklime sahip örgütlerde örgüt içinde ast üst ilişkisi ileri seviyededir. Bundan dolayı astlar görevlerini rahat yapar ve iş doyumunu yüksektir. Kapalı iklime sahip örgütlerde ise bu diyalog kısıtlıdır, iş doyumunu yoktur.

İşletmeler için değerli bir kaynak olarak görülen yaratıcılığın geliştirilmesinin içinde bulunulan örgüt iklimi ile ilgili olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkan birçok araştırmacı yaratıcılığı destekleyen bir iş iklimi tasarlamaya çalışmışlardır. Yaratıcılığı destekleyen bir örgüt ikliminin ise aşağıda bulunan bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir (Çekmecelioğlu, 2005);

- Örgütsel cesaretlendirme ve teşvik,
- Yönetimin desteği,
- Takım desteği,
- İşin iddialı olması.

Örgüt içi bireysel becerilerin kullanım düzeyini geliştirmek için, çalışan ve yöneticiler tarafından paylaşılan ve kabullenilen bir örgüt kültürünün oluşturulması önem arz etmektedir. Ayrıca yönetim anlayışının, çalışanların önünü açabilecek ve onlara her fırsatta yardımcı olabilecek bir anlayışta olmasına da özen gösterilmelidir (Demirel ve Karadal, 2007).

Örgütün açık iklime sahip olması örgütsel başarıyı artırır. Örgüt çalışanlarının motivasyonunu yükseltir. Yöneticiler, örgüt içi faaliyetlerinde işgörenlerle diyalogunun derecesine dikkat etmelidirler.

2.3.7. Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim

Yakın geçmişe kadar kültürün iletişimi yarattığı kabul edilmekteydi ve araştırmacıların çoğu kültür ve iletişim arasındaki ilişkinin tek tarafını çalışma eğilimindeydiler. Örgütlerde kültür metaforu ve metodolojisinin 1980'lerden itibaren

öne çıkmasıyla birlikte, kültürle iletişim arasındaki karşılıklı ilişkiyi betimlemeye eğilimli kültür ve iletişim araştırmaları artış göstermiştir (Durgun, 2006).

Örgütsel iletişim, örgüte yeni katılan üyelerin örgüt kültürüyle bütünleşmelerinde önemli bir araçtır. Örgütsel kültür yeni üyelerle resmi ve resmi olmayan iletişim sağlar. Resmi iletişime örnek olarak iş yönetme toplantıları, resmi olmayan iletişime de örnek olarak dedikodular verilebilir. Örgütsel kültür, yeni üyelerin örgüte uyum sağlamaları için son derece önemlidir. Örgütsel kültür, üyelerin örgütün tarihini, değerlerini, işgörenden beklentilerini öğrenmesini sağlar. İletişim yoluyla işgörenden örgütsel kültürün temellerini ve iş yerinin değerlerini öğrenirler (Tutar, 2003). Sağlıklı bir öğretimsel iletişimde, öğrenci davranışının doğruluğu ya da ne derece doğru olduğu hakkında bir bilginin öğrenciye ulaşması gerekir. Bu açıdan geribildirim, sağlıklı bir öğretimsel iletişimin en önemli etkenlerinden birisidir (Öztürk, 2006).

Örgütsel iletişim insanların bir araya gelmesini sağlayan bir güçtür. Örneğin, bir örgüt kuracak kimsenin, kuracağı örgütle ilgili düşüncelerine ortak olabilecek ya da katılabilecek kişileri bulması gerekir. Bu da etkin bir iletişim gücünü gerektirmektedir (Atak, 2005). İletişim bir örgütün var olma sebebi olarak görülebilecek kadar etkin bir unsurdur. İletişim, bir örgütün başarılı veya başarısız olmasında en önemli süreçtir (Gizir, 2007). Kültür, bireyin yaşadığı toplumdaki sosyal mirastır (Şişman, 2007). Örgüt kültürü iletilmeden var olamaz, fakat örgüt kültürü olmadan da örgütsel iletişimin kendi başına gelişeceği düşünülemez. Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğu söylenebilir (Durgun, 2006).

2.3.8. Örgüt kültürü ve değişimi

Örgütler kontrollü veya kontrolsüz değişim süreçlerine kapılırlar. Bu değişim kontrollü olursa örgüte yarar sağlar. Kontrolsüz değişimlerin ne gibi sonuçlar doğuracağı önceden kestirilemez.

Terzi'nin (2000) Rye'den (1996) aktardığına göre örgütsel değişim şu şekilde özetlenebilir;

- Örgüt statik konumdan uzaklaşmak istiyorsa değişim kaçınılmazdır.
- Değişim bir süreçtir.
- Değişimin hızı kullanılan teknolojik aletlerin hızıyla orantılı olarak artar.

- Rekabet değişime sebep olan etkenlerin basında gelir.
- Değişim dış çevrenin etkisiyle doğal olabilir.
- Değişim üst yöneticilerin yönetimi ile katılımcı veya baskıcıda olabilir.
- Değişimin sonucu hiçbir zaman kesin değildir. Yöneticiler değişim sürecinin kontrol etmelidirler.
- Değişim ile örgüt kültürü arasında güçlü bir bağ vardır.

Örgütteki değişimlerin hepsi işgörenlerin yaptığı eylemleri etkiler. Değişim sürecinde bu etki göz önünde bulundurularak dikkatli olunmalıdır. Örgütte olumsuz sonuçlar doğuracak bir değişim telafisi mümkün olmayan zararlar verebilir. Yönetici değişimi adım adım izleyip kontrolü sağlamalıdır (Terzi, 2000). Değişimin gerçekleştirilmesi için örgütün kültür yapısı iyi bilinmelidir. Kültür değişiminde sadece üst düzey yöneticiler değil her kademe etkin kılınmalıdır. Katılım sağlanmazsa değişim örgütü kaosa sürükleyebilir. Değişim kademeli gerçekleştirilirse faydalı olur (Özgür, 2006).

Örgütsel değişimin sağlıklı olabilmesi için belli kurallara ve ilkelere uymak lazımdır. Terzi (2000) bu ilkeleri Hassard'dan (1989) şöyle aktarmıştır;

- Benimsenen değerlerle örgütün stratejisi paralel değilse değişim gereklidir.
- Örgüt yöneticileri değiştirmeyi düşündükleri kuralları kendileri eyleme dönüştürerek örnek olmalıdırlar.
- Değişim gerçekleştirilirken işgörenlerin değişimle ilgili algıları göz önünde bulundurulmalıdır.
- Değişim sağlanırken iletişim kanallarının işlevi kontrol edilmelidir.
- Örgüt içinde alt kültür sayısı fazla ise değişim güçtür ve zaman alır.

Örgüt kültürünün değişimi için öncelikle eylemlerin değişmesi gerekmektedir. Eylemleri değiştirmek için ise performans değerlendirme sistemi veya ödül-ceza sistemi kullanılabilir. Özellikle eski kültürü olan kurumlarda davranış değişikliği çok yavaş ve zor olmaktadır. Bu tür kurumlarda örgüt kültürünün değişimi aşamalı olarak gerçekleştir (Çelik, 2002).

Davranışları değiştirmek için alışıl gelen davranışların ihtiyaçları karşılayamaması gerekir. Yani örgüt içerisinde davranış değişikliği olabilmesi için bu

değişikliğin ihtiyaç haline gelmesi gerektir (Baymur, 1994). Dönüşüm, işletmelerin canlanmalarını ve yenilenmelerini sağlayan örgütsel bir süreçtir. Dönüştürücü yönetim ise çevresel belirsizlikleri ve tehlikeleri fırsatlar haline dönüştürmek için örgütsel koşulların hazırlanması, fiziksel ve insani kaynakların sağlanması ve bunların etkin bir biçimde yönlendirilerek harekete geçirilmesidir. Örgütlerde köklü değişimleri gerçekleştirmeyi amaçlayan dönüştürücü liderler, bu sürecin yerine getirilmesinde yaşamsal bir öneme sahiptir (Özalp ve Öcal, 2000).

Örgüt kültürü yöneticilerin kontrolü dışında da değişebilir. Örgüt üyelerinin sosyal yönleri gelişmiş bireyler ise örgüt dış çevrenin etkisi ile zamanla kültürel değişikliğe uğrayabilir. Bu durum örgütü durağanlıktan kurtarır ve çevreye uyum sağlamasına yardımcı olur. Fakat bu sosyalleşme kontrol edilmezse istemeden örgütün misyon ve vizionunda değişiklikler meydana gelebilir. Örgüt yöneticisinin, örgüt kültürünü devamlı analiz etmesi lazımdır. Kontrol dışı değişimlere müdahale ederek gerektiğinde kontrol altına almalıdır. Geçmişten bugüne değişim hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır. Dünya da birçok olgu hızlı bir şekilde değişirken örgütler bu değişimden nasibini alamazsa çağın gerisinde kalır ve yok olur. Zamanımızda şirketler bunun farkında olduğu için kaynaklarından önemli bir kısmını araştırma geliştirme çalışmalarına ayırmaktadırlar.

2.4. Okul Kültürü

"Okul kültürü", 1980'lerin sonunda bir okulun kapsamlı karakterini tanımlamak üzere kullanılmış olan bir terimdir. Okul kültürü kavramı, örgüt kültürü teriminin kullanıldığı işletmelerden eğitime aktarılmıştır. Kuramsal altyapı oluşturulurken okul kültürü kavramının alanyazında pek çok tanımına rastlanmış, bunlara dayanarak bu kavram için "Okulun dış çevresine uyum ve kendi içinde bütünleşme sürecinde ortaya çıkan sorunları çözüme çabası sırasında gelişen, icat edilen ya da keşfedilen, gerçekliği ve sürekliliği belli bir dönem içinde kanıtlanmış olan, okula yeni gelenlere en doğru algılama, düşünme ve hissetme biçimleri olarak aktarılan, bilinçli olarak tasarlanan veya farkında olunmayan bu varsayımların fiziki çevre ve insan etkileşimine yansıyan ifadelerinin tamamı" biçiminde kapsamlı bir tanım geliştirilebilir. Öğretmenlerin kendi kültürleri olup, bu kültür kuşkusuz mesleki kimliklerini derinden etkiler. Güçlü bir okul kültürü kurulursa, farklı değer ve inanç sistemlerine sahip öğretmenlerin, okulun ortak değerleri etrafında bütünleşmeleri sağlanabilir. Kuşkusuz okulun örgütsel kimliği ile

öğretmenlerin kültürel kimliği karşılıklı olarak birbirlerini etkileyeceklerdir. Okulun üyeleri arasındaki değer, inanç ve törelerin birbirleriyle etkileşimi pozitif ya da negatif çıktılara yol açabilir. Ancak pozitif bir okul kültürü yapılandırılırsa öğretmenler birtakım çatışmalara, okuldan soğuma, başarısızlık vb. olumsuz duygulara maruz kalmayacaklardır (Walker-Wied, 2005).

Fullan ve Hargreaves (1992) dört tip okul kültüründen söz etmektedirler: Birinci tip okul kültüründe öğretmen, sınıfının hükümdarı konumundadır ve bu da sınıfta yarışçı bir atmosfer yaratır. Bu kültür tipinde öğretmenler uzun erimli konu ve çalışmalar yerine şu ana odaklanırlar ve geleneksel uygulamalar yaparlar. İkinci tip, kısıtlı işbirliğinin yeğlendiği kültürün hüküm sürdüğü bir kültür tipi olup bu kültürlerde işbirliği zayıf ve yüzeyseldir. Öğretmenler materyal ve kimi öğretim stratejilerini paylaşırlar; ancak müfredat programı, uzun erimli planlama ya da kendi eğitim felsefeleri gibi daha derin konular tartışmaktan kaçınırlar. Üçüncüsü, göstermelik iş arkadaşılığının, açık bürokratik politika ve prosedürlerin, formal yapıların göze çarptığı, işbirliği kültürünün desteklenmediği bir okul kültürü tipidir. Dördüncüsü ise işbirliği kültürünün sürekli vurgulandığı bir kültür tipidir ve burada öğretmenler mesleki yeterliklerinde zaman içinde artış gösteren bir gelişme ve güven içindedirler. İşbirliği kültürlerinde takım öğretimi, danışmanlık ve ortak karar verme uygulamaları çok önemsenir. Öğretmenler diğer öğretmen, okul ve programları tanıma şansını yakaladıkları hizmetiçi eğitim, çalıştay, seminer ve konferanslarda yer alarak edindikleri sürekli öğrenme fırsatlarından hoşnuturlar (Quiambao, 2004).

Örgüt tarafından değer biçilen şeye dayanarak okullarda çok farklı ilişkiler gelişir ve değişir. Bireylerin diğer kişilerle ilişkileri ve etkileşimleri, bir örgütteki dinamikleri önemli ölçüde etkileyebilir. Bir örgütte, insanların diğer insanlara nasıl davrandığına ilişkin varsayımlar, temel kültür inançlarını yansıtır. Bireyler okul kültüründe anahtar rol oynar ve kültürü anlamada kritik öneme sahiptirler (Palmer, 2002). İnsanlar; fiziksel faktörlerden daha çok, bir okul iklimi veya kültürünü biçimlendirmede en önemli değişkenlerdir. Öğretmenler, bu süreçte kritik aktörlerdir (Tidd, 2001).

Okullar, değişik beklentilerin bulunduğu ve politikadan çok kolay etkilenebilen örgütlerdir. Bu durumda okul kültürü, okulu dışarıdan gelebilecek her türlü olumsuz etkilere karşı koruyabilecek bir kalkan olarak görülebilir (Şişman, 1994). Keedy ve Aches ile Miller'e göre, okul kültürü çok karmaşık ve çok yönlüdür. Bir okul kültürü, okulun önceliklerini, kararların ne olduğunu ve bu kararların nasıl alındığını etkiler

(Palmer, 2002). Bolman ve Deal'dan aktarıldığına göre örgüt kültürü; örgütsel inançları, duyguları, davranışları ve sembolleri içerir. Özünde örgüt kültürü; paylaşılan felsefe, ideoloji, inanç, duygu, varsayım, beklenti, tutum, norm ve değerleri gerektirir. Örgüt üyeleri birbirleriyle iletişimde bulunurken ortak bir dille konuşurlar, benzer terminolojiyi kullanırlar ve benzer ritüel ve törenlerin katılımcısı olurlar. İş yerinde ölçüt ve standartları ortaya çıkaran grup normları olarak belirgin davranış standartları yavaş yavaş gelişir. Okullarda baskın örgütsel değerlerin tipik örnekleri öğretmen ve öğrencilerin yüksek performans beklentileri, düşük devamsızlık ve okulu terk etme oranları ile yüksek bir verimlilik derecesini içerir. Okullar vizyon ve misyon ifadeleri aracılığıyla kendi felsefelerini dile getirirler (Quiambao, 2004).

Değerlerin yanı sıra örgüt kültürünün temel öğelerinden olan metaforlar da, okul kültüründe kullanılır. Okul kültürü aşağıdaki metaforlarla betimlenir (Hoy ve Miskel, 1996; Lunenburg ve Orstein, 1996):

1. Aile kültürü: Okul bir takım veya ev; yönetici de ana baba, kardeş ya da antrenör gibidir.

2. Makine kültürü: Benzetmeler; iyi yağlanmış makineler, politik makineler, iyi çalışan makineler ve paslı makineler biçiminde olup bu okullarda sıkı bir toplumsal yapı oluşturulmuştur. Burada aile kültüründen hoşlanılmaz, öğretmenler başarı için kullanılan birer makine olarak görülür. Yönetici ise işkoliktir.

3. Gece kulübü kültürü: Okul bir sirke benzetilmiştir. Yöneticiler, törenlerin önde gelenleridirler. Öğretmenler, aile kültüründeki arkadaşlıklardakine benzer davranış özellikleri sergilerler; onlardan temel farkı, ilişkilerin odağının çalışanların performansı üzerine olduğudur.

4. Korku kültürü: Okul ne olacağı kestirilemeyen, kâbus yüklü bir gerilimli savaş bölgesinin özelliklerini taşır. Öğretmenler, okullarını kapalı bir kutu ve hapisane olarak görürler.

Çeşitli yazarlardan aktarıldığına göre, küçük okullar üzerine yapılan ilk araştırmalar, bu okulların yüksek verimlilik ve etkililik gösterdiğini ortaya koymuştur. Yakın zamanda yapılan deneysel çalışmalarda da küçük okullardaki öğrencilerin hem öğretmenlerince verilen notlarının hem de standart testlerden aldıkları puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu tür okullardaki öğrencilerin aynı zamanda daha yüksek oranda okula devam ettikleri, daha düşük oranda okuldan ayrıldıkları, program dışı etkinliklere daha fazla katıldıkları, bu okullarda daha az oranda şiddetin yaşandığı saptanmıştır (Rodriguez, 2005).

Purkey ve Smith'in araştırma bulgularından yola çıkarak Deal ve Peterson, başarılı bir okulun kültürel özelliklerini aşağıdaki gibi saptamışlardır (Akt. Smith, 2001):

1. Sağlam ve güvenilir bir çevre tarafından desteklenen güçlü değerlere sahiptirler. Okulda çok az disiplin sorunu olup öğrenmeyi destekleyen bir çevre oluşturulmuştur.

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 bildirimleri vardır.

5. Bu okullar, güçlü liderliğe sahiptir.

Spady ve Marx da etkili okul kültürlerinin özelliklerini şöyle belirlemişlerdir (Akt. Smith, 2001):

1. Etkili okulların öğretimsel uygulamalara ilişkin paylaşılmış inançları vardır.

2. Bir lider olarak yöneticiye ,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.

Purkey ve Smith, Etkili Okul Araştırmasında pozitif okul kültürü ile akademik kalite arasında bir ilişki bulmuşlardır. Ev ve okul arasında kurulan güçlü işbirliği, pozitif okul kültürünü yaratmaktadır. Hirase tarafından yürütülen klinik bir araştırmada, pozitif okul kültürü olan okullarda, öğretmenlerin işe ilişkin duygularının daha olumlu; öğrencilerin akademik başarılarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Akt. Brown, 2005).

Gaziel, başarılı bir okul için sekiz kilit kültürel norm veya özellik üstelemiştir (Akt. Tidd, 2001): (1) takım çalışması, (2) düzenlilik, (3) akademik başarı kültürü, (4) sürekli okul geliştirme, (5) öğrenci sorumluluğu, (6) bir seçim bölgesindeki seçmenlerin gereksinim ve istemlerine uyum, (7) öğretmen yeterliğinin cesaretlendirilmesi ve (8) yönetici yeterliğinin cesaretlendirilmesi.

Deal ve Peterson'a göre, negatif kültüre sahip okullar ise verimsiz ve olumsuzdurlar. İşgörenler aşırı derecede parçalanmışlardır. Okulların öğrencilere hizmet amacı kaybolmuştur. Sellers'a göre, açık amaç duygusundan yoksun olunması, tembelliği destekleyen normların olması, ilerlemeden yoksun olmanın suçlusu olarak öğrencilerin görülmesi, işbirliği için cesaretin kırılması ve işgörenler arasında sıklıkla düşmanca ilişkilerin gözlenmesi negatif kültürleri olan okulların özelliklerindedir. Bu okullar işgörenler ve öğrenciler için sağlıksızdır (Akt. Brown, 2005).

2.4.1. Etkili okul kültürü

Bu başlık altında etkili okul kültürü oluşturmada verimlilik, etkililik ve yeterlik gibi unsurlar hakkında kısaca bilgi verilecektir. Bir örgüt, amaçlarını başardığı ölçüde etkilidir Örgütün asıl ilgisi yaşamak ve büyüme (Özdemir, 2000).Etkililik, ortak amacın gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. Amacın gerçekleştirilme derecesi, etkililiğin ölçütüdür. Yeterlilik ise, öğretmen ve öğrencilerin gereksinimlerinin karşılanmasıyla ilgilidir. Örgütün amacını gerçekleştirme doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli, yeter sayıda bireyin sağlanması, yeterliliğin ölçütüdür (Aydın 1988'den akt. Cemaloğlu, 2002).

Etkili okul; “Öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor ile sosyal ve estetik gelişmelerinin en uygun biçimde desteklendiği, optimum bir öğrenme çevresinin yaratıldığı okul” olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2000).Herhangi bir eğitim kurumunda, verimlilik, etkililik ve yeterlikten söz edilebiliyorsa, o örgütün performans yönetimin oldukça başarılı olduğu ileri sürülebilir. Eski yönetim anlayışlarında, örgütün kalitesinin bireysel verimlerin birleştirilmesinin bir sonucu olduğu ifade edilmekteydi. Son gelişmeler, verimliliği, bireysel güçlerin bir toplamı değil, bir sentezi, etkileşimi olarak ele almaktadır. Eğitimde verimlilik, ekip çalışmasını, okulun amaçlarını gerçekleştirmesini ve sinerjisi yüksek olan bir örgütü ifade etmektedir (Cemaloğlu, 2002).

Okul kültürü, okuldaki örgütsel davranışın bir aynasıdır. Okul kültürü gözlenebilen ve gözlenemeyen birçok davranışın aydınlatılmasına yardımcı olmaktadır (Çelik,1997). Bir okulun kültürü, “okulun üyeleri için özdeşlik, kimlik duygusu” oluşturur. Okul kültürü “ okulun vizyonuna bağlılık yaratmayı” sağlar. “Davranış standartlarını berraklaştırmaya ve standartlaştırmaya” hizmet eder.



Şekil 1: Okul Kültürünün Temel İşlevleri

Kaynak: Şimşek, Y.(2005). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi.

Okul kültürü, 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). Eğitim örgütleri mefaat amacına dönük olmadığından, sadece verim boyutuna paralel çalışması düşünülemez. Okul, öğrenci ilgi ve ihtiyaçlarını ön planda tutması gereken bir örgüttür. Bu ilgi ve ihtiyaçları karşılayabildiği oranda verim amacını da gerçekleştirmiş olur (Bursalıoğlu, 1997).

2.4.2. Okul kültürünün boyutları

Okul kültürünün çeşitli araştırmacılarca çok sayıda ve çeşitlilikte boyutları belirlenmiştir. Bu boyutlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır;

2.4.2.1. İletişim ve güç mesafesi

Demokratik bir okul yönetimi denildiğinde tüm okul işgörenleri, öğrencileri ve velilerinin insan haklarının gözetimi, örgütün birçok biriminde görev alacak temsilcilerinin seçim yoluyla belirlenmesi (örneğin öğrenci temsilciliği), yönetime katılma hakkının işletilmesi, şeffaf bir yönetim anlayışı, işgörelere özgür bir çalışma ortamının sağlanması, işgörelere ve öğrencilerin kendilerini özgürce ifade edebilmelerine olanak tanıyan bir sistemin yerleştirilmesi, eşitliğin ortak bir değer

olarak benimsendiği bir kültür yaratılması, farklılıkların bir olumluluk olarak algılanılması vb. akla gelmektedir.

Bunlardan katılımın, demokratik yönetim anlayışının özünü oluşturduğu sonucuna varılabilir. Katılım, "kişilerin kendilerini grup amaçlarına katkıda bulunmaya ve onlar için sorumluluk paylaşmaya yüreklendiren bir grup ortamının içine zihinsel ve duygusal açıdan içermeleri" olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1988).

Pateman, demokratik kuramda katılmayı ise şöyle tarif etmektedir :

Bu kuramın ana sayıtlısı insanların akıllıca ve etkili toplumsal kararlar almak için gerekli gizilgüce sahip oldukları, bu gizilgücün bulunmadığı durumlarda da bunu demokrasinin geliştirebildiğidir. Demokratik sistemin yaşaması için yalnızca siyasal düzeyde değil tüm toplumsal, ekonomik ve siyasal örgütlerde, aile, okul ve işyerlerinde de katılma gereklidir(Akt. Açıkgöz, 1987, s. 54).

Bu tarifte her insanın karar alma yetisine sahip olduğuna ilişkin bir inanç, bu yetinin demokrasiyle geliştirilebileceği, demokrasinin bütün kurumlarda katılmayı gerektirdiği fikri öne çıkmaktadır. Aydın'ın (1994) da belirttiği gibi, bir eğitim örgütünde katılıma geniş olarak yer verilmesinde yarar vardır. Çünkü işgörenlerin niteliği buna uygundur. Katılım yoluyla öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleksel nitelikleri de geliştirilebilir.

Öğretmenleri karara katmaya ilişkin önemli noktalar (1) güç ve sorumluluğu dağıtma, (2) işgörenlerle karar verme gücünü paylaşma, (3) öğretmenlere kendi komitelerinde yönetim hakkı tanıma, (4) kararlar yaşama geçirilirken işgörenlerin fikirlerini alma, (5) grupla sorun çözme toplantılarına işlerlik kazandırma, (6) kendi kararlarını verebilmeleri için grup veya bireylere özerklik tanıma, (7) planlama ve karar vermede gereksinilen bilgilere ulaşabilmeleri ve işbirlikli planlar yapabilmeleri için işgörenlerin çalışma saatlerini değiştirme, (8) okulda yeni girişimlere dönük karar vermede gerekenleri yerine getirme ve (9) işgörenleri geliştirmek için fırsatlar yaratma biçiminde saptanmıştır (Leithwood, Jantzi ve Steinbach, 1999).

İşgören katılımının demokrasinin bir gereği olmasının dışında, örgütsel ve bireysel düzeyde pek çok yararı da vardır. Nitekim araştırmalar, katılımacı liderlerin astlarının başıboş lider tiplerinin astlarından daha yüksek doyuma sahip olduklarını, katılma düzeyi ve işbirliği düzeyinin artmasının işgörenlerin kendilerini örgütleriyle özdeşleştirme düzeylerini de artırdığını (Wall ve Lsicheron ile Patchen'denakt. Açıkgöz, 1987), moralin ve verimin yükselmesi ile katılımın yüksekliği arasında anlamlı ilişki bulunduğunu, işçilerin üretim hedeflerini kendileri belirlediğinde,

normalin üstünde bir hedef belirlediklerini ve daha kısa bir sürede bu hedefi aştıklarını ortaya koymuştur (Roethlisberger ile Bavelas'tanakt. Davis, 1988).

Sonuç olarak şunu ifade etmek gerekir ki, gerçek anlamda katılımın sağlandığı demokratik bir okul kültürünün oluşturulup güçlendirilmesi öğrenci, öğretmen düzeyinde, okul örgütü düzeyinde, en geniş anlamda toplumsal düzeyde çok büyük önem taşımaktadır.

2.4.2.2. Örgütsel yapı ve etkinlik

Bilindiği gibi insanlar, kişisel güçlerinin yetersiz kalması durumunda, kendileriyle eş amaçları olan diğer insanlarla işbirliği içerisine girerler. Örgütlerin de zaten işbirliği gereksinmesinden doğduğu söylenebilir. İşbirliği, kısaca "amaç ve çıkarları aynı olan bireylerin oluşturdukları çalışma ortaklığı" olarak tanımlanabilir.

Okul aynı eğitimsel amaçlar doğrultusunda bir araya gelen eğitim işgörenlerinin oluşturduğu bir örgüttür. Öğrencilerin eğitimi sırasında, her eğitim işgöreninin, diğerlerinin yardımına gereksinme duyması kaçınılmazdır. Eğitim hizmetleri, bir bakıma imece yoluyla, ortaklaşa bir çalışmanın ürünü olmak zorundadır. Çünkü, öğrencilerin eğitimi için bir insanın bilgi ve becerisi yetersiz kalır. Eğitimde değişik uzmanlığı olan pek çok insana gereksinme vardır (Başaran, 1996). O nedenle yarışma yerine, işbirliği ve paylaşımın egemen olduğu bir okul kültürünün tasarlanması zorunludur.

Destek, yöneticilerin astlarına sağladıkları yardımın ve içtenliğin derecesidir (Robbins, 1994). Nitekim Senge de, okul kültürü tanımında tutumlar, değerler ve alışkanlıklar arasında var olan sürecin desteklenmesinin altını çizmektedir. Desteklenen bir meslek topluluğunun var oluşu, öğretmenlerin tükenmişliğe teslim olmalarını önleyerek onları güçlendirir ve güdüler (Goldring, 2002).

İşbirliği ve takım çalışmasının temeli güvene dayalıdır. Ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen işgörenlerin birbirlerine karşı olan güvenlerini kaybetmeleri, örgütteki insan ilişkilerini büyük oranda zedeler. Okul örgütlerinin en önemli toplumsal sermayesi güvendir. Okul yönetici ve öğretmenleri arasında güçlü bir güven duygusu varsa, öğretmenler örgütsel sorunları çözmede daha istekli hareket edeceklerdir. Örgütsel güven öğretmenler arasındaki işbirliği ve eşgüdümü kolaylaştırır. Ayrıca okul örgütünün kendi içinde oluşan güven ortamı, velilerin de okula güven duymasına neden olması bakımından da önemlidir (Çelik, 2000).

Daley ve Vasu (1998), işgörenlerin üst yöneticilere karşı örgütsel güven tutumlarını etkileyen şu değişkenleri belirlemişlerdir: Örgütsel çıkarlar, içsel ödüller, iş çevresi, iş doyumu, denetimsel değerlendirme ve politik müdahaleler.

2.4.2.3. Okul-çevre ilişkisi

Okul örgütünün en önemli ve açık özelliği, üzerinde çalıştığı hammaddeyi (öğrenciyi) toplumdaki alması, gerekli eğitim sürecinden geçirdikten sonra da tekrar topluma vermesidir. Çevredeki bütün formal ve informal örgütlerin ya yön verdiği yahut etkilediği bir örgüt olması da, okulu diğer örgütlerden ayırıcı bir özelliktir (Bursalıoğlu, 1998). Bu açık sistem özelliği taşımasından kaynaklı olarak, okulun her zaman, içinde yer aldığı çevreyle ilişki kurması kaçınılmaz ve gereklidir.

Her ne kadar okulun asıl işi olan öğretim, sınıfta öğretmenin kılavuzluğu, yönlendirmesi ve denetiminde, öğrenci-öğretmen etkileşimiyle gerçekleşse (Balcı, 1993) de, çocuğun okulda geçirdiği zaman, ailesi ve çevresiyle geçirdiği zamana göre daha kısa olduğundan, okul öğrenmelerinin aile çevresinde de desteklenmesi gereklidir. Öğrencilerin okul başarılarını artırmak hem ailelerin hem de okulun ortak sorunudur (Tutkun ve Köksal'dan akt. Kolay, 2004). Gerçekten de öğrencinin okuldaki gelişimi, ailenin eğitime verdiği önemle koşutluk gösterir. Bu bağlamda aile-okul işbirliğinin iki avantajından söz edilebilir: Birincisi, ailenin okula ve öğrenciye gösterdiği ilgi güdü sağlar. İkincisi ise okulun yapısını, değerlerini ve standartlarını tanıyan aileler, çocuklarını daha iyi yönlendirebilirler (Berger, 1991).

Öte yandan çağımızda yaygın olarak benimsenen aktif öğrenme okulunun gereği olarak da, okul ile çevre arasında kurulan güçlü bir bağ oldukça önem kazanmaktadır. Nitekim Açıkgöz'e (2003: 25) göre, bu tür okullar "amaçlarını, öğrenme ve öğretmeye ilişkin değer ve inançlarını sürekli olarak çevreyle paylaşır. Kendi başarısının çevrenin gereksinimlerini, özelliklerini anlamak ve onu etkilemekten geçtiğinin farkındadır. Bu bağlamda etnik, ırksal, dinsel, kültürel, kuşaksal ve ekonomik bakımdan çevrenin çoğul yapısına duyarlı davranır."

Kuşkusuz okul ve çevre arasında kurulan güçlü bir bağ, okul kültürünü olumlu yönde etkileyecektir. Nitekim Purkey ve Smith, Etkili Okul Araştırmasında ev ve okul arasında kurulan güçlü işbirliğinin pozitif okul kültürünü yarattığı sonucunu elde etmiştir (Akt. Brown, 2005). Yine etkili okullar üzerinde yapılan araştırmalar; okulun dış çevresinin, okulun yapısal özelliklerini olduğu kadar, kültürünü de önemli ölçüde

etkilediğini ortaya koymuştur (Capper, 1993). Ne yazık ki Şişman'ın (1994) araştırması, ilkokullarda egemen olan kültürün çevreyle ilişkilerde çevreyi etkileme ve değiştirme konusunda fazla etkin olmadığını ortaya koymuştur. Yine ne yazık ki Türkiye'de yapılan araştırmalar, öğretmen ve yöneticilerin velilerle işbirliğinin, salt okula gelir sağlamak üzerine temellendiğini göstermiştir (Zoraloğlu, Şahin ve Şahin-Fırat, 2005; Kavak, Ekinci, ve Gökçe, 1997). Bu durum değişmediği sürece, velilerin desteğini de içeren pozitif bir okul kültürünün gelişmesi, güçlenmesi olanaklı görünmemektedir.

2.4.2.4. Bütünleşme ve aidiyet

Güçlü kültürün belirgin bir sonucu, işgören devir hızının düşük olmasıdır. Güçlü bir kültürde örgütün neyi temsil ettiği konusunda, üyeler arasında yüksek bir fikir birliği bulunmaktadır. Böyle bir amaç birliği, işgörenlerin örgütsel aidiyet duygularına yol açar. Bunlar sonuçta işgörenlerin örgütten ayrılma eğilimlerini azaltır (Robbins, 1994). Kültür, bir bakıma bir grubun sınırlarını tanımakta, ortak kimlik duygusu oluşturarak grubun sürekliliğini ve bütünleşmesini sağlamaktadır. Bütünleşme, örgütün temel amacıdır. İçinde çeşitli aşamaların yer aldığı örgütsel bütünleşme, kısaca "örgüt üyelerinin istekli ve gönüllü olarak örgüte içten bağlılıkları" olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle bütünleşme, bireyin örgütle olan psikolojik bağıdır. Bu durum, bireyin işe katılma ve örgüte bağlılık durumu yanında, örgüt içinde örgütün baskın değerleriyle ilgili inançlarını içermektedir. Örgüt üyeleri, paylaştıkları birtakım kültürel öğeler (inanç, değer, norm vb.) aracılığıyla grup ve örgütle, örgütün amaçlarıyla bütünleşirler. O nedenle yöneticinin örgütte "biz" bilincini yerleştirmesi, işgörenlerin örgütsel bütünleşme ve aidiyet duygularına sahip olmaları bakımından çok önemlidir (Şişman, 2002a).

2.4.3. Okul kültürünün oluşturulması

Bir örgüt küçük bir toplum olarak düşünüldüğünde içinde yer aldığı büyük toplum gibi kendine özgü kültürünü oluşturur (Taymaz, 2003). İlgili alanyazına 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 eş güdümlenme ve kolektif 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 (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).

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, 2002). Kültürün oluşumunu ve değiştirilmesini etkileyen başlıca faktörler, örgütsel yapı, yönetim süreçleri, personeli geliştirme çalışmaları, iç ve dış çevredeki yeniliklerdir (Taymaz, 2003).

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 (Açıkalın, 1995).

Örgütsel davranış konusunun en önemli uzmanlarından biri olan Schein, kültürü örgütlere yerleştirilmesinin bir öğretim sürecini içermekte olduğunu ileri sürmektedir. Bu süreç aşağıdaki mekanizmalardan biri ya da bir kaçını kullanarak 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 programları.
- Açık ödüller, 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:

- a. Örgüt kurucusu ve diğer yöneticiler örgüte kendi varsayım, değer ve artefaktlarını getirirler ve bunları örgüt üyelerine de benimsetirler.
- b. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin, iç bütünleşme ve çevreye uyum sorunlarını çözmek amacıyla girdikleri etkileşimlerden doğar.
- c. Örgüt üyelerinin örgüt kimliği, denetim, bireysel gereksinimler ve kabul görme sorunlarına ilişkin olarak geliştirdikleri çözümler, örgüt kültürünü oluşturur (İpek 1999'dan aktaran Balcı 2002).

Güçlü okul kültürlerinde düzenli bir temele dayalı olarak birbirleri ile etkileşen insanların, örgütsel olayları farklı etkileşim gruplarına ait insanlardan daha geniş benzer bir tavır içinde algıladığı görülmüştür. Oysa düzenli olarak etkileşimde bulunmayan kişiler ise aynı olayları genellikle farklı biçimde algılamaktadırlar (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 (Taymaz, 2003). Eğitim örgütlerinin örgütlenme yapısı mevcut şekilde hiyerarşik örgütlenmedir.

Bu hem üst yönetim hem de okulun örgütsel yönetimi açısından doğrudur (Çağlar,2004).



Şekil 2: Paylaşılan Anlamlar Olarak Örgütsel Kültür

Kaynak: Şimşek, Y.(2005). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi.

Okulda aitlik ve topluluk duygusu oluşturabilmek için her şeyden önce uzun süreli birlikteliğe dayalı istikrarlı bir grup gereklidir. Kadronun uzun süreli birlikteliği, bütünleşme açısından önemlidir. Sık yönetici ya da işgücü devri, bütünleşmenin gelişmesini olumsuz etkiler. Diğer yandan topluluk olma duygusu, okul toplumunu oluşturan bütün üyelerin kendilerini okulun birer parçası olarak kabul etme, okulla bütünleşme durumunu ifade eder (Şişman, 2002b). Bu türden duygular, grubun paylaştığı ortak inanç ve değerlerle yakından ilintilidir. O nedenle, okulda örgütsel inanç ve değer ortaklığını geliştirmek gerekir.

Bir okul yöneticisinin, okul işgörenlerinin okulla bütünleşmesini sağlamak ve okula aidiyet duygularını geliştirmek için (1) adil bir ödül-ceza sistemini yapılandırması, (2) işgörenleri karar mekanizmalarına dahil etmesi, (3) okulu fiziksel

olarak da çekici hale getirmesi, (4) okulla ilgili pek çok etkinliği işgörenlerle birlikte planlayıp uygulaması, (5) bütün işgörenleri bir araya getirecek özel günler düzenlemesi, (6) işgörenlerin mesleki sorunlarının yanı sıra özel sorunlarına da ilgi göstermesi, (7) işgörenlerin güdü ve moral düzeylerini artırıcı önlemler alması, (8) işgörenlerin okul örgütünden beklentileri ile okulun işgörenlerden beklentilerini olabildiğince birbirine yaklaştırması önemli yararlar sağlayabilir.

2.5. Mesleki ve Teknik Eğitim

Rousseau tarafından ortaya atılan mesleki teknik eğitim kavramı, diğer öncü eğitimciler tarafından geliştirilmiş ve çağdaş meslek eğitimin kurumsal temelini oluşturulmuştur.

Mesleki teknik eğitimi etkileyen en belirgin gelişme endüstriyel devrimdir. Bu olguyla sosyal ve ekonomik kurumlar işlevsel değişime uğramış; yaşam ve çalışma koşulları ile iş ve istihdam yapısı değişmiştir. Bu durumda mesleki teknik eğitimin ileri düzeyde örgütlenmesini ve daha kapsamlı bir hizmet haline dönüştürülmesini zorunlu kılmıştır (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1991). Meslek eğitimi; bir toplumda yaşayan birey yaşantılarının sağlanmasında zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırmak suretiyle birey kabiliyetlerini zihinsel, duygusal, sosyal ekonomik ve kişisel yönlerden geliştirme sürecidir (Doğan vd., 1980). Mesleki teknik eğitim, hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklere kalifiye elemanın yetiştirilmesi için verilen bilgi ve becerilerin eğitimidir (Şimşek ve Gök, 2005).

Felsefi yönden mesleki ve teknik öğretim daha çok deneysel nitelikte olan ampirizm, natüralizm ve pragmatizm tarafından benimsenmektedir. Geleneksel görüş (iskolasticism) ile beşeri (hümanizm) mesleki eğitimi, eğitim sürecinin dışında bırakır. Mesleki ve Teknik öğretimin felsefi alanda eğitimin içinde düşünülmesi 17. yüzyıl başlarında John Locke'le başlamış, 18. yüzyılda Jacques Rousseau'nun doğacı (Naturalistic) görüşü ile ilgili kazanmış ve daha sonra geliştirilen deneysel (Experimental) ilerici (Progressive) eğitim görüşleriyle yaygın hale gelmiştir. Bu yolda öncülük eden eğitimcilerin başında Pestalozzi, Froebel, ve Dewey gelmektedir (Doğan vd., 1980).

Mesleki-teknik eğitim nedir? İlhan Sezgin, bu alandaki başlıca kavramları şöyle tanımlamıştır:

Mesleki eğitim: Bireye iş hayatındaki belirli bir meslek ile ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitim sürecidir.

Teknik eğitim: İleri seviyede fen ve matematik bilgisi ile uygulamalı teknik yetenekleri gerektiren becerili işçi ile mühendis arasındaki meslek kademesindeki bir görev için gerekli olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını geliştirme sürecidir.

Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi mesleki-teknik öğretim denilince, bireye bilgi kazandırmanın yanı sıra beceri kazandırılması ve kazanılan bilgi ve becerilerin uygulanması olarak algılanmaktadır (Âdem, 1993).

Mesleki ve teknik öğretim okulları, öğrencileri genel orta öğretimin amaçları ile birlikte onları iş ve meslek alanlarına işgücü olarak yetiştiren ve yüksek öğretime hazırlayan ortaöğretim okullarıdır (MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2007). Mesleki eğitim; bireylere hayatlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan meslek bilgilerini; davranış, disiplin ve anlayışları veren ve ülkenin ekonomisi için gerekli olan eğitimli eleman gücünün yetiştirilmesi için gereken eğitimidir (Baran, 1999).

Eşme, mesleki ortaöğretimin genel amaçlarını şöyle sıralamakta:

- İlk amacı genel ortaöğretim ile aynıdır. Öğrencileri iyi bir yurttaş olarak hayata hazırlamak.
- Sanayi, ticaret ve turizm sektörlerinde istihdam için nitelikli iş gücü olarak eğitmek ve yetiştirmek.
- Mesleklerinin devamı olan yükseköğretim kurumlarına geçiş için genel temel eğitimi vermek (Eşme, 2007).

Sosyal yapının içerisinde kendi işlevini gerçekleştirecek olan bireyin, belirli birikimleri elde etmesi için muhakkak uygun sistemlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal yapı içerisinde bireylerin üstlendiği görevler toplumun temel ihtiyaçlarını karşılayacak meslekler olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.5.1. Mesleki eğitimin toplum için gerekliliği

Eğitim süreci içerisinde her bireye kazandırılmayı hedeflenen yeterlilikler farklılık göstermek zorundadır. Bu bireylerin yapısal farklılığının doğal bir sonucudur.

Farklı bireylerden oluşan sosyal bir yapı olan toplumda farklı ihtiyaçların ve farklı yeteneklerin ortaya çıkması gayet tabiidir. Burada eğitim sisteminin ve okulun yapması beklenen, uygun bireyi en doğru eğitim sisteminden geçirerek toplumun uygun birimine hazırlamasıdır.

Toplumların kendi içlerinde yapacakları iş bölümü, toplumsal düzen ve ihtiyaçlarının karşılanması için temel gereksinimlerdendir. Burada bireylere kazandırılacak yeterliliğin kazandırılmasının iki temel yolu ortaya çıkmaktadır. Bunlar;

- Bireyin büyüklerinden görerek öğrendiği süreç (usta-çırak).
- Okul ve eğitim sistemi içinde.

Mesleki eğitim süreçleri kendi doğası içinde büyüklerden öğrenilebilir. Bu hayatın tabii akışı içinde bizim birçok şeyi ailemizden görerek öğrenmemiz gibi değerlendirilebilir. Birçok meslek dalında bu yöntem doğru sonuçlar vermiştir. Bu süreç insanlığın varoluş tarihi kadar eskidir. Tabii ki bu sistemde (usta-çırak) kendi içinde temel bazı disiplinleri ve sistemleri barındırır. Belirli kurallar zaman içerisinde sosyo-kültürel yapının etkisi ile o mesleğin bir parçası haline gelir. Bu kuralları yerine getirmeyen bireylerin çoğu zaman o meslek hakkında yeterli olgunluğa ulaşamadığı düşünülür. Birçok meslek dalında pek çok olumlu sonucu ortaya çıkarabilen bu yol daha çok basit öğrenebilen ve kendini tekrar eden mesleklerde bireyi kendi için gerekli yeterliliğe ulaştırırsa da, zaman içerisinde ortaya çıkan farklı ihtiyaç ve meslekler için daha sistematik bir eğitim düzeni kurmak kaçınılmaz görülmektedir.

Zaman ilerledikçe birey ve toplumların yaşadığı değişimler, farklı ihtiyaç ve bakış açılarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu farklılaşma toplumların sosyal açıdan değişim geçirmesine sebep olmuş ve sosyal yapıda farklı alanlar açıp bazı alanları silmiştir. Dolayısı ile uyum içinde yaşayan toplum yeni ihtiyaçlarının karşılanması ve ihtiyacı olmayan unsurların üretim hayatı içerisinde çıkarılması sürecini doğurmuştur. İnsanlığın önceki nesillerden aldığı mesleki birikimlerin sürekli artması ve bu artışın getirdiği doğal gelişim bilgi birikimini arttırmış ve öğrenilmesi gereken şeylerin sayısı artmıştır. Bu artışın yanında gelişen teknoloji ile birlikte hızlanan üretim süreçleri yeni ve farklı yeterlilikler kazanmayı zorunlu hale getirmiştir. Bu yeterlilikler toplum içinde farklı işlevler meydana getirecek bireyler için farklı eğitimleri zorunlu kılmaktadır. Mesleki eğitimde bu süreçler içerisinde sistemli eğitim

hayatında önemli bir yer tutmuş ve mesleki okullarla toplumun ve bireyin bu ihtiyaçları karşılanmak istenmiştir.

Türkiye ve tüm dünyada sağlıklı bireyler yetiştirip toplumun doğal düzeni içerisine bu bireylerin kendi işlevini yerine getirebilecek bir eğitim almaları, eğitimin temel hedeflerindedir. Esasında eğitim dediğimiz bireye uygun mesleki yeterliliği kazandırma süreci olmalıdır. Tabii ki burada temel ahlaki öğretimin yapılması inkâr edilmemektedir. Toplum oluşturulan bireylerin farklılıkları yadsınamaz bir gerçektir. Bu gerçek eğitim sistemi düzenlenirken asla unutulmamalıdır. Mesleki eğitimde temel iki soru sorulmalı ve bu sorulara verilecek cevaplar ekseninde sistem tanzim edilmelidir.

Bunlar;

1. Toplumun ihtiyacı olan iş sahaları ve bu sahaların yeterlikleri nelerdir?
2. Bu iş sahalarında çalışacak bireylerin yetişmesi için uygun eğitim verilmekte midir?

Türkiye de uygulanan mesleki eğitim şekli zaman içinde değişmekle beraber, uygulanmakta olan üç temel yaklaşım şunlar olmuştur;

- Çıraklık eğitimi (İkili eğitim sistemi)
- Tam ve yarı zamanlı okul sistemi
- Yaygın Meslek Eğitimi (Meslek Kursları)

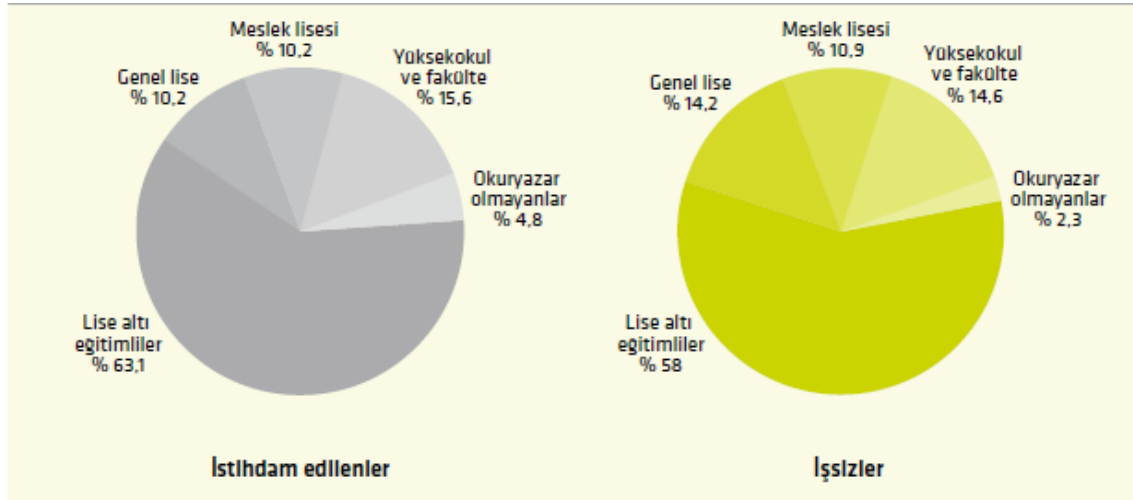
Mesleki eğitimin Türkiye gibi genç nüfusa sahip ülkeler için ne kadar gerekli olduğu açık bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye, oldukça genç bir nüfusa sahiptir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 verilerine göre, 15-24 yaş grubundaki gençlik, 74 milyon olan ülke nüfusunun % 17'sini (yaklaşık 12 milyon kişi) oluşturmaktadır (TÜİK, 2010a.). Bu genç nüfus doğru bir mesleki eğitime tabi tutulduğunda ülke ekonomisi ve genç nüfusun kendi hayat kalitesi açısından bir çok sorunu ortadan kaldıracaktır. Mesleki eğitimin niteliksiz olması ülke açısından da genç nüfus açısından da birçok sorun doğurmaktadır.

Dünyanın gelişmiş ekonomi ve üretim gücü yüksek ülkelere baktığımızda mesleki eğitim oldukça önemsendiği ve eğitim sistemi içerisinde önemli bir yer tuttuğunu görüyoruz. Ülkemizde de son yıllarda bu amaçla atılmış önemli adımlar var. Örneğin Türkiye ile Avrupa Birliği arasında 2000 yılında imzalanan "Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi" (MEGEP) anlaşması kapsamında eğitim programlarında yer alan modüller Türkiye'nin istihdam ihtiyaçlarına

göre, genç işgücünü nitelikli eleman olarak sektörün talebine cevap verecek şekilde yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Ülkemizde son yıllarda belirlene eğitim stratejilerinde mesleki eğitimin önemi vurgulanmakta ve bu yönde adımlar atılmaktadır. Fakat bu adımlar tam olarak ihtiyacı karşılamaya yetmemekte ve nitelikli iş gücü yetiştirme adına ortaya çıkan sorunları tam olarak çözememektedir. Bu kapsamda Koç Holding'in hazırlamış olduğu 'Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi (2012)'nde önemli verilere rastlamaktayız.

2.5.2. Mesleki eğitimin işlevsellik sorunları

Mesleki eğitimin orta öğrenimde uygulanması daha çok endüstrideki ara eleman ihtiyacının karşılanmasına yöneliktir. Mesleki orta öğrenime başvuran öğrencilerin sayısındaki artış toplumun bu ihtiyacının en önemli göstergesidir. Fakat iş sahaları ve çalışanlar incelendiğinde mesleki eğitimin başarısızlığı görülmektedir.



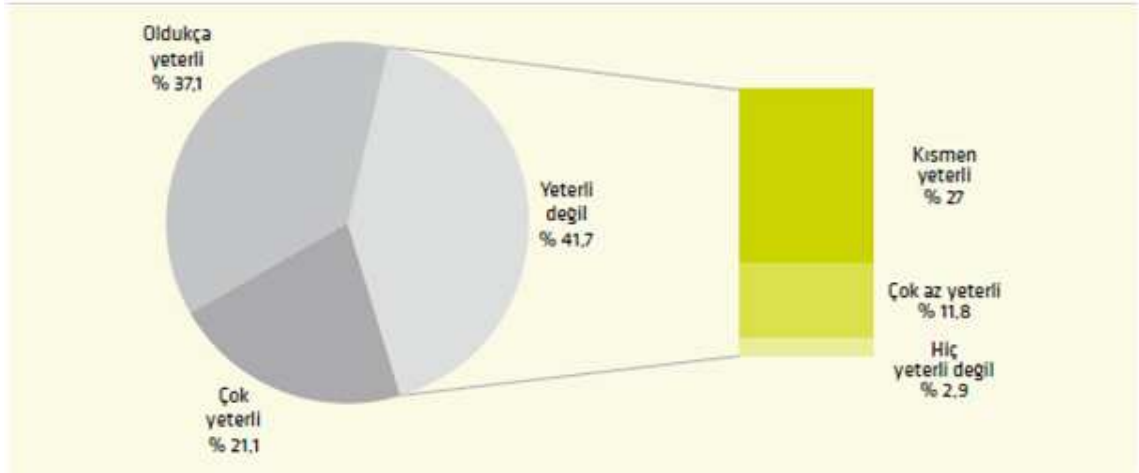
Şekil 3: İstihdam edilen işgücünün ve işsizlerin eğitim düzeyleri

Kaynak: TÜİK (2011). *Eğitim durumuna göre işgücü durumu. İşgücü İstatistikleri*. Ankara.

İstihdam edilen işgücünün eğitim düzeyi incelendiğinde ise ağırlığın lise altı eğitimli bireylerde olduğu görülüyor (Şekil 3). 2010 yılında, 15-64 yaş grubunda istihdam edilenlerin içinde okuryazar olmayanların payı % 5, lise altı eğitimlilerin payı % 63, lise (genel ve meslek) mezunlarının payı % 21 ve üniversite mezunlarının payı % 16 olarak gerçekleşmiştir. Toplam çalışabilir nüfustaki işsizlerin eğitim durumuna

göre dağılımı incelendiğinde, okuryazar olmayanların payı % 2, lise altı eğitimlilerin payı % 58, lise (genel ve meslek) mezunlarının payı % 25, yüksekokul ve fakülte mezunlarının payı ise % 15 olarak görülüyor.

Mesleki eğitimin işlevini yerine getiremediğine dair daha birçok veri bulunabilir. Örneğin işsizlik sıkıntısı çeken insanlarla, nitelikli iş gücü bulamadığını söyleyen işverenin aynı toplumun içinde olması bile bu sorunun en önemli göstergelerinden biridir. Araştırmalar, işgücü piyasasında talep edilen becerilerin mesleki ve teknik ortaöğretim düzeyinde yeteri kadar aktarılamadığını gösteriyor. 2001-2002 ve 2008-2009 öğretim yılları arasında Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları Mezunlarının İzlenmesi Projesi (e-mezun) kapsamında, 2009-2010 yılında yaklaşık 11.000 mezun öğrenci ve 1.250 işverenle bir araştırma yapılmıştır. Çalışan mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının arasında okulda kazanılan mesleki yeterliliklerin iş hayatına hazırlamada arzu edilen düzeyde olmadığını belirtenlerin oranı azımsanmayacak düzeydedir (% 42) (Şekil 4).



Şekil 4: Çalışan Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Mezunlarının, Okulda Kazanılan Mesleki Yeterliliklerin İş Hayatı İçin Yeterli Olup Olmadığı Algıları

Kaynak: EARGED (Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı) (2010). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları mezunlarının izlenmesi 2010 yılı raporu*. Ankara:EARGED.

Bu ve buna benzer birçok sonuç mesleki eğitimin işlevinin toplum hayatında yeteri kadar yer bulamadığını göstermektedir. Tabii ki bu sonucu doğuran birçok neden

vardır. Sorunun nedenini bulmak, çözümünü için çok önemli olduğundan mesleki eğitimi işlevsizleştiren birkaç nedeni açıklamak gerekmektedir.

Mesleki eğitimin toplum içerisindeki algısı özellikle 1998-1999 eğitim-öğretim yılında Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından yapılan katsayı düzenlemesi ile ciddi olarak değişmiştir. Daha öncesinde mezun olduklarında gerekli yeterliliği gösteren öğrenciler istedikleri branşta yüksek öğretim yapabilirken, bu düzenlemenin ardından sadece okudukları bölümün öğretmelik bölümlerinde lisans, ya da ön lisans hakkı tanınması mesleki eğitime yönlendirilen öğrenci profilini ciddi manada değiştirmiştir. Bu değişiklik mesleki orta öğretimde ciddi bir kırılmaya sebep olmuş ve toplumda “okumayacak çocuk” olarak nitelenen öğrenciler meslek lisesine gönderilmiştir. Bu öğrenci profiline ek olarak mevcut okul donanım ve materyallerin yıllardır yenilenmemesi ve gelişen teknolojiye ayak uyduramaması, mezun profilini (Şekil 3) endüstri ortamında yetersizliğe mahkûm etmektedir. Mesleki orta öğretimde, işlevsellik problemi doğuran unsurlardan biri de öğretmenlerin yetersizliği sorunudur. Bunun yanında devlet sistematığının içinde var olan aksaklıklar ise mesleki eğitime yansımaktadır.

Bu ve benzeri sorunlar çözülebilirse ülkemizdeki genç nüfus potansiyeli birçok değer üretebilir ve aynı zamanda ülke ekonomisine ciddi katkılar sunulabilir. Mesleki eğitimin niteliğinin artırılması daha nitelikli iş gücünü netice verecek ve bu hem işveren hem de çalışanlar açısından daha yüksek verimi netice verecektir. Bu gelişimin sonucu, ekonomik ve sosyal açıdan toplumun gelişimine ve düzenine müspet katkılar sağlanacaktır. Toplumun mesleki alanda hizmet veren birimlerinin uyumu ve işlevselliği toplumsal gelişimi daha yukarıya taşıyacaktır.

2.5.3. Mesleki teknik eğitim kurumları

Mesleki Teknik Eğitim Kurumları; Mesleki ve Teknik Liseler dört grupta faaliyet göstermektedir.

1. Erkek Teknik Öğretim Okulları: Ülkemizde sanayini ihtiyaç duyduğu orta kademe teknik insan gücünü yetiştirmek üzere etkinlikte bulunan bu okullar;

- Anadolu Teknik Liseleri,
- Teknik Liseler,
- Anadolu Meslek Liseleri,
- Endüstri Meslek Liseler,

— Çok Programlı Liselerden oluşmaktadır.

2. Kız Teknik Öğretim Okulları: Çağımızın ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerine uygun olarak, ülke sanayine ve aile ekonomisine katkıda bulunacak şekilde çeşitli yörelerin ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak, çağdaş bilim ve teknolojiye metotları bilen, yorumlayan, kullanan ve geliştiren, orta düzeyde meslek elemanı yetiştiren eğitim kurumlarıdır. Bu okullar;

- Anadolu Kız Teknik Liseleri,
- Kız Teknik Liseleri,
- Anadolu Kız Meslek Liseleri,
- Kız Meslek liseleri,
- Çok Programlı Liselerden oluşmaktadır

3. Ticaret ve Turizm Öğretimi Okulları: Ülkemizin ticaret, maliye, pazarlama, muhasebe, bankacılık, kooperatifçilik, sekreterlik, turizm, bilgi-işlem gibi alanlarda kamu ve özel sektör kuruluşlarında görev alacak ara insan gücü yetiştiren eğitim kurumlarıdır. Bu okullar;

- Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri,
- Anadolu Dış Ticaret ve Meslek Liseleri,
- Anadolu Ticaret ve Meslek Liseleri,
- Anadolu Sekreterlik Meslek Liseleri,
- Anadolu Aşçılık Meslek Liseleri,
- Anadolu Mahalli İdareler Liseleri,
- Anadolu Basın Yayın, Reklâmcılık Meslek Liseleri,
- Ticaret Meslek Liseleri,
- Çok Programlı Liseler,
- Akşam Ticaret Meslek Liselerinden oluşmaktadır.

4. Din Öğretimi Okulları: 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu'nun 4.maddesi ile 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 32. maddesi hükümlerine uygun olarak kurulan imam hatip liseleri, imamlık, hatiplik ve Kur'an kursu öğreticiliği gibi dini hizmetlerin yerine getirilmesi ile görevli elemanlar yetiştirmek üzere, ortaöğretim sistemi içinde hem mesleğe hem de yüksek öğretime hazırlayan programların uygulandığı öğretim kurumlarıdır.

- İmam Hatip Liseleri.

Mesleki ve teknik eğitim okullarındaki alanlar; (1) Endüstriyel ve teknik alanlar, (2)Ticaret, turizm ve iletişimle ilgili alanlar, (3) Sosyal hizmetlerle ilgili alanlar ve (4)

Din hizmetleri ile ilgili alanlar biçiminde gruplandırılabilir (MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2007).

Örgün mesleki ve teknik ortaöğretim MEB bünyesinde oluşturulmuş üç ana hizmet biriminin koordinasyonunda yürütülmektedir. Bunlar: Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ile Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğüdür. Bu müdürlüklere bağlı eğitim kurumları ise: Anadolu Teknik Liseleri, Anadolu Meslek Liseleri, Teknik Liseler, Endüstri Meslek Liseleri, Ticaret Liseleri ve Çok Programlı Liselerdir (Özsoy, 2007).

İmam Hatip Liseleri ise Din Eğitimi Genel Müdürlüğü birimine dâhildir.

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 tekniköğretime 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).

Bir bütün olarak bakıldığında, ülkemizdeki mesleki ve teknik eğitim çalışmaları örgün ve yaygın eğitim hizmeti veren kuruluşlarca yürütülmektedir. Örgün eğitim kurumları, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki erkek teknik, kız teknik, ticaret turizm ve din öğretimi genel müdürlüklerine bağlı liselerden oluşmaktadır. Bu kurumların çoğu, öğretim süresi 3–5 yıl arasında değişen liselerden oluşmaktadır. Örgün eğitim kurumlarının dışında, çıraklık ve halk eğitim merkezleri de mesleki eğitim çalışmalarına katkıda bulunmaktadır (TÜSİAD, 1999).

Mesleki ve teknik eğitimde yukarıda belirtilen sorunları göz önüne alındığında, mesleki ve teknik eğitim kurumlarının köklü bir reformdan geçirilmesini gerektiren bazı gerçekler vardır. Bu sorunların çoğu evrensel niteliktedir. Evrensel gelişmeler; teknoloji devrimi, küreselleşme ve bilgi patlamasıyla ilgilidir. Sorunların yerel nitelikte olanları ise; hızlı sanayileşme, ara kademe insan gücü açığı, niteliksiz insan gücü fazlalığı, mesleki ve teknik eğitimde okullaşma oranının düşüklüğü ve eğitim sisteminin verimsizliği konularında birleşmektedir (Güney ve Oğuz, 2002).

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, verilerin elde edildiği evren ve örneklem, verilerin toplaması, veri toplamada kullanılan araçlar, uygulama ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemlere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan, araştırma yaklaşımlarıdır. Bu araştırmada; Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesindeki öğrencilerin okul kültürü algılarını belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaca uygun olarak, öğrencilerin görüşleri alınarak okul kültürü algılarının düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, Bilecik İli Merkez İlçesi Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nin 10. sınıflarında öğrenim gören 149 öğrenci, 11. Sınıflarında öğrenim gören 132 öğrenci ve 12. sınıflarında öğrenim gören 145 öğrenci, toplamda 426 öğrenci oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin 61'i bilişim teknolojileri alanı, 145'i elektrik-elektronik teknolojileri alanı, 76'sı makine teknolojisi, 56'sı metal teknolojisi, 57'si motorlu araçlar teknolojisi ve 31'i mobilya ve iç mekan tasarımı alanında öğrenim görmektedirler.

Evrenin tamamına ulaşıldığı için örneklem seçilmemiştir. Araştırma evreninin seçiminde 9. sınıf öğrencilerinin okul kültürünü algılamalarında, okuldaki eğitimlerine yeni başlamaları sebebiyle, 9. sınıf öğrencileri araştırma evrenine alınmayarak dışarıda bırakılmışlardır. 10, 11 ve 12. sınıflarında öğrenim gören öğrencilerden de okulda en az bir yıl geçirmiş öğrenciler evrene dahil edilerek ve bu sınıflarda eğitime yeni başlamış 23 öğrenci evrenden çıkarılmıştır. Evreni toplam 426 öğrenci oluşturmaktadır. Veri toplama için kullanılan ölçeklerden geri dönüşü sağlanan ve ölçekleri eksiksiz dolduran 358 öğrenci evreni temsil etmek amacıyla veri girişine dâhil edilmiştir.

3.2. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada öğrencilerin okul kültürü algı düzeylerini belirlemek için, öğrencilerin yaş, sınıf seviyelerini 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 kullanılmıştır. 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 Alguları” isimli çalışmalarında kullanılarak, faktör analizi sonucunda 4 madde ölçekten çıkarılarak bu araştırmada kullanılan haline getirilmiştir.

Yılmaz ve Oğuz (2005) tarafından kullanılan ölçek, yüksek öğrenim örgütsel yapısından mesleki ve teknik orta öğretimin örgütsel yapısına uygun hale getirilmiş ve düzenlemeler yapılarak, 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. Bu şekilde öğrencilerin anketi en iyi şekilde algılayarak en doğru cevapları vermeleri amaçlanmıştır. Uyarlanan ölçeğin geçerliliği Durmuş (2010) tarafından Batıkent Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinde 53 öğrenciden oluşan bir gruba uygulanmış ve ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0.877 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yapılan faktör analizi sonucunda boyut sayısı dört olarak belirlenmiştir, bunlar; semboller, aidiyet, iletişim ve güç mesafesi, örgütsel yapı ve etkinlik boyutlarıdır. Ölçek maddeleri için güvenilirlik testi yapılarak Tablo 1’de verilmiştir. Ölçek geçerliliği için uzman görüşü alınmıştır.

Tablo 1

Ölçeğin Faktörleri ve Bu Faktörlere Ait Maddeler ile Cronbach Alpha Katsayıları

Faktörler	Maddeler	Cronbach Alpha
Semboller	24, 25, 26	.617
Aidiyet	15, 17, 21, 23, 27	.731
İletişim ve Güç Mesafesi	4, 6, 7, 12, 13, 14, 16, 18	.788
Örgütsel Yapı ve Etkinlik	1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 19, 20, 22	.820

Tablo 1’de güvenilirlik analizi için Cronbach’s Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Bu hesaplamada güvenilirlik katsayıları, semboller boyutu için 0.617, aidiyet boyutu için 0.731, iletişim ve güç mesafesi boyutu için 0.788, Örgütsel yapı ve etkinlik boyutu için 0,820 olarak hesaplanmıştır.

α değeri, $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise güvenilir değil
 $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise düşük güvenilirlikte
 $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir
 $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise yüksek güvenilirdir.

Bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin ve yapı geçerliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Karasar, 2005).

3.3. Verilerin Analizi

Ölçeğin uygulanması sonucu elde edilen veriler SPSS 18.0 programına aktarılmıştır. Öncelikle araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Öğrencilerin okul kültürü alt boyutlarına ait algı düzeylerini belirlemek amacıyla her alt boyut için frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamaları yapılmıştır. Aritmetik ortalamalar değerlendirilirken, aşağıdaki aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Tablo 2

Aritmetik Ortalamaları Değerlendirme Aralıkları

Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınır
1	Hiç katılmıyorum	1.00-1.79
2	Az katılıyorum	1.80-2.59
3	Orta derecede katılıyorum	2.60-3.39
4	Çok katılıyorum	3.40-4.19
5	Tamamen katılıyorum	4.20-5.00

İstatiksel analizler verilerin normal dağılıma uyup uymamasına göre parametrik ve non-parametrik olarak iki kısma ayrılır. Bu nedenle bu çalışmada ilk olarak Kolmogorov-Smirnov testi ile verilerin normal dağılıma uyup uymadığı incelenmiştir. Ölçekten elde edilen veriler, parametrik test koşulu olan normal dağılım varsayımını (Ural ve Kılıç, 2006) karşılamadığı (veriler normal dağılım göstermediği) için araştırmaya katılan öğrencilerin okul kültürüne ilişkin algılarının bireysel özelliklerine göre karşılaştırılmasında ikili grup için (sınıf tekrar durumları) t testinin parametrik olmayan karşılığı olan Mann Whitney U-testi, üç ve daha fazla grup (okul türü, sınıf seviyeleri, öğrenim alanları ve yaş) için ise varyans analizinin parametrik olmayan karşılığı olan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 3’de Örgütsel yapı ve etkinlik alt boyutu dışındaki tüm alt boyutların normal dağılım göstermediği görülmektedir.

Tablo 3

Ölçeğe Uygulanan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

Alt Boyut	\bar{X}	s.s.	Z	p
Semboller	3.57	.922	2.210	0.000***
Aidiyet	3.21	.926	1.687	0.007**
İletişim ve Güç Mesafesi	3.32	.783	1.782	0.004**
Örgütsel Yapı ve Etkinlik	3.23	.712	1.136	0.151

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

Yapılan tüm istatistiksel çalışmalarda anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla çalışmadaki analiz sonuçları % 95 güven seviyesinde yorumlanmıştır. Anketten elde edilen sonuçlar, tablolar üzerinde düzenlenerek yorumlanmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

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

4.1. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin yaş, sınıf, okulda geçirdikleri yıl, sınıf tekrar durumu, okul türü ve alanlara göre dağılımlarına Tablo 4’de yer verilmiştir.

Tablo 4

Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Demografik Özellik	Değişken	f	%
Yaş	15	2	0.6
	16	78	21.8
	17	163	45.5
	18	90	25.1
	19	19	5.3
	20	6	1.7
Sınıf	10	128	35.8
	11	116	32.4
	12	114	31.8
Okuldaki Kaçınıcı Yılı	2	78	21.8
	3	149	41.6
	4	104	29.1
	5	27	7.5
Sınıf Tekrarı	Hayır	258	72.1
	Evet	100	27.9
Okul Türü	Teknik Lise	99	27.7

	Endüstri Meslek	199	55.6
	Anadolu Meslek	60	16.8
Alan/Bölüm	Bilişim Teknolojileri	51	14.2
	Elektrik-Elektronik Teknolojisi	137	38.3
	Makine Teknolojisi	51	14.2
	Metal Teknolojisi	46	12.8
	Motorlu Araçlar Teknolojisi	42	11.7
	Mobilya ve İç Mekân Tasarımı	31	8.7
Toplam		358	100

Tablo 4'e göre öğrencilerin % 0.6'sı 15, % 21.8'i 16, % 45.5'i 17, % 25.1'i 18, % 5.3'ü 19 ve % 1.7'si 20 yaşındadır. Öğrencilerin % 35.8'i 10. sınıf, % 32.4'ü 11. sınıf ve % 31.8'i 12. sınıfta öğrenim görmektedir. Okuldaki geçirdikleri yıllara göre dağılımları; öğrencilerin % 21.8'i 2. yılını, % 41.6'sı 3.yılını, % 29.1'i 4. yılını ve % 7.5'i 5. yılını okulda geçirmektedirler. Öğrencilerin % 72.1'i sınıf tekrarı yapmamış, % 27.9'u okulda sınıf tekrarı yapmışlardır.

Öğrencilerin % 27.7'si teknik lise, % 55.6'sı da endüstri meslek lisesi, % 16.8'i ise Anadolu meslek lisesi öğrencileridir. Öğrencilerin % 14.2'si bilişim teknolojileri alanı, % 38.3'ü elektrik-elektronik teknolojileri alanı, % 14.2'si makine teknolojisi, % 12.8'i metal teknolojisi, % 11.7'si motorlu araçlar teknolojisi ve % 8.7'si mobilya ve iç mekan tasarımı alanında öğrenim görmektedirler.

4.2. Semboller Boyutuna İlişkin Bulgular

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

Tablo 5

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

Madde No	Hiç katılmıyorum		Az katılıyorum		Orta derecede katılıyorum		Çok katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Toplam		\bar{X}	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Madde 24	30	8.4	51	14.2	88	24.6	75	20.9	114	31.8	358	100	3.53	1.29
Madde 25	20	5.6	32	8.9	70	19.6	77	21.5	159	44.4	358	100	3.90	1.22
Madde 26	53	27.9	46	18.7	98	26.8	72	13.7	89	12.8	358	100	3.27	1.35

Madde 24 “Bölümümün fiziki mekânları diğer bölümlere göre farklı ve özgündür” ifadesine öğrencilerin % 22.6’sı “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 52.7’si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.53$, s.s.=1.29). Madde 25 “Okulda, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir” ifadesine öğrencilerin % 14.5’i “hiç katılmıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 75.9’u “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.90$, s.s.=1.22). Madde 26 “Okulun geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır” ifadesine öğrencilerin % 46.6’sı “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 26.5’si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.27$, s.s.=1.55).

4.3. Aidiyet Boyutuna İlişkin Bulgular

Öğrencilerin aidiyet boyutunu oluşturan maddelerdeki katılım düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

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

Madde No	Hiç katılmıyorum		Az katılıyorum		Orta derecede katılıyorum		Çok katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Toplam		\bar{X}	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Madde 15	25	7.0	54	15.1	130	36.3	89	24.9	60	6.8	358	100	3.29	1.25
Madde 17	41	11.5	41	11.5	69	19.3	67	18.7	140	39	358	100	3.62	1.39
Madde 21	100	27.9	67	18.7	96	26.8	49	13.7	46	12.8	358	100	2.64	1.35
Madde 23	66	18.4	45	12.6	83	23.2	72	20.1	92	25.7	358	100	3.22	1.43
Madde 27	49	13.7	52	14.5	96	26.8	72	20.1	89	24.9	358	100	3.27	1.34

Madde 15 “Öğretmenler okul ile özdeşdir” ifadesine öğrencilerin % 22.1’i “hiç katılmıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 31.7’si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.29, s.s.=1.25$). Madde 17 “Bu okulda bulunduğum alanın öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır” ifadesine öğrencilerin % 23’ü “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 57.7’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.62, s.s.=1.39$). Madde 21 “Lise çağına gelen yakınlarıma bu okulu tercih etmelerini öneririm” ifadesine öğrencilerin % 46.6’sı “hiç katılmıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 26.5’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.64, s.s.=1.35$). Madde 23 “Öğrenciliğim sona erse bile, kendimi Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Liseli olarak göreceğim” ifadesine öğrencilerin % 31’i “hiç katılmıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 45.8’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.22, s.s.=1.43$). Madde 27 “Diğer okulların aynı bölümündeki öğrenciler ile rekabette kendimi şanslı görüyorum” ifadesine öğrencilerin % 28.2’si “hiç katılmıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 45’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.27, s.s.=1.34$).

4.4. İletişim ve Güç Mesafesi Boyutuna İlişkin Bulgular

Öğrencilerin iletişim ve güç mesafesi boyutunu oluşturan maddelerdeki katılım düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

İletişim ve Güç Mesafesi Boyutunu Oluşturan Maddelere İlişkin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Hiç katılmıyorum		Az katılıyorum		Orta derecede katılıyorum		Çok katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Toplam		\bar{X}	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Madde 4	26	7.3	46	12.8	61	17.0	89	24.9	136	38.0	358	100	3.73	1.28
Madde 6	45	12.6	90	25.1	121	33.8	58	16.2	44	12.3	358	100	2.90	1.18
Madde 7	45	12.6	38	10.6	75	20.9	98	27.4	102	28.5	358	100	3.22	1.24
Madde 12	27	7.5	63	17.6	94	26.3	93	26.0	81	22.6	358	100	3.65	1.13
Madde 13	38	10.6	54	15.1	115	32.1	88	24.6	63	17.6	358	100	3.24	1.12
Madde 14	26	7.3	70	19.6	131	36.6	84	23.5	47	13.1	358	100	3.15	1.10
Madde 16	32	8.9	69	19.3	113	31.6	68	19.0	76	21.2	358	100	3.24	1.23
Madde 18	29	8.1	50	14.0	102	28.5	74	20.7	103	28.8	358	100	3.48	1.26

Madde 4 “Öğretmenler iletişime her zaman açıktır” ifadesine öğrencilerin % 20.1’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 62.9’u “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.73$, s.s.=1.28). Madde 6 “Farklı sınıflardaki öğrenciler arasındaki iletişim güçlüdür” ifadesine öğrencilerin % 37.7’si “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 28.5’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.90$, s.s.=1.18). Madde 7 “Öğretmenlerin öğrencilere yaklaşımı insancıldır” ifadesine öğrencilerin % 23.2’si “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 55.9’u “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.22$, s.s.=1.24). Madde 12 “Öğretmenler hatalara karşı toleranslı davranırlar” ifadesine öğrencilerin % 25.1’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 48.6’sı “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle

olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.65$, s.s.=1.13). Madde 13 “Öğrenciler öğretmenlerini farklı sorunlarını iletcek kadar yakın görürler” ifadesine öğrencilerin % 25.7’si “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 42.2’si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.24$, s.s.=1.12). Madde 14 “Öğrenciler, okuldaki uygulamalara yönelik sorunlarını veya düşüncelerini yöneticilere yeterli düzeyde aktarabilirler” ifadesine öğrencilerin % 26.9’u “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 36.6’sı “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.15$, s.s.=1.10). 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 % 22.1’i “hiç katılmıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 49.5’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.48$, s.s.=1.26).

4.5. Örgütsel Yapı ve Etkinlik Boyutuna İlişkin Bulgular

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

Tablo 8

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

Madde No	Hiç katılmıyorum		Az katılıyorum		Orta derecede katılıyorum		Çok katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Toplam		\bar{X}	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Madde 1	37	10.3	67	18.7	151	42.2	65	18.2	38	10.6	358	100	3.00	1.10
Madde 2	35	9.8	70	19.6	103	28.8	81	22.6	69	19.3	358	100	3.22	1.24
Madde 3	8	2.2	55	15.4	97	27.1	89	24.9	109	30.4	358	100	3.65	1.13
Madde 5	27	7.5	68	19.0	112	31.3	88	24.6	63	17.6	358	100	3.00	1.10
Madde 8	26	7.3	60	16.8	125	34.9	93	26.0	54	15.1	358	100	3.24	1.12

Madde 9	95	26.5	63	17.6	94	26.3	56	15.6	50	14.0	358	100	2.72	1.37
Madde 10	21	5.9	38	10.6	98	27.4	96	26.8	105	29.3	358	100	3.63	1.17
Madde 11	19	5.3	37	10.3	92	25.7	113	31.6	97	27.1	358	100	3.64	1.13
Madde 19	44	12.3	74	20.7	112	31.3	79	22.1	49	13.7	358	100	3.04	1.21
Madde 20	43	12	68	19	116	32.4	76	21.2	55	15.4	358	100	3.08	1.22
Madde 22	42	11.7	69	19.3	130	36.3	62	17.3	55	15.4	358	100	3.05	1.20

Madde 1 “Okulumuzda uygulamalar açısından bölümler arasında yüksek uyum vardır” ifadesine öğrencilerin % 29’u “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 28.8’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.00$, s.s.=1.10). Madde 2 “Okul yöneticileri sorunların giderilmesinde başarılıdır” ifadesine öğrencilerin % 29.4’ü “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 41.9’u “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.22$, s.s.=1.24). Madde 3 “Okul yöneticileri dışarıdan gelen etki ve baskılara karşı okulu korur” ifadesine öğrencilerin % 17.6’sı “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 55.3’ü “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.65$, s.s.=1.13). Madde 5 “Okulun eğitime yönelik hedefleri konusunda bilgi sahibiyiz” ifadesine öğrencilerin % 26.5’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 42.2’si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.00$, s.s.=1.10). Madde 8 “Derslerin veriliş şekli bilgi aktarmaktan çok düşünce ve beceri geliştirici niteliktedir” ifadesine öğrencilerin % 24.1’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 41.1’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.24$, s.s.=1.12). Madde 9 “Okulun dışarıda (çevrede, kentte) olumlu bir imajı vardır” ifadesine öğrencilerin % 44.1’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 29.6’sı “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=2.72$, s.s.=1.37). Madde 10 “Okulumuzun öğretmenleri kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler” ifadesine öğrencilerin % 16.5’ü “hiç katılmıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 56.1’si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.63$, s.s.=1.17). Madde 11 “Okul yönetimi öğrencileri,

yönetmeliklere ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir” ifadesine öğrencilerin % 15.6’sı “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 58.7’si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.64$, s.s.=1.13). Madde 19 “İdari ve yardımcı personel öğrencilerin taleplerini karşılamada olumlu bir tutum içindedirler” ifadesine öğrencilerin % 33’ü “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 35.8’i “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.04$, s.s.=1.21). Madde 20 “Okulda öğrenci-öğretmen-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır” ifadesine öğrencilerin % 31’i “hiç katılmıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 36.6’sı “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.08$, s.s.=1.22). Madde 22 “Okul, aile, toplum ve iş dünyasındaki beklentileri karşılamaktadır” ifadesine öğrencilerin % 31’i “hiç katılıyorum ve az katılıyorum” seçenekleri ile olumsuz görüş, % 32.7’si “çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir ($\bar{X}=3.05$, s.s.=1.20).

4.6. 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.

4.6.1. Öğrencilerin okul türüne göre okul kültürü algılarındaki farklılıklar

Okul kültürünün, okul türüne bağlı olarak farklı algılanıp algılanmadığına ilişkin Kruskal Wallis H testi bulguları Tablo 9’daki gibi bulunmuştur.

Tablo 9

Öğrencilerin Okul Türüne Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=358)

Alt Boyut	Okul Türü	n	Sıra Ort.	χ^2	p
Semboller	Teknik	99	181.39	0.187	0.911
	Lise				
	Endüstri Meslek	199	180.09		
	Anadolu Meslek	60	174.41		
Aidiyet	Teknik	99	199.34	6.46	0.039*
	Lise				
	Endüstri Meslek	199	176.10		
	Anadolu Meslek	60	158.03		
İletişim ve Güç Mesafesi	Teknik	99	187.79	1.566	0.457
	Lise				
	Endüstri Meslek	199	179.25		
	Anadolu Meslek	60	166.65		
Örgütsel Yapı ve Etkinlik	Teknik	99	194.31	2.924	0.232
	Lise				
	Endüstri Meslek	199	175.05		
	Anadolu Meslek	60	169.83		

Tablo 9'a göre; okul kültürünü oluşturan boyutlardan aidiyet boyutunda anlamlı bir fark görülmüş, diğer boyutlarda ise okul türüne ilişkin gruplara göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$).

4.6.2. Öğrencilerin sınıf tekrar durumlarına göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin bulgular

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=358)

Alt Boyut	Sınıf Tekrar Durumu	n	Sıra Ort.	U	p
Semboller	Hayır	258	172.60	11120.000	0.041*
	Evet	100	197.30		
Aidiyet	Hayır	258	169.75	10385.000	0.004*
	Evet	100	204.65		
İletişim ve Güç Mesafesi	Hayır	258	169.96	10439.000	0.005*
	Evet	100	204.11		
Örgütsel Yapı ve Etkinlik	Hayır	258	171.06	10723.500	0.013*
	Evet	100	201.27		

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

Tablo 10'a göre; okul kültürünü oluşturan tüm boyutlar (semboller, aidiyet, iletişim ve güç mesafesi, örgütsel yapı ve etkinlik) sınıf tekrar durumuna ilişkin gruplara göre anlamlı bir fark göstermektedir (p<.05). Tüm alt boyutlarda sınıf tekrarı yapan öğrencilerin sıra ortalamalarının, diğer öğrencilerden yüksek olduğu görülmektedir

4.6.3. Öğrencilerin yaşlarına göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin bulgular

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

Tablo 11

Öğrencilerin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=358)

Alt Boyut	Yaş	n	Sıra Ort.	χ^2	p
Semboller	15	2	135.25	8.359	0.138
	16	78	173.21		
	17	163	184.68		
	18	90	169.68		
	19	19	178.34		
	20	6	286.17		
Aidiyet	15	2	234.75	4.843	0.435
	16	78	184.04		
	17	163	180.64		
	18	90	166.97		
	19	19	182.5		
	20	6	249.5		
İletişim ve Güç Mesafesi	15	2	215.25	7.953	0.159
	16	78	162.56		
	17	163	182.43		
	18	90	174.96		
	19	19	223.26		
	20	6	237.75		
Örgütsel Yapı ve Etkinlik	15	2	124.00	5.195	0.393
	16	78	174.09		
	17	163	185.92		
	18	90	166.18		
	19	19	198.50		
	20	6	233.58		

Tablo 11'e göre, okul kültürünü oluşturan alt boyutlarda, öğrencilerin yaş boyutuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4.6.4. Öğrencilerin sınıf seviyelerine göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin bulgular

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

Tablo 12

Öğrencilerin Sınıf Seviyelerine Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=358)

Alt Boyut	Sınıf	n	Sıra Ort.	χ^2	p
Semboller	10	128	182.50	0.703	0.704
	11	116	182.74		
	12	114	172.84		
Aidiyet	10	128	194.86	5.294	0.071
	11	116	177.31		
	12	114	164.48		
İletişim ve Güç Mesafesi	10	128	177.85	0.067	0.967
	11	116	179.56		
	12	114	181.29		
Örgütsel Yapı-Etkinlik	10	128	183.88	3.415	0.181
	11	116	188.88		
	12	114	165.04		

Tablo 12'ye göre, okul kültürünü oluşturan bütün alt boyutlarda sınıf seviyelerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4.6.5. Öğrencilerin alanlarına göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin bulgular

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

Tablo 13

Öğrencilerin Alan/Bölümlerine Göre Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları (n=358)

Alt Boyut	Alan/Bölüm	n	Sıra Ort.	χ^2	p
Semboller	Bilişim	51	166.49	10.325	0.067
	Elektrik-Elektronik	137	194.74		
	Makine	51	187.35		
	Metal	46	170.15		
	Motorlu Araçlar	42	141.62		
	Mobilya	31	185.84		
Aidiyet	Bilişim	51	169.33	22.722	0.000***
	Elektrik-Elektronik	137	181.50		
	Makine	51	218.47		
	Metal	46	188.00		
	Motorlu Araçlar	42	119.56		
	Mobilya	31	191.89		
İletişim ve Güç Mesafesi	Bilişim	51	149.14	25.912	0.00***
	Elektrik-Elektronik	137	182.57		
	Makine	51	232.45		
	Metal	46	176.99		
	Motorlu Araçlar	42	135.73		
	Mobilya	31	191.79		

Örgütsel Yapı ve Etkinlik	Bilişim	51	164.12	24.460	0.000***
	Elektrik-Elektronik	137	187.21		
	Makine	51	228.61		
	Metal	46	168.20		
	Motorlu Araçlar	42	127.81		
	Mobilya	31	176.76		

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

Tablo 13'e göre, okul kültürünü oluşturan aidiyet, iletişim ve güç mesafesi, örgütsel yapı ve etkinlik boyutları öğrenim görülen alanlara ilişkin gruplara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (p<.05). Sadece semboller alt boyutunda anlamlı bir fark bulunamamıştır.

BÖLÜM 5

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin okul kültürü algıları incelenmiştir. Verilerin analizinden elde edilen bulgulardan aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

- Öğrencilerin, okula ilişkin sembollere dair algıları nelerdir?

Öğrencilerin semboller boyutunu algılaması genel olarak olumlu sayılabilir.

- Öğrencilerin, okula aidiyet algıları nelerdir?

Öğrencilerin genel olarak aidiyet alt boyutunu olumlu algıladığını görülmüştür.

- Öğrencilerin, okul içindeki iletişim ve güç mesafesine dair algıları nelerdir?

Öğrencilerin iletişim ve güç mesafesi boyutuna ilişkin algılarının genel olarak olumlu olduğu görülmüştür.

- Öğrencilerin, okuldaki örgütsel yapı ve okulun etkinliğine dair algıları nelerdir?

Elde edilen bulgular, öğrencilerin okuldaki örgütsel yapı ve etkinlik alt boyutunu, çok güçlü olmasa da olumlu algıladığı sonucunu göstermektedir.

Öğrencilerin okul kültürü algıları tüm boyutlarda olumludur.

- Öğrencilerin okul türü, sınıf tekrar durumları, yaş grupları, sınıf seviyeleri ve okuldaki alanlarına göre okul kültürü algılarında anlamlı farklılıklar var mıdır?

- 1- Okul kültürünü oluşturan tüm alt boyutlarda, okul bünyesinde bulunan okul türlerine (Teknik Lise, Endüstri Meslek Lisesi ve Anadolu Meslek Lisesi) ilişkin gruplara göre sadece aidiyet boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- 2- Okul kültürünü oluşturan tüm alt boyutlar için sınıf tekrar durumuna ilişkin gruplara göre anlamlı bir fark göstermektedir. Tüm alt boyutlarda sınıf tekrarı yapan öğrencilerin sıra ortalamalarının, diğer öğrencilerden yüksek olduğu görülmektedir, bu ise sınıf tekrarı yapan öğrencilerin tüm alt boyutlarda okul kültürünü arkadaşlarına göre daha olumlu algıladıkları sonucunu ortaya çıkarmaktadır.
- 3- Okul kültürünü oluşturan alt boyutlarda öğrencilerin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- 4- Okul kültürünü oluşturan alt boyutlarda sınıf seviyelerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
- 5- Öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara göre anlamlı farklılıkların olduğu alt boyutlardaki sıra ortalamalarında, semboller boyutu dışında tüm alt boyutlarda Makine Alanı öğrencilerinin okul kültürü alt boyutları algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Daha sonraki en olumlu algı Mobilya Alanı ve biraz daha alt seviyede olmak üzere Elektrik-Elektronik Alanı ve Metal Teknolojileri öğrencilerine aittir. En olumsuz algı ise tüm alt boyutlarda Bilişim Teknolojileri ve Motorlu Araçlar alanında okuyan öğrencilere ait görülmektedir.

5.1.1. Semboller boyutuna ilişkin sonuçlar ve tartışma

Semboller; ritüeller, seremoniler, hikâyeler 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 gerekirse. 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). Madde 26 “Okulun geçmişine ilişkin anılar, öyküler, olaylar eski öğrenciler tarafından yenilere aktarılır.” ifadesindeki olumsuz algı, öğrencilerin eski mezun öğrencilerle bir araya gelememeleri, bu ortamı oluşturacak organizasyonların yapılamamasından kaynaklanıyor olabilir. Yine okulda öğrenim gören üst sınıf öğrencilerle, daha alt sınıflarda okuyan öğrencilerin aralarında iyi bir iletişim olmaması, bu maddeye verilen olumsuz yanıtların sebebi olabilir. Madde 25 “Okulda, açılış, kuruluş, kapanış gibi günlerde törenlere önem verilir” ifadelerine olumlu katılımın yüksek olmasında okul yönetiminin törenler ve seremoniler konusunda hassas ve dikkatli olmasının etkisi olabilir. Bu tören ve seremonilerin içeriği öğrencilerin ilgisini ve dikkatini toplayacak şekilde, öğrencileri sıkmadan yapıldığı anlamına gelebilir. Semboller boyutunu oluşturan üç maddenin birinde (Madde 26) olumsuz algı, diğer iki madde de (Madde 24 ve 25) olumlu algılamaya dikkat çekmektedir. Öğrencilerin semboller boyutunu algılaması 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 bulgusunu desteklemektedir.

5.1.2. Aidiyet boyutuna ilişkin sonuçlar ve tartışma

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). Tablo 6'daki bulgulara göre madde 17 "Bu okulda bulunduğum alanın öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır" ifadesinde olumlu algı düzeyinin yüksek olmasının nedeni; alan seçimlerini öğrencilerin isteyerek yapmasından, okul içinde alanlar arası rekabetten veya alanının diğer alanlardan daha özgün olduğu düşüncesinden kaynaklanıyor 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. Aynı zamanda meslek lisesindeki ders içeriklerinin yüksek öğretime geçişte kendilerine sınav sorusu olarak sorulmaması da bu olumsuz algının oluşmasına sebep olmuş olabilir. Meslek liselerinde daha çok erkek öğrencilerin olması ve kız öğrenci sayısının düşük olması olumsuz algının başka bir sebebi olabilir. Öğrenciler aidiyet alt boyutunu oluşturan altı maddenin beşinde ifadeler olumlu sayılabilecek görüş bildirmişlerdir. 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.

5.1.3. İletişim ve güç mesafesi boyutuna ilişkin sonuçlar ve tartışma

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). 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). 6. maddenin olumsuz algılanmasında, öğrencilerin kendi bölümleri dışındaki öğrencilerle okulun fiziki yapısından dolayı iletişim kuramaması olabilir. Mesleki okullarda bölüm binalarının birbirinden uzak olması ve daha çok bölüm içi iletişimin gelişmiş olması bu algılamaya sebep olmuş olabilir. En olumlu algılanan 4. madde, öğretmenlerin öğrenci iletişimine açık ve öğrenci fikirlerine değer verdiğini göstermektedir. 12. madde ise öğretmenlerin öğrencilerle iyi bir iletişim kurduğunu gösteriyor olabilir, 7. maddede öğrencilerin öğretmen davranışlarını ve yaklaşımlarını çok insancıl gördükleri sonucu da bu durumu desteklemektedir. Öğrencilerin atölye ortamında meslek öğretmenleri ile çok zaman geçirmesi ve beraber uygulamaya dönük derslerin yapılması olumlu algıya sebep olmuş olabilir. Bunun dışında okul idareci ve öğretmenlerinin, öğrencilerin problemleri ile ilgileniyor oluşları olumlu algıya sebep olmuş olabilir, bu ise öğretmen ve idareciler açısından bir başarı sayılabilir. İletişim ve güç mesafesi boyutunu oluşturan sekiz maddenin yedisinde (Madde 4, 7, 12, 13, 14,16, 18) öğrencilerin algılarının olumlu olduğu görülmektedir, tek maddede ise (Madde 6) öğrenci algıları olumsuzdur. Öğrencilerin iletişim ve güç mesafesi boyutuna ilişkin algılarının genel olarak olumlu olduğu görülmüştür. Öğrencilerin iletişim-ilişki boyutuna ilişkin algıları genel olarak olumludur. İletişim-ilişki boyutuna ilişkin algılamalar Erdem ve İşbaşı'nın (2001) “eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları” isimli çalışmalarındaki, öğrenciler iletişim-ilişki ve güç mesafesi boyutunu olumlu algılamaktadır bulgusunu desteklemektedir.

5.1.4. Örgütsel yapı ve etkinlik boyutuna ilişkin sonuçlar ve tartışma

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). Okulun dışarıdaki imajının olumsuz algılanmasında temel etken; mesleki okulların genelde en düşük ortalamalı öğrencilere eğitim verdiği ve bu öğrenci profilinin toplumda “yaramaz çocuk” olarak algılanması olabilir. Yapılan mesleki çalışmalar ve projelerin topluma tam olarak anlatılamaması toplumun okul hakkındaki görüşlerini olumsuz etkilemiş olabilir. Ayrıca bu okulların yüksek öğretime geçişte dört yıllık fakültelere yerleştirme oranının düşüklüğü toplumdaki olumsuz imajı destekliyor olabilir. Okul idaresinin güçlü duruşu ve kendi karar alıp uygulama yeteneği madde 3’ün olumlu algılanmasına sebep olmuş olabilir. Okul idaresinin karar alma ve uygulama iradesi öğrencilerin dikkatini çekmiş ve olumlu algıyı desteklemiş olabilir. Bu algının oluşmasında yeni atanan müdürün ve idare kadrosunun okulda etkin bir şekilde görev yapmaları, öğrencilerin görebileceği bir şekilde okul giriş ve çıkışlarında bulunmaları, velilerle iletişimlerinin güçlü olması gibi sebepler bu olumlu algının sebebi olabilir. Bir diğer olumlu madde olan madde 10’da ise “Okulumuzun öğretmenleri kendi aralarında işbirliği ve dayanışma içindedirler” ifadesine öğrencilerin olumlu görüş bildirmeleri, daha çok bölüm öğretmenlerinin çeşitli proje ve yarışmalarda yaptıkları işbirliğinin sonucu olabilir. Örgütsel yapı ve etkililik boyutunu oluşturan oniki maddeden ikisinde (Madde 1 ve 9) öğrenci algıları olumsuz görülürken, diğer maddelerde algılar orta düzeyde (Madde 19, 20 ve 22) ve olumlu yönde (Madde 2, 3, 5, 8, 10, 11, 12) gerçekleşmiştir. Bu bulgular öğrencilerin okuldaki örgütsel yapı ve etkinlik alt boyutunu, çok güçlü olmasa da olumlu algıladığı sonucunu göstermektedir. Tüm alt boyutlar içerisinde en az olumlu algılanan boyut örgütsel yapı ve etkinlik boyutu olmuştur. Bu bulgu Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından yapılan “eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları” isimli çalışma ve Durmuş (2010) tarafından yapılan “Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algıları” isimli yüksek lisans tezi sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

5.1.5. Öğrencilerin kişisel özelliklerine göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin sonuçlar ve tartışma

Bu başlık altında, öğrencilerin kişisel özelliklerinden kaynaklı farklılıklara ait bulgular yorumlanmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

5.1.5.1. Öğrencilerin okul türüne göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin sonuçlar ve tartışma

Okul bünyesinde bulunan Teknik Lise, Endüstri Meslek Lisesi ve Anadolu Meslek Lisesi öğrencilerinin okul kültürü algıları arasında sadece aidiyet boyutunda anlamlı bir farka rastlanmıştır. Aidiyet boyutunda ise sıra ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalama sırası ile Teknik Lise, Endüstri Meslek ve Anadolu Meslek Lisesine aittir. Bu sonuçta öğrencilerin okula aidiyet algılarında en üst seviyede olan teknik lise, okulda ilk yılını tamamlayan öğrencilerin not ortalaması ile seçildiği okul olarak öne çıkmaktadır. Bu lise bünyesinde olan öğrencilerin okudukları mesleki alanlara olan ilgilerinin yüksek olması okula aidiyetlerini arttıran bir etken olabilir. Teknik lise öğrencilerinin hem teorik hem de uygulamalı derslerde başarılı olmaları, okuldaki aidiyetlerini arttırmış olabilir. Genel olarak teknik lise öğrencilerinin okul öğretmenleri ve idarecileri ile iletişimlerinin iyi olduğu, çeşitli yarışma ve etkinliklerde görev aldıkları bilinmektedir, bu ise öğrencilerin okula aidiyet duygularının üst seviyede olduğunu göstermektedir. Okul bünyesinde elektrik-elektronik teknolojileri ve makine teknolojileri bünyesinde teknik lise sınıfları bulunmaktadır. Aynı bulgular bölüm bazında okul kültürü algılarının olumlu olması bulgusu ile paralellik göstermektedir.

5.1.5.2. Öğrencilerin sınıf tekrar durumlarına göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin sonuçlar ve tartışma

Okul kültürünü oluşturan tüm sınıf tekrar durumuna ilişkin gruplara göre anlamlı bir fark göstermektedir. Tüm alt boyutlarda sınıf tekrarı yapan öğrencilerin sıra ortalamalarının, diğer öğrencilerden yüksek olduğu görülmektedir, bu ise sınıf tekrarı yapan öğrencilerin semboller, aidiyet, iletişim ve güç mesafesi ile Örgütsel yapı ve etkinlik alt boyutlarında okul kültürünü arkadaşlarına göre daha olumlu, algıladıkları sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu durum sınıf tekrarı yapan öğrencilerin okulun hayattaki önemi hakkında daha fazla düşünmüş olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, sınıf tekrarı yapan öğrenciler aynı sınıftaki arkadaşlarından okulda daha eski oldukları için okul hakkındaki tecrübeleri okul kültürünü daha olumlu algılamalarına sebep olmuş olabilir. Özellikle uygulamalı derslerdeki bu tecrübeleri okudukları bölümde onlara liderlik şansı verdiğinden, bu durum okul kültürünü olumlu algılamalarına sebep olmuş olabilir. En

yüksek farkların aidiyet ve iletişim-ilişki alt boyutlarında olması, sınıf tekrarı yapan öğrencilerin okul ve bölümlerini daha çok sahiplendiklerini, kendilerini okula ve bölümlerine daha fazla ait hissettikleri için olabilir. Ayrıca, sınıf tekrarı yapan öğrenciler öğretmenleri ve okul yöneticileri ile daha fazla vakit geçirdiğinden iletişim becerileri daha fazla gelişmiş olabilir. Özellikle uygulama becerisi gerektiren mesleki derslerdeki tecrübeleri bölümlerini daha çok sevmelerine ve öğretmenlerin sınıf tekrarı yapan öğrencilere karşı bakışında olumlu değişikliklere sebep olmuş olabilir. Bu ise iletişim becerilerinin gelişmesini sağlamış olabilir. Bu sonuç Durmuş (2010) tarafından yapılan “Güvercinlik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algıları” isimli yüksek lisans tezi sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

5.1.5.3. Öğrencilerin yaşlarına göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin sonuçlar ve tartışma

Okul kültürünü oluşturan boyutlar, öğrencilerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Okuldaki öğrencilerin yaş seviyeleri 15, 16, 17, 18, 19 ve 20 olarak belirlenmiş ve hiçbir yaş seviyesinde anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. Bu bulgu bir sonraki bölümdeki sınıf seviyelerine ait bulgu ile paralellik göstermektedir.

5.1.5.4. Öğrencilerin sınıf seviyelerine göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin sonuçlar ve tartışma

Okul kültürünü oluşturan boyutlar, öğrencilerin sınıf seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Evreni oluşturan 10., 11. ve 12. sınıf seviyesindeki öğrencilerin okul kültürü algılarında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu bulgu bir önceki bölümdeki yaş seviyelerine ait bulgu ile paralellik göstermektedir.

5.1.5.5. Öğrencilerin alanlarına göre okul kültürü algılarındaki farklılıklara ilişkin sonuçlar ve tartışma

Anlamlı farklılıkların olduğu alt boyutlardaki sıra ortalamalarında, tüm alt boyutlarda Makine Alanı öğrencilerinin algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Daha sonraki en olumlu algı Mobilya Alanı ve biraz daha alt seviyede olmak üzere

Elektrik-Elektronik Alanı öğrencilerine aittir. En olumsuz algılar ise tüm alt boyutlarda Motorlu Araçlar alanında okuyan öğrencilere ait görülmektedir.

Makine bölümüne gelen öğrencilerin mesleklerini severek yapıyor olmaları, okuldaki makine bölümü alt yapılarının yeterli ve günümüz teknolojilerini takip edebilecek şekilde olması makine bölümü öğrencilerinde olumlu bir okul kültürü algısı oluşmasını sağlamış olabilir. Okula yeni getirilen ve Bilecik ilindeki büyük bir firmanın sponsor olduğu yeni teknoloji CNC tezgahlarının öğrencilerin olumlu algılarının artmasında faydalı olduğu düşünülebilir. Ayrıca, makine bölümü öğretmenlerinin öğrencileri ile iyi iletişim kuruyor olmaları yine olumlu sonuçlara katkı yapmış olabilir. Motor alanı öğrencilerinin ise tüm alt boyutlarda sıra ortalamalarının düşük olması, motorlu araçlar atölyesinin yetersizliği, eski teknoloji motorlar üzerinde ders anlatılması, bunun yanında motor bölümünün bulunduğu fiziki şartlar itibari ile, karanlık, nemli ve kasvetli bir havasının olması öğrencileri olumsuz şekilde etkiliyor olabilir. Okul ortalaması düşük öğrencilerin çokluğu sınıftaki eğitim ortamını olumsuz etkiliyor olabilir. Alan öğretmenlerinin öğrencilerle iyi bir iletişim kuramıyor oluşu öğrencilerin bölümlerinde mutlu olmaması ve okudukları alan ile ilgili olumsuz algılarının gelişmesine sebep olmuş olabilir. Bu veriler, Yılmaz ve Oğuz (2005) tarafından yapılan “Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algıları” isimli çalışmalarındaki alanlara göre okul kültürü algılarının farklılık gösterdiği bulgularını desteklemektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar için öneriler

1- Personel- öğrenci iletişimini ve dayanışmasını arttırmak amacıyla piknik, gezi vb. aktiviteler düzenlenerek, okuldaki tüm insanların birlikte vakit geçirmeleri sağlanabilir.

2- Okulda bulunan farklı mesleki alanlarda okuyan öğrenciler arasındaki uyum ve iletişimin artırılması için alanların ortak katılımı ile sergi, yarışma, seminer, bahar şenlikleri vb., sosyal ve kültürel organizasyonlar düzenlenebilir.

3- Okulun bulunduğu ildeki imajını güçlendirmek için, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve diğer okulların katılımıyla tanıtım toplantıları benzeri etkinlikler düzenlenebilir.

4- Öğrenciler, okul idaresi ve öğretmenler tarafından, okulun hedefleri hakkında daha fazla bilgilendirilerek farkındalık düzeyleri artırılabilir. Okul idaresi ve öğretmenler, öğrencileri sorumlu oldukları yönetmelikler ve kanunlar hakkında daha detaylı bilgi sahibi yapabilmek için zamanında ve yerinde duyurularla bilgilendirmelidir.

5- Okula ait hikâye ve sembollerin yeni gelen öğrencilere aktarılması için, her sene mezun öğrencilerin de davet edildiği tanışma ve kaynaşma etkinlikleri (geleneksel hale getirilen pilav günleri vb.) düzenlenebilir.

6- Okulun etkililiği ve işlerliğinin artırılabilmesi için öğrencilerin karar alma sürecine dahil edilmesi düşünülebilir. Bu kapsamda okulda var olan okul meclisi daha etkin kullanılabilir. Öğrenci temsilcilerinin de katıldığı toplantılar tertip edilerek öğrencilerin istek ve talepleri dinlenebilir. Böylece alınan kararların öğrenciler tarafından daha fazla sahiplenilmesi sağlanabilir.

7- Sınıf tekrarı yapan öğrencilerin okul kültürü hakkındaki olumlu algılarını ve tecrübelerini alt sınıftaki arkadaşlarına aktarabileceği, rehberlik saatlerinde küçük seminerler tertip edilebilir.

8- Öğrencilerin meslekleri hakkında güncel teknolojik gelişmeleri takip edebilecekleri fuar gezileri ve etkinliklerle güçlendirilebilir. Böylece mesleklerine olan ilgileri artırılabilir.

9- Bilişim Teknolojileri Alanı ve Motorlu Araç Teknolojileri alanı öğrencilerinin, okul kültürüne ilişkin algılarını zayıflatan etkenler tespit edilip okul idaresi ve bölüm öğretmenleri tarafından eksikliklerin giderilmesi için çalışmalar yapılabilir.

10- Özellikle Motorlu Araç Teknolojileri Alanı olmak üzere okuldaki tüm öğrencilerinin okul kültürü algısını olumlu seviyeye çekmek için, daha iyi sonuç almış Makine Alanı öğretmenleri ile ortak zümreler tertip edilebilir.

5.2.2. Araştırmacılar için öneriler

1- Okul kültüründe etkili olan diğer katılımcıların (öğretmen, idareci, personel vb.) rolleri ve etkinlikleri araştırılabilir.

2- Güçlü okul kültürü oluşturmada öğrenci kültürünün etkisi araştırılabilir.

3- Okul kültürü ile okul etkililiği arasındaki ilişki incelenebilir.

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

5- Okul kültürü ile okulun bulunduğu çevre ve toplumun kültürü arasındaki farklılıklar ve benzerliklerin örgütsel yapıyı nasıl etkilediği incelenebilir.

6- Güçlü okul kültürlerinin, başarıyı nasıl etkilediği örnek okullar üzerinden araştırılabilir.

7- Demokratik ortam ve okul kültürü ilişkisi nitel olarak incelenebilir.

8- Sınıf tekrarı yapan öğrencilerin okul kültürünü neden farklı algıladığı nitel olarak araştırılabilir.

Kaynakça

- Açıkalın, A. (1995). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem.
- Açıkgöz, K. (1987). Katılmanın kuramsal temelleri ve katılma araştırmaları. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 20 (1-2), 21-28.
- Aksu, M. (2013). *Meslek lisesi yönetici ve öğretmenlerinin öğrenen örgüt algıları*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Aklaş, H. (2003). *Psikoloji*. İstanbul: Ülke.
- Aktaşlı, İ., Kafadar, S. ve Tüzün, I.(2012). *Meslek eğitiminde kalite için işbirliği mesleki ve teknik eğitimde güncellenmiş durum analizi*, <http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com> [Erişim tarihi: 26.12.2013]
- Alkan,C., Doğan,H., Sezgin,İ. (1991). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Arslan, H., Satıcı A., Kuru M. (2007). Resmi ve özel ilköğretim okullarının kültür ve etkinlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı: 50, Bahar 2007, ss. 371-394.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, Temmuz, 2(2),59-67.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi: Kavramlar, kuramlar, süreçler, ilişkiler*. (4. Baskı) Ankara: Hatiboğlu.
- Bakan, İ.,Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H. Ç. (2004). *Örgüt sınırlarının çözümünde örgüt kültürü: Teorik ve ampirik yaklaşım*. İstanbul: Aktüel.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul: Kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Erek Ofset.

- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi*. (5. Baskı) Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ.E.(2000). *Yönetim*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap.
- Berger, E. H. (1991). *Parent involvement: Yesterday and today, elementary school journal, 91 (3), 209-219.*
- Binbaşoğlu, C.(1983). *Eğitim yöneticiliği*. Ankara: Binbaşı.
- Bursalıoğlu, Z. (2002).*Okul Yönetiminde yeni yapı ve davranış* (12.baskı). Ankara: Pegem A.
- Bolman, L. G.,Deal T. E. (2013). *Organizasyonları yeniden yapılandırmak*. Çev. A. Aypay ve A. Tanrıöğen. Ankara: Seçkin.
- Brown, K. L. Z. (2005). *An examination of the relation ship between school culture and student achievement on ohiosixth-gradepr of iciencytests*. (Unpublished doctoral dissertation) Kent State University, Kent.
- Capper, C. A. (1993). Rural community influences on effective school practices. *Journal of educational administration, 31 (3), 20-38.*
- Ceylan, M. (1998). Yeni kurulan yüksek öğretim kurumlarında kurum kültürü. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisi, Mayıs, 13,49-54.*
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(2), 23-39.*
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem A.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A.

- Daley, D. M. ve Vasu, M. L. (1998). Fostering organization altrust in North Carolina: The pivotal role of administrators and political leaders. *Administration & society*, 30 (1), 62-84.
- Davis, K. (1988), *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış*, (Çev. Kemal Tosun vd.) İstanbul: İstanbul işletme fakültesi.
- Demirel, Y. & Karadal, H. (2007). Örgüt kültürünün örgüt içi bireysel becerilerin kullanımına etkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(38), 253-270.
- Durgun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık, 3(2), 112-132.
- Durmuş, M. (2010). *Güvercinlik teknik ve endüstri meslek lisesi öğrencilerinin okul kültürü algıları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erdem, A. R. (2007). Eğitim fakültesi kültürünün önemli bir ögesi: Değerler (Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği). *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Kasım, 6,.95-108.
- Erdem, F. ve Özen-İşbaşı, J. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (1), 33-57.
- EARGED (Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı) (2010). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları mezunlarının izlenmesi 2010 yılı raporu*. Ankara:EARGED.
- Eren, B.(1997).*Örgüt Kültürünün iş verimliliğine etkisi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gizir, S. (2007). Üniversitelerde örgüt kültürü ve örgüt-içi iletişim üzerine bir derleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı: 50, Bahar 2007, 247-268.

- Goldring, L. M. (2002). *Forging connections: A study to explore the relationship between school culture and student achievement for select high-performing, high minority, high-poverty high schools in Northern and Central California*. (Unpublished doctoral dissertation) University of La Verne, California.
- Gümüş, M., ve Tekin, M.(2005). Gelişen teknolojinin mesleki eğitime etkisi ve otomotiv eğitiminin modüler programla yeniden yapılanması. *AB Kopenhag Süreci ve Mastroht Bildirgesi Açısından Türkiye’de Mesleki Öğretim ve Eğitimi Bekleyen Zorluklar Uluslararası Konferansı* (s.178–185). Ankara: Bilkent.
- Gümüşeli, A. İ. (2006). Okul kültürü ve liderlik. *Artı Eğitim Dergisi*,8(14).
- Gümüşsuyu, Ç. (2005). *Yaratıcı örgüt kültürü kuram ve bir örnek olay çalışması*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Güney, İ. ve Oğuz, Y. (2002). Mesleki teknik öğretime öğretmen yetiştirme. Köy Enstitülerinden Kent Enstitülerine Eğitim Sorunları Kurultayı-II Mesleki ve teknik eğitim(s.83–91). İstanbul: TC Maltepe Üniversitesi.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1996). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (5th Edition) New York: McGraw-Hill.
- Kavak, Y; Ekinci, C. E. ve Gökçe, F. (1997). *İlköğretimde kaynak arayışları: Bir araştırma*. Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Kolay, Y. (2004). Okul-aile-çevre iş birliğinin eğitim sistemindeki yeri ve önemi. *Milli Eğitim Dergisi, Güz, 164*.
- Köse, S., Tetik, S. & Ercan, C., (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,7(1),220-242.
- Leithwood, K., Jantzi, D. ve Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times*. Philadelphia: Open University Press.

- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration: Concepts and practices*. (2nd Edition) California: Wadsworth Publishing.
- MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı (2007). *Türk eğitim sistemi*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.
- MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı.(2007). *2008 yılı bütçesine ilişkin rapor*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.
- Özalp, İ. & Öcal, H. (2000). Örgütlerde dönüştürücü (Transformational) liderlik yaklaşımı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 207-227.
- Özgür, G. (2006). Örgütsel davranış. www.isletmetoplulugu.net, (erişim:28.05.2008).
- Özsoy, C. (2007). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin iktisadi kalkınmadaki yeri ve önemi*. Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, H. (1993). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Öztürk, A. (2006). *Bilgisayar destekli öğretimde geribildirim türü ve zamanlamasının öğrenci başarısı ve öğrenmede kalıcılık üzerindeki etkisi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Palmer, S. D. (2002). *The relationship between multiage and single-grade classrooms in a Michigan elementary schools: A study of school culture*. (Unpublished doctoral dissertation) Eastern Michigan University, Michigan.
- Quiambao, J. E. (2004). *An analysis and comparison of school culture with academic achievement of middle school students with specific learning disabilities*. (Unpublished doctoral dissertation) University of Central Florida, Florida.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri* (Çev: Sevgi Ayşe Öztürk). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Rodriguez, L. F. (2005). *Structure, culture, and personalization: the battle for recognition in twosmall urban high school settings*. (Unpublished doctoral dissertation) Harvard University, Cambridge.
- Schein, E. H. (1984). Coming to new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25 (2), 3-16.
- Smith, M J. (2001). *Culture and Tennessee value-added assessment data utilization in two elementary schools*. (Unpublished doctoral dissertation) Tennessee State University, Tennessee.
- Şahin, S. (2003). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, Y.(2005). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. 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* (58–67). Ankara: Bilkent.
- Şişman M. (1994). *Örgüt kültürü*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 732.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü: Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda bir araştırma*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri *Eğitim Yönetimi*, 1(1), 79-94.
- Şişman, M. (2002a). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A.

Şişman, M. (2002b). *Eğitimde mükemmellik arayışı: Etkili okullar*. Ankara: Pegem A.

Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A.

Taş, A. (2001). *Örgüt kültürü (Tuvasaş örneği)*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Terzi, A.R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel.

Tidd, M. A. (2001). *An examination of the effectiveness of formation programs infostering the values of lazallian school culture in lay educators in Lazallian secondary schools*. (Unpublished doctoral dissertation) The University of San Francisco, San Francisco.

TİSK. (1997). *Türkiye’de ve dünyada mesleki eğitim*. Ankara: TİSK İnceleme Yayınları.

Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin.

Tuzcu, G. (2006). *Avrupa Birliği’ne giriş süreci ve eğitimde vizyon 2023*, Ankara: Türk Eğitim Derneği.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2010). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi 2010 yılı sonuçları*, 24.06.2011, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8428> [Erişim tarihi: 26.12.2013].

TÜİK (2011). Eğitim durumuna göre işgücü durumu. İşgücü İstatistikleri. 24.06.2011, <http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tblid=25&ustlid=8> [Erişim tarihi: 26.12.2013].

TÜSİAD.(1999). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması*. İstanbul: Lebib Yalkın.

- Uçar, C. ve Özerbaş, M. A.(2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki ve Türkiye’deki konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 244-245.
- Uzunçarşılı,Ü.,Toprak,M., Ersun,O. (2000). *Şirket kültürü ve iş prensipleri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Walker-Wied, Judith K. (2005). *The role of a school's culture in the induction and socialization of two special education teachers in an alternative certification program*. (Unpublished doctoral dissertation) The University of Wisconsin, Madison.
- Zeytin, N. (2008). *İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü*,(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Zoraloğlu, Y.; Şahin, İ. ve Şahin-Fırat, N. (2005). İlköğretim okullarında kaynak sorunu. *Eğitim Bilim ve Toplum*, 3 (12), 86-101.

Ekler

Ek A: Öğrencilere Uygulanan Anket Formu

BİREYSEL BİLGİ FORMU VE OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

Sevgili Öğrenci,

Bu araştırmayla, sizlerin okul kültürü algınız 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.

Can UZUN

Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Yüksek Lisans Programı

Mail: canuzun34@hotmail.com

BÖLÜM 1

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

1. **Yaşınız:**(Lütfen belirtiniz).
2. **Sınıfınız:**.....(Lütfen belirtiniz).
3. **Okuldaki Kaçınca Yılıınız:**.....(Lütfen belirtiniz).
4. **Sınıfı Tekrarı Yaptınız mı?** Hayır () Evet ()
5. **Okul Türünüz Nedir?** Teknik Lise () Endüstri Meslek () Anadolu Meslek Lisesi ()
6. **Okuldaki Bölümünüz Nedir?**
 - Bilişim Teknolojileri Alanı ()
 - Elektrik-Elektronik Teknolojisi Alanı ()
 - Makine Teknolojisi Alanı ()
 - Metal Teknolojisi Alanı ()
 - Motorlu Araçlar Teknolojisi Alanı ()
 - Mobilya ve İç Mekan Tasarımı Alanı ()

Lütfen arka sayfaya geçiniz

Aşağıda okulunuzla ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenize göre sağ taraftaki uygun kutucuğu “X” ile işaretleyin. Lütfen boş madde bırakmayın.

BÖLÜM 2

OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
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 içindedir.					
11. Okul yönetimi öğrencileri, yönetmelikler ve uygulamalara yönelik olarak zamanında ve doğru bilgilendirir.					
12. Öğretmenler hatalara karşı toleranslı davranır.					
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 özdeşdir.					
16. Okula yeni gelen öğrencilerle eski öğrenciler çabuk kaynaşır.					
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 içindedir.					
20. Okulda öğrenci-öğretmen-personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır.					
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 Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Liseli olarak göreceğim.					
24. Bölümümün fiziki mekanları 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 öğrencilerle rekabette kendimi şanslı görüyorum.					

Teşekkürler.

Ek B: Tez Önerisi Kabul Yazısı

S G.

T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU

Toplantı Tarihi : 11.02.2015
Toplantı Sayısı : 2015-5

GÜNDEM

4. Enstitümüz tez aşamasındaki öğrencilerin tez önerilerinin görüşülmesi,

KARAR

4. Enstitümüz tez aşamasındaki öğrencilerin tez önerilerinin görüşülerek,

- b) Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi 541120130008 numaralı Can UZUN'un "**Bir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algıları**" konulu tez önerisi Danışmanı ve Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığının önerileri görüşülerek kabulüne,

oy birliği ile karar verildi.

Başkan
 Prof. Dr. Ahmet AYPAY
 Müdür
 İmza

Üye
 Doç. Dr. Eyüp ARTVİNLİ
 Müdür Yardımcısı
 İmza

Üye
 Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ANILAN
 Müdür Yardımcısı
 İmza

Üye
 Doç. Dr. Zühal ÇUBUKÇU
 İmza

Üye
 Doç. Dr. Kürşat YENİLMEZ
 İmza

Üye
 Yrd. Doç. Dr. İlknur YÜKSEL
 İmza

Ek C: Anket Uygulaması İçin Gereken İzin Yazıları



T.C.
BİLECİK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 91200865/605/6773511
Konu: İzin Yazısı Hakkında.

01.07.2015

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.

İlgi yönerge gereği; Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Can UZUN'un, yürütmekte olduğu "Bir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algıları" konulu çalışması ile ilgili araştırma ve anket uygulamasını Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

İsmail ALTINKAYNAK
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
01.07.2015

Mustafa GÜNEY
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ayşe ACAR
V.H.K.I.

Güvenli Elektronik İmza
Aşli H. Acar
1.7.2015

Millî Eğitim Müdürlüğü
Elektronik Ağ: www. Bilecik meb.gov.tr
e-posta: yayginegitim11@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ad Bülent ŞENER Şef/Ayşe ACAR vhki
Tel: (0 228)2121486
Faks: 0228)2123950

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7e86-09b2-37b8-a5f4-a86f kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
BİLECİK VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :91200865/605/6820998
Konu : İzin Yazısı Hakkında.

01.07.2015

OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Can UZUN, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri
Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi)

İlgi :a) 03 Haziran 2015 tarihli ve 32789259.302.08.01/2526-3653 sayılı yazı.
b).1 Temmuz 2015 tarihli ve 91200865/605/6773511 sayılı valilik onayı.

İlgi (a) yazı ile "Tez Uygulama Çalışması" istenen, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Can UZUN'a ait, ilgi (b) izin onayı ekte gönderilmiş olup tez uygulama çalışmaları sonuçlarının Müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Coşkun BAKIRTAŞ
Milli Eğitim Müdür V.

Ek: Onay (1 sayfa)

Ayşe ACAR
V.H.K.İ.
(Handwritten Signature)
Güvenli Elektronik İmza
01.07.2015

İl Milli Eğitim Müdürlüğü Bilecik
Elektronik Ağ: www.bilecik.meb.gov.tr
e-posta: yayinegitim11@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Bülent ŞENER Şef Ayşe ACAR VHKİ
Tel: (0 228) 2121486 (117)
Faks: (0228)2123950