

MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE MESLEK LİSELERİNDE
ÖRGÜTSEL İMAJ, ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru LEBLEBİCİ

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Negiş IŞIK

KONYA
Şubat, 2016

MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI

TEZİN ADI

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE MESLEK LİSELERİNDE
ÖRGÜTSEL İMAJ, ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ebru LEBLEBİCİ

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce kabul edilen yüksek lisans tezidir.

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Ayşe NEGİŞ IŞIK

KONYA

Şubat, 2016

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 12 / 02 / 2016

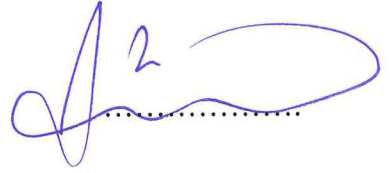
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Ayşe Negiş IŞIK



Üye : Doç. Dr. Erkan IŞIK



Üye : Doç. Dr. Ali ÜNAL



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.


Prof. Dr. Ismail Özgür ZEMBAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.



Ebru LEBLEBİCİ

12 / 02 / 2016

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL FORMU	III
BİLİMSEL ETİK	IV
ÖNSÖZ	IX
ÖZET	X
ABSTRACT	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIII

1. BÖLÜM**GİRİŞ**

1.1. Araştırmanın amacı	17
1.2. Araştırmanın Önemi	18
1.3. Sayıtlar	19
1.4. Sınırlılıklar	19
1.5. Tanımlar	19

2.BÖLÜM**İLGİLİ LİTERATÜR**

2.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	21
2.1.1. Kültürün tanımı.....	21
2.1.2. Kültürün özellikleri.....	22
2.1.3. Örgüt kavramı	23
2.1.4. Örgüt kültürü	23
2.1.5. Örgütsel Kültürün Oluşması	24
2.1.6. Örgüt kültürünü oluşturan faktörler.....	25
2.1.6.1. Değerler.....	25
2.1.6.2. Liderler ve Kahramanlar	26
2.1.6.3. Törenler ve Seremoniler.....	26

2.1.6.4.	Hikaye ve Mitler	27
2.1.6.5.	Dil.....	27
2.1.6.6.	Adetler (Ritüeller)	27
2.1.6.7.	Normlar	27
2.1.6.8.	İnançlar.....	28
2.1.6.9.	Gizli Sayılıtlar	28
2.1.6.10.	Semboller	28
2.1.7.	Örgüt Kültürü modelleri ve örgüt kültürünün sınıflandırılması	29
2.1.7.1.	Deal ve Kennedy' e Göre Örgüt Kültürü Modeli.....	29
2.1.7.2.	Quinn ve Cameron'a Göre Örgüt Kültürü Modeli	30
2.1.7.3.	Kilmann' a Göre Örgüt Kültürü Modeli	31
2.1.7.4.	Byars' a Göre Örgüt Kültürü Modeli	32
2.1.7.5.	Parsons' a Göre Örgüt Kültürü Modeli.....	32
2.1.7.6.	Graves' in Örgüt Kültürü Modeli.....	32
2.1.7.7.	Quchi' nin "Z" Kültürü Modeli.....	33
2.1.8.	Eğitim Kurumlarında Örgütsel Kültür.....	34
2.2.	ÖRGÜTSEL İMAJ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	35
2.2.1.	İmaj Kavramı	35
2.2.2.	Örgütsel İmaj Kavramı	36
2.2.3.	Örgütsel İmajın Öğeleri	38
2.2.4.	Örgütsel İmajın Önemi	38
2.2.5.	Örgütsel İmajın Oluşturulması	39
2.2.6.	Örgütsel İmajın Yönetilmesi ve Eğitim Örgütleri	40
2.3.	ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	42
2.3.1.	Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	42
2.3.2.	Sosyal Kimlik Yaklaşımı.....	43
2.3.2.1.	Sosyal Kimlik Kuramı.....	43

2.3.2.2.	Benlik Sınıflandırma Kuramı.....	44
2.3.3.	Sosyal Kimlik Yaklaşımı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi	45
2.3.4.	Sosyal Kimlik Yaklaşımının Örgütsel Süreçlere Uygulanması.....	46
2.3.5.	Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Ayrımı	46
2.4.	ALAN YAZINDA YAPILMIŞ İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	47
2.4.1.	Örgüt Kültürü İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	47
2.4.1.1.	Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar.....	47
2.4.1.2.	Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar	48
2.4.2.	Örgütsel İmaj İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	50
2.4.2.1.	Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar.....	50
2.4.2.2.	Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar	51
2.4.3.	Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	51
2.4.4.	İlişkisel Çalışmalar	52
2.4.4.1.	Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İmaj İlişkisi.....	52
2.4.4.2.	Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi	54
2.4.4.3.	Örgüt Kültürü ve Örgütsel İmaj İlişkisi	55

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1.	Araştırma Modeli.....	56
3.2.	Evren ve Örneklem	56
3.3.	Veri Toplama Araçları	57
3.3.1.	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	57
3.3.2.	Dışsal Prestij Algısı Ölçeği.....	58
3.3.3.	Okul Kültürü Ölçeği	59
3.4.	Verilerin Toplanması.....	60
3.5.	Verilerin Analizi.....	60

4. BÖLÜM

BULGULAR

4. BULGULAR 62

5. BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

5. TARTIŞMA VE YORUM 65

6. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç 72

6.2. Öneriler 73

6.2.1. Uygulayıcılar için öneriler: 73

6.2.2. Araştırmacılar için öneriler 74

KAYNAKÇA 75

EKLER 88

EK A. Okul kültürü ölçeği kullanım izni 88

EK B. Anket formu 88

ÖZGEÇMİŞ 91

ÖNSÖZ

Meslekî ve teknik eğitim, ekonominin hedefleri ve iş dünyasının talepleri doğrultusunda bireylere bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmalıdır. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitime gereken önem verilmemiş ve mesleki ve teknik eğitimle ilgili pek çok problem yaşanmıştır. Ülke ekonomisi ve iş dünyası için yeni yeni öneminin farkına varılan mesleki ve teknik eğitimin geliştirilebilmesi için pek çok düzenleme getirilmiş ve mesleki ve teknik eğitim pek çok araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Halen pek çok eksiği bulunan mesleki ve teknik eğitimin geliştirilebilmesi için yapılan araştırmalar büyük önem arz etmektedir. Bu araştırmanın da meslek liselerinde örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel prestij kavramlarının nasıl algılandığını görmek adına önemli olacağını ve bu konuda yapılacak araştırmalara mütevazî bir katkıda bulunacağını umuyorum.

Çalışmalarında desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve bana yol gösteren hocam Yrd. Doç. Dr. Ayşe Negiş IŞIK' a, sonsuz saygı ve sevgilerimle teşekkür ediyorum.

Şubat 2016

Ebru LEBLEBİCİ

ÖZET

Bu araştırmada, mesleki ve teknik eğitimde öğretmen algılarına göre örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve bu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek amaçlanmıştır. Bu araştırma, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürünü, örgütsel imajı ve örgütsel prestiji algılama düzeylerini belirleyerek, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının geliştirilmesi, etkililiğinin ve niteliklerinin arttırılabilmesi, öğretmenlerin sahip olması gereken tutum ve beceriler konusunda eğitim politikacısı ve uygulayıcılarına bilgi sağlması ve mevcut problemlere farklı bir açıdan bakılmasını sağlması bakımından önemli görölmektedir.

Araştırmanın evrenini, Konya ilinde bulunan MEB'e bağlı mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise mesleki ve teknik eğitim veren kurumlar arasından rastlantısal olarak seçilen 9 okulda bulunan öğretmenler oluşturmaktadır. Toplamda 221 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırmanın veri analizinde ölçeklere ilişkin betimsel istatistiklerin hesaplanmasında aritmetik ortalama ve standart sapma, çalışma kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson moment korelasyon katsayısı, bağımsız değişkenlerin (örgütsel prestij, görev kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür), bağımlı değişkeni (örgütsel özdeşleşme) yordama düzeyini test etmek için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, Okul kültürü ölçeğinde, okul kültürü alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde görev kültürü, destek kültürü, bürokratik kültür ve başarı kültürü boyutlarından bürokratik kültürün "Bazen", diğer kültür boyutlarının ise "Çoğunlukla" ifadesiyle değerlendirildiği görölmüştür. Görev kültüründen sonra, sırasıyla destek kültürü, başarı kültürü ve bürokratik kültür gelmektedir. Araştırma bulgularında kültürel boyutlardan görev kültürü ilk sırada yer almıştır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine ait ortalama değerin 3.67 olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme düzeyindeki maddelere verilen cevapların "katılıyorum" seviyesinde ve normal düzeyde olduğu görölmüştür. Örgütsel prestij ölçeğinin genel ortalamasının 3.18 olduğu ve bu tepkinin "kararsızım" düzeyinde olduğu görölmüştür. Bu durum araştırmanın yapıldığı okullardaki öğretmenlerin okullarının prestij düzeyini iyi bulmadıklarını göstermektedir.

Örgüt kültürü alt boyutlarının birbirleriyle olan ilişkisine bakıldığında, bürokratik kültür ve görev kültürü alt boyutları arasında düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki olduğu görölmüştür. Görev kültürü ile başarı kültürü arasında orta düzeyde, destek kültürü ile başarı kültürü arasında da yüksek düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme, örgüt kültürü alt boyutlarından görev kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü ile orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki göstermektedir. Örgütsel prestijin örgüt kültürü alt boyutlarından sadece başarı kültürü ile orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki gösterdiği görölmektedir. Örgütsel prestij, görev kültürü ve destek kültürü ile düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki göstermektedir. Örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında da orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarında da; başarı kültürü ve örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Örgüt kültürü, örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme, mesleki ve teknik eğitim

ABSTRACT

This research aims to investigate levels of organizational culture, organizational prestige and organizational identification in vocational and technical education based on teachers' perspectives and the relationship between these concepts. This research is of utmost importance in order to enhance vocational and technical high schools and their efficiency and qualifications by determining their teachers' level of perception of organizational culture, organizational prestige in their schools and to provide information on attitudes and skills that teachers need to have to education politicians and operators and to provide a different perspective on existing problems.

Sample space of the research consists of teachers working in vocational and technical high schools that belong to MEB in Konya. Sample of the research consists of 9 teachers randomly chosen among these vocational and technical high schools. In total, 221 teachers has been subject to the survey. In data analysis of the research, arithmetic mean and standard deviation are used in calculation of descriptive statistics regarding scales; Pearson moment correlation coefficient is used in calculation of relations between variables regarding the work; multiple regression analysis is used to test independent variables' (organizational prestige, task culture, success culture, support culture and bureaucratic culture) predictive level on dependent variable (organizational identification).

As a result of the research, when subscales of school culture is examined on the scale of school culture, among task culture, support culture, bureaucratic culture and success culture, bureaucratic culture is evaluated as "Sometimes" and other culture scales are evaluated as "Mostly". Following task culture, support culture, success culture and bureaucratic culture comes in order. In research findings, among cultural scales, task culture comes first.

Teachers' average value for organizational identification is identified as 3.67. Similarly, answers given to items about organizational identification has been observed to be "agree" and at moderate level. It has been seen that general average for organizational prestige scale is 3.18 and this reaction is at the level of "no comment". This indicates that teachers on schools where this survey is conducted do not regard their schools' prestige level as good.

When looked at relation between culture subscales, it has been observed that there is a positive, meaningful, low level relation between bureaucratic culture and task culture. Moderate, meaningful and positive relation between task culture and success culture and high level, positive and meaningful relation between support culture and success culture have been identified. Organizational identification has moderate, positive and meaningful relation with task culture, support culture and success culture. Among culture subscales, only success culture has moderate, positive and meaningful relation with organizational prestige. Organizational prestige has low level, positive and meaningful relation with task culture and support culture. There is moderate, positive and meaningful relation between organizational prestige and organizational identification. In regression analysis results, success culture and organizational prestige have been identified as meaningful predictors of organizational identification.

Key Words: Organizational culture, organizational prestige, organizational identification, vocational and technical education

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Çevre-Stratejik Kararlar ve Dört Değişik Tip Kültür	29
Tablo 2: Öğretmen örnekleminin demografik değişkenlere göre dağılımı	56
Tablo 3: Okul kültürü ölçeği boyutlarına ilişkin madde numaraları	59
Tablo 4: Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları	60
Tablo 5: Ölçeklerden elde edilen puanlara ilişkin Kurtosis ve Skewness değerleri.....	60
Tablo 6: Öğretmen görüşlerine göre örgüt kültürü ölçeği alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	62
Tablo 7: Öğretmen görüşlerine göre Örgüt Özdeşleşme Ölçeğine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	62
Tablo 8: Öğretmen görüşlerine göre örgütsel prestij ölçeğine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	63
Tablo 9: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Prestij ve Okul Kültürü arasındaki ilişkiye ilişkin korelasyon.....	63
Tablo 10: Örgütsel özdeşleşmenin yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	64

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Quchi'nin "Z" Kültürü Modeli	34
---	----

1. BÖLÜM

Bu bölümde, araştırmanın giriş kısmı, araştırmanın amacı, araştırmanın sayılı ve sınırlılıkları ve araştırmada yer alan önemli kavramların tanımları yer almaktadır.

GİRİŞ

20. Yüzyılın ortalarında başlayan değişimler ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da değişmeyi zorunlu kılmaktadır. Son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğu, eğitim sistemlerini geliştirmek amacıyla birçok yenilikler yapmıştır. Türkiye’de de en hızlı değişimlerin yaşandığı alanlardan başlıcası "eğitim" dir. Teknolojik gelişmelerin sonucu olarak bilginin çoğalması ve yayılması hızlanmaktadır dolayısıyla eğitim sektöründe de mevcut durum sürekli sorgulanmakta ve yeniden yapılandırılmaya çalışılmaktadır. Modern kurumlar oluşturulmaya çalışılmakta, modern öğretim araç ve gereçleri sağlanmakta, yöntem ve teknikler gözden geçirilmekte, öğretmenlerin mesleki bilgi ve beceri düzeyleri yükseltilmeye çalışılmakta, okul yönetiminde yenilikler ve düzenlemeler yapılarak eğitimin etkinliği ve öğretim-öğrenme sürecinin geliştirilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır.

Eğitim örgütleri açık sistemlerdir, işleyeni, hammaddesi ve ürünü insandır. Açık sistemler çevreleriyle sürekli ilişki içerisindedir. Eğitim örgütlerinin ürünü, eğitim örgütlerinin hammaddesini ve işleyenini etkilemektedir. Hammadde ve işleyen de ürünü etkilemektedir. Bu döngüsel hareket eğitim örgütlerinde değişimin ve gelişimin mecburiyetini ortaya çıkarmaktadır. Etkili okulların özellikleri üzerine yapılan çalışmalar, güçlü öğretimsel liderlik, gelişime açık ve iyi güdülenmiş eğitim kadrosu, nitelikli eğitim ve öğretime odaklanma, eğitim kadrosunun öğrenciye dair yüksek akademik beklentileri, paylaşılan okul vizyonu, iyi planlanmış eğitim programı, çalışanların istikrarı, okul yönetiminin ve velilerin desteği (Edmonds, 1979; Purkey ve Smith, 1983) gibi örgütsel değişkenlerin önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bir okulun verimini belirleyen öğrencinin performansı ve akademik başarısıdır. Okul başarısına etki eden okul içi ve okul dışı pek çok etmen bulunmaktadır.

Eğitim örgütlerinde başarıyı ve verimi artırmak için pek çok yasal düzenleme yapılmasına rağmen, eğitim örgütlerinin işleyeni, hammaddesi ve ürününün insan olduğu göz önüne alındığında yasal düzenlemelerden daha çok eğitimde insan unsurunun geliştirilmesi ve etkinleştirilmesi gerektiği görülmektedir. Genel ortaöğretim ve mesleki ve teknik ortaöğretim olmak üzere iki farklı kategoride ele alınan Türkiye’nin ortaöğretim sisteminde, mesleki ve teknik ortaöğretim genel ortaöğretimden farklı olarak öncelikle ülkenin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştirmeyi amaç edinmiştir. Toplum meydana getiren bireylerin birlikte uyum içerisinde yaşayabilmeleri için gerekli ortak davranışları kazandırmak genel eğitimin temel amacıdır. Mesleki eğitimin öncelikli amacı, bireye belirli bir meslek ile ilgili bilgi, beceri ve o işin gerektirdiği ihtiyaçları kazandırmak, bireyde mevcut olan yeteneklerin geliştirilmesine yardımcı olmaktır (Boyacı, 1996). Toplum eğitimden bireye belirli bir meslek kazandırmasını bekler. Bu sebeple bireye mesleki bilgi ve beceri kazandırarak bireyi iş sahibi yapmayı amaçlayan mesleki ve teknik eğitim toplumun bu beklentisini karşılaması açısından oldukça önemlidir (Eroğlu, 1999).

Küreselleşme ve hızla gelişen teknoloji, işgücünün de kendisini yenilemesini gerekli kılmaktadır, bu da ancak kaliteli ve iş dünyasının isteklerine cevap verebilecek bir eğitimle mümkün olacaktır. Bu eğitimin sağlanabilmesi için örgütlenmiş kaliteli, değişim ve yeniliğe açık bir meslekî ve teknik eğitimi gerektirmektedir. Meslekî ve teknik eğitim, piyasanın ve iş dünyasının ihtiyaç ve talepleri, ekonominin hedefleri doğrultusunda kendisinden beklenen işlevi yerine getirebilmesi durumunda ülkenin endüstriyel ve ekonomik kalkınmasına büyük ölçüde hizmet etmiş olacaktır. Gelişmiş ülkelerde iş gücünün istihdam edilebilme düzeyini artırmak, iş dünyasının ihtiyacını karşılayabilecek mesleki ve teknik eğitim verebilmek, eğitimde öncelikli konular arasında yer almaktadır. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde orta ve yükseköğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitime özel bir önem verilmektedir; gelişmekte olan ülkelerde ise mesleki ve teknik eğitimin önemi gittikçe artmakta ve mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine gayret edilmektedir.

Türkiye’de mesleki ve teknik ortaöğretimde politik ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak pek çok kez yeniden düzenlemeye gidilmiştir. Mesleki ve teknik ortaöğretimde uzun yıllar okul merkezli eğitim modeli benimsenmiştir. Daha sonra, “Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi (OSANOR)” 1977–1978 öğretim yılında başlamış ve pilot bölgelerde uygulanmıştır. Bu proje ile, iş dünyası ile uyumlu, piyasanın istek ve beklentilerine cevap verebilecek mesleki ve teknik eğitimin oluşturulması ve ortak çalışma alanlarının geliştirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Mesleki ve teknik ortaöğretimde yapılan köklü değişimlerden bir diğeri ise 1986 tarihli 3308 sayılı kanun ile sağlanmıştır. Bu kanun ile okul-işletme işbirliğine dayalı mesleki-teknik ortaöğretim kurumları oluşturulmuştur. Bu dönemden sonra, mesleki-teknik ortaöğretimin geliştirilmesi için çok daha fazla projeler hazırlanmış ve önemi anlaşılan okul-işletme işbirliğinin sağlanması için yapılan çalışmalara hız verilmiştir. “Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi (METEP)”, “Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE)” ve “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi (MEGEP)” projeleri bu dönemde hazırlanan ve uygulanmaya başlanan önemli projelerdendir. 1996–2000 yılları arasında kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, piyasanın talebine yönelik insan gücü yetiştirilmesi amacıyla mesleki ve teknik ortaöğretimin etkinliğinin artırılması, işyeri-okul bütünlüğünün temel ilke olarak benimsenmesi, mesleki ve teknik eğitimin dünya standartlarına yükseltilmesi kararlaştırılmıştır. 13–17 Kasım 1999 tarihleri arasında düzenlenen gündemini tamamıyla mesleki ve teknik eğitimin oluşturduğu 16. Milli Eğitim Şûrasında; mesleki ve teknik eğitim üzerinde durulmuş, mesleki ve teknik eğitimin ortaöğretim sistemi bütünlüğü içerisinde yeniden yapılandırılması kararlaştırılmıştır. Bu bağlamda ortaöğretim programlarının bilgi ve teknoloji çağının gereklerine uygun olarak tümüyle gözden geçirilmesi, bu konudaki çağdaş yönelimlerin dikkate alınması, meslek standartlarının hazırlanıp geliştirilmesi ve eğitim programlarının da bu standartlara göre belirlenmesi, mesleki ve teknik eğitim görmüş öğrencilerin istihdamına yönelik olarak özel istihdam bürolarının açılmasının teşvik edilmesi, geniş tabanlı ve modüler esasa göre düzenlenmiş mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi, mesleki ve teknik ortaöğretim okulları mezunlarına sınavsız geçiş hakkı verilmesi gibi önemli kararlar alınmıştır (<http://ttkb.meb.gov.tr>). 2004–2006 yılları arasında pilot okullarda uygulanmaya başlanan modüler sistem, 2006-2007 öğretim yılından başlayarak tüm Türkiye’de uygulamaya konulmuştur (Adıgüzel ve Berk, 2009). Meslek lisesi mezunlarının bir üst öğrenimi görebilmelerine önem verilmiş bunun için sınavsız geçiş imkanı getirilmiştir. Son olarak meslek lisesi mezunlarına lisans programlarına yerleştirilirken uygulanan katsayı farkı kaldırılmış ve lisans öğrenimine devam edebilmeleri kolaylaştırılmıştır.

Meslek liseleri ile ilgili yapılan pek çok düzenlemeye rağmen meslek lisesi öğrencilerinin üniversiteye yerleşme düzeylerinin ve piyasada istihdam oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Meslek liseleri ile ilgili yasal pek çok düzenleme yapılmıştır ancak eğitim örgütlerinde insan faktörünün öneminden dolayı yapılan düzenlemeler uygulamada tam anlamıyla başarıyı getirememiştir. Bu durum eğitim kurumlarında yasal düzenlemelerden daha çok kültürel ölçütlerin geliştirilmesinin gerekli olduğunu göstermektedir. Eğitim örgütlerinin, dolayısıyla okulların kendine özgü özellikleri dikkate alınarak çözümlenmelerin kültürel açıdan yapılması uygun görünmektedir (Şişman, 2007). Mesleki ve teknik eğitimin diğer eğitim kurumlarından programları, planları, çalışma ortamları, öğretmen yetiştirme sistemindeki farklılıkları, öğrenimin bir kısmının işyerlerinde uygulama şeklinde olması, çevre ile olan ilişkileri gibi pek çok konularda farklı noktaları olduğu ve bunun da kendine özgü bir örgüt kültürü oluşturduğu söylenebilir.

Örgüt kültürünün, bir toplumda süregelen yaşam biçimini devam ettirebilmek, kurum ve kuruluşlarını düzenlemek, öğrenilmiş ve benimsenmiş davranış kalıplarını, ve insan topluluklarının etkinliklerini yerine getirmek ve ihtiyaçlarını karşılamak için geliştirilen bir yaşam şekli olduğu söylenebilir (Şimşek ve Fidan, 2005). Örgüt kültürü, değerler, normlar, felsefeler, bakış açıları, beklentiler, tutumlar, efsanelerden oluşan ve örgüte ait birimleri birleştiren ve bu birimlere kendine özgü bir kimlik kazandıran yaşam biçimi olarak tanımlanmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010). Her insan parçası olduğu toplumun kültürüne bağlı olarak davrandığı gibi, iş görenler de çalıştığı örgütün kültürüne bağlı olmak durumundadırlar (Çelik, 2009). Örgütsel kültür, örgütlerde sosyal mimarinin temeli olarak düşünülebilir, bir mimaride temelin sağlam olması ne kadar önemliyse sosyal yapı içerisinde de örgütsel kültürün önemi o kadar büyüktür (Goffee ve Jones, 2002). Şahin (2004), örgüt kültürünün bazı özellik ve işlevlerini çeşitli yazarlardan şu şekilde derlemiştir: Örgütü diğerlerinden ayıran farkları belirler, örgütsel bağlılığı geliştirir, çalışanların davranışlarının tutarlılığını artırır, çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren bir anlam yaratıcısı ve denetim mekanizmasıdır, birey ve gruba kimlik duygusu kazandırır, neyin nasıl yapılacağı ve neyin önemli olduğu konusunda uygun standartlar sağlayarak örgütü bir arada tutmaya yardımcı olur, biçimsel olmayan örgütlerin varsayım, değer, norm ve ideolojilerini oluşturur. Oluşan örgüt kültürünün öğrenciler, öğretmenler, veliler ve çevre tarafından örgüte ilişkin bir imaj algısı geliştirdiği söylenebilir.

Örgüt kültürünün alt yapısını oluşturan temel değerler ve inançların dışsal yansımaları örgütsel imajı ifade etmektedir. Örgütsel imaj, örgüt kültürünün ve kimliğinin çalışanlar, hedef gruplar ve kamu üzerindeki sonucu olarak görülmekte ve örgütün prestiji, karşılaştırılabilirliği ve tanınırlılığında olduğu vurgulanmaktadır (Gupta, 2002). Örgütsel imaj algısı, hem örgüt çalışanlarının performansını hem de örgütün dış paydaşlarının tutum ve davranışlarını etkileme gücünden dolayı önemlidir. Değişimlere ve çevreye başarılı adaptasyon geliştiren örgütün, örgütsel değeri artmakta ve çevredeki imajı güçlenmektedir (Peltekoğlu, 1997). Örgütsel imaj, örgütsel işleyiş açısından hem örgüt üyelerinin bağlılığını hem de örgütün sürekliliğini sağlar (Erkmen ve Çerik, 2007). Örgüt çalışanlarının kendilerini örgüte adamaları, örgüte olan bağlılıkları, örgütle güçlü bir bütünleşme içine girmeleri, onların örgütleri ile ilgili olumlu imaj algısı geliştirmelerine neden olmakta (Erkmen ve Çerik, 2007); olumlu imaj algısına sahip olma da aynı biçimde örgüte bağlılığı (Topaloğlu, 2010) ve örgütle özdeşleşmeyi (Karabey, 2005) artırmaktadır. Örgüt imajının olumlu olması durumunda öğrenci, öğretmen ve yöneticiler kurumlarını

daha çok benimseyecek kendilerini o kuruma ait hissedip kurumla özdeşleşecek ve kurum lehine gönüllü olarak daha çok çaba sarf edeceklerdir.

Özdeşleşme ile belirli bir kimliğe veya kimlikler dizisini benimseme, bu kimlik veya kimlikler dizisine bağlanma durumu kastedilmektedir (Foote, 1951). Çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi onun yaptığı işi daha anlamlı bulmasını sağlar ve onu motive eder. Ayrıca özdeşleşme çalışanın örgütte kalma isteğini artırabilir ve yabancılaşma duygusunu azaltabilir. Öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme derecesini belirleyen en önemli faktörler arasında onların okulun dış imajıyla ilgili algıları bulunmaktadır. İnsanlar aile, arkadaş grubu gibi sosyal grupların üyelerinin örgütleriyle ilgili düşüncelerini dikkate alırlar. Bu sebeple bir çalışan örgütünün dış imajını ne kadar olumlu bulursa o kadar fazla çalıştığı kurumla özdeşleşecektir.

Görüldüğü gibi eğitim kurumlarında oluşan olumlu okul kültürü okulun çalışanları ve kamu üzerindeki imajını da olumlu etkilemekte ve bu olumlu imaj algısı da çalışanların örgütle özdeşleşmesini artırmaktadır. Çalıştığı kurumla özdeşleşen çalışanlar daha verimli olmakta, kurum yararına daha çok çalışmakta, yaptıkları işi severek çevrelerine olumlu enerji yaymaktadırlar böylece kurumun başarısını artırmaktadırlar. Eğitim öğretim sürecinin başarılı gelişmesi ve olumlu sonuçlar vermesinde öğretmenlerin payı oldukça büyüktür. Bu nedenle öğretmenler, kanun, yönetmelik ve emirlerle belirlenen, yerine getirmekle yükümlü oldukları görevlerin ötesine geçmelidirler. Öğretmen davranışlarıyla örnek olmalı, bilgi birikimi ile öğrencilerine ışık tutmalı, öğrencilere ve çevresine olumlu enerji vermelidir. Bunun için öğretmenin çalıştığı kuruma ilişkin kültür ve imaj algısının olumlu olması ve o kurumla özdeşleşmesi yaptığı işi sevmesini, daha fazla çaba göstermesini, öğrencilerine ve aynı zamanda topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmesini sağlayacaktır.

Sonuç olarak bu araştırmada mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi başarısının artırılması amacıyla yapılan pek çok yasal düzenleme ve prosedürlere rağmen mesleki ve teknik eğitimde görülen eksikliklere ve mevcut problemlere insan unsuru merkeze alınarak farklı bir pencereden bakılmaya çalışılmış, problemlerin çözümü için yapılacak tartışmalara veri sağlayabilmek düşünülmüş ve bu amaçla Konya ili Bozkır ilçesinde meslek lisesi öğretmenlerinin başarıyı etkileyen kavramlar olan örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını kendi kurumları için nasıl algıladığı incelenmeye çalışılmıştır.

1.1. Araştırmanın amacı

Araştırmada amaç, mesleki ve teknik eğitimde öğretmen algılarına göre örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını, bu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini incelemektir.

Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki soruların cevapları aranmıştır:

1. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki kültürel boyutlara ilişkin algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin algılarına göre çalıştıkları okullara ilişkin imaj algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin algılarına göre çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel özdeşleşmeleri ne düzeydedir?
4. Öğretmen algılarına göre Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Prestij ve Okul Kültürü arasında anlamlı ilişki var mıdır?

5. Okulun algılan örgütsel prestij düzeyi ve örgüt kültürü öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı yordayıcısı mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Dünyada meslekî ve teknik eğitime verilen önem giderek artmaktadır. Meslekî ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları ile paralel olarak verilmesi, istihdam etmede eğitimin olumlu desteğinin artırılması, mevcut işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması ve iş gücünün istihdam edilebilme düzeyinin artırılması gelişmiş ülkelerde en öncelikli konular arasında bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerde eğitim yaşındaki nüfusun ortalama %65'i teknik ve mesleki liselerde, %35'i ise genel liselerde okumaktadır. Ülkemizde bu oranların tam tersi olduğu görülmektedir. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim veren okulların sayısının az olduğu görülmektedir. Ayrıca bu okullarda verilen eğitimin, mesleki ve teknik eğitim veren okulların mezunlarının istihdam edilebilmeleri ve bir üst eğitim kurumuna yerleşebilmeleri konusunda yeterli olmadığı görülmektedir (Kayır, Karaca ve Şenyüz, 2004).

Mesleki teknik liselerin nicelik olarak düşük olmasının yanında nitelik olarak da düşük olduğu görülmektedir. Bu durumu ortaya koymaya ve bu durumun sebebini belirlemeye yönelik pek çok araştırma yapılmıştır. Genel olarak yaygın olan görüşler şöyle özetlenebilir; bilinçsiz şekilde yapılan meslek liseleri ve yüksekokulların seçimi sonucunda meslek eğitiminde başarısızlıkların yaşandığı görülmektedir. Aynı şekilde eğitim kadrosunda yaşanan sıkıntılar, laboratuvar ve atölye eksikliği mesleki ve teknik eğitimde niteliğin düşmesinde önemli bir sebep olarak görülmektedir. Bir mesleğin öğretiminde ihtiyaç duyulan araç ve gereçlerin yeterli düzeyde bulunmamasının mesleki eğitimi olumsuz yönde etkilediği iddiaları da mevcuttur. Meslek liselerine olan yönelimin azalmasında önemli bir sebep olarak; son yıllarda üniversiteye girişte uygulanan sistemin adaletsizliğe ve eşitsizliğe neden olması görülmektedir. Mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarının problemlerini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmalar arasında pek az araştırma meslek liselerinde örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına değinmiş ve sorunlara bu perspektiften bakmaya çalışmıştır. Bu araştırmayla meslek liselerinde performans, verimlilik, etkinlikle doğrudan ilişkili olan örgüt kültürü, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme kavramları incelenmiş ve meslek liselerinde mevcut problemlere bir de bu kavramların çerçevesinden bakılmaya çalışılmıştır.

Örgütler ortak amacı gerçekleştirmek isteyen bireylerle var olurlar. Örgüt üyeleri örgütün amaçlarını benimsediğinde örgüt kurallarını, davranışlarını, değerlerini de benimseyecektir. Genel olarak okulların aynı amaç için var olduğu bilinse de her okulun kendine özgü alt amaçları ve bu amaçlara ulaşmak için benimsediği kuralları, stratejileri, değerleri, normları, felsefeleri, bakış açıları, beklentileri, tutumları, efsaneleri, yönelimleri vardır. Bunlar o okulun kültürünü oluşturur. Eğitim kurumları toplumsal kültürün oluşmasında önemli bir katkı sağlarken, toplumsal kültürün kuşaktan kuşağa aktarılmasına da aracılık eder.

Örgüt kültürünün oluşumundaki eksiklikleri tespit etmek ve uygulamaya dönük öneri geliştirmek, okullardaki başarıyı, verimi, etkililiği artırmak için önemlidir. Bu nedenle araştırma; mesleki ve teknik eğitim kurumlarında öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürünü algılama düzeylerini belirleyerek, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının geliştirilmesi, etkililiğinin ve niteliklerinin artırılabilmesi, öğretmenlerin sahip olması gereken tutum ve beceriler konusunda eğitim politikacısı ve uygulayıcılarına

bilgi sağlaması, mevcut problemlere farklı bir açıdan bakılmasını sağlaması bakımından önemli görülmektedir.

Ülkemizde mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarını tercih eden öğrencilerin ilköğretim başarı ortalamalarının düşük olması, ortaöğretime geçiş sınavında yeterli başarıyı sağlayamayan öğrencilerin bu kurumları tercih etmesi ve mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olan öğrencilerin bir üst öğrenim kurumuna yerleşme ve istihdam oranlarının düşük olması, mesleki ve teknik eğitim kurumlarına ilişkin olumsuz imaj algısı oluşmasına neden olmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik imaj algısı onların performansını, öğrencilerin başarabileceğine olan inancını, motivasyonunu, iş doyumunu etkileyecektir ve aynı zamanda öğretmenlerin geliştirdiği imaj algısı sonucunda oluşturdukları tutumlar öğrencilerin motivasyonunu, başarabileceklerine olan inancını, özgüven ve öz yeterliliklerini de etkileyecektir. Sonuç olarak oluşan imaj algısına bağlı olarak öğretmen ve öğrencilerin performansı doğrudan etkilenecektir. Bu araştırma mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kurumlarına yönelik imaj algılarını belirlemeye çalışması ve bu konuda yapılacak çalışmalara fikir vermesi yönünden önem arz etmektedir.

Çalışan kurumuyla özdeşleştiğinde, kurumun elde ettiği başarıları kendi başarısı, kurumun başarısızlıklarını da kendi başarısızlığı olarak görür. Örgütle özdeşleşmede örgüte ilişkin imaj algısı oldukça önemlidir. Olumlu oluşan imaj algısı çalışanın örgütle özdeşleşmesini sağlayacağı gibi örgüt içerisinde örgütle özdeşleşemeyen bireylerin varlığı örgütün genel imajını da olumsuz etkileyecektir. Bu araştırma mesleki ve teknik eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyini ölçmesi ve özdeşleşme düzeyinin artırılması amacıyla öneriler vermesi ve yöneticilerin örgütsel özdeşleşmenin geliştirilmesi için yapacağı çalışmalara katkı sağlayacak sonuçlar ortaya koyması dolayısıyla önemlidir.

Ulaşılan sonuçlar ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının daha etkili ve verimli olması yönünde gelişmeler sağlanabileceği düşünülmektedir. Bu çalışma ayrıca, kurum üyelerinin verimliliğini artırma noktası göz önüne alındığında araştırmanın yapıldığı kurumlardaki eğitim ve öğretim faaliyetlerine de katkıda bulunabilecektir.

1.3. Sayıtlar

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin ölçeklerde yer alan sorulara samimi ve kendilerini yansıtabilecek şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırma 2014-2015 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır. Öğretmenlerin kurumlarındaki mevcut örgüt kültürüne ve örgütsel imaja ilişkin, algılamaları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri araştırmada kullanılan ölçme aracındaki sorularla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Araştırmada ele alınan bazı önemli kavramların tanımlarına aşağıda yer verilmiştir:

Mesleki ve teknik eğitim: Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarıdır. (3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu, madde 3.)

Örgüt kültürü: Örgüt kültürü, üyelerin davranışını etkileyen, paylaşılan, inanç ve değer şeklindeki soyut unsurlarla, sembol şeklinde ifade edilen (dil, tören, hikaye,

kahraman, gelenek, vb.) ve örgüt içinde doğrudan gözlenebilen unsurların bileşkesinden ortaya çıkmaktadır (Halis, 2003, s. 111).

Örgütsel imaj: İnsanların zihinlerinde var olan örgütle ilgili izlenimlerinin toplamıdır (Dowling,1993, s.104).

Örgütsel özdeşleşme: Bir örgütle birlik olma veya bir örgüte ait olma algısıdır (Ashforth ve Mael, 1989, s.34).

2. BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde ilk olarak örgüt kültürünün kavramsal çerçevesi ile ilgili olarak kültür kavramı, kültürün özellikleri, örgüt kültürünün oluşması, örgüt kültürünü oluşturan faktörler, örgüt kültürü modelleri, örgüt kültürünün sınıflandırılması açıklanmıştır. Ardından, imaj ve örgütsel imaj kavramları, örgütsel imajın öğeleri, örgütsel imajın oluşturulması, örgütsel imajın yönetilmesi ve eğitim örgütleri daha sonra örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanmıştır. Son olarak, örgüt kültürü ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış olan çalışmalar, eğitim örgütlerinde örgütsel imaj ile ilgili çalışmalar ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.1. Kültürün tanımı

Kültür kavramı ile ilgili her alan farklı tanımlamalar yapmıştır. Küreselleşme sonucunda toplumlar ve kültürler arasındaki etkileşimin artmasıyla kültür ile ilgili yeni kavramlar da ortaya çıkmaktadır.

Fransızca Cultura'dan gelen kültür sözcüğü Latince'de, "Colere", sürmek, ekip-biçmek anlamına karşılık gelmekte ve "cultura" aynı zamanda Türkçe'deki "ekin" anlamında da kullanılmaktadır. İlk kez Voltaire'in "Culture" sözcüğünü, insan zekâsının oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi anlamında kullanmış olduğu ileri sürülmektedir (Güvenç, 1994). Ancak zaman içinde kültür kelimesine yüklenen anlam farklılaşmış ve kültür insanın hayat biçimine bağlanmıştır (Erdoğan, 1983).

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre kültür: Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr).

Literatürde kültüre ilişkin ilk tanımlama İngiliz antropolog Tylor tarafından yapılmıştır. Tylor'ın 1871'deki çalışmasına göre kültür; bilgi, inanç, sanat, hukuk, ahlak, adetler, gelenekler, kişinin yaşayarak edindiği huylar ve yeteneklerin bütünüdür (Kabakcı, 2007, s.3).

Kültür sözcüğü dilimizde ilk kullananlardan olan Ziya Gökalp kültürü: bireyin üstünde organik bir gerçek olarak kabul etmiştir. Ona göre kültür, toplumu birleştiren düşünce ve kurumların organik bir biçimde bütünleşmiş şeklidir (Gökalp, 1996).

Doğan'a (2007) göre kültür, toplumsal süreç içerisinde karşılaşılan güçlüklerin çözümünde öğrenilen ve yeni katılan bireylere verilmek istenen beceri, deneyim, tecrübe, yöntem, gelenek, görenek, değer ve inançların tümüdür. Kültür, toplumu oluşturan bireyleri sadece paylaşılan değerler, duygular, inançlarla değil aynı zamanda bireylerden yerine getirmesi beklenen sorumluluklar itibarıyla da bütünleştirir.

Kültür, daha geniş bir ifadeyle bir toplumu oluşturan insanların kendi aralarındaki ilişki ve etkileşim sonucunda oluşan bütün insan yapısı nesnelere, ekonomik, dinsel,

siyasal, toplumsal kurumları; sanat, dil, felsefe, töre, tutum ve işlevleri; bütün inanç ve ülküleri kapsamaktadır (Başaran, 1994).

Kültür kavramıyla ilgili pek çok farklı tanımlamalar yapılmıştır. Tanımlamalara bakıldığında; kültürün bazı unsurların birleşiminden oluştuğu, toplumsal gelişme sürecinde oluştuğu, öğrenilen davranışlardan oluştuğu, toplum üyelerince paylaşıldığı, değişebildiği, birleştirici ve bütünleştirici fonksiyonunun olduğu, kültürün ortak özellikleri olarak görülmektedir.

2.1.2. Kültürün özellikleri

Farklı anlayışlara göre değişik biçimlerde tanımlanabilen kültürün özellikleri Güvenç (1994, s. 101-105) tarafından aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır:

- **Kültür öğrenilir**

Kültür insanların içgüdüleriyle veya genetik faktörler yoluyla elde ettiği davranış ve tepki eğilimleri değil, doğduktan sonra yaşantısı içinde öğrendiği, eğitimle kazandığı alışkanlıklardır. Bu yüzden kültür, öğrenmenin kurallarına, ilkelerine, yasalarına uygun olmalıdır.

- **Kültür tarihidir ve süreklidir**

Kültür kuşaktan kuşağa öğrenilerek geçer ve süreklilik kazanır. Bu sürekliliği sağlamada gelenek ve görenekler önemli bir araç olarak görülmektedir. Kültür öncelikle ailede öğrenilerek kazanılır ve sonrasında iş ortamında, arkadaş ortamında ve buna benzer toplumsal gruplar içerisinde sosyalleşme sürecinin sonucu olarak gelişmektedir.

- **Kültür toplumsaldır**

Kültürel sistemin öğrettikleri, toplumlarda yaşayan insanlarca yaratılır ve ortaklaşa paylaşılır. Bir grubun alışkanlık, davranış, tutum ve değerleri o grubun kültürünü oluşturur.

- **Kültür, ideal ya da idealleştirilmiş kurallar sistemidir**

Kültür, çoğunlukla ideal yani olması gereken kural ve davranışlardan oluşur. Her davranış ve olay ideal olmayabilir ancak kültürü paylaşan bireyler kültürel kuralı ve kurala uymayan davranışları hemen tanımaktadırlar.

- **Kültür, ihtiyaçları karşılayıcı ve doyum sağlayıcıdır**

Psikoloji bilimine göre alışkanlıklar ancak doyum verici olduğu sürece devam etmektedir. Bu sebeple kültürel öğelerin devamı için de toplumun üyelerine bir doyum veya hizmet sağlaması gereklidir.

- **Kültür değişir**

Kültürler zaman içerisinde bireylerin biyolojik ve psikolojik istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde doğal çevreye uyum gösterirler. Uyumun sağlanabilmesi için çevre koşullarına göre değişimin sağlanması şarttır. Kültür dinamik bir nitelik taşımaktadır. Kültürdeki değişim hızı toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir. Bunun sebebi toplumların çağın gereksinimlerine uyum sağlayabilmesinde yaşadığı farklılıklardır.

- **Kültür bütünleştiricidir**

Bir kültürün üyeleri, uyumlu ve bütünleşmiş bir sistemi oluşturmak eğilimindedirler. Kültürün bütünleşme süreci, zaman içerisinde meydana gelen

sosyal/kültürel değişimlerin oluşturduğu uçurumları ve çatışmaları uzlaştıırıp kapatmaya çalışır.

- **Kültür bir soyutlamadır**

Kültür soyut bir kavramdır yani bütünüyle maddi gözlenebilir bir şey ya da olgu değildir. Kültür kavramını haritaya benzetirsek harita bir bölgenin kendisi değil de onun, küçük ve soyut bir modeli ise; kültür kavramı da toplumsal yapı ve kurumların kendisi değil, kavramsal ve soyut bir modelidir. Kültürün soyut bir kavram olmasının yanında, somut öğeler (adet, görenek, dil vb.) oluşturduğu da görölmektedir.

2.1.3. Örgüt kavramı

Türk Dil kurumunun sözlüğünde örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat diye tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr).

İlgili literatür incelendiğinde örgütün pek çok farklı tanımının yapıldığı görölmektedir. Bunlardan bazılarına aşığıda yer verilmiştir;

Örgütler; işletmenin amaçlarına erişebilmesi için hangi işlevleri yapması gerektiğine ve bu işlevleri yapacak kısımların birbirleriyle ahenkli çalışacak şekilde oluşturulmasına, bu kısımlarda çalıştırılmak üzere gerekli olan beşeri ve maddi sermaye unsurlarının tedariki ve uyumlu hale getirilmesine ilişkin süreçlerden oluşmaktadır (Eren, 2001, s.113).

Hicks (1979, s.31-32) ise örgütü, “bireylerin amaçlara ulaşmak için karşılıklı davranışlarda buldukları yapısal bir süreç” olarak tanımlar ve örgütleri şu beş temel esasa dayandırmaktadır; örgütte her zaman bireyler, bu bireylerin çeşitli konularda birbirleriyle ilişkileri bulunmaktadır. Yani, bunlar karşılıklı davranış halindedirler. Bu karşılıklı davranışlar her zaman bir tur yapı içinde düzenlenebilir veya tanımlanabilir. Örgütte bulunan her bireyin bireysel amaçları vardır ki, bu amaçlardan bazıları kendi davranışlarının nedenlerini teşkil eder. Bu karşılıklı davranışlar, belki bireylerin kendi amaçlarından farklı, fakat bunlarla ilgili ve birbirine uygun birleşik amaçların sağlanmasında yardımcı olmaktadır.

Schein (1977) tarafından örgüt; iş ve işlev bölümü sonucu, bir yaptırım gücü ve sorumluluk sıra düzeni içinde ortak ve açık bir amacın gerçekleşmesi için bir insan topluluğunun etkinliklerinin koordinasyonu olarak tanımlanabilir (Terzi, 2000, s.1).

Bedestenci’ye (Bedestenci, Büyükbeşe ve Bakan, 2004, s.8) göre; örgüt, birden fazla kişinin, bir araya gelerek oluşturdukları, önceden belirlenmiş, benimsenen ve paylaşılan amaç ve görevleri yerine getirebilmek için, maddi ve manevi yetenek, güç, bilgi, beceri vb. bütün kaynakların bilinçli olarak paylaşıldığı, canlı ve açık sosyal sistem ya da toplumsal birim olarak tanımlanmaktadır.

Yapılmış olan tanımlamalara bakıldığında, örgütün bir amaç için oluştuğu, birden fazla kişinin gayret, bilgi ve becerilerinin toplamıyla iş bölümü ve koordinasyonunun sağlandığı, açık bir sosyal sistem olduğu görölmektedir.

2.1.4. Örgüt kültürü

İlgili literatür incelendiğinde örgüt kültürünün pek çok farklı tanımının yapıldığı görölmektedir. Bunlardan bazılarına aşığıda yer verilmiştir;

Örgüt kültürü, bir takım değerlerden oluşmuş, bu değerlerin olduğu gibi kabul edildiği ve örgüt içinde çalışanlar tarafından ortaya atılmış bir kavramdır (Moorhead, G.;

Griffin, 1989, s. 497, akt. Örucü ve Ayhan, 2001). Örgüt kültürü, örgütün zaman içerisinde oluşturduğu ve biçimlendirdiği gelenekler, inançlar ve değerler örüntüsüdür (Deal ve Peterson, 1991, s. 7, akt. Bakan, 2009).

Schein'e (2006) göre; örgüt kültürü; dışsal ve içsel uyum problemlerini çözebilmek için üyeler tarafından keşfedilen, öğrenilen, geliştirilen ve örgüte yeni katılan üyelere bu problemleri doğru algılama, düşünme ve hissetme biçimi olarak aktarılan varsayımlar modelidir.

Başaran (1991) örgüt kültürünü, "örgüt çalışanlarınca oluşturulan ve gelecek nesillere iletilen, örgüte, örgütün hedeflerine ve görevlerine ilişkin değer ve düzgülerden meydana gelen bir örüntü" olarak tanımlamıştır. Erdoğan (1975), "örgütün çalışma şekli ve faaliyetlerini etkileyen, belirli gruplarca meydana gelen inançlar, değerler, adetler ve diğer kişiler arası ilişkilerin sonuçlarının bütünü"; Kozlu (1986) da, "paylaşılan temel değerler, inançlar ve kahramanlar, merasimler, öyküler ve efsaneler" olarak tanımlamıştır.

Karşlı'ya (2004, s.35) göre; örgüt kültürü; örgüte katılan bireylerin taşıdığı değerler, inançlar, törenler, efsaneler, saygılılar, fikirler, kurallar ve simgelerin örgütü oluşturan bireylerce paylaşılması ve benimsenmesi sonucunda örgüte özgü olan yeni inanç ve beklenti örüntülerine dönüşmesiyle oluşan örgütsel anlam ve semboller sistemidir. Örgütün kişiliği sahip olduğu kültürdür.

Diñer'e (1998, s.271) göre; örgüt kültürü, "bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir".

Farklı tanımların birleştiği noktalar şöyle sıralanabilir:

1. Örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerlerdir.
2. Örgüt kültürü, örgütteki işleri planlama, koordine ve organize etme, yapma ve yürütme biçimidir.
3. Örgüt kültürü örgüte, onu diğer örgütlerden ayıran bir kişilik kazandırır.
4. Örgüt kültürü örgütte hakim olan ve paylaşılan değerlerden oluşan, örgüt içinde anlatılan hikâyeler, inançlar ve sloganlardan meydana gelen bir yapıdır.
5. Örgüt kültürü, örgütün başarısını doğrudan etkilemektedir.
6. Örgüt kültürü, yönetici ve liderlerin kararlarından, söylem ve düşüncelerinden büyük oranda etkilenmektedir (Berberoğlu ve Baraz, 1999).

Yapılmış olan tanımlamalara bakıldığında, örgüt kültürü işgörenler tarafından zaman içerisinde oluşturulan ve biçimlenen, örgüt üyelerince paylaşılan, örgütün başarısını doğrudan etkileyen ve örgütü diğer örgütlerden ayıran gelenek, inanç ve değerler örüntüsüdür.

2.1.5. Örgütsel Kültürün Oluşması

Örgüt kültürünün oluşumu ile ilgili üç görüş bulunmaktadır.

- Örgütün kurucusu ve diğer yöneticileri örgüte kendi görüş, varsayım, değer ve kurallarını getirirler ve bunları örgütün diğer üyelerine de benimsetirler.
- Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin örgüt içinde birleşme, bütünleşme çabası ve çevreye uyum sorunlarını çözmek için girdikleri iletişim ve etkileşimlerden doğar.

- Örgütün kimliği, denetimi, örgüt üyelerinin bireysel gereksinimleri ve örgüt üyelerinin örgüt içinde ve çevresinde kabul görmesi ile ilgili sorunlara ilişkin olarak geliştirdikleri çözümler örgüt kültürünü oluşturmaktadır.

Örgüt kültürünün oluşumunda kurucuların yanı sıra örgüt üyelerinin de rolü bulunmaktadır, örgüt üyeleri de kendilerine özgü değer ve normlardan oluşan bir kültür oluştururlar. Örgüt kültürünün gelişmesi, örgüt içindeki çalışanların (görevlilerin) toplu yaşamasının sonucudur (Başaran, 1991).

Örgüt kültürü genel olarak şu aşamaları içermektedir (Doğan, 1997, s. 63-64);

- Birinci aşamada, sadece örgütün veya organizasyonun kurucusu örgütü oluşturmak amacıyla yeni bir girişim fikrine sahip olur.
- İkinci aşamada örgütün kurucusu bir ya da daha fazla kişiyle örgüte ilişkin görüşlerini paylaşır ve onları örgüt içine katar. Bu kişiler örgüt kurucusunun bakış açısını benimser, böyle bir fikrin doğru ve değerli olduğuna, risk söz konusu olsa bile, katlanılan riskin yanında getiri sağlayacağına, örgütün amacı için bu riske katlanmaya değerine inanırlar.
- Üçüncü aşamada kurucunun oluşturduğu bu grup örgüt için kaynak araştırmaya başlar, örgüt imkânlarıyla ve örgütün amacını gerçekleştirmesine yardımcı olacak uygun nitelikte bina, yer, fon vb. bulmaya çalışır.
- Son aşamada ise örgütü oluşturan bu kişiler yanında yeni kişiler örgüt bünyesine kabul edilir ve örgütün kültürü kurulmaya başlanmış olur.

2.1.6. Örgüt kültürünü oluşturan faktörler

Örgüt kültürünü oluşturan temel unsurlar olarak; değerler, normlar, varsayımlar, hikaye ve efsaneler, törenler, semboller, kahramanlar ve dil sayılabilir. Aşağıda bu öğelerden kısaca bahsedilecektir.

2.1.6.1. Değerler

Başaran'a (1991) göre; değerler, insanların mevcut durumu, eylem ve nesnelere diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri örüntüleri kapsar. Değerler, çalışanların davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. İnsan, nesne ve olayların toplumca ne değerde bulunduğunu örgütçe geliştirilen kültürel değerler belirler. Ataman'a (2001) göre; örgüt kültürünün temel unsurlarından olan değerler ve normlar örgüt içerisindeki bireylere has olan deyimler, söylentiler ile ifade edilir. Örgüt üyeleri tarafından ortak olarak kullanılan mecazi anlamındaki deyimler, espriler ve şarkılar örgüt üyelerinde topluluk hissi yaratır ve motive eder.

Değerler iyi ve kötü ayrımının oluşmasında önemlidir. Değerler seçenekler arasında iyi olanı belirleyebilmeyi, tercih ve yargılama yapabilmeyi sağlar. Değerler olan şeyleri değil daha çok olması istenen ideal hedefleri belirler ve temsil eder. Bu hedefler genellikle olumlu sonuçlar doğurduğu bilinen, yapılması ve benimsenmesi durumunda kişinin kendisine, içinde bulunduğu örgüte ve örgütün çevresine katkı sağlayacağı düşünülen benimsenmesi istenen dürüstlük, saygınlık, çalışkanlık, yardımseverlik gibi soyut kavramlardır.

2.1.6.2. Liderler ve Kahramanlar

Şişman'a (1994) göre; kahramanlar çalışılan birimlerin her kademesinden çıkabilir. Kahraman olabilmek için sadece verilen görevleri yapmak ve çalışmak yeterli değildir, aynı zaman da örgüt için özveri de bulunmak gerekir. Liderler ve kahramanlar örgütün değer ve inançlarını kendi kişiliklerinde yansıtır. Kahramanlar geçmişte ya da içinde bulunulan zamanda örgüt için yararlı hizmetlerde bulunan ve bu hizmetleri nedeniyle devleşen, örgütü amaçlarına ve amaçlarının da ötesine ulaştıran kişilerdir. Örgüt içerisinde kahraman olarak nitelenen örgüt açısından ideal özelliklere sahip olan birden fazla kişi olabilmektedir. Kahraman olarak nitelenen kişiler ölmüş, yaşayan ya da hayali kişiler olabilir.

Örgütsel kahramanlar, örgütteki bireyler için rol modeldir. Kahramanlar üyelere performans kriterlerini göstererek, hedeflere ulaşmada yön verirler ayrıca örgütü dış çevreye karşı temsil eder ve örgütteki bireyleri motive ederler. Kahramanlarla ilgili anlatılan hikâyeler, okul üyelerine bazı değerleri aktarır ve onların grupla bütünleşmelerini, örgütsel amaçlar doğrultusunda güdülenmelerini sağlar (Deal ve Kennedy, 1982, akt. Şişman, 1994).

Kozlu'ya (1986) göre; örgüt kahramanları, çalışanları örgüt hedeflerine ulaşma konusunda teşvik eden, moral ve motivasyonu sağlayan, örgüt kültürünü dışarıya karşı temsil eden ve örgüt kültürüne büyük ölçüde katkı sağlayan kişidir. Özkalp ve Kirel'e (2004) göre; Kahramanlar örgütün değerlerini ve kültürünü kişiliklerinde somutlaştıran insanlardır. Örgüt içinde örnek alınan kahramanlar ulaşılabilir bir kişiliği temsil eder. Örgüt üyeleri için kahramanların elde etmiş olduğu başarılar örgütün diğer çalışanlarını motive etmektedir, çalışanlar örgüt içerisinde kahraman olabileceklerini düşünür ve bunun için çaba sarf ederler. Yani kahramanlık örgüt çalışanlarının yeteneklerinin ve kapasitelerinin ilerisinde bir şey değildir.

2.1.6.3. Törenler ve Seremoniler

Törenler, örgütün temel değerlerini, öncelikli ve önemli amaçlarını, amaçlara ulaşmada kimin ve neyin önemli olduğunu, kimin ve neyin feda edilebileceğini gösteren ve bunu pekiştirerek örgüte ve çevresine hatırlatan hareketlerdir (Eyüpoğlu, 2006). Tören ve toplantılar içinde, karşılama, buluşma, anma, emeklilik, mezuniyet törenleri, özel gün ve haftalar, bayramlar, okullarda yapılan İstiklal Marşı törenleri, ilköğretim okullarında her gün içilen antlar sayılabilir. Güçlü örgüt kültürlerinin bu tür sembollerle pekiştirildiği söylenebilir (Balcı, 2001). Törenler, neyin önemli ve değerli olduğunu vurgulayarak örgüt üyeleri arasında ortak bir yaşam sağlar. Trice and Beyer törenleri “İnsanların iyi bir biçimde tanımlanmış birtakım rolleri icra ettikleri sosyal dramalar.” olarak tanımladıktan sonra, bunların ayrıntılı bir biçimde planlanması ve iyi bir biçimde yönetilmesi gerekli etkinlikler olduğunu; sosyal etkileşimlerden oluştuğunu; katılanlar faydalı sosyal sonuçlarının olduğunu belirtmiştir (Şişman, 1994).

Eren'e (2004) göre; Seremoni, önceden planlanan özel ve anlamlı bir olay için örgüt üyelerinin toplanarak ortaya koyduğu faaliyetler bütünüdür. Bu faaliyetlerle örgütün amaçlarına, değer ve normlarına hizmet etmiş kişilerin başarılarından bahsedilir, bu kişiler ödüllendirilir ya da övgü ve saygı ile hatırlanarak ve hatırlatılarak diğer üyelere örnek olmaları amaçlanır.

2.1.6.4. Hikaye ve Mitler

Örgütsel hikâyeler, örgütün geçmişinde yaşanmış olan olayları ifade eder. Başarılı örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar, üyeleri bir araya getiren etkinliklerde örgütün değerlerini açıklayan hikâyeler ve anılar anlatırlar. Örgütün tarihinde başarılı olan yönetici ve çalışanların hikâyelerinin paylaşılması, yeni üyelerin sosyalleşmesinde, mevcut üyelerin motive olmasında, örgütün amaçlarının hatırlanmasında önemli katkı sağlamaktadır. Ayrıca geçmişte yaşanan problemlerin nasıl çözüldüğünü anlamak mevcut problemlerin tespitine ve çözümüne yardımcı olacaktır (Şişman, 2007).

İdealleştirilmiş ve abartılmış olmalarına rağmen, mitler; örgüt üyeleri arasındaki bağları pekiştirir ve örgütü diğer örgütlerden ayırır. Grubun gerçekliği nasıl gördüğünü ve oluşturduğunu anlamaya yardımcı olan mitler; zaman içerisinde oluşturan efsane ve öykülerden oluşmaktadır (Terzi, 2000).

2.1.6.5. Dil

Her insan gurubu birbiriyle iletişim kurmak için geliştirip kullandığı bir dile sahiptir. Her ülkenin bir ya da daha fazla ana dili olduğu gibi, örgütlerin de çalışanları tarafından anlaşılabilir ve kullanılan kendilerine özgü bir dili vardır. Çalışanların bu dili öğrenmeleri, örgütün kültürünü kabul ettiklerini ve benimsediklerini gösterir. Böylelikle, kültürü korur, geliştirir ve yaşatırlar. Her örgütün kendine özgü olan dili içinde; argo ifadeler, deyimler, şakalar, mecazlar, metaforlar, sloganlar, sözel semboller yer almaktadır (Güçlü, 2003).

2.1.6.6. Adetler (Ritüeller)

Ritüeller, örgüt üyelerinin örgüte dair düşüncelerini ve örgütteki faaliyetlerini etkileyebilmek için bazı zamanlarda tekrarlanan ve standardize edilmiş eylemlerdir. Örneğin, yeni bir yöneticiyi tanıtmaya amacıyla yapılan toplantılar ve düzenlenen resmi yemekler örnek olarak verilebilir (Eyüpoğlu, 2006).

Ritüeller, kültürün temelini oluşturan inanç ve değerleri sembolik hale getirir. Örgüt hayatında ödülleri, toplantı formatı, yazışma biçimi, konuşma tarzı, emekliliğe ayrılanlar için verilen ziyafetleri düzenleme biçimi, yemek, piknik gibi etkinlikler vb. ritüeller kültürü somut olarak görebilmeye yardımcı olur (Aydın, 2000).

2.1.6.7. Normlar

Normlar bir gruptaki bireylerce paylaşılan, gruptaki bireylerin ilişkilerini düzenleyen ve eylemlerine yön veren değerlerin yansımasıdır. Normlar, örgütsel kültür içinde davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir (Aydın, 2001).

Normların başlıca özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Doğan, 2007):

1. Normlar grubun eylemleri ile ilgilidir.
2. Normların gözlenebilir davranışlarla ilgilidir.
3. Normlarda davranışlar ödül ile pekiştirilebilmekte ve ceza ile engellenebilmektedir.
4. Normlar, kabul edilebilir ve kabul edilemeyen davranışlar hakkında anlaşılabilir düşünceleri içerirler.
5. Normları oluşturan inanç ve düşünceler grup üyelerinin tamamı ya da bir kısmı tarafından benimsenir.

Yöneticinin duymak istemeyeceği şeyleri söylememek, kötü olayları fazla düşünmemek ve büyütmek, hesaplarda dolandırıcılık yapmamak, örgütü dışarıdaki insanlara karşı eleştirmemek gibi davranışlar herhangi bir örgütün normlarına örnek olabilir (Aydın, 2000).

2.1.6.8. İnançlar

Örgüt kültürünün temel unsurlarından birisi de inançlardır. İnançlar bilinçli bir şekilde oluşan, insanların belirli bir konuda tartışmasız kabul ettikleri doğrular, gerçekler anlamını taşımaktadır (Şişman, 2007). İnançlar, bireyin gerçeği şu anda ve geçmişte nasıl algıladığına ilişkin bilgilerinden oluşur ve sosyal gerçekleri nasıl anlamlandırdığını ifade ederler (Bozkurt, 2000).

İnançların oluşmasında kişisel eğilimlerin yanında toplumsal üst kültürler de etkilidir. Bu yüzden örgüt yönetiminin, farklı etnik ve kültürel ortamlardan örgüte katılan çalışanları en iyi şekilde idare edebilmesi için, örgütün alt kümesi olduğu sosyal kesimlere ait kültürel yapıyı analiz ve tanıma çabası içerisinde olması gerekmektedir. Çünkü örgüt üyelerinin örgüte taşıdığı inançlar işe ilişkin tavırlarını, tutumlarını, davranışlarını ve örgüt içindeki ilişkilerini etkilemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

2.1.6.9. Gizli Sayılıtlar

İş görenlerin insanlar, nesnelere ve olaylarla ilgili geliştirdikleri örtülü (gizli) inançlardır. Gizli sayılıtlar, doğruluğu tartışılmadan kabul edilen iş görenin davranışını etkileyen inançlardır (Çelik, 2009).

Schneider'e (1988) göre, örgüt kültürünün özünü oluşturan sayılıtlar, örgüt üyelerinin kendilerini, başkalarını, kısaca dünyayı algılama ve değerlendirme biçimi olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2009). Sayılıtlar, örgüt kültürünün değer, inanç ve norm sistemine yön vermektedir (Bozkurt, 2000).

2.1.6.10. Semboller

Semboller bir anlam ya da değeri temsil eden işaretlerdir; çağrışım oluşturarak duyguları hatırlatır ve bu şekilde düşüncelere canlılık katar (Köse, Tetik ve Ercan, 2001). Bir örgütte sembollerin birçok işlevi vardır. Semboller örgüt içerisinde bütünleşmeyi sağlar. Semboller, bireylerin günlük rollerini, önceliklerini, çalışma biçimlerini düzenler ve meşrulaştırır. Ayrıca, sembollerin bir başka işlevi de geçmişe ait tüm örgüt üyelerinin paylaştıkları bir bellek oluşturmak, geleceğe yönelik olarak da, bireylerin kararlarına, davranışlarına yön vermesi açısından bir başvuru çerçevesi yaratmaktır. Bunların yanında sembollerin, sistemlerin sürekliliğini sağlayıcı ve sistemlerdeki değişmeyi yönlendirici işlevi de vardır (Sargut, 2010, s.92-95).

Örgütsel semboller, örgüte dahil bireylerin olduğu gibi, örgüte yeni katılan bireylerin de örgüt içindeki yaşantıyı ve bu yaşantıyı oluşturan değerleri, inançları, normları tanımasını ve öğrenmesini sağlar. Bu yönüyle örgütsel semboller, örgüt üyeleri için bir iletişim ve öğrenme aracıdır (Şişman, 1994, s.68).

Semboller, özellikle başarılı işletmelerde, iş görenler arasında statü farklılıklarını iş yaşamı dışında hissettirmeyerek ve tek amaç için birlikte hareket etmeye teşvik ederek, çalışanların işe ve örgüte karşı motivasyonunun ve bağlılığının artmasında önemli rol oynamaktadır (Varol, 1993).

2.1.7. Örgüt Kültürü modelleri ve örgüt kültürünün sınıflandırılması

Örgüt kültürü ile ilgili olarak yönetim bilimi uzmanları tarafından geliştirilmiş birçok örgüt kültürü modelleri bulunmaktadır. Bunlardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

2.1.7.1. Deal ve Kennedy' e Göre Örgüt Kültürü Modeli

Deal ve Kennedy, çevre ve örgüt kültürü arasındaki ilişkileri iki boyutlu değişkenle dört değişik kültür biçimi oluşturarak açıklamaktadırlar. Bu kültür biçimlerinin oluşmasına, işletmelerin stratejik kararlar alırken göz önüne alması gereken çevresel belirsizlik derecesi ve atılan adımların başarısı konusunda işletmenin çevresinden aldığı geri beslemenin hızı etki etmektedir (Eren, 2004). Deal ve Kennedy'nin açıkladığı dört değişik tip kültür aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Çevre-Stratejik Kararlar ve Dört Değişik Tip Kültür

	Geri besleme hızı	
	Hızlı	Yavaş
Yüksek risk kararları	Sert erkek, maço kültürü	Şirketin üzerine iddiaya gir kültürü
Düşük risk kararları	Çok çalış, sert oyna kültürü	Süreç kültürü

Kaynak: Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta. (s.152).

- **Sert Erkek, Maço Kültürü (Tough-Guy, Macho Culture)**

Sert Erkek, Maço Kültürü, çevresel belirsizliğin fazla ve geri beslemenin hızlı gerçekleştiği çevresel koşullarda görülmektedir. Dolayısıyla çevresel belirsizlikler bu kurumları yüksek riskli kararlar almaya zorlamaktadır. Bu tür kurumlar, yüksek riskli kararlar almaktan çekinmez ve sonuçları hemen alır. Bu yüzden, bu kültür tipine sahip olan kurumlara literatürde kavgaya tutuşan ve hemen netice alan sert erkek tiplmesi yapılmıştır (Türk, 2003, s.53).

Bu kültürü benimseyen şirketlerde, çalışanların hızlı ve cesur karar alabilmesi ve başarısızlık durumuna hazır olabilmesi gerekmektedir. Maço kültürlerde çevresel koşulların belirsiz olması dolayısıyla kısa dönemli planlar daha çok tercih edilir. Çünkü belirsizlik ortamında uzun dönemde yaşanabilecek durumlar kestirilemez. Yine çevresel belirsizlikler dolayısıyla içgüdülere daha çok önem verilir (Alamur, 2005). Bu kültürü benimseyen sektörler örnek olarak reklâm, kozmetik, film, inşaat, sağlık ve güvenlik sektörü verilebilir. Bu sektörlerde risk fazladır ama kazanç da çok fazla olabilmektedir (Terzi, 2000).

- **Sıkı Çalış / Sert Oyna Kültürü (Work Hard/ Play Hard Culture)**

Çok çalış/sert oyna kültüründe alınan kararların risk derecesi düşüktür ancak çevreden geri besleme hızı yüksektir. Maço kültürünün aksine, ekip halinde organize olarak sıkı çalışan ve bu şekilde yüksek satış hacmini elde edenler bu kültürün

kahramanlarıdır. Çok çalış/sert oyna kültüründe istenen satış rakamlarına ulaşmak için çok çalışmak, rakiplerle mücadele etmek, müşterinin ihtiyaçlarını göz önüne almak ve müşteriye hizmet etmek oldukça önemlidir (Eren, 2004).

Bu kültürde temel ilke yüksek satışa ulaşabilmektir. Bu yüzden müşteriler ve onların ihtiyaçları oldukça önemlidir. Bu tip örgüt kültürüne sahip işletmelerde monotonluk, hantallık, durağanlık istenen durumlar değildir. Bu sebeple dinamik olan, heyecan katacak çalışanlar desteklenmekte, heyecanını ve dinamikliğini kaybeden, hantal çalışanlar da dışlanmaktadır. Bu kültüre, pazarlama yöntemi kuvvetli olan ve satış organizasyonları başarıda önem taşıyan işletmelerde sıkça rastlanmaktadır. Bu işletmelere örnek olarak emlakçılık, otomobil satan işletmeler, bilgisayar üreten ve pazarlayan işletmeler verilebilir (Çetin, 2004).

- **Şirketin Üzerine İddiaya Gir Kültürü (Bet Your Company Culture)**

Şirketin üzerine iddiaya gir kültürü karar almada katlanılması gereken risk derecesinin yüksek olduğu ancak kararların sonucunu görmede çevreden gelecek geri beslemenin yavaş olduğu durumlarda ortaya çıkar. Bu kültürde alınan kararların uygulanabilmesi için uzun bir süreç gereklidir ve başarıya ulaşabilmek oldukça risklidir. Bu kültürde başarıya ulaşabilmek için uzun süreç boyunca sabırla çalışabilecek, bilimsel ve teknik kafaya sahip, yenilik ve keşif peşinde koşan, tek başına olduğu kadar ekiple de uyumlu ve verimli çalışabilen iddialı yönetici ve çalışanlar gerekmektedir. Bu kültürlerde uygulanacak bir projenin sonuçlarını bilemeden, projeye büyük miktarlarda para yatırılır. Projenin üretilmesi, test edilmesi ve piyasaya sunulması aşamalarında projeden dönüt alabilmek aylar hatta yıllar sürebilir. Bu örgüt kültürüne petrol şirketlerinde, havacılık ve uzay sanayisinde ve harp sanayisinde rastlanmaktadır (Terzi, 2000).

- **Süreç Kültürü (Process Culture)**

Süreç Kültürü, çevresel belirsizliğin fazla olmadığı, göze alınacak riskin düşük olduğu ve çevreden alınacak geri beslemenin yavaş olduğu durumlarda ortaya çıkar. Bu kültürlerde geri besleme süreci yavaş çalıştığı için, ne yapıldığından daha çok, neyin nasıl yapılacağı önemlidir. İş görenler, çok çalışmakta ve minimum hata ile işlerini bitirme çabasıdadırlar. Bu kültürde bir işi yaparken, yönetimin inandığı süreçleri takip etmek önemlidir (Eren, 2004). Süreç kültürü, kamu örgütleri, mali hizmet örgütleri ve bankacılık sektöründe görülmektedir (Deal ve Kennedy, 1982 s.108- 119, akt. Terzi, 2000, s.83).

2.1.7.2. Quinn ve Cameron'a Göre Örgüt Kültürü Modeli

Quinn ve Cameron, örgüt içinde oluşan kültürün örgütsel başarıya etkisini araştırmışlardır. Düşünürler stratejinin, örgütün finansal başarısı ile birlikte çalışanların beklediği motive edici ücrette, uygun personel yönetiminde de etkili olduğunu açıklamışlardır (Eren, 2004). Cameron ve Quinn (2000) örgüt kültürlerini; girişimci, işbirliğine dayalı, yapılaşmış ve pazar merkezli kültür olarak dört grupta toplamıştır (Şişman, 2007);

- **Girişimci Kültür**

Bu kültürde, çalışanların uyum içerisinde, esnek ve yaratıcı özelliklerini ön plana çıkararak çalışması, belirsizlik veya fazla enformasyon yüklemesinin olumsuz etkilerini minimize edebilmek için önemlidir. Bu kültürün bulunduğu örgütlerde, örgütsel yapılaşma ve rehberliğin düşük düzeyde olduğu iş ortamında, iş görenlerin deneyim, yenilik ve risk ile bütünleşmesi beklenir.

- **İşbirliğine Dayalı Kültür**

Bu kültüre sahip örgütlerde görülen dostça ilişkiler, bağlılık, sadakat ve ortak değerler örgüte geniş bir aile görünümü vermektedir. Liderler birer yol göstericidir ve ekiple çalışarak birlik içinde, işgörenlerin örgütle bütünleşmesi ve kendilerini geliştirmeleri teşvik edilir.

- **Yapılaşmış Kültür**

Bu kültürün özellikleri; düzen, kurallar, yapılaşma ve verimlilik. Bu kültüre sahip örgütlerde, koordine ve organize etme yetenekleri gelişmiş liderler başarılı olmaktadır. Çalışanların görevleri kurallarla belirlenir. Kural ve politikalar örgütü bir arada ve ayakta tutar. Bu kültür temel endüstri sektöründeki uzun ömürlü işletmelerde görülebilmektedir.

- **Pazar Merkezli Kültür**

Bu kültüre sahip örgütlerde, piyasada önemli bir yere sahip olmak hedeflenmektedir. Bu örgütler, amaca ulaşmaya ve sonuca odaklanmakta, bunun için de rekabete ve dış çevreyle etkileşime önem vermektedirler. Pazar merkezli örgütlerde kararlı, üretime ve kazanmaya eğilimli olan liderler başarılı olabilmektedir.

2.1.7.3. Kilmann' a Göre Örgüt Kültürü Modeli

Kilmann' a göre örgüt kültürü, her şeyi harekete geçiren sosyal bir enerjidir. Kültürün görevi temelinde inançların olduğu günlük işlerde görülebilir. Çünkü örgüt kültürü, örgütte egemen olan inançların ve örgüt ikliminin davranışlarda görülmesidir (Narsap, 2006). Kilmann' a göre kültür, örgütsel bürokrasiyi de yorumlamaktadır. Örgüt kültürüne ait tüm karar, sistem ve mekanizmalar, üyelerin işe yönelik motivasyonlarını ve verimli iş yapmalarını etkilemektedir (Eren, 2004). Kilmann, iyi veya kötü kültür tiplerinden hareketle kültürü iki sınıfa ayırarak incelemiştir (Türk, 2003, s.57- 58):

- **Bürokratik Kültür:**

Bürokratik kültürün daha çok geçmişte benimsenmiş bir kültür biçimi olduğu görülmektedir. Bugün de klasik yaklaşımla yönetilen örgütlerde halen görülebilen bir kültür biçimidir. Bu kültürü benimseyen işletmeler, belli bir büyüklüğe ulaşmış, olgunlaşmış ve oturmuş işletmelerdir. Bu tür kültürlerde merkezi yönetim anlayışı ile hiyerarşik düzene bağlı kalınır, iş tanımları ve iş görenlerin yetki ve sorumlulukları açık ve net şekilde belirlenir. Çalışanlar yakından kontrol edilir ve izlenir. Uygulanan yöntemlerden ve mevcut kültürel yapıdan vazgeçmek ya da yöntemleri değiştirebilmek güçtür.

- **Yenilikçi Kültür:**

Bugün pek çok şirkette, değişimin sürekli ve hızlı olduğu çevreye uyum sağlamada yardım etmesi için gerekli görülen kültürdür. Bürokratik kültürün olduğu örgütlerde yenilikçi kültürün yaşaması mümkün olmamaktadır. Günümüzde değişen dünya karşısında örgütlerin mevcut yerini koruyabilmesi ve daha iyi yerlere gelebilmesi için değişimi takip etmesi, bunun için de hareketli bir örgüt yapısına sahip olması gerekmektedir. Bu kültürlerde çalışanlar bürokratik engellerle karşılaşmak istemezler. Liderler, yenilikçi, atak, girişimci ve değişimden hoşlanan kişiler olmalıdır. Kilmann'a göre yenilikçi örgüt kültürünün sağladığı sosyal enerji ile işletmeler, sürekli değişen ve gelişen koşullarda rakipleri ile yarışabilmekte ve üstünlük sağlama gücü elde edebilmektedirler.

2.1.7.4. Byars' a Göre Örgüt Kültürü Modeli

Byars tarafından geliştirilen örgütsel kültür ölçeğinin birinci boyutu, katılımcılık özelliğinin belirlenmesine, ikincisi ise çevreye karşı gösterilen faaliyetlerin niteliğine ilişkindir (Tanrıverdi, 2007). Byars'a göre kültür tipleri:

- **Sistematik kültür (Katılımcı olan- Tepkisel kültür tipi):** Prosedürlerin, politikaların uygulanması üzerine yoğunlaşmıştır. Görevler kalıplaşmıştır, rutin faaliyetlerle çevrenin ihtiyacı karşılanır.

- **Müteşebbis kültür (Katılımcı olan- Etkisel kültür tipi):** Yeni ürün ve hizmetlerin getirilmesinde oldukça yenilikçidir. Karar vermede katılımcılığın olmamamsından dolayı çalışanlara yönelim yetersizdir. Bireycilik fazladır.

- **Etkileşim kültürü (Katılımcı olmayan- Tepkisel kültür tipi):** İş görenlerin ve müşterilerin ihtiyacını karşılamaya yöneliktir. En iyi hizmet amaçtır. Çevreyi etkilemekten çok ihtiyaçları en iyi şekilde karşılamaya çalışır.

- **Bütünleşik kültür (Katılımcı olmayan-Etkisel kültür tipi):** İş görenlerin ve müşterilerin ihtiyaçlarını etkilemeye, değiştirmeye yöneliktir. Bunu çevreyi etkileyerek rekabeti körükleyerek yapar (Eren, 2004).

2.1.7.5. Parsons' a Göre Örgüt Kültürü Modeli

Parsons geliştirdiği "AGIL" modelinde her sosyal sistemin devamlılığının sağlanabilmesi için belirli fonksiyonların karşılanması gerektiğini ileri sürer. Bu fonksiyonların baş harfleriyle "AGIL" modeli oluşur. Modelde adı geçen dört fonksiyon: Adaptasyon ve uyum (Adaptation), Amaç edinme ve amaca ulaşma (Goal attainment), Bütünleşme (Integration) ve Meşruluk (Legitimacy)' tur (Çelik, 2008). Bu fonksiyonlar ile sosyal sistemler değişim ve gelişmeleri takip eder, yasal olarak çalışmalarına devam eder ve amaçlarına erişir. Bu fonksiyonların yerine getirilebilmesi için ise kültürel değerler önem taşımaktadır (Eren, 2004).

Parsons' un modelinde uyum, sistemin değişen çevreye uyum sağlama yeteneğini, amaca ulaşma, sistemin amaca ulaşma ve amaç belirleme yeteneğini, bütünleşme, sistemin parçalarını bir araya getirme yeteneğini, yasallık ise sistemin yaşamda kalabilme hakkı ve kabulünü gösterir ve sistemin varlığı bunların varlığına bağlıdır. Parsons'a göre her sosyal sistemde bu fonksiyonlar olmalıdır (Özkalp ve Kırel, 2004).

2.1.7.6. Graves' in Örgüt Kültürü Modeli

Graves de (1986) dört kültür türü belirtmiştir (Çetin, 2004, s.46-47);

- **Barbar kültür:**
 - Süreç ve resmiyet gösterir, egoyu tatmin eder,
 - İş görenler işlerine bağımlı ve sahipsiz kişilerdir,
 - Karizmatik liderler ve istikrarsız gruplar vardır,
 - Devamlı telaş atmosferi vardır,
 - Üyeler iniş-çıkış heyecanı yaşar,
 - Karakterler şiddetli bir çatışmada ortaya çıkar.
- **Monarşik kültür:**
 - Sadakat ve azim oldukça önemli görülür buna karşın, formaliteler, bürokrasi ve planlama daha basit görülür,
 - Liderlerin yetenekleriyle büyük ölçüde ilgilidir,
 - Başarı önemli bir problemdir,
 - Lider kaliteleri farklıdır ve terfi de kaliteye bağlıdır.

- **Başkanlık kültürü:**

- Demokratik kültürlerde seçilen liderler, örgüt üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerini bir bütün halinde toplar,
- Alt çalışanlar liderin belli süre için liderlik koltuğunda olduğunu ve etkisinin sınırlı olduğunu bilirler ve dolayısıyla lidere katlanabilirler,
- Liderler çalışanları alt gruplara sürüklenmekten korumak ve üst pozisyonlara erişmelerine yardımcı olabilmek için onlara açık mesajlar vermelidir.

- **Paranoyak kültür:**

- Düzen, statü ve geleneksel yöntem tutkusu vardır,
- Değişmeyen ancak sağlıklı olmanın yanında yanlış da olabilen kültür yapısı vardır,
- Bireysellik kabul edilir ancak sistemin ön yüksekliği korunur.

2.1.7.7. Quchi' nin "Z" Kültürü Modeli

Japonlar, 1970 ve 1980'li yıllarda örgütsel yapılanmalar, kalite gibi konularda getirmiş olduğu yeniliklerle dünya ekonomisine yeni bir gidişat kazandırmıştır. Bu yıllarda Japonlar ABD' de başarılı örgütler oluşturmuştur. Japonların bu başarısından etkilenen ABD'li bilginler ve yöneticiler, Japon örgütlerinin yönetim yapısının ABD örgütlerinden farklı olduğunu görmüşlerdir (Hatiboğlu,1986, s.145). Bu araştırmacılardan biri olan Ouchi, Z teorisini oluşturmuştur. Z teorisi; ABD'deki ve Japonya'daki örgüt yaklaşımlarının ortalamasıdır. Quchi, örgüt kültürünü tipik Amerikan örgütleri (Tip A), tipik Japon örgütleri (Tip J) ve Z tipi Amerikan örgütleri olarak gruplandığı üç ayrı örgüt üzerinde çalışarak incelemiştir (Kırçıl,1984).

A tipi yani tipik Amerikan örgütlerinde sözleşmeye dayalı bir iş ilişkisi olduğu için çalışanlar kendileri için daha iyi olduğuna inandıkları iş fırsatlarını değerlendirir ve çalıştıkları kurumu terk ederler, kurumun artık ihtiyaç duymadığı kişiler de kolaylıkla işten uzaklaştırılabilir. Bu örgütlerde çalışanlar sürekli ve kesin performans ölçümlerine tabi tutulur ve çalışanların uzmanlaşmasına önem verilir. Bu örgüt tipinde, personel değişimi hızlıdır, bu sebeple çalışanlar birbirini kişisel olarak tanıyamazlar, çalışanlar arasında kaynaşma olmaz ve çalışanların iş yaşamları ile sosyal ve özel yaşamları birbirinden ayrılmıştır (Kırçıl,1984).

Quchi, Japon yönetimini (J tipi), altı ilkeyle açıklamıştır. Bunlar; hayat boyu istihdam, yavaş değerlendirme ve yükselme, kolektif karar verme, kolektif sorumluluk, belirlenmeyen kontrol mekanizmaları ve belirlenmemiş meslekler'dir. Japon yönetiminde bu ilkelerden en önemlisi hayat boyu istihdamdır. Ouchi Japon tekniklerinin Amerikan toplumunun değerlerinin dikkate alındığı bazı değişikliklerden geçerek Amerikan yönetimine uygulanabileceğini söylemektedir.

Z tipi örgütlerde ise, J tipi örgütlerde olduğu gibi, çalışanlar uzun süreli istihdam edilmeye gayret gösterilir. Uzun süreli istihdam ile, çalışanlar ve örgüt arasında bağ oluşturulur, çalışanlar yaptıkları işe yönelik değil, çalıştıkları kuruma yönelik uzmanlaşırlar. Bu sebeple çalışanlar kendilerine maddi imkanları daha iyi olan bir iş vaat edilse bile, çalıştıkları kurumdan ayrılmak istemezler, zaten çalıştıkları kuruma yönelik uzmanlaştıkları için başka bir kurumda verimli olamayacaklarının farkındadırlar. Aynı şekilde bu tip kurumlarda işverenler çalışanları işten çıkarmaktan kaçınırlar çünkü kurumda işe başlayan personelin kısa sürede göreve uyum sağlayıp verimli çalışamayacağını farkındadırlar. Z tipi örgütlerde, çalışanların iş yaşamı ile özel ve sosyal yaşamları birbirinden ayrılmaz. Uzun süreli istihdam ile çalışanlar birbirlerini daha iyi tanımakta birbirleriyle daha fazla anı paylaşmaktadırlar. Z tipi örgütlerde değerlendirme, kesin performans ölçütleri ile kişisel özellikler dikkate alınarak yapılır. Z tipi örgütlerin

sahip oldukları bu özellikler örgüte özgü bir kültürün oluşmasını sağlar. Bu gelişmiş kültür sayesinde diğer örgütlerden farklı olarak, başarılı işleyen, çalışanlarının mutlu ve motivasyonlarının yüksek olduğu yine çalışanlarının çalıştıkları kuruma duygusal olarak bağlı oldukları, sosyal bütünlük içinde bir örgütten bahsedilebilir (Kırçıl,1984). Aşağıda Şekil 1'de Quchi'nin Z kültürü modeline yer verilmiştir.

Şekil 1: Quchi'nin "Z" Kültürü Modeli

A Tipi Örgüt	J Tipi Örgüt
Kısa süreli istihdam	Hayat boyu istihdam
Kişisel karar verme	Kolektif karar verme
Kişisel sorumluluk	Kolektif sorumluluk
Kısa sürede değerlendirme ve terfi	Yavaş değerlendirme ve terfi
Bilinen bilimsel kontrol mekanizmaları	Belirlenmeyen kontrol mekanizmaları
Belirlenmiş meslek	Belirlenmemiş meslek

Quchi' nin Z Tipi Örgütü
Uzun süreli istihdam
Kolektif karar verme
Kolektif sorumluluk
Yavaş değerlendirme ve terfi
Belirlenmeyen biçimsel kontrol fakat belli aralıklarla
Orta derecede belirlenmiş meslek

Kaynak: Hatiboğlu, Z. (1986). *İşletmelerde yönetim, organizasyon ve personel davranışı*. İstanbul: Temel Araştırma A.Ş., 9.

2.1.8. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Kültür

Bilgi toplumlarında eğitim örgütlerinin önemli bir rolü vardır. Okul bilgiyi üretir, sunar ve yayar. Her okulun kendi kişilik ve duyguları vardır, okullara yaklaşıldıkça bunlar hissedilebilir. Okula girildiğinde duvarlardaki resimlerden, koridorda dolaşan öğrencilere, öğretmen ve öğrenci arasında geçen konuşmalara kadar her yerde okulun kültürü sezilebilir. Tüm bu kişilik ve duygular okul kültürünü ifade etmektedir (Deal ve Peterson, 1991, akt. İpek, 1999)

Bilgi toplumunda, okulun kültürü her türlü gelişim ve yeniliklere açık olmalı ve uyum göstermeli, insan kaynaklarına değer vermeli ve bireyin kendinin farkına varmasına

ve kendini gerçekleştirmesine olanak sağlamalıdır (Çelik, 2009). Okul kendi içerisinde kültür oluşturmakla beraber, toplumsal kültürü de kuşaktan kuşağa aktarmaktadır. Okul hem kültürü üreten hem de kültürü aktaran bir örgüt olarak düşünülebilir (Çelik, 2008). Okul kültürü, ortak değer, inanç, misyon, kahramanlar, adetler, gelenekler ve ortak bir tarihten oluşur (Erdem ve İşbaşı, 2001). Okul kültürü okulun başarısına etki etmektedir. Okulun başarısı için, akademik başarıya önem veren, performansı yüksek tutan ve işbirlikçi ilişkilere önem veren bir kültür gereklidir (Balcı, 2001).

Okul kültürünü yönetmede en önemli görev okul yöneticisine düşmektedir. Yöneticinin okul kültürünü yönetmede yüklendiği ilk görevi, güçlü bir okul kültürü oluşturmaktır. Yönetici ve öğretmenlerin aynı değer, norm ve inançları paylaşmaları ve benimsemeleri ile güçlü okul kültürünün oluşması mümkün olacaktır. Örgütteki alt kültürlerin örgütün kültürünü olumsuz etkilememesi ve değiştirememesi için güçlü bir örgüt kültürünün mevcudiyeti önemlidir (Tanrıverdi, 2007). Okul yöneticileri ilk olarak, okula yeni gelenlerin okul kültürüne uyumlarını sağlamalıdır. Bu uyum sırasında bireyin taşıdığı kültürün de okul kültürünü zenginleştirici yönleri saklanmalı ve bu yönlerin okul ortamında gelişmesi sağlanmalıdır. Okul yöneticileri ikinci olarak, okuldaki farklı kültür yapıları arasında dengeyi sağlamalı ve tüm çalışanları ortak bir okul kültürü etrafında birleştirmelidir (Açıkalın, 1995).

Okul kültürü ile ilgili farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte bu çalışma kapsamında Terzi (2005) tarafından yapılan sınıflandırma esas alınmıştır. Buna göre;

1. Destek Kültürü: Bu kültürlerde insan ilişkileri ve güven önemlidir. Örgüt üyeleri arasında ilişki ve bağlılık kuvvetlidir. Ayrıca, örgüt üyeleri birbirine güvenir, her konuda birbirlerine somut destek vermekten kaçınmazlar, dürüst ve açık iletişim kurarlar, problemleri çözebilmek için bilgi ağlarını geliştirmeye ve değerli olan şeyleri korumaya çalışırlar.

2. Bürokratik Kültür: Bu tür kültürlerde sahip örgütler, akılcı ve kurallara dayalı yapılanmalara sahiptir. Bu kültürlerde kişisel ilişkiler önemli görülmemektedir. Yönetimin örgütü denetim altında tutabilmesi için ayrıntılı tanımlamalara yer verilir. Kurallar ve standartlar fazladır, bunları takip etmek üzerinde durulan ve hatırlatılan bir konudur.

3. Başarı Kültürü: Bu tip örgütsel kültürlerde, amaçların gerçekleştirilmesi kurallardan önce gelmektedir. Sorumluluk duygusuna ve kişisel görevlerin yerine getirilmesine önem verilir. Problemler uygun bir biçimde çözümlenir. Bu örgütler işini başarı ile yapan üyelerini destekler.

4. Görev Kültürü: Bu örgütler iş merkezli örgütlerdir. Bireysel amaçlardan çok örgütsel amaçlara önem verilmektedir. Örgütte yapılan tüm faaliyetler örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye dönüktür ve amaçların gerçekleştirilmesi birinci önceliktir.

2.2. ÖRGÜTSEL İMAJ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.2.1. İmaj Kavramı

“İmaj” sözcüğü, Fransızca “image” sözcüğünden Türk diline aynen alınmış olup “imge” sözcüğü ile eşanlamlı olarak kullanılmaktadır (www.tdk.gov.tr). İmaj, imgeleme yoluyla zihinde canlandırılan nesne, kavram, durum, resim ve sembollerdir. İmaj, algı yoluyla elde edilerek zihinde depolanmış bilgilerin canlandırılması ile oluşmaktadır (Bakan, 2005, s.11).

İmaj, birlikte yaşamaktan doğan toplum algılarıyla bireyin algısını şekillendiren bir olgudur. Somut ve soyut özellikleri içerisinde barındırabilir. Geniş anlamda imaj, biçim,

düşünce ve kavram boyutlarının tümünü içine alır. Kişiler ya da örgütler imaj oluşturma çabasına girmeseler dahi sahip oldukları olumlu ya da olumsuz belli bir imajları mutlaka bulunmaktadır. Mevcut imaj; içinde bulunulan zaman itibarıyla sahip olunan imajı, algılanan imaj; sahip olunan imajın farklı biçimlerde algılanabilme durumunu, istenen imaj ise hedeflenen, sahip olunmak istenen imajı ifade etmektedir.

İmaj, değişmeyen ve sürekli bir olgu değildir, her bireyin zihninde yavaş yavaş ve birikimsel olarak biçimlenen ve zamanla değişebilen imgeler bütünüdür (Tolungüç, 1999, s.23). İmaj kendiliğinden oluşabileceği gibi bir takım kişi ya da grupların planlı ya da plansız çabalarıyla da oluşabilmektedir. Bireyler çeşitli kültürel etkinlikler, reklam ve tanıtım etkinlikleri, kitle iletişim araçlarının sunduğu bilgi ve veriler aracılığı ile bilginir, bu bilgileri zihinlerinde yoğurur, anlamlandırır ve izlenime dönüştürür. Bu izlenimler imajı ifade etmektedir ve imaj insanları belli bir inanç, tutum ve davranışa yönlendirmekte, istemli ya da istemsiz olarak bireyleri etkilemekte, onların tavırlarını ve tutumlarını belirlemektedir.

İmaj oluşturmaın temel hedeflerinden biri, konuyu ya da durumu bilen kişi ya da grupların sayısının artırılması ve toplumda olumlu bilgileri olduğu gibi yayan dürüst kanaat önderlerinin kazanılmasıdır (Peltekoğlu, 1997).

Algılama, insanların beş duyusu aracılığıyla çevrelerini anlamaya çalışma sürecidir ancak yalnızca fizyolojik bir olgu değil, aynı zamanda bireyin inançlarından, tutumlarından, kişilik özelliklerinden ve çevresel etmenlerden etkilenen öznel bir yorumdur. Algının öznel olması algılama sonucu oluşan imajı da öznel yapmakta, kişiden kişiye değişen bir kavram haline getirmektedir (Gemlik ve Sığırı, 2007).

İmaj olgusunun olumlu etkileri olduğunu düşünenler çoğunlukta olmakla beraber, olumsuz etkileri olduğunu düşünenler de bulunmaktadır. Onlara göre imaj; olayların gerçekliğini kapatmak ya da reddetmek amacıyla kullanılmaktadır (Robins, 1999, akt. Bakan, 2005). Bu açıdan bakıldığında imaj bireyleri yanılsamaya düşürebilecek ve gerçekliği tartışılacaktır. Bu olumsuz bakış açısına rağmen, olumlu imaj oluşturmaının getireceği katkılar görülmekte ve imaj kavramı önemsenmektedir. Bu anlamda sadece örgütler değil politikacılar, devlet adamları, işadamları, sanatçılar, markalar hatta ülkeler bile günümüzün yoğun rekabet ortamında öne çıkmaya çalışmakta, mevcut durumlarını korumaya ve daha iyi bir yerlere gelebilmeye çabalamaktadırlar. Bunu sağlamaın yolunu olumlu imaj algısı oluşturma olarak görmekte imaj algısına önem vermekte ve hatta bunun için maddi ve manevi kaynaklarını seferber etmektedirler. İmaja olumlu yaklaşanlar imajın bir manipülasyon oluşturma değil, bir portre sunma işlemi olduğunu savunmaktadırlar (Göksel ve Yurdakul, 2002, s. 198).

Olumlu imaj hedef kitlelerinde iyi ve güçlü görünümlere sahip, güven veren, çevrede sempati uyandıran imajı ifade eder. Olumlu imaj insanları algıladıkları durumla ilgili olumlu düşünmeye yönlendirir. Olumsuz imaj ise kişilerin dolaylı ya da dolaysız deneyimleri sonucunda zihinlerinde oluşan olumsuzluklarla ilgilidir (Gürbüz, 2008, s.19).

2.2.2. Örgütsel İmaj Kavramı

Örgütsel imaj (organizational image), “bir kurumun genel olarak kamuoyunda canlandırdığı kanaat” olarak tanımlanmaktadır (Gürgen, 1990, s. 44). Örgütsel imaj, örgütler hakkında insanların kafalarında oluşan düşünsel resimlerdir (Sabuncuoğlu, 1996, s.42).

Örgütsel imaj, örgütün ürettiği ürün ya da hizmetin kalitesi, dağıtım ve pazarlama taktik ve stratejileri, düzenlediği etkinlikler, kazandığı başarılar, çalışanlar arasındaki

iletişim, çevreye gösterilen duyarlılık ve toplumsal sorumlulukları yerine getirme gibi konularda gösterilen başarı ya da başarısızlıkların bir araya gelmesiyle oluşur (Markwick ve Fill, 1997). Örgütsel imaj, farklı kişilerin, farklı kaynaklardan edinilmiş bilgilere dayanarak kişilerin örgütü nasıl bildiği ile ilgili algıdır. Bazı algılar, kişisel tecrübe, izlenim ve duyularla oluşurken, bazıları örgütün yürüttüğü pazarlama ve iletişim etkinlikleriyle oluşmaktadır (Schultz, 2007, s.1).

Kişilerin algıları, kültürleri, eğitim düzeyleri, ait oldukları sosyal gruplar, yaşama bakış açıları gibi kişisel kaynaklı nedenlerin yanı sıra kişilerin örgüt ile ilgili bilgilendirilme düzeyleri, örgütün kişilere sunduğu hizmetler ve olanaklar da kişilerin algılarının oluşmasında ve değişmesinde etkilidir (Dowling, 1988'den akt. Alves ve Raposo, 2010, s.75).

Örgütlerin imajları, insanların örgüt ile ilişkisinde önemli bir referans kaynağıdır. Kevin (2000), örgütsel imaj algısında önemli görülen hususları dört grupta toplamıştır:

- Ürün ya da hizmetin niteliği; kalite ve yenilikçilik
- İnsanlar ve ilişkiler; tüketici odaklılığı
- Değerler ya da programlar; çevreye gösterilen duyarlılık ve sosyal sorumluluk anlayışı
- Örgütün güvenilirliği; uzmanlık ve dürüstlük kavramlarına dikkat çekilmiştir (akt. Schultz, 2007, s.3).

İmaj konusunda “kurum imajı” (corporate image) ve “örgütsel imaj” (organizational image) olmak üzere iki tür terminolojinin kullanıldığı görülmektedir (Karabey, 2005, s.54). Pazarlama ve iletişim disiplinleri, kurum imajı terminolojisini kullanır ve kurum imajını dış paydaşların örgüt ile ilgili genel izlenimi olarak tanımlar. Yönetim bilimi bakış açısında ise örgüt imajı terminolojisi kullanılır ve imajın içsel oluşumuna odaklanılır. Buna göre örgütsel imaj, dışarıdakilerin örgüt ile ilgili düşüncelerini etkilemek için üyelerin örgütleri ile ilgili yansıttıklarını ve örgüt hakkında ne düşündüğüyle ilgili çalışanların görüşünü içermektedir (Hatch ve Schultz, 1997).

Güçlü bir örgütsel imaj için, iç hedef kitlenin desteğine ihtiyaç vardır. Müşteri memnuniyetine ulaşabilmek için çalışanlara değer verilmesinin önemli bir adım olduğu kabul edilmektedir. Bu sebeple örgüt çalışanlarının örgütü nasıl algıladığı oldukça önemli görülmektedir. Bu gerçeklerin kabul edilmesiyle, iç hedef kitle ile dış hedef kitleyi bir arada ele alan yaklaşımlar gündeme gelmiştir (Güzelcik, 1999, s.172).

Güçlü örgütsel imaj, nitelikli iş gücünü örgüte çeker ve örgütte çalışmaktan memnuniyet duyulmasını sağlar böylece örgütün başarısına katkıda bulunur, müşteri memnuniyetini ve bağlılığını artırır. (Erkmen ve Çerik, 2007). Dolayısıyla örgütsel imaj kavramı hem örgütün içiyle hem de dışıyla ilişkilidir (Karabey, 2005, s.55).

Bu bakış açısıyla örgütsel imaj, örgütün iç ve dış hedef kitlelerinin o örgüte ilişkin izlenimlerinin, duygularının, akılcı düşüncelerinin ve algılamalarının tümüdür (Köktürk, Yalçın ve Çobanoğlu, 2008, s.29). İç hedef kitle örgüt içerisinde bulunan tüm çalışanlar, yöneticiler ve ortaklardan oluşurken; dış hedef kitle ise, müşteriler, kredi sağlayanlar, araçlar ve rakipler ile doğrudan örgüt ile bağlantılı olmayan basın, hükümet ve toplumsal çevreden oluşmaktadır (Duimering ve Safayeni, 1998, akt. Bakan, 2005, s.2).

2.2.3. Örgütsel İmajın Öğeleri

Örgütsel imaj, örgütsel davranış, örgütsel görünüm ve örgütsel iletişimin toplamını ifade etmektedir (Bakan, 2005, s. 39). Aşağıda bu kavramlardan kısaca bahsedilecektir;

- **Örgütsel davranış**

Örgütün bütünün ya da alt öğelerinin etkinlikleri ve çevre ile girdikleri tüm etkileşimler örgütsel davranışı oluşturur (Çiftçioğlu, 2009, s.46). Örgütsel davranış, örgüt üyelerinin bir araya gelerek gösterdikleri tepki, karar ve davranışlardır (Köktürk vd., 2008, s.60). Örgütsel davranış, örgüt üyelerinin sergiledikleri davranışların nasıl ve ne amaçla olduğunu, aralarındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin kurulmasında yararlanılan araçları ile örgüt yapısı arasındaki ilişkileri inceler (Okay, 2000, s.197). Örgütsel davranış örgütün üçüncü şahıslara karşı davranışlarını da içerir; sunum ya da teklif davranışları, iletişim davranışları ve sosyal davranışlar bunlara örnek olarak verilebilir.

- **Örgütsel görünüm**

Örgütsel görünüm (organizational appearance), bir örgütün kendisini görsel olarak ifade etmesi biçiminde tanımlanır (Nguyen ve LeBlanc, 2001). Örgütler görsel araçlar yardımıyla kendilerine rakiplerinden farklı ve görüldüğünde kendilerini anımsatacak bir kimlik oluşturmaya çalışırlar. Örgütün fiziki yapısı ile ilgili olan, binalarının mimarisi, çevre düzenlemesi, temizliği, kullandıkları renkler, örgütün logosu, yazı karakteri, ilanları, basılı materyalleri, hazırlanmış olduğu reklamlar, personelinin kıyafeti gibi özellikler örgütün görünümünü ortaya koyan araçlardır (Peltekoğlu, 1997).

Örgütsel görünüm, örgüt kimliğinin hedefine uygun olarak tasarlanmalı ve yönetilmelidir. Örgütün genel görüntüsü örgütsel imajı etkilemektedir. Örgütsel görünümle sağlanan görsel iletişim kullanılarak hedef kitlelere daha kolay ulaşılabilen ve bu kitleler daha kolay etkilenebilmektedir (Tatar, 2007, s.124).

- **Örgütsel iletişim**

Örgütsel iletişim, örgütü meydana getiren çeşitli bölüm ve öğeler ile örgüt ve çevresi arasında girilen sürekli bilgi ve düşünce alışverişine olanak sağlayan bunu örgütün işleyişini sağlamak ve örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için bir gereklilik olarak gören toplumsal bir süreçtir (Demirtaş, 2010, s.413). Örgüt hedef kitle ile ne kadar çok iletişim halindeyse o kadar çok tanınacak ve o ölçüde olumlu algılanacaktır (Gray ve Balmer, 1998).

2.2.4. Örgütsel İmajın Önemi

Örgütsel imaj algısı, hem örgütün çalışanlarını hem de örgütün dışındaki üçüncü kişileri etkilemesinden dolayı önemlidir (Polat, 2011). Olumlu örgütsel imaj, hedef kitlede örgüt ile ilgili “saygın”, “itibarlı”, “güvenilir”, “gelecek vaat eden” bir görüntü oluşturur (Tikveş, 2003). İmajı olumlu olan örgütler, uzun ömürlü olur, rakipleri arasından kolayca seçilebilir, kamuoyunda daha değerlidirler ve insanları daha çok etkilerler, daha başarılı, istikrarlı ve güven veren bir konumda varlıklarını sürdürürler.

Örgütsel imajı olumlu olan örgütlerin müşterileri kuruma güvendikleri için daha sadıktır ve daha çok alışveriş yaparlar. Bir sorunla karşılaşmaları durumunda bu sorunları büyütmezler çünkü sorunun adaletle kısa sürede çözüleceğine inanırlar. Örgütün aracılığıyla örgüt ile çalışmaktan memnuniyet duyarlar, hissedarlar örgütün ortağı olarak karlılarını ve itibarlarını artırır, daha fazla hisseye sahip olabilmek için gayret gösterirler, iş ve finans çevreleri, o örgüt ile yaptıkları çalışmalarda ya da alışverişlerde kendilerini emniyette

hissederler ve ilişkilerini artırma, iyileştirme yoluna giderler, kredi sağlayanlar örgütle ilgili olumlu imaj algıları dolayısıyla örgütün zor zamanında örgütün yanında olur, oluşan güvenle desteklerinin karşılığını göreceklerini bilirler böylece örgüt kriz dönemlerini başarıyla atlatabilir ve sağlam adımlarla yoluna devam edebilir. Bu gibi kriz durumlarında olumlu örgütsel imaj tampon görevi görmektedir.

Güçlü ve olumlu örgütsel imaj, aynı zamanda örgütün değişim sürecini de hızlı ve başarılı bir şekilde yönetmesini sağlar. Güçlü imaj, çalışanların örgüte bağlılığını ve sadakatini önemli ölçüde etkiler. Güçlü örgütsel imaj, nitelikli iş gücünü örgüte çeker ve örgütte tutar (Nguyen ve LeBlanc, 2001). İmaj yoluyla dış hedef kitleleri etkilemede, örgüt çalışanlarının önemli bir rolü vardır (Schuler, 2004). Kısacası, örgütün taşıdığı olumlu imaj, sinerji yaratır ve tüm örgüt paydaşlarını olumlu etkiler (Köktürk vd., 2008, s.98).

Örgütsel imaj örgütün kalitesini, saygınlığını, güvenilirliğini, istikrarını olumlu yönde etkiler. Güçlü bir örgütsel imaj ayrıca, iş görenleri güdüler, performanslarını, iş doyumlarını ve örgüte bağlılıklarını olumlu yönde etkiler, iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin önüne geçer. Dolayısıyla, örgütler olumlu, güçlü bir imaja sahip olmalı ve bu imajlarını olumsuz her türlü tehlikeye karşı korumalıdır (Köktürk vd., 2008, s.99).

Olumlu imaj algısı ile mevcut konumlarını korumak ve daha iyi yerlere gelmek isteyen örgütler işleri olurlarına bırakmadan belirledikleri politikalar doğrultusunda etkili bir imaj oluşturmalı, oluşturdukları imajları da etkin bir biçimde yönetmelidirler (Güzelcik, 1999, s.152). Örgütsel imajın değişebilirliği, sadece örgütün kontrolünde olmadığı ve çevresel etmenlerin de örgütü etkileyeceği gerçeği, imaj yönetimini örgütler için bir gereksinim haline getirmiştir.

2.2.5. Örgütsel İmajın Oluşturulması

Örgütsel imajın kendiliğinden oluştuğunu vurgulayan tanımların yanında “imajın oluşturulabileceğini” vurgulayan tanımlar da bulunmaktadır. İmaj oluşturma, medya kurallarına uygun görüntü meydana getirme ile başlayan, davranış ve düşünce biçimi oluşturma ile tamamlanan bir süreçtir (Peltekoğlu, 2007, s.358).

Olumlu imaj oluşturma, örgüt ile ilgili güçlü ve sağlam bir görüntü vermektir. İmaj oluşturma çabalarının altında yatan temel neden, örgütlerin rakiplerinden ayırt edilebilmelerini sağlamaktır. Olumlu imaj oluşturma öncelikle örgütün iç yapısında başlamalıdır. Örgütün çalışma koşulları, bu koşulların insanlar üzerindeki etkisi, çalışma ortamı, çalışanların güdülenmelerini, örgütle bütünleşmelerini ve performanslarını etkiler. Örgüt yönetiminin görevi olumlu bir örgüt iklimi oluşturmaktır. Böylece, iş doyumunu artar, yaratıcılık artar, çalışanların kaygıları azalır, örgütsel bütünleşme artar ve örgütün hedeflerine odaklanma yoğunlaşır.

Bobbie Gee (1995, akt. Güzelcik, 1999), müşterilerle ve çalışanlarla etkili iletişim kurmak, güven oluşturmak ve bağlılığı artırmak amacıyla güçlü bir örgütsel imaj oluşturmak için dört ögeye dikkat çekmiştir:

a. Alt yapı kurmak: Güçlü örgütsel imajın alt yapısını kurabilmek için öncelikle örgütün vizyonunu oluşturmak gerekir. Vizyon örgüt geleceğinin resmidir, çalışanlar için yol haritasıdır. Vizyon, örgütün yapısı, yönetim anlayışı ve kültürü ile uyumlu hale getirilirse sağlam bir alt yapı oluşturulabilir.

b. Dış imaj oluşturmak: Dış imajın oluşumu için gereken öğeler hizmet/ürün kalitesi, örgütün somut imajı, reklam, sponsorluk ve medya ilişkileridir. Ürün/hizmet kalitesi müşteri tatmininde oldukça önemli olmakla birlikte tek başına yeterli değildir.

Somut imaj, müşterinin beş duyusuna hitap eden her şeydir; logo, dekor, çalışanların görünümü gibi görülen, duyulan, koklanan, dokunulan ve tadılan somut öğeleri kapsar. Reklam, satışı artırmaya yönelik muhtemel alıcılara ürün ve hizmetlerle ilgili bilgi veren bir araçtır. Sponsorluk faaliyetleri ile örgüt ismi hedef kitlelere tanıtılmakta, zihinlerinde farkındalık yaratılmakta ve dış imaj oluşumuna katkı sağlanmaktadır. Güçlü örgütsel imajı destekleyen göz ardı edilmemesi gereken diğer bir öğe ise imaj oluşturma ve imajı korumada medyanın rolüdür. Medyanın desteği ile diğer yöntemlerle ulaşılamayacak kadar büyük hedef kitlelere ulaşılabilir.

c. İç imaj oluşturmak: Olumlu iç imaj örgütün çalışanlarının ve müşterilerinin, örgütün sunduğu ürün ve hizmetlerden memnun olması ve örgütün itibarının yüksek olması demektir. Çalışanların benimseyeceği ortak bir vizyon yaratmak, çalışanlara değer vermek, onların örgüt için önemli olduklarını hissettirebilmek, onlarla etkili iletişim kurmak ve kişisel ve mesleki gelişimleri için olanak yaratmak, yasal ve sosyal haklarını bilmelerini ve isteyebilmelerini sağlamak, güven veren adaletli bir çalışma ortamı oluşturmak güçlü bir iç imaj için gerekli öğelerdir.

d. Soyut imaj oluşturmak: Güçlü ve etkili bir örgütsel imaj için atılacak son adım, soyut imaj oluşturmaktır yani müşterilerle duygusal bağ kurmaktır. Duygusal bağ kurmak, müşteri memnuniyetini sağlayabilmek için müşterilerle olumlu ilişkiler kurmak, müşterilerin bireysel beklenti ve isteklerine önem vermek, bunun için dilek ve şikayet kutuları ya da çağrı merkezleri oluşturmak ve sürekli faal olmasını sağlamak, müşteriye kendisini özel hissettirmek, ürüne/hizmete değer katarak müşterilere beklentilerinden fazlasını vermek, müşterilerin güvenini kazanmak ve çevreye karşı duyarlı olup, toplumsal sorumluluk anlayışına sahip olmakla olanaklıdır.

Küreselleşmenin ve bilgi çağının getirdikleriyle müşteriler ne istediğini, istediğini nasıl ve nereden elde edeceğini bilmektedirler. Müşteriler bilinçlenmekte, çalışanlar örgüt için daha fazla önem teşkil etmekte ve örgütten daha fazla beklenti içine girmektedir. Böyle bir ortamda, farklılık yaratmak, rakiplerden ayrılarak öne geçmek ve daha fazla büyümek için güçlü bir örgüt imaj oluşturmak ve onu yönetmek bir zorunluluk haline gelmiştir.

2.2.6. Örgütsel İmajın Yönetilmesi ve Eğitim Örgütleri

Örgütler, rakiplerinden farklılaşmak ve varlıklarını sürdürebilmek için yaşam biçimlerini ve kimliklerini hedef kitlelere iletilebilecekleri etkin bir imaj yönetimine ihtiyaç duymaktadırlar (Güzelcik, 1999, s.252).

Günümüzde örgütsel imaj oluşturmak böylece örgütün değerini artırmak, fark edilme ayrıcalığı sağlamak, rekabet üstünlüğü kazandırmak için yapılan yatırımlar örgütün maddi olmayan duran varlıkları arasında yer almaktadır. Dolayısıyla örgütsel imajın doğru yönetilmemesi durumunda örgüt için değerini kaybetmiş bir yatırım söz konusu olacaktır (Kahle ve Kim, 2006, s.245). Örgüt paydaşlarının gözünde olması istenen görüntünün oluşturulması ve bu görüntünün korunmaya çalışılması etkinliklerinin tümü örgütsel imaj yönetiminin konusudur (Hatch ve Schultz, 1997). Örgütün imajının hedef kitle tarafından kabul edilebilir, inandırıcı ve gerçekçi olabilmesi için örgütün gerçekleriyle örtüşmesi ve uyum içinde olması gerekir (Bakan, 2005, s.39). Olduğundan fazlasını vaat etmek beklentiyi yükseltip müşterilerin hayal kırıklığına uğramasına yol açacak ve örgüte olan güveni sarsacaktır, yapabileceğinden daha azını vaat etmek ise tercih edilebilirliği azaltacaktır.

Biber (1998, akt. Gürbüz, 2008, s.76-77) örgütsel imaj yönetimini üç adımda açıklamaktadır;

a) İlk adımda mevcut imaj algısının nasıl olduğunu tespit etmek gerekir. Örgütün ne tür bir imaja sahip olduğu belirlendikten sonra buna göre örgütün durumu ortaya konulmalı örgütün imaj algısına ait resim oluşturulmalıdır.

b) İkinci adımda, örgüt için oluşması istenen beklenen örgütsel imajın belirlenmesi gerekir. Bunu belirlerken örgüt paydaşları ile iletişim halinde olmak ve onların yorumlarını almak gerekmektedir. Örgüt, paydaşlarının görüş, beklenti ve söylemlerine önem vermeli, örgütle ilgili imaj algılarını sürekli takip etmeli, paydaşlardan zamanında dönüt alarak kendini güncellemelidir.

c) Üçüncü adımda, örgüt gelecekte kendisini görmek istediği yeri belirledikten sonra, buna göre stratejiler geliştirerek uygulamalıdır. Örgüt imaj yönetiminin adımlarını uygularken her aşamada paydaşlarla iletişime açık olmalı ve aldığı dönütlerle gerekli değerlendirme ve düzeltmeleri yapmalıdır.

1991 yılında International Fortune Dergisinin örgüt imajı üzerine yaptığı araştırmada, örgütsel imajın ölçülmesinde belirlenen kriterler şöyledir; yönetimin kalitesi, yeni buluşlar, ürün/hizmetin kalitesi, farklı tasarımlar, yetenekli insanların işe alınması, mali yapının sağlamlığı, sosyal sorumluluk ve örgüt kaynaklarının akıllıca kullanımı (Bromley, 1993, akt. Güzelcik, 1999, s.154). Schuler (2004) ise çalışanların örgütsel imaj algısının ölçümünde biraz daha farklı olarak, örgütün amaç ve misyonunun net, gerçekçi ve uygulanıyor olması, iş yüklerinin eşit olması, müşteri memnuniyeti, örgütteki mesleki gelişim, hizmet içi eğitim çalışmaları, çalışanların öneri ve düşüncelerinin kabulü, maaşlar, çalışanların işyerindeki mutlulukları ve örgütün güvenilirliği konularına değinmiştir.

Okullar kendilerine özgü özellikleri ile diğer örgütlerden farklıdırlar, örgüt imajlarının ölçümünde esas alınacak kriterler şunlardır; toplumsal saygınlık, okula olan talep düzeyi, öğrenci ve personel kaybının önlenebilirliği, toplumun tüm kesimlerine ulaşabilme, öğretmen, öğrenci ve veli memnuniyeti, lider olabilme, öğrenci akademik başarı düzeyi, diğer okullardan farklı olması, örgütsel adanmışlık, öğretmenlerin ve diğer çalışanların performansları ve performansa dayalı sözleşmelerin yapılması vb.(Aytaç, 2000). Okul imajının oluşumunda yönetimin etkililiğinin yanı sıra öğretmenlerin çabaları, davranışları ve tutumları da önemlidir. Eğitim örgütlerinde imaj konusu, üniversite ve bölüm tercihlerinde öğrenciler için önemli bir karar ölçütü olmaya başlamıştır. Öğrenciler üniversite, fakülte ya da bölüm seçerken örgütün imajını önemsemekte ve buna göre tercih yapmaktadırlar (Nguyen ve LeBlanc, 2001). Yükseköğretimde yaşanan küresel rekabet, üniversitelerin tercih edilmek, rekabet üstünlüğü sağlamak, öğrencilerin memnuniyeti, bağlılığı ve personelin iş tatmini konularına olan hassasiyetlerini artırmıştır. Bu gelişmeler sonucunda üniversiteler güçlü, etkileyici imajlar oluşturmak ve bu imajların sürekliliğini sağlamak için ciddi kaynaklar ayırmak zorundadırlar (Ivy, 2001; Kazoleas, Kim ve Maffitt, 2001). Olumlu okul imajı sonrasında elde edilen sonuçlar; okulun öğrenci başarısı, ünü ve kalitesi; öğretmenlerinin güdülenmesi, okullarına saygı ve güven duymaları, işbirliği konusundaki tutum ve davranışları, okullarına bağlılıkları ve performansları; öğrenci ve velilerin okula olan talepleri, memnuniyetleri, sadakatleri ve bağlılıkları olarak görülmektedir ve bu çıktılar olumlu imaj algısını daha çok güçlendirmektedir (Polat, 2009).

Örgütün iç paydaşlarınca örgütle ilgili kabul edilen olumlu imaj algısı, örgüt çalışanlarının örgütle özdeşleşmesini, örgüt menfaatine çalışmaktan memnuniyet duymalarını, yaptıkları işten tatmin olmalarını, motive olmalarını, örgüt yararına gönüllü

olarak çalışmalarda bulunmalarını sağlayacaktır ve bu da örgütün verimini ve mevcut olumlu imaj algısını daha çok güçlendirecektir.

2.3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Özdeşleşme kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde özdeşleşmenin tanımlarından birisi; *“Bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi.”* şeklindedir (www.tdk.gov.tr).

Aşağıda Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik Literatürde Yer Alan Tanımlara yer verilmiştir;

- Foote (1951) : Özdeşleşme, belirli bir kimliğe ve kimlik türlerine yönelik bağlılık hissetme veya benimsemedir.
- Schneider, Hall ve Nygren (1971) : Örgütsel özdeşleşme süreci, bireyin amaçlarının ve örgütün amaçlarının birlikte ve uyum içinde olması ve bu durumun sürekli şekilde artmasıdır.
- Tajfel (1978) : Gruba olan üyeliğin anlaşılması ve gruba yönelik duygusal bağlılığın oluşmasıdır.
- Ashforth ve Mael (1989) : Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin bir boyutu olarak bireyin örgüte yönelik birlik algılaması ve bağlılık hissetmesidir.
- Ashforth ve Mael (1992) : Bireyin üyesi olduğu örgüte yönelik olarak, örgüte aidiyet ve teklik algılaması çerçevesinde kendisini tanımlamasıdır.
- Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) : Kişinin kendini, örgütün tanımladığı değerlerle aynı düzeyde hissetmesi örgütsel özdeşleşmedir.
- Rousseau (1998) : Özdeşleşme, bireyin kendini bir bütünün parçası şeklinde algılamasına yönelik bir psikolojik süreçtir. Örgütsel özdeşleşme ise bireyin kendini büyük bir örgütün parçası şeklinde algılaması olarak ifade edilir.
- Pratt (1998) : Örgütsel özdeşleşme bireyin kendi inançları ile örgütün inançlarının aynı benlik tanımlaması içerisinde bulunmasıdır.
- Dukerich ve diğerleri (2002) : Örgüt üyesinin örgütle özdeşleşme düzeyi, kendi benlik bağlamının içeriğinin örgütle bağlandığı dereceyi gösterir.

Tanımlar incelendiğinde özdeşleşmenin bir olgu ya da bir süreç olduğu görülmektedir. Özdeşleşme iki taraflı bir olgudur. Özdeşleşme tanımlarının ortak noktası, örgüt üyelerinin, örgüte olan üyeliklerini kendi benlikleri ile bilişsel veya duygusal olarak ya da her iki şekilde birden ilişkilendirmesidir. (İşcan, 2006)

Örgütler çalışanlarının benliğini örgütüyle özdeşleştirmiş olmalarını ve bu çalışanları uzun süreli olarak istihdam etmeyi isterler. Bireyler örgütle özdeşleşerek örgütün birer parçası haline geldiklerini ve kendilerinin üyesi oldukları örgütle “bir” olduklarını hissederler. Böylece çalışanlar örgütün hedeflerini kendi hedefleri olarak düşünür ve bu düşüncenin sonucu olarak çalışanlar örgüt hedefleri için çalışmaya motive olurlar, yaptıkları işi severler gerektiğinde kendilerinden fedakarlıkta bulunurlar, iş birliği halinde çalışırlar ve olumsuz şartlarda bile örgütten ayrılmayı düşünmezler. Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşme olgusu ile bilinip kabul edilmiştir (Yeşiltaş, 2012). Bu

sebeple, örgütsel özdeşleşmeyi anlamak için sosyal özdeşleşme olgusunun temelinde bulunan sosyal kimlik yaklaşımını açıklamak gerekmektedir. Aşağıda sosyal kimlik yaklaşımından bahsedilmiştir.

2.3.2. Sosyal Kimlik Yaklaşımı

Literatürde son yirmi yıldır yer alan, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin baskın yaklaşımlardan birisi olan sosyal kimlik yaklaşımı, sosyal kimlik kuramı ve benlik sınıflandırma kuramının birlikte tanımlanmasından oluşmaktadır (Van Dick, 2001). Henri Tajfel sosyal kimlik kuramının kurucusu olarak kabul edilmektedir. John Turner ve meslektaşları (Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987) benlik sınıflandırmasının, grup davranışı oluşturma üzerindeki rolünü incelemiş ve benlik sınıflandırma kuramını kurmuşlardır. Yaklaşımı oluşturan benlik sınıflandırma kuramı ve sosyal kimlik kuramı; grup içinde bireylerin ne zaman, neden ve nasıl belirli şekillerde davrandığını ve gruplar arasındaki davranışları açıklamak amacıyla geliştirilmiştir (Çeri-Booms, 2009). Aşağıda sosyal kimlik yaklaşımını oluşturan sosyal kimlik ve benlik sınıflandırma kuramları açıklanacaktır.

2.3.2.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1970’li yılların ortalarında geliştirilmiş olan “Sosyal Kimlik Kuramı” gruba olan üyeliği, grup süreçlerini ve gruplar arası ilişkileri diğer yaklaşımlardan farklı olarak kurumsal ya da biçimsel bir kavram olarak değil, birliktelik ve ait olmayı içeren psikolojik bir kavram olarak ele alan sosyal psikoloji kuramıdır (Demirtaş, 2003). Yani, sosyal kimlik kuramı üyelerin örgütle özdeşleşmesinin sosyal psikolojik yönünü incelemektedir. Bireyin grup içinde ve gruplarla iletişim halindeyken, sosyal kimliğinin nasıl meydana geldiğini, bu oluşumun bireyin davranışlarını ve tutumlarını nasıl etkilediğini ve bu çok yönlü benlik yapısının nasıl işlediğini inceleyen bir kuramdır (Karayığit, 2008).

Sosyal kimlik, bireyin kendisini belirli bir gruba ait hissetmesi, o grubun bir üyesi olarak algılamasıdır (ırk ya da bir futbol kulübünün taraftarlığı gibi). (Mael ve Ashforth, 1992). Buna göre bireyler kendilerinde diğer bireylerden farklı olarak mevcut olan veya olmayan örgütsel üyelik, bir dine mensup olma, cinsiyet ve yaş gibi ölçütlere göre kendilerini belli bir sosyal sınıfa ait hissederek, farklı olan diğer bireylerden ayırırlar (Ashforth ve Mael, 1989). Bireyler iki amaçla sosyal sınıflandırmaya ihtiyaç duyar. Birincisi, birey sosyal çevreyi sınıflara ayırır, diğerlerini tanımlar ve kişileri ait olduğu gruba göre değerlendirir. İkincisi, birey sosyal çevre içinde kendisini tanımlar ve yerini belirler (Ashforth ve Mael, 1989).

Tajfel ve arkadaşları (1971)’nin gruplara yönelik yaptığı uygulamalarda, isteğe bağlı hiçbir kıstas kullanılmadan gruplar oluşturulduktan sonra, grup üyelerinden kendi grubundaki bireylere ve diğer gruplardaki bireylere para dağıtması istenmiştir. Aynı grubun üyesi olanların birbirini kayırdığı (iç grup kayırmacılığı) ve iki tarafın da gruplar arası ayrımcılık yaptığı görülmüştür (Van Dick, 2001). Denekler; kendi gruplarını diğer gruplardan daha olumlu algılamak başka gruplara karşı farklı tavır almışlardır (Arkonaç, 2008). Bu gözlemlerle, bireyin diğer gruplardaki bireylere karşı ayırt edici davranışlar sergilemesinde, bireyin kendisini belli bir gruba ait hissetmesinin yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karabey, 2005). Hogg ve Vaughan’a (1998) göre gruplar; bireylerin sosyal kimlik kazanma arayışı sonucunda meydana gelmiştir. Yine bu araştırmacılara göre sosyal kimlik kuramı; grup içerisinde taraf tutma ve gruplar arasındaki ayrımcılığı açıklamak için ortaya çıkarılmış bir kuramdır.

Wagner ve Zick (1990), sosyal kimlik kuramının psikolojik temelini aşağıdaki gibi özetlemiştir (akt. Van Dick, 2001):

- Bireyler olumlu anlamda benlik saygılarının artması ve sürekli olması için motive olurlar.
- Bireyler bir gruba üye olarak sosyal kimlik kazanırlar ve bu onların öz saygılarını artırmaktadır.
- Olumlu bir sosyal kimlik oluşturabilmek için diğer gruplarla kıyaslama yapılır ve böylece olumlu grup değerlendirmelerinin yapılması sağlanır.

2.3.2.2. Benlik Sınıflandırma Kuramı

Turner ve çalışma arkadaşları sosyal kimlik kuramının ortaya çıkmasından yaklaşık 10 yıl sonra benlik sınıflandırma (self-categorization) kuramını geliştirmiştir (Van Dick, 2001). Benlik sınıflandırma kuramına göre grup, farklı bireylerin kendilerini aynı sınıfa ait hissetmeleri ile oluşur (Van Dick ve Wagner, 2002). Benlik sınıflandırma teorisi, sosyal kimlik olgusunun nasıl oluştuğu ve nasıl işlediğine ayrıca insanların bir grup olarak toplu halde nasıl hareket edeceklerine dair geliştirilen hipotez ve varsayımlardan oluşur (Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987). Kuramın temel varsayımına göre insanlar kendilerini aşağıda belirtilen üç düzeyde kimlikle sınıflandırmaktadırlar (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2005, s.191):

1. Tek bir kişi olduğunda, alt düzeyde (kendini başkalarıyla kıyaslar);
2. Belirli bir grubun üyesi olduğunda, orta düzeyde (kendi grubunu ilgili dış gruplarla kıyaslar);
3. İnsanoğlunun bir üyesi olarak ele alındığında ise üst düzeyde (kendini diğer canlı türleriyle karşılaştırır) sınıflandırılır.

Yukarıdaki kimlikler arasında hangisi bireyde öne çıkarsa; birey o kimliğe bağlı olan çıkarlarını gerçekleştirmeye çalışacaktır (Haslam, Eggins ve Reynolds, 2003). Örneğin, kişi kendini başkalarından farklı bir birey olarak kişisel kimlik yönünden tanımlarsa, kişi kendini başkalarıyla kıyaslayacak, kendi ihtiyaçları ön planda tutacak ve bunları tatmin etme yoluna gidecektir. Ama eğer kişi kendini belli bir grubun üyesi olarak sosyal kimlik yönünden tanımlarsa; üyesi olduğu grubun amaçlarını bilmek ve bu amaçları başarmak için çaba sarf eder (Knight ve Haslam, 2010).

Kendilik kavramının sosyal sınıflandırmaya tabi tutulması ile bireyin kendilik kavramı eritilmektedir. Sosyal kimlik kuramında değinilmemiş olan prototip kavramı, benlik sınıflandırma kuramının merkezini oluşturmaktadır. Prototipler, mevcut grup üyelerinin yazılı veya yazılı olmayan özellikleri, inançları, tutumları, duyguları ve davranışlarının bütünüdür. Prototipler grup içindeki benzerlikleri ve gruplar arasındaki farklılıkları oluşturan ve artıran unsurlardır. Grubun üyesi olan bireyler grubun prototipine uygun, grubun tanımlayıcı ve herkes tarafından kabul edilen özelliklerini taşırlar (Hogg ve Terry, 2000).

Sosyal kimlik kuramı ve benlik sınıflandırma kuramı, benlik sınıflandırmasının ve grup davranışının ortaya çıkabilmesi için sınıf belirginliği ve özdeşleşme olmak üzere iki ön koşul belirlemiştir (Van Dick ve Wagner, 2002). Sınıflar, bireyler açısından önemli olduğundan ulaşılabilir olmalıdır, sınıflar bireyin kendilik kavramına ait birçok yönünü içinde bulundurur. Belirgin sınıfsal ayrımlar bireyler arasındaki durumsal benzerlik ve farklılıkları yani belirgin davranışları açıklar (Hogg ve Terry, 2000). Özdeşleşme ise, bireyin üyesi olduğu sınıfla tanımlanması ayrıca bireyin de kendisini üyesi olduğu sınıfla

tanımlamasıdır. Cinsiyet örnek olarak verilebilir. Bu nedenle benlik sınıflandırma kuramı bireylerin kendilerini nasıl tanımladıklarını ve belirgin sosyal kimlikler kullanılması halinde hangi grubun bireylerin davranışlarıyla ilişkili olduğunu belirlemektedir (Van Dick, 2001, s.270).

2.3.3. Sosyal Kimlik Yaklaşımı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Sosyal kimlik teorisinin gelişimiyle özdeşleşme kavramı bütünsel olarak ele alınmaya başlanmıştır. Tajfel (1978) sosyal kimliği “kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değersel olarak bağlılığından türeyen kişinin sosyal bağlamının bir parçası” olarak tanımlamıştır (s.63). Halsam ve diğerleri (2003), (1) sosyal sınıflandırma, (2) sosyal karşılaştırma, (3) sosyal özdeşleşme olmak üzere üç psikolojik süreçle sosyal kimliğin çözümlenmesini yapmışlardır. Sosyal sınıflandırma, bireyin sosyal bilgiyi örgütlemesine yardım eder. Sosyal karşılaştırma bireyin ait olduğu grup ile diğer grupları karşılaştırmaya olanak sağlar. Sosyal özdeşleşme “bazı insan gruplarına aidiyetin ve grupla birlik olmanın algılanması” (Ashforth ve Mael,1989) ya da “bireyin belli bir gruba duygusal katılımı” (Van Dick, Gautam ve Wagner, 2004) şeklinde tanımlanabilir. Sosyal kimliğin üç boyutu ise şöyle açıklanabilir; (1) Bilişsel boyutu; belli bir gruba ait olmanın bilinmesi, (2) Duygusal boyutu; ait olunan gruba duygusal olarak bağlılık, (3) Değerlendirme görüşü; gruba dışarıdan gelen değer çağrışımı. Bazı araştırmacılar ise sosyal kimliğe dördüncü bir boyut olarak, kimliğin davranışsal yönünü ilave etmişlerdir (Van Dick ve diğerleri, 2004).

Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel ve Turner, 1979), insanların kendilerini ve diğer insanları çeşitli sosyal ölçütlere göre sınıflandırma eğiliminde olduğunu savunmaktadır. Sosyal kimlik teorisinden sonra ortaya çıkan benlik sınıflandırma teorisi ise bireylerin kendilerini farklı düzeylerde sınıflandırdıklarını ileri sürmektedir. Daha önce benlik sınıflandırma kuramı başlığı altında değinilen bu sınıflandırma örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirildiğinde, bireylerin kendilerini kişisel düzeyde, örgütün farklı alt gruplarından grup düzeyinde, veya örgütün bütünüyle tanımladıkları söylenebilir (Van Dick ve diğerleri, 2005). Çalıştıkları örgütte özdeşleşebilen çalışanlar, örgütte arasında psikolojik bir bağ oluşturarak, örgütün başarı ve başarısızlıklarını paylaşırlar (Mael ve Ashforth, 1992).

Sosyal kimlik kuramını örgütsel literatür içine alan Ashforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşme ile ilgili şu bulguları belirtmişlerdir;

- Örgüt, kıyaslandığı diğer örgütlerden daha farklı (ait olunan örgütün benzersiz ve diğer örgütlerden olumlu algılanması) algılanıyor ise, özdeşleşme potansiyeli artmaktadır,
- Örgüt üyelerinin örgütün kimliğini çekici bulması ve bu çekiciliğin yüksek düzeyde algılanması, üyelerin kendilerine olan saygılarını artırmakta ve örgütte özdeşleşme gerçekleşmektedir,
- Örgüt üyelerinin örgütte özdeşleşme potansiyelleri, örgütün prestijini nasıl algıladıklarına bağlı olarak değişmektedir, yüksek düzeyde algılanan örgüt prestiji örgütsel özdeşleşmeyi de artıracaktır,
- Örgütün hedefleri ile bireyin hedeflerinin ortak olması, etkileşim, örgütte ya da örgüt içinde görülen benzerlik, yakınlık ve ortak geçmişin olması gibi hususlar özdeşleşmeyi geliştirmektedir. Ayrıca örgüt dışından gelen tehditler, kişinin üye olduğu grupla özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

2.3.4. Sosyal Kimlik Yaklaşımının Örgütsel Süreçlere Uygulanması

Sosyal Kimlik Teorisinin örgütsel süreçlere uygulanmasında başı çekenler Ashforth ve Mael (1989) olmuştur. Her organizasyon, grup ya da birey, için kim olduğuna dair sorulan soruların cevabı önemlidir. Sosyal kimlik yaklaşımına göre birey çeşitli sosyal sınıflarla özdeşleşerek öz saygısını artırabilmeye çalışır. Bireyin sahip olduğu sosyal kimlik ait olduğu örgütten, iş gruplarından, dahil olduğu departmandan, yaş grubundan, cinsiyetinden ve buna benzer pek çok farklı ayrımlardan kaynaklanabilir. Bu sebeple bireylerin birden fazla kimlikle ilişkili olduğu söylenmektedir.

Sosyal özdeşleşme örgüt içerisinde çeşitli açılardan gözlenebilmektedir. Örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşmeyi etkilemekte ve özümseme oluşmaktadır. Örgütün sahip olduğu özelliklerin belirgin, anlaşılabilir ve tutarlı olması özümsemenin kuvvetli olmasını sağlayacaktır. Sosyal özdeşleşmenin örgütsel süreçler içerisinde açıklanabilmesi somutlaştırma kavramıyla da yapılabilmektedir. Bireyin örgüt yönetiminin hatalarını görmesine rağmen örgütün bütünlüğüne ve doğruluğuna inanmaya devam etmesi özdeşleşmenin oluşturduğu mekanizma sayesinde olmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989).

Bir örgüt üyelerine örgütün olumlu niteliklerini aktaracaktır. Böylece çalışanlar sosyal çevre tarafından da olumlu kabul gören bu özelliklere sahip olmaktan mutlu olacaklar ve o örgütün çalışanı olmakla gurur duyacaklardır. Bununla birlikte örgütün olumsuz özellikleri de üyelere aktarılacaktır. Çalışanlar dışarıdan örgütün olumsuz imaja sahip bir örgüt olarak algılandığını düşünürlerse, o örgütte çalışmaktan mutsuz olacaklar, depresyon ve stres gibi olumsuz etkiler yaşayabileceklerdir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Bireyin örgütle ortak menfaatlere sahip olması durumunda birey ve örgüt arasındaki farklılıklar söner ve birey örgütle olan ilişkisinden “biz” kelimesini kullanarak bahseder. Bu düzeydeki birey örgüt ilişkisini Rousseau (1998), yerleşik özdeşleşme olarak isimlendirmiştir. Daha ileri seviyede ise, bireyin kendisiyle ilgili sahip olduğu zihinsel modeller değişmekte ve kendilik kavramı şekillenmektedir (Rousseau, 1998). Bu durum ise; derin yapı özdeşleşmesi olarak adlandırılmıştır. Yerleşik özdeşleşme daha yüzeysel ve kolayca ortadan kalkabilirken, derin yapı özdeşleşmesi daha kuvvetli ve kolayca ortadan kalkmaz (Edwards, 2005).

2.3.5. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Ayrımı

Özdeşleşme ve bağlılık kavramlarının her ikisi de çalışanların mensubu oldukları örgüte olan tutumları ile ilgilidir. Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığın üç ögesi olduğunu ve bunların; ihtiyaçtan doğan devam eden bağlılık, zorunluluktan doğan normal bağlılık ve özdeşleşmeye en yakın olan duygusal örgütsel bağlılık olduğunu söylemişlerdir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Meyer ve Allen (1997) duygusal bağlılığı; çalışılan kuruma olan bağlılık, bütünleşme ve özdeşleşme olarak açıklamıştır (Carmeli, Gilat ve Weisberg, 2006). Bu yaklaşıma göre; özdeşleşme bağlılığın duygusal boyutu olarak görülmektedir. Bu durumda özdeşleşme ile bağlılık arasındaki farkın nasıl oluştuğunu cevaplamak gerekecektir. Örgütsel bağlılık, bireyin üyesi olduğu örgütün hedef ve değerlerine inanması, örgüt için çaba sarf etmeye istekli olması ve örgütün bir mensubu olarak kalmaya devam etmesi azmidir. Bu tanımlama ile özdeşleşme tanımı örtüşmemektedir. Çünkü çalışan burada örgütün kaderini paylaşmamakta, örgütün hedef ve değerlerini benimsememekte, örgütte çalıştığı süreçte kendi kişisel kariyer hedeflerini düşünmektedir. Özdeşleşmede birey ve örgüt arasında sahip olunan ortak yönler ve benzerliklerle kader birliği varken, bağlılıkta birey ve örgüt arasında karşılıklı alış verişe dayanan maddesel bir ilişki vardır (Van Dick ve diğ., 2004). Bu sebeple başka bir kurum tarafından gelebilecek daha cazip iş tekliflerinde çalışan o kuruma kolaylıkla

geçebilecektir. Ancak örgütüyle özdeşleşmiş bir personelin aynı durumda çalıştığı kurumdan ayrılması kolay olmayacaktır hatta bazı psikolojik kayıplara sebep olabilecektir. Ashforth ve Mael'e (1989) göre bu iki kavram arasındaki farklılığın temelinde özdeşleşmenin bireyin kendilik tanımını yansıtmaya karşın bağlılığın bunu yapamaması vardır (Ashforth ve Mael, 1989). Bağlılıkta birey ve örgüt farklı iki varlıkken, örgütsel özdeşleşmede birey ve örgüt bir bütün olarak görülmektedir. Pratt'in (1998) de ifade ettiği şekliyle örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kurumla ne düzeyde tatmin olduğu ile ilgili iken örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini çalıştığı kurumla bağlantılı olarak nasıl algıladığı ile ilgilidir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütün bir üyesi olarak kendilik kavramını geliştirmelerinde etkiliyken, bağlılığın böyle bir etkisi bulunmamaktadır (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006).

2.4. ALAN YAZINDA YAPILMIŞ İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde alan yazında yapılmış olan, konu ile ilgili ve önemli olduğu düşünülen çalışmalara yer verilmiştir. Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel imaj ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış olan çalışmalar incelenmiştir. Bu kavramların birbirleriyle olan ilişkileriyle ilgili sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. İncelenen bu araştırmalardan öne çıkmış çalışmalar sonuçlarıyla birlikte aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. Örgüt Kültürü İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde alan yazında yurtiçinde ve yurtdışında örgüt kültürü ile ilgili olarak yürütülen araştırmalara tarih sırasıyla yer verilmiştir. Özellikle eğitim kurumlarında yapılmış olan çalışmalara yer verilmeye çalışılmıştır.

2.4.1.1. Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar

İpek (1999), "Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür Öğretmen Öğrenci İlişkisi" konulu bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda; resmi liselerde örgütsel kültür boyutları güç, rol, başarı ve destek kültürü şeklinde sıralanırken, özel liselerde bu boyutlar başarı, güç, destek ve rol kültürü şeklinde sıralanmıştır. Öğretmen-öğrenci ilişkisi boyutlarında resmi ve özel liselerde sıralama demokratik, otoriter ve başıboş ilişki olmuştur. Örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi boyutlarında resmi ile özel liseler arasında önemli farklılıklar olduğu görülmüştür. Özel liselerde örgütsel kültür boyutuna ilişkin algılar, resmi liselere göre daha üst seviyede gerçekleşmiştir.

Özel ve resmi liselerde yapılan bir diğer çalışma da Terzi'ye (1999) aittir. "Özel ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü" adlı araştırmada; Devlet liselerinde başat örgütsel kültür boyutlarının sırasıyla; güç, geleneksel, kaçınma ve kendini gerçekleştirmeyi destekleyici kültür olduğu, başarı, insancıl-yardımcı, yakın ilişki kültürlerinin düşük düzeydeki kültürler olduğu; okulların kültürel yöneliminin ağırlıklı olarak pasif savunmacı yoğun kültür olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Özel liselerde en başat örgütsel kültürün sırasıyla; güç, başarı, onay, geleneksel, bağımlı ve yakın ilişki kültürü olduğu, kültürel yönelimin ağırlıklı olarak olumlu kültür olduğu, kaçınma ve muhalefet kültürünün devlet liselerinden yana; insancıl-yardımcı, yakın ilişki, onay, bağımlı, güç, mükemmeliyetçilik, başarı ve kendini gerçekleştirmeyi destekleyici kültürün özel liselerden yana farklılaşmakta olduğu görülmüştür.

Şimşek (2005), "Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ve Okul Kültürü Arasındaki İlişki (Eskişehir İli Örneği)" adlı araştırmasının sonucunda; araştırma kapsamındaki okulların %6'sının vasat kültüre, %75'inin güçlü fakat geliştirilmesi gereken kültüre, %19'unun ise üst düzeyde güçlü kültüre sahip olduklarını tespit etmiştir. Üst düzeyde etkili

iletişim becerilerine sahip okul müdürlerinin %25 oranında, etkili fakat geliştirilmesi gereken iletişim becerilerine sahip olan okul müdürlerinin ise %75 oranında olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin iletişim becerilerinin okul kültürünü olumlu şekilde etkilediği, iletişim becerileri ve okul kültürü arasındaki bu pozitif ilişkinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı ancak eğitim düzeyi, öğretmenlik kıdemi, buldukları okuldaki görev süresi değişkenlerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Korkut (2008) ise yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürünü algılama düzeylerini tespit etmek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda; örgüt kültürünü belirlemeye yönelik çalışmada öğretmenlerin yöneticilere göre kurum kültürünün yerleşme düzeyine ilişkin görüşlerinin daha düşük düzeyde olduğu, yaş büyüdükçe kurum kültürünü algılama düzeyinin artmakta olduğu, meslekte hizmet süresi arttıkça kurum kültürünü algılama düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca, yönetici ve öğretmenlerin mezun oldukları okula göre örgüt kültürünü algılama düzeylerinin benzerlik göstermekle beraber en yüksek algılamayı yüksek lisans mezunlarının göstermekte olduğu ve bunu ikinci olarak yüksek okul mezunlarının takip ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sönmez (2006) “Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü” adlı bir araştırma yapmıştır. Araştırmada; meslek liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre, meslek liselerinde en önde gelen örgütsel kültür boyutunun rol kültürü olduğu, rol kültürünü güç, destek ve başarı kültürü boyutlarının izlediği görülmüştür. Güç, rol ve başarı kültürü boyutlarının farklı meslek lisesi türlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, yönetici ve öğretmenlerin görevlerine göre, okullarındaki örgüt kültürünü rol kültürü eğilimli olarak algılamalarında anlamlı bir farklılık görülmediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Narsap (2006) ise genel ve mesleki liselerin örgüt kültürünü belirlemeye yönelik araştırma yapmıştır. Bu çalışmada; uzun süredir aynı okulda görev yapan öğretmenlerin okula yeni katılan öğretmenlere göre, yöneticilerin, öğretmenlere göre okul kültürünü daha olumlu algılama eğiliminde olduklarını tespit etmiştir. Diğer okul türleri ile kıyaslandığında, meslek liselerinde yönetimin öğretmenleri mesleki konularda daha çok desteklediği, öğretmenlerin daha çok ödüllendirildiği, sorunların karşılıklı anlayışla çözümlendiği görülürken, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerini yönetime karşı daha rahat dile getirdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Aslan (2008) “Liselerde Örgüt Kültürü” adlı araştırmasında; öğretmenlerin okul kültürünü olumlu algılamakta olduğunu, alt boyutlar bazında sıralamanın “bütünleşme ve aidiyet”, “işbirliği, destek ve güven”, “okul-çevre ilişkisi” ve “demokratik yönetim ve katılım” şeklinde olduğunu, branşlar bakımından yalnızca “işbirliği, destek ve güven” boyutuna ilişkin algılar arasında önemli farklılık bulunduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin “Okul Kültürünün” geneline, “demokratik yönetim ve katılım” ve iş birliği, destek ve güven” boyutlarına ilişkin algıları, onların çalıştıkları okulun yaşına göre önemli farklılık göstermektedir.

2.4.1.2. Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Thacker ve McInerney (1992), ilkökul öğrencilerinin test puanlarını artırma amacı ile bir proje geliştirmişlerdir. Projede okul kültürünün öğrenci başarısına olan etkisi incelenmiştir. Projede, test sonuçlarına yönelik hedefler belirlenmiş ve bu hedeflere uygun müfredat geliştirilmiş sonuçta başarısız öğrenci sayısının % 10 ‘a kadar indiği gözlenmiştir.

Estill (1991), 21 Kaliforniya devlet okulunda, okulun kültürel normlarıyla, çalışanların verimlilik ve moral durumu arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi

amaçlamıştır. Cevapların ortalamasına göre yüksek ve düşük moral ve performans grupları belirlenmiştir. Sonuçta, yüksek ve düşük moral ve performans düzeyine sahip olan grupların görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu görülmüştür. Özellikle yüksek destekli görevler, görevde yenilik ve sosyal ilişki normlarıyla grupların moral ve performans düzeyleri arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur. Temel normlar, işbirliği, yaratıcılık (görevde yenilik)ve sosyal etkileşim olarak belirlenmiştir. Eğitsel liderler, görev destekli görevde yenilik ve sosyal ilişkiye yönelik normları yerleştirmekte ve sürdürmekte kararlıdırlar. Bu normlar 21 bölgenin resmi okullarında görevli eğitsel liderlerin performans ve moral konusunda zafer kazanmalarına yardım etmiş ve ortaokul ve liselerde kaynaşmayı sağlamıştır.

Owens ve Steinhoff (1989), örgütsel kültürü değerlendirme anketi hazırlamış ve eğitim ortamının sembolik analizini yapmışlardır. Bu çalışmada denetimi sağlayan temel sayıtlılar, değerler, normlar, tarih, gelenekler, törenler ve kurallar incelenmiştir. Deneklerin cevaplarına göre okullar aile, ev ve grup olarak algılanmış, okul yöneticisi baba, eğitimci, kardeş, arkadaş ya da antrenör olarak görülmüştür. Herkes bu aileye gönüllü olarak katılmış ve ailenin değerli bir üyesi kabul edilmiştir. ABD’de ilkokullarda yayınlanan “Elementary School Journal” adlı dergi, Ocak 1985’te “etkili okul” konusuyla ilgili araştırmalardan oluşan özel bir sayı yayınlamıştır. Burada yer alan araştırmaların çoğu, etkili okullar oluşturabilmek için örgütsel kültürün önemine değinmiştir. Bu araştırmacıardan Fullan (1985) etkili okul oluşturma sürecinde içten etkileşim, değerler ve liderliğin (duygusal yönden) önemi üzerinde durmuş; okulların rasyonellik ilkesine göre düzenlenmesinde göz ardı edilen bazı görüşler ileri sürmüştür.

Fenstermacher (1985), öğretmenlerin mesleki gelişimlerini etkileyen örgütsel faktörlerin ve çevresel faktörlerin önemini belirtmişlerdir. Purkey ve Smith (1985), okulun değişme üzerine yoğunlaştığını belirterek kültürün bu değişimde temel hedef olduğunu belirterek dikkati kültürel ve sembolik alana çekmiştir. ABD’de yapılan bir başka çalışmada; devlet okullarında araştırma yapan Cohen, Deal, Meyer, Scott, Rowan gibi araştırmacılar da kültürel öğelerin, özellikle sembollerin okul başarısında, davranış ve algılarda en önemli rolü oynadığını belirtmişlerdir.

Shaw (1991), akademik başarıları farklı olan üç ortaokulda, örgütsel kültür öğeleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, başarı düzeyi düşük okullarda yöneticilerin liderlik davranışlarının geleneksel öğretim programları ve yöntemlerinin uygulanması üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Başarılı okullarda ise liderlik davranışlarının, öğrenci ve öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarının karşılanması, öğretim ve öğrenme çevresinin düzenlenmesi, başarı için gerekenlerin yapılması üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Rosenbaum (1988) Akademik başarıları yönünden farklı iki okulda yapılan araştırmada örgüt kültürü, iki okulda paylaşılan değerler, inançlar, kahramanlar, okul hakkında anlatılan hikâyeler, yöneticiler tarafından kullanılan sembolik liderlik ve okul etkinliklerini etkileyen kültürel normlar olarak ele alınmış ve çözümlenmiştir. Araştırma sonunda iki okulun farklı kültürlere sahip olduğu; akademik başarı düzeyi yüksek olan okulun kültürünün, (1) öğrenci ve öğretmenlerin ihtiyaçlarının giderilmesi, (2) destekleyici öğretim öğrenme çevresinin düzenlenmesi, (3) yarışma üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Başarı düzeyi düşük okul kültürünün ise; genel olarak (1) mevcut okul kurallarını koruma, (2) öğretim programında standartlık, (3) öz korunum üzerinde yoğunlaştığı saptanmıştır.

2.4.2. Örgütsel İmaj İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde alan yazında yurtiçinde ve yurtdışında örgütsel imaj ile ilgili olarak yürütülen araştırmalara tarih sırasıyla yer verilmiştir. Özellikle eğitim kurumlarında yapılmış olan çalışmalara yer verilmeye çalışılmıştır.

2.4.2.1. Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar

Örer (2006), örgütsel imajın üniversite öğrencileri açısından ölçülmesi üzerine yaptığı çalışmada, öğrencilerin örgütsel imajın hizmetler ve öğretim elemanları ile iletişim alt boyutlarında olumlu, sosyokültürel etkinlikler ve tanıtım alt boyutlarında ise olumsuz örgütsel imaj algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Cerit (2006), Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde okuyan üniversite öğrencileri ile üniversitenin kurumsal imaj düzeyini incelemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Sonuçta öğrencilerin okudukları bölüm değişkeni ve sınıf değişkenine göre öğrencilerin kurumsal imaj algılarının anlamlı olarak farklılaştığı, cinsiyet değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir. Üniversitelerde yapılan bir diğer çalışmada; Marangoz ve Biber (2007) vakıf ve devlet üniversitelerinin iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde okuyan öğrencilerde, kurumsal imaj ve kurumsal ün ile müşteri bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçta, kurumsal imajın ve ünün müşteri bağlılığını olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Gürbüz (2008), Ankara ili sınırları içerisinde yer alan kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli yöneticiler, öğretmenler ve öğrenci velilerinin, bağlı buldukları okula yönelik algıladıkları örgütsel imajı saptamayı amaçlamıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, özel okul velilerinin imaj algıları özel okul çalışanlarına göre daha olumsuz; özel okul paydaşlarının okullarına yönelik imaj algıları ise kamu okullarındakilerden daha olumlu bulunmuştur. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin okullarının yönetim kalitesine ilişkin imaj algılarının göreceli olarak daha düşük olduğu ortaya konmuştur.

Bahçeci (2009), okul imajına ilişkin velilerin görüşlerinden yola çıkarak; velilerin okul imajı faktörlerinden hangilerine odaklandıklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda velilerin fiziki koşullar ve akademik başarıyı içeren kalite etmenine odaklandıkları belirlenmiştir. Araştırmada velilerin okul imajına ilişkin bilinç düzeyleri belirlenmiş, okul yöneticilerine imaj yönetimi konusunda bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır. Kılıçaslan (2011), kamu ilköğretim okullarında görevli yöneticiler ve öğretmenlerin çalıştıkları okula yönelik algıladıkları kurumsal imajı saptamak amacıyla yaptığı bu çalışmada, yöneticilerin kurumsal imajın, hizmet ve yönetim kalitesi, finansal sağlamlılık, çalışma ortamı, duygusal çekicilik, toplumsal sorumluluk ve kurumsal etik boyutlarındaki beklentilerinin öğretmenlere oranla düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yöneticilerin görüşleri, cinsiyet, çalışma süresi, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre farklılık göstermezken, öğretmenlerin görüşlerinin alt boyutlar bazında cinsiyet, çalışma süresi, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre farklılaştığı görülmüştür. Kurşun (2011) çalışmasında, ilköğretim okullarında yöneticilerin etik liderlik düzeyleri ve bazı değişkenlerinin, okulların kurumsal imajına etkisini incelemek amaçlamıştır. Sonuçta, ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin okulların kurumsal imajını olumlu etkilediği görülmüştür. Çobanoğlu (2011) araştırmasında, resmi ve özel ilköğretim okullarında okul imajını etkileyen faktörleri belirlemek için öğretmenler ile öğrenci velilerinin okullarının imajlarına ilişkin algılarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırmada velilerin okul imajı algısında okul başarı profilinin öne çıktığı, özel okul öğretmenleri için okulun kurumsal marka imajının öne çıktığı ve özel okul velilerinin devlet okulu velilerine göre okul imajını daha çok önemsedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Polat (2011), üniversite öğrencilerinin görüşlerine dayalı olarak üniversitenin örgütsel

imajını saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin algıları üniversitenin örgütsel imajının orta düzeyde olduğu yönündedir. Buna göre, öğrenciler genel görünüm ve altyapı, sosyal ortam, program ve eğlence imajı alt boyutlarını orta düzeyde algılamakta; spor ve barınma-beslenme imajını düşük düzeyde algılamaktadırlar.

2.4.2.2. Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Ivy (2001) çalışmasında, yükseköğretim kurumlarını birbirinden farklılaştıran etmenler üzerinde durmuş ve üniversitelerin tercih edilmesinde kamuoyunda yarattıkları olumlu imaj algısının etkili olduğunu saptamıştır. Nguyen ve LeBlanc (2001) çalışmalarında, meslek yüksekokulu öğrencilerinin okullarına ilişkin memnuniyetlerinin oluşumunda örgütsel imaj ve örgütsel itibarın rolünü incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları, örgütsel imaj ile örgütsel itibarın her ikisinin de öğrenci memnuniyeti ile yüksek düzeyde olumlu ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Bulgular ayrıca, örgütsel imaj ve örgütsel itibarın birlikte oluşturduğu etkinin, daha yüksek düzeyde öğrenci memnuniyetini sağladığını da ortaya koymuştur. Yine üniversitelerle ilgili Palacio, Meneses ve Perez (2002)'in yaptıkları çalışmada, farklı bileşenleriyle birlikte üniversite imajı üzerine odaklanılmış, imajın bilişsel ve duyuşsal boyutları ile öğrencilerin üniversiteye ilişkin memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, bu bileşenlerin üniversitenin genel imajını oluşturmada etkili olduğu ve bilişsel, duyuşsal ve toplam imajın öğrencilerin üniversitelere yönelik memnuniyeti ile istatistiksel olarak anlamlı ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür. Alves ve Raposo (2010), çalışmasında üniversite imajının üniversite öğrencilerinin davranışları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda üniversite imajının öğrenci memnuniyetini sağlamada ve arttırmada olumlu etkisi olduğu ve yine öğrenci sadakati ile imajın ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

2.4.3. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde alan yazında yurtiçinde ve yurtdışında örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak yürütülen araştırmalara yer verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ayrımı çalışmada açıklanmıştır. Ancak alan yazın incelendiğinde çalışmaya fikir vermesi açısından, “özdeşleşme ve bağlılık kavramlarının aynı kavramlar olduğu” ve “kavramların benzeştikleri ancak farklı kavramlar oldukları” ile ilgili tartışmalar dikkate alınmıştır. İki kavramla ilgili Türkçe yazında da “birbirlerine yakın oldukları ve bu yakınlığın Türk kültürünün kolektivist yapısından kaynaklandığı” görüşünü savunan çalışmalar mevcuttur. Çakınberk, Derin ve Demirel (2011), de yapmış oldukları çalışmada, bağlılığı oluşturan üç boyutun özdeşleşmenin % 59,6'sını açıklayabilmekte olduğunu tespit etmiştir. Sonuçta, “*örgütsel bağlılık örgütsel özdeşleşmenin güçlü bir belirleyicisidir*” şeklinde belirlenmiş olan temel hipotez kabul edilmiştir. Aynı şekilde, Karayiğit (2008) Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personeli ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Sonuçta örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının benzer olduğunu ve özellikle örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ifadelerinin örgütsel özdeşleşme ifadeleri ile örtüşüğünü tespit etmiştir.

Alan yazında örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramları arasındaki bu yakınlık dolayısıyla örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar da incelemeye alınmış ve tartışmada kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili eğitim kurumlarında yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıkla ilgili yurtiçinde yapılmış olan çalışmalar tarih sırasıyla aşağıdaki gibidir;

Tüzün ve Çağlar (2009) ise “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi” adlı çalışmalarında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kurumlarıyla orta düzeyde özdeşleştikleri görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin görev yaptıkları okulları ile istenilen düzeyde özdeşleşemedikleri şeklinde yorumlanmıştır. Yetim (2010) yapmış olduğu “Genel Liselerde Öğretmenlerin Örgütsel İletişim ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki” tarama modelinde betimsel çalışmasında; genel lise öğretmenlerinin algılarına göre, örgütsel özdeşleşme örgütsel iletişim ile pozitif ilişki içerisindedir genel lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmeleri “Katılıyorum” düzeyindedir. Çakınberk vd. (2011) özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle yaptıkları çalışmalarında, örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ile normatif bağlılıklarının ve özdeşleşme düzeylerinin yüksek iken devam bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurtdışında yapılmış olan çalışmalar ise tarih sırasıyla aşağıdaki gibidir;

Mael’in (1988) okul örnekleminde ve iki üniversitede eğitim gören öğrencilerle yaptığı çalışmasında, öğrencilerin okullarındaki kademeleri ile okullarıyla özdeşleşmeleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki görülmüştür. Mael ve Ashforth’un (1992) çalışmasında da Mael’in (1988) araştırmasında olduğu gibi kıdem ile özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2005) bireylerin kategorizasyonlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Sonuçta, okul tipleri ile ilgili hususlar öne çıktığında öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme düzeylerinin de o ölçüde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında, öğretmenlerin mesleki algı konusu öne çıktığında meslekleriyle daha fazla özdeşleşmekte olduğu görülmüştür.

2.4.4. İlişkisel Çalışmalar

Örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri doğrudan inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu bölümde literatürde yer alan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel imaj ilişkisiyle ilgili çalışmalar, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi ile ilgili çalışmalar ve örgütsel imaj ve örgüt kültürü ilişkisi ile ilgili çalışmalar ayrı başlıklar halinde incelenecektir.

2.4.4.1. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İmaj İlişkisi

Yapılan literatür taramasında örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij ilişkisini inceleyen farklı araştırmalar bulunmuş ve incelenmiştir, bu araştırmalardan öne çıkmış çalışmalar sonuçlarıyla açıklanmıştır.

Smidts, Pruyn ve Van Riel (2001) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel prestij ve örgütteki iletişimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Algılanan örgütsel prestij ve örgütsel iletişimin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmada ise Reade (2001) örgütsel özdeşleşmenin öncüllerini belirlemek için çokuluslu bir firmanın çalışanları örneklem seçerek bu şirketin prestiji ve diğer şirketlerden farklılığının yine bu şirketin çalışanlarının örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre algılanan örgütsel prestijin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dukerich, Golden ve Shortell (2002) profesyonel örgütlerde işbirlikçi davranışları anlamada özdeşleşmenin etkisini incelemek için bir model geliştirmişlerdir. Bu araştırma sonucunda örgüte ilişkin kimlik algısı ve dış imaj algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde

pozitif bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Carmelli örgütsel prestij alanında önemli araştırmacılardan biri olup örgütsel özdeşleşme ve prestiji konu alan bir çalışmada yer almıştır. Carmelli, Gilat ve Weisberg (2006) çalışmalarında bir iş yerinin paydaşlarının (müşteri, rakipler ve tedarikçiler) örgüte ilişkin prestij algıları ile örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, paydaş grupların örgüte ilişkin prestij algıları ile çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Bergami ve Bagozzi (2000, s.25) örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel prestij ve örgütsel kimlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre algılanan örgütsel prestij ile örgütsel kimlik algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Mael ve Ashforth (1992, s.25) çalışmalarında özdeşleşme ile onun öncülleri ve ardıklarını konu almışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Özdeşleşmeyi, kişinin üyesi olduğu bir örgütte algıladığı birliktelik ve aidiyet hissetmesi olarak tanımlayan Bhattacharya, Rao ve Glynn (1995) çalışma örneğinde müşterileri seçmiştir. Bu çalışmalarında müşterilerin örgütle özdeşleşme düzeylerini etkileyen etmenlerden örgütsel prestij algısını araştırmışlardır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel prestij yüksek olmasının müşterilerin özdeşleşme düzeylerini pozitif yönlü olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Iyer v.d. (1997) özdeşleşmenin öncülleri ve ardıkları ile yaptıkları çalışmada örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Huggins, Riordan ve Griffith (1998) çalışmalarında çalışanların sahip olduğu dış imaj algısının çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özdeşleşmenin bireyin sosyal bir ihtiyacı olduğunu söyleyen Pratt'a göre özdeşleşmenin temelinde ait olma hissi yer almaktadır. Pratt (1998) yaptığı çalışmanın literatür bölümünde olumlu bir prestije sahip olmanın örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir.

Alandaki önemli çalışmalardan biri de Riketta (2005)'nin meta analiz çalışmasıdır. Riketta bu çalışmada 96 araştırmayı dâhil ederek demografik değişkenler, iş ile ilgili tutumlar, iş ile ilgili davranışlar ve işin özellikleri olarak gruplandığı pek çok değişken ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğunu belirlemiştir, iş ile ilgili davranışlardan göreve ilişkin performansla örgütsel özdeşleşme arasında düşük düzeyde ilişki tespit etmiştir.

Yabancı literatürde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij ilişkisini konu alan çok sayıda çalışma olmasına rağmen yerli literatürde yeteri kadar çalışma bulunmamaktadır. Aşağıda yerli literatürde ulaşılabilen çalışmalar açıklanmıştır;

Bu çalışmaların ilki literatürde önemli bir yeri olan Tak ve Çiftçioğlu (2009)'nun çalışmasıdır. Bu çalışmada Tak ve Çiftçioğlu (2009), algılanan örgütsel prestij, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini incelemiştir. Bu kapsamda algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan neden-sonuç ilişkisi tespit edememişlerdir. Ceylan ve Özbal (2008) özdeşleşme yoluyla sakadat oluşturma üzerinde üniversite mezunları ile yaptıkları çalışmada bireyin örgüt faaliyetlerine katılımını ve memnuniyetin artmasında özdeşleşmenin önemli bir araç olduğunu belirtmişlerdir. Üniversite ile özdeşleşme ve mezun olunan üniversiteye sakadat arasında karşılıklı ve olumlu bir ilişkinin etkisi olduğu görülmüştür. Fakat mezun olunan üniversitenin prestiji özdeşleşmeyi etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Erkmen ve Çerik (2007), örgüt imajını oluşturan örgüt kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığı incelemiştir. Fakülte öğrencilerinin örgüte bağlılıkları ile örgüt imajına ilişkin boyutları algılamaları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Karabey ve İşcan (2007) yaptıkları çalışmada örgütsel imaj algısının bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda dış imaj algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Güleryüz (2010), “ Öncülleri ve Sonuçları Bağlamında Örgütsel Özdeşimin Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık Boyutuyla İlişkisi” isimli çalışmada örgütün algılanan dışsal prestijinin de örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığı yordadığını tespit etmiştir.

2.4.4.2. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Literatür incelendiğinde örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının ilişkisi ile ilgili çalışmaların az olduğu dikkat çekmiştir. Aşağıda ulaşılabilen çalışmalar açıklanmıştır.

Schrodt (2002) örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi perakende satış örgütlerindeki iş görenler üzerinde yapmıştır. Bu çalışmada örgüt kültürü ile iş görenin örgütsel özdeşleşmesi arasında anlamlı ilişkiler olduğu, örgüt kültürü alt boyutu olarak tanımlandığı örgütsel moral boyutunun sadece anlamlı olarak örgütsel özdeşleşmenin %56'sını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik, yol göstermesi adına, literatürde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştıran çalışmalar da incelenmiştir. Bunlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir;

Odom, Boxx ve Dunn (1990), mevcut kültür tipleri bağlılık, iş tatmini ve iş-grup uyumunu ne ölçüde etkilediğini araştırmıştır. Analizlerde, bürokratik kültür tipinin daha fazla hissedildiğini, bürokratik kültürün örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkilere sahip olmadığını ve destekleyici kültür tipinde iş görenlerde diğer kültür tiplerine göre daha fazla örgütsel bağlılığa sahip olduğu görülmüştür. Tripathi, Kapoor ve Tripathi'nin (2000) yapmış olduğu analizlerde, katılımcı kültür tipinde iş görenlerin daha yüksek oranda özdeşleşme düzeyine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Lok ve Crawford (2004) çalışmalarında, bürokratik kültür ile bağlılık arasında ilişki olmadığını, yenilikçi ve destekleyici kültür ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Erdem'in (2007) yapmış olduğu çalışmada analizler sonucunda, adhokrasi ve hiyerarşi kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon katsayısının klan ve Pazar kültürüne göre daha düşük olduğu, klan kültürü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü, Pazar kültürü ile örgütsel bağlılık arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yiing ve Ahmad (2008), örgüt kültürünün liderlik davranışı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine moderatör etkisini araştırmışlardır. Çalışmada, liderlik davranışı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunurken, örgüt kültürünün de liderlik davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisine moderatör olarak bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaya (2008) araştırmasında, kamu ve özel sektör iş görenleri arasındaki kültür ve bağlılık farklılıklarını incelemek için 25 kamu kurumu ve 112 özel sektör kuruluş üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirmiştir. Araştırmada, örgütsel bağlılık açısından, özel sektör çalışanlarının kamu kurumundaki çalışanlara göre daha fazla çalıştıkları kuruma duygusal olarak bağlı oldukları, bürokratik kültür ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu sonucuna varılmıştır. Manetje ve Martins (2009), Güney Afrika'da motor perakende şirketlerinde görev alan 371 iş gören üzerinde

gerçekleştirdikleri çalışmalarında, başarı kültürü ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, rol, katılımcı kültür ile süreklilik bağlılığı arasında negatif yönlü, rol, katılımcı, başarı kültür ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve rol kültüründe duygusal bağlılığın yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erkmen ve Bozkurt (2011) araştırmalarında örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta derecede bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir.

2.4.4.3. Örgüt Kültürü ve Örgütsel İmaj İlişkisi

Literatür incelendiğinde örgüt kültürü ve örgütsel imaj kavramlarının ilişkisi ile ilgili çalışmaların çok az sayıda olduğu görülmüştür. Aşağıda ulaşılabilen çalışmalar açıklanmıştır.

Bektaş (2010), eğitim fakültesi öğrencilerinden son sınıf öğretmen adayları üzerinde, kurumsal imajın kurum kültürüne olan etkisini incelemiştir. Öğrencilerin kurumsal imaja yönelik algıları akademik çevre, fiziksel-sosyal çevre ve toplumsal algılamadan oluşan üç faktörle analiz edilmiş ve sonuçta bu üç faktörle kurum kültürü algıları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Şişli ve Köse (2013), çalışmasında üniversite öğrencilerinin kurum kültürü ile kurumsal imaj algılarını ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamış ve araştırmanın sonucunda kurumsal imaj ile kurum kültürü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın modeli, araştırmada yer alan katılımcılar, evren/örneklem, veri toplama yöntemi, veri toplama araçları ve veri analiz yöntemi anlatılmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Konya ilinde bulunan mesleki ve teknik eğitim veren kamu ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme algıları ile kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma, betimsel bir araştırma olup, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Söz konusu modelde, araştırmanın konusu kendi koşulları içinde ve var olduğu biçimiyle betimlenmeye çalışılır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2009, s.81). Bu modelde betimlemeler, var olanın belli standartlara uyan ölçülerini bulmaya çalışmaktan çok, birey, nesne vb. durumlar arası ayrımların belirlenebilmesi amacıyla dönüktür.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2014-2015 Eğitim ve Öğretim yılında Konya ilinde bulunan MEB'e bağlı mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise mesleki ve teknik eğitim veren kurumlar arasından rastlantısal olarak seçilen 9 okulda bulunan öğretmenler oluşturmaktadır. Belirtilen bu okullarda çalışmakta olan 554 öğretmene ölçek ulaştırılmış, geri dönen ölçek sayısı 221 olmuş ve bu sayı üzerinden araştırma bulguları tespit edilmiştir. Aşağıda Tablo 2'de öğretmen örnekleminin demografik değişkenlere göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmen örnekleminin demografik değişkenlere göre dağılımı

		F	%
Cinsiyet	Kadın	87	39,4
	Erkek	134	60,6
Eğitim durumu	Lisans	192	86,9
	Lisansüstü	29	13,1
Okulun genel sınavlardaki başarı durumu	Çok düşük	46	20,8
	Düşük	69	31,2
	Orta	95	43

	Yüksek	11	5
	Çok yüksek	-	-
		\bar{x} (Ss)	Ranj
Kıdem		12,79 (9,31)	0,3-35
Kurumda çalışma süresi		5,09 (5,68)	0,08-32
Müdürle çalışma süresi		1,18 (1,02)	0,08-5
Öğretmen sayısı		62 (48,70)	12-160
Öğrenci sayısı		928,44 (847,43)	182-2500

Tablo 2’de görüldüğü gibi; örnekleme 87 kadın (%39,4), 134 erkek (% 60,6) öğretmen bulunmaktadır. Öğretmenlerden eğitim düzeyi lisans derecesinde olanlar 192 kişi (% 86,9), lisansüstü derecesinde olanlar 29 kişidir (%13,1). Okulun genel sınavlardaki başarısını çok düşük düzeyde bulan öğretmenlerin sayısı 46 (%20,8), düşük düzeyde bulan öğretmenlerin sayısı 69 (%31,2), orta düzeyde bulan öğretmenlerin sayısı 95 (%43), yüksek düzeyde bulan öğretmenlerin sayısı 11’ dir (%5), okulun genel sınavlardaki başarısını çok yüksek düzeyde bulan öğretmen bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin kıdemleri ortalaması 12,79 yıldır, kıdemlerinin standart sapması 9,31 yıldır ve kıdemleri 4 ay ile 35 yıl arasında değişmektedir. Öğretmenlerin buldukları kurumda çalışma sürelerinin ortalaması 5,09 yıldır, standart sapması ise; 5,68 yıldır ve öğretmenlerin buldukları kurumda çalışma süreleri 1 ay ile 32 yıl arasında değişmektedir. Öğretmenlerin şu anki okul müdürleriyle çalışma sürelerinin ortalaması 1,18 yıl, standart sapması 1,02 yıldır ve öğretmenlerin şu anki okul müdürleriyle çalışma süreleri 1 ay ile 5 yıl arasında değişmektedir. Anket formunun uygulandığı dört farklı okulda bulunan öğretmen sayılarının ortalaması 62 kişi, standart sapması 48,70 kişidir ve öğretmen sayıları 12 ile 160 kişi arasında değişmektedir. Anket formunun uygulandığı dört farklı okulda bulunan öğrenci sayılarının ortalaması 928,44 kişi, standart sapması 847,43 kişi ve öğrenci sayıları 182 ile 2500 kişi arasında değişmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracının belirlenmesi aşamasında alan yazın taraması yapılmış, ilgili araştırmalar incelenmiştir. Kullanılan veri toplama aracı kişisel bilgi formu ve üç ölçekten oluşmuştur. Kullanılan ölçeklere ilişkin ayrıntılı bilgi aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel özdeşleşme ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte yer alan 6 madde, 5’li derecelendirme (Likert) tipli tasarlanmış ve derecelendirme seçenekleri (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum,

(5) kesinlikle katılıyorum biçimindedir. Mael ve Ashforth yapmış oldukları çalışmada Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısını .87 olarak hesaplamıştır.

Örgütsel özdeşleşme konusunda yapmış oldukları çalışma ile alana öncülük eden Mael ve Ashforth (1992)'un hazırlamış olduğu örgütsel özdeşleşme ölçeği Türkçe'ye Tak ve Aydemir (2004) tarafından çevrilmiştir. Örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan birçok yerli araştırmada Tak ve Aydemir (2004)'in örgütsel özdeşleşme ölçeği çevirisi kullanılmıştır. Tak ve Aydemir (2004) çalışmalarında ölçeğin güvenirlik düzeyini 0,88 olarak tespit etmişlerdir. Ölçeğinin yapı geçerliliğini sınamak için açımlayıcı faktör analizi yapmışlar ve bu analizin sonucunda öz değer (eigenvalue) 1'den büyük tek alt boyut olduğu, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.79 ile 0.87 arasında değiştiği bulunmuştur. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise % 37 olarak tespit edilmiştir.

Bunun dışında yerli çalışmalar incelendiğinde, Tüzün (2006) örgütsel özdeşleşme ölçeğini çalışmasında kullanmış ve güvenirlik düzeyini 0,77 olarak tespit etmiştir. Meydan ve Polat (2013) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ölçeğinin iç tutarlılığını (Cronbach Alpha) 0,91 olarak bulmuştur. Topcu ve Basım (2015) da, ölçeğin geçerliğini doğrulayıcı faktör analizi ile yapmışlar, sonuçta elde edilen bulgular ölçeğin tek boyutlu yapısını doğrulamıştır. Güvenirliği ise cronbach alfa ile hesaplamışlar ve ölçeğin güvenirlik değerini (Cronbach Alpha) 0,85 olarak tespit etmişlerdir.

3.3.2. Dışsal Prestij Algısı Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel imaj algısı düzeylerini belirlemek amacıyla, bu çalışmada Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve ilgili yazında güvenirlik ve geçerliliği sınanmış Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği kullanılmıştır. Sekiz madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin güvenirliği Mael ve Ashforth tarafından 0.77 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından yapılmıştır. Tak ve Çiftçioğlu çalışmalarında bu ölçeğin güvenirliğini 0,84 olarak hesaplamıştır. Yeşiltaş, Türkmen ve Ayaz (2011) çalışmalarında bu ölçeği kullanmış ve güvenirlik düzeyini 0,77 olarak hesaplamışlardır. Algılanan Örgütsel Prestij ölçeğinde 4. 6. 7. ve 8. maddeler olumsuz anlam içeren ters kodlanacak maddelerdir. Algılanan Örgütsel Prestij ölçeği 5'li derecelendirme (Likert) tipli tasarlanmış ve derecelendirme seçenekleri (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum biçimindedir.

Tak ve Çiftçioğlu (2009) ölçeğin yapı geçerliğini açımlayıcı faktör analizi ile sınamış, yapılan analiz sonucunda ölçeğin öz değerinin (eigenvalue) 1'den büyük tek bir alt boyuttan oluştuğunu görmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri .63 ile .86 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 49'dur. Tak ve Çiftçioğlu çalışmalarında ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini de yaparak ve tek faktörlü yapının iyi uyum gösterdiğini görmüştür ($\chi^2 (20) =134$, $\chi^2/df= 6.7$, $GFI= 0.90$, $AGFI= 0.82$, $CFI=0.89$, $RMSR=0.086$, $RMSEA=0.14$).

Özgür'ün (2015) çalışmasında da kullanılan, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel prestij ölçeğinin daha önce eğitim kurumlarında uygulanmaması sebebiyle yine Özgür (2015) tarafından ölçekte bazı düzenlemeler yapılmıştır. Ölçeğin 7. ve 8. maddeleri yeniden ifade edilmiş ve yeniden analiz çalışmaları yapılmıştır.

Orijinal ölçeğin 7. Maddesinde "Kariyerinde ilerlemek isteyen bir kişi okulu ile ilişkisini önemsiz göstermelidir." ifadesi öğretmenlere yöneltileceği için "Bir başka okulda çalışmak istediğimde bu okulda çalıştığımı söylemek bana olumlu bir referans olmaz."

şeklinde ifade edilmiştir. Orijinal ölçekte yer alan 8. madde ise, “Diğer okullar öğrenci alırken bu okuldan gelen öğrencileri istemezler.” şeklindedir ve bu madde öğretmenlere yöneltileceği için “Diğer okullar benim okulumdan gelen öğrencileri tercih etmezler.” şeklinde ölçekte yer almıştır.

Algılanan Örgütsel Prestij ölçeğinin Özgür’ün (2015) çalışmasında hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak belirlenmiştir. Özgür (2015) tarafından Örgütsel Prestij ölçeğinin yapı geçerliği yeniden incelenmiştir. Öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla *çarpıklık* (-.25) ve *basıklık* (-.36) değerleri hesaplanmış ve analize uygun olduğu görülmüştür. Daha sonra ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri, X^2/df : 3,07, *GFI*: .98, *AGFI*: .94, *CFI*: .98, *SRMR*: .034, *RMSEA*: .064 araştırma örneğinde de ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamıştır.

3.3.3. Okul Kültürü Ölçeği

Öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeylerini belirlemek amacıyla, Terzi (2005) tarafından geliştirilen Okul Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Okul Kültürü Ölçeği dört faktörden (görev, destek, bürokratik ve başarı) oluşmaktadır ve bu dört faktörün açıkladığı toplam varyans % 50.965’dir. Aşağıda Tablo 3’de örgüt kültürü ölçeği boyutları ve bunlara ilişkin madde numaraları verilmiştir.

Tablo 3: Okul kültürü ölçeği boyutlarına ilişkin madde numaraları

Boyutlar	Maddeler
Görev Kültürü	1, 2, 3, 4, 5, 6
Destek Kültürü	7, 10, 11, 16, 18, 24, 26, 27
Bürokratik Kültür	8, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 23, 29
Başarı Kültürü	9, 17, 21, 22, 25, 28

Okul kültürü ölçeğinde ifadeler, *Kesinlikle katılıyorum* (5), *Katılıyorum* (4), *Kararsızım* (3), *Katılmıyorum* (2) ve *Kesinlikle Katılmıyorum* (1) olmak üzere artan surette puanlanmış beşli likert tipi ölçekte değerlendirilmiştir. Ölçeğin tamamından alınabilecek toplam puan; destek kültürü boyutundan 40 puan, başarı kültürü boyutundan 30 puan, bürokratik kültür boyutundan 45 puan ve görev kültürü boyutundan 30 puan olmak üzere toplam 145’tir.

Bu ölçek, Terzi (2005) tarafından öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yine Terzi tarafından yapılmıştır. Terzi (2005) tarafından Örgüt Kültürü Ölçeği’nin güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. Örgüt kültürü ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin cronbach alfa katsayıları sırasıyla, .88, .82, .76, ve .74’tür. Ölçeğin tamamının cronbach alfa katsayısı ise .84 olarak hesaplanmıştır. Okul Kültürü Ölçeği’ni oluşturan dört faktörün açıkladığı toplam varyans % 50.965’tir.

Bu çalışma kapsamında elde edilen verilerin güvenilirliği Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeklere ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları Tablo 4' de verilmiştir.

Tablo 4: Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları

<i>Ölçekler</i>	<i>Güvenirlik katsayıları</i>
Örgütsel Özdeşleşme	.76
Örgütsel Prestij	.86
Görev Kültürü	.73
Destek Kültürü	.84
Bürokratik Kültürü	.71
Başarı Kültürü	.79

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler, Konya ili Bozkır ilçesinde yer alan Bozkır Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Serüstad Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi, Bozkır İmam Hatip Lisesi ve Lokman Hekim Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde ve Konya ilinde yer alan Meram Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Selçuklu Türk Telekom Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Selçuklu Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Selçuklu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Karatay Kılıçarslan İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde toplam 221 öğretmene anket uygulanarak toplanmıştır. Oluşturulan ölçek formu öğretmenlere uygulanmadan önce, araştırma için seçilen yönetici ve öğretmenlerle görüşülerek ölçekler hakkında bilgi verilmiş, anketlerin kullanım alanı detaylarıyla anlatılmıştır. Ölçekler elden dağıtılarak doldurmaları sağlanmıştır. Araştırma için ölçek örneklemedeki öğretmen sayısı kadar çoğaltılmıştır. Okul Kültürü ölçeği için Terzi'den Kurumla Özdeşleşme ve Dışsal Prestij Ölçekleri için Tak ve Aydemir'den izin alınmıştır. Öğretmenlere bu araştırmanın bilimsel amaçlı olduğu söylenmiştir. Öğretmenler ölçeği 10-20 dakika aralığında sürelerde doldurmuşlardır. Öğretmenlerden kesinlikle ad, soyadı yazmaları istenmemiştir. Ölçekler uygulandıktan sonra araştırmacı tarafından elden toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler analiz edilmeden önce öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğu basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılarak kontrol edilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde ölçeklerin hepsinden elde edilen değerlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 5: Ölçeklerden elde edilen puanlara ilişkin Kurtosis ve Skewness değerleri

	n	Kurtosis	Skewness
Örgütsel Özdeşleşme	221	-.52	.11
Örgütsel Prestij		.01	-.84

Görev kültürü	-0.51	.75
Destek kültürü	-0.24	-0.17
Bürokratik kültür	.16	-0.35
Başarı kültürü	-0.56	.19

Verilerin analizinde ölçeklere ilişkin betimsel istatistiklerin hesaplanmasında aritmetik ortalama ve standart sapma, çalışma kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson moment korelasyon katsayısı, bağımsız değişkenlerin (örgütsel prestij, görev kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür), bağımlı değişkeni (örgütsel özdeşleşme) yordama düzeyini test etmek için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen verilerin ortalama değerleri yorumlanırken aşağıda Tablo 6’ da verilen ölçeklere ilişkin puan aralıkları dikkate alınmıştır.

Tablo 6: Ölçeklere İlişkin Puan Aralıkları

Ö. Özdeşleşme/ Ö. Prestij	Örgüt kültürü	Puan aralıkları
Kesinlikle katılmıyorum	Hiçbir zaman	1,00 - 1,80
Katılmıyorum	Nadiren	1,81 - 2,61
Kararsızım	Bazen	2,62 - 3,42
Katılıyorum	Çoğunlukla	3,43 - 4,24
Kesinlikle katılıyorum	Her zaman	4,24 - 5,00

4. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen verilere ilişkin bulgular her bir alt problem için ayrı başlık altında sunulmuştur.

1. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki kültürel boyutlara ilişkin algıları nasıldır?

Öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak çalıştıkları okuldaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla ölçeğe ilişkin öğretmenlerin verdiği yanıtların aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Öğretmen görüşlerine göre örgüt kültürü ölçeği alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	n	\bar{x}	Ss
Görev kültürü		3.82	.56
Destek kültürü	221	3.66	.61
Bürokratik kültür		3.06	.52
Başarı kültürü		3.63	.65

Tablo 6’da verilen bulgulara göre, okul kültürü boyutlarının ortalamaları incelendiğinde görev kültürü ($\bar{x}=3.82$), destek kültürü ($\bar{x}=3.66$), bürokratik kültür ($\bar{x}=3.06$) ve başarı kültürü ($\bar{x}=3.63$) boyutlarından bürokratik kültürün “Bazen”, diğer kültür boyutlarının ise “Çoğunlukla” ifadesiyle değerlendirildiği görülmüştür. Ortalamalar değerlendirildiğinde, görev kültürünün en yüksek ortalamayla araştırmanın yapıldığı meslek liselerindeki başat örgüt kültürü olduğu görülmektedir.

2. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri nedir?

Öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak çalıştıkları okuldaki örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla ölçeğe ilişkin öğretmenlerin verdiği yanıtların aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış ve sonuçlar Tablo7’de verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmen görüşlerine göre Örgüt Özdeşleşme Ölçeğine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	n	\bar{x}	Ss
Örgütsel Özdeşleşme	221	3.67	.71

Öğretmenlerin verdikleri cevaplar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyine ait ortalama değer 3.67 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ölçeğine verilen cevapların “katılıyorum” seviyesinde ve normal düzeyde olduğu söylenebilir.

3. Öğretmen algılarına göre çalıştıkları okulun örgütsel prestij düzeyi nedir?

Öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak çalıştıkları okuldaki örgütsel prestije ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla ölçeğe ilişkin öğretmenlerin verdiği yanıtların aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmen görüşlerine göre örgütsel prestij ölçeğine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	n	\bar{x}	Ss
Örgütsel Prestij	221	3.18	.81

Öğretmenlerin verdikleri cevaplar incelendiğinde, örgütsel prestij düzeyine ait ortalama değer 3.18 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ölçeğine verilen cevapların “kararsızım” seviyesinde olduğu görülmektedir.

4. Öğretmen algılarına göre örgütsel özdeşleşme, örgütsel prestij ve okul kültürü arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Prestij ve Okul Kültürü arasındaki ilişkiyi görmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel prestij ve okul kültürü alt boyutları arasındaki ilişkilere ait korelasyonlar Tablo 9’ da gösterilmektedir.

Tablo 9: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Prestij ve Okul Kültürü arasındaki ilişkiye ilişkin korelasyon

	1	2	3	4	5
1. Örgütsel Özdeşleşme					
2. Örgütsel Prestij	.312**				
3. Görev Kültürü	.338**	.298**			
4. Destek Kültürü	.332**	.275**	.518**		
5. Bürokratik Kültür	.133	.031	.199**	.077	
6. Başarı Kültürü	.389**	.352**	.547**	.745**	.156

** p<.001

Tablo 9 incelendiğinde örgüt kültürü alt boyutlarından destek kültürü boyutu ve görev kültürü boyutu arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki ($r=.518$) görülmektedir. Başarı kültürü boyutu ile görev kültürü boyutu ($r=.547$) arasında da orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki görülmektedir. Başarı kültürü boyutu ile destek kültürü boyutu ($r=.745$) arasında da yüksek düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki görülmektedir. Örgüt kültürünün bürokratik kültür alt boyutu sadece örgüt kültürünün görev kültürü alt boyutu ile anlamlı ilişki göstermektedir. Bu ilişki düşük düzeyde ve olumludur.

Tablo 9 incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin, sadece örgüt kültürü alt boyutlarından bürokratik kültür ile anlamlı ilişki göstermediği, diğer örgüt kültürü alt boyutları ile (Başarı kültürü $r=.389$, destek kültürü $r=.332$, görev kültürü $r=.338$) orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki gösterdiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel prestij ile ($r=.312$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki göstermektedir.

Yine tablo 9 incelendiğinde örgütsel prestijin örgüt kültürü alt boyutlarından sadece bürokratik kültür ile anlamlı ilişki göstermediği görülmektedir. Örgütsel prestij örgüt kültürü alt boyutlarından görev kültürü ($r=.298$) ve destek kültürü ile ($r=.275$) düşük düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki göstermektedir. Diğer kültür alt boyutlarından başarı kültürü ile ($r=.352$) orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki göstermektedir. Örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=.312$) orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Örgüt kültürü alt boyutlarından bürokratik kültür; örgütsel özdeşleşme, örgütsel prestij, destek kültürü ve başarı kültürü ile anlamlı bir ilişki göstermemektedir.

5. Okulun algılan örgütsel prestij düzeyi ve örgüt kültürü öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı yordayıcısı mıdır?

Algılanan örgütsel prestij ve örgüt kültürünün öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin anlamlı yordayıcıları olup olmadığını test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda Tablo 10' da gösterilmektedir.

Tablo 10: Örgütsel özdeşleşmenin yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

	B	t	p
Örgütsel Prestij	.186	2.83	.005*
Görev kültürü	.131	1.73	.084
Destek kültürü	.063	.67	.504
Bürokratik kültür	.066	1.06	.289
Başarı kültürü	.195	2.00	.047*
$R^2= .21$. $F= 11.26$. $p=.000$			

* $p<.05$

Analiz sonucunda, kurulan modelin anlamlı olduğu ve bağımsız değişkenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin varyansın %21'ini açıkladığı görülmüştür. Analiz sonucunda elde edilen regresyon katsayısı (β) ve t değerleri dikkate alındığında analize dahil edilen değişkenlerden yalnızca örgütsel prestij ve başarı kültürünün örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.

5. BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın problemleri doğrultusunda yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yönelik tartışma ve yorum araştırmanın alt problemleri dikkate alınarak sırasıyla verilmiştir.

1. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki kültürel boyutlara ilişkin algıları nasıldır?

Örgütsel kültür konusunda yapılan araştırmalar, örgütten beklenen verimi alabilmek için güçlü bir örgüt kültürü oluşturularak örgütün yönlendirileceğini ortaya koymaktadır. Böylece, zayıf kültüre sahip bir okulun, örgüt kültürünün geliştirilmesiyle kendisinden beklenen işlevleri yerine getirebileceği belirtilmiştir (Meek, 1988 s.453-454, akt. Şişman, 1994, s.154).

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, okul kültürü ölçeğinde okul kültürü boyutlarının ortalamaları incelendiğinde görev kültürü ($\bar{x}=3.82$), destek kültürü ($\bar{x}=3.66$), bürokratik kültür ($\bar{x}=3.06$) ve başarı kültürü ($\bar{x}=3.63$) boyutlarından bürokratik kültürün “Bazen”, diğer kültür boyutlarının ise “Çoğunlukla” ifadesiyle değerlendirildiği görülmüştür. Ortalamalar değerlendirildiğinde, görev kültürünün en yüksek ortalamayla araştırmanın yapıldığı meslek liselerindeki başat örgüt kültürü olduğu görülmektedir. Görev kültüründen sonra, sırasıyla destek kültürü, başarı kültürü ve bürokratik kültür boyutları gelmektedir. Araştırma sonucuna bakıldığında araştırmanın yapıldığı okullarda görev yönelimli bir okul kültürü olduğu söylenmektedir. Terzi (2005)’e göre, görev kültürünün egemen olduğu örgütlerde ilgi noktası örgütsel amaçlardır ve örgütsel amaçlar bireysel amaçlardan önce gelmektedir. Bu örgütler iş merkezli örgütler olarak nitelendirilmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında; Arabacı’nın (2014) kız meslek liselerinde yapmış olduğu çalışmada örgüt kültürü boyutlarının sıralaması görev kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür şeklinde olmuştur. İpek’in (1999) yapmış olduğu araştırma sonucunda örgüt kültürü boyutları güç, rol, başarı ve destek kültürü şeklinde sıralanmıştır. Balcı’nın (2001) liselerde yaptığı araştırmasında yöneticilerin yüksek düzeyde göreve yönelik davranış gösterdikleri belirlenmiştir. Yine, Terzi’nin (1999) yapmış olduğu çalışmada da görev kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve destek kültürü sıralaması görülmektedir. Güç kültürü bu çalışmada kullanılan görev kültürü boyutuyla benzer özellikler göstermektedir. Güç eğilimi göreve yönelik olma sonucunu doğurmaktadır. Nitekim Hofstede (1980), Türkiye’nin de içinde bulunduğu 40 ülkeyi kapsayan karşılaştırmalı kültür araştırmasında, Türk toplumunu yüksek düzeyde güç mesafesinin olduğu toplumlar arasında sıralamış, Türkiye’nin toplulukçu ve dışıl kültürel özelliklere sahip olduğunu bulmuştur. Toplulukçu kültürün egemen olduğu toplumlarda genel eğilim beraber düşünme ve davranma yönündedir. Dışıl özelliklerin ağırlıkta olduğu toplumlarda dostça bir atmosferde çalışmak, iyi çalışma koşulları, amir ve çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler ve işbirliği konuları öncelikli olmaktadır. Araştırma bulgularında destek, görev ve başarı boyutlarının olumlu algılanması Hofstede’in (1980) Türkiye’nin

örgüt kültürü ile ilgili bulmuş olduğu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Literatürdeki çalışmalarda görev kültürünün başat kültür olması sonucu ile araştırma sonucunun örtüştüğü görülmektedir.

Araştırma sonucuna göre görev kültürü boyutundan sonra destek kültürü boyutu en yüksek ortalamaya sahip olmuştur. Terzi (2005)' e göre, destek kültürünün hakim olduğu örgütlerde, insan ilişkileri ve güvene dayalı bir örgütten bahsedilebilir. Örgüt üyeleri arasında karşılıklı ilişki ve bağlılığın olduğu, örgüt üyeleri arasında güven, birbirlerine somut destek, başarı beklentisi, dürüst ve açık iletişim, problemlerin çözümü için bilgi ağlarını geliştirmek ve değerli olan şeyleri yaşatmanın önemli olduğu söylenebilir. Bu durum araştırmanın yapıldığı okullarda okulun amaçlarından sonra öğretmenlerin bireysel amaçlarının önemsendiğini, amaçlara ulaşma yolunda bireyin feda edilebileceğini göstermektedir.

Araştırma sonucuna bakıldığında başarı kültürünün üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir. Görev yönelimli kültürlerde amaca yöneltilen bireylerden başarı beklenmesi de doğal görülmektedir. Sönmez'in (2006) "Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü" isimli çalışmasında en önde gelen örgütsel kültür boyutunun rol kültürü olduğu, rol kültürünü güç, destek ve başarı kültürünün izlediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılmış olan diğer çalışmalara ve araştırma bulgusuna bakıldığında başarı kültürünün son sıralarda yer aldığı görülmektedir. Başarıya odaklanmayan mesleki ve teknik eğitim iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirme konusunda yetersiz kalacaktır.

Araştırma bulgularına göre bürokratik kültür boyutu örgüt kültürü boyutları arasında en düşük ortalamaya sahip kültür boyutu olmuştur. Bu bulguya dayalı olarak araştırmanın yapıldığı okullarda öğretmenler açısından bürokratik işleyişin daha az olduğu, okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı baskıcı ve kuralcı bir idare biçimi sergilemedikleri söylenebilir. Terzi'ye (2005) göre, Bürokratik kültürle sahip örgütlerde, kişisel ilişkilerden arındırılmış rasyonel ve yasal yapılanmalar vardır. Yönetim örgütü denetim altında tutmaktadır. Kurallar ve standartlar fazladır, bunları takip etmek sürekli hatırlatılan bir konudur. Bruner ve Greenlee (2000), yapmış oldukları çalışma sonucunda düşük başarılı okulların bürokratik kültürler içerisinde sınırlandığını, her adımlarında üst kurumların onayını beklediklerini ve kurallara uygunluğun denetlendiğini tespit etmişlerdir. Bu sonuç da göstermektedir ki, bürokratik yapının olumsuz etkileri en aza indirilerek görevin etkili yapılabilmesi sağlanmaktadır. Bürokratik kültür boyutunun düşük ortalamaya sahip olması araştırma yapılan okullarda başarının yükselmesi adına olumlu bir sonuç olarak algılanmaktadır.

Sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin algılarının "Çoğunlukla" düzeyinde olması, öğretmenlerin okulun kültürünün farkında olduğunu ve okulun kültürünü benimsediklerini göstermektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun kültürünü tanıyor olmaları onların okulla özdeşleşmelerine katkı sağlayacak, bağlılık ve ait olma duygularını geliştirecek, öğretmenlerin moral ve motivasyonu yüksek olacaktır. Şimşek (2005) yapmış olduğu çalışmasında araştırma yaptığı resmi genel ortaöğretim kurumlarının %75'inin güçlü fakat geliştirilmesi gereken okul kültürüne sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Daha önce yapılmış olan çalışmalarda da değinildiği üzere olumlu bir okul kültürü oluşturmak okulun kendisinden beklenen fonksiyonlarını yerine getirebilmesi ve başarısının artırılabilmesi için önemli görülmektedir.

2. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algı düzeyleri nedir?

Öğretmenlerin verdikleri cevaplar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyine ait ortalama değer 3.67 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ölçeğine verilen cevapların “katılıyorum” seviyesinde ve normal düzeyde olduğu söylenebilir. Bu bulgulara göre araştırmanın yapıldığı okullarda bulunan öğretmenler çalıştıkları okulla özdeşleşmiş ve okulun başarılarını kendi başarıları ve başarısızlıklarını da kendi başarısızlıkları olarak benimsemişlerdir.

Normal düzeyde örgütle özdeşleşme de olumlu algılanırken, öğretmenlerin istenilen düzeyde örgütle özdeşleşmediği söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin de her meslek gibi, çalışılan kurumla ilgili zorluklara ya da öğretmenlik mesleğinin getirdiği bazı zorluklara sahip olduğu söylenebilir ancak ülkemizde meslek sahibi olmanın zor olması sebebiyle çoğu kişi iş değiştirmeyi ya da bırakmayı göze alamaz. Bu gerçek göz önüne alındığında çoğu meslek sahibi kurumlarıyla özdeşleşme çabasındadırlar. Olumsuz şartlar söz konusu olsa bile yaptıkları iş dolayısıyla manevi değeri yüksek olan bazı mesleklerde (öğretmenlik, doktorluk, polislik gibi) çalışanların çalıştıkları kurumla özdeşleşmeleri önemli görülmektedir ve genellikle böyle olması beklenen bir durumdur. Bu mesleklerde çalışanların çalıştıkları kurumla özdeşleşmesi, onların özsaygılarını ve yetkinliğini artıracaktır.

Alan yazında ilgili çalışmalar incelendiğinde, Çakınberk, Derin ve Demirel’in (2011) çalışmalarında da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek bulunmuştur. Tüzün ve Çağlar (2009) çalışmalarında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini orta düzeyde tespit etmiştir. Yetim (2010)’in resmi genel liselerde görev yapan öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine ait ortalama 3.58’dir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme düzeyindeki maddelere verilen cevapların “katılıyorum” seviyesinde olduğu söylenebilir. Alan yazında yapılmış olan çalışma sonuçlarına bakıldığında örgütsel özdeşleşme düzeylerinin genellikle yüksek ve orta düzeyde algılandığı görülmektedir. Araştırma bulgusu ile alan yazında elde edilmiş sonuçlar örtüşmektedir.

Alan yazında örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramları arasındaki yakınlık dolayısıyla örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmaların da incelemeye alınacağı ve tartışmada kullanılacağına örgütsel özdeşleşme ile ilgili literatür kısmında değinilmiş ve gerekli açıklamalar yapılmıştı.

Çağlar’ın (2013), “Okulların Akademik İyimserlik Düzeyinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmasında okul türü değişkeni açısından; mesleki ve teknik liselerde bağlılık düzeyinin yüksek olduğu görülürken, en düşük ortalamanın genel liselerde olduğu görülmüştür. Yörük ve Sağban’ın (2012), çalışmasına göre ise; genel liselerdeki örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu görülmüştür. Sadece meslek liselerindeki örgütsel özdeşleşmeyi inceleyen bu çalışmanın sonucunda örgütsel özdeşleşmenin orta düzeyde algılandığı tespit edilmiştir. Bu durum, mesleki ve teknik liselerde, özellikle meslek öğretmenleri açısından ders saatlerinin fazla olmasının ve atölye ve benzeri ortamlarda bulunulmasının öğretmenlerin öğrencilerle ve diğer öğretmenlerle daha fazla vakit geçirmesine yol açmakta ve bu da öğretmenlerin okulları ile özdeşleşme düzeylerini artırmaktadır şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca alan yazında yapılmış olan çoğu çalışmada (Çakınberk vd., 2011; Gülova ve Demirsoy, 2012; Yörük ve Sağban, 2012; Riketta, 2005) kıdem artmasıyla özdeşleşme düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Bu

çalışmada araştırmının yapıldığı okullarda da kıdem ortalamasının artması ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de artabileceği söylenebilir.

3. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgütsel prestije ilişkin algı düzeyleri nedir?

Her geçen gün, eğitim öğretim hizmeti veren kurumlar arasında diğer kurumlar arasında olduğu gibi rekabet hızla artmaktadır. Eğitim öğretim kurumlarında, eğitim ve araştırmının dışında farklı stratejiler geliştirmek gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Küreselleşen dünya ile birlikte hızla gelişen rekabet ortamında tutunabilmek için, çevrede olumlu bir örgütsel imaj oluşturabilmek önemli görülmektedir.

Araştırmada, Örgütsel prestij ölçeğinin genel ortalamasının 3.18 olduğu ve bu tepkinin “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu durum araştırmının yapıldığı okullardaki öğretmenlerin okullarının prestij düzeyini iyi bulmadıklarını göstermektedir.

Alan yazın incelendiğinde, Uğurlu ve Ceylan’ın (2013), araştırması sonucunda öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel imajının “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler daha çok kalite imajına önem vermiş, öğrencilerin sınav başarıları önemsenmiş; görünüm, sosyal, altyapı ve program imajında beklenen etkiyi yaratamamışlardır. Demiröz (2014) kamu ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerini aldığı çalışmada, öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algılarının olumlu olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlere göre okulun imajını olumsuz etkileyen etmenlerin başında okulların finansal açıdan yetersiz olması ve okulların toplumsal konulara uzak olmaları gelmektedir. Gürbüz’ün (2008) araştırmasında öğretmenlerin özel okullara yönelik imaj algılarının kamu okulundakilerden daha olumlu olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamında değerlendirilen özel okulların üçü orta, ikisi iyi ve ikisi de çok iyi düzeyde imaj puanına sahipken, kamu okullarından üçü zayıf, altısı orta, dokuzu iyi ve dört okul da çok iyi düzeyde kurumsal imaj puanına sahip bulunmuştur.

Uğurlu ve Ceylan’ın (2013) yapmış olduğu araştırmının diğer bir sonucu da, öğretmenler tarafından Anadolu liselerinin imajının genel liselerden daha olumlu algılanmasıdır. Bu da göstermektedir ki, okul türü değişkenine göre imaj algıları farklılaşmaktadır. Ülkemizdeki okul türlerine göre yapılan yatırımlar farklılık göstermektedir. Ayrıca ülkemizde meslek lisesi ve genel lise mezunlarının üniversiteye giriş sitemindeki farklılık pek çok kişiyi mağdur etmiş, adaletsizlikler oluşmuştur. Günümüzde halen meslek liseleri ile ilgili tatmin edici bir düzenleme yapılamamıştır. Yaşanan olumsuzluklar meslek liselerine ilişkin imaj algısını olumsuz etkileyebilmektedir.

Bir kuruma ilişkin olumlu algılamalar örgütün imajına çeşitli yararlar sağlayabilmektedir (Tikveş, 2003), örgütler hakkındaki olumsuz yargılar da, örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyebilir (Bakan, 2005). Olumsuz yargıların değiştirilebilmesi oldukça zordur ve örgütle ilgili olumlu yargıları da ortadan kaldırmaktadır (Varol, 1993). Bu yüzden örgüt imajının belirlenmesi ve geliştirilmesi için gerekli çalışmaların yapılması önemli görülmektedir.

4. Öğretmen algılarına göre örgütsel özdeşleşme, örgütsel prestij ve okul kültürü alt boyutları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel prestij ve örgüt kültürü kavramları arasındaki korelasyon incelendiğinde örgüt kültürü alt boyutlarından destek kültürü boyutu ve görev kültürü boyutu arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki ($r=.549$) görülmektedir. Bu durum araştırmanın yapıldığı okullarda öğretmenler arasındaki ilişki ve bağlılığın örgütün amaçları için sağlandığını göstermektedir. Örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için, öğretmenler arasında güven ve itimat oluşmasına, dürüst ve açık iletişim sağlanmasına, bilgi ağlarının gelişmesine ve önemli olan değerlerin korunmasına önem verilmektedir. Başarı kültürü boyutu ile görev kültürü boyutu ($r=.547$) arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki görülürken ve başarı kültürü boyutu ile destek kültürü boyutu ($r=.745$) arasında yüksek düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki görülmektedir. Bu durum araştırmanın yapıldığı okullarda öğretmenler arasındaki ilişki ve bağlılığın kuvvetli olmasının, öğretmenlerin okulun amaçlarına daha çok yönelmelerini sağlayacağını ve bunun da okulun başarısını artıracak olduğunu göstermektedir yani destek kültürünün gelişmesi görev kültürünün gelişmesini sağlayacak ve görev kültürü de başarı kültürünü geliştirecektir. Örgüt kültürünün bürokratik kültür alt boyutu örgüt kültürünün diğer alt boyutları ile anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Bürokratik kültür boyutunun diğer kültür boyutları arasında en düşük ortalamaya sahip olması ve diğer boyutlarla anlamlı ilişki göstermemesi, araştırma yapılan okullarda bürokratik kültürün etkin olmadığını göstermektedir. Araştırma bulgusuna göre bürokratik kültürün son sırada yer alması standart ve kuralların ön planda olmadığını, yöneticilerin ayrıntılı tanımlamalara başvurmadığını göstermektedir. Yöneticilerin uygulamalar üzerindeki kontrol arzuları düşük kalmakta ve kişisel ilişkiler ön plana çıkmaktadır. Alan yazına bakıldığında, Sönmez (2006)' in, "Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü" isimli çalışmasında elde ettiği bulguya göre meslek liselerindeki başat kültür boyutu rol (bürokratik kültür) kültürüdür. Bu bulgu ile araştırma bulgusunun örtüşmeme sebebi olarak örgütsel amaçlara ulaşmanın önemli olmasının, yöneticiler ve öğretmenlerin birbirleriyle ilişkilerinde ve öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkilerinde güven ve açık iletişim oluşumunun, okul içerisinde kural ve standartların uygulanmasını esnettiği söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme, örgüt kültürü alt boyutlarından görev kültürü ile orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki ($r=.338$) göstermektedir. Bu bulguya göre, araştırmanın yapıldığı okullarda öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleşmeleri, onların görev kültürü algılarını geliştirecektir. Okuluyla özdeşleşen öğretmenlerin okulun amaçlarını daha çok benimsedikleri söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme, örgüt kültürünün diğer alt boyutları ile düşük düzeyde olumlu ilişki göstermektedir ancak bu ilişkiler anlamlı değildir.

Tiktaş'ın (2012) çalışmasında yapıcı kültürün örgütsel özdeşleşme ile anlamlı pozitif bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. İş görenlerin örgütü ile özdeşleşmesinde temel bir unsur olarak örgüt kültürü görülebilir. Gülova ve Demirsoy (2012), Örgüt kültürü boyutları olan görevsel kültür özellikleri ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve güçlü, örgütsel kültür özellikleri ile duygusal bağlılık arasında da pozitif ve güçlü ilişki tespit etmiştir. Bu çalışmada da görev kültürü boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde olumlu ilişki görülmüştür.

Örgütsel destek ile örgüt kültürü alt boyutlarından destek kültürü boyutu benzeşmektedir. Örgüt kültürü alt boyutlarından destek kültürü boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde olumlu ilişki ($r=.332$) görülmüş ve bu ilişki anlamlı bulunmuştur. Özdevecioğlu'nun (2003) yapmış olduğu çalışmada genel olarak örgütsel bağlılık ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki olduğu görülmüştür. Birey örgütü tarafından desteklendikçe örgüte olan bağlılığı da artmaktadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların yanlarında örgütün varlığını hissetmeleri ve bu

sayede kendilerini güvende hissetmeleri olarak açıklanabilir. Çalıştıkları kurumun desteğini hisseden çalışanlar, çalıştıkları kurumla sıkı bir bağ kurar ve çalıştıkları kurumdan ayrılmayı düşünmezler. Buchanan 1974 yılında yaptığı bir araştırmada duygusal bağlılık ile örgütün çalışanları desteklemeleri arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir (Buchanan, 1974). Benzer bir araştırma, Meyer, Allen ve Gellatly (1990) tarafından da yapılmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Yine Özdemir (2010)' in yapmış olduğu çalışmasında örgütsel destekle örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, öğretmenlere verilen desteğin artması onların okullarıyla özdeşleşmelerine katkı sağlayacaktır. Bu anlamda özellikle okul yöneticilerinin öğretmenleri onaylaması, görüş ve düşüncelerine değer vermesi ve onları dinlemesi, başarılarını takdir etmesi ve ödüllendirmesi önemlidir. Bunların sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin artacağı beklenebilir. Örgütleriyle özdeşleşen öğretmenler okulun amacını benimseyecek, yüksek moral ve istekle çalışacaklardır. Tüm bunlar okulun başarısına olumlu olarak yansıtacaktır. Meyer vd.'nin (1990), yapmış olduğu araştırma sonucuna göre çalıştıkları kurumdan destek gören öğretmenlerin, okulun daha iyi olması için önerilerde bulunma, toplantılara katılım konusunda istekli olma, diğer öğretmen arkadaşlarına yardımcı olma ve okul için faydalı etkinliklerde bulunma ihtimali de yüksek olacaktır.

Örgüt kültürü alt boyutlarından başarı kültürü boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde olumlu ilişki ($r=.389$) görülmüş ve bu ilişki anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında da; başarı kültürünün örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin başarı kültürünü olumlu algıladığı okullarla özdeşleşme düzeyleri de yüksek olacaktır. Okuluyla özdeşleşen öğretmenler de okulun başarısı için daha çok çaba sarfedeceklerdir.

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel prestij arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki ($r=.312$) görülmüştür. Regresyon analizi sonuçlarında da örgütsel prestijin, örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij arasındaki ilişkiyi inceleyen alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde de Güteryüz'ün (2010), çalışmasında örgütün algılanan dışsal prestijinin örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılığı yordadığı tespit edilmiştir. Yine alan yazında yapılan pek çok çalışmada (Fuller, Marler, Hester, Frey ve Relyea 2006; Lipponen, Helkama, Olkkonen ve Juslin 2005; Karabey, 2005; Özdemir, 2007) örgütsel özdeşleşmenin örgütün algılanan dışsal prestiji ile ilişkili olduğu, çalışanların örgütün dış imajını olumlu algılama derecesinin, örgütle özdeşleşme dereceleri üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisinin olduğu gözlenmiştir. Literatürde yapılmış olan çalışmaların sonuçları ile araştırma sonucu örtüşmektedir. Örgütün prestijini olumlu algılayan öğretmenler çalıştıkları okulla daha çok özdeşleşeceklerdir.

Örgütsel prestijin örgüt kültürü alt boyutlarından sadece başarı kültürü ile orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki ($r=.352$) gösterdiği görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmanın yapıldığı okullarda başarı kültürü ne kadar olumlu algılanırsa, okulun algılanan prestijinin de o kadar artacağı söylenebilir. Başarılı ve amaçlarını gerçekleştirebilen okulların dış çevre tarafından önemsendiği ve olumlu algılandığı düşünülmektedir.

Örgütsel prestij ile örgüt kültürünün alt boyutlarından görev kültürü ve destek kültürü arasında da düşük düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki görülmüştür. Bektaş' ın (2010) yapmış olduğu çalışmada öğretmen adaylarının örgüt kültürü algıları ile örgütsel imajın, akademik çevre, fiziksel-sosyal çevre ve toplumsal algılanma faktörleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Hatch ve Schultz (1997) örgüt kültürü ile imaj

kavramlarının birbirlerini tamamladığını ifade etmiştir. Şişli ve Köse (2013) de üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada kurumsal imaj ile kurum kültürü arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Eğer kurum iyi imaja, kimliğe sahipse, olumlu bir kurum kültürünün varlığından söz etmek olanaklıdır. Aksi durumda ise, katı bürokratik bir kültürün hakim olduğu bir durumda kurum kimliği ve imajı da kötü olmaktadır (Okay, 2000).

Sonuç olarak; okulun amaçlarının benimsendiği okullarda, insan ilişkilerinin ve karşılıklı güvenin bu amaçları gerçekleştirebilmek için yaşandığı, bunun da okulun başarısını artıracığı söylenebilir. Okulun amaçlarını benimseyen öğretmen ve idareciler okullarıyla daha çok özdeşleşeceklerdir. Öğretmenlerin okul kültürü ve okulla özdeşleşme algıları normal görülürken, okulun prestijine ilişkin algıları düşük görülmektedir. Bu durumun sebebi okulun başarısının düşük algılanmasına bağlanabilir. Okulun başarılı olması ve amaçlarını gerçekleştirmesi okulun öğretmenler ve çevre tarafından algılanan imajını ve okulun kültürünü olumlu etkileyecektir. Bir okulda kural ve standartlara çok yer verilmesinin okulun kültürünü olumsuz etkileyeceği ve okul içerisinde olumsuz kültür oluşmasının da okulun başarısını düşüreceği söylenebilir.

6. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

2014-2015 eğitim öğretim yılında Konya ilinde rastlantısal olarak seçilen mesleki ve teknik eğitim veren okullarda görev yapan öğretmenlerin okul kültürü, okulla özdeşleşme ve okulun prestiji ile ilgili algılarını ve bunlar arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılmış olan çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın her bir alt problemi ile ilgili sonuç kısmı ve okul kültürünün pozitif yönde geliştirilmesi, öğretmenlerin okulla özdeşleşmesi ve okullarına ilişkin prestij algılarının geliştirilmesi konusunda okul idaresi ve öğretmenlere çalışmalarında yol göstermesi bakımından bazı açıklama ve önerilerde bulunulmuştur.

6.1. Sonuç

Bu çalışma dahilinde öncelikle örgüt kültürü ile ilgili kavramsal çerçeve açıklanmış, bu kapsamda örgüt kültürünü oluşturan faktörlerden, örgüt kültürü modellerinden ve eğitim kurumlarında örgüt kültüründen bahsedilmiştir. Daha sonra örgütsel imaj ile ilgili kavramsal çerçeve açıklanmış, bu kapsamda örgütsel imajın öğeleri, örgütsel imajın önemi, oluşturulması ve yönetilmesi açıklanmıştır. Sonrasında ise; örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik yaklaşımından sonra örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık ayrımı açıklanmıştır.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde;

1. Okul kültürü ölçeğinde, okul kültürü alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde görev kültürü, destek kültürü, bürokratik kültür ve başarı kültürü boyutlarından bürokratik kültürün “Bazen”, diğer kültür boyutlarının ise “Çoğunlukla” ifadesiyle değerlendirildiği görülmüştür. Görev kültüründen sonra, sırasıyla destek kültürü, başarı kültürü ve bürokratik kültür gelmektedir. Araştırma bulgularında kültürel boyutlardan görev kültürü ilk sırada yer almıştır.
2. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine ait ortalama değer 3.67 olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme düzeyindeki maddelere verilen cevapların “katılıyorum” seviyesinde ve normal düzeyde olduğu görülmüştür.
3. Örgütsel prestij ölçeğinin genel ortalamasının 3.18 olduğu ve bu tepkinin “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu durum araştırmanın yapıldığı okullardaki öğretmenlerin okullarının prestij düzeyini iyi bulmadıklarını göstermektedir.
4. Örgüt kültürü alt boyutlarının birbirleriyle olan ilişkisine bakıldığında, bürokratik kültür ve görev kültürü alt boyutları arasında düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Görev kültürü ile başarı kültürü arasında orta düzeyde, destek kültürü ile başarı kültürü arasında da yüksek düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme, örgüt kültürü alt boyutlarından görev kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü ile orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki göstermektedir. Örgütsel prestijin örgüt kültürü alt boyutlarından sadece başarı kültürü ile orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki gösterdiği görülmektedir. Örgütsel prestij, görev kültürü ve destek kültürü ile düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki göstermektedir. Örgütsel

prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında da orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

5. Regresyon analizi sonuçlarında da; başarı kültürü ve örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir.

6.2. Öneriler

6.2.1. Uygulayıcılar için öneriler:

Araştırma sonucuna bakıldığında araştırmanın yapıldığı meslek liselerinde örgütsel prestij algısının kararsızım düzeyinde olduğu görülmüştür. Gerçekten meslek liseleri ile ilgili MEB'in uygulamalarında günümüze kadar pek çok adaletsizlik ve tutarsızlıklar yaşanmıştır. Öncelikle mevcut sistemin meslek liseleri lehine getirilecek düzenlemelerle geliştirilmesi gerekmektedir. Üniversiteye giriş sınavlarında uygulanan katsayı probleminin ortadan kaldırılması ile olumsuz imajını bir nebze olumlu yöne çevirebilen meslek liseleri ile ilgili yapılması gereken pek çok düzenleme bulunmaktadır. Başarısız, notları düşük olan öğrencilerin açık mesleki liseye ve çıraklık merkezlerine yönlendirilmeleri, mezun olan öğrencilerin okul bitirme puanlarına göre takip edilmesi ve özel sektördeki iş alanlarına yönlendirilerek iş bulmaları imaj sorununu çözebilecektir.

Okula ait prestij algısının geliştirilebilmesi için kamu okullarında okulun imkânlarını ve donanımlarını geliştirerek fiziki düzenlemeler yapılabilir. Bu durum başarının artmasını ve öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleşmesini de etkileyecektir. Prestij algısının artırılabilmesi için özel okullarda sıklıkla yapılan aile katılım etkinlikleri, seminerler, okul ve öğretmenleri tanıtmaya amaçlı programlar kamu okullarında da düzenlenebilir. Okullara ilişkin öğretmen, yönetici, öğrenci ve dış çevre tarafından algılanan prestij algıları farklı zamanlarda değerlendirilerek, olumsuz algılanan durumların düzeltilmesi gerekir.

Yöneticiler öğretmenlerin imaj algılarını artırmak için, doğrudan onlarla ilgili faaliyetler yapabileceği gibi, dış çevreye yönelik faaliyetlerle de onların düşüncelerini etkileyebilirler. Okulun imajını kuvvetlendirebilmek için somut öğelerden (logo, amblem, forma v.b.) de etkin olarak faydalanılmalıdır. Bu durum öğretmen ve öğrencilerin okulları ile özdeşleşmelerini olumlu olarak etkileyecek ve okulun çevrede tanınma derecesi artacaktır.

Olumlu imaj algısı yaratabilmek için paydaşların şikâyet ve gereksinimlerine duyarlı olunmalıdır. Bu konuda özellikle meslek liselerinin yerel çevrede bulunan iş dünyasının gözüyle nasıl algılandığı oldukça önemli görülmektedir. Çünkü meslek liselerinin amacı piyasanın ihtiyaç duyduğu ara elemanı yetiştirmektir. Bu sebeple "Meslek liseleri çevresinde bulunan, mezun öğrencilerin istihdam edilebileceği kurumlarca nasıl algılanmaktadır?", bu soru her meslek lisesinin sorması gereken bir soru olmalı ve bunun cevabını arayacak araştırmaların her okulun bünyesinde rehberlik servisi aracılığıyla yapılması sağlanmalı, bu araştırma sonuçlarına göre meslek liselerinin uzun vadeli planlamalarla yönlendirilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulla özdeşleşmelerini sağlayabilmek için bilgi, beceri ve yetenekleri desteklenmeli, özellikle okul yöneticilerince öğretmenlere değer verilmeli onların gelişimleri desteklenmelidir. Yine örgütsel özdeşleşmeyi artırmak amacıyla, demokratik, katılımcı ve iletişime açık çalışma ortamları oluşturulmalıdır. Okul yöneticisi tarafından öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilmeli, başarıları takdir edilmeli ve çalıştıkları okulun öğretmeni olmaktan gurur duymaları sağlanmalıdır.

Yöneticiler öğretmenlerin kültür algılarını güçlendirmek için sanatsal, kültürel ve sportif etkinliklere daha çok yer vermeli, çevrelerine, diğer okullara ve toplumun sorunlarına karşı daha duyarlı ve paylaşımcı olmalıdırlar. Okuldaki çalışma ortamlarını

iyileştirmeli, okulu öğretmenler için duygusal açıdan daha çekici hale getirmelidirler. Okul yönetimiyle öğretmenlerin iletişiminin artırılması için, sosyal faaliyetlere önem verilmeli, eğitim-öğretim projeleri, çalışma grupları oluşturularak düşük hizmet süresine sahip öğretmenler ile hizmet süresi yüksek öğretmenlerin bilgi ve tecrübelerini paylaşmaları sağlanmalıdır. Bunların sağlanmasına yönelik okul yönetimlerinde gerekli çabalar gösterilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

6.2.2. Araştırmacılar için öneriler

Meslek liselerinde öğretmenlerin, yöneticilerin, öğrencilerin ve velilerin örgütsel imaj algıları ayrı ayrı incelenip karşılaştırmalar yapılarak değerlendirilebilir.

Meslek lisesi öğrencilerinin örgütsel özdeşleşme algıları inceleyebilir.

Meslek liseleri kapsamında örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel imaj kavramlarının daha derinlemesine incelenebilmesi için nitel çalışmalar yapılabilir.

Mesleki eğitimin geliştirilebilmesi için Türkiye’de bulunan tüm meslek liselerini kapsayan, örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij kavramlarını inceleyen çalışmalar yapılabilir.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij kavramları ile ilgili ölçeklerin, yabancı literatürden alınması ve dolayısıyla anlaşılması güç maddeler içermesi de araştırmada önemli bir eksikliklerdir. Bu kavramlarla ilgili yeni ölçekler hazırlanmalı, özellikle eğitim alanında kullanılmaya uygun ölçekler geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1995). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem.
- Adıgüzel, O. C. ve Berk, Ş. (2009). Mesleki ve teknik ortaöğretimde yeni arayışlar: Yeterliğe dayalı modüler sistemin değerlendirilmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-236.
- Alamur, B. (2005). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Alves, H. ve Raposo, M. (2010). The influence of university image on student behaviour. *International Journal of Educational Management*, 24(1), 73-85.
- Arabacı, H. (2014). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgüt kültürünün tükenmişlik üzerine etkisi (Kız meslek liselerinde bir araştırma, İstanbul ili Avrupa yakası örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arkonaç, S. A. (2008). *Sosyal psikolojide insanları anlamak: Deneysel ve eleştirel yaklaşımlar*. Ankara: Nobel.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Aslan, D. (2008). *Liselerde örgüt kültürü (Sincan örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ataman, G. (2001). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Türkmen.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetimsel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Aytaç, T. (2000). *Eğitim Yönetiminde Yeni Paradigmalar: Okul Merkezli Yönetim*. Ankara: Nobel.
- Bahçeci, M. (2009). *Velilerin okul imajına ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İ. (2009). Liderlik tarzları ile örgüt kültürü türleri arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *TİSK Akademi*, 4(7), 138-172.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H. Ç. (2004). *Örgüt surlarının çözümünde örgüt kültürü teorik ve ampirik yaklaşım*. İstanbul: Aktüel.
- Bakan, Ö. (2005). *Kurumsal İmaj Oluşumu ve Etkili Faktörler*. Konya: Tablet.

- Balcı, A. (2001). *Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül.
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gül.
- Beerli Palacio, A., Díaz Meneses, G. ve Pérez Pérez, P. J. (2002). The configuration of the university image and its relationship with the satisfaction of students. *Journal of Educational Administration*, 40(5), 486-505.
- Bektaş, F. (2010). Örgütsel imaj ve örgüt kültürü: Öğretmen adayı örnekleminde nedensel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi/Teori ve Uygulama*, 1, 5-18.
- Berberoğlu, G. ve Baraz, B. (1999). Tusaş motor sanayi A.Ş.'de örgüt kültürü araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1-2), 29-52.
- Bergami, M. ve Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- Bhattacharya, C. B., Rao, H. ve Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *The Journal of Marketing*, 59, 46-57.
- Boyacı, S. (1996). *Endüstri meslek liselerinde eğitim ve gelişen endüstrinin ara insangücü konusundaki beklentileri (İzmir ili örneği)*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bozkurt, T. (2000). *İşletme kültürü, endüstri ve örgüt psikolojisi*. İstanbul: Türk Psikologlar Derneği-Kalder Kalite Derneği.
- Bruner, D. Y. ve Greenlee, B. J. (2004). Analysis of school work culture in schools that implement comprehensive school reform models. *Journal of Research for Educational Leaders*, 2(3), 33-53.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1):533-546.
- Carmeli, A., Gilat, G. ve Weisberg, J. (2006). Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: A stakeholder approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92-104.
- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(3), 343-365.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İİ BF Dergisi*, 9(1), 81-110.

- Ceylan, A., ve Özbal, S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İİ BF Dergisi*, 9(1), 81-110.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların akademik iyimserlik düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260-273
- Çelik, M. (2008). *Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik tutumları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, V. (2009). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Çeri-Booms, S. M. (2009). *An Empirical Study on Transactional, Transformational and Authentic Leaders: Exploring the Mediating Role of "Trust in Leader" on Organizational Identification*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Yeditepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çiftçioğlu, B. A. (2009). *Kurumsal itibar yönetimi*. Bursa: Dora.
- Çobanoğlu, A. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajının öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, E. T., Derin, N. ve Çakınberk, A. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- Demirtaş, M. (2010). Örgütsel iletişimin verimlilik ve etkinliğinde yararlanılan iletişim araçları ve halkla ilişkiler filmleri örneği. *Marmara Üniversitesi İİ BF Dergisi*, 28(1), 411-444.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Timaş.
- Doğan, B. (2007). *Örgüt kültürü*. İstanbul: Beta.
- Doğan, S. (1997). İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İşletmeleri Etkinliğe Götüren Yol, Örgüt Kültürü. *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4), 53-74.
- Dowling, G. (1993). Developing your company image into a corporate asset. *Long Range Planning*, 26(2), 101-109.

- Dukerich, J. M., Golden, B. R. ve Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15-24.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Erdem, F. ve İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 33-57.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdoğan, İ. (1975). *Kültürün yönetim fonksiyonlarının uygulanmasına etkisi ve faktör analizi yöntemi ile bir araştırma*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Evrim Ofset.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Erkmen, T. ve Bozkurt, S. (2011). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 31(2), 97-228.
- Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (28), 107-119.
- Eroğlu, G. (1999). *Kız meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin okul-sanayi işbirliği kapsamında işletmelerde beceri eğitimi ile ilgili karşılaştıkları sorunlar nedenleri ve çözüm önerileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Estill, D. D. (1991). *The relationship between cultural norms and performance and morale of schools and staff members in twenty-one California public schools*. (Doctoral dissertation). University of La Verne, California.
- Eyüpoğlu, Ö. (2006). *Okul kültürünün oluşturulmasında öğretmenlerin rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Fenstermacher, G. D. (1985). Determining the Value of Staff Development. *The Elementary School Journal*, 85(3), 281-314.
- Foote, N. N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16 (1)14-21.
- Fullan, M. (1985). Change processes and strategies at the local level. *The Elementary School Journal*, 84 (3), 391-421.
- Fuller, J.B., Marler, L., Hester, K., Frey, L. ve Relyea, C. (2006) Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *The Journal of Social Psychology*, 146(6), 701-716.
- Gautam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Gautam, T., Van Dick, R., ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Gemlik, N. ve Sığırı, Ü. (2007). Kurum imajı analizi ve bir belediye üzerindeki uygulamanın değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 267- 282.
- Goffee, R. ve Jones, G. (2002). *Kurum Kültürü*. Ankara: Kapital Medya.
- Gökalp, Z. (1996). *Türkçülüğün Esasları*. İstanbul: Kültür Bakanlığı.
- Göksel, A. B. ve Yurdakul, N. B. (2002). *Temel halkla ilişkiler bilgileri*. İzmir: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi.
- Gray, E. R. ve Balmer, J. M. (1998). Managing corporate image and corporate reputation. *Long Range Planning*, 31(5), 695-702.
- Gupta, S. (2002). *Strategic dimensions of corporate image: Corporate ability and corporate social responsibility as sources of competitive advantage via differentiation*. (Doctoral dissertation). Temple University, Pennsylvania.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Güleryüz, E. (2010). *Öncülleri ve sonuçları bağlamında örgütsel özdeşimin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla ilişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Gürgen, H. (1990). *Reklamcılık ve metin yazarlığı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi.
- Güvenç, B. (1994). *İnsan ve kültür*. Ankara: Remzi.
- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve işletmelerde değişen kurum imajı*. İstanbul: Sistem.
- Halis, M. (2003). Durumsallığı açısından Türk örgüt kültüründeki yönelimler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 109-135.
- Haslam, S. A., Eggins, R. A. ve Reynolds, K. J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 83-113.
- Hatch, M. ve Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of marketing*, 31(5/6), 356-365.
- Hatiboğlu, Z. (1986). *İşletmelerde yönetim, organizasyon ve personel davranışı*. İstanbul: Temel Araştırma A.Ş..
- Hicks, H. G. (1979). *Örgütlerin yönetimi: Sistemler ve beşeri kaynaklar açısından*. Osman Tekok vd.(çev.) Ankara: Turhan.
- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review*, 9(3), 389-398.
- Hogg, M. A. ve Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Hogg, M.A. ve Vaughan, G.M. (1998). *Social Psychology*. London: Prentice Hall (Europe).
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Selahattin Turan (Çev.). Ankara: Nobel.
- Ivy, J. (2001). Higher education institution image: a correspondence analysis approach. *International Journal of Educational Management*, 15(6), 276-282.
- Iyer, V. M., Bamber, E. M. ve Barefield, R. M. (1997). Identification of accounting firm alumni with their former firm: antecedents and outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 22(3), 315-336.
- İpek, C. (1999). Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 5(3), 411-442.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 11(6), 160-177.
- Kabakcı, H. (2007). *Örgüt Kültürü Kavramı: HÜ İİBF ve AÜ SBF Örgüt Kültürlerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kahle, L. R. ve Kim, C. H. (Eds.). (2006). *Creating images and the psychology of marketing communication*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.

- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma teknikleri*. Ankara: Nobel.
- Karayiğit, K. Y. (2008). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karşlı, M. D. (2004). *Yönetimsel etkililik*. Ankara: Pegem.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığa etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- Kayır, Ö., Karaca, Ş., ve Şenyüz, Y. (2005). Meslek Liseleri Araştırmasında Ortaya Çıkan Temel Bazı Bulgular. 4. *Demokratik Eğitim Kurultayı "Eğitim Hakkı"* içinde (s. 493-517). Ankara: EĞİTİM SEN.
- Kazoleas, D., Kim, Y. ve Moffitt, M. A. (2001). Institutional image: a case study. *Corporate Communications: an International Journal*, 6(4), 205-216.
- Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları: Bolu ili merkez ilçe örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kırçıl, O. (1984). Yönetim teorilerinde yeni bir döneme doğru. *Verimlilik Dergisi*, 13(2).
- Knight, C. ve Haslam, S. A. (2010). Your Place or Mine? Organizational Identification and Comfort as Mediators of Relationships Between the Managerial Control of Workspace and Employees' Satisfaction and Well-being. *British Journal of Management*, 21(3), 717-735.
- Korkut, A. (2008). *İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürünü Algılama Düzeyleri: Büyükçekmece Örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kozlu, C. (1986). *Kurumsal kültür: Amerika, Japonya ve Türkiye, başarılı firma yönetimlerinde kurumsal kültürün rolü*. İstanbul: Bilkom.
- Köktürk, M. S., Yalçın, A. M. ve Çobanoğlu, E. (2008). *Kurum imajı: oluşumu ve ölçümü*. İstanbul: Beta.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 219-242.

- Kurşun, A. T. (2011). *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M-E. ve Juslin, M. (2005) Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 97-112.
- Lok, P. ve Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of management development*, 23(4), 321-338.
- Mael, F. (1988). *Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni*. (Unpublished doctoral dissertation). Wayne State University, Detroit.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Manetje, O. ve Martins, N. (2009). The relationship between organisational culture and organisational commitment. *Southern African Business Review*, 13(1), 87-111.
- Marangoz, M. ve Biber, L. (2007). Kurumsal imajın ve kurumsal ünün müşteri bağlılığına etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 173-193.
- Markwick, N. ve Fill, C. (1997). Towards a framework for managing corporate identity. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 396-409.
- Meydan, C. H. ve Polat, M. (2013). Bir örgüt formu olarak okul ile özdeşleşmede akademik başarı ve öz disiplinin rolü. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 27-40.
- Meyer, John P. ve Natalie J. Allen (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Meyer, John P., Allen, Natalie J. ve Ian R. Gellatly (1990). Affective and Continuance Commitment to Organizations: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720.
- Narsap, H. (2006). *Genel ve mesleki liselerde örgüt kültürü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Nguyen, N. ve LeBlanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *International Journal of Educational Management*, 15(6), 303-311.
- Odom, R. Y., Boxx, W. R. ve Dunn, M. G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion. *Public Productivity and Management Review*, 13(2), 157-169.
- Okay, A. (2000). *Kurum kimliği*. Ankara: Media Cat.

- Owens, R.G. ve Steinhoff, C.R. (1989). Towards a theory of organizational culture. *Journal of Organizational Administration*, 27(3), 6-16.
- Örer, L. (2006). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nin kurumsal imajının öğrenciler açısından ölçülmesi üzerine bir alan çalışması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Örücü, E. ve Ayhan, N. (2001). Örgüt kültürü (Muğla üniversitesi örneği). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 87-105.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi, *TSA*, 14,(1), 237-250.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 18, 113-130.
- Özgür, E.Ö. (2015). *Algılanan Örgütsel Prestij, Örgütsel Özdeşleşme ve Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mevlana Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Peltekoğlu, B.F. (1997). Kurumsal iletişim sürecinde imajın yeri. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 4, 125-147.
- Peltekoğlu, B.F. (2007). *Halkla ilişkiler nedir?*. İstanbul: Beta.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. (Yayımlanmamış doktora tezi) Uludağ Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 1, 1591-1596.
- Polat, S. (2011). Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesi'nin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 105-119.
- Pratt, M. G.,(1998). To Be or Not to Be? Central Questions in Organizational Identification. *Identity in organizations: Developing Theory Through Conversations*, ed. D. Whetten ve P. Godfrey, Thousand Oaks, CA: Sage, 171-207.
- Purkey, S. C. ve Smith, M. S. (1983). Effective schools: A review. *The Elementary School Journal*, 83(4), 427-452.
- Purkey, S. C. ve Smith, M. S. (1985). School reform: The district policy implications of the effective schools literature. *The Elementary School Journal*, 85(3), 353-389.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the

- global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Rosenbaum, S. M.(1988). *The organizational cultures of two academically dissimilar elementary schools*. Dissertation Abstracts International.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi.
- Sabuncuoğlu, Z. (1996). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*. Bursa: Ezgi.
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge.
- Schein, E. H. (2006). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B., Hall, D.T. ve Nygren, H.T. (1971). Self image and job characteristics as correlates of changing organisational identification. *Human Relations*, 24, 397-416.
- Schrodt, P. (2002). The relationship between organizational identification and organizational culture: Employee perceptions of culture and identification in a retail sales organization. *Communication Studies*, 53(2), 189-202.
- Schuler, M. (2004). Management of the organizational image: A method for organizational image configuration. *Corporate Reputation Review*, 7(1), 37-53.
- Schultz, M. (2007). *Organizational image*. *International encyclopedia of organization studies*. California: Sage Publications
- Shaw W. P. (1991). *The organizational culture and principals leadership behaviors in three academically dissimilar middle schools*. Dissertation Abstract International.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H. ve Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062.
- Sönmez, M. A. (2006). Meslek liselerinde örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45(45), 85-108.
- Steinhoff, C.R. ve Owens, R.G. (1989). The organizational culture assessment inventory: A metaphorical analysis of organizational culture in educational settings. *Journal of Educational Administration*, 27 (3), 17-23.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 523-547.
- Şimşek, N. ve Fidan, M. (2005). *Kurum kültürü ve liderlik*. Konya: Tablet.
- Şimşek, Y. (2005). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

- Şişli, G. ve Köse, S. (2013). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi: Devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 165-193.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups. Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. *The Social Psychology Of Intergroup Relations*, 33(47), 74.
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). *Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18, 100-116.
- Tanrıverdi, S. (2007). *Katılımcı okul kültürünün yabancı dil öğretmenlerinin iş motivasyonu ile ilişkisine yönelik örnek bir çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tatar, A. (2007). *Siyasal pazarlama açısından siyaset kurumu imajının seçmenler tarafından algılanmasına ilişkin bir uygulama*. (Yayımlanmamış doktora tezi) Marmara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terzi, A. R. (1999). *Özel ve devlet liselerinde örgüt kültürü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43), 423-442.
- Teşkilatı, D. P. (1996). *Yedinci beş yıllık kalkınma planı, 1996-2000*. TC Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı.
- Thacker, J. L. ve McInerney, W. D. (1992). Changing Academic Culture to Improve Student Achievement in the Elementary Schools. *Ers Spectrum*, 10(4), 18-23.
- Tiktaş, G. (2012). *Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik bir inceleme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tikveş, Ö. (2003). *Halkla İlişkiler ve Reklamcılık: Temel Bilgiler-Uygulamalar*. İstanbul: Beta.
- Tolungüç, A. (1999). *Turizmde tanıtım ve reklam*. Ankara: Mediacat.

- Topaloğlu, R. (2010). *Kurumsal imaj ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Topcu, M. K. ve Basım, H. N. (2015). Kobi' lerde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10, 861-886.
- Tripathi, S. , Kapoor, A. ve Tripathi, N. (2000). Organisational Culture and Organisational Commitment. *Indian Journal of Industrial Relations*. 36(1): 24-40.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. ve Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Oxford, UK: Blackwell.
- Türk, M. S. (2003). *Bir iletişim sistemi olan örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: uygulamalı bir çalışma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2009). Investigating the antecedents of organizational identification. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 284-293.
- Uğurlu, C. T. ve Ceylan, N. (2013). Öğretmenlerin, okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2). 301-322.
- Van Dick, R., Wagner U., Stellmacher J. ve Christ O. (2005). Category Saliency and Organizational Identification. *Journal of Occupational Psychology*, 78, 273- 285.
- Van Dick R. (2001). Identification in Organizational Context: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.
- Van Knippenberg, D. ve Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.
- Varol, M. (1993). *Örgüt Sosyolojisine Giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Wan Huggins, V.N., Riordan, C.M., ve Griffeth, R.W. (1998). The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 724-749.

- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M. ve Griffeth, R. W. (1998). The Development And Longitudinal Test Of A Model Of Organizational Identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8), 724-749.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yeşiltaş, M., Türkmen, F., ve Ayaz, N. (2011). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 171-189.
- Yetim, A. E. (2010). *Genel Liselerde Örgütsel İletişim ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yiing, L. H. ve Ahmad, K.Z. (2008). The Moderating Effects of Organizational Culture On The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment And Between Organizational Commitment And Job Satisfaction and Performance, *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.
- Yörük, S. ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 2795-2813

(<http://tkb.meb.gov.tr>). erişilme tarihi: 20. 01.2015

(www.tdk.gov.tr). erişilme tarihi:27.04.2015-10.09.2015

(<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/3.html>). erişilme tarihi: 05.03.2016

EKLER

EK A. Okul kültürü ölçeği kullanım izni

RE: İZİN İSTEĞİ

↑ ↓ ×



Ali Rıza Terzi (terzioglu53@hotmail.com) [Add to contacts](#) 5/25/2015 |
To: ebru leblebici ✉

Sn. Ebru Leblebici,

"Öğretmen algılarına göre meslek liselerinde örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı tez çalışmanızda "Okul Kültürü" ölçeğimi akademik teammüller çerçevesinde kullanabilirsiniz.

Başarılar dilerim.

Doç.Dr. Ali Rıza Terzi
Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi ABD
Tel: 0(266) 241 27 62-63/168

From: ebru_leb@hotmail.com
To: terzioglu53@hotmail.com
Subject: İZİN İSTEĞİ
Date: Mon, 25 May 2015 17:13:23 +0300

EK B. Anket formu

Sayın Eğitimci,

"Öğretmen algılarına göre meslek liselerinde örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel imaj arasındaki ilişkinin incelenmesi" konulu tez çalışmamaya veri sağlaması amacıyla kullanacağım örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme ölçekleri aşağıda yer almaktadır. Sizden beklenen çalışmamaya katkı sağlamanız ve uygun bulduğunuz seçeneğe (X) işareti koyup, ilgili sütuna işaretlemek suretiyle anketleri doldurmanızdır. Anketteki ifadelerle ilişkin görüşlerinizi içtenlikle belirtmeniz araştırmanın amacına ulaşması bakımından önemlidir. Elde edilen veriler sadece bilimsel bir araştırma amacıyla toplu halde değerlendirilerek kullanılacaktır. Adınız, soyadınız ya da kimliğiniz ile ilgili bilgileri yazmanız sizden istenmemektedir.

Ayıracağınız zaman ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Yrd.Doç.Dr.Ayşe Negiş IŞIK
Mevlana Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Öğretim Üyesi

Ebru LEBLEBİCİ
Mevlana Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
Mesleki kıdeminiz?	

Eğitim düzeyiniz?	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans
	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora

Şu anki okul müdürünüzle çalışma süreniz

Bulduğunuz okuldaki görev süreniz?

Okulunuzun genel sınavlardaki başarı düzeyi Çok düşük Düşük Orta Yüksek Oldukça Yüksek

BÖLÜM 2

Bu bölümde **örgütsel özdeşleşme** ilgili bir dizi yargılar listelenmektedir. Aşağıdaki derecelendirme ölçeğine uygun olarak her maddeye ilişkin düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 5. Biri okulumu eleştirirse, bunu kendime hakaretmiş gibi hissederim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. Okulum hakkında diğer insanların düşünceleri beni çok ilgilendirir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8. Okulumun başarısı benim başarımdır. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9. Biri okulum hakkında övgü dolu sözler söylerse kendime iltifat edilmiş gibi hissederim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10. Medyada okuluma yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissederim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

BÖLÜM 3

Bu bölümde **örgütsel prestij ile** ilgili bir dizi yargılar listelenmektedir. Aşağıdaki derecelendirme ölçeğine uygun olarak her maddeye ilişkin düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3-Kararsızım 4- Katılıyorum 5-Tamamen Katılıyorum

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Çevremdeki insanlar okulumla ilgili olumlu düşüncelere sahiptir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. Bu okulun öğretmenini olduğum için toplumda önemli bir prestije sahip olduğum düşünülmektedir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. Çalıştığım okul, en iyi okullardan biri olarak kabul edilmektedir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

4. Diğer okulların öğretmenleri benim okulumu küçümser. ① ② ③ ④ ⑤
5. Bu okulun bir öğretmeni olarak öğretmen tanıdıklarımın da burada çalışmasından gurur duyarım. ① ② ③ ④ ⑤
6. Okulum çevredeki okullar arasında iyi bir üne sahip değildir. ① ② ③ ④ ⑤
7. Bir başka okulda çalışmak istediğimde bu okulda çalıştığımı söylemek bana olumlu bir referans olmaz. ① ② ③ ④ ⑤
8. Diğer okullar benim okulumdan gelen öğrencileri tercih etmezler. ① ② ③ ④ ⑤

BÖLÜM 4

Bu bölümde çalıştığınız okuldaki **örgüt kültürü** ile ilgili bir dizi yargılar listelenmektedir. Ölçekte yer alan ifadelerin çalıştığınız okulu ne ölçüde tanımladığınızı 1 ile 5 arasındaki rakamlardan birini daire içerisine alarak belirtiniz.

1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Bazen 4. Çoğunlukla 5. Her zaman

1. Programda belirlenen işleri yapmak birinci önceliklidir.	①	②	③	④	⑤
2. Diğer okullardan daha “iyi” olmak için çalışmak esastır.	①	②	③	④	⑤
3. İlk defada doğruyu yapmak amaçlanır.	①	②	③	④	⑤
4. Okulun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterince çaba harcanır.	①	②	③	④	⑤
5. Teknolojik gelişmeler takip edilir.	①	②	③	④	⑤
6. Herkes öğrencilerin akademik başarısı için çalışır.	①	②	③	④	⑤
7. İnsanlar birbirini sever.	①	②	③	④	⑤
8. Kıdemli olmak ayrıcalıklı olmak demektir.	①	②	③	④	⑤
9. Herkes uygulamalarla ilgili görüşlerini açıkça ifade edebilir.	①	②	③	④	⑤
10. Mesleki gelişim için her türlü fırsat sağlanır.	①	②	③	④	⑤
11. Çalışanlar sevinçlerini ve üzüntülerini paylaşır.	①	②	③	④	⑤
12. Hiyerarşiye önem verilir.	①	②	③	④	⑤
13. Kural ihlaline karşı sert önlemler alınır.	①	②	③	④	⑤
14. Yöneticiler sık sık kurallara uyulmasını hatırlatır.	①	②	③	④	⑤
15. Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.	①	②	③	④	⑤
16. Birimiz hepimiz, hepimiz birimiz için duygusu hakimdir.	①	②	③	④	⑤
17. Mesleki amaçlar için çalışmak takdir gören bir davranıştır.	①	②	③	④	⑤
18. İnsanlara değer verilir.	①	②	③	④	⑤
19. Otoriter bir yönetim anlayışı vardır.	①	②	③	④	⑤
20. İşlerle ilgili çok fazla toplantı yapılır.	①	②	③	④	⑤
21. Başarılı öğretmen ve öğrenciler ödüllendirilir.	①	②	③	④	⑤
22. En büyük ödül bir işi başarmaktır.	①	②	③	④	⑤
23. Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez.	①	②	③	④	⑤
24. Kişisel duygu ve düşünceler paylaşılır.	①	②	③	④	⑤
25. Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.	①	②	③	④	⑤
26. Yanlışı kimin yaptığı değil sonuçları tartışılır.	①	②	③	④	⑤
27. Herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır.	①	②	③	④	⑤
28. Kişisel bilgi ve yetenekler saygı görür.	①	②	③	④	⑤
29. İnsanlar arasında ilişkiler resmidir.	①	②	③	④	⑤

ÖZGEÇMİŞ

Genel bilgiler

Adres: Cumhuriyet Mah. Şerife Ülker Cad. No:40/10 Bozkır/KONYA
Tel: 05072672789
E-mail: ebru_leb@hotmail.com

Eğitim ile İlgili Bilgiler

Lisans 2006-2010 Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi,
Muhasebe ve Finansman Öğretmenliği Bölümü
2006-2010 Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme
Bölümü
Lise 2002-2006 Cumhuriyet Anadolu Ticaret Meslek Lisesi,
ANKARA

İş Deneyimi

2010 – Muhasebe ve Finansman Öğretmeni, Serüstad Mesleki ve Teknik
Eğitim Merkezi, Bozkır, KONYA

Kazanılan Burslar

MEB Bursu

Konuşulan Diller

İngilizce (orta seviyede)

İlgi Alanları

Ney üflemek

Müzik dinlemek ve icra etmek

Ebru sanatı yapmak

Kitap ve dergi okumak