

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARINDA POLİS
ADAYLARININ YETİŞTİRİLMESİNDE KURUM KÜLTÜRÜNÜN ROLÜ
(KAYSERİ, YOZGAT, NİĞDE POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARI ÖRNEĞİ)**

126194

126194

**Tezi Hazırlayan
Yılmaz DENKTAŞ**

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

**Tezi Yöneten
Prof.Dr. Ersoy TAŞDEMİRCİ**

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi**

**Mayıs 2003
KAYSERİ**

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARINDA POLİS
ADAYLARININ YETİŞTİRİLMESİNDE KURUM KÜLTÜRÜNÜN ROLÜ
(KAYSERİ, YOZGAT, NİĞDE POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARI ÖRNEĞİ)**

**Tezi Hazırlayan
Yılmaz DENKTAŞ**

126194

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
BOKÜ MANTASYON MERKEZİ**

**Tezi Yöneten
Prof.Dr. Ersoy TAŞDEMİRCİ**

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi**

**Mayıs 2003
KAYSERİ**

Bu çalışma, jürimiz tarafından Erciyes ÜniversitesiEĞİTİM.....
..BİLİMLERİ... Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

...../...../.....

JÜRİ:

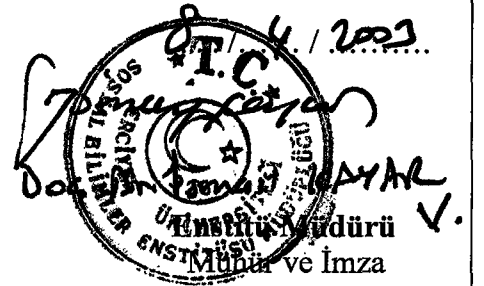
Üye : Prof. Dr. Ersoy TAŞDEMİR.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mustafa ŞELİKTEN.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZDENİZ.....

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 06.08.2023 tarih ve 13.....
sayılı kararı ile onaylanmıştır.



ÖNSÖZ

Başta eğitim kurumları olmak üzere bir çok kurumun veya işletmenin verimliliğinin altında yatan asıl gücün insan unsuruna değer verme olduğu günümüzde çok daha açık olarak görülmektedir. Örgütlerin insana yatırım yapma, insanı ve ona ait değerleri, inançları, saygıtları tanıma çabalarının altında yatan temel sebep de insan unsurunun örgütlerin verimliliğini etkileyen en önemli faktör olmasıdır. 1980'li yıllarda daha yoğun olarak ortaya konan bu anlayış, örgütsel yaşamın (davranışın) temelinde üyelerin o örgüt içinde oluşturdıkları kültürün olduğu fikrini geliştirdi. Literatüre örgüt kültürü ismiyle giren bu temel düşünceye göre her örgüt, kar taneleri gibi bir benzeri daha olmayan kültürel birer yapıdır. Örgüt kültürü kavramı, her çeşit örgütte başarı, verimlilik ve etkinliği belirleyen temel unsurların o örgütün içinde gelişmiş üyelerce paylaşılan temel değerler, saygıtlar, inançlar ve semboller olduğu görüşünü öne çıkarmaktadır. Bir çok araştırmacı, işletmeci ve yönetici hem insanı değerli kılan hem de örgütsel verimliliği etkileyen en önemli öge olarak görülen örgütsel kültür kavramını, örgüte ait sorunların çözümünde altın bir anahtar gibi değerlendirmişler ve kavrama çok önem vermişlerdir.

Böyle önemli bir konu olan örgüt kültürü ve Polis Meslek Yüksek Okullarındaki kültür konusunda çalışma fikrimi destekleyen ve lisansüstü öğrenimim boyunca bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, araştırmamın yürütülmesinde her aşamada beni sürekli motive eden, güçlükleri aşmamda destek veren, yüreklendiren ve yardımını esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Ersoy TAŞDEMİRCİ'ye başta olmak üzere, eleştiri ve önerileri ile çalışmama katkıda bulunan değerli hocalarım Doç. Dr. Mehmet ARSLAN, Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÇELİKTEN, Yrd. Doç. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU ve Yrd. Doç. Dr. Niyazi CAN'a ayrı ayrı teşekkür ederim.

Araştırmanın verilerinin toplanmasında yardımcı olan Niğde, Yozgat ve özellikle Kayseri Polis Meslek Yüksek Okullarının başta Okul Müdürleri olmak üzere bütün yöneticilerine ve hem samimi bir şekilde ankete dönüt veren hem de fikirlerini paylaşan öğrencilerine minnettarlıklarımı sunarım. Ayrıca çalışmamda değerli fikirleri ve teknik

III

konulardaki desteklerinden dolayı mesai arkadaşlarım Sn. Muzaffer ÇETİN'e, Sn. Cavit TURAN'a, Kemal BEŞPARMAK'a ve Osman TIKI'ya özellikle teşekkür ederim. Bunun yanında çalışmanın istatistiki analizlerinin yapılmasında desteğini esirgemeyen Sn. Ahmet ÖZTÜRK' e de teşekkürlerimi sunarım.

Kayseri, Mayıs 2003

Yılmaz DENKTAŞ



POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARINDA POLİS ADAYLARININ YETİŞTİRİLMESİNDE KURUM KÜLTÜRÜNÜN ROLÜ

ÖZET

Toplumun asayişini, vatandaşın can ve mal güvenliğini sağlamak gibi çok önemli görev ve sorumlulukları olan Polis Teşkilatının bu hizmetleri yerine getirirken yüksek performans sergilemesinin, başarılı olmasının en temel koşulu, üyelerin bilgi, tutum ve davranış açısından kendilerini geliştirebilecekleri kaliteli bir eğitim almalarıdır. Eğitimin her alanda olduğu gibi polislik mesleğindeki önemi de göz önüne alındığında bu çalışmada Polis Meslek Yüksek Okullarındaki öğrencilerin nitelikli polisler olarak yetiştirilmesinde kültürün rolünü açıklamaya çalıştık. Çalışmanın 2 temel amacından ilki; örgütsel kültürün temel öğeleri olarak kabul ettiğimiz, fiziksel sembollerin, kahramanlıkların ve öykülerin, toplantı ve törenlerin, yönetici ve öğretim elemanlarının tutum ve davranışlarının, örgütte hakim değer, inanç ve normların Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencileri üzerindeki etki derecesini tespit etmek olarak belirlendi. İkincisi ise; 3 farklı Polis Meslek Yüksek Okulu olarak Kayseri, Niğde, Yozgat Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin örgütsel kültür öğelerinden etkilenme dereceleri arasında fark olup, olmadığını belirlemek olarak tespit edildi.

Bu iki temel konuyu araştırmak amacıyla araştırmanın evrenini oluşturan 20 Polis Meslek Yüksek Okulundaki 4657 öğrenciden 3 Polis Meslek Yüksek Okullarındaki 798 öğrenci örnekleme dahil edildi. Araştırmanın örneklemini oluşturan bu öğrencilere uygulanmak üzere Likert tipi ölçme aracı kullanarak 40 maddelik anket geliştirildi. Uygulama sonucunda SPSS for Windows 10.0 istatistik programı ile araştırma konularına yönelik istatistiki analizler yapıldı. Öğrencilerin kültür öğelerinden etkilenme düzeylerinin tespitinde ankete verilen cevapların frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplandı. Okullar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığını bulmak amacıyla ki-kare testi yapıldı.

Çalışmanın sonucunda 3 Okulda da öğrencileri en yüksek düzeyde etkileyen örgüt kültürü öğesinin inanç ve değerler olduğu tespit edildi. Öğrencilerin şikayet kutusu, konferanslar ve yöneticilerin ve diğer personelin (Doktor, Hemşire, Polis Memuru ve Teknisyen Yardımcısı) tutum ve davranışlarından pek etkilenmedikleri görülürken,

Üniforma ve tamamlayıcı unsurlarından, törenlerde söylenen marşlardan, moral gecelerinden, lider ve kahraman olarak Atatürk'ten, okulun değişik mekanlarına şehit isimlerinin verilmesinden, öğretmenlerin tutum ve davranışlarından yüksek düzeyde etkilendikleri görülmüştür. Ayrıca okulun fiziki çevresi ve mimari özellikleri ile ilgili konularda Niğde Polis Meslek Yüksek Okulu ile diğer 2 okul arasında Niğde aleyhine olmak üzere istatistiki olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bununla birlikte yöneticilerin tutum ve davranışları, Ulu Önder Atatürk'ün dünya görüşünü, fikirlerini anlama konusunda araştırma yapma, sinema tiyatro etkinlikleri, konferanslar, şikayet kutusu gibi kültür öğeleri açısından 3 okul arasında istatistiki olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kültür, Örgüt Kültürü, Örgütsel Kültür Öğeleri, Polis Meslek Yüksek Okulu

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN POLICE CANDIDATES EDUCATION AT POLICE PROFESSION HIGH SCHOOLS

SUMMARY

Police organizations have an important duties and responsibilities in society such as providing security, protecting citizens' life and properties. While realizing these services, the most basic condition of being successful and exhibit high performance is to present a modern education which will be able to improve the members' knowledge, attitude and behavior. Such as every profession, education is an important subject in Police Profession High Schools as well. In this study; we tried to express the role of the culture that helps to educate qualified police students in Police Profession High Schools. The first aim of this study is to determine the effects of the element of organizational culture (physical symbols, heroisms and stories, meetings and celebrations, manager and teachers attitudes and behaviors, espoused values, beliefs and norms) on the Police Profession High School. The second aim is to determine whether there is a difference about being affected from the elements of organizational culture among 3 different Police Professions High Schools' students, or not.

For searching these two main subjects it was developed 40 matters survey using Likert type measurement tool to apply 798 student in 3 Police Professions High School. After practicing this survey, it has been done statistical analysis about search subject using SPSS For Windows 10.0 statistical program. And for determining influenced level of the students from the cultural elements, given answers' frequency, percentage of dispersals, arithmetic average and standard deviations were calculated. In order to find whether there is a statistical difference among the school Ki-Square test was being made.

As a result of this study it is determined that beliefs and values have the highest effective elements of organizational culture among the 3 school students. It is seemed that student are not much effected from the complaint boxes, conferences and attitudes and behaviors of managers and other personal (doctor, nurse, co-technician, policemen) but they are so effected from uniform and its component elements, marches in the ceremonies, morale (entertainment) nights, Atatürk as a leader and hero, giving the

names of the martyrs to the different places of school and the attitudes and behaviors of teachers. In addition it was found that a statistically meaningful different regarding the physical environment and architectural specialties between Niğde and the other two schools. At the same time there is a statistically meaningful differences among 3 schools as to cultural element such as understanding the world sight and opinions of great leader Atatürk, cinema and theatre facilities, conferences and complaint boxes.

Key Words: Culture, Organizational Culture, Elements of Organizational Culture, Police Profession High School



VIII

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	I
ÖNSÖZ.....	II
ÖZET.....	IV
SUMMARY.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VIII
KISALTMALAR	XI
TABLolar.....	XIII
1. GİRİŞ	
1.1 Problem Cümlesi.....	2
1.2 Alt Problemler.....	3
1.3 Tezin Amacı.....	3
1.4 Tezin Önemi.....	4
1.5 Sınırlılıklar.....	6
2. GENEL BİLGİLER	
2.1. Kültür Kavramı.....	8
2.2. Örgüt Kültürü Kavramı.....	15
2.2.1 Örgüt Kültürü Kavramının Doğuşu.....	15
2.2.2. Örgüt Kültürü Kavramının Tanımı.....	20
2.2.3. Örgütsel Kültürün Temel Öğeleri.....	25
2.2.3.1. Artifaktlar (Örgütsel Sembol ve Uygulamalar)...	29
2.2.3.2. Temel Değerler.....	33
2.2.3.3. Temel Saygılılar.....	35

IX

2.3.	Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Örgüt Kültürü.....	36
2.3.1.	Polis Meslek Yüksek Okulları.....	36
2.3.2.	Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Örgüt Kültürü Öğeleri	39
3.	YÖNTEM	
3.1.	Araştırmanın Modeli.....	46
3.2.	Araştırmanın Evreni ve Örneklem.....	47
3.3.	Verilerin Toplanması Tekniği.....	47
3.4.	Verilerin Analizi.....	49
4.	BULGULAR	
4.1.	Örgütsel Kültür Öğelerinin Etki Düzeyine İlişkin Bulgular...	50
4.1.1.	Fiziksel Sembollerin Etki Düzeyleri.....	50
4.1.2.	Kahramanlıkların ve Öykülerin Etki Düzeyleri.....	55
4.1.3.	Toplantı ve Törenlerin Etki Düzeyleri.....	58
4.1.4.	Yönetici-Öğretmenlerin Tutum ve Davranışlarının Etki Düzeyleri.....	62
4.1.5.	Temel Değer, İnanç ve Kuralların Etki Düzeyleri.....	64
4.2.	3 Farklı Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Öğrencilerin Örgütsel Kültür Öğelerinden Etkilenme Düzeyleri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	66

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar.....	84
5.2. Öneriler.....	87

KAYNAKÇA

EKLER



TANIMLAR VE KISALTMALAR

Kültür: insanların dünyaya bakış açısını, olayları ve bireyleri algılama biçimlerini belirleyen, aynı topluluğa ait bireylerce paylaşılan, bir nesilden diğerine geçen tutum, davranış, değerlendirme, inanç ve yaşam biçimlerini içine alan bir olgu.

Örgüt: Başaran'ın (1996, 21) tanımlamasına göre örgüt: "toplumsal gereksinmelerin bir kısmını karşılamak üzere önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için güçlerini, eylemlerini eşgüdümleyen işgörenlerden oluşan, toplumsal, açık bir sistemdir."

Örgüt Kültürü: Zaman içerisinde örgüt üyeleri arasında gelişmiş, kuşaktan kuşağa aktararak devamlılık gösteren, üyelerce paylaşılan, ortak değerler, inançlar, normlar, temel düşünce kalıpları ve geleneksel davranış şekilleri.

Bu araştırmada örgüt kültürü kavramı, Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencilerin içinde yer aldıkları Polis Meslek Yüksek Okulu ortamında paylaştıkları semboller ve uygulamalar ile temel inanç, değer ve normlara ilişkin algılarını ifade etmektedir.

Örgütsel Kültür Öğeleri: Bu araştırmada Polis Meslek Yüksek Okulu kültüründe yer alan fiziksel semboller, (bayrak, flama, brove amblem, Okulun çevresi ve tesisleri, mimarisi, görünür yerlerde asılı dövizleri vb.) törenleri, (10 Nisan Polis Bayramı Törenini) toplantıları, (günlük içtimalar, geziler, konferanslar vb.) , kahramanları, (Atatürk, şehit ve gaziler ile diğer büyük devlet adamları) öyküleri, (değerli teşkilat büyüklerimizin yaşadıkları olaylar ve anektodları) marşları (Polis Marşı, 10. Yıl marşı) kapsamaktadır.

Artifact: Schein (1999, 16-38) bu kavramı bir kurumdaki gözlemlenebilir tüm davranış şekillerin, kurallar ve uygulamalar olarak tanımlamaktadır.

Polis Akademisi: Polis Teşkilatına üst düzey yönetici yetiştiren, 4 yıl süreli lisans seviyesinde eğitim-öğretim veren Güvenlik Bilimleri Fakültesi ve Enstitüsünden kurulu üniversite, yüksek öğretim kurumu.

Polis Meslek Yüksek Okulu: Emniyet Teşkilatının ihtiyacı olan polis memurlarını yetiştirmek üzere İçişleri Bakanlığının teklifi Bakanlar Kurulunun kararıyla kurulan, Polis Akademisine bağlı 2 yıllık önlisans seviyesinde eğitim öğretim veren okullardır.

Polis Meslek Yüksek Okulu: P.M.Y.O.



TABLO LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 4.1 Fiziksel Sembollerin Etki Düzeyi	51
Tablo 4.2 Kahramanlıkların Ve Öykülerin Etki Düzeyi	55
Tablo 4.3 Toplantı ve Törenleri Etki Düzeyi	58
Tablo 4.4 Yönetici-Öğretmen, Tutum ve Davranışlarının Etki Düzeyi	62
Tablo 4.5 Temel Değer, İnanç ve Normların Etki Düzeyi	64
Tablo 4.6. İllere Göre Üniformanın Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	66
Tablo 4.7. İllere Göre Selamlamanın Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	67
Tablo 4.8. İllere Göre Rütbenin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	67
Tablo 4.9. İllere Göre Silahın Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	68
Tablo 4.10 İllere Göre Sınıf Flamalarının Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ	68
Tablo 4.11. İllere Göre Marşların Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	69
Tablo 4.12 İllere Göre Okulun Mimarisinin Öğrencileri Etkileme Düzey. Dağ.	69
Tablo 4.13.İllere Göre Okulun Çevresinin Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ.	70
Tablo 4.14.İllere Göre Okulun Tesislerinin Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ	70
Tablo 4.15 İllere Göre Okulun Bakımı Ve Temizliğinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	71
Tablo 4.16 İllere Göre Şikayet Kutusunun Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ	71

Tablo 4.17 İllere Göre Büyüklerimiz Panosunun Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	72
Tablo 4.18 İllere Göre Basından Seçmeler Panosu Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	72
Tablo 4.19 İllere Göre Polis Yıldızının Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ.	73
Tablo 4.20 İllere Göre Amirlerin Konuşmalarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	73
Tablo 4.21 İllere Göre Gezilerin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	74
Tablo 4.22 İllere Göre Moral Gecelerinin Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ.	74
Tablo 4.23 İllere Göre Konferansların Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ.	75
Tablo 4.24 İllere Göre Sinema-Tiyatro Etkinliklerinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	75
Tablo 4.25 İllere Göre Spor Yarışmalarının Öğrencileri Etkileme Düzeyler Dağ.	75
Tablo 4.26 İllere Göre Öğrenci Temsilcileri ile Görüşmenin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	76
Tablo 4.27 İllere Göre Okul Müdürünün Konuşmalarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	76
Tablo 4.28 İllere Göre Kahramanlıkların Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ.	77
Tablo 4.29 İllere Göre Okulun Değişik Yerlerindeki Veciz Sözlerin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	77
Tablo 4.30 İllere Göre Okulun Değişik Tesis ve Dershanelerine Şehit İsimlerinin Verilmesinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	78
Tablo 4.31 İllere Göre Lider ve Kahraman Olarak Atatürk'ün Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	78

Tablo 4.32 İllere Göre On Nisan Polis Bayramı Töreninin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	79
Tablo 4.33 İllere Göre Bayrak Töreninin Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ.	79
Tablo 4.34 İllere Göre Kahramanlık Öykülerinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	79
Tablo 4.35 İllere Göre Yöneticilerin Tutum ve Davranışlarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	80
Tablo 4.36 İllere Göre Öğretim Elemanlarının Tutum ve Davranışlarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	80
Tablo 4.37 İllere Göre Diğer Personelin Tutum ve Davranışlarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	81
Tablo 4.38 İllere Göre Öğrencilerin Birbirlerine Karşı Tutum ve Davranışlarının Kendilerini Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	81
Tablo 4.39 İllere Göre Mesleki Dilin Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ.	82
Tablo 4.40 İllere Göre İnanç ve Değerlerin Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ.	82
Tablo 4.41 İllere Göre Teşkilatın İmajının Öğrencileri Etkileme Düzeyler. Dağ.	82
Tablo 4.42 İllere Göre Teşkilat Amaçlarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı	83

1. GİRİŞ

Örgütler günümüz toplumunda her zamankinden çok daha fazla önem arz etmektedirler. Farklı amaç, yapı ve işleyişteki örgütler, çok değişik ve önemli hizmetler sunarak toplumun vazgeçilmez, temel unsurları haline gelmişlerdir. Güvenlik hizmeti veren emniyet teşkilatı birimleri, sağlık hizmeti veren hastaneler, eğitim hizmeti veren okullar vb. bir çok örgüt bu konuda iyi birer örnek oluşturmaktadır.

Örgütler, belirli bir amacı gerçekleştirmek için farklı kültürel ve sosyo-ekonomik çevrelerden gelmiş farklı inanç, değer, beklenti ve eğitim seviyelerine sahip insanlardan oluşmaktadır. Bütün örgütlerin başat ögesi insandır. İnsan unsurunun olmayacağı bir örgütten bahsedilemez.

Örgüt konusunda Başaran'ın (1982,255) görüşleri yukarıdaki fikirleri destekler niteliktedir. Bu araştırmacıya göre örgütün tanımını yapan çağdaş yaklaşımlar; insani unsurlar ile teknik değerlerin birleşimi ve etkileşimi ile bütün örgütlerin temelde sosyal sistemler olduğu olgusu üzerinde durmuşlardır.

Günümüzde insanlar yaşantılarının önemli bir bölümünü çeşitli örgütlerde geçirmektedirler. Uygarlığın en önemli buluşlarından biri olarak görülen örgütlerin, insanların tüm yaşamlarını etkilediği söylenebilir. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için mutlaka bir örgüt etrafında işbirliği yapmaktadırlar. İşte insanların tek başlarına gerçekleştiremedikleri işleri ve üstesinden gelemedikleri sorunları çözebilmek amacıyla oluşturdukları örgütler, bilgi çağı olarak nitelenen günümüzde toplumların en önemli araçları haline gelmişlerdir (Terzi 1999,1).

Toplumlar için bu kadar büyük öneme sahip olan örgütlerin, başarılı, verimli, uzun ömürlü ve kalıcı olabilmelerinin altında yatan asıl nedenin ne olduğu sorusu araştırıldığında karşımıza seksenli yıllarda ortaya atılan örgüt kültürü kavramı çıkmaktadır.

Örgüt kültürü konusunda birçok araştırmacının farklı tanımına rastlamak mümkündür. Çok farklı tanımları olmasına rağmen ortak özellikleri de bünyesinde barındıran kavram kısaca şöyle tanımlanabilir: *zaman içerisinde örgüt üyeleri arasında gelişmiş, kuşaktan kuşağa aktarılarak devamlılık gösteren, üyelerce paylaşılan, ortak değerler, inançlar, normlar, temel düşünce kalıpları ve geleneksel davranış şekilleri*. Kavramın tanımlanmasındaki farklılıklara rağmen örgütü diğerlerinden ayırma, üyelerine bir kimlik oluşturarak, örgüt ile onları bütünleştirme, böylece örgüte bağlılığı, dayanışmayı artırma ve sonuçta örgüt verimliliğine büyük katkılar sağlama gibi birçok yazar tarafından kabul gören önemli fonksiyonları vardır.

Örgüt kültürünün örgütsel başarı ve verimlilikteki önemi göz önünde tutulduğunda, örgütlerin kültürel analizinin yapılması, örgüt kültürünü oluşturan unsurların ve bu unsurların örgüt üyeleri üzerindeki etki derecelerinin tespit edilmesi örgütsel davranışı anlamamızda, hatta şekillendirmemizde bize büyük faydalar sağlamaktadır. Bundan dolayı örgüt kültürü kavramı önemle üzerinde durulması ve araştırılması gereken bir olgu olarak görülmektedir.

Sürekli değişim ve gelişimin yaşandığı dünyamızda örgütlerin ayakta kalabilmelerinde, devamlılıklarını sağlayabilmelerinde çok önemli fonksiyonlara sahip olduğu görülen, son 20 yılın popüler kavramı örgüt kültürü bu çalışmada ana konu olarak seçilmiştir. Bu ana konu çerçevesinde çalışmanın konusunu; ülkemizde güvenlik hizmetlerini ifa eden Emniyet Teşkilatının temel insan kaynağını (polis memurlarını) yetiştirmekle görevli Polis Meslek Yüksek Okullarının kültürel olarak analizi oluşturmaktadır.

1.1. Problem Cümlesi

Örgütlerin verimliliğinin artırılması, üyelerinin sosyalleşmesi ve bir kimlik kazanması, aralarında yüksek dayanışma göstermeleri, oto kontrol sağlaması gibi önemli fonksiyonları olan örgüt kültürünün temel öğeleri; fiziksel sembollerin, kahramanlıkların ve öykülerin, toplantı ve törenlerin, üyelerin tutum ve davranışlarının,

örgütte hakim değer, inanç ve normların önemi bir çok kurum tarafından gözardı edilmektedir. Bundan dolayı bu çalışmanın problem cümlesini; Polis Meslek Yüksek Okullarındaki (Kayseri, Niğde, Yozgat) kurum kültürü öğelerinin (fiziksel semboller, öyküler, kahramanlıklar, toplantı ve törenler, yönetici-öğretmenlerin tutum ve davranışları, temel değer, inanç ve normlar) öğrenciler üzerindeki etki derecesinin araştırılması oluşturmaktadır.

1.2. Alt Problemler

1.Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin yetiştirilmesinde örgütsel kültür ögesi olarak;

- a- Fiziksel sembollerin,
- b- Kahramanlıkların ve öykülerin,
- c- Toplantı ve törenlerin,
- d- Yönetici-öğretmen ve diğer personelin tutum ve davranışlarının,
- e- Temel değer, inanç ve normların

etki derecesi nedir?

2. Okullar farklılaştığında öğrencilerin bu öğelerden etkilenme dereceleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.3. Tezin Amacı

Topluma güvenlik hizmeti sunan polislik mesleği yakın zamana kadar tıp doktorluğu, öğretmenlik gibi profesyonelce yapılan meslekler kategorisinde yer almamaktaydı. Tarihte yaşamış bütün toplumlarda mutlaka bu hizmeti yürüten bir grup veya kurum olmasına rağmen polislik ciddi bir eğitim gerektirmeyen usta-çırak ilişkisi içerisinde öğrenilebilen bir meslek olarak algılandığı gelmiştir. Günümüzde ise güvenlik hizmetleri, alanı giderek genişleyen ve farklılıklar gösteren, bilimsel metotların suç ile mücadelede kullanıldığı bir kamu hizmeti haline gelmiştir. Sosyal, ekonomik, teknolojik ve bilimsel gelişmeler ile insanların olay, olgu ve kavramlara bakışlarındaki değişimler yukarıda bahsettiğimiz polislik anlayışının gelişmesinde en önemli katkıyı sağlamıştır.

Toplumsal hayatın düzenli seyri için en önemli mesleklerden biri olarak görünen polislik mesleğinin profesyonelce icrası ve hizmetin en üst düzeyde sunulabilmesi için zamanın şartlarına göre ciddi eğitim almış polislere ihtiyaç olduğu şüphesizdir. Polis hizmetlerinin çok farklılaşması ve karmaşık hale gelmesi, her zamankinden çok daha fazla önemli addedilmesi, toplum destekli polis anlayışının gelişmesi gibi gelişmeler, mesleğinde profesyonelleşmiş, bilimsel bilgiyle donanmış, genel kültürü yüksek, sosyal ilişkileri kuvvetli, toplum psikolojisini iyi tahlil edebilen, yüksek seviyede olumlu kişilik özelliklerine sahip polislerin hizmet vermesini gerektirmektedir. Bu niteliklere sahip polislerin yetiştirilmesinin ancak nitelikli bir eğitimle olacağı temel bir kabul olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemizde meslek öncesi polis eğitiminde temel rolü 2 yıl eğitim-öğretim veren Polis Meslek Yüksek Okulları üstlenmiştir. Polis Meslek Yüksek Okulları polis adayı öğrencilerine hem mesleki alan bilgisi, hem tutum ve davranış kazandırmakta, hem de emniyet teşkilatının kültürünü benimseterek onların mesleki sosyalleşmelerine katkıda bulunmaktadır. Farklı toplumsal, sosyo-ekonomik çevrelerden teşkilata katılan polis adayı öğrencilerin polis teşkilatının kültürünü benimseyip, teşkilatın uyumlu birer bireyi olması, Polis Meslek Yüksek Okullarının nitelikli polis yetiştirme amacının en önemli parçasını oluşturmaktadır. Bu çalışmada nitelikli polislerin yetiştirilmesinde etkili olduğu varsayılan Polis Meslek Yüksek Okullarındaki kültür ve kültür unsurları incelenmiştir. Bu çerçevede araştırmanın amacı “Polis Meslek Yüksek Okullarında kurum kültürü öğelerinin öğrenciler üzerindeki etki derecesinin tespit edilmesi” olarak belirlenmiştir.

1.4. Tezin Önemi

Polis Meslek Yüksek Okullarında kurum kültürü öğelerinin öğrenciler üzerindeki etki derecesinin tespit edilmesi amacıyla yapılan bu araştırma; Polis Meslek Yüksek Okullarındaki kurum kültürü öğelerinin, öğrencilerin meslek içi sosyalleşme sürecinde, kurumlarıyla bütünleşmelerinde nasıl bir öneme sahip olması gerektiğini ortaya koyması ve kurumsal kültürü öğrencilere kazandırma derecesini belirlemesi açısından önemli bulunmaktadır.

Bu alanda daha önce Algan (1997,57-60) Kara Harp Okulu öğrencilerinin özelde Kara Harp Okulunun genelde ise Türk Silahlı Kuvvetlerinin kültürünü kazanmalarını,

örgütsel yapıda bulunan diğer birimlerle bütünleşme süreçlerini incelemiş ve bu çerçevede örgütsel kültür öğelerinin öğrencilerin örgüt kültürünü kazanmasındaki etki düzeylerini tespit etmiştir. Örgüt kültürü konulu başka bir araştırmayı Şişman (1994,157-158) Eskişehir il merkezinde “oransız örnekleme yöntemi” ile belirlediği 10 ilkokuldaki toplam 273 yönetici ve öğretmeni örneklem olarak gerçekleştirmiştir. İlkokullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin, insan ve insanın içinde yaşadığı çevreyle ilgili konularda paylaştıkları temel sayılılar yönünden ve söz konusu grupların okullarındaki bazı uygulamalara ilişkin algılarına bağlı olarak bu okullarda ne düzeyde ve nasıl bir örgüt kültürü oluşmuş olduğu temel problemini araştırmıştır. Özellikle ilkokullardaki örgüt kültürünün nasıl oluştuğunu analiz etmiştir. Çelik (1997,97-109) ise örgütsel kültür kavramından hareket ederek, okul kültürü ve yönetimi alanında çalışmıştır. Genel Liseler, Mesleki-Teknik Lise ile Çıraklık Eğitim Merkezlerindeki örgütsel kültürün temelini oluşturan kültürel liderlik davranışlarının ve örgütsel değerlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Elazığ ilinde yapılan araştırmanın örneklemi 6.7.1992 ve 9.9.1992 tarihleri arasında İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi tarafından düzenlenen Öğretmenlik Meslek Bilgisi Kursuna katılan 152 öğretmen ve Elazığ merkez liselerinde görev yapan 104 öğretmen olmak üzere toplam 256 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada okulların etkili bir eğitim hizmeti verebilmesi için, uygun örgütsel kültür oluşturmak zorunda oldukları vurgulanmıştır. İpek (1999, 411-442); resmi liseler ile özel liselerdeki örgütsel kültür ve öğretmen – öğrenci ilişkisi adlı araştırmasında; örgütsel kültürün boyutları olan rol kültürü, başarı kültürü, güç kültürü, destek kültürü açısından resmi ve özel liselerdeki örgütsel kültürü incelemiş ve öğretmen – öğrenci ilişkisinin kültürel temellerini araştırmıştır. Bahse konu araştırmanın evrenini Ankara ilinin 5 merkez ilçesindeki resmi liseler ve özel liselerin yöneticileri, öğretmenleri ve öğrencileri, örneklemi ise evrenden rasgele seçilen 15 resmi, 10 özel lisedeki 125 yönetici, 562 öğretmen ve 1315 öğrenci oluşturmuştur. İpek’in yaptığı çalışmaya benzer bir çalışmayı da Terzi (1999,9), Ankara’nın 6 Merkez İlçesindeki 11 özel, 16 Devlet Lisesindeki yönetici ve öğretmenleri örneklem olarak, Özel ve Devlet liselerindeki örgütsel kültür yapısını incelemiştir. Bu araştırmada: 1 – İnsancıl yardımcı kültür, yakın ilişki, onay, geleneksel, bağımlı, kaçınma, muhalefet, güç, yarışmacı, mükemmeliyetçi, başarı, kendini gerçekleştirmeyi destekleyici kültür boyutlarından hangilerinin özel ve devlet liselerinde başat olduğunu, 2 – Örgüt kültürü bakımından özel ve Devlet liseleri arasında anlamlı

bir farkın olup olmadığını ve Devlet ve özel liselerdeki kültürün cinsiyete, görev türüne, kıdeme, öğretmenlik branşına göre farklılık gösterip göstermediği sorularına cevap aramıştır. Konu ile ilgili literatürde önemli araştırmalardan biride Kozlu (1986,9-13) tarafından yapılmıştır. Amerika, Japonya ve Türkiye'deki başarılı firmalarda kurumsal kültürün rolünü araştıran Kozlu, başarılı kuruluşlarının başarılarındaki en önemli etkenin güçlü ve fonksiyonel bir firma kültürü olduğunu ortaya koymuştur. Erdem ve İşbaşı (2001,33-57) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. son sınıf öğrencilerinin fakültelerinin kültürünü nasıl algıladıkları incelenmiştir. Eğitim örgütlerinde varsayımlar, inançlar, değerler, normlar, semboller ve uygulamalardan oluşan örgüt kültürünün önemini vurgulayan ve bir akademik örgütte alt kültür grubu olan öğrencilerin, örgütsel yaşama yönelik algılamalarını belirlemeyen araştırmada öğrencilerin, aidiyet, semboller ve öğretim üyeleri ile olan iletişim boyutunda olumlu algılamalara sahip olduğu, örgütsel yapı-işleyiş boyutunda daha çok olumsuz algılamalara sahip oldukları görülmektedir.

Bütün bu araştırmalara rağmen Polis Meslek Yüksek Okullarında örgüt kültürü konusunda araştırma yapılmamış olmasından dolayı çalışmanın alana önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu açıdan da çalışma önemli bulunmaktadır. Ayrıca bu çalışma ile Türkiye Cumhuriyeti Devletinin en köklü teşkilatlarından biri olan polis teşkilatının, kültürünü yeni mensuplarına aktarma sürecinin ortaya konulmuş olması, daha sonra bu konuda araştırma yapacaklara yardımcı olacaktır.

1.5. Sınırlılıklar

a) Araştırma probleminin özünde insan ögesi olmasına bağlı olarak sosyal bilimlerde yapılan araştırmaların genel sınırlılıkları, bu araştırma için de geçerlidir.

b) Kültür gibi çok yönlü, karmaşık ve sürekli değişim içinde olan bir konuda yapılacak her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da zaman ve mekan yönünden sınırlılıklar vardır.

c) Araştırmanın bütün Polis Meslek Yüksek Okullarını kapsamaması istense de bürokratik ve maddi sınırlılıklar olabileceği nedeni ile 20 polis meslek yüksek okulundan ancak 3 tanesinin (Kayseri, Yozgat, Niğde) öğrencileri araştırmanın örneklemini

oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin öğrenci sayısına göre evreni temsil oranı %17 dir.

d) Araştırmanın evrenini oluşturacak 2001-2002 eğitim öğretim yılında Polis Meslek Yüksek Okullarında okuyan öğrencilere 9 aylık bir zaman diliminden sonra anket uygulanmış olup, bu sürenin bir örgütün kültürünü kazanmak için kısa olması sınırlılık oluşturabilmektedir.

e) Polis Meslek Yüksek Okulları ile ilgili daha önce böyle bir araştırmanın yapılmamış olması gerek literatür araştırması gerekse örnek bir çalışmanın olmaması açılarından ayrıca bir zorluk ve sınırlılık oluşturmaktadır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kùltür Kavramı

Kùltür; üzerinde çok konuşulan, tartışılan, kullanılması kolay fakat tanımlanması ve anlatılması aynı derecede zor olan bir kavramdır (Güvenç 1985,110). Soyut ve nesnel olmayan bir kavram olarak kùltür, tanımı konusunda büyük bir karmaşıklık içermekte ve ortak görüşlerin oluşmasını engellemektedir (Goffee; Jones 2002, 28-29). Yukarıdaki görüşlere ek olarak Güvenç'e göre insan ve toplumla ilgili bir çok kavram ve sürecin kùltür kavramıyla açıklanmaya çalışılması da bu kavramın tanımındaki karmaşıklığı artırmaktadır (Algan 1997,5). Kùltür kavramının tanımındaki zorluğun ana sebebi tanımı yapanların farklı dallarda çalışan bilim adamları olması ve kendi bilimsel sahaları ile ilgili tanımlar yapmalarıdır. Bu ana sebepten dolayı kùltür kavramına değişik açılardan yaklaşılmış, kavramın tanımı yapılırken yaklaşım tarzına göre değişik boyutları, işlevleri öne çıkarılmıştır.

Kùltür kavramının “bakmak, yetiştirmek” anlamına gelen latince “colere” veya “culture” sözcüğünden geldiği kabul edilmektedir. 18. Yüzyıldan önce “ekip biçmek” anlamında kullanılan bu sözcük Voltair tarafından “insan zekasının oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi” anlamında kullanılmıştır. Sözcük buradan Almanca'ya geçmiş ve 1793 tarihli Alman dili sözlüğünde “cultur” olarak yer almıştır (Guney 2000, 152; Erdogan 1987, 136-137; Güvenç 1984, 101). Asıl orijinini Sosyal Antropolojiden alan bu sözcük

19 ve 20. Yüzyıllarda ilkel toplumların incelenmeye başlanmasıyla derinlemesine analize tabi tutulmuş ve “yüksek umumi bilgi” manasıyla Türkçe’ye girmiştir (Kotter ; Heskett 1992,3-4; Kantarcıoğlu 1998,1-2).

Kültür kavramı; bir tanım içine sığmayacak kadar geniş anlamlar taşımaktadır. Bu nedenle öncelikle kültür kavramı ile ilgili geliştirilmiş çeşitli yaklaşımlardan bahsedilmiş ve bu yaklaşımların kültür tanımlamaları açıklanılmaya çalışılmıştır.

Antropolojideki bilişsel yaklaşıma göre kültür ; “İnsan zihniyle ilgili olarak paylaşılan bilgi ve inanç sistemi” (Chilcudate 1991, 220; Simircich 1983,348), “Herhangi bir grubun ortaklaşa paylaştıkları düşünce ve inanç biçimi” (Cooke ve Rousseau 1988,248) olarak tanımlanmıştır. Kültürün tanımında bu yaklaşımdan hareket eden örgüt araştırmacılarından Allire ve Firsiotu (1984,198) bu yaklaşım biçimini “Etnolojik yaklaşım” biçimi olarak adlandırmış ve bu bakış açısıyla kültürün bireylerin fiziksel çevrelerini, insan ve toplumu anlayış biçimlerini açıklayan bir kavram olduğunu ileri sürmüşlerdir. Yine Simircich (1983,348) kültürü bilgi haritasının oluşturduğu sosyal artifaktlar (insan tarafından yapılan şeyler) olarak tanımlamıştır. Hofstede (1989,39) yukarıdaki tanımlara benzer bir şekilde kültürü; “bireyin düşünme hissetme, dünya ve davranış algılama biçimini etkileyen zihinsel bir yazılım veya programlama olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşıma göre kültür insanlar tarafından üretilmektedir. Araştırmacıların yapması gereken ise bir toplumun, bir grubun veya bir örgütün üyelerinin kendi dünyalarını nasıl tanımladıklarını ve bu dünyalarındaki kuralların neler olduğunu saptamak olduğu ileri sürülmektedir (Simircich 1983, 349).

Kültüre sembolik açıdan yaklaşan bazı antropolog ve sosyologlar kültürü “paylaşılan anlam ve semboller sistemi” olarak görmüşlerdir. Kültürün tanımında bu yaklaşımı benimseyen Simircich (1983,342)’e göre kültür “bir takım semboller içinde örgütlenmiş anlamlar bütünüdür.” Yine aynı araştırmacıya göre kültüre sembolik açıdan yaklaşan bazı antropolog ve sosyologlar insanı “anlam yaratan ve kendi dünyasını anlamlı semboller yoluyla kuran bir varlık olarak tanımlamışlardır. Kültüre bu açıdan yaklaşan bilim adamları; insanın fiziksel ve sosyal çevre ile olan ilişkilerinin sembolik süreçler yoluyla gerçekleştiğini ileri sürmüşlerdir (Barley 1983,395-398). Kültürü bir sosyal grubun oluşturduğu semboller sistemi ve bu semboller sisteminin içerdiği anlamlar ve

davranışlar olarak gören sembolik yaklaşıma sahip araştırmacılar, genelde kültür araştırmalarında dil ve semboller üzerinde durulması gerektiğini vurgulamışlardır.

Kültüre yapısal-işlevsel yaklaşım; sosyal olay ve olguların açıklanmasında toplumun hem yapısının hem de toplumsal olgunun işlevinin araştırılması gerektiğini savunan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre kültür “zihnin evrensel fakat bilinç dışı ilkeleri olup, zihin ürünlerinin toplamı olan paylaşılan bir semboller sistemi” olarak tanımlanmaktadır. İşlevselcilik (Malinowski) yaklaşımına göre kültür, “İnsanın biyolojik ve psikolojik gereksinimlerini karşılayan bir araç” olarak tanımlanmıştır. Buna göre hikayeler, törenler, mitler gibi bir takım kültürel öğeler, insanın temel gereksinimlerini karşılamak için gerekli araç ya da yapılar olarak görülmüştür. Antropolojideki yapısal-işlevsel yaklaşıma (Radcliffe Brown) göre de kültür, belli bir çevre ve toplumda yer alan insanların sosyal yaşamlarını düzenli bir biçimde sürdürebilmeleri için gerekli olan inançlar, değerler, alışkanlıklar gibi öğelerden meydana gelen, “sosyal yaşama uyum sağlayıcı ve bu yaşamı düzenleyici bir mekanizma” olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşımda kültür, sosyal sistemin bir ögesi olarak düşünülmüş, bunun aynı zamanda sosyal yapıyı da içine aldığı kabul edilmiştir. (Smircich 1983,342; Allaire ve Firsiotu 1984,197). Yapısal-işlevsel yaklaşımı benimseyen sosyologlardan Parsons’a göre, bir toplumda üç tür sistem bulunur. Bunlar, kişilik sistemleri, toplumsal sistemler ve kültürel sistemlerdir. Kültürel sistemler, diğer iki sistemle ilişkili, fakat onlardan bağımsız ve soyutlanmış olarak belirli bir toplumda geçerli değer, norm, sembol ve imgelerin tutarlı bir biçimde kalıplaşmasından oluşur (Tolon 1983,55). Yapısal-işlevsel yaklaşımlara göre, toplumdaki her öge yada yapı bir işleve sahip olduğu için gelişmektedir. Bu yaklaşımlara göre işlevler, yapılardan önce vardır ve bu işlevler, kendilerine uygun yapıların oluşmasına yol açmaktadırlar (Kongar 1979,155). Antropolojideki yapısal-işlevsel yaklaşımlar, bir toplum ya da grubu, bütün olarak kabul etmiş ve bunların inançlarını, uygulamalarını ve diğer kültürel öğeleri, sosyal yapının esasını oluşturan işlevler olarak görmüştür. Her ne kadar örgütsel kültür araştırmacıları, bu kaynaklardan az olarak söz etseler de konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalarda, iş gören uygulamaları, toplu törenler, örgütsel hikayeler gibi bazı öğeler, genel olarak yapısal-işlevsel terimler içinde ele alınmakta ve çözümlenmektedir (Ouchi ve Wilkins 1988,226; Meek 1988, 456).

Psiko-dinamik yaklaşımları göre kültür, “insanın, evrensel olan bilinçaltı yapısının bir yansıması” olarak tanımlanmıştır. Bu yaklaşım açısından bir kültür üzerinde yapılan araştırmanın amacı, “gizli olanı ve insan bilincinin evrensel boyutlarını açıklamak” olarak görülmektedir. Bu yaklaşıma göre örgütsel düzenlemeler, süreçler, uygulamalar, bilinçaltı süreçlerinin bir yansıması olarak açıklanmaktadır (Smircich 1983, 342-352; Allaire ve Firsirotu 1984, 198).

Kültürü belli yaklaşımlar açısından inceledikten sonra bu kısımda literatürde yer alan belli başlı bilim adamlarının kültür tanımları verilecektir.

Kültürün en eski tanımlarından birini E.B. Taylor 1871 yılında “Primitive Culture” adlı eserinde yapmıştır. Ona göre kültür; “bilgiyi, inancı, sanat ve ahlakı, örf ve adetleri bireylerin bağlı olduğu bir toplumun üyesi olması nedeniyle kazandığı alışkanlıkları ve bütün yetenekleri içine alan karmaşık bir bütündür.” C.Wissler’e göre kültür; “bir toplumun yaşam biçimidir”. Ralph Linton ise kültürü şöyle tanımlamıştır. “Kültür öğrenilmiş davranışlar ve bu davranışların sonuçlarından meydana gelen bir bütündür.”(Güney 2000, 152)

Temel Britanica’da (1992, 2.cilt) ise kültür; belirli bir toplumda veya toplulukta yetişen insanların öğrendikleri beceri, dil, inanç, davranış ve alışkanlıklar olarak tanımlanmıştır.

Kültür kavramının tanımını yapan araştırmacılardan biri olan Kağıtçıbaşı (1999,344) kültürü; "belirli bir toplumun yaşamlarından doyum sağlayabilmeleri için, başardığı tüm bilgi, inanç, sanat, ahlak, yetenek ve alışkanlıklarla toplumsal kuramları kapsar." şeklinde tanımlarken, Kozlu (1986,64) ise kültürü; “geniş bir toplumun tüm alanlarında ortak olan dinsel, ahlaksal, estetik, teknik ve bilimsel nitelikteki toplumsal olayların bütünüdür” şeklinde tanımlamıştır

Korkmaz (1982,2) Dini, adet ve gelenekleri, eğitimi, ahlakı, dili, tarihi, edebiyatı, sanatı, ekonomiyi ve ziraatı kültürün birer unsunu olarak görmüş ve kültürü “insan topluluğunun yüzyıllarca devam eden ortak yaşamından doğan maddi ve manevi değerlerin ve davranış tarzlarının bütünü” şeklinde tanımlamıştır. Kültürü insanı insan yapan gerçek cevher olarak gören Gürsoy (1977,19) ise kültürü; “çok yönlü, maddi, zihni, estetik ve teknolojik unsurları bulunan bir terkip” olarak tanımlamıştır.

Kültürü ihtiva ettiği unsurlara göre tanımlayan Hiller kültürü; bir toplumun inanç ve düşünce sistemleri, zanaatı, sanatı, yaşama şekilleri, gelenekleri, toplumca tayin edilen davranış şekilleri olarak tanımlamış ve sonradan öğrenme yoluyla kazanılmayan davranışları kültürün dışında bırakmıştır. Kültürü, unsurlarının bir sentezi, onlardan meydana gelmiş organik bir bütün olarak gören Malinowski ise kültürü; toplumun yarattığı teknoloji ürünleri, tüketim maddeleri, kurumlarına şekil veren ilkeler, fikirler, zanaat, inançlar ve gelenekler olarak tanımlamıştır. Kültürün sosyal bir miras olduğunu belirten Malinowski, kültürün bir toplumun geçmişten devraldığı sanat, bilim, teknoloji, fikirler, alışkanlıklar ve değerler olduğunu söylemektedir (Kroeber and Klunckhohn 1952,⁸¹ Sevim Kantarcıoğlu tarafından I. Milli Kültür Şurasına sunulan tebliğden alınmıştır.).

Kroeber ise kültürü; bir toplumu oluşturan fertlerin içgüdüsel ve fizyolojik olmayan, öğrenme ve şartlanma yoluyla bir kuşaktan diğerine geçilen faaliyetlerin bütünü olarak tanımlamakta ve böylece kültürün sosyal bir miras olduğu gerçeğini vurgulamaktadır. Muhtevasını ve sosyal bir miras olduğunu unutmaksızın, kültürün kendisini ferde zorla kabul ettiren bir normlar ve değerler sistemi olduğunu vurgulayan Kluckhohn ve Leighton, kültürü belli bir toplumu başka bir toplumdan ayıran “yaşama şekli” olarak tanımlamaktadırlar (Kantarcıoğlu 1998,1-2).

John H.Bodley, kültür kavramını tarihsel, davranışsal, normatif, zihinsel, yapısal, ve sembolik olarak sınıflandırmış ve kültürü, “çevreye uyum sağlama veya birlikte yaşama durumundaki insanların problemlerini çözüm şekli” diye tanımlamıştır (Bodley, 1994).

Berberoğlu (1998,³¹) da kültürü; “bir toplumda, grup yada organizasyonda paylaşılan tutum, davranış, alışkanlıklar, ilkeler ve benzeri mantıksal ve duygusal özelliklerin tümü” olarak tanımlamış ve kültürün etkisi altında bulunan bireylerin dünyaya bakış açısını, olayları ve çevresini algılama biçimini belirlediğini ifade etmiştir.

Kültürde değişimin hayati bir olgu olduğunu vurgulayan Panunzio, kültürün insana has süper – organik, kendi kendini üreten, şartlara göre dinamik bir değişme ve işleyiş içinde olan, geçmişin birikiminden yararlanan kompleks bir değerler, idealler ve davranışlar sistemi olduğunu ifade etmiş, kültürün amacının insanın toplum içinde

mutlu yaşaması olduğunu da belirtmiştir (Morgan 1986, 112). En genel anlamıyla “farklı insan gruplarının sahip olduğu, farklı yaşama biçimleri” olarak tanımlanan kültürü, Adler ve Jelinek (1986, 74)’de ister örgütsel, ister ulusal olsun “sıklıkla paylaşılmış varsayımlar, beklentiler veya kurallar seti” olarak tanımlamaktadır.

Morey ve Luthans (1995, 220-221) kültürün uzun dönemli bir sürecin sonucu oluştuğunu, köklerinin geçmişte olduğunu ve geleceğe uzandığını belirtmekte ve kültürel öğrenmenin değerlerin bir kuşaktan diğerine aktarılmasıyla meydana geldiğini, ilavelerle geliştiğini, aynı zamanda, insanın uyum sağlama özelliğinden hareketle kültüründe değişikliklere uyum sağlayabileceğini ifade etmektedir.

Antropoloji, sosyoloji ve tarih gibi çok çeşitli alanlarda tartışma konusu olan kültürü, Clifford Geertz “sembollerle ifade edilmiş anlamlar örüntüsünün tarihsel olarak aktarımı” şeklinde tanımlamakta ve bu sembollerin dilin içerisinde açık ve gizli bir şekilde şifrelendiğini belirtmektedir (Stolp ve Smith 1997, 158).

Geertz’in sembolik yaklaşımına karşın Wels (1971, 36) kültürü; “sosyal kalıtım yoluyla kuşaktan kuşağa aktarılan bilgi ve davranış şekilleri birikimi ile bilinçli veya bilinçsiz olarak başka insanlardan öğrendiklerimiz” şeklinde izah etmektedir (Terzi 1999,16).

Baligh (1994,14)’e göre kültürü tanımlama yollarından biriside onu, çeşitli şekillerde bir araya gelmiş öğelerden oluşan bir yapı olarak ortaya koymaktır. Bu tür tanımlarda kültür; malzeme, araç, yapı, fabrika gibi somut unsurlarla, inanç, beceri, tutum, fikir, din, eğitim, dil, sosyal ilişki ve sembol gibi soyut unsurların birbiriyle ilişkisinin toplamı olarak tarif edilir. Kültüre hem somut, hem de soyut unsurlar dahil edildiği için, her kültürde var olan temel unsurları maddi ve manevi unsurlar olarak, başlıca iki grupta toplamak mümkündür.

İnsanların biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yarayan unsurlara maddi kültür unsurları denir. Aynı zamanda toplumun teknolojik ve ekonomik seviyesinin göstergesi olan maddi kültür unsurları, kültürün elle tutulup gözle görülebilen kısmını oluşturur. Maddi kültür kapsamına, toplumun her hangi bir gelişim aşamasındaki teknolojik durumu, üretim tekniği, hüner ve becerileri girmektedir(Özkalp 1992, 74).

Manevi kültür unsurları ise, toplum yaşamını düzenleyen değer, inanç, yasa, gelenek, görenek ve ahlak kurallarından oluşur. Bu unsurların maddi kültür unsurlarıyla uyumlu olması gerekir. Bir toplumun bütünlüğünü ve devamlılığını sağlayan manevi kültür unsurları, daha geniş olarak; dil, din, örf ve adetler, eğitim, inanç ve tutumlar, sosyal kurum ve değer yargıları, ahlak ve estetik olarak sıralanabilir. Toplum üyelerinin ruhsal ve psikolojik ihtiyacını karşılamaya yönelik olan manevi yön, kültürün elle tutulup, gözle görülmeyen kısmı olup, bir toplumu diğer toplumlardan farklılaştıran özel kural ve kurumlara sahiptir (Özkalp 1992, 74).

Kültürü; bir toplumun içindeki davranış ölçütlerinden ortaya çıkan, maddi ve manevi unsurlardan oluşan bir düzen olarak ele alırsak, kültürün üzerinde durulması gereken bazı özelliklerini ortaya koymamız gerekir. Erdoğan'a göre bu özelliklerin bilinmesi hem kültürün ne olduğu hakkında fikir verir hem de davranış üzerindeki etkisini anlamada önemli bir rol oynar (Erdoğan 1987, 136-137).

Kültürün en önemli özelliği, öğrenilir olmasıdır. Kültür, tarihsel olarak evrimselleşerek öğrenilen değerleri ve tutumları, bir toplumun üyelerini maddi ve manevi olarak etkileyen paylaşılmış anlamlar dizisini içine alır. Toplum üyeleri bu paylaşılan özellikleri kendi yaşamlarının sosyalleşme sürecinde aile, din, formal eğitim ve toplum gibi kurumlarda yaşayarak öğrenirler (Tayep 1988, 42).

Kültürün diğer bir özelliği, zamana bağlı olarak değişmesidir. Çünkü kültür ile insan ilişkisi tek yönlü değildir. Bireyler, toplumların kültüründen etkilendiği gibi toplumların kültürüne katkıda da bulunurlar. İnsanların kişisel reaksiyonu, grupların eylem ve reaksiyonuna nüfuz edebilir. Sonuçta toplumun kültürel değerlerinde bazı değişimler oluşur. Kültür, en ilkel toplumlarda bile statik değildir. Fakat her toplumun kültürü aynı değişim hızına sahip olamaz. Kimi toplumların kültürü hızlı değişirken, kimi toplumların kültürü yavaş değişir. Ayrıca açık sistem özelliği gösteren toplumların sürekli olarak başka kültürlerle etkileşim içinde olması, kültürde değişmeye yol açabilir. Bu nedenle kültür statik bir kavram değildir.

Kültürün diğer önemli özellikleri ise, toplumsallık, süreklilik ve ihtiyaç karşılayıcılık olarak ifade edilebilir. Kültür, toplum içindeki bir kişinin davranışı veya tutkusu değil, toplum üyelerince paylaşılan değer ve inanç sistemidir. Kültür, grup veya toplumlarda

ortaya çıkarılır ve ortaklaşa paylaşılır, ancak paylaşılan alışkanlıklar ve kabul edilen davranış ve tutumlar, bir toplumun kültürü olarak kabul edilir (Erdoğan 1994, 40).

Kültür kuşaktan kuşağa geçerek süreklilik kazanır. Bu sürekliliği sağlayan en önemli unsur ise gelenek ve göreneklerdir. Kültür büyük ölçüde, geleneklere bağlı olarak ortaya çıkar ve sürekliliğini korur (Walton 1988,44). Kültürel öğelerin varlığı, toplum üyelerine bir tatmin sağlamasıyla mümkündür. İnsanlar içinde bulundukları topluma hakim olan maddi ve manevi kültür unsurları yoluyla, biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılarlar. Bu nedenle, kültürün özelliklerinden birisi de, ihtiyaç karşılayıcı ve tatmin sağlayıcı özelliğidir.

Sonuç olarak bir tanım içerisine sığmayacak kadar geniş anlamlar taşıyan kültürün, bir kavram olarak net ve ortak tanımının olmadığı açıktır. Farklı şekilde ifade edilse bile, kültür bir toplumda önemli olarak kabul edilen ve yaygın olarak savunulan inanç, değer, tutum ve normları, davranışı belirleyen tüm etkinlikleri içine alır. Genel olarak yukarıda yapılan tanımlardan ortak bir tanım çıkaracak olursak, kültürü; *insanların dünyaya bakış açısını, olayları ve bireyleri algılama biçimlerini belirleyen ve aynı topluluğa ait bireylerce paylaşılan, bir nesilden diğerine geçen tutum, davranış, değerlendirme, inanç ve yaşam biçimlerini içine alan bir olgu* olarak tanımlayabiliriz.

2.2. Örgüt Kültürü Kavramı

2.2.1. Örgüt Kültürü Kavramının Doğuşu

Bazı bilim adamları, batılı ülkelerde ortak kültür; örgütsel kültür gibi kavramların ve bunlarla ilgili araştırmaların gündeme gelmesinin, bu ileri endüstri toplumlarının içinde bulundukları ekonomik ve sosyal durumlarla yakından ilişkisi olduğunu belirtmektedirler. Yakın geçmişte başta ABD olmak üzere bir çok batı ülkesinde ekonomide büyük bir düşüş yaşanmış, örgütler ve örgütsel yaşamla ilgili rekabet, verimlilik, uyum, işe devam, işten ayrılma, seks, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı gibi konularda sorunlar ortaya çıkmıştır. Batılı ülkelerin içene düştüğü bu kötü ekonomik ve sosyal durumlar toplumsal yapıda da bozukluklara sebep olmuştur. Bu bozulma kendisini birçok kurum ve işletmenin yapısında da hissettirmiş, işletmelerde kurumlarda, örgütlerde iş disiplini, iş ahlakı, otorite, özveri, uyum, moral vb temel değerler zayıflamıştır (Alvesson 1990, 42-43-44; Meek 1988, 453-455). Yukarıdaki

görüşleri destekleyen Şişman da (1994, 24) batılı ülkelerde ortak kültür; örgütsel kültür gibi kavramların gündeme gelmesini, bu ülkelerde meydana gelen sosyo-ekonomik çalkantı ve kültürel parçalanmaların bir sonucu olarak görmektedir.

Toplumun ve örgütlerin yapısındaki bozulmalar sonucunda 1970’li yılların sonlarından itibaren batılı toplumların bir çoğunda başarılı işletmelerin verimlilik ve başarılarının temelindeki sebeplerin saptanması amacıyla bazı araştırmalar yapılmıştır. Fakat örgütlere yaklaşım tarzları biçimsel ve geleneksel olan bu araştırmalar sonuç vermemiştir (Ouchi and Wilkins 1988, 224). Gerçi 1970’lerden önce bazı örgüt kuramcılarının örgütle ilişkili olarak kültür kavramından bahsettikleri bilinmektedir. Peters ve Waterman da örgütsel kültür kavramının, gelişimini açıklarken bu konuya değinerek; aslında bu kavramın yeni olmadığını insan ilişkileri okulunun önemli temsilcileri olan Chester Barnard ve Philip Selznick’in kültür ve değerlerin öneminden 40 yıl önce bahsettiğini söylemektedir. Burada yeni olan örgütsel davranışın kültür ve bununla ilgili diğer bazı kavramlarla açıklanmaya çalışılmasının ana bir eğilim haline gelmiş olmasıdır. (Peters and Waterman 1987, 177; Trice and Beyer 1984, 653)

Gerçekten de örgüt kültürü çok kısa bir sürede ortaya çıkmış bir kavram değildir. Bu kavramın 1930’larda yönetimde ortaya çıkan davranışsal yaklaşımdan bu yana geçirmiş olduğu bir kuluçka dönemi vardır. Davranış bilimciler ancak 1970’li yıllara gelindiğinde örgütsel iklim, ideoloji, değerler ve örgüt kültürü kavramlarını kullanmaya başlamışlardır (Lessen 1990, 46).

1970’li yıllarda yayınlanan iki makale birçok araştırmacı tarafından örgütsel kültür konusunda yazılan ilk makaleler olarak kabul edilmektedir. Silverzweig ve Allen (1976) tarafından yayımlanan “Ortak Kültür” adlı makale örgüt kültürü kavramını yönetim bilimciler arasında yaygınlaştırırken, Pettigrew (1979)’in Administrative Science Quarterly dergisinde yayınladığı bir İngiliz bölge okulunda yaptığı araştırma sonuçlarına dayanan “Örgütsel Kültür Üzerine Araştırma” adlı makalesi de kavramın ABD yönetim literatürüne girmesinde etkili olmuştur(Şişman 1994, 26).

1970’li yıllar boyunca örgüt teorisyenleri ve bilim adamları örgütsel kültürün önemi ve etkileri üzerinde durmuşlardır. Ne var ki örgütsel kültür konusu örgüt ve yönetim alanında 80’lere gelmeden genel kabul gören bir eğilim olamamıştır (Mills 2001, 5).

Örgüt kültürü kavramının asıl popülaritesini 1980’li yıllarda kazandığını söyleyebiliriz. 80’li yıllara gelinceye kadar örgüt ve yönetimle ilgili olarak genelde örgütsel yapı ve stratejiler üzerinde durulurken 1980’li yıllarda örgütsel kültür olarak adlandırılan ve örgütsel yaşamın (davranışın) kültürel yönünü araştıran bu kavram, bir araştırma konusu olarak adeta moda haline gelmiştir. Bu moda 1990’li yıllarda da bitmemiş, kavram giderek daha çok ilgi görmüş ve örgüt- yönetim literatüründe yapı, strateji, kontrol terimleri gibi sıkça kullanılan bir terim haline gelmiştir (Alvesson 1990, 31-49; Hofstede and Others 1990, 225-429).

Kavram 80’li yıllarda Ouchi’nin (1981) “TEORİ Z”, Pascale ve Athos’un (1981) “Japon Yönetim Sanatı”(The Art of Japanese Management), Peters ve Waterman’ın (1982) “Mükemmeli Arayış”(In Search Of Excellence), Deal ve Kennedy’nin (1982) “Örgüt Kültürü”(Corporate Culture) ve Schein’in (1985) “Örgütsel Kültür ve Liderlik” (Organizational Culture and Leadership) kitaplarının yayınlanmasından sonra büyük popülarite kazanmıştır.(Denison 1990, 1) Bu kitapların yayınlanmasından sonra bir çok örgüt ve kurum örgütsel kültür konusuyla ilgilenmeye, bir çok yönetici, uzman, bilim adamı da bu konuda kafa yormaya başlamıştır. Örgütsel kültür konusu 80 ve 90’lı yıllarda değişik bilim ve uzmanlık alanından bilim adamlarının adeta ilgi odağı haline gelmiş, bir çok popüler dergi (Organizational Studies 1986; Administrative Science Quarterly 1983; Journal of Management Studies 1983; Organizasyonel Dinamiks 1983) “Örgüt Kültürü, Örgütsel Sembolizm” konu başlıklı özel sayılar yayınlamış, çeşitli üniversiteler konuyla ilgili bilimsel toplantılar, seminerler düzenlemiştir. Bütün bunların sonucunda kavramın kuramsal temelleri oluşmuştur (Hoy ve Miskel 1991, 212; Alvesson 1990, 31-49; Simircich 1983, 339-358; Hofstede and Others 1990, 225-429).

William G. Ouchi örgütsel kültürün kuramsal temellerinin oluşmasında katkı sağlayan en önemli kişilerden biridir. Yazmış olduğu “Teori Z” adlı eser de bu alanda temel başvuru kaynaklarından biri olmuştur. “Teori Z” adlı kitapta Ouchi tipik Amerikan şirketleri, tipik Japon şirketleri ve Z tipi Amerikan şirketleri olmak üzere 3 değişik işletme grubunu analiz etmiş , 7 temel nokta üzerinde durarak bu 3 şirket grubunu karşılaştırmıştır.

Z tipi örgütlerin kültürel özelliklerini yansıtan bu temel unsurları şöyle sıralayabiliriz.

- Yaşam boyu istihdam, iş güvencesi,
- Çalışanların sürekli değerlendirilmesi, çok yavaş terfi sistemi,
- Örgütsel kontrol ve denetime önem verme. Genelde gizli ve gayri resmi denetim,
- Fikir birliğine dayanan katılımcı bir karar verme süreci,
- Bireysel sorumluluğunun önemli kabul edilmesi,
- Çalışanlarla ilgilenme, değer verme,
- Örgütle özdeşleşme.

Z Kuramı, örgütsel kültürü açıklarken, her işgörenin yaşantısının bir “kurt adam” kişiliğinde iki yönlü olmadığını, birer bütün olduğunu kabul eder. İnsan saat dokuzdan akşam beşe kadar makine, ondan sonra da insan olamaz. İnsanca çalışma koşulları sadece üretimi artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgüte kazanç, çalışanlara da özsaygı kazandırır. Böyle bir ortamda herkes görevini daha etkin biçimde yerine getirir. Yakın zamana kadar batılı yöneticiler, artan üretimin teknolojiye bağlı olduğunu savunmuşlardır. Buna karşılık Z kuramı, örgütlerdeki esas ilgiyi insana çevirmiştir. (Ouchi, 1989, 178).

Tom Peters ve Robert Waterman (1987,46-48) ünlü kitapları olan “In Search of Excellence” (Mükemmeli Arayış) adlı eserlerinde Ouchi’den daha ayrıntılı ve açık bir biçimde örgüt kültürü ve başarı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Peters ve Waterman Amerika’da başarılı olan şirketlerden seçtikleri 43 örneklem üzerinde bu şirketlerin başarı nedenlerini araştırmışlar ve başarılı örgütlerin 8 önemli kültürel özelliğini belirlemişlerdir.

Bu özellikler:

- 1- Çalışma ve etkinlikleri analiz etmeden eylem yönelimli olma
- 2- Müşteri ile yakın ilişki kurma
- 3- Özerklik ve girişimciliğe önem verme, özgür düşüncüyü destekleme
- 4- Üretimi insan faktörünü iyi kullanarak artırma
- 5- Grup verimliliğini vurgulama

- 6- Sadece en iyi yapılan işe bağlı kalıp, onunla ilgilenme
- 7- Bir organizasyon olarak hem esnek yapılı hem de birbirine sıkı bağlılık özelliği gösterme
- 8- Yöneticilerin işin yapılışıyla ve bölümleriyle yakın ilişkisi olması

Örgütsel kültür kuramının gelişimine katkıda bulunan bilim adamları arasında Deal ve Kennedy'nin önemli bir yeri vardır. Deal ve Kennedy, 1982 (13-14) yılında örgütsel kültür konusunda yazmış oldukları kitapta örgütsel kültürün beş önemli anahtar kavramına dikkat çekmişlerdir

—örgütlerin ürettikleri ürünleri pazarladıkları ve daima etkileşim halinde olmaları gereken *çevre*.

—Örgüt üyelerinin felsefesini ve paylaşılmış inançlarını oluşturan *değerler*.

—Örgütsel kültürün temel değerlerini pekiştiren ve iş görenlerin kişiliğiyle bütünleştiği *kahramanlar*.

—Örgüt üyelerinin örgütsel yaşamdaki kahramanları ve değerleri daha iyi anlamalarını sağlayan, sembolik ağırlıklı *adetler ve törenler*.

—Örgütsel yaşamı geliştirme, üyelere yeni deneyimleri aktarma, kültürel değerleri yaşatma, örgütsel hikaye ve masal aktarma, örgütsel kültürü üyelere aşılama ve informal etkileşimi sağlama vb. işlevleri yerine getiren *Kültürel iletişim ağı*.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, örgütsel kültür kavramının, bilim adamları, araştırmacılar, uygulamacılar arasında bu denli ilgi görmesinin nedenleri şöyle özetlenebilir:

—Deneycilik (ampirizm), olguculuk (pozitivizm), akılcılık (rasyonalizm) gibi geleneksel yöntemler üzerinde meydana gelen çeşitli tartışmalar çerçevesinde, örgüt kuramıyla ilgili olarak da geçmişte ortaya konan görüşlerin yeterince tatmin edici bulunmaması ve örgütsel yaşamın rasyonel olmayan, kültürel , sembolik yönünün giderek önem kazanması,

—Sosyal bilimlerin diğer bazı alanlarında (bilim felsefesi, sosyoloji, psikoloji) olduğu gibi örgütsel bilimlerde de giderek evrensellikten durumsal ilişki ve ilkelere; nesnellikten öznelliğe doğru bir eğilimin gelişmesi,

—Örgütün geçmişte bir organizma ya da bir makine olarak düşünülmesine bağlı olarak yakın geçmişte örgütü tanımlama ve çözümleme de düşünce sistemleri, anlam sistemleri, kültürler gibi yeni mecaz (metafor) ve yaklaşımların (paradigma) geliştirilmesi,

—Kültür kavramının geniş anlamda bir çok kavramı içinde barındıran bir şemsiye kavram olarak düşünülmesi ve bu kavramın, örgütsel çözümlemelerde kullanılan bazı geleneksel konu başlıklarının (yapı, liderlik, örgüt- çevre ilişkileri) yeniden yorumlanmasında başat duruma gelmesi,

—Politik, ideolojik ve sosyo-ekonomik faktörlerin sosyal kuram üzerindeki etkileri,

—İşe ve örgütsel yaşama ilişkin olarak örgüt üyelerinin beklentilerindeki değişimler ve yapılan iş karşılığında üyelerin sadece ücretle ödüllendirilmesinin yeterli olarak görülmemesi,

—Kültürün, örgütsel değişimin özünün anlaşılmasında ve gerçekleşmesinde temel etken durumuna gelmesi örgütsel bütünleşme, kontrol ve verimliliğin temel anahtarı olarak görülmesidir.(Şişman 1994, 28)

2.2.2. Örgüt Kültürü Kavramının Tanımı

Örgüt ve kültür kavramlarının tanımında bilim adamları arasında bir uzlaşma yoktur. Bu yüzden Simircich' e göre örgütsel kültür araştırmalarında örgütsel kültür kavramının farklı yönleriyle ele alınması, değişik biçimlerde tanımlanması, açıklanması, çözümlenmesi bir sürpriz olarak karşılanmamalıdır (Simircich 1983, 339).

Örgütsel kültür alanında farklı bilimsel sahalardan ve farklı amaçlarla çalışan araştırmacılar, aynı zamanda çalışmalarını da farklı kültür ve örgüt sayılıtlarına dayandırmaktadırlar. Çünkü kültür örgüt literatürüne antropolojiden geçmiş bir kavramdır. Bu kavramın antropolojide de ortak bir tanımı söz konusu olmadığından, doğal olarak örgüt çalışmalarında da kültür için farklı görüş ve tanımlamalar

yapılmaktadır. Bu farklı görüş ve tanımlar sonucunda, örgüt kültürü kavramı üzerinde farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu farklı yaklaşımlara, araştırmacıların kültür konusundaki temel varsayımlarının farklılığı yanında, örgüt kavramına ilişkin temel varsayımlarının farklılığı da yol açmaktadır (İpek 1999, 414-415).

Örgüt kavramı; sosyoloji, antropoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, kamu yönetimi, siyaset bilimi gibi değişik bilim dallarının ilgi alanlarına girmiş, böylece bu bilimlerin her birinin kendi bakış açısından anlam kazanmış ve değişik pek çok tanımları yapılmış olan bir kavramdır (Alıç 1990, 14). Schein'e (1977, 11) göre; örgüt; "iş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat yada amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümüdür." Etzioni (1964) örgütleri, "belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler" olarak görürken, Marc ve Simon (1975) örgütü; "üyeleri arasındaki ilişkilerden oluşan toplumsal bir yapı" olarak değerlendirmektedirler (Karcıoğlu 2001,1). Bursalıoğlu (1998, 15) da, örgütün; bir yapı, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsü ve üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak görülebileceğini ifade eder. Başaran'ın(1996, 21) tarifine göre ise, örgüt, "toplumsal gereksinmelerin bir kesimini karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için güçlerini, eylemlerini eşgüdümleyen işgörenlerden oluşan, toplumsal, açık bir sistemdir" ve "bir etkileşim ağıdır." H.H.Farguar tarafından yapılan bir başka tanımda örgüt, "parçaların birbiri ile olduğu gibi bütünle, bir başka deyişle; yapılacak işlerin ve onları yapacak kişilerin, işin yapılmasında kullanılacak yöntemlerle, özdeksel araçların görevlerle, yetkilerin birbiri ile olan ilişkilerinin tümüdür" (Mıhcıoğlu 1990, 34). Parsons'a (1968,17) göre örgüt, "belirli amaçların elde edilmesi için bir araya gelen fertlerden oluşan bir sistemdir (Arslan 1997, 4). Onal (1998, 51) ise örgütü; "belli amaçlara ulaşmak için bir insan grubunun çabalarını düzenleştirmeye yarayan belirli yapı, kural ve süreçlerin bütünü" olarak tanımlamaktadır.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılabileceği gibi gerek kültür gerekse örgüt kavramının tanımındaki farklı anlayış ve yaklaşımlar, örgütsel kültürü ortaya çıkışından bu yana üzerinde çok tartışılan bir kavram haline getirmiştir. Söz konusu tartışmalar iki temel sorun etrafında odaklaşmıştır. Bunlardan birincisi tanımlama sorunu, diğer bir deyişle, örgütsel kültürün "ne olup", "ne olmadığı" konusudur. Bu konuda bazı kuramcılar,

örgütsel kültürü “örgütlerin sahip olduğu bir şey” olarak kabul ederken, diğerleri, örgütsel kültürün “örgütün kendisi” olduğunu ileri sürmektedirler.

Örgütsel kültür kavramı ile ilgili olarak 1980’li yıllar boyunca bilim adamları ve araştırmacılar tarafından pek çok tanım yapılmış; bu kavramın içine neleri aldığı ya da almadığı konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüş; kavramın tanımı konusunda ortak bir algı dayanağı geliştirmenin bir takım güçlükleri belirtilmiştir (Alvesson 1988, 323; Adams ve Ingersoll 1985, 223-234). Bu nedenle, antropolojideki çeşitli kültürel yaklaşımlarda olduğu gibi, örgütsel kültürün tanımlanmasında, çözümlenmesinde ve araştırılmasında da çeşitli yaklaşımlar benimsenmiştir (Simircich 1983, 339-358; Allaire ve Firsirotu 1984, 193-226.). Aşağıda örgütsel kültür konusunda yapılmış literatürde yer alan önemli tanımlar sıralanmıştır.

Örgüt kültürünü Peters ve Waterman (1982,61) “Paylaşılan değerler bütünü”olarak tanımlamışlardır. Deal ve Kennedy (1991, 7) bu kavramı, “örgütün tarihi gelişimi içerisinde biçimlenmiş gelenekler, inançlar ve değerler örüntüsü” olarak tanımlayarak, örgüt kültürünün özünü değerlerin meydana getirdiğini belirtmişlerdir. Benzer biçimde Sathe (1983,5-23), örgüt kültürünü “paylaşılan inanç ve değerler”; Arogyaswamy ve Byles (1987, 647-659), “paylaşılan değer ve ideolojiler”; Bate (1984, 43-66), “paylaşılan düşünceler, değerler ve anlamlar”; Trice ve Beyer (1984; 563-669.), “değer, norm ve ideolojileri içeren bir anlamlar şebekesi” Pettigrew (1979, 570-581), “herhangi bir yer, zaman ve grupta ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi” olarak tanımlamış; ayrıca bu kavramın sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mitleri de içerdiğini belirtmiştir. Simircich (1983,339-358) örgüt kültürünü, örgütü birarada tutan sosyal ya da normatif bir yapıştırıcı olarak değerlendirmiş ve “örgüt üyelerince paylaşılan algılar, anlamlar, inançlar ve değerler “ olarak tanımlamıştır. Schwartz ve Davis (1981, 33) örgüt kültürünün, “örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inanç ve beklenti örüntülerinden oluştuğunu belirterek, bunların örgüt içinde birey ve gruplar arası davranışlarda egemen normları yarattığını ifade etmiştir. Kilmann ve Others (1988, 5) da örgüt kültürünü, “bir grubu birbirine bağlayan ve grupça paylaşılan normlar, tutumlar, beklentiler, inançlar, saygılar, değerler, ideolojiler ve felsefeler” biçiminde tanımlayarak, kültürü; “herhangi bir örgütte gözlenen, elle tutulabilen tüm durumların arkasındaki gizli güç ve örgütte yapılan işlerde temel ölçüt” olarak görmüştür.

Başaran (1991, 241) örgüt kültürünü, “üyelerce meydana getirilerek gelecek kuşaklara iletilen, örgüte, örgütün amaçlarına, işlevlerine ilişkin değer ve düzgülerden oluşan bir örüntü”, Erdoğan (1987,210); “örgütün çalışma biçimini ve faaliyetlerinin sonucunu etkileyen, belirli insan topluluklarınca oluşturulan inançlar, değerler, adetler ve diğer kişilerarası ilişkilerin sonuçlarının bütünü”, Çelik (1993,17); “örgüt üyelerinin paylaştıkları duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerler”, Kozlu (1986, 64) da ; “paylaşılan temel değerler, inançlar, kahramanlar, merasimler, öyküler ve efsaneler”, Naktiyok (1999,71); “bir grup insan tarafından paylaşılan, soyut (inanç , norm ve değerler) unsurlarla, bu soyut unsurları taşıyan, daha görünür yüzeydeki somut sembollerin ve uygulamaların (hikaye, gelenek, dil, merasim, kıyafet vb.) bütünü olarak tanımlamıştır.

Yukarıdaki tanımlardan başka örgüt kültürünü; Louis (1985, 74), “paylaşılan değer, inanç, norm ve semboller sistemi”; Alvesson (1993, 2) “sosyal gerçeklik hakkındaki değerler ve sayıtlar”; Wagner ve Hollenbeck (1995, 601) “örgüt içerisinde eylem ve etkileşim biçimlerini şekillendiren ve işlerin nasıl yapıldığını gösteren paylaşılmış inançlar, beklentiler ve varsayımlar örüntüsü”; Knights ve Willmott (1987, 40-63), “Sembol, dil, ideoloji, tören ve efsaneleri içeren bir kavramlar bütünü”; Singh (1990, 75-101), “normlar, inançlar, değerler ve anlamlı semboller bütünü”; olarak tanımlamıştır. Schein (1985, 9) da örgüt kültürünü genel bir tanımla “bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inanç, sayıtlı ve değerler sistemi” ve “grup yaşantısının öğrenilen sonuçları” biçimlerinde, daha özel bir tanımla da “herhangi bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözmek amacıyla öğrenme (sosyalleşme) süreci içinde geliştirmiş olduğu temel sayıtlar örüntüsü” olarak tanımlamıştır.

Gagliardi (1986, 119) örgüt kültürünü, bir örgütü diğerinden ayıran ve seçenekleri yönlendiren temel değerler sistemi olarak tanımlamış; Bloor ve Dawson (1994, 276) ise “İşteki bireysel davranışlara rehberlik eden, grubun paylaştığı ortak tecrübeler arasındaki anlam birliğinin oluşumuna yardım eden örgüt hakkındaki inançlar ve algılamalar örüntüsü” olarak tanımlamıştır.

İnsanların kültürü kesin ifadelerle anlatamadıklarını ancak gördüklerinde tanıdıklarını ve anlamlandırabildiklerini söyleyen Goffee ve Jones, hem teknik hem de akademik olarak örgüt kültürünü tanımlamışlardır. Onlara göre teknik açıdan kültür kuruluşun

genel değerlerini yargılarını, sembollerini, davranışlarını ve varsayımlarını aynı potada eritir. Daha basit bir tanımla; o kurumda “işlerin nasıl yürüdüğü”nün bir göstergesidir”. Örgüt kültürünün ancak sosyalleşme ve dayanışma kavramlarıyla açıklanabileceğini vurgulayan yazarlar, örgüt kültürünü 4’lü (Şebekeleşmiş, Topluluksal, Bölümlemiş, Kâr Amacı Güden) bir sınıflamaya tabi tutarak analiz etmişlerdir (Goffee ve Jones 1998, 28-29).

Tanımlama güçlüğünden kaynaklanan tartışmalardan sonra örgütsel kültür konusunda yapılan ikinci tür tartışmalar ise, örgütsel kültür çalışmalarının ölçme yöntemine ilişkin olarak yapılmaktadır. Örgüt araştırmacılarının örgütsel kültür kavramını farklı öğelerle (göstergelerle) açıklamaya çalışmaları ölçmeye yönelik çalışmalarda da çeşitliliğe neden olmuştur (Uyguç 2000, 1). Bazı örgüt kuramcıları, örgütsel kültürün nicel yöntemlerle ölçülemeyeceğini, derinlemesine gözlem ve mülakat gibi nitel yöntemlerle incelenmesi gerektiğini ileri sürerlerken, diğerleri örgütsel kültür çalışmalarında nicel yöntemlerin de uygulanabileceğini kabul etmektedirler (İpek 1999, 415).

Schein (1992, 169-171) ve Simircich’e (1983, 339-358) göre örgüt kültürü kantitatif (sayısal-niceliksel) yöntemlerle ölçülemez. Kültür araştırmalarında kalitatif yöntemler kullanılmalıdır. Çünkü, kültürün temeli olan varsayımlar kişilerin farkında olmadıkları, bilinç dışı ve görülemeyen öğelerdir. Anlaşılması ve tanımlanması zordur. Diğer bir neden ise her örgütün kendine özgü bir kültüre sahip olmasıdır. Bu yüzden örgüt kültürünün standartlaştırılmış ölçme araçları ile ölçülmesi sakıncalıdır.

Bu görüşe karşı Hofstede (1998, 1-12), Xenikou ve Furnham (1996, 349-371), gibi bazı kuramcılar ise örgütsel kültür araştırmalarında nicel yöntemlerin de kullanılabileceğini belirtmektedirler.

Bu yaklaşımları değerlendiren Rousseau (1990,153-192) örgüt kültürünün iki önemli ögesi olan değerler ile davranışsal normların, temel varsayımların yansıması olduğunu ve örgüt kültürünün değerler ve davranışsal normlar ile ölçülebileceğini belirtmektedir.

Örgüt kültürünün gerek tanımlaması gerek ölçülmesine yönelik literatürde farklı anlayışlar olsa da bir çok bilim adamı ve araştırmacı tarafından kabul gören ortak özellikleri mevcuttur. Bunlardan birincisi: Örgüt kültürünün örgüt içinde bireyler arasında değerler oluşturmaktır. Yani çalışanların neyin iyi, neyin kötü, hangi

davranışların istendik veya istenmedik olduğuna ilişkin ortak değerlerinin olmasıdır. İkinci ortak özellik: Örgüt kültürünü oluşturan değerlerin olduğu gibi kabul edilmesidir. Yani bununla anlatılmak istenen değerlerin herhangi bir kitapta yazılı olmayıp, çalışanlara eğitim programlarıyla verilmediği, bu değerlerin çalışanların kendi geliştirdikleri fikir ve inançlardan oluşmasıdır. Üçüncü ortak özellik ise, bu değerlerin çalışanlar için taşıdığı sembolik anlamlardır. Bu anlamlar örgüt içinde çalışan insanların birbirleriyle kurmuş oldukları etkileşimle öğrenilirler. (Özkalp ; Kirel 2001, 97)

Fairholm (1994,17) ise örgüt kültürünün özellikleri şu şekilde sıralamaktadır.

—Her örgüt kültürü büyük ölçüde biriciktir, birbirinin tamamen benzeri örgüt yoktur.

—Kültür örgüt içerisinde biçimlenmiş mesajların sembollerin ve olayların anlaşılma yöntemlerini öğrenmede örgüt üyelerine yardım eder.

—Kültür grup davranışının yönlendirilmesi için bir çeşit kaldıraç vazifesi görür.

—Kültür bazı davranışların yasaklanması ve onaylanmasında kontrol mekanizması vazifesi görür.

Newstrom ve Davis (1993, 59-60) ise örgüt kültürünün özelliklerini dört başlık altında toplamaktadır. Bunlar:

- 1- Örgütler kar taneleri ve parmak izleri gibi biriciktir. Her örgüt tarihi, iletişim örüntüsü, sistem ve prosedürleri, misyonu ve vizyonu, hikayeleri ve mitleri ve bütün bunların içerisinde oluşan ayırt edici bir kültüre sahiptir.
- 2- Örgüt kültürü zaman içerisinde yavaş değiştiğinden dengeli bir yapı içerisinde.
- 3- Çoğu örgüt kültürleri tarihsel oluşlarından dolayı açık bir biçimde ifade edilmelerinden ziyade, ima (implicit) ile de anlaşılabilen bir özellik gösterir.
- 4- Kültür, örgütün amaçları, endüstri, rekabetin doğası ve diğer çevresel faktörlere bağlı olduğundan bütün örgütlere uyarlanabilecek “en iyi örgüt kültürü” yoktur.

2.2.3. Örgütsel Kültürün Temel Öğeleri

Örgütsel kültürün temellerini neyin oluşturduğu, içeriğinin herkesin kabul edeceği evrensel başlıklarla ifade edilip, edilemeyeceği bilim adamları ve araştırmacılar tarafından üzerinde tartışılan bir konudur. Bu nedenle örgütsel kültürün temel öğeleri ile ilgili olarak literatürde farklı yaklaşımlara rastlanmaktadır. Örgütsel kültürün öğeleri,

alanda çalışan bilim adamı ve araştırmacılar tarafından yaklaşık 200 başlık altında toplanmıştır. Bunlardan yaklaşık 50 kadarı da veri toplanabilecek konu başlıkları olarak sıralanmıştır. (Duncan 1989, 229). Bu durumda örgütsel kültür öğelerinin tümünü burada değil açıklamak; saymak bile olanaklı görülmemektedir. Ancak araştırmacılar tarafından örgütsel kültürün öğeleriyle ilgili bazı temel sınıflamalar yapılmıştır. Aşağıda bu sınıflamalardan kısaca söz edilmiştir.

Duncan (1989), örgüt kültürünün öğelerini (1) görülen (objektif) öğeler (örgütle ilgili fiziksel özellikler, semboller, törenler, hikayeler ve kahramanlar) ve (2) görülmeyen (Subjektif) öğeler (sayılılar, değerler, inançlar, anlamlar) olmak üzere iki bölümde açıklamıştır.

Stoner (1989;38-43), örgüt kültürünün öğelerini (1) sayılılar, (2) değerler ve (3) gözle görülen davranışsal öğeler olmak üzere üç boyutta; Stoner and Wankel (1986) ve Sathe (1983) (1) paylaşılan nesneler, (2) paylaşılan sözler, (3) paylaşılan eylemler-davranışlar, (4) paylaşılan duygular ve düşünceler olmak üzere dört boyutta açıklamıştır.

Meek (1988, 466-469), örgütsel kültürün öğelerini (1) semboller (dil, mimari özellikler, artifaktlar/insanlar tarafından yapılan şeyler,) 2) ideoloji (mitoloji, düşünce sistemleri) ve 3) törenler olmak üzere üç bölümde açıklamıştır. Benzer biçimde bu kültürün öğelerini Kozlu (1986, 64) da 1) paylaşılan temel değerler ve inançlar, 2) lider ve kahramanlar, (3) merasim, hikaye ve efsaneler olmak üzere yine üç bölümde açıklamıştır.

Trice ve Beyer (1984: 654) örgüt kültürünü , (1) ideoloji, norm ve değerleri içeren anlamlar ve (2) üyeler arası iletişimde bu anlamları vurgulayan, pekiştiren uygulama biçimleri (semboller, törenler, kahramanlar) olmak üzere iki bölümde açıklamıştır. Benzer biçimde Hofstede ve Others (1990, 291), Singh (1990, 75), ve Robbins (1988, 208) da örgüt kültürünü, (1) değerler ve (2) uygulamalar (törenler, toplantılar, kahramanlar, dil, giyim iletişim biçimleri vb.) olmak üzere iki bölümde açıklamışlardır. Wilkins and Patterson (1988, 267) örgüt kültürünün öğelerini, (1) değerler (iyi-kötü biçiminde yargılama örüntüleri), (2) sayılılar (dünya ve onun içinde olup bitenler hakkındaki gizli inançlar) ve (3) yargılar olmak üzere üç boyutta açıklamışlardır.

Louis (1985, 73-93), örgüt kültürünün öğelerini üç bölümde açıklamıştır. Bunlar; (1) artifaktlar (insanlar tarafından yapılan şeyler), (2) semboller (hikayeler, efsaneler, mitler, şakalar, mecazlar; çalışma yerlerinin tefriş biçimi, mimari özellikler vb.) ve (3) paylaşılan anlamlar (inançlar, duygular, düşünceler vb.)'dır.

Lundberg (1985) ve Dyer (1988) örgüt kültürünün öğelerini (1) artifaktlar (insanlar tarafından yapılan şeyler), (2) perspektifler, (3) değerler, ve (4) sayılılar olmak üzere dört boyutta açıklamışlardır. (Şişman 1997, 13)

Örgüt kültürünü belirleyen faktörlerin kişilerce pek bilinmemesini çok doğal bulan Edgar H. Schein (1999, 16-38) bu faktörlerin aslında örgütün bilinçaltında olduğunu söylemektedir. Schein'in modeline göre her örgüt, kültürünü etkileyen şu 3 oluşuma sahiptir.

Mevcut Usuller (Artifacts) : Schein bu kavram altında bir kurumdaki gözlemlenebilir tüm davranış şekillerini, kuralları, uygulamaları toplamaktadır. Ancak Schein'a göre bunlar bir örgütün kültürünü tanımlamaya yetmemektedir. Çünkü artifaktlar sadece bir durumu tasvir etmekte, örgütlerin arasındaki farklılıkların nasıl oluştuğunu ise açıklayamamaktadırlar. Schein, bir örgütün kültürünü belirleyen faktörlerin çok daha derinde yattığını ve bu nedenle envanter veya anket gibi araçların kurum kültürünün sadece yüzeysel özelliklerini ortaya çıkarabildiğini, kültürü belirleyen dipteki faktörlere varmakta yetersiz kaldığını düşünmektedir.

Benimsenen Değerler (Espoused Values) : Schein 'a göre her örgütün değerleri, vizyonu ve misyonu vardır. Ancak bir çok örgütün üstlendiği değerler, vizyon ve misyonlar arasında genelde çok da büyük farklılıklar yoktur. Örneğin, ekip bilinci, kalite, insana değer verme, katılcı yönetim gibi ifadelerle ortaya konulan değerler, birçok örgütte ortaktır. Bu durumda bir kurumun kültürünü belirleyen, bu "üstlenilen değerler" de değil daha farklı bir şey olmalıdır.

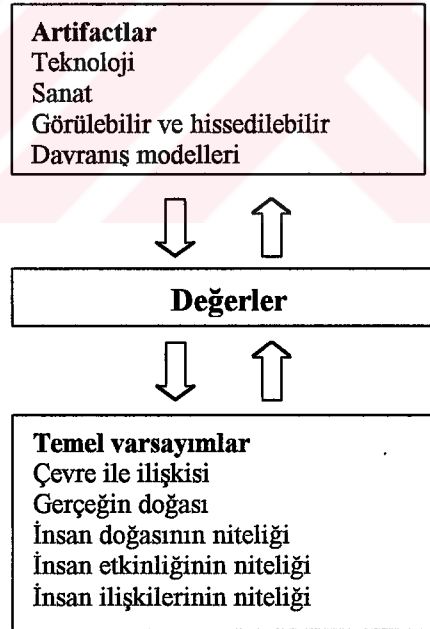
Temel Varsayımlar (Basic Underlying Assumptions): Temel varsayımlar, bir kurumda mevcut olan ancak çoğunluk tarafından bilinçli olarak farkında olunmayan inanışlardır. Schein bir kültürü yaratan asıl şeyin oldukça karanlıklarda (örgütün bilinçaltında) yatan, çoğu zaman su yüzüne çıkmayan inanışların olduğunu söylemektedir. Peki kurumun 'bilinçaltında' yer alan bu varsayımlara ve inanışlara ne

şekilde ulaşılabilir? Söz konusu varsayımlar genelde kurumun dolayısıyla çalışanların bilinç üstü düzeyinde olmadığından, bunları anket veya envanterler yoluyla ortaya çıkarmak olası değil. Schein'a göre bunlar ancak, kurumu temsil eden bir focus grubu üzerinde yapılacak bir workshop yoluyla, yani konuşarak, tartışarak ve sentezleyerek keşfedilebilir. Kısaca özetleyecek olursak, Schein örgüt kültürünü;

Temel Sayıtlar(örgüt üyelerinin, çevreyle ilişkiler, gerçek, insan eylemleri ve insan ilişkilerinin doğasıyla ilgili olarak paylaştıkları temel inançlar),

Temel Değerler (örgüt üyelerinin, olay, durum ve davranışları değerlendirmede, yargılamada benimsemiş oldukları ölçütlerdir.)

Artifaktlar (daha çok kültürün gözle görülen yönünü oluşturmakta, teknoloji, üyeler tarafından sergilenen sanat, mitler, semboller, hikayeler, efsaneler, ve görülebilen, işitilebilen davranış örüntülerinden oluşmaktadır.) olarak üç boyutta açıklamıştır.



Şekil 2.1 Schein'in Örgüt Kültürü Düzeyleri

Kaynak: Hampden, Charles; Creating Corporate Culture, Addison Mesleji Comping, New York 1992, s.13, (Aktaran Naktiyok 1999,77)

Örgüt kültürü literatüründe önemli yeri olan bir çok araştırmacı, örgüt kültürünü, kavramın özünü oluşturan öğeler üzerinde odaklaşarak incelemeye çalışmışlardır.

Bunlardan bir kısmı semboller ve örgütsel uygulamalarla kültürü açıklamaya çalışırken, bir kısmı da kültürün, daha derin yüzeyindeki değerlerin ve kültürün en az görünen kısmı olan varsayımların açıklanmasıyla ortaya konulabileceğini ifade etmişlerdir.

Örgüt kültürünün öğelerini Schein'in modelinde olduğu gibi görünürdeki artifaktlardan daha derindeki, görünmeyen temel değerlere ve sayılıtlara doğru genişleyen bir yaklaşımla ele almanın ve bu şekilde bir ayırma tabii tutmanın daha kapsamlı bir değerlendirme imkanı sağladığı görüşüyle bu araştırmada da örgüt kültürünün öğeleri temel sayılıtlar, temel değerler, artifaktlar şeklinde ele alınmıştır.

2.2.3.1. Artifaktlar (Örgütsel Sembol Ve Uygulamalar)

Toplumsal yaşamda egemen olan bazı toplumsal değerler ve normlar, belli bir sembolle daha somut bir hale gelmekte ve ifade edilebilmektedir. Bu semboller bir tören, ayin, işaret, jest (Tolon 1983, 243), sözcük, kişi vb. olabilmektedir.

Bir örgütte, sembollerin birtakım işlevlerinden söz edilebilir (Dandridge 1983, 69). Örgüt içindeki bireyler gibi, örgüte yeni giren bireyler de örgütsel yaşamı ve bu yaşamda egemen olan değerleri, inançları, normları, büyük ölçüde örgütsel semboller yoluyla tanımakta ve öğrenmektedir. Bu yönüyle örgütsel semboller, örgüt üyeleri arasında kullanılan bir iletişim aracı olduğu kadar örgütsel sosyalleşme sürecinde de önemli bir öğrenme aracı olmaktadır.

Bu araştırmada da örgütsel kültürün görünür yüzü olan artifaktlar (örgütsel sembol ve uygulamalar) başlığı altında dil, hikaye ve kahramanlar, toplantı ve törenler, fiziki semboller ve örgütsel uygulamalar açıklanmıştır.

Dil: Dil, bir iletişim ve anlaşma aracı olduğu kadar, kültürün de temel öğelerinden birini oluşturmaktadır. Dil, insanlar arasında kullanılan bir iletişim, anlaşma, taşıma aracı olarak sosyal olarak oluşmakta, yaşatılmakta; böylece konuşmalar, sözcükler de insan eylemlerinin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu nedenle bazı yönetim bilimciler tarafından örgüt içindeki konuşmalar da "Örgütsel davranış biçimleri" içinde nitelendirilmektedir (Joerges 1990:149). Buna göre, bir örgüte özgü yazılı ve sözlü dil, bu dil içinde yer alan argo ifadeler, deyimler şakalar, mecazlar, teşbihler, sloganlar, selamlaşmalar sözel semboller arasında yer almaktadır. Her meslek grubunun

(akademisyen, bilgisayar programcısı) kendine özgü bir dili olduğu gibi her örgütün de (karmaşık örgütlerde ise örgütteki her alt birime özgü) özel dillerin varlığından söz edilmektedir (Meek 1988:466). Örgüte özgü bu dil, mesleksi ve örgütsel terminolojiyi oluşturmaktadır. Bu yönüyle örgütler, üyelerinin kullandıkları dilin özellikleri yönünden ayrıntılı olarak çözümlenebilmektedir.

Hikayeler ve Kahramanlar: İnsanlar, toplumsal yaşamda belli görüşleri pekiştirme veya belli durumları nitelendirmede deyimlerden, atasözlerinden, toplumun geçmişindeki bazı kişiler çevresinde oluşan çeşitli fıkralardan, efsanelerden, destanlardan, hikayelerden, anılardan sıklıkla yararlanırlar. Vurgulanmak istenen bir değer, bir anı, hikaye veya olay ile bütünleştğinde daha somut, kalıcı ve etkili olabilmektedir (Ouchi 1989, 46). Bu yönüyle bir örgütün geçmişi de örgüt üyeleri için çok yönlü önem taşımaktadır. Örgütün geçmişiyle ilgili olarak örgütsel kahramanlar çevresinde oluşan ve anlatılan çeşitli örgütsel efsaneler, hikayeler, anılar, başarılar, örgüt üyeleri özellikle örgüte yeni giren bireyler için örgütsel değerlerin öğrenilmesi yönünden önem taşımaktadır (Dandridge 1983, 75).

Örgütsel hikayeler, örgütün geçmişiyle ilgili yaşanmış birtakım olayları yansıtır. Etkili örgütlerde yönetici ve işgörenler, örgüt felsefesini yansıtan çeşitli hikayeler, anılar anlatırlar; örgütsel kahramanlardan ve onların değişik örgütsel uygulamalardaki başarılarından söz ederler. Paylaşılan bu hikayeler, örgütün temel değerlerini taşır. Örgüt kurucuları, yöneticiler ve başarılı olmuş işgörenler hakkında anlatılan bu hikayeler, örgütsel yönden bütünleşme ve kontrol işlevi görmektedir (Wilkins 1983, 83-84; Weick 1987, 125).

Örgütsel hikayelerle ilgili olarak yapılan çeşitli araştırmalarda örgüt üyeleri arasında anlatılan olumlu örgütsel hikayelerin örgütsel hikayelerin örgütsel bütünleşmeyi sağladığı ortaya çıkmıştır.

Kahramanlar, bir kültür içinde büyük ölçüde takdir edilen özelliklere sahip ölmüş ya da yaşayan, gerçek ya da hayali kişiler olabilir (Hofstede and Others 1990, 291). Örgütsel kahramanlar, örgüt açısından ideal özelliklere sahip olarak görülen üyelerdir. Bunlar, örgütteki işgörenler için örgütsel değer ve ideallerin içinde yaşandığı, gözlemlendiği, açıklandığı yaşanmış örnekleri ve rol modellerini oluştururlar. Örgütün en üst düzeydeki

yöneticisi, bir lider ve kahraman olarak görülebileceği gibi, söz konusu lider ve kahramanlar, örgütün diğer üyeleri arasından da çıkabilir. “Kahraman” kavramını modern yönetim yaklaşımında liderlikle çok yakından ilgili ancak ihmal edilmiş bir kavram olarak gören Deal and Kennedy (1982, 14) de örgütsel kahramanların, örgüt üyeleri için rol modelliği oluşturma, performans ölçütlerini gösterme, örgütü dış çevreye karşı temsil etme ve örgüt üyelerini güdüleme gibi önemli bazı işlevleri yerine getirebileceğini belirtmiştir.

Etkili ve güçlü kültürle sahip örgütler düşünce, davranış, kişilik ve başarıları ile örgütün değerlerini temsil eden örgütsel kahramanları sürekli yaşatırlar, anarlar.. Örneğin, IBM firmasında yıllar öncesinde ölmesine rağmen firmanın kurucusu Thomas Watson’un; Nissan’da Marvin Runyon’un; Mary Kay Cosmetics’de Mary Kay Ash’in hikayelerinin canlı bir biçimde anlatıldığı ve böylece örgüte yeni giren bireylerin hikayeler aracılığıyla onların felsefesini öğrenmektedir (Kozlu 1986, 64).

Törenler ve Toplantılar: Törenler ve toplantılar, toplumsal yaşamda ve toplumun genel kültürü içinde olduğu kadar örgütsel yaşamda ve örgütsel kültür içinde de geniş bir yer tutarlar. Örgütsel törenler ve toplantılar içinde karşılama, buluşma, anma, kutlama, emeklilik mezuniyet törenleri; çay, kahve yemek toplantıları; balolar, kokteyller, piknikler; özel günler, haftalar, bayramlar vb. sayılabilir. Türkiye’de, hergün TV’de izlenen istiklal marşı ve bayrak töreni, camide kılınan namaz, ilkokullarda her sabah içilen ant, kutlanan ulusal ve dini bayramlar, nasıl ki bireyleri ulusal ve manevi değerlerine, kültürüne bağlayan önemli etkenler ise, güçlü örgüt kültürlerinin de bu tür sembollerle pekiştirildiği söylenebilir (Kozlu 1986, 68).

Pettigrew (1979, 575-576)’e göre törenler, neyin önemli ve değerli olduğunu; neyin yapılması ya da yapılmaması gerektiğini vurgulayarak örgüt üyeleri arasında orta bir yaşam sağlar. Yönetim açısından törenlerin önemi vurgulayan Trice and Beyer (1984, 655) de ayın, tören ve seremonileri, “insanların iyi bir biçimde tanımlanmış bir takım 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 için bir takım yararlı sosyal sonuçlarının bulunduğunu belirtmiştir.

Örgütsel törenlere katılanlar, zaman, mekan, eylem, sorumluluk gibi bazı öğeleri de paylaşmaktadırlar (Bates 1984, 267). Diğer taraftan bu törenler, örgüt üyeleri arasında büyük ölçüde paylaşılan değer ve normların vurgulanması için birer fırsattır. Paylaşılan bu değer ve normlar, başka semboller (hikayeler, kahramanlar vb.) yoluyla da aktarılabilir.

Törenlerin, örgütsel bir kültür ögesi olarak güçlü örgütsel kültürlerin meydana getirilmesinde ve yaşatılmasında önemli bir role sahip olduğu; güçlü örgütsel kültürlere sahip örgütlerin de aynı zamandı iyi düzenlenmiş ve etkin törenlere sahip oldukları söylenebilir (Trice ve Beyer 1984, 665).

Bu törenlere katılma oranı, bütünleşme konusuyla ilgili olarak ipuçları verebilir ve bunların çözümlenmesiyle yararlı ya da zararlı yönleri açıklanabilir.

Fiziki Semboller:Fiziksel semboller, örgüt üyeleri için bir takım özel anlamlar taşıyan, çağrıştıran, üyeler çeşitli mesajlar sunan kültürel öğeler olarak tanımlanabilir. Fiziksel semboller arasında örgütün mimari özellikleri, çalışma yerlerinin düzenlenmesinde kullanılan mobilyalar, araçlar, gereçler, örgütün kullandığı teknoloji (Hofstede ve Others 1990, 391) örgüt üyelerinin giyim özellikleri, örgütle ilgili flama, amblem, afiş, poster, rozet vb. sayılabilir.

Örgütsel Uygulamalar:Örgütsel kültür konusu üzerinde çalışan bazı bilim adamları, bir takım yönetsel, örgütsel uygulamaları da örgütsel kültürün bir ögesi olarak kabul etmektedirler. Martin ve Siehl (1983, 53) Schein'in (1985), (1) sayılılar, (2) değerler ve (3) artıfaktlar olmak üzere üç boyutta açıkladığını örgüt kültürünün öğelerine dördüncü bir boyut olarak yönetsel uygulamaların (management practices) eklenebileceğini belirtmiştir. Bazı bilim adamları (Scneider Robbins, Harvey ve Brown) da söz konusu yönetsel, örgütsel uygulamaların, bir örgütte benimsenen bir takım temel kültürel sayılıları, inançları da yansıtacağını ifade ederek bir örgüt kültürünün mevcut durumunun, bir takım yönetsel, örgütsel uygulamaların (ödül-ceza sistemleri, performans değerlendirme sistemleri, kontrol sistemleri, ödeme sistemleri, eğitim programları vb.) çözümlenmesiyle anlaşılabilceğini belirtmişlerdir (Şişman 1994,77)

Örgüt kültürünün, bazı örgütsel sembollerin ve yönetsel, örgütsel uygulamaların çözümlenmesiyle araştırılabilceğini ileri süren yönetim bilim adamları (Martin and

Siehl 1983,53), sayılılar, inançlar gibi öğeler üzerinde araştırma yapmanın bazı yöntemsel güçlükleri olabileceğini belirterek araştırmacıların dikkatlerini semboller ve uygulamalar üzerinde yoğunlaştırmaları gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Hofstede and Others (1990, 311) da bir örgüt kültürünün, örgüt üyelerinin içinde bulundukları örgütsel yaşama ve bu yaşamdaki bir takım uygulamalara ilişkin algılarına (Perceptions) dayalı olarak açıklanabileceğini belirtmiştir.

2.2.3.2. Temel Değerler

Genel olarak değerler, “bireylerin düşünce, tutum, davranış ve yapıtlarında birer ölçüt olarak ortaya çıkmakta ve toplumsal bütünlüğün ayrılmaz bir ögesini oluşturmaktadır.” (Tolon 1983, 233). Günlük yaşamda değerler, her hangi bir sosyal grubun üyesi olan bireyler için temel algı dayanağını oluşturmaktadır. Örgüt ve yönetim açısından ise değerler, “bir örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunu belirleyen ve işgörenlerce benimsenen inançlar” olarak tanımlanmaktadır (Başaran 1991, 112). Hofstede ve diğerleri (1993); değerleri; hem çalışma hayatı ve hem diğer yaşamsal düzeyde bireylerin tercihleri olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda ise örgütsel değerler: “Örgüt üyelerinin durum, eylem, nesne ve bireyleri, iyi ve kötü biçiminde yargılamada kullandıkları ölçütler” olarak tanımlanmıştır (Lundberg 1985, 171; Özkalp 1992, 75-76; Wilkins and Patterson 1988, 268).

Geniş anlamda değerler, kültürün daha çok gözle görülmeyen, öznel, içsel yönünü oluşturmaktadır (Hofstede 1989, 291). Başaran (1991, 112)’a göre, örgütsel değerlerin temel kaynağını, “örgütün içinde yer aldığı toplumun dinsel, törel ve işlevsel sistemlerinin geliştirdiği inançlar” oluşturmakta; buna bağlı olarak ayrıca her örgüt, kendine özgü bazı değerler de geliştirebilmektedir.

Bir örgüt için değerler, kısaca “neyin önemli olarak görüldüğünü “; sayılılar da “neyin doğru olarak kabul edildiğini” ifade etmektedir (Davis 1988, 138). Bireylerin sahip olduğu sayılı, inanç ve değerler, onların tutumları üzerinde de etkisini göstermektedir. Çeşitli tanımları yapılan tutum, “bireyin kendi dünyasının bir yönü ile ilgili olarak, belirli inançlara ve değer yargılarına bağlı biçimde ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleri” olarak tanımlandığında (Eren 1989, 108), tutumların arkasında da belirli sayılıların, inançların ve değer yargılarının gizli olduğu söylenebilir.

Belirli bir değerler sistemine bağlı olan bir toplumda bireylere yol gösteren, doğruyu-yanlışı, olumluyu-olumsuzu belirleyen kurallar, standartlar oluşur ki bunlar da normlardır (Özkalp 1992, 75-76). İçerikleri farklı olmakla birlikte normlar, her toplumda vardır. Bunlar, olay ve durumları açıklama ve yorumlamada toplumun üyelerine yol gösteren ve sosyal olarak oluşturulan kurallardır (O'Reilly 1989, 12). Başka bir tanımda da normlar, “belirli bir durumda uygun olan veya olmayan değer, tutum veya davranışın ne olduğunu belirleyin ve yaptırımla desteklenen ortak toplumsal kurallar” olarak tanımlanmıştır (Tolon 1983, 236). Benzer biçimde normları, “uygun olan ve olmayan davranış ve tutumlara ilişkin beklentiler” olarak tanımlayan O'Reilly (1989, 12)'de kültürün aynı zamanda “bir normatif düzen” olduğunu belirtmiştir. Sathe (1983, 11)'de normları “beklenen davranış standartları” olarak tanımlamıştır. Normları, “oyunun ya da davranışın yazılı olmayan kuralları” olarak tanımlayan Kilmann ve Others (1988,151) da bunların kültürün üyeleri üzerinde bir baskı aracı oluşturduğunu belirtmiştir. Normlar, kısaca “onaylanan davranışlar” olarak da tanımlanabilir.

Örgütsel yönden normlar, “örgütün kültürel değerlerine uygun olarak geliştirilen, örgüt üyelerinin çoğunluğunca benimsenen davranış kuralları ve ölçütleri” (Başaran 1991, 113) olarak tanımlanabilir. Başka bir tanımda da “örgütteki gruplar tarafından beklenen, kabul edilen ve desteklenen davranışları kapsayan ölçütler” (Allen 1988, 334) olarak tanımlanmıştır. Normlar da diğer kültürel öğeler gibi sosyalleşme süreci içinde öğrenilmekte, alışkanlık haline gelmekte ve zamanla değişebilmektedir (Tolon 1983, 237). Bir örgütte benimsenen normlar, üyeler çeşitli yollarla aktarılabilmektedir. Normların öğrenilmesinde, açıklanmasında, vurgulanmasında örgütsel semboller (hikayeler, kahramanlar, törenler vb.) de önemli bir yer tutmaktadır.

Örgüt üyelerinin sahip olduğu değer, inanç ve normlar, örgütte uzlaşma yaratan, davranışlarını kestirmeye yarayan faktörlerdir. Bunlar, grup içinde birlik duygusunun yaratılmasında, üyelerin örgüt amaçlarıyla bütünleşmelerinde, kendilerini takdir etme ve güven duygusu geliştirmelerini teşvik etmede, olumlu davranış ve tutumları ödüllendirmede vb. yasal düzenlemelerden daha çok yararlı olabilir ve yöneticiler tarafından güçlü bir kontrol aracı olarak kullanılabilir. Örgüt üyeleri arasında egemen olan değer, inanç ve normların bilinmesi, yöneticilere çok yönlü yararlar sağlayabilir. Bunlar bilinirse, üyelerin davranışları da önceden kestirilebilir ve gerektiğinde bu davranışların düzeltilmesi için gerekli çareler de düşünülebilir.

2.2.3.3. Temel Sayıtlar

Sayıtların tanımında değişik terminolojiler kullanılmakta ve farklı tanımlar yapılabilmektedir (Dyer 1988, 203) Bu tanımlardan birine göre sayıtlı, “bir konuya neyin mantıklı ve doğru olduğuyla ilgili olarak ortaya çıkan ve kabul edilen sonuçtur” (Kilmann 1983, 3).

Bir örgütsel kültür ögesi olarak temel sayıtlar, “örgüt üyelerinin kendilerini, başkalarını kısaca dünyayı algılama ve değerlendirme biçimi” olarak tanımlanabilir (Schneider 1988, 233). Söz konusu sayıtlar, bir grubun üyelerine, durum ve ilişkileri algılama, düşünme, hissetme ve yargılamada temel algı dayanağını (paradigma) oluşturmaktadır (Schein 1985, 111). Bazı bilim adamları tarafından da bir örgüt kültürünü araştırmanın ve anlamının temel koşulu, örgüt üyelerinin paylaştıkları bu temel örüntülerin açıklanması olarak görülmüştür (Schein 1985; Louis 1988; Dyer 1988; Wilkins and Patterson 1988; Sathe 1988; Schneider 1988).

2.3. Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Örgüt Kültürü

2.3.1. Polis Meslek Yüksek Okulları

Polis Meslek Yüksek Okulları; Emniyet Teşkilatının ihtiyacı olan polis memurlarını yetiştirmek üzere İçişleri Bakanlığının teklifi Bakanlar Kurulunun kararıyla kurulan, Polis Akademisine bağlı 2 yıllık önlisans seviyesinde eğitim öğretim veren okullardır.

4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu uyarınca *Polis Meslek Yüksek Okullarının amacı*;

1- Atatürk İlke ve İnkılapları doğrultusunda Atatürk milliyetçiliğine, demokratik, laik, sosyal hukuk devleti ilkesine bağlı hizmet bilincini ve mesleki değerleri kazanmış,

- 2- Milli kültürüne, örf ve adetlerine bağlı, milli birlik ve beraberliği güçlendirici ruh ve iradeye sahip,
- 3- Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne duyarlı ,
- 4- Türkiye Cumhuriyeti Devletine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış olarak gösteren,
- 5- Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini taşıyan, Türk olmanın şeref ve gururunu duyan,
- 6- Toplum yararını şahsi menfaatinin üzerinde tutan, aile, ülke ve millet sevgisiyle dolu,
- 7- Emniyet Teşkilatının ilerlemesine yardımcı olabilecek nitelikte ilmi, mesleki, teknik bilgi ve beceri sahibi olan,
- 8- Polis olmanın şeref, gurur ve şuurunu taşıyan ve polis üniformasının gerektirdiği saygınlığı yaratabilen,
- 9- Hizmetin görülmesi esnasında karşılaşacağı sorunları Anayasada belirlenen Cumhuriyetin Nitelikleri doğrultusunda çözme ve takip kabiliyeti gelişmiş,
- 10- Mesleki kültürün ortak maddi ve manevi değerlerini benimseyen,
- 11- Beden, zihin, ruh, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş,
- 12- Hizmetin kanunlara uygun olarak yapılması ve arzu edilen neticeye ulaşılması için inançlı ve şuurlu bir şekilde meslek disiplininin gerektirdiği tavır ve davranışları gösteren,
- 13- Sorumluluklarını yüklenebilme şuuruna ve başarılı görevler yapabilme yeteneğine sahip,
- 14- İnsan haklarına saygılı, polis-halk ilişkilerine duyarlı, meslek etik kurallarına bağlı,

Polis memuru yetiştirmektir.

Polis Meslek Yüksek Okullarının Görevi; Emniyet Teşkilatının farklı birimlerinde görevlendirilmek üzere teşkilatın amaçları ve mesleğin gerekleri doğrultusunda polis memuru yetiştirmektir.

Polis Meslek Yüksek Okulu Kuruluş Şeması



Şekil 2.2 : Polis Meslek Yüksek Okulu Kuruluş Şeması

Yüksek Okul Müdürü: Polis Yüksek Öğretim Kanunu ve yürürlükteki diğer tüzük ve yönetmelikler doğrultusunda, Yüksek Okulun planlama, teşkilatlanma ve koordinasyonla ilgili faaliyetlerini yürütmekle görevlidir.

Yüksek Okul Eğitim Öğretim Kurulu: Her öğretim yılının başında ve sonunda toplanan kurul;

- 1- Yüksek Okulun eğitim öğretim, ilmi araştırma ve yayın faaliyetlerinin esasları hakkında görüş bildirmek, öğrencilerin çalışma ve yetişme durumlarına tedbirleri görüşmek,
- 2- Yüksek Okulda okutulacak dersler, haftalık ders saatleri ve müfredat programları ile yıllık eğitim öğretim programının ilkeleri hakkında görüş bildirmek,
- 3- Eğitim öğretim faaliyetlerinin genel değerlendirmesini yapmak,
- 4- İstendiğinde Emniyet Teşkilatını ilgilendiren, kanun, tüzük ve yönetmelik tasarılarını hazırlamak ve incelemek ile görevlidir.

Eğitim Şube Müdürlüğü: Genel olarak Polis Meslek Yüksek Okulunun eğitim öğretim sistemini planlamak ile görevli olan bu şube, ders programlarını hazırlar, programa göre öğretim elemanlarını görevlendirir. Çağdaş ve bilimsel polislik yaklaşımlarını takip ederek, eğitim öğretim sistemini bu doğrultuda geliştirmeye yönelik çalışmalar yapar, Okul Müdürüne sunulmak üzere teklifler hazırlar. Öğrencilerin başarısını istatistiki analizlerle değerlendirerek, en üst düzeyde polis yetiştirilmesi için gerekli tedbirleri almakla görevlidir.

Öğrenci İşleri Şube Müdürlüğü: Öğrencilerin sağlam bir karaktere, mesleğin gerektirdiği bilinçli bir disipline sahip olarak yetiştirilmesinde gerekli koşulları ve ortamı hazırlar, öğrencilerin her türlü özlük haklarını takip eder.

Eğitim-Öğretim Süreci

Polis Meslek Yüksek Okulları ön lisans seviyesinde 2 yıl eğitim-öğretim veren ve mesleki uygulamalar yapan, yüksek disiplin anlayışlı, görev ve sorumluluk bilinci taşıyan, vatan, millet, bayrak sevgisiyle dolu mesleğin gerektirdiği fiziki yetenek ve genel kültüre sahip polis yetiştirmeyi amaç edinmiş kurumlardır.

Polis Meslek Yüksek okullarında eğitim 2 haftalık intibak eğitimi ile başlar. Okulu kazanıp, kayıt için gelen öğrencilere 2 hafta süreyle okulun ve polislik mesleğinin temel kuralları öğretilir, yanaşık düzen eğitimi ile toplu hareket edebilme ve disiplinli olma anlayışı verilir. Bu eğitimdeki temel amaç gerekli vasıflara sahip olmayan, uyum sağlayamayan ve disiplin kurallarına uymakta zorlanan Polis Meslek Yüksek Okulu öğrenci adaylarını elemektir. Bu eğitim sonunda başarılı olanlar kesin kayıt yaptırırlar ve Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencisi olurlar.

İntibak eğitiminin bitiminden hemen sonra akademik yıl başlar ve öğrenciler yılda 2 dönem (her dönem en az 14 hafta sürmektedir) boyunca mesleki dersler ve genel kültür dersleri görürler. Bu dersler ve haftalık saatleri 1. ve 2. Sınıflar için EK 1'deki şekilde gösterilmiştir.

Yıl içinde öğrencilerin eğitiminin bir tamamlayıcısı olarak farklı, ilgi çekici, ihtiyaç duyulan ve programda yer almayan konularda konferanslar düzenlenir. Öğrencilerin

eğitim-öğretim süreci sonunda istenilen niteliklere ve davranışlara sahip birer polis olmaları sağlanır.

1. yılın sonunda 1. Sınıfı başarı ile bitiren öğrenciler 1,5 ay süre ile kendi istekleri doğrultusunda tespit edilen bir ilde farklı polisiye birimlerde staj eğitimine tabii tutulmakta, Okulda öğrendikleri teorik bilgileri karakollarda, emniyet müdürlüğünün farklı şubelerinde pratik yaparak pekiştirmektedirler.

2.3.2. Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Örgüt Kültürü Öğeleri

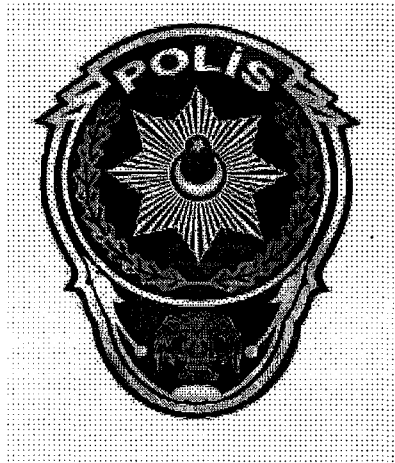
Fiziksel Semboller

Fiziksel sembollerden kast edilen örgütün işareti olarak kullanılan objeler, desenler, sloganlar, şarkılar, ritüellerdeki ilişkiler ve eylemler, binaların mimarisi ve çevre düzenlemesi, büroların düzeni, örgütün ismi vb. unsurlardır.(Terzi 1999, 38)

Fiziksel semboller; Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin mesleğe uyum sağlamaları, mesleği sevmeleri ve meslekte olmaktan gurur duymaları sağlamak amacıyla sıklıkla kullanılmaktadır. Ayrıca bu fiziksel semboller örgüt içinde üyeleri belli davranışlara yöneltme ve belirlenen hedeflere ulaşmada motive etmektedir.

Polis Meslek Yüksek Okullarında çoğunlukla şu semboller kullanılmaktadır.

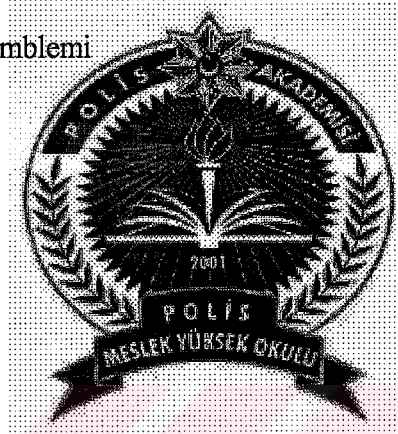
Polis Yıldızı: Bütün polislerin resmi üniformalarının üzerinde taşıdığı, bir poliste bulunması gerekli nitelik ve özelliklerin sembolize edildiği, Emniyet Teşkilatının armasıdır.



Şekil 2.3 : Polis Amblemi

Flama : Polis Meslek Yüksek Okulundaki sınıfları temsil eden, onlara kimlik veren bir fiziksel semboldür. Üzerinde Yüksekokul amblemi ile temsil ettiği sınıfın işaretini taşıyan bir kumaştan ve direktten oluşur. Fiziksel bir sembol olarak flama, öğrenciler arasında bir gruba ait olma, bir grubun parçası olma gibi ortak bir anlayış geliştirir ve birlik ruhu oluşturur.

Şekil 2.4 : P.M. Y. O Amblemi



Şeref Flaması: Okul idaresi tarafından öğrencileri motive etmek, başarılarını arttırmak amacıyla eğitim-öğretim ya da spor faaliyetlerinde başarılı olan sınıflara verilen bir fiziksel semboldür. Bu flamaya sahip olan sınıfa, diğer sınıflara oranla disiplini bozmayacak şekilde ayrıcalıklar tanınarak diğer sınıflarında başarılı olması teşvik edilir.



Şekil 2.5 : Şeref Flaması

Dövizler: Örgüt üyelerini örgüt amaçları doğrultusunda çeşitli mesajlar vermek amacıyla hazırlanan ve kolayca görülebilecek yerlere konulan veciz sözlerdir. Üyeleri örgüt amaçları konusunda bilinçlendiren bu tür veciz sözler Polis Meslek Yüksek Okulunda da sıklıkla kullanılmaktadır. Öğrencilerin zamanlarının çoğunu geçirdiği ortamlara konulan bu dövizler, vatan ve millet sevgisi, Cumhuriyetçilik, vazife bilinci,

şeref ve dürüstlük gibi konularda öğrencileri motive edici özlü ve veciz ifadeler içermektedir.

Kılık-Kıyafet(Üniforma): Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencileri kendilerini diğer insanlardan ve diğer polislerden ayıran resmi bir üniformaya sahiptirler. Bu üniforma; üzerinde polis armalı düğmeleri olan lacivert ceket, omuzlarda apolet ve apolet üzerinde öğrencinin hangi sınıfta olduğunu gösterir 1 santimetre boyunda madeni sınıf şifresi ve okul numarası, ceketin sağ omzunda kordon, sağ kolun omuzdan 12 cm. aşağısında kol ortasında Polis Meslek Yüksek Okulları arması, ceketin sol göğüs cebinin üzerinde ise Yüksek Okul amblemi, üzerinde polis kokardı bulunan şapka, elbise ile aynı renkte pantolon ve açık mavi gömlektir oluşur. (Bakınız Ek 4)

Ortak Mekanlar: Ortak kullanılan mekanlarda (dersaneler, yemekhane, gazinolar, koğuşlar, kütüphane, spor tesisleri) Yüksekokul öğrencileri arasında bu mekanların kullanımıyla ilgili olarak ortak davranış tarzları gelişmiştir. Dersanelere giren amir ve öğretim görevlilerinin “Dikkat çekilip” ayağa kalkılarak selamlanması, çıkarken de yine aynı şekilde “Dikkat çekilip” ayakta uğurlanması, dersanelere girerken ve çıkarken içeride bulunan üstün selamlanması, Okul Müdürünün geldiği mekanlarda “Dikkat çekilip” ayağa kalkılması, yemeği bitirdikten sonra üstün izniyle yemekhaneyi terk etme, ancak belli saatlerde yatakhaneye girebilme ve belli saatlerde yatakhaneyi terk etme, yatağını ve dolabını düzenli ve tertipli bırakma, her türlü mekanda üstlerini selamlama ve konuşurken nazik ve ölçülü davranma bu ortak davranış tarzlarına örnek teşkil etmektedir.

Kurum İçi Yazılı Basın :Gerek Teşkilat içindeki değişik birimlerce çıkarılan dergiler (Polis Dergisi, Akademik Bakış Dergisi, Polis Bilimleri Dergisi vb..) gerek Polis Meslek Yüksek okulları tarafından yayımlanan dergiler hem birer iletişim kanalı vazifesi görmekte hem de öğrencilerin sosyal, kültürel, entelektüel gelişimine katkıda bulunmaktadır.

Polis meslek Yüksek okulu öğrencilerinin bizzat kendileri tarafından değişik konularda (Sigaranın zararı, bilgisayar teknolojisi, silah vb.) ve değişik günlerde (10 Kasım Atatürk’ü anma, 29 Mayıs İstanbul’un fethi, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı vb.) çıkarılan duvar gazeteleri ve günlük gazetelerden özellikle polisle ilgili haberlerin

kupürlerinin kesilerek sergilendiği duvar gazetesi bir çok konu, olay ve olgu hakkında öğrencileri bilgilendirmekte, yüksek okul öğrencileri arasında benzer görüş algıları oluşturmaktadır.

Dil

Dil, kültürü oluşturan faktörlerden en önemlisidir. Her örgütün onu diğerlerinden ayıran bir terminolojisi vardır. Bu terminoloji farklı dünya görüşlerine, farklı inançlara ve farklı değerlere sahip bireyleri birbirleriyle kaynaştıran, onlara ortak özellikler veren ve aralarında onlara özgü bir iletişim kanalı açan çok önemli bir vasıttır. Polis Meslek Yüksek Okullarının da kendine özgü terminolojisi vardır. Bu terminoloji; ortak amaçlar, bu amaçlara ulaşmak için başvurulacak yöntemler, tasa ve sevinç birliği, ortak mekan, aynı iletişim kanallarının paylaşılması, şahit olunan ortak olaylar aracılığıyla gelişmiştir.

Polis Meslek Yüksek Okullarındaki dilin ve terminolojinin gelişmesine en önemli katkıyı da özellikle okul içi ve dışındaki meslek mensupları yapmaktadır. Öğrenciler bu konuda en çok dış çevresindeki polisleri örnek almaktadır.

Törenler:

Törenler ortak bir heyecan paylaşımı ve anlayış birliği sağlar, bu özelliğinden dolayı kültürü oluşturan ve devam ettiren en önemli öğelerden biridir. Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin Polis Teşkilatının kuruluş günü olan 10 Nisanı coşkuyla, heyecanla, büyük bir gurur ve övünç içinde kutlamaları; bayrağa, milli marşa, Türk Milletinin temel değerlerine, gelenek-göreneklerine bağlılığını pekiştirmekte ve vatani, rejimi, demokrasiyi korumada ortak sorumluluk bilinci oluşturarak, Polis Teşkilatının kültürünü kazanmalarına yardımcı olmaktadır.

Toplantılar ve Sosyal Etkinlikler

Polis Meslek Yüksek Okullarında en önemli sosyal etkinlik 10 nisan polis Bayramıdır. 10 Nisan polisin kuruluş günü olarak, bir polis için halkla bütünleştiği, hem teşkilat mensupları arasında hem de diğer vatandaşlar arasında sevginin coşkuya dönüştüğü bir gündür. Bu günde Polis Teşkilatının önemi, milletimiz için değeri, faaliyetleri öne

çıkarılmaya ve bunun devam edebilmesi için halkın desteği vurgulanır. Bu çerçevede tiyatro, slayt vb. gösterdiler, sergiler, geçiş törenleri gibi etkinlikler düzenlenir.

Kahramanlıklar ve Öyküler

Bu vatan uğruna kahramanlık göstermiş şehitlerin unutulmamaları ve yaptıkları hizmetin büyüklüğünü anlatan panoların, köşelerin oluşturulması isimlerinin dershanelere, anfilere, tesislere verilmesi bir taraftan onları onore ederken diğer taraftan öğrencilerin onları örnek alması sağlanmaya çalışılmaktadır. Bütün Türk Milleti için en büyük kahraman ulu önder Atatürk'ün anekdotları ve diğer Türk büyüklerinin başından geçen yaşanmış olaylar veya hikayeler de aynı amaca yani öğrencilerin örgüt kültürünü kazanıp, örgüt içinde sosyalleşmesine hizmet etmektedir. Atatürk'ün polis teşkilatına verdiği önemi anlatır aşağıdaki anekdot , bütün öğrencilere aktarılmakta ve mesleklerinin değerleri ve kendilerinden nelerin beklendiği noktasında bilinçlendirilmektedir.

“Dünya siyasetinin yetiştirdiği en büyük şahsiyetlerden biri olan Ulu Önder Atatürk, Polis ve Jandarma teşkilatlarının ülkenin olmazsa olmazlarından olduğunu çok iyi biliyordu. Bundan dolayı da her iki teşkilatın; bilhassa Polis Teşkilatının çağdaş yöntemlerle idare edilmesini ve çağdaş bilgilerle donanmış polislerle yenileştirilmesini istiyordu. Bu amaçla, Çankaya köşkünde bir akşam toplantısı tertip ederek yönetici ve bilim adamlarının konu ile ilgili görüşlerini almak istedi. Çağdaş polislerin yetiştirilmesi için yeni polis okullarının açılmasına ve polis amirlerinin iyi bir eğitim veren bir okulda yetiştirilmeleri fikrine ilk tepki İçişleri Bakanından geldi. Ancak, İçişleri Bakanının tepkisi bu uygulamaya gerek olmadığı savıyla değil, ekonomik sebeplerden dolayı, “Polise mahsus ilk, orta ve yüksek öğretim kurumlarının oluşturulması ve illerde teknik bürolar ve sosyal tesisler açılması bu fakir bütçemizle şimdilik mümkün değildir, bir müddet daha alışıla gelmiş şekilde polis memuru alımına devam etmekte yarar vardır” şeklinde oldu. Toplantıya katılanların çoğunluğu da bu düşünceye katıldılar.

Alışıla gelmiş usul; diğer bazı devlet dairelerinde de olduğu gibi o zamanki Ankara'nın meşhur “İtfaiye Meydanı” ve etrafındaki kahvehane ve hanlardan memur adayları toplanırdı. Memur olma niteliklerine sahip olanlar burada bulunur ve herhangi bir

memurluk talebi için beklerlerdi. O zamanki şartlarda memur olabilmenin niteliği ilkokul mezunu veya okur-yazar olmak, askerliğini yapmış olmak ve herhangi bir sakatlığı bulunmamaktı. Polis olmak için ise bunlara ilaveten gösterişli olmak gerekiyordu. Polis aday adayı eğer siyasi polis olarak görevlendirilecek ise yüzünde şark çabarı izlerinin bulunmaması önem arz ediyordu.

İçişleri Bakanı Şükrü KAYA'nın ekonomist düşünceyle ileri sürdüğü haklı gerekçelerin diğer katılımcılar tarafından da kabul görmesine karşılık, Atatürk polisin eğitilmesi konusunda çok kararlıydı. Ona göre; ülkenin iç güvenliğinin, huzur ve asayişinin sağlanması ve bunun devamlılık arz etmesi çok önemli idi.

Atatürk Şükrü beyden polis aday adaylarının nasıl seçtiğini sordu. Polis aday adaylarını seçme yöntemini öğrendikten sonra davetlilerden de başkaca bir öneri gelmemesi üzerine Atatürk, yaverini çağırttı "İtfaiye meydanında polis olabilecek vasıfta bir şahıs al, getir" dedi. Verilen emir kısa sürede yerine getirilerek Atatürk'ün emirleri doğrultusunda polis olabilecek nitelikte bir şahıs huzuruna getirildi.

Mustafa Kemal Atatürk getirilen şahsa adını, memleketini ve askerliğini yapıp yapmadığını sordu. Gerekli cevapları aldıktan sonra, tekrar yaverini çağırarak şarjörü ile birlikte bir tüfek getirmesini emretti. Tüfek getirildiğinde, "Tüfeği Harputlu Fikri'ye verin" dedi. Tüfeği alan Fikri'ye de "Tüfeği doldur" diye emir verdi. Atatürk'ün kesin emri doğrultusunda tüfeği dolduran Fikri'ye bu sefer "tavana ateş et" emrini verdi. Emri alan Fikri hiç tereddüt etmeden tavana beş el ateş etti. Tüfekdeki mermiler bitince Atatürk'ün emrini bekleyen Fikri'yi "dışarı çık" diyerek odadan çıkarttı.

Harputlu Fikri dışarı çıktıktan sonra Atatürk'ün bizzat yanına aldığı ve polisliğini takdir ettiği polis memuru Ragıp efendiyi yanına çağırttı. Karşısında saygılı bir şekilde emir vermesini bekleyen Ragıp efendiye hitaben "Ragıp, tabancan dolu mu?" deyince Emrederseniz doldurayım Paşam" cevabını aldı. Atatürk'ün doldur ve tavana ateş et" emrini alan polis memuru Ragıp efendi önce Atatürk'e, sonra diğer davetlilere teker teker baktıktan sonra tekrar Atatürk'e dönerek; "Emriniz baş üstüne Paşam ama, sebebini öğrenebilir miyim?" diye karşı soru sorunca Atatürk, "Çıkabilirsin Ragıp Efendi" diyerek onu da odadan çıkarttı.

Polis memuru Ragıp efendi odayı terk ettikten sonra İçişleri Bakanı Şükrü Bey'e dönen Atatürk, "Şükrü bey, ilk gelen Harput'lu Fikri'ye seni vurmasını söylesem vurur muydu?" şeklinde bir soru yönelttiğinde Şükrü bey hiç tereddüt etmeden "Vururdu" diye cevap verdi. Aldığı cevap karşısında yüzü aydınlanmaya başlayan Atatürk tekrar sordu; "Ragıp efendiye seni vurmasını söylesem vurur muydu?" deyince yine aynı kararlılıkla "vurmazdı paşam" diye cevap verdi.

İstediği ve toplantıda bulunanları eğitici cevapları aldıktan ve onlara uygulamalı olarak bir ders verdikten sonra tekrar Şükrü beye hitaben "O halde kolları sıva, Polis Kolejini, Polis Enstitüsünü aç. Bu müesseselere en iyi ve en değerli hocaları temin et" diye kesin emrini verdi" (Şahin 2001,96).

Ulu Önder Atatürk' ün polise ve polis eğitime bu kadar önem vermesi Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencilerini hem gururlandırmakta hem de onun yukarıda anlatılan anekdotta niteliklerini ortaya koyduğu polis gibi olma yönünde şevklendirmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Polis Meslek Yüksek Okullarında fiziksel semboller, öyküler, kahramanlıklar, toplantı ve törenler, yönetici-öğretmenlerin tutum ve davranışları, Temel değer, inanç ve normlar gibi kurum kültürü öğelerinin öğrencileri etkileme düzeyinin tespit edilmeye çalışıldığı bu araştırma bir alan araştırması olup, tarama modelinde desenlenmiştir. Geçmişteki veya halen mevcut bir durumu olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan tarama modeli ile yapılan araştırmalarda genellikle “durum nedir” sorusuna cevap aranmaktadır (Karasar 1999, 77). Alan araştırmalarının çalışma konusunu genellikle toplumun ya da küçük bir grubun sosyal yapısı, kurumları, değerleri, kişiler ve gruplar arası karşılıklı etkileşim gibi sosyal olayların oluşturduğunu belirten Kağıtcıbaşı (1999, 55), alan araştırması yönteminde veri toplama tekniklerinden en çok "davranış gözlemi" tekniğinin kullanıldığını ancak soru sorma tekniklerinin de bu yöntemde kullanılabildiğini açıklamaktadır.

Bu doğrultuda bir alan araştırması olan bu çalışmada Polis Meslek Yüksek Okullarında kurumsal kültür öğelerinin öğrencilere etki derecesini tespit etmek amacıyla anket uygulaması yapılmıştır. Anket sonuçları istatistiksel veriler ışığında analize tabii tutulmuş, elde edilen sonuçlar ayrıntılı olarak verilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini EK 2’de listesi verilen 20 Polis Meslek Yüksek Okulunda 2001 –2002 eğitim öğretim döneminde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise bu 20 okul arasından araştırmacının mevki ve imkanlar yönünden şartlarına en uygun 3 Polis Meslek Yüksek Okulunun (Kayseri, Yozgat, Niğde) öğrencileri oluşturmaktadır. Mertens (1997,265) bu şekilde örnekleme almayı “uygun örnekleme”(convenience samples) olarak adlandırmakta ve araştırmaya katılacak deneklerin seçilmesinde ve ulaşılmasında kolaylıklar olduğu için bu tür örnekleme almanın araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanıldığına işaret etmektedir.

Bu 3 okulun (Kayseri, Yozgat, Niğde) öğrencilerinin tamamı örnekleme dahil edilmiştir. Kayseri Polis Meslek Yüksek Okulunda eğitim öğretim gören 210 öğrencinin tamamından ankete dönüt alınmış, Yozgat Polis Meslek Yüksek Okulunda 248 öğrencinin 9’u, Niğde Polis Meslek Yüksek Okulunda ise 340 öğrencinin 5’i anketin uygulama zamanı ile alakalı olarak çeşitli mazeretlerinden dolayı ankete cevap verememiştir. 3 okulda toplam 784 kişi ankete dönüt vermiştir. 20 Polis Meslek Yüksek Okulunda öğrenim gören toplam öğrenci sayısının 4657 olduğu düşünüldüğünde örneklemin toplam içindeki yüzdesi %16.8 olarak tespit edilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması Tekniği

Konuyla ilgili bir çok araştırmada olduğu gibi kurum kültürünü temelde nicel verilere dayalı olarak araştırma ve ölçme yöntemi bu çalışmada da benimsenmiştir. Kurum kültürünün nicel yöntemlerle araştırıldığı ve ölçüldüğü çalışmalarda yaygın olarak likert tipi ölçme araçları kullanılmaktadır. Bu çalışmada da likert tipi ölçme aracı kullanılmıştır.

Yargısal nitelikte verileri olan tutum, inanç, algı ve değerleri ölçmeye yönelik bu tür likert tipi ölçme araçlarında, araştırma konusu ile ilgili olarak hazırlanmış bir dizi önermeye bireylerden tepkide bulunmaları, her önermeyi kabul etme derecelerini

göstermeleri beklenir. Likert tipi ölçekler genel olarak bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi esasına dayanır. (Tezbaşaran 1996, 6-11)

Araştırmanın veri toplama aracı olan anketin hazırlanmasından önce kurum kültürü veya örgütsel kültür , kültür, örgüt ve yönetim konularıyla ilgili ulusal ve uluslararası akademik ve popüler, kuramsal ve araştırmaya dayalı yayınlar üzerinde geniş bir literatür taraması yapılmış ve konu ile ilgili araştırmalarda kullanılan veri toplama araçları incelenmiştir.

Anket araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Kayseri Polis Meslek Yüksek Okulunda okuyan rasgele seçilmiş 60 kişilik bir öğrenci grubuna anketin pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulama neticeleri bu alanda uzman kişilerce tartışılmış ve uygulama öncesi 46 olan soru sayısı 40 soruya indirgenmiştir. Ölçme aracımızın güvenilirliği hesaplamak amacıyla SPSS Programında Alfa yöntemi ile Cronbach Alfa katsayısı belirlenmiş ve ölçeğimizin güvenirlik katsayısı $\alpha=0.8661$ ($\alpha_{\text{düz}}=0.8719$) bulunmuştur. Alfa katsayısının değerlendirmesinde uyulan kriter aşağıdaki gibidir.

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güveniliridir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. (Özdamar 1999, 522)

Bu kriterlere göre ölçeğimiz güvenirliği oldukça yüksektir.

40 soru olarak hazırlanan bu ankette (EK 3); öğrencilerin nitelikli bir polis olarak yetişmelerinde etkili olduğu varsayılan fiziksel semboller, (1-15. Maddeler), toplantılar, (16-23. Maddeler) kahramanlıklar, (24-27. Maddeler) törenler, (28-29. Maddeler) öyküler, (30-31. Maddeler) değer, inanç ve normlar, (32. Madde - 38. Madde) yönetici tutum ve davranışları, (33-36. Maddeler) dil, (37. Madde) gibi kurumsal kültür öğelerinden ne düzeyde etkilendiklerini belirlemeye yönelik önermeler yer almıştır.

Son iki soru farklı bir amaçla sorulmuştur. 39. soru üyelerin örgüte bağlılığında örgütün imajını olumlu ve olumsuz algılamalarının çok önemli olduğu temel fikrine dayanılarak sorulmuştur. Bu konuda Dutton; Dukerich; Harquail (1994,239-263) “algılanan örgüt imajı”(construed organizational image) olarak tanımladıkları, örgüt dışındakilerin

örgütü nasıl gördüklerine dair örgüt üyelerinin zihninde oluşan imaj türü deneklere sorulmuş ve örgüte bağlılık dereceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. 40. soruda da örgütsel sosyalleşme sürecinde önemli bir unsur olarak görülen örgütün amaçlarının açıklığı sorgulanmıştır.

Öğrencilere yönelik hazırlanan ankette beş seçenek yer almıştır. Bunlar “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kararsızım (3)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” dir. Her bir ifadeye verilen seçeneklerin aritmetik ortalamaları alınarak etki düzeyleri belirlenmiştir. İfadelerin derecelendirilmesinde aritmetik ortalamaları 4.20-5.00 arasında olanlar önermeye tamamen katıldıkları, 3.40-4.19 arasında olanlar katıldıkları, 2.60-3.39 arasında olanlar kararsız oldukları, 1.80-2.59 arasında olanlar katılmadıkları, 1.00-1.79 arasında olanlar kesinlikle katılmadıkları şeklinde kabul edilmiştir. (Balcı 1993, 64).

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS For Windows 10.0 paket programından yararlanılmıştır. Polis Meslek Okulu öğrencilerinin örgütsel kültür öğelerinden etkilenme derecelerini tespit etmek için öğelerin etki düzeyini belirlemeye yönelik her bir anket maddesi için cevapların frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Araştırmanın 2. alt problemi olan okulların farklılaşması durumunda öğrencilerin örgütsel kültür öğelerinden etkilenme dereceleri arasında anlamlı bir farkın olup, olmadığını bulabilmek amacıyla her kültür öğesi için ayrı ayrı olmak üzere, iki veya daha fazla değişkenin alt kategorileri arasında bağımlılığın, birlikte değişim olup olmadığının ortaya konmasında uygulanan ki-kare testi (Özdamar 1999, 347-348) yapılmış ve anlamlı farklılıklar ortaya konmuştur.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemleri ile ilgili verilerin istatistiksel çözümlemesi sonucu elde edilen bulgular verilmiştir. Bulgular, alt problemlerin sırasını izleyerek iki başlıkta açıklanıp, yorumlanmıştır.

4.1. Örgütsel Kültür Öğelerinin Etki Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu başlıkta, Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin nitelikli bir polis olarak yetişmelerinde önemli rolü olan örgüt kültürü öğeleri: 1-Fiziksel sembollerin 2- Kahramanlıkların ve öykülerin 3- Toplantı ve törenlerin 4-Yönetici-öğretmen ve diğer personelin tutum ve davranışlarının 5-Temel değer, inanç ve normların öğrencileri etkileme derecelerine dair bulgular verilmiş ve yorumlanmıştır.

4.1.1. Fiziksel Sembollerin Etki Düzeyleri

Fiziksel sembollerin P.M.Y.O. (Polis Meslek Yüksek Okulu) öğrencilerini etkileme düzeylerini belirlemek amacıyla tespit edilen on beş (15) sembol ile ilgili önermeler öğrencilere verilmiştir. Sembollerle ilgili bu önermelere öğrencilerden katılma derecelerini, “Kesinlikle Katılmıyorum”(1), “Katılmıyorum”(2), “Kararsızım”(3), “Katılıyorum”(4), “Kesinlikle Katılıyorum”(5) seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Kayseri, Niğde, Yozgat P.M.Y.O öğrencilerinin işaretlemelerinin seçeneklere dağılımı ve her öğenin etkileme derecesi Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1 Fiziksel Sembollerin Etki Düzeyi

KAYSERİ POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMI-YORUM		KATILMI-YORUM		KARAR-SIZIM		KATILI-YORUM		KESİNLİKLE KATILI-YORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Üniforma	11	5,2	11	5,2	7	3,3	57	27,1	123	58,6	4,29	1,11
Selamlaşma	4	1,9	20	9,5	13	6,2	69	32,9	103	49,0	4,18	1,04
Rütbeler	1	0,5	4	1,9	8	3,8	77	36,7	116	55,2	4,47	0,71
Silah	7	3,3	24	11,4	26	12,4	72	34,3	78	37,1	4,16	1,13
Sınıf Flamaları	20	9,5	22	10,5	23	11,0	81	38,6	62	29,5	3,69	1,27
Şeref Flaması	22	10,5	17	8,1	13	6,2	74	35,2	84	40,0	3,86	1,31
Marşlar	1	0,5	2	1,0	3	1,4	40	19,0	164	78,1	4,73	0,58
Okul Mimarisi	5	2,4	29	13,8	21	10,0	90	42,9	64	30,5	3,86	1,08
Okul Çevresi	16	7,6	31	14,8	18	8,6	101	48,1	44	21,0	3,60	1,19
Tesisler	6	2,9	33	15,7	8	3,8	87	41,4	74	35,2	3,91	1,13
Okulun Bakım Ve Temizliği	3	1,4	8	3,8	6	2,9	80	38,1	111	52,9	4,38	0,84
Şikayet Kutusu	39	18,6	45	21,4	36	17,1	55	26,2	35	16,7	3,20	1,38
Büyüklerimiz Panosu	17	8,1	45	21,4	41	19,5	75	35,7	32	15,2	3,48	1,20
Basından Seçmeler Panosu	10	4,8	42	20,0	27	12,9	89	42,4	42	20,0	3,53	1,16
Polis Yıldızı	1	0,5	2	1,0	10	4,8	69	32,9	125	59,5	4,52	0,68
Fiziksel Sembollerin Toplamı	10,9	5,2	22,3	10,6	17,3	8,3	74,4	35,4	83,8	39,9	3,99	1,05
NİĞDE POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMI-YORUM		KATILMI-YORUM		KARAR-SIZIM		KATILI-YORUM		KESİNLİKLE KATILI-YORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Üniforma	15	4,5	17	5,1	26	7,8	62	18,5	213	63,6	4,32	1,11
Selamlaşma	4	1,2	16	4,8	28	8,4	100	29,9	185	55,2	4,34	0,91
Rütbeler	3	0,9	2	0,6	7	2,1	102	30,4	220	65,7	4,60	0,65
Silah	18	5,4	31	9,3	24	7,2	82	24,5	175	52,2	4,11	1,21
Sınıf Flamaları	21	6,3	23	6,9	33	9,9	106	31,6	100	29,9	3,85	1,20
Marşlar	2	0,6	3	0,9	1	0,3	45	13,4	284	84,8	4,81	0,54
Okul Mimarisi	47	14,0	60	17,9	68	20,3	88	26,3	68	20,3	3,21	1,34
Okul Çevresi	57	17,0	85	25,4	47	14,0	102	30,4	40	11,9	2,95	1,32
Tesisler	165	49,3	100	29,9	17	5,1	34	10,1	18	5,4	1,92	1,20
Okulun Bakım Ve Temizliği	11	3,3	10	3,0	20	6,0	76	22,7	213	63,6	4,42	0,97
Şikayet Kutusu	110	32,8	79	23,6	60	17,9	46	13,7	35	10,4	2,45	1,35
Büyüklerimiz Panosu	14	4,2	33	9,9	40	11,9	114	34,0	111	33,1	3,88	1,14
Basından Seçmeler Panosu	23	6,9	63	18,8	46	13,7	128	38,2	66	19,7	3,46	1,21
Polis Yıldızı	4	1,2	4	1,2	5	1,5	60	17,9	258	77,0	4,70	0,68
Fiziksel Sembollerin Top.	35,3	10,5	37,6	11,2	30,1	9,0	81,8	24,4	141,9	42,3	3,79	1,06

YOZGAT POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMI-YORUM		KATILMI-YORUM		KARAR-SIZIM		KATILI-YORUM		KESİNLİKLE KATILI-YORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Üniforma	8	3,3	18,0	7,5	32,0	13,4	54,0	22,6	126,0	52,7	4,14	1,12
Selamlaşma	7,0	2,9	15,0	6,3	6,0	2,5	83,0	34,7	126,0	52,7	4,29	1,00
Rütbelere	1,0	0,4	4,0	1,7	18,0	7,5	79,0	33,1	136,0	56,9	4,45	0,74
Silah	7,0	2,9	17,0	7,1	22,0	9,2	81,0	33,9	112,0	46,9	4,15	1,04
Sınıf Flamaları	18,0	7,5	20,0	8,4	27,0	11,3	56,0	23,4	48,0	20,1	3,57	1,30
Marşlar	0,0	0,0	4,0	1,7	2,0	0,8	37,0	15,5	196,0	82,0	4,78	0,54
Okul Mimarisi	19,0	7,9	50,0	20,9	49,0	20,5	77,0	32,2	39,0	16,3	3,29	1,21
Okul Çevresi	10,0	4,2	33,0	13,8	19,0	7,9	121,0	50,6	52,0	21,8	3,73	1,09
Tesisler	96,0	40,2	84,0	35,1	12,0	5,0	32,0	13,4	13,0	5,4	2,08	1,22
Okulun Bakım Ve Temizliği	3,0	1,3	4,0	1,7	13,0	5,4	76,0	31,8	143,0	59,8	4,47	0,78
Şikayet Kutusu	12,0	5,0	15,0	6,3	13,0	5,4	67,0	28,0	132,0	55,2	4,22	1,13
Büyüklerimiz Panosu	18,0	7,5	47,0	19,7	43,0	18,0	91,0	38,1	39,0	16,3	3,36	1,19
Basından Seçmeler Panosu	15,0	6,3	53,0	22,2	29,0	12,1	89,0	37,2	46,0	19,2	3,42	1,22
Polis Yıldızı	0,0	0,0	4,0	1,7	6,0	2,5	80,0	33,5	147,0	61,5	4,56	0,63
Fiziksel Sembollerin Toplamı	15,3	6,4	26,3	11,0	20,8	8,7	73,1	30,6	96,8	40,5	3,89	1,02

Tablo 4.1 incelendiğinde öğrencilerin Fiziksel sembollerin toplamından etkilenmesinin ortalaması Kayseri Polis Meslek Yüksek Okulunda 3.99, Niğde P.M.Y.O 3.79, Yozgat P.M.Y.O. ise 3.89 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlardan 3 Okulda da öğrencilerin fiziksel sembollerden etkilendiği neticesine varılmıştır.

Kayseri P.M.Y.Okulunda Üniformanın (4.29), Rütbelerin (4.47), Marşların (4.73), Polis Ambleminin (4.52) ve okulun fiziki çevresinin bakım ve temizliğinin (4.38) yüksek düzeyde öğrencileri etkilediği görülmektedir. Niğde P.M.Y.O.'da da Üniforma (4.32), Selamlama (4.34), Rütbelere (4.60), Marşlar (4.81), Polis Amblemi (4.70) ve Okulun fiziki çevresinin bakım ve temizliği (4.42) öğrencileri yüksek düzeyde etkilemiştir. Yozgat P.M.Y.Okulunda ise Öğrencilerin en yüksek düzeyde etkilendiği fiziksel semboller; Selamlama (4.29), Rütbelere (4.45), Marşlar (4.78), Şikayet kutusu (4.22), Polis Amblemi (4.56) ve Okulun fiziki çevresinin bakım ve temizliği (4.47) olarak bulunmuştur.

Genel olarak değerlendirildiğinde 3 Okulda da Üniforma ve Rütbelere, her ortamda öğrencilerin birbirini ve amirlerini selamlaması, Polis Amblemi, törenlerde söylenen marşlar ve okulun fiziki çevresinin bakım ve temizliği öğrenciler için *etkileyici kültür* öğeleri olarak nitelendirilebilir.

Öğrencilerin dilek ve isteklerini yönetime bildirme yollarından biri olan şikayet kutusu uygulaması Yozgat P.M.Y.O.'da öğrencileri yüksek düzeyde etkileyen bir öğe olarak görülürken Kayseri ve Niğde P.M.Y.O.'da öğrencileri etkilemeyen bir öğe olarak görülmektedir. Dikkati çeken bir başka nokta ise 3 Okulda da en yüksek ortalamaya sahip etkileyici kültür öğesinin *Marşlar* olmasıdır.

Öğrencilerin törenlerde söylenen İstiklal Marşı, 10.yıl Marşı ve Polis Marşından yüksek düzeyde etkilenmelerinin sebebi olarak; marşların, öğrenciler tarafından Atatürk, vatan, bayrak, millet ve meslek sevgisinin en güzel şekilde söz ve müziğe yansıtıldığı, coşku ve gurur hislerini öne çıkaran semboller olarak algılanmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca törenlerin heyecanlı ve coşkulu havasının da öğrencilerin marşlardan yüksek düzeyde etkilenmesine katkısı olmaktadır.

Öğrencilerin Üniforma ve onun tamamlayıcı unsurları Rütbelere ve selamlamadan yüksek düzeyde etkilenmesinin sebebi, Türk toplumunun üniformaya ve üniformalı mesleklere büyük bir gıpta ve saygı ile bakma anlayışı ve bu anlayış doğrultusunda ebeveynlerin çocuklarını bu mesleklere yönlendirmeleri, bu yönlendirmenin öğrencileri etkilemesi olarak görülebilir. Ayrıca öğrenciler gözünde üniformanın şan, şeref, dürüstlük, saygı gibi kavramlarla özdeş olarak algılanması, toplumun ilgisini çekmesi de öğrencilerin yüksek düzeyde etkilenmesinin sebebi olabilir.

Kayseri P.M.Y.O.'da öğrenciler diğer fiziksel semboller olan Silahtan (4.16), sınıfları temsil eden, üzerinde polis arması bulunan Sınıf Flamalarından (3.69), eğitim ve spor alanında başarılı sınıfa verilen Şeref Flamasından (3.86), Okulun binalarının Mimari özelliklerinden (3.86), Okulun tesislerinin spor ve sosyal faaliyetler için yeterli olarak algılanıp, algılanmama durumundan (3.91), Okulun çevresinin bakımlı ve yeşil olmasından (3.60), Cumhurbaşkanından P.M.Y.O Müdürüne kadar devlet büyüklerimizin resimlerinin asılı olduğu Panodan (3.48), dilek ve isteklerin yönetime bildirilmesi yollarından birisi olan Şikayet Kutusu uygulamasından (3.20) ve günlük

yerel ve ulusal gazetelerden polisle ve okulumuzla ilgili haberlerin seçilip, asıldığı panodan (3.53) oranında etkilendiği görülmektedir.

Bu kültür öğelerinden sadece Silah Kayseri P.M.Y.O'nun fiziksel sembollerinin toplamının ortalaması olan (3.99) den daha yüksektir. Diğerleri ise daha düşüktür. Öğrenciler sadece Şikayet kutusundan (3.20) pek etkilenmedikleri yönünde görüş bildirmektedirler. Şikayet kutusu uygulamasından öğrencilerin pek etkilenmemesinin sebebi; bu uygulamanın istenilen amaca hizmet etmemesi yada uygulama neticesinde öğrencinin istek ve şikayetleri ile ilgili olarak gerekli değerlendirmenin idare tarafından yapılmadığı yönünde öğrencide bir kanatın olmasına bağlanabilir. Ayrıca idare tarafından neticesi olumsuz olarak belirtilen isteklerin neden olumsuz olarak değerlendirildiği hakkında öğrencinin bilgilendirilmemesi de şikayet kutusu uygulamasının etkileme derecesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Niğde P.M.Y.O.da ise Öğrencilerin Silahtan (4.11), Sınıf Flamansından (3.85), Büyüklerimizin panosundan (3.88), Basından Seçmeler Panosundan (3.46) oranında etkilendikleri görülmüştür. Okulun mimarisinden (3.20), Çevre düzenlemesinden, yeşil ve bakımlı olmasından (2.95), Tesislerin durumundan (1.92) ve şikayet kutusundan (2.45) ise etkilenmedikleri görülmektedir. Ayrıca bu okulda öğrencileri motive etmek amacıyla şeref flaması gibi bir sembol de kullanılmamaktadır. Öğrencilerin Okulun mimari özellikleri ve çevresinden, Okulun tesislerinin spor ve sosyal faaliyetler için yeterlilik durumundan etkilenmemesinin sebebi; yeni kurulmuş olan okulun yemekhane, yatakhane ve lojmanlar gibi bir çok binasının inşaat halinde olması ve çevre düzenlenmesinin ise henüz yeni yapılması olabilir. Öğrencilerin Şikayet Kutusu Uygulamasından etkilenmemesinin sebebi ise; öğrenciler tarafından anketin görüşler kısmına yazılanlardan çıkarıldığına göre bu uygulamadan istenilen sonucun alınamamasıdır.

Yozgat P.M.Y.O da ise öğrenciler diğer fiziksel semboller olan Üniformadan (4.15), Silahtan (4.15), Sınıf Flamalarından (3.57), Büyüklerimizin panosundan (3.36), Basından Seçmeler Panosundan (3.42), Okulun mimarisinden (3.29), Çevre düzenlemesinden, yeşil ve bakımlı olmasından (3.73) oranında etkilendikleri görülmüştür. Okulun tesislerinin spor ve sosyal faaliyetler için yeterli olup olmama

durumunun ortalaması 2.08 bulunmuş olup, öğrencilerin bu öğeden etkilenmedikleri görülmektedir.

4.1.2. Kahramanlıkların ve Öykülerin Etki Düzeyi

Kahramanlıkların ve Öykülerin P.M.Y.O. öğrencilerini etkileme düzeylerini belirlemek amacıyla tespit edilen altı (6) kültür öğesi ile ilgili önermeler öğrencilere verilmiştir. Öğrencilerden bu önermelere katılma derecelerini belirtmeleri istenmiştir ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2 Kahramanlıkların Ve Öykülerin Etki Düzeyi

KAYSERİ POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU													
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARAR-IZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		ortalama	Standart Sapma	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)				
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
Kahramanlık	5	2,4	19	9,0	18	8,6	95	45,2	69	32,9	3,99	1,01	
Okulun Değişik Yerlerindeki Vecizeler	7	3,3	8	3,8	8	3,8	98	46,7	84	40,0	4,19	0,94	
Şehit isimleri	5	2,4	1	0,5	7	3,3	40	19,0	153	72,9	4,63	0,79	
Lider ve Kahraman Olarak Atatürk	7	3,3	1	0,5	8	3,8	40	19,0	150	71,4	4,58	0,87	
Kahramanlık Öyküleri	1	0,5	7	3,3	11	5,2	102	48,6	85	40,5	4,28	0,76	
Atatürk'ü Araştırma	9	4,3	27	12,9	25	11,9	102	48,6	42	20,0	3,69	1,08	
Toplam. Ortalaması	6	2,7	11	5,0	13	6,1	80	37,9	97	46,3	4,22	0,91	
NİĞDE POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU													
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		ortalama	Standart Sapma	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)				
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
Kahramanlık	8	2,4	16	4,8	26	7,8	142	42,4	140	41,8	4,17	0,94	
Okulun Değişik Yerlerindeki Vecizeler	18	5,4	15	4,5	11	3,3	104	31,0	180	53,7	4,26	1,09	
Şehit isimleri	8	2,4	1	0,3	19	5,7	48	14,3	234	69,9	4,61	0,83	
Lider ve Kahraman Olarak Atatürk	5	1,5	11	3,3	44	13,1	270	80,6	330	98,5	4,74	0,67	
Kahramanlık Öyküleri	5	1,5	10	3,0	19	5,7	107	31,9	189	56,4	4,41	0,85	
Atatürk'ü Araştırma	6	1,8	14	4,2	33	9,9	150	44,8	115	34,3	4,11	0,89	
Toplamının. Ortalaması	8	2,5	11	3,3	25	7,6	137	40,8	198	59,1	4,38	0,88	

YOZGAT POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMI-YORUM		KATILMI-YORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Kahramanlık	5	2,1	9	3,8	43	18,0	104	43,5	76	31,8	4,00	0,92
Okulun Değişik Yerlerindeki Vecizeler	8	3,3	17	7,1	18	7,5	92	38,5	102	42,7	4,11	1,04
Şehit isimleri	4	1,7	3	1,3	6	2,5	47	19,7	168	70,3	4,63	0,76
Lider ve Kahraman Olarak Atatürk	2	0,8	3	1,3	7	2,9	42	17,6	181	75,7	4,69	0,67
Kahramanlık Öyküleri	0	0,0	11	4,6	22	9,2	104	43,5	100	41,8	4,24	0,80
Atatürk'ü Araştırma	4	1,7	13	5,4	37	15,5	125	52,3	58	24,3	3,93	0,88
TOPLAMINI. ORTALAMASI	4	1,6	9	3,9	22	9,3	86	35,8	114	47,8	4,27	0,85

Tablo 4.2 incelendiğinde Kahramanlıklar ve Öyküler başlığı altında toplanan kültür öğelerinin tamamının ortalaması Kayseri P.M.Y.O.'da 4.22 , Niğde P.M.Y.O.'da 4.38 , Yozgat P.M.Y.O.'da ise 4.27 olarak bulunmuştur. 3 Polis Meslek Yüksek Okulunda da öğrencilerin Kahramanlıkların ve Öykülerden yüksek düzeyde etkilendiği görülmektedir.

Kayseri P.M.Y.Okulunda öğrencilerin en çok okulun değişik binalarına, dershanelerine, anfilerine ve çeşitli tesislerine verilen şehit isimlerinden (4.63) etkilendiği görülmektedir. Öğrenciler, öğretmenler ile idarecilerin, Cumhuriyetin ve güçlü devlet olmanın önemine, büyük devlet adamlarının kahramanlıklarına, meslek büyüklerimizin yaşamış olduğu ibret verici olaylara dair anlattıkları öykülerden, anekdotlardan (4.28), Atatürk ve diğer Türk kahramanlarının, dershaneler, içtima alanı ve okulun çeşitli yerlerinde herkesin görebileceği bir şekilde yer alan veciz sözlerinden (4.19) oranında etkilenmişlerdir.

Atatürk'ten bir lider ve kahraman olarak yüksek düzeyde (4.58) etkilenen öğrenciler, Atatürk'ün fikirlerini, yapmış olduğu inkılapları, politik ve felsefi görüşlerini anlamak için faaliyette bulunma, araştırma yapma (3.69) noktasında Atatürk'ten etkilenmeleri kadar yüksek oranda tutum geliştiremedikleri görülmektedir. Öğrencilerin lider ve kahraman olarak Atatürk'ten yüksek düzeyde etkilenmelerine rağmen Atatürk ile ilgili okuma ve araştırma yapma alışkanlıklarının oranının düşük olmasının genel olarak sebebi; eğitim sistemimizin İlköğretimden yüksek öğretime kadar araştırmaya dayalı

eğitim anlayışı yerine ezbere dayalı eğitim anlayışını öne çıkarması olabilir. Yukarda bahsedilen yanlış eğitim anlayışı ve alışkanlıklarıyla ilk ve orta öğretimi bitiren P.M.Y.O. öğrencileri Atatürk ile ilgili eski bilgilerinin yeterli olduğu yönünde temel bir anlayış geliştirmekte, okuma ve araştırma yapma ihtiyacı hissetmemektedirler.

Niğde P.M.Y.Okulunda da öğrencilerin en çok okulun değişik binalarına, dershanelerine, anfilerine ve çeşitli tesislerine verilen şehit isimlerinden (4.61), öğretmenler ile idarecilerin Cumhuriyetin ve güçlü devlet olmanın önemine, büyük devlet adamlarının kahramanlıklarına, meslek büyüklerimizin yaşamış olduğu ibret verici olaylara dair anlattıkları öykülerden, anekdotlardan (4.41), Atatürk ve diğer Türk kahramanlarının, dershaneler, içtima alanı ve okulun çeşitli yerlerinde herkesin görebileceği bir şekilde yer alan veciz sözlerinden (4.26), lider ve kahraman olarak Atatürk'ten (4.74) etkilendikleri görülmektedir. Bu okulda da Atatürk ile ilgili araştırma yapma ve okuma alışkanlığı geliştirmede öğrencilerin tutumlarının ortalaması düşük olarak bulunmuştur.

Yozgat P.M.Y.Okulunda ise öğrencilerin en çok okulun değişik binalarına, dershanelerine, anfilerine ve çeşitli tesislerine verilen şehit isimlerinden (4.63), öğretmenler ile idarecilerin, Cumhuriyetin ve güçlü devlet olmanın önemine, büyük devlet adamlarının kahramanlıklarına, meslek büyüklerimizin yaşamış olduğu ibret verici olaylara dair anlattıkları öykülerden, anekdotlardan (4.24), lider ve kahraman olarak Atatürk'ten (4.69) etkilendikleri görülmektedir. Atatürk ile ilgili araştırma yapma ve okuma alışkanlığı geliştirmede (3,93) oranında, Atatürk ve diğer Türk kahramanlarının, dershaneler, içtima alanı ve okulun çeşitli yerlerinde herkesin görebileceği bir şekilde yer alan veciz sözlerinden ise (4.11) oranında orta derecede etkilendikleri görülmektedir.

Üç okulda da öğrencilerin okulun değişik binalarına, dershanelerine, anfilerine ve çeşitli tesislerine şehit isimlerinin verilmesinden yüksek düzeyde etkilenmelerinin sebebinin; şehitlik kavramının toplum açısından önemli bir inanç ve değer olarak algılanması, şehit olunduğunda geride kalanlara devletin ve milletin sahip çıkacağına ve şehit isimlerinin devlet ve toplum tarafından ebediyen yaşatılacağına dair mevcut olan inançlarından kaynaklanabileceği değerlendirilmesi yapılabilir.

4.1.3. Toplantı ve Törenlerin Etki Düzeyi

Toplantı ve Törenlerin P.M.Y.O. öğrencilerini etkileme düzeylerini belirlemek amacıyla tespit edilen on (10) kültür ögesi ile ilgili önermeler öğrencilere verilmiş ve öğrencilerden bu önermelere katılma derecelerini belirtmeleri istenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3 Toplantı ve Törenleri Etki Düzeyi

KAYSERİ POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMI-YORUM		KATILMI-YORUM		KARAR-SIZIM		KATILI-YORUM		KESİNLİKLE KATILI-YORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Amirlerin Konuşması	14	6,7	20	9,5	26	12,4	90	42,9	60	28,6	3,77	1,16
Geziler	18	8,6	19	9,0	19	9,0	43	20,5	105	50,0	3,97	1,34
Moral Geceleri	11	5,2	12	5,7	10	4,8	49	23,3	128	61,0	4,29	1,13
Konferanslar	15	7,1	41	19,5	32	15,2	88	41,9	34	16,2	3,40	1,18
Sinema-Tiyatro Etk.	3	1,4	7	3,3	5	2,4	53	25,2	138	65,7	4,53	0,82
Spor Yarışmaları	3	1,4	6	2,9	8	3,8	85	40,5	104	49,5	4,36	0,81
Öğrenci Temsilcileri ile Görüşme	15	7,1	25	11,9	24	11,4	68	32,4	73	34,8	3,78	1,26
Okul Mud konuşması	6	2,9	6	2,9	14	6,7	99	47,1	81	38,6	4,18	0,90
On Nisan Polis Bayramı Töreni	10	4,8	10	4,8	16	7,6	68	32,4	101	48,1	4,17	1,09
Bayrak Töreni	5	2,4	23	11,0	24	11,4	70	33,3	83	39,5	3,99	1,09
Toplam. Ortalaması	10	4,8	16,9	8,0	17,8	8,5	71	34,0	91	43,2	4,05	1,08
NİĞDE POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMI-YORUM		KATILMI-YORUM		KARAR-SIZIM		KATILI-YORUM		KESİNLİKLE KATILI-YORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Amirlerin Konuşması	22	6,6	25	7,5	21	6,3	119	35,5	144	43,0	4,02	1,18
Geziler	16	4,8	29	8,7	26	7,8	63	18,8	195	58,2	4,19	1,20
Moral Geceleri	5	1,5	5	1,5	9	2,7	64	19,1	249	74,3	4,65	0,75
Konferanslar	105	31,3	58	17,3	47	14,0	64	19,1	60	17,9	2,75	1,51
Sinema Tiyatro Etkinlikleri	27	8,1	22	6,6	15	4,5	73	21,8	149	44,5	4,03	1,32
Spor Yarışmaları	11	3,3	9	2,7	14	4,2	117	34,9	180	53,7	4,35	0,94
Öğrenci Temsilcileri ile Görüşme	15	4,5	20	6,0	37	11,0	93	27,8	137	40,9	4,05	1,14
Okul Müd. Konuşma	2	0,6	2	0,6	2	0,6	34	10,1	291	86,9	4,84	0,50
On Nisan Polis Bayramı Töreni	10	3,0	13	3,9	18	5,4	85	25,4	202	60,3	4,39	0,98
Bayrak Töreni	4	1,2	21	6,3	21	6,3	89	26,6	196	58,5	4,37	0,94
Toplam. Ortalaması	22	6,5	20	6,1	21	6,3	80	23,9	180	53,8	4,16	1,04

YOZGAT POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMI-YORUM		KATILMI-YORUM		KARAR-SIZIM		KATILI-YORUM		KESİNLİKLE KATILI-YORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Amirlerin Konuşması	22	9,2	26	10,9	31	13,0	91	38,1	68	28,5	3,66	1,26
Geziler	8	3,3	13	5,4	22	9,2	61	25,5	128	53,6	4,24	1,06
Moral Geceleri	7	2,9	7	2,9	4	1,7	50	20,9	171	71,5	4,55	0,90
Konferanslar	52	21,8	45	18,8	35	14,6	61	25,5	46	19,2	3,02	1,45
Sinema Tiyatro Etkinlikleri	8	3,3	10	4,2	19	7,9	76	31,8	72	30,1	4,05	1,05
Spor Yarışmaları	7	2,9	7	2,9	7	2,9	75	31,4	142	59,4	4,42	0,91
Öğrenci Temsilcileri ile Görüşme	6	2,5	5	2,1	11	4,6	20	8,4	31	13,0	3,89	1,26
Okul Müd. Konuşma	0	0,0	5	2,1	8	3,3	71	29,7	154	64,4	4,57	0,66
On Nisan Polis Bayramı Töreni	17	7,1	13	5,4	22	9,2	81	33,9	105	43,9	4,03	1,18
Bayrak Töreni	8	3,3	15	6,3	31	13,0	96	40,2	86	36,0	4,00	1,03
Toplam. Ortalaması	14	5,6	15	6,1	19	7,9	68	28,5	100	42,0	4,04	1,08

Tablo 4.3 incelendiğinde Toplantı ve Törenler başlığı altında toplanan kültür öğelerinin tamamının ortalaması Kayseri P.M.Y.O.'da 4.05 , Niğde P.M.Y.O.'da 4.16 , Yozgat P.M.Y.O.'da ise 4.04 olarak bulunmuştur. 3 Polis Meslek Yüksek Okulunda da öğrencilerin Toplantı ve Törenlerden yüksek olmamakla birlikte etkilendikleri görülmektedir.

Kayseri Polis Meslek Yüksek Okulunda öğrencileri en çok etkileyen öğeler olarak; Moral geceleri (4.29) Sinema –Tiyatro etkinlikleri (4.53), Spor yarışmaları (4.36), Okul Müdürünün konuşması (4.20), 10 Nisan Polis Bayramı Töreni ve etkinlikleri (4.20) bulunmuştur. Niğde Polis Meslek Yüksek Okulunda ise öğrencileri en yüksek düzeyde etkileyen öğeler; Geziler (4.20), Moral geceleri (4.65), Spor yarışmaları (4.35), Okul Müdürünün konuşmaları (4.85), 10 Nisan Polis Bayramı töreni (4.39) ve Bayrak töreni (4.37) dir. Yozgat Polis Meslek Yüksek Okulunda öğrencilerin en yüksek düzeyde Gezilerden (4.24), Moral Gecelerinden (4.55), Spor yarışmalarından (4.42), ve Okul Müdürünün konuşmalarından(4.57) etkilendikleri görülmektedir.

3 Okul genel olarak değerlendirildiğinde; Moral Geceleri, Spor Yarışmaları, Okul Müdürünün yaptığı toplantılardaki konuşmaları ve 10 Nisan Polis Bayramı Töreni öğrenciler için etkileyici kültür öğeleri olarak görülmektedir.

Moral gecelerinin öğrencileri en yüksek düzeyde etkileyen kültür öğelerinden biri olmasının sebeplerini şöyle sıralayabiliriz.

-Moral geceleri öğrencilerin bizzat kendileri tarafından hazırlanan müzik, skeç, tiyatro vb etkinliklerin Vali, Emniyet Müdürü, Okul Müdürü, Okul Personeli ve ailelerinin de katıldığı bir ortamda sunulduğu eğlence geceleridir. Faaliyetin bizzat öğrenciler tarafından hazırlanması etkilenme oranını etkilediği düşünülmektedir.

-Bu geceler, öğrencileri bir an olsun okulun resmi ortamından uzaklaştırmakta ve daha rahat hareket edebilecekleri bir ortam sunmaktadır.

-Vali, Emniyet Müdürü gibi devlet büyüklerimizin bu geceye katılıp, konuşma yapmaları da etkilenme düzeyini yükselten sebeplerden olabilir.

-Ayrıca bu gecelerde öğrenciler hazırlamış oldukları skeçlerle idareye karşı istek ve eleştirilerini bir şekilde ortaya koyma fırsatı yakalamaktadırlar. Bu da etkilenmeyi artıran bir sebep olabilmektedir.

Spor yarışmaları da moral geceleri gibi öğrencilerin tatlı bir rekabet içinde çok eğlendiği ve okulun resmi ortamından bir nebze olsun uzaklaştığı etkinlikler olması sebebiyle yüksek düzeyde öğrencileri etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

10 Nisan Polis Bayramı Töreni ve etkinliklerinin öğrencileri yüksek düzeyde etkilenmesinin sebepleri ise şöyle sıralanabilir.

-10 Nisan günü şehir merkezinde tören düzenlenir ve P.M.Y.O Öğrencileri bir gösteri yürüyüşü yaparlar. Bu tür etkinlikleri öğrenciler kendilerini gösterme fırsatının verildiği anlar olarak algılamaktadır.

-Bu tür törenlerde bütün gözlerin öğrencilerde olması, halkın polisi alkışlaması öğrencilere tatlı bir heyecan hissiyle beraber gurur, kendini değerli hissetme, önemli görme gibi duyguları yaşatmakta, bu da öğrencileri çok yüksek düzeyde etkilemektedir.

Öğrencilerin yüksek düzeyde etkilendiği diğer bir öge ise Okul müdürünün konuşmalarıdır. Okul Müdürünün toplantılarda yaptığı konuşmalardan yüksek düzeyde etkilendiği görülen öğrencilerin diğer amirlerin konuşmalarından daha az etkilendikleri görülmektedir. Okulun hiyerarşik olarak en üst makamında bulunan Okul Müdürünün verdiği söz ve emirlerin icraata geçmesinin çok hızlı olması, yani hemen uygulama bulması, Okul Müdürünün konuşmalarından öğrencilerin etkilenmesinin en önemli sebebi olarak görülebilir. Bundan başka yaş faktörü de etkilenme oranını yükselten sebeplerden biri olarak değerlendirilebilir. Okul Müdürü dışında 3 P.M.Y. Okulunda da amirlerin çoğunluğunun genç olması, hatta yaş itibarıyla öğrencilere yakın yaşlarda bulunmaları, Okul Müdürünün konuşmalarının daha etkili olmasının sebeplerden biri olabilir. Bunların yanında daha samimi ve doğal davranma, babacan olma, olgun olma, bilgili olma gibi kişisel özelliklerde Okul Müdürünün konuşmalarını etkili kılan unsurlar olabilir. Ayrıca Öğrencilerin, amirleri (özellikle Sınıf Komiserlerini) ceza ve katı disiplin kavramlarıyla özdeşleştirmek gibi temel bir önyargıya sahip olmaları da amirlerin konuşmalarından etkileme oranını düşürmektedir.

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde sinema tiyatrosu etkinliklerinin Kayseri P.M.Y.O da diğer iki okula oranla daha yüksek düzeyde öğrencileri etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte Kayseri P.M.Y.O'da son teknoloji (dvd, projecter ve dolby digital ses sistemi) ile donatılmış bir sinema salonunun olması ve her hafta güncel filmlerin öğrencilere izlettirilmesi olabilir.

Tören ve toplantılar ile ilgili araştırmanın önemli bulgularından biri de 3 okulda da öğrencilerin konferanslardan etkilenmemesidir. Öğrencilerin konferanstan etkilenmemesinin sebepleri ise şöyle sıralanabilir.

- Katılımın zorunlu olması, konferans konularının yeterince öğrencinin ilgisini çekmemesi veya sunuşu hazırlayan kişinin konuya ilgiyi çekememesi,
- Ortamin konferansı sağlıklı bir şekilde dinlemek için uygun olmaması,
- Yıllık konferansların listesi planlanırken, öğrencilere fikirlerinin sorulmaması, birbirine benzer konularda konferansların düzenlenmesi ve konferans listesinin önceden ilan edilmemesi.

4.1.4. Yönetici-Öğretmen-Diğer Personelin Tutum ve Davranışlarının Etki Düzeyi

Yönetici-öğretmen, diğer personelin tutum ve davranışlarının P.M.Y.O. öğrencilerini etkileme düzeylerini belirlemek amacıyla tespit edilen dört(4) kültür ögesi ile ilgili önermeler öğrencilere verilmiş ve öğrencilerden bu önermelere katılma derecelerini belirtmeleri istenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4 Yönetici-Öğretmen, Diğer Personelin Tutum ve Davranışlarının Etki Düzeyi

KAYSERİ POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Yöneticilerin Tutum ve Davranışları	47	22,4	35	16,7	41	19,5	55	26,2	29	13,8	2,92	1,38
Öğretim Elemanlarının Tutum ve Davranışları	8	3,8	9	4,3	10	4,8	91	43,3	89	42,4	4,18	0,99
Diğer Personelin Tutum ve Davranışları	22	10,5	34	16,2	31	14,8	83	39,5	36	17,1	3,37	1,25
Arkadaşlık	12	5,7	27	12,9	24	11,4	87	41,4	56	26,7	3,72	1,17
Toplamını. Ortalaması	22	10,6	26	12,5	27	12,6	79	37,6	53	25,0	3,55	1,20
NİĞDE POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Yöneticilerin Tutum ve Davranışları	37	11,0	43	12,8	70	20,9	89	26,6	95	28,4	3,49	1,32
Öğretim Elemanlarının Tutum ve Davranışları	19	5,7	15	4,5	35	10,4	130	38,8	135	40,3	4,04	1,10
Diğer Personelin Tutum ve Davranışları	68	20,3	60	17,9	71	21,2	87	26,0	46	13,7	2,95	1,35
Arkadaşlık	26	7,8	24	7,2	33	9,9	113	33,7	134	40,0	3,92	1,23
Toplamını. Ortalaması	38	11,2	36	10,6	52	15,6	105	31,3	103	30,6	3,60	1,25
YOZGAT POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Yöneticilerin Tutum ve Davranışları	24	10,0	34	14,2	36	15,1	87	36,4	56	23,4	3,49	1,27
Öğretim Elemanlarının Tutum ve Davranışları	9	3,8	11	4,6	22	9,2	99	41,4	95	39,7	4,10	1,01
Diğer Personelin Tutum ve Davranışları	27	11,3	37	15,5	43	18,0	85	35,6	41	17,2	3,33	1,26
Arkadaşlık	19	7,9	21	8,8	31	13,0	93	38,9	69	28,9	3,74	1,21
Toplamını. Ortalaması	20	8,3	26	10,8	33	13,8	91	38,1	65	27,3	3,66	1,19

Çalışmanın bu bölümünde öğrencilerin, sırasıyla yöneticilerin, öğretim görevlilerinin, okuldaki doktor, hemşire, teknisyen yardımcısı ve polis memurları gibi yönetim ile ilgili görevleri olmayan diğer personelin ve son olarak kendi okul arkadaşlarının, hitap şekilleri, çeşitli alışkanlıkları, olaylara yaklaşım tarzları, disiplin anlayışları, ceza ve ödüllendirme yöntemleri gibi tutum ve davranışlarından meslek kültürünü kazanmaları noktasında ne düzeyde etkilendiği sorgulanmıştır.

Tablo 4.4 incelendiğinde “Yönetici-Öğretmen, Diğer Personelin Tutum ve Davranışları” başlığı altında toplanan kültür öğelerinin tamamının ortalaması Kayseri P.M.Y.O.’da 3.55, Niğde P.M.Y.O.’da 3.60 , Yozgat P.M.Y.O.’da ise 3.66 olarak bulunmuştur. 3 Polis Meslek Yüksek Okulunda da öğrencilerin Yönetici-Öğretmen, Diğer Personelin Tutum ve Davranışlarından orta derecede etkilendikleri görülmektedir.

Elde edilen bulgulardan en önemlisi, 3 okulda da öğretim elemanlarının tutum ve davranışlarının Yönetici ve diğer personele oranla çok daha fazla öğrenciyi etkilemesidir. Öğretim elemanlarının tutum ve davranışlarının öğrencileri etkileme oranı Kayseri P.M.Y.O.’da 4.18, Niğde P.M.Y.O.’da 4.04 ve Yozgat P.M.Y.O.’da 4.10 olarak bulunmuştur. Yöneticilerin tutum ve davranışlarının öğrencileri etkileme oranı Niğde ve Yozgat P.M.Y.O.’da 3.49 olarak bulunmuş olup, öğrencilerin orta derecede etkilendikleri görülmüştür. Kayseri P.M.Y.O.’da ise etkilenme oranı 2.92 gibi düşük bir ortalamaya sahiptir. Bu da öğrencilerin pek etkilenmediklerini göstermektedir. Öğrencilerin öğretim elemanlarından etkilenmesi ile yöneticilerden etkilenmesi arasındaki farkın sebebini, yöneticilik ve öğretmenlik mesleklerinin gerektirdiği rol ve görev anlayışı ile açıklamak mümkündür. Yöneticilerin okuldaki düzeni, disiplini sağlama ile ilgili görevlilerden dolayı öğretmenlere göre tavır ve davranışlarında daha katı ve sert bir üslup belirlmesi, Öğretmenlerin ise etkili bir eğitim için daha demokratik, öğrencilerin kendini rahatça ifade edebilmesine fırsat tanıyan ve karşılıklı etkileşime önem veren bir üslup belirlmesi, öğrencilerin yöneticilere göre öğretim elamanlarından daha fazla etkilenmesinin temel sebebi olarak görülebilir.

Diğer personelin (doktor, hemşire, teknisyen yardımcısı ve polis memuru) tutum ve davranışlarından etkilenme oranı; Kayseri P.M.Y.O.’da 3.37, Niğde P.M.Y.O.’da 2.95, Yozgat P.M.Y.O.’da 3.33 bulunmuştur. Kayseri ve Yozgat P.M.Y.O.’da diğer

personelin tutum ve davranışlarından öğrencilerinin orta derecede etkilendiği, Niğde P.M.Y.O da ise pek etkilenmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

4.1.5. Temel Değer, İnanç Ve Normların Etki Düzeyi

Temel değer, inanç ve normların P.M.Y.O. öğrencilerini etkileme düzeylerini belirlemek amacıyla tespit edilen dört (4) kültür ögesi ile ilgili önermeler öğrencilere verilmiş ve öğrencilerden bu önermelere katılma derecelerini belirtmeleri istenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5 Temel Değer, İnanç ve Normların Etki Düzeyi

KAYSERİ POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Kural ve Kaideler	12	5,7	16	7,6	27	12,9	70	33,3	80	38,1	3,93	1,17
İnanç ve Değerler	3	1,4	0	0,0	3	1,4	35	16,7	167	79,5	4,75	0,63
Teşkilatın İçsel İmajı	15	7,1	22	10,5	14	6,7	47	22,4	109	51,9	4,03	1,30
Teşkilatın Amaçları	71	33,8	49	23,3	20	9,5	40	19,0	27	12,9	2,53	1,45
Toplamını. Ortalaması	25	12,0	22	10,4	16	7,6	48	22,9	96	45,6	3,81	1,14
NİĞDE POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Kural ve Kaideler	18	5,4	20	6,0	25	7,5	111	33,1	158	47,2	4,12	1,13
İnanç ve Değerler	4	1,2	0	0,0	3	0,9	45	13,4	281	83,9	4,80	0,57
Teşkilatın İçsel İmajı	53	15,8	40	11,9	30	9,0	70	20,9	141	42,1	3,62	1,51
Teşkilatın Amaçları	129	38,5	81	24,2	37	11,0	44	13,1	42	12,5	2,37	1,43
Toplamını. Ortalaması	51	15,2	35	10,5	24	7,1	68	20,1	156	46,4	3,72	1,16
YOZGAT POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU												
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		ortalama	Standart Sapma
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
İFADELER	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Kural ve Kaideler	11	4,6	16	6,7	24	10,0	75	31,4	112	46,9	4,10	1,12
İnanç ve Değrlr	0	0,0	1	0,4	3	1,3	37	15,5	195	81,6	4,81	0,46
Teşkilatın İçsel İmajı	28	11,7	22	9,2	17	7,1	56	23,4	114	47,7	3,87	1,41
Teşkilatın Amaçları	86	36,0	70	29,3	19	7,9	38	15,9	24	10,0	2,34	1,37
Toplamını. Ortalaması	31	13,1	27	11,4	16	6,6	52	21,5	111	46,5	3,78	1,09

Tablo 4.5 incelendiğinde “Temel değer, inanç ve normlar” başlığı altında toplanan kültür öğelerinin tamamının ortalaması Kayseri P.M.Y.O.’da 3.81, Niğde P.M.Y.O.’da 3.72 , Yozgat P.M.Y.O.’da ise 3.78 olarak bulunmuştur. 3 Polis Meslek Yüksek Okulunda da öğrencilerin Temel değer, inanç ve normlardan etkilendikleri görülmektedir.

Disiplinli olma, sorumlulukların bilincinde olma, fedakarca davranabilme, hoşgörülü olma, Atatürk ilkelerine bağlılık, bayrağa, milli marşa saygı, göreve bağlılık, sadakat, şehitlik bilincine sahip olma vb. inanç ve değerleri benimseyen ve davranış olarak gösteren polis memurları yetiştirme Polis Meslek Yüksek Okullarının en önemli amaçları arasında yer almaktadır. Bu çalışmada da bu amacın öğrencilerin örgütlerinin kültürlerini kazanmasındaki etki derecesi sorgulanmış ve 3 okulda da yukarıda bahsedilen inanç ve değerlerden öğrencilerin çok yüksek düzeyde etkilendikleri görülmüştür. Okulda uygulanan normların öğrencileri etkileme derecesi ise; 3 okulda da inanç ve değerler kadar yüksek olmamakla birlikte etkilediği görülmektedir.

Araştırmanın önemli sonuçlarından biri de, 3 okulda da öğrencilerin, toplum nazarında teşkilatlarının imajını olumsuz olarak algılamamalarıdır. Örgüt dışındakilerin örgütü nasıl gördüklerine dair örgüt üyelerinin zihninde oluşan imajın olumlu olması üyelerin örgüte bağlılığını etkilemektedir. Eğer örgütün üyesi içinde bulunduğu örgüt hakkında toplumun intibasının olumsuz olduğunu düşünüyorsa örgüte bağlılığı zayıf, toplumun kendi örgütü hakkındaki izlenimlerinin olumlu olduğunu düşünüyorsa da örgütüne bağlılığı kuvvetli olacaktır. Araştırma neticesinde de P.M.Y.O. öğrencileri teşkilatlarının toplum gözündeki imajının olumlu olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu da onların mesleklerine, teşkilatına bağlılıklarının kuvvetli olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın birinci alt problemine ait son bulgu ise P.M.Y.O. öğrencilerinin teşkilatlarının amaçlarını tam ve açık olarak bilmedikleridir. Örgüt içi sosyalleşme sürecinde örgüt amaçlarının üyelerce iyi özümsemesi çok önemli görülmektedir. Bu netice P.M.Y.O. öğrencilerinin henüz örgüt içi sosyalleşmelerini tamamlamadıklarını göstermektedir.

4.2. Üç Farklı Polis Meslek Yüksek Okulundaki Öğrencilerinin Örgütsel Kültür Öğelerinden Etkilenme Düzeyleri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Bu başlıkta, araştırmanın örneklemini oluşturan 3 farklı Polis Meslek Yüksek Okulunun öğrencilerinin örgütsel kültür öğelerinden etkilenme düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıkların mevcut olup, olmadığına dair bulgular verilmiş ve yorumlanmıştır. Öğrencilerin kültür öğelerinden etkilenmelerinde istatistiki açıdan fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla her kültür ögesi ile ilgili 3 okulun verilerini ayrı ayrı gösteren çapraz tablolar yapılmış ve ki-kare testi uygulanmıştır.

Tablo 4.6. İllere Göre Üniformanın Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Üniforma					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
	Kayseri	11 %32,4	11 %23,9	7 %10,8	57 %32,9	123 %26,6
	Niğde	15 %44,1	17 %37,0	26 %40,0	62 %35,8	213 %46,1
	Yozgat	8 %23,5	18 %39,1	32 %49,2	54 %31,2	126 %27,3
	Toplam	34	46	65	173	462
		%100,0%	%100,0%	%100,0%	%100,0%	%100,0%

$$X^2 = 23,602 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.6. da iller ile üniformanın öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,003 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.6. da görüldüğü gibi üniformadan etkilenme düzeyleri açısından Niğde ile diğer iki okul arasında fark vardır. Niğde P.M.Y.O da Üniformadan etkilenme düzeylerinden “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğinin yüzdesi 46, “Katılıyorum” seçeneğinin yüzdesi ise 36 iken Kayseri P.M.Y.O da bu oranlar %26 ve 32, Yozgat P.M.Y.O da ise %27 ve %31 dir.

Tablo 4.7. de iller ile öğrencilerin selamlamadan etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,022 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. İllere göre öğrencilerin selamlamadan etkileme düzeyleri karşılaştırıldığında Niğde ile diğer iki okul arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Öğrencilerin etkilenme düzeylerini gösteren seçenekler

incelendiğinde Niğde P.M.Y.O'daki değerler diğer 2 okula oranla daha yüksektir. Kayseri ve Yozgat P.M.Y.O'daki değerler ise birbirine yakındır.

Tablo 4.7. İllere Göre Selamlamanın Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Selamlaşma			
	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	24 %36,4	13 %27,7	69 %27,4	103 %24,9
Niğde	20 %30,3	28 %59,6	100 %39,7	185 %44,7
Yozgat	22 %33,3	6 %12,8	83 %32,9	126 %30,4
	66 %100,0	47 %100,0	252 %100,0	414 %100,0

$$X^2 = 14,809 \quad sd = 6 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.8. İllere Göre Rütbenin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Rütbelere			
	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	5 %33,3	8 %24,2	77 %29,8	117 %24,7
Niğde	5 %33,3	7 %21,2	102 %39,5	220 %46,5
Yozgat	5 %33,3	18 %54,5	79 %30,6	136 %28,8
	15 %100,0	33 %100,0	258 %100,0	473 %100,0

$$X^2 = 12,591 \quad sd = 4 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.8. de iller ile rütbenin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,013 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Öğrencilerin etkilenme düzeylerini gösteren seçenekler incelendiğinde en göze çarpan farklılık, Yozgat P.M.Y.O da “Kararsızım” seçeneğinin işaretleyenlerin oranı %54,5 iken Kayseri P.M.Y.O.’da %24, Niğde P.M.Y.O da ise %21’dir. “Kesinlikle Katılıyorum” ve “Katılıyorum” seçenekleri incelendiğinde ise Niğde P.M.Y.O.’daki değerlerin (%46,% 39,5) Kayseri P.M.Y.O.daki değerlerden (%29, %24) ve Yozgat P.M.Y.O.’daki değerlerden(%30, %29) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9 da iller ile silahın öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,008 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Öğrencilerin etkilenme düzeylerini gösteren seçenekler incelendiğinde Niğde P.M.Y.O. ile diğer iki okul arasında fark olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9. İllere Göre Silahın Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Silah				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	7 %21,9	24 %33,3	26 %36,1	72 %30,6	78 %21,4
Niğde	18 %56,3	31 %43,1	24 %33,3	82 %34,9	175 %47,9
Yozgat	7 %21,9	17 %23,6	22 %30,6	81 %34,5	112 %30,7
	32 %100,0	72 %100,0	72 %100,0	235 %100,0	365 %100,0

$$X^2 = 20,769 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.10. İllere Göre Sınıf Flamalarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Sınıf Flamaları				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	20 %33,9	22 %33,8	23 %27,7	81 %33,3	62 %29,5
Niğde	21 %35,6	23 %35,4	33 %39,8	106 %43,6	100 %47,6
Yozgat	18 %30,5	20 %30,8	27 %32,5	56 %23,0	48 %22,9
	59 %100,0	65 %100,0	83 %100,0	243 %100,0	210 %100,0

$$X^2 = 8,047 \quad sd = 8 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.10 da iller ile sınıf flamalarının öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.429 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.11 de iller ile marşların öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0,402 bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel açıdan fark bulunmamıştır.

Tablo 4.11. İllere Göre Marşların Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Marşlar			
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Kayseri	6	40	164
		%33,3	%32,8	%25,5
	Niğde	6	45	284
		%33,3	%36,9	%44,1
	Yozgat	6	37	196
		%33,3	%30,3	%30,4
		18	122	644
		%100,0	%100,0	%100,0

$$X^2 = 4,027 \quad sd = 4 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.12 İllere Göre Okulun Mimarisinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Okul Mimarisi					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
	Kayseri	5	29	21	90	64
		%7,0	%20,9	%15,2	%35,3	%37,4
	Niğde	47	60	68	88	68
		%66,2	%43,2	%49,3	%34,5	%39,8
	Yozgat	19	50	49	77	39
		%26,8	%36,0	%35,5	%30,2	%22,8
		71	139	138	255	171
		%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0

$$X^2 = 53,986 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.12 de iller ile okulların mimari özelliklerinin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Öğrencilerin etkilenme düzeylerini gösteren seçenekler incelendiğinde Niğde P.M.Y.O.'da "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneğini işaretleyenlerin oranı %66 iken bu oran Kayseri P.M.Y.O.'da %7, Yozgat P.M.Y.O.'da ise %26 dır.

Tablo 4.13 de iller ile okulların fiziki çevresinin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Öğrencilerin etkilenme düzeylerini gösteren

seçenekler incelendiğinde “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum” ve “Kararsızım” seçeneklerini işaretleyenlerin oranı Niğde P.M.Y.O.’da diğer iki okula oranla çok yüksektir.

Tablo 4.13.İllere Göre Okulun evresinin ėrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Okulun Çevresi					
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
	Kayseri	16	31	18	101	44
		%19,3	%20,8	%21,4	%31,2	%32,4
	Niğde	57	85	47	102	40
		%68,7	%57,0	%56,0	%31,5	%29,4
	Yozgat	10	33	19	121	52
		%12,0	%22,1	%22,6	%37,3	%38,2
		83	149	84	324	136
		%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0

$$X^2 = 69,572 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.14.İllere Göre Okulun Tesislerinin ėrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Tesisler					
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
	Kayseri	6	33	8	87	74
		%2,2	%15,2	%21,6	%56,9	%70,5
	Niğde	165	100	17	34	18
		%61,8	%46,1	%45,9	%22,2	%17,1
	Yozgat	96	84	12	32	13
		%36,0	%38,7	%32,4%	%20,9	%12,4
		267	217	37	153	105
		%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0

$$X^2 = 276,126 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.14 de iller ile okulların tesislerinin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.14 deki öğrencilerin etkilenme düzeylerini gösteren seçenekler incelendiğinde Kayseri P.M.Y.O ile diğer iki okul arasında yüksek düzeyde bir farklılık görülmektedir.

Tablo 4.15 de iller ile okulların bakım ve temizliğinin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,004 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 4.15 İllere Göre Okulun Bakımı Ve Temizliğinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Okulun Bakımı			
	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	11 %28,2	6 %15,4	80 %34,5	111 %23,8
Niğde	21 %53,8	20 %51,3	76 %32,8	213 %45,6
Yozgat	7 %17,9	13 %33,3	76 %32,8	143 %30,6
	39 %100,0	39 %100,0	232 %100,0	467 %100,0

$$X^2 = 19,252 \quad sd = 6 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.16 İllere Göre Şikayet Kutusunun Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Şikayet Kutusu				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	39 %24,2	45 %32,4	36 %33,0	55 %32,7	35 %17,3
Niğde	110 %68,3	79 %56,8	60 %55,0	46 %27,4	35 %17,3
Yozgat	12 %7,5	15 %10,8	13 %11,9	67 %39,9	132 %65,3
	161 %100,0	139 %100,0	109 %100,0	168 %100,0	202 %100,0

$$X^2 = 230,382 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.16 da iller ile şikayet kutusunun öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Şikayet kutusundan öğrencilerin etkileme düzeyleri incelendiğinde diğer iki okula oranla Yozgat P.M.Y.O.'da etkilenmenin çok yüksek olduğunu, Niğde P.M.Y.O.'da ise tam tersi olarak etkilenmenin çok düşük olduğunu görüyoruz.

Tablo 4.17 de iller ile büyüklerimiz panosunun öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 4.17 İllere Göre Büyüklerimiz Panosunun Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Büyüklerimiz Panosu				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	17 %34,7	45 %36,0	41 %33,1	75 %26,8	32 %17,6
Niğde	14 %28,6	33 %26,4	40 %32,3	114 %40,7	111 %61,0
Yozgat	18 %36,7	47 %37,6	43 %34,7	91 %32,5	39 %21,4
	49 %100,0	125 %100,0	124 %100,0	280 %100,0	182 %100,0

$$X^2 = 48,783 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.18 İllere Göre Basından Seçmeler Panosu Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Basından Seçmeler Panosu				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	10 %20,8	42 %26,6	27 %26,5	89 %29,1	42 %27,3
Niğde	23 %47,9	63 %39,9	46 %45,1	128 %41,8	66 %42,9
Yozgat	15 %31,3	53 %33,5	29 %28,4	89 %29,1	46 %29,9
	48 %100,0%	158 %100,0	102 %100,0	306 %100,0	154 %100,0

$$X^2 = 2,772 \quad sd = 8 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.18 de iller ile basından seçmeler panosunun öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.948 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.19 da iller ile polis yıldızının öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.19 incelendiğinde Niğde P.M.Y.O.'da öğrencilerin etkilenme oranı %48,7 gibi yüksek bir oran iken Kayseri P.M.Y.O.'da etkilenme oranı %23,6 , Yozgat P.M.Y.O.'da ise % 27,7 dir.

Tablo 4.19 İllere Göre Polis Yıldızının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Polis Yıldızı			
		Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Kayseri	13	69	125
		%36,1	%33,0	%23,6
	Niğde	13	60	258
		%36,1	%28,7	%48,7
	Yozgat	10	80	147
		%27,8	%38,3	%27,7
		36	209	530
	%100,0	%100,0	%100,0	

$$X^2 = 26,166 \quad sd = 4 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.20 İllere Göre Amirlerin Konuşmalarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Amirlerin Konuşmaları					
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
	Kayseri	14	20	26	90	60
		%24,1	%28,2	%33,3	%30,0	%22,1
	Niğde	22	25	21	119	144
		%37,9	%35,2	%26,9	%39,7	%52,9
	Yozgat	22	26	31	91	68
		%37,9	%36,6	%39,7	%30,3	%25,0
		58	71	78	300	272
	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	

$$X^2 = 24,805 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.20 de iller ile amirlerin konuşmalarının öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,002 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.20 incelendiğinde "Kesinlikle Katılmıyorum" ve "Katılmıyorum" seçeneklerini işaretleyenlerin oranının Niğde P.M.Y.O.'da (%52,9 - %39,7) diğer iki okula oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.21 de iller ile gezilerin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.091 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.21 İllere Göre Gezilerin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Geziler				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	18 %42,9	19 %31,1	19 %28,4	43 %25,7	105 %24,5
Niğde	16 %38,1	29 %47,5	26 %38,8	63 %37,7	195 %45,6
Yozgat	8 %19,0	13 %21,3	22 %32,8	61 %36,5	128 %29,9
	42 %100,0	61 %100,0	67 %100,0	167 %100,0	428 %100,0

$$X^2 = 13,656 \quad sd = 8 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.22 İllere Göre Moral Gecelerinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Moral Geceleri				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	11 %47,8	12 %50,0	10 %43,5	49 %30,1	128 %23,4
Niğde	5 %21,7	5 %20,8	9 %39,1	64 %39,3	249 %45,4
Yozgat	7 %30,4	7 %29,2	4 %17,4	50 %30,7	171 %31,2
	23 %100,0	24 %100,0	23 %100,0	163 %100,0	548 %100,0

$$X^2 = 21,974 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.22 de iller ile moral gecelerinin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,005 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.22 incelendiğinde özellikle Niğde P.M.Y.O da etkilenme oranları (%45 - %39) Kayseri P.M.Y.O daki (%23 - %30) ve Yozgat P.M.Y.O daki (%31 - %30) etkilenme oranları göre yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.23 de iller ile konferansların öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.23 incelendiğinde Niğde P.M.Y.O da öğrencilerin etkilenmediğini gösteren seçeneklerin oranı %61 - %40,3 gibi yüksek iken Kayseri P.M.Y.O da etkilenilmediğini gösteren bu oranlar %8,7 - %28,5 , Yozgat P.M.Y.O da ise bu oranlar %30,2 - %31,3 dür.

Tablo 4.23 İllere Göre Konferansların Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Konferanslar				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	15 %8,7	41 %28,5	32 %28,1	88 %41,3	34 %24,3
Niğde	105 %61,0	58 %40,3	47 %41,2	64 %30,0	60 %42,9
Yozgat	52 %30,2	45 %31,3	35 %30,7	61 %28,6	46 %32,9
	172 %100,0	144 %100,0	114 %100,0	213 %100,0	140 %100,0

$$X^2 = 60,593 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.24 İllere Göre Sinema-Tiyatro Etkinliklerinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Sinema Tiyatro Etkinlikleri				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	3 %7,9	7 %17,9	5 %12,8	53 %26,2	138 %38,4
Niğde	27 %71,1	22 %56,4	15 %38,5	73 %36,1	149 %41,5
Yozgat	8 %21,1	10 %25,6	19 %48,7	76 %37,6	72 %20,1
	38 %100,0	39 %100,0	39 %100,0	202 %100,0	359 %100,0

$$X^2 = 54,231 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.24 de iller ile sinema-tiyatro etkinliklerinin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 4.25 İllere Göre Spor Yarışmalarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Spor Yarışmaları				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	3 %14,3	6 %27,3	8 %27,6	85 %30,7	104 %24,4
Niğde	11 %52,4	9 %40,9	14 %48,3	117 %42,2	180 %42,3
Yozgat	7 %33,3	7 %31,8	7 %24,1	75 %27,1	142 %33,3
	21 %100,0	22 %100,0	29 %100,0	277 %100,0	426 %100,0

$$X^2 = 7,050 \quad sd = 8 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.25 de iller ile spor yarışmalarının öğrencileri etkilme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.531 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.26 İllere Göre Öğrenci Temsilcileri ile Görüşmenin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Öğrenci Temsilcileri ile Görüşme			
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	40 %46,5	24 %33,3	68 %37,6	73 %30,3
Niğde	35 %40,7	37 %51,4	93 %51,4	137 %56,8
Yozgat	11 %12,8	11 %15,3	20 %11,0	31 %12,9
	86 %100,0	72 %100,0	181 %100,0	241 %100,0

$$X^2 = 9,098 \quad sd = 6 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.26 de iller ile öğrenci temsilcileri ile görüşmenin öğrencileri etkilme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.168 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.27 İllere Göre Okul Müdürünün Konuşmalarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Okul Müdürünün konuşmaları		
	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	26 %57,8	99 %48,5	81 %15,4
Niğde	6 %13,3	34 %16,7	291 %55,3
Yozgat	13 %28,9	71 %34,8	154 %29,3
	45 %100,0	204 %100,0	526 %100,0

$$X^2 = 140,787 \quad sd = 4 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.27 de iller ile okul müdürünün konuşmalarının öğrencileri etkilme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.27 incelendiğinde öğrencilerin yüksek düzeyde etkilene oranı Niğde'de %55,3 iken Kayseri P.M.Y.O'da bu oran %

15,4 , Yozgat P.M.Y.O da ise %29,3 bulunmuş olup, Niğde P.M.Y.O ile diğer iki okul arasında önemli bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 4.28 İllere Göre Kahramanlıkların Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Kahramanlık			
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	24 %38,7	18 %20,7	95 %27,9	69 %24,2
Niğde	24 %38,7	26 %29,9	142 %41,6	140 %49,1
Yozgat	14 %22,6	43 %49,4	104 %30,5	76 %26,7
	62 %100,0	87 %100,0	341 %100,0	285 %100,0

$$X^2 = 24,604 \quad sd = 6 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.28 de iller ile kahramanlıkların öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.28 incelendiğinde öğrencilerin etkilenme düzeylerinin oranları Niğde da %49,1 - %41,6 iken Kayseri P.M.Y.O da bu oranlar %24,2 - %27,9 , Yozgat P.M.Y.O da ise %26, – %30,5 bulunmuş olup, Niğde P.M.Y.O ile diğer iki okul arasında önemli bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 4.29 İllere Göre Okulun Değişik Yerlerindeki Veciz Sözlerin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Okulun Değişik Yerlerindeki Veciz Sözler				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	7 %21,2	8 %20,0	8 %21,6	98 %33,3	84 %23,0
Niğde	18 %54,5	15 %37,5	11 %29,7	104 %35,4	180 %49,2
Yozgat	8 %24,2	17 %42,5	18 %48,6	92 %31,3	102 %27,9
	33 %100,0	40 %100,0	37 %100,0	294 %100,0	366 %100,0

$$X^2 = 25,423 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.29 da iller ile okulun değişik yerlerindeki veciz sözlerin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 4.30 İllere Göre Okulun Değişik Tesis ve Dershanelerine Şehit İsimlerinin Verilmesinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Şehit isimleri			
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	6 %27,3	7 %21,9	40 %29,6	153 %27,6
Niğde	9 %40,9	19 %59,4	48 %35,6	234 %42,2
Yozgat	7 %31,8	6 %18,8	47 %34,8	168 %30,3
	22 %100,0	32 %100,0	135 %100,0	555 %100,0

$$X^2 = 6,511 \quad sd = 6 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.30 da iller ile okulun değişik tesis ve dershanelerine şehit isimlerinin verilmesinin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.368 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.31 İllere Göre Lider ve Kahraman Olarak Atatürk'ün Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Lider ve Kahraman Olarak Atatürk		
	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	16 %36,4	40 %31,7	150 %25,0
Niğde	16 %36,4	44 %34,9	270 %44,9
Yozgat	12 %27,3	42 %33,3	181 %30,1
	44 %100,0	126 %100,0	601 100,0

$$X^2 = 6,820 \quad sd = 4 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.31 de iller ile lider ve kahraman olarak Atatürk'ün öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.146 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.32 de iller ile on nisan polis bayramı töreninin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,008 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 4.32 İllere Göre On Nisan Polis Bayramı Töreninin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	On Nisan Polis Bayramı Töreni				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	10 %27,0	10 %27,8	16 %28,6	68 %29,1	101 %24,8
Niğde	10 %27,0	13 %36,1	18 %32,1	85 %36,3	202 %49,5
Yozgat	17 %45,9	13 %36,1	22 %39,3	81 %34,6	105 %25,7
	37 %100,0	36 %100,0	56 %100,0	234 %100,0	408 %100,0

$$X^2 = 20,685 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.33 İllere Göre Bayrak Töreninin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Bayrak Töreni			
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	28 %36,8	24 %31,6	70 %27,5	83 %22,7
Niğde	25 %32,9	21 %27,6	89 %34,9	196 %53,7
Yozgat	23 %30,3	31 %40,8	96 %37,6	86 %23,6
	76 %100,0	76 %100,0	255 %100,0	365 %100,0

$$X^2 = 38,108 \quad sd = 6 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.33 de iller ile bayrak töreninin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 4.34 İllere Göre Kahramanlık Öykülerinin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Kahramanlık Öyküleri			
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	8 %23,5	11 %21,2	102 %32,6	85 %22,7
Niğde	15 %44,1	19 %36,5	107 %34,2	189 %50,5
Yozgat	11 %32,4	22 %42,3	104 %33,2	100 %26,7
	34 %100,0	52 %100,0	313 %100,0	374 %100,0

$$X^2 = 23,068 \quad sd = 6 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.34 de iller ile kahramanlık öykülerinin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 4.35 İllere Göre Yöneticilerin Tutum ve Davranışlarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Yöneticilerin Tutum ve Davranışları				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	47 %43,5	35 %31,3	41 %27,9	55 %23,8	29 %16,1
Niğde	37 %34,3	43 %38,4	70 %47,6	89 %38,5	95 %52,8
Yozgat	24 %22,2	34 %30,4	36 %24,5	87 %37,7	56 %31,1
	108 %100,0	112 %100,0	147 %100,0	231 %100,0	180 %100,0

$$X^2 = 37,115 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.35 de iller ile yöneticilerin tutum ve davranışlarının öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 4.36 İllere Göre Öğretim Elemanlarının Tutum ve Davranışlarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Öğretim Elemanlarının Tutum ve Davranışları				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	8 %22,2	9 %25,7	10 %14,9	91 %28,4	90 %28,1
Niğde	19 %52,8	15 %42,9	35 %52,2	130 %40,6	135 %42,2
Yozgat	9 %25,0	11 %31,4	22 %32,8	99 %30,9	95 %29,7
	36 %100,0	35 %100,0	67 %100,0	320 %100,0	320 %100,0

$$X^2 = 7,536 \quad sd = 8 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.36 da iller ile öğretim elemanlarının tutum ve davranışlarının öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.480 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.37 İllere Göre Diğer Personelin Tutum ve Davranışlarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Diğer Personelin Tutum ve Davranışları				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	22 %18,8	34 %26,0	31 %21,4	83 %32,5	36 %29,3
Niğde	68 %58,1	60 %45,8	71 %49,0	87 %34,1	46 %37,4
Yozgat	27 %23,1	37 %28,2	43 %29,7	85 %33,3	41 %33,3
	117 %100,0	131 %100,0	145 %100,0	255 %100,0	123 %100,0

$$X^2 = 24,451 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.37 de iller ile diğer personelin tutum ve davranışlarının öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,002 düzeyinde istatistiksel olarak yüksek anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.37 de görüldüğü gibi Niğde P.M.Y.O.'da etkilenme düzeylerini gösteren oranlar diğer iki okula göre daha düşüktür.

Tablo 4.38 İllere Göre Öğrencilerin Birbirlerine Karşı Tutum ve Davranışlarının Kendilerini Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Arkadaşlık				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	12 %21,1	27 %37,5	24 %27,3	87 %29,7	56 %21,6
Niğde	26 %45,6	24 %33,3	33 %37,5	113 %38,6	134 %51,7
Yozgat	19 %33,3	21 %29,2	31 %35,2	93 %31,7	69 %26,6
	57 %100,0	72 %100,0	88 %100,0	293 %100,0	259 %100,0

$$X^2 = 17,777 \quad sd = 8 \quad P < 0,05$$

Tablo 4.38 de iller ile öğrencilerin birbirlerine karşı tutum ve davranışlarının kendilerini etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, değişkenler arasında 0,023 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 4.39 da iller ile okuldaki hayatın düzenli seyri için uygulanan kuralların öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.467 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.39 İllere Göre Mesleki Dilin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Kural ve Kaideler				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	12	16	27	70	80
	%29,3	%30,8	%35,5	%27,3	%22,9
Niğde	18	20	25	111	158
	%43,9	%38,5	%32,9	%43,4	%45,1
Yozgat	11	16	24	75	112
	%26,8	%30,8	%31,6	%29,3	%32,0
	41	52	76	256	350
	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0

$$X^2 = 7,666 \quad sd = 8 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.40 İllere Göre İnanç ve Değerlerin Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	İnanç ve Değerler		
	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	6	35	167
	%35,3	%29,9	%26,0
Niğde	7	45	281
	%41,2	%38,5	%43,7
Yozgat	4	37	195
	%23,5	%31,6	%30,3
	17	117	643
	%100,0	%100,0	%100,0

$$X^2 = 2,015 \quad sd = 4 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.40 da iller ile inanç ve değerlerin öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.733 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.41 İllere Göre Teşkilatın İmajının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Teşkilatın imajı				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kayseri	15	22	14	47	109
	%15,6	%26,2	%23,0	%27,2	%29,9
Niğde	53	40	30	70	141
	%55,2	%47,6	%49,2	%40,5	%38,7
Yozgat	28	22	17	56	114
	%29,2	%26,2	%27,9	%32,4	%31,3
	96	84	61	173	364
	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0

$$X^2 = 13,286 \quad sd = 8 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.41 de iller ile teşkilatın imajının öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.102 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4.42 İllere Göre Teşkilat Amaçlarının Öğrencileri Etkileme Düzeylerinin Dağılımı

İLLER	Teşkilat Amaçları				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kayseri	71 %24,8	49 %24,5	20 %26,3	40 %32,8	27 %29,0
Niğde	129 %45,1	81 %40,5	37 %48,7	44 %36,1	42 %45,2
Yozgat	86 %30,1	70 %35,0	19 %25,0	38 %31,1	24 %25,8
	286 %100,0	200 %100,0	76 %100,0	122 %100,0	93 %100,0

$$X^2 = 8,045 \quad sd = 8 \quad P > 0,05$$

Tablo 4.42 de iller ile teşkilatın amaçlarının öğrencileri etkileme düzeyleri arasında ki-kare testi yapılmış, sonuç 0.429 bulunmuştur. Bu sonuca göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

- 1- Beş temel kategoriye ayırdığımız örgüt kültürü öğelerinden öğrencileri en çok etkileyen, okulda benimsetilmeye çalışan mesleğe ve hayata dair “*inanç ve değerlerdir*”.
- 2- Fiziksel sembollerden üniforma, rütbelere, marşlar, polis amblemi ve okulun çevresinin bakım ve temizliği 3 okulda da öğrencileri yüksek düzeyde etkileyen öğelerdir. Her 3 okulda da marşlar öğrencilerin en yüksek düzeyde etkilendiği kültür öğesidir.
- 3- Öğrenciler diğer fiziksel semboller olan silahtan, sınıf flamasından, şeref flamasından, büyüklerimiz panosundan, basından seçmeler panosundan, okulun binalarının mimari özellikleri ve tesislerin spor ve faaliyetler yeterli olup, olmama durumundan orta düzeyde etkilenmişlerdir.
- 4- Fiziksel sembol olarak şikayet kutusu Kayseri ve Niğde P.M.Y.O da öğrencileri etkilemezken, Yozgat P.M.Y.O da öğrencileri yüksek düzeyde etkilemiştir.
- 5- Yeni kurulmuş ve henüz birçok tesisi inşaat halinde olan Niğde P.M.Y.O da okulun mimari özellikleri, tesislerin spor ve sosyal faaliyetler için yeterlilik durumu, çevrenin bakım ve temizliği gibi öğelerin etki düzeyi çok düşüktür. Öğrenciler bu öğelerden etkilenmemişlerdir. Bu öğelerden etkilenme açılarından Niğde P.M.Y.O ile diğer 2 okul arasında önemli bir fark vardır.
- 6- Öğrencileri etkileyen bir sembol olarak Şeref Flaması sadece Kayseri P.M.Y.O da kullanılmaktadır.
- 7- Fiziksel sembollerden üniforma, rütbelere, selamlama, silah Niğde P.M.Y.O öğrencilerini Kayseri ve Yozgat P.M.Y.O öğrencilerine oranla daha yüksek düzeyde etkilemiştir. Sadece Yozgat P.M.Y.O da öğrenciler tesislerin spor ve sosyal faaliyetler için yeterlilik durumundan etkilenmemiş, yani tesisleri yetersiz bulmuşlardır. Kayseri P.M.Y.O ise özellikle çevrenin bakımlı, yeşil ve temiz olması ve tesislerin yeterlilik durumu öğrencileri çok yüksek düzeyde etkilemiştir.

- 8- Öğrencilerin Polis Ambleminden etkilenmeleri açısından 3 okul arasında fark mevcuttur. Etkilenme Niğde P.M.Y.O da diğer 2 okula oranla çok daha yüksektir.
- 9- Fiziksel sembollerden sadece sınıf flamaları ve marşlar açısından 3 okulun öğrencilerinin etkilenmeleri arasında anlamlı fark yoktur.
- 10- Temel kültür ögesi olan toplantı ve törenlerden öğrenciyi en çok etkileyen öge her 3 okulda da moral geceleridir. Öğrencilerin etkilenmediği tek öge ise konferanslardır.
- 11- Temel kültür ögesi olan toplantı ve törenlerden 10 Nisan polis bayramı töreni ve etkinlikleri, spor yarışmaları, okul müdürünün konuşmaları öğrencileri yüksek düzeyde etkileyen diğer kültür öğeleridir.
- 12- Temel kültür ögesi olan toplantı ve törenlerden sıralı amirlerin konuşmaları, geziler, öğrenci temsilcileri ile görüşme ve bayrak töreni orta derecede öğrencileri etkilemiştir.
- 13- Kayseri P.M.Y.O da moral gecelerinden de daha yüksek düzeyde öğrencileri etkileyen öge; sinema tiyatro etkinlikleridir. Diğer 2 okulda bu kültür ögesinden etkilenme Kayseri ye göre çok düşüktür.
- 14- Amirlerin konuşmalarından, moral gecelerinden, konferanslar, sinema-tiyatro etkinliklerinden, okul müdürünün konuşmalarından etkilenme açısından 3 okul arasında anlamlı farklar mevcuttur.
- 15- Amirlerin konuşmalarından ve moral gecelerinden Niğde P.M.Y.O öğrencileri diğer iki okula oranla daha çok etkilenmişlerdir.
- 16- Öğrencilerin etkilenmediği bir kültür ögesi olan konferanslardan etkilenmeme oranı en yüksek olan okul Niğde P.M.Y.O dur. Onu Yozgat P.M.Y.O. takip etmekte, etkilenmeme oranı en düşük olan okul ise Kayseri P.M.Y.O dur Yani Kayseri de konferansların etkililik oranı diğer 2 okula göre daha yüksektir.
- 17- Okul Müdürünün konuşmalardan etkilenme açısından bir sıralama yaparsak, ilk sırada Niğde P.M.Y.O, daha sonra Yozgat P.M.Y.O, daha sonra ise Kayseri P.M.Y.O gelmektedir. Özellikle Niğde ile diğer iki il arasında fark çok yüksektir.
- 18- Toplantı ve törenler başlığı altında sıraladığımız kültür öğelerinden geziler, spor yarışmaları, öğrenci temsilcileri ile görüşme öğrencilerin etkilenmesi açısından 3 okul arasında fark yoktur.
- 19- Kahramanlıklar ve öyküler başlığı altında toplanan kültür öğelerinden 3 okulda da öğrencileri en yüksek derecede etkileyen öge, okulun değişik binalarına, dershanelerine anfilerine ve tesislerine şehit isimlerinin verilmesidir.

- 20- Kahramanlıklar ve öyküler başlığı altında toplanan kültür öğelerinden, öğretmenler ile idarecilerin, Cumhuriyetin ve güçlü devlet olmanın önemine, büyük devlet adamlarının kahramanlıklarına, meslek büyüklerimizin yaşamış olduğu ibret verici olaylara dair anlattıkları anekdotlar, Atatürk ve diğer Türk kahramanlarının, dershaneler, içtima alanı ve okulun çeşitli yerlerinde herkesin görebileceği bir şekilde yer alan veciz sözleri öğrencileri etkileyen diğer kültür öğeleridir.
- 21- Atatürk'ten bir lider ve kahraman olarak yüksek düzeyde etkilenen öğrenciler, Atatürk'ün fikirlerini, yapmış olduğu inkılapları, politik ve felsefi görüşlerini anlamak için faaliyette bulunma, araştırma yapma noktasında yüksek oranda tutum ve davranış geliştirememektedirler.
- 22- Şehit isimlerinden, bir lider ve kahraman olarak Atatürk'ten etkilenme açısından okullar arasında fark yoktur.
- 23- Her 3 okulda da öğrencilerin öğretim elamanlarının tutum ve davranışlarından etkilenme derecesi yönetici ve diğer personelden etkilenmeye oranla daha yüksektir.
- 24- Her 3 okulda öğrenciler diğer personelin (doktor, hemşire, polis memuru, teknisyen yardımcısı) tutum ve davranışlarından pek etkilenmemektedirler.
- 25- Okulda öğrencilere kazandırılmaya çalışılan inanç ve değerlerden etkilenme noktasında 3 okul arasında fark yoktur. 3 Okulda da bu öğeden etkilenme yüksek düzeydedir.
- 26- 3 Okulda da öğrenciler teşkilatların imajını olumlu olarak değerlendirmektedir. Bu da öğrencilerin teşkilatlarına bağlılıklarının yüksek olduğu yönünde bize fikir vermektedir.
- 27- 3 P.M.Y.O da da öğrencilerin teşkilatlarının amaçlarını tam ve açık bir şekilde bilmedikleri görülmüştür. Bu sonuç öğrencilerin teşkilatlarının amaçlarını iyice özümsemediğini ve meslek içi sosyalleşmelerinin seviyesinin düşük olduğunu göstermektedir.

5.2. Öneriler

- 1- Polis Meslek Yüksek Okuluna yeni katılan öğrencilere Polis Meslek Yüksek Okulunun örgütsel kültürünün unsurları olan temel değerler, kurallar ve fiziki mekanlar hakkında ve bunların tanıtımına yönelik sinevizyon, slayt, yazılı doküman ve konferans gibi etkinlikler düzenlenmeli.

- 2- Bizzat öğrenciler tarafından yapılan sosyal faaliyetler ve hobiler idare tarafından teşvik edilmeli ve öğrencilerin bu tür faaliyetleri gerçekleştirmesine imkan verilmeli. Tesisler inşa edilirken de özellikle bu tür sosyal faaliyetler ve spor faaliyetleri için yeterlilik durumu göz önüne alınmalı.
- 3- Şikayet kutusu veya dilek defteri, doğrudan öğrenci temsilcileriyle görüşme gibi uygulamalara daha fazla önem verilmeli. İstek ve şikayetlerin kabul edilmemesinin sebepleri idare tarafından öğrencilere açıklanmalı.
- 4- Cezadan çok ödül mekanizmasına önem verilmeli, şeref flaması gibi ödülü öne çıkaran ve öğrencileri yüksek düzeyde motive eden uygulamalar yaygınlaştırılmalı.
- 5- Öğrencilerin araştırma yeterliliklerini geliştirme amacına yönelik olarak, bilimsel kaynaklarla donatılmış geniş çaplı bir kütüphane ve her zaman ulaşabilecekleri Internet imkanları öğrencilere sunulmalı.
- 6- Disiplinli olmak, sorumluluk bilincinde olmak, fedakarca davranabilmek, hoşgörülü olmak, Atatürk İlkelerine bağlılık, Bayrağa ve Milli Marşa saygı, göreve bağlılık ve vatandaşın hizmetinde olma bilincine sahip olma gibi inanç ve değerleri öne çıkaran dövizler ve pankartlar herkesin görebileceği okulun değişik mekanlarına asılmalı.
- 7- Mesleki alan bilgisinin geliştirilmesine yönelik olarak meslekte yaşanmış ve büyüklerimiz tarafından anlatılan anekdotlar derlenip, uygun olanları ders programlarına konulmalı. Bu tür mesleğe yönelik yaşanmış olayları anlatan kitapların temini yönünde öğrenciler teşvik edilmeli.
- 8- Polis Meslek Yüksek Okullarına ait örgütsel kültür öğelerinin geliştirilmesinde var olan kültür öğelerinin etki düzeyi göz önünde bulundurulmalı ve yapılacak uygulamalarda örgütsel kültür öğelerinin etki düzeyi dikkate alınmalıdır.
- 9- Sıralı amirlerin konuşmaları suçlayıcı ve cezalandırıcı değil eğitici-öğretici nitelikte olmalı. Bu tür konuşmaların öğrencilerin boş zamanlarının dışında ve fiziki ortam açısından uygun mekan ve hava koşullarında yapılmalı.
- 10- Polis Meslek Yüksek Okullarında idari personel ile eğitici personel birbirinden kesinlikle ayrılmalı. Eğitici personelin mastır, doktora gibi kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak faaliyetleri teşvik edilmeli, zamanla akademik kadrolar oluşturulmalı.
- 11- Polis Meslek Yüksek Okullarındaki üst düzey yönetici personel eğitim yönetimi, iletişim, eğitim psikolojisi ve eğitim felsefesi alanlarında ciddi düzeyde eğitilmeli veya bu eğitimi almış kişiler yönetici olarak atanmalı. Ayrıca Polis Meslek Yüksek

Okullarındaki üst düzey yöneticiler, yaptıkları uygulamalarda okulun kültürel ve sembolik yönüne ağırlık vermeli. Okullarındaki çeşitli kültürel öge ve dinamiklerden yararlanarak güçlü ve etkili okul kültürünün oluşturmaya katkıda bulunmalı.

12- Polis Meslek Yüksek Okulları arasında spor yarışmaları ve değişik sosyal etkinlikler düzenlenmeli. Bu tür etkinlikler rekabetten çok öğrencilerin meslek içi sosyalleşmelerine katkıda bulunmak, teşkilatlarına bağlılıklarını artırmak ve öğrencide biz bilincini geliştirmek amacına yönelik olmalı.

13- Bir önceki yıl yapılan konferansların etkililik derecesi öğrenciler sorgulanarak tespit edilmeli ve bu veriler ışığında öğrencilerin istekleri de göz önüne alınarak yeni bir konferans listesi hazırlanmalı. Bu liste senenin başında her türlü ayrıntısıyla öğrencilere dağıtılmalı. Konferansların yapılma zamanının tespitinde öğrencilerin dinlenme vakitleri göz önüne alınmalı ve konferansın düzenlendiği yer dinleme açısından rahat ve sağlıklı bir ortam olmalı.

14- Üniformanın ve tamamlayıcı diğer unsurlarının örgütsel kültürü öğrencilere aktarmada, mesleğe adaptasyonda ve motive etmedeki etkililiği göz önüne alındığında, öğrencilerin okula kayıtlarının yapılmasından kısa bir süre sonra üniforma giymeleri sağlanmalı, bu süreç geçmiş senelerde olduğu gibi uzatılmamalı veya öğrenciler eski elbiseler giymek zorunda bırakılmamalı. Bir çözüm önerisi olarak; polis adayı P.M.Y.O. öğrencilerinin beden ölçüleri istatistiki araştırmalar yapılarak bulunmalı ve hazır giyim olarak standart ölçülü elbiseler önceden hazırlanmalı.

KAYNAKÇA

Adams, Guy B.; Virginia Hill Ingersoll; "The Difficulty of Framing a Perspective on Organizational Culture.", in P. Frost et al. (eds.), Organizational Culture. Beverly Hill: Sage, 1985.

Adler, Nancy; M.jelinek; ;."Is Organization Culture Bound?", Human Resources Management, 25, 1986, s.73-90.

Algan, Erhan; Örgütsel Kültür Öğelerinin Kara Harp Okulu öğrencilerini Etkileme Düzeyi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara 1997.

Alıç, Mehmet; Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı, A.Ü.Eğitim Fak. Yayınları No: 15, Eskişehir 1990.

Allaire, Yvan; M. Firsirotu; "Theories of organizational culture. " Organization studies, 5/3, 1984, s.193-226.

Allen, Robert F.; "Four Phases for Bringing About Cultural Change." in R. Kilmann and Others (eds.), Gaining Control of Corporate Culture San Francisco: Josey Bass, 1988.

Alvesson, Mats; "Organizations, Culture and Ideology" International Studies of Management & Organization, 17/3, 1987, s. 4-18.

Alvesson, Mats; "Concepts of Organizational Culture and Presumed Links to Efficiency", OMEGA International of Management Journal Science, 17/4, 1988, s.323-333.

Alvesson, Mats; "On the Popularity of Organizational Culture".Acta Sociologica, 33, 1990, s.31-49.

Alvesson, Mats; Cultural Perspectives on Organizations, Cambridge University Press, 1993.

Arogyaswamy, Bernard; Charles M. Byles; "Organizational Culture: Internal and External its", Journal of Management, 13/4, 1987, s.647-659.

Balcı, Ali; Etkili Okul, Yavuz Dağıtım, Ankara 1993.

Baligh, Helmy H.; Components of Culture, Management Science, Vol: 40, No. 1, January 1994, s. 14.

Barley, Stephan R.; "Semiotics And The Study Of Occupational And Organizational Cultures", Administrative Science Quarterly, 28, 1983, s.393-413

Başaran, İ. Ethem; Örgütsel Davranış, Gül Yayınevi ,Ankara 1991.

Başaran, İ. Ethem; Eğitim Yönetimi, Gül Yayınevi, Beşinci basım, Ankara 1996.

Bate, Paul; "The Impact of Organizational Culture on Approaches to Organizational Problem Solving", Organization Studies, 5/1, 1984, s.43-66.

Bates, Richard J. ; "Toward a Critical Practice of Educational Administration.", In T.Sergiovanni and J. E. Corbally (eds.), Administrative Leadership and Organizational Cultures University of Illinois Press, , Urbana 1984.

Berberoğlu Güneş ve Diğerleri; Anadolu Üniversitesi Örgüt Kültürü Çalışması, Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, 1998.

Bloor, Geoffrey ve P. Dawson; "Understanding Professional Culture in Organizational Context", Organization Studies, 15/2, 1994, s.275-295.

Bodley J.H. ; "An Anthropological Perspective, From Cultural Anthropology: Tribes, States, and the Global System", 1994. Kaynak adresi: www.wsu.edu:8001/vcwsu/culture-definitions/bodley-text.html

Bursalıoğlu, Ziya; Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama, Pegem Yayınları, Ankara 1991.

Bursalıoğlu, Ziya; Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem Yayınları, 11.basım, Ankara 1998.

Chikudate, Nobuyuki; "Cross-Cultural Analysis Of Cognitive Systems In Organizations: A Comparison Between Japanese And American Organizations.", Management international Review, 31/3, 1991, s.219-231.

Cooke, Robert A. and Denise M. Rousseau; "Behavioral Norms And Expectations: A Quantitative Approach To Assessment Of Organizational Culture", Group and Organization Studies, 13/3, 1988. s.245-273.

Çelik, Vehbi; Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem, Ankara 1997.

Çelik, Vehbi; Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Önemi, Verimlilik Dergisi, Sayı: 1, 1993, s.15-28.

Dandridge, Thomas C.; "Symbols' Function and Use" Louis R. Pondy, P. Frost ve G. Morgan (Ed.) Organizational Symbolism, Jai Press Inc., London 1983. s. 69-79

Davis, R.V.; "Managing Culture at the Bottom.", in Ralph Kilmann and Other (eds.), Gaining Control of Corporate Culture, Jossey-Bass Publishing, San Francisco 1988.

Deal, Terence E; Allan A. Kennedy; Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Reading, Mass.: Addison Wesley Publishing, 1982.

Deal Terence E.; Peterson, Kent D; The Principal's Role in Shaping School Culture, US Department Of Education, USA 1991.

Deal Terence E.; Peterson, Kent D. ; Shaping School Culture, Jossey- Bass Publisher, San Francisco 1999.

Denison, D.R.; Corporate Culture and Organizational Effectiveness, John Wiley Sons Inc., New York 1990.

Duncan, W. Jack; "Organizational culture: 'Getting a fix' on an Elusive concept." The Academy of Management Executive, 11/3, 1989, s.229-236.

Dutton Jane E.; Janet M. Dukerich; Celia V. Harquail; "Organizational Image and Member Identification", Administrative Science Quarterly, 39, June 1994, s.239-263

Dyer, W. Gibb; "The Cycle of Cultural Evolution in Organizations.", in Ralph Kilmann and Other (eds.), Gaining Control of Corporate Culture, Jossey-Bass Publishing, San Francisco 1988.

Erdem, F.; İşbaşı J.; Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünü Algılamaları, Akdeniz İİBF Dergisi (1), 2001.

Eren, Erol; Yönetim Psikolojisi, üçüncü baskı, İşletme İktisatı Enstitüsü Yay. No: 105, İstanbul 1989.

Erdoğan, İlhan; İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1987;s. 210.

Ezioni, Amitai; Modern Organizations, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, New Jersey 1964.

Fairholm, Gilbert W.; Leadership and The Culture of Trust, Preager Publisher, London 1994.

Gagllardl, Pasquale; "The Creation and Change of Organizational Cultures: A Conceptual Framework" Organizational Studies, 7/2, 1986, s.117-134

Goffee, Rob ve Garent Jones(Çeviri:Kıvanç Kutmandu); Kurum Kültürü, Mediacat Kitapları, Ankara 2002.

Güney, Salih; Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayınları, Ankara 2000.

Gürsoy, Bedri; "Dil, Kültür ve Sanat Üzerine", Meydan, 594/31, Eylül 1977, s. 19.

Güvenç, Bozkurt; Kültür Konusu ve Sorunlarımız, Remzi Kitapevi, İstanbul 1985.

Güvenç, Bozkurt; İnsan ve Kültür, Remzi Kitapevi, İstanbul 1984.

Hofstede, Geert; "Corporate Culture: Organizing for Cultural Diversity" European Management Journal, 7/4, 1989, s. 390-398.

Hofstede, Geert; "Identifying Organizational Subcultures: An Empirical Approach", Journal of Management Studies, 35(1), 1998, s. 1-12.

Hofstede, Geert ve Diğerleri; "Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases", Administrative Science Quarterly, 35/2, 1990, s.225-429.

Hoy, W.; and C.Miskel; Educational Administration: Theory, Research and Practice, Random House, New York 1982.

İpek, Cemalettin; “Resmi liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı 19, 1999, s.411-442.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem; Yeni İnsan ve İnsanlar, 10.Basım, Evrim Yayınevi, İstanbul 1999.

Kantarcıoğlu, Selçuk; T.C Hükümet Programlarında Kültür, Kültür Bakanlığı Yayınları/730, Ankara 1998.

Kantarcıoğlu, Sevim; “Çağdaş Kültür ve Medeniyet Kavramları ışığında Atatürk’ün kültür Anlayışı”, Milli Kültür, Haziran 1983, s. 40,

Kaptan, Saim; Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatiksel Yöntemler, Rehber Dağıtım, Ankara 1981.

Karasar, Niyazi; Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayınları, Ankara 1999.

Karacıoğlu, Fatih; “Örgüt Kültürü ve Örgüt iklimi ilişkisi”, Başak Ekonomi Dergisi, Ekim 2001, s.1,

Kilmann, Ralph H. ve Diğerleri (eds.); Gaining Control of the Corporate Culture, Third edition, Jossey-Bass Publishing, San Francisco 1988.

Kilmann, Ralph H.; "A Dialectical Approach to Formulating and Testing Social Science Theories: Assumptional Analysis.", Human Relations, 36/1, 1983, s.1-22.

Knights, David and Hugh C. Wilmott; "Organizational Culture As Management Strategy: A Critique and Illustration from the Financial Services Industry", International Studies of Management & Organization, 17/3, 1987, s. 40-63.

Kongar, Emre; Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği, Bilgi Yayınevi, Ankara 1979.

Korkmaz, Zeynep; Atatürk, ‘Türkiye Cumhuriyeti’nin Temeli Kültürdür’ Sözü’nün Üzerinde Kısa Bir Değerlendirme, Milli Kültür Dergisi, No:36, Ekim 1982, s. 2.

Kotter, John P. ; James L. Heskett; Corporate Culture and Performance, The Free Press, New York, 1992, s.3-4

Kozlu, Cem ; Kurumsal Kültür, Defne Yayıncılık ,İstanbul 1986.

Kroeber A.L. ; Clyde Kluckhohn; Culture: A Critical View of Concepts And Definitions Vintage Books, New York 1952., s.81. (Sevim Kantarcıoğlu tarafından I. Milli Kültür Şurasına sunulan tebliğden alınmıştır.)

Lessem, R; Managing Corporate Culture, Gower Publishing Company Ltd., USA 1990.

Louise, Merly R.; “An Investigator’s Guide to Work Place Culture”, Peter J. Frost ve Diğerleri (Ed.) ; Organizational Culture, Sage Publication, California 1985.

Lundberg, Craig C.; “On the Feasibility of Cultural Intervention in Organizations.”, in P. Frost et al.(eds.), Organizational Culture, Beverly Hills: Sage, 1985

March, James G. ; H.A Simon; Örgütler(çev:Ö.Bozkurt,O.Onaran), TODAİE Yayınları, Ankara 1975.

Martin, J. ; C. Siehl; "Organizational Culture and Counter Culture: An Uneasy Symbiosis.", Organizational Dynamics, 12/2 , Autumn 1983, s.52-64.

Meek, V. Lynn; “Organizational Culture: Origins and Weaknesses.” Organization Studies, 9/4, 1988, s. 453-473.

Mertens, Donna M.; Research Methods in Education and Psychology, Sage Publication, Thousand Oaks, London 1997.

Mills, Terry L. ; “Doing Organizational Culture In Saturn Corporation”, Organization Studies,, Issue: January 2001, s.

Mihcioğlu, Cemal; Yönetim Bilimine Giriş, A.Ü.S.B.F.Ders Notları, Ankara 1990, s. 34.

Morey, Nancy ve C.Lutans. “Refining the Displacement of Culture and the Use of Scenes and Themes in Organizational Studies”, Academy of Management Review, 10/2, 1985, s. 219-229

Morgan, Gareth; Images of organization, Beverly Hills: Sage ,1986.

Newstrom, John W.; K.Davis; Organizational Behavior :Foundations, Realities and Challenges, West Publishing Company, St Poul 1993.

Naktiyok, Atılhan; Çevresel Çalkantı ve Örgüt Kültürü, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum 1999.

Onal, Güngör ; İşletme Yönetimi ve Organizasyonu,Türkmen Kitabevi, İstanbul,1998,s.51

O'reilly, Charles; "Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations", Managing Human Resources,Summer 1989, s. 9-25

Ouchi, William G.; Alan L.Wilkins; "Organizational Culture." In Adam Westoby (ed.), Culture and Power in Educational Organizations, Milton Keynes: THA Open University Press,1988

Ouchi, William G. ; Teori Z- Japonların Yönetim tarzı Nasıl İşliyor? (Çev. Yakut Güneri), İlgı Yayınları, İstanbul 1989.

Özdamar, Kazım; Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi -1 -, Etam Aş.Matbaası Eskişehir 1999.

Özkalp, Enver ; Çiğdem Kırıl; Örgütsel Davranış, Etam Aş.Matbaası, Eskişehir 2001.

Özkalp, Enver; Sosyolojiye Giriş, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No. 87, Eskişehir 1992, s. 74.

Parson, Talcott; Structure and Process in Modern Socities, Glence III, The Free Press, 1968, s.17. (Aktaran Arslan, Nagehan; Örgüt İklimi, A. Ü. Sosyal bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 1997, s.4.)

Peters, Thomas; Robert H. Waterman; Yönetme ve Yükselme Sanatı-Mükemmeli Arayış- (Çev: Selami Sargut), Altın Kitaplar,İstanbul 1987.

Pettigrew, Andrew M; "On Studying Organizational Cultures",Administarive Science Quarterly, 24, 1979, s. 570-581

Rousseau, D.M.; "Assessing Organizational Culture :The Case For Multiple Methods", Organizational Climate and Culture,ed; B.Schneider, Jossey- Bass Publisher,USA,1990

Sathe, Vijay; "Implications of Corporate Culture:A Manager's Guide To Action", Organizational Dynamics, Autumn 1983, s.5-23.

Schein, Edgar H.; Örgüt Psikolojisi(çev:Mustafa Tosun),TODAİE Yayınları No:3, Ankara 1977.

Schein, Edgar H.; Organization Culture And Leadership, San Francisco, Jossey- Bass Publisher, first edition(1985), second edition , USA 1992..

Schein, Edgar H.; Corporate Culture Survival Book, Jossey- Bass Publisher, San Francisco 1999.

Schneider, Susan C.; "National vs. Corporate Culture: Implications for Human Resource Management", Human Resource Management,27/2,1988, s.231-246.

Schwartz, H. ; S. M. Davis; "Matching Corporate Culture and Business Strategy", Organizational Dynamics, Summer 1981, s.30-48.

Singh, Joginder P.; "Managerial Culture and Work Related Values", Organization Studies, 11- I, 1990, s.75-101.

Simircich, Linda; "Concepts of Culture and Organizational Analysis", Administrative Science Quarterly, 28(3), 1983, s.339-358.

Stolp, Stephen ; S.C.Smith; "Cultural Leadership" S.C.Smith, P.K.Piele(ed.),School Leadership Handbook For Excellence, University of Oregon 1997, s. 157-178

Stoner, Charles L.; "The Foundations of Business Ethics: Exploring the Relationship Between Organizational Culture, Moral Values and Actions." Sam Advanced Management Journal, 54/3, 1989, s.38-43.

Şahin, Eyüp; 1907'den 2000'e Polis Okulları, EGM Yayınları, Ankara 2001.

Şişman, Mehmet; Örgüt Kültürü, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 1994.

Tayep, Manr H.; Organizational and National Culture, A Comparative Analysis, Sage Publications Inc., London 1988, s.42.

Terzi, Ali; Özel ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara 1999.

Temel Britanica; Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi, Ana Yayıncılık, cilt: 2, İstanbul 1992.

Tezbaşaran, A. Ata; Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu, Psikologlar Derneği Yayını, Ankara 1996.

Tolon, Barlas; Toplum Bilimine Giriş, Savaş Yayınları, Ankara 1983.

Trice M. Harrison ; Janice M.Beyer; "Studying Organizational Cultures through Rites and Ceremonials." Academy of Management Review, 9/4, 1984, s. 563-669

Uyguç, Nermin; Örgüt Kültürünün Ölçülmesi: Bir Ölçek Denemesi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi 2000.

Walton, Qarence C. ; The Moral Manager, Harper and Row Publisher, Toronto 1988.

Weick, Kari E.; "Organizational Culture as a Source of High Reliability", California Management Review, 29/2, 1987, s.112-127.

Wels, Calvin; İnsan ve Dünyası. Remzi Kitapevi, İstanbul 1971.

Wilkins Alan L. ; Kerry J. Patterson; "You Can't Get There From Here: What Will Make Culture Change Projects Fail" in R.H. Kilmann and Others (eds.). Gaining Control of the Corporate Culture, Jossey-Bass Publisher, San Francisco 1988.

Wilkins, Alan L.; Organizational Stories As Symbols Which Control The Organization" Louis R.PONDY ve Diğerleri (Ed.) Organizational Symbolizm, Jai Press Inc., London 1983, s.81-92

Xenikou, A.; A. Furnham; "A Correlational and Factor Analytic Study of Questionnaire Measures of Organizational Culture", Human Relations, 49(3), 1996, s.349-371

**POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARINDA 1. SINIFTA OKUTULAN
DERSLERİN LİSTESİ**

S.NO	DERSİN ADI	HAFTALIK SAATİ
1	SİLAH BİLGİSİ VE ATIŞ	2
2	İNSAN HAKLARI KAMU HÜRRİYETİ	1
3	BEDEN EĞİTİMİ	2
4	YAKIN SAVUNMA	2
5	YABANCI DİL	2
6	EMNİYET TEŞKİLATI(POL. MES. HUK)	2
7	DEVLETİN GÜVENLİĞİ VE HABER ALMA	2
8	DİSİPLİN HUKUKU	2
9	TEMEL TRAFİK BİLGİLERİ	2
10	CEZA HUKUKU(GENEL)	2
11	DEVLETİN YAPISI VE NİTELİKLERİ	2
12	GELİŞİM PİSKOLOJİSİ	2
13	HUKUK BAŞLAHNGICI	2
14	ATATÜRK İLKELERİ VE İNKİLAP TARİHİ	2
15	HALKLA İLİŞKİLER	1
	HAFTALIK TOPLAM DERS SAATİ	28

**POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARINDA 2. SINIFTA OKUTULAN
DERSLERİN LİSTESİ**

S.NO	DERSİN ADI	HAFTALIK SAATİ
1	SİLAH BİLGİSİ VE ATIŞ	2
2	İNSAN HAKLARI KAMU HÜRRİYETİ	1
3	BEDEN EĞİTİMİ	2
4	YAKIN SAVUNMA	2
5	YABANCI DİL	2
6	POLİS TAKTİKLERİ	2
7	POLİSİN GÖREV VE YETKİLERİ	2
8	MESLEKİ TEKNİK YAZIŞMA	2
9	SUÇ ORGANİZASYON VE KOVUŞ. USULU	2
10	CEZA HUKUKU (ÖZEL)	2
11	ÖNLEYİCİ HİZMETLER	2
12	TOPLUM PİSKOLOJİSİ	2
13	DAVRANIŞ BİLİMLERİ	1
14	CMUH	2
15	MEDENİ HUKUK (KİŞİ HUKUKU	2
	HAFTALIK TOPLAM DERS SAATİ	28

2001-2002 ÖĞRETİM YILI POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARININ ÖĞRENCİ DURUMUNU GÖSTERİR ÇİZELGE

S.NO	POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARI	KAPASİTE			KAYDI YAPILAN			Eğitime Katılmayan		Rp.Ol.Kay. Yapılmayan		İstifa		Sağlık İliş.Kes.		Tahkikat İliş.Kes.		Dis.Ceza İliş Kes.			Bir Sonrakı Dönem			Vefat		Eğitime Devam Eden		
		B	E	Toplam	B	E	Toplam	B	E	B	E	B	E	B	E	B	E	B	E	B	E	B	E	B	E	B	E	Toplam
1	A.S.MERMERCI P.M.Y.OKULU	140	550	690	73	325	398	7	37		11				2	5									64	272	336	
2	A.GAFFAR OKKAN P.M.Y.OKULU		656	656	0	329	329		30		11		1		3										0	284	284	
3	AKSARAY P.M.Y.OKULU	140	470	610	74	260	334	4	16	2	3	1	3		3									67	235	302		
4	AYDIN P.M.Y.OKULU		250	250	0	140	140		20		1		1		2									0	116	116		
5	BALIKESİR P.M.Y.OKULU	140	550	690	77	301	378	8	23	3	6	3	4	1	5		2			1				62	260	322		
6	ELAZIĞ ZÜLFÜ AĞAR P.M.Y.OKULU		350	350	0	195	195		34				1		5		2							0	153	153		
7	ERZİNCAN P.M.Y.OKULU		350	350	0	180	180		26		4				4		1		1					0	144	144		
8	ERZURUM P.M.Y.OKULU		350	350	0	189	189	0	25				1		3									0	160	160		
9	G.ANTEP P.M.Y.OKULU		446	446	0	224	224		20		3		2		5		2							0	192	192		
10	KASTAMONU P.M.Y.OKULU		200	200	0	100	100		4		1				5									0	90	90		
11	KAYSERİ P.M.Y.OKULU		450	450	0	239	239		16		5		1		4		2							0	211	211		
12	KEMAL SERHADLI P.M.Y.OKULU		450	450	0	244	244		28		3		1		5		1							0	206	206		
13	MALATYA P.M.Y.OKULU		350	350	0	188	188		34		4													0	150	150		
14	NAZİLLİ P.M.Y.OKULU		530	530	0	274	274		19		5		1		15									0	234	234		
15	NIĞDE P.M.Y.OKULU		670	670	0	369	369		12		14		1		2									0	340	340		
16	RÜŞTÜ ÜNSAL P.M.Y.OKULU	140	550	690	71	302	373	4	25		10			6	11									61	256	317		
17	SAMSUN 19 MAYIS P.M.Y.OKULU	140	490	630	83	269	352	11	20		4		3	2	5		3							70	232	232		
18	ŞÜKRÜ BALCI P.M.Y.OKULU	140	550	690	78	297	375	8	19	3			4	1	1									66	273	339		
19	TRABZON P.M.Y.OKULU	100	350	450	56	188	244	7	20	2	1				3		1							47	163	210		
20	YOZGAT P.M.Y.OKULU	60	438	498	30	253	283	1	22		2		3		6									29	220	249		
TOPLAM		1000	9000	10000	542	4866	5408	50	450	10	88	4	27	12	92	0	14	0	1	0	2	0	1	466	4191	4657		

bu süreçte, öğrencilerin bu polis olarak yetişimimizde rol oynayan unsurların etki derecesini tespit etmek amacı ile yapılmaktadır. Ankette 40 adet ifa bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuduktan sonra ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı size verilen anket üzerinde ayrılan yere aşağıdaki örneğe uygu olarak işaretleyiniz. Anketi yanıtlarken ifadeler üzerinde özenle durulması, içtenlikle cevap verilmesi, işaretsiz ifadenin bırakılmaması ve anketin içermedi konular varsa bunlara ilişkin görüşlerin anket sonunda ayrılan sayfaya yazılması araştırmanın hem bilimsel kalitesini yükseltecek hem de güvenirliliğini geçerliğini arttıracaktır.

Bu çalışma tamamen bilimsel amaçlı olup, başka hiçbir maksatla kullanılmayacaktır. Elde edilen bilgiler başka kişi ve kurumlara verilmeyecekti. Bundan dolayı ankete kimlik bildirici yazı veya imza konulmasına gerek yoktur.

Ankete katılım ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Yılmaz DENKTAŞ

ÖRNEKTİR

Aşağıdaki ifadelerin her birini okuduktan sonra, bu ifadeler ne derece katıldığınızı karşısında bulunan parantezin içine (X) işaretini koyarak cevaplayınız.	TAMAMEN KATILMIYORUM (5)	KATILYORUM (4)	KARARSIZIM (3)	KATILMIYORUM (2)	KESİNLİKLE KATILMIYORUM (1)
Birleşmiş Milletler barışı korumak için daha çok çalışmalı.	[X]	[]	[]	[]	[]

Aşağıdaki ifadeleri yukarıdaki açıklama ve örneği dikkate alarak cevaplayınız.

Aşağıdaki ifadelerin her birini okuduktan sonra, bu ifadeler ne derece katıldığınızı karşısında bulunan parantezin içine (X) işaretini koyarak cevaplayınız.	TAMAMEN KATILMIYORUM (5)	KATILYORUM (4)	KARARSIZIM (3)	KATILMIYORUM (2)	KESİNLİKLE KATILMIYORUM (1)
1 Okul dışında üniforma ile gezmekten gurur duyuyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
2 Selamlaşma, mesleğimizde saygı ve sevginin en önemli sembolüdür.	[]	[]	[]	[]	[]
3 Rütbelere, birer hiyerarşi simgesi olarak mesleğimizizin önemli unsurlarından biridir.	[]	[]	[]	[]	[]
4 Okulda almış olduğum silah eğitimi beni mesleğe karşı olumlu motive etmektedir.	[]	[]	[]	[]	[]
5 Sınıfların temsil eden sınıf flamaları benim için bir anlam ifade etmemektedir.	[]	[]	[]	[]	[]
6 Şeref flamasının (sınıflar arası spor müsabakalarında bilgi yarışmalarında ya da toplam not ortalamasında başarılı olan sınıflara verilen flama) sınıfında olması benim için bir anlam ifade etmez.	[]	[]	[]	[]	[]

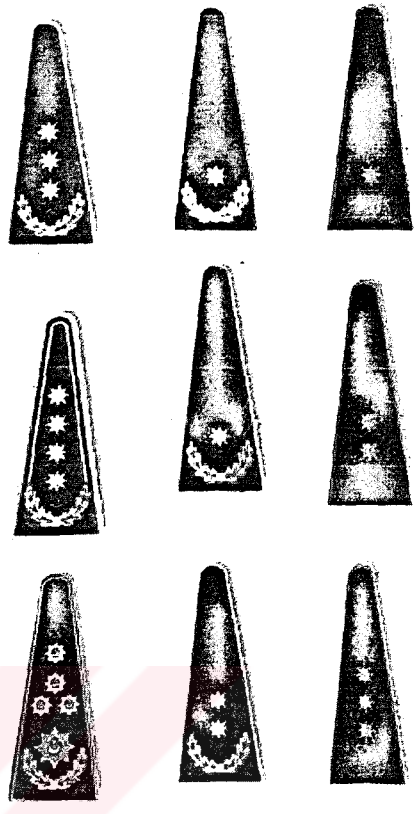
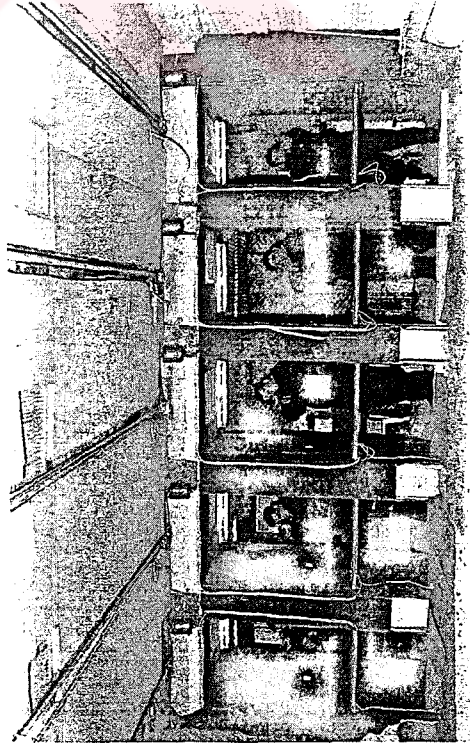
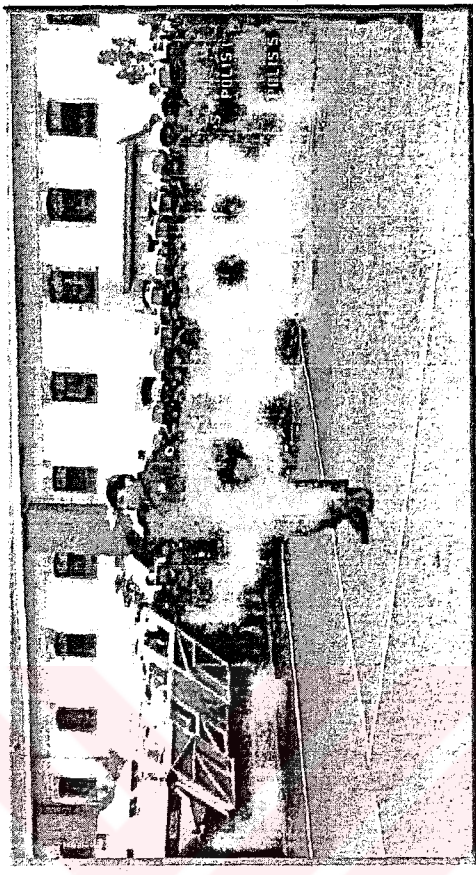
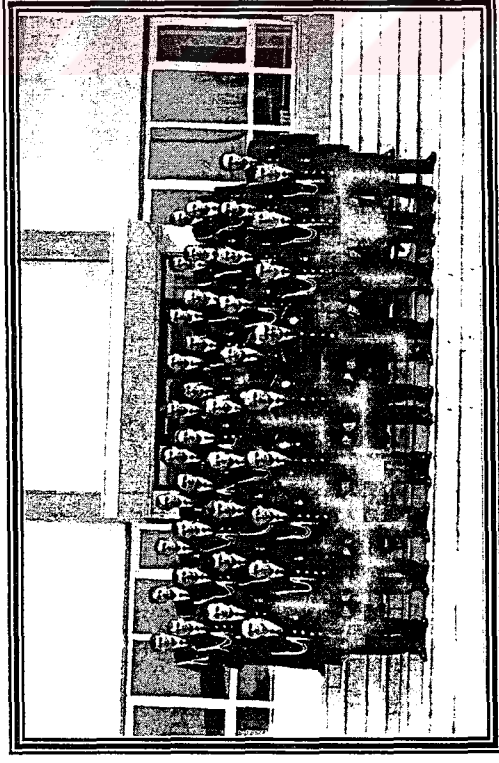
ifadelere ne derece katıldığınızı karşısında bulunan parantezin içine (X) işaretini koyarak cevaplayınız.	KATILMIYORUM (5)	KATILMIYORUM (4)	KATILMIYORUM (3)	KATILMIYORUM (2)	KATILMIYORUM (1)
7 Törenlerde ve eğitim alanlarında marşları (İstiklal Marşı, 10. Yıl Marşı, Polis Marşı vb.) büyük bir zevk ve gururla söylüyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
8 Mimari açıdan polis eğitimi için yeterli olan böyle bir okulda okumaktan zevk duyuyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
9 Okulumun çevresi yeterli derecede düzenli ve temiz değildir.	[]	[]	[]	[]	[]
10 Ders dışındaki zamanımı değerlendirebileceğim spor ve sosyal faaliyetler için okulumdaki tesislerin yetersiz olduğunu düşünüyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
11 Okulumuz çevresinin yeşil ve bakımlı olması bana huzur ve mutluluk veriyor.	[]	[]	[]	[]	[]
12 İstek ve şikayetlerin idareye bildirilme yollarından birisi olan dilek kutusu ve dilek defteri uygulaması beklenen fonksiyonu yerine getirmiyor .	[]	[]	[]	[]	[]
13 Okul binalarının giriş kısmında Cumhurbaşkanı Okul Müdürüne kadar devlet bütçelerimizin resimlerinin asılı olduğu pano bir polis adayı olarak beni etkilemektedir.	[]	[]	[]	[]	[]
14 Günlük gazetelerden polisle ilgili haber kupürlerinin kesilerek sergilendiği Basından Seçmeler Panosunu okumasam da fazla bir eksiklik hissetmiyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
15 İdeal bir poliste bulunması gereken niteliklerin sembolize edildiği polis yıldızındaki nitelikleri taşıyan polis olma gayreti içerisindeyim.	[]	[]	[]	[]	[]
16 Amirlerimizin toplu olarak bulunduğumuz esnada yaptıkları konuşmalar beni etkilememektedir .	[]	[]	[]	[]	[]
17 Okul dışına düzenlenen gezilere severek katılıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
18 Birlik, beraberlik, işbirliği, dayanışma duygularını geliştirmek, stres atmak ve idare ile öğrenciler arasında sağlıklı bir iletişim ortamı oluşturmak amacı ile düzenlenen moral gecelerinin gereğine inanıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
19 Genellikle Çarşamba günleri öğleden sonra uzman kişilerin okula davet edilmesiyle düzenlenen konferanslardan gerekli ölçüde faaydalanamadığımı düşünüyorum.	[]	[]	[]	[]	[]

ifadelere ne derece katıldığınızı karşısında bulunan parantezin içine (X) işareti koyarak cevaplayınız.	KATILIYORUM (5)	(4)	(3)	(2)	KATILMIYORUM (1)
20 Okulumuzdaki sinema ve tiyatro etkinliklerini severek izliyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
21 Okul içi ve dışı spor yarışmaları bana göre sadece zaman kayıbdır.	[]	[]	[]	[]	[]
22 Okul yöneticilerinin öğrenci temsilcileriyle her ay geleneksel olarak yaptıkları görüşmeleri, öğrenciye değer verildiğinin bir göstergesi olarak değerlendiriyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
23 Okul müdürünün bizzat kendisi tarafından yapılan konuşmalardan olumlu etkilenmekteyim.	[]	[]	[]	[]	[]
24 Büyük devlet adamlarının, düşünürlerin kitap ve dergilerdeki polislik mesleğine ve kahramanlıklara dair veciz sözleri beni olumlu etkilemektedir.	[]	[]	[]	[]	[]
25 Atatürk ve diğer Türk kahramanlarının dershaneler içtima alanı ve okulun çeşitli yerlerinde herkesin görebileceği şekilde yer alan veciz sözleri beni etkilemez.	[]	[]	[]	[]	[]
26 Okulun binalarına, dershanelerine, anfilerine ve çeşitli tesislerine şehit isimlerinin verilmesinden mutluluk duyuyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
27 Atatürk'ü 20. Yüzyılın en büyük lideri ve kahramanı olarak görüyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
28 10 Nisan Polis Bayramı töreni ve etkinliklerinin mesleğime bağlılığım üzerinde herhangi bir etkisi yoktur.	[]	[]	[]	[]	[]
29 Hafta başlarında ve sonlarında yapılan bayrak törenleri mesleğime bağlılığımı güçlendirmektedir.	[]	[]	[]	[]	[]
30 Öğretmenler ile idarecilerin Cumhuriyetin ve güçlü devlet olmanın önemine dair anlattıkları kahramanlık öyküleri, yaşamış olaylar ve anekdotlar mesleğimin kültürünü kazanmam konusunda olumlu katkılarda bulunmaktadır.	[]	[]	[]	[]	[]
31 Atatürk'ün fikirlerini ve yaptıklarını farklı kitaplar okuyarak anlamak gayretindeyim.					
32 Okulda uyulması gereken kuralların disiplinli ve nitelikli bir polis olarak yetiştirmemizde bizlere yararlı olduğunu düşünüyorum.	[]	[]	[]	[]	[]

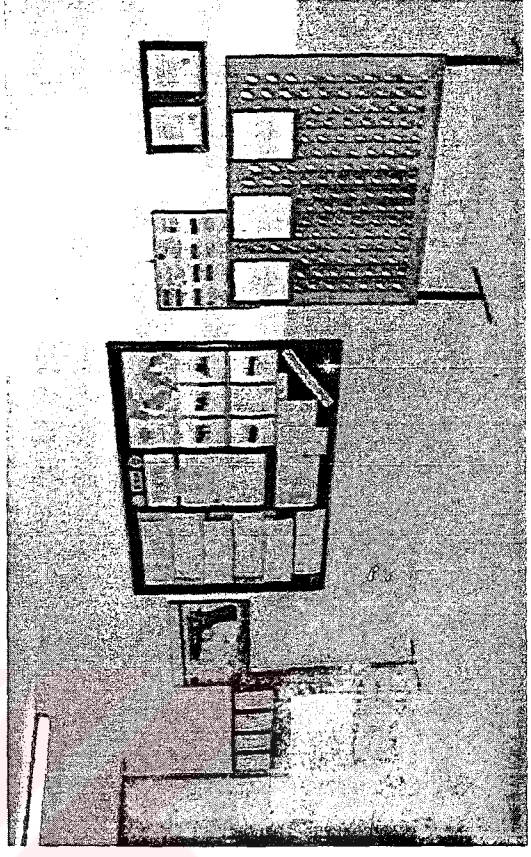
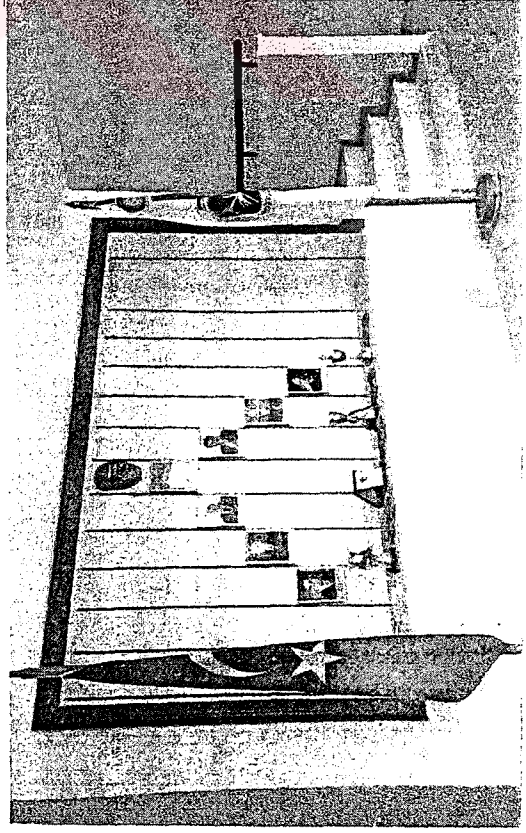
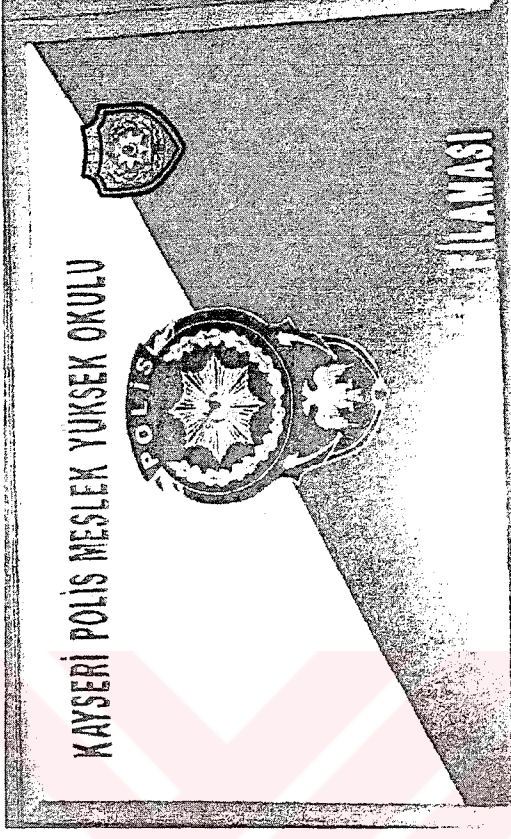
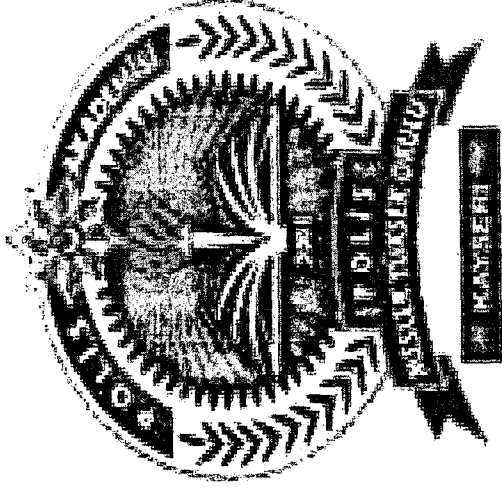
ifadelere ne derece katıldığınızı karşısında bulunan parantezin içine (X) işaretini koyarak cevaplayınız.	KATILMIYORUM (5)	KATILMIYORUM (4)	KATILMIYORUM (3)	KATILMIYORUM (2)	KATILMIYORUM (1)
33 Okulumuz yöneticilerinin tutum ve davranışları (hitap şekilleri, olayları yaklaşım tarzları, ceza ve ödüllendirme yöntemleri, disiplin anlayışları vb..) meslek kültürünü kazanmam hususunda beni olumlu etkilememektedir.	[]	[]	[]	[]	[]
34 Öğretim elemanlarının tutum ve davranışları meslek kültürünü kazanmam hususunda beni olumsuz etkilememektedir.	[]	[]	[]	[]	[]
35 Okulundaki diğer personelin (doktorlar, hemşireler, polis memurları, yardımcı hizmetliler) öğrenciye karşı tutum ve davranışlarını <u>beğenmiyorum</u> .	[]	[]	[]	[]	[]
36 Okuldaki arkadaşlık ortamının mesleğimin kültürünü kazanmam hususunda yararlı olduğunu düşünüyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
37 Okulda kullanılan polise özgü ifadeleri (ANLAŞILDI, DİKKAT ÇEKME, EFENDİM, TEKMİL, DOĞRUDUR vb..) kolayca öğrendim ve günlük hayatta kullanıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
38 Bizlere kazandırılmaya çalışılan disiplin, sorumluluk, fedakarlık, Atatürk ilkelerine bağlılık, bayrağa milli marşa saygı, göreve bağlılık, sadakat, hoşgörülü olma, şehitlik bilinci vb.. inanç ve değerleri benimsiyorum, nitelikli bir poliste olması gerektiğini düşünüyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
39 Teşkilatımızın imajının toplum nazarında olumsuz olması mesleğime bağlılığımı <u>olumsuz etkilemez</u> .	[]	[]	[]	[]	[]
40 Bir polis adayı olarak teşkilatın amaçlarının açık ve etkin ifadelerde ortaya <u>konulmadığını</u> düşünüyorum.	[]	[]	[]	[]	[]

GÖRÜŞ VE ÖNERİLER :

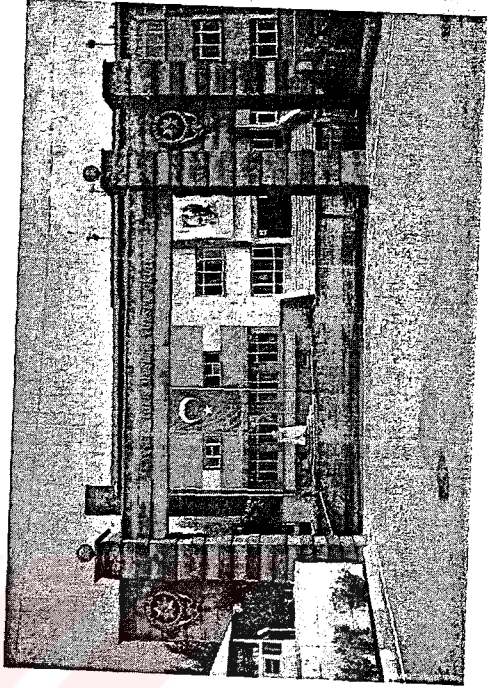
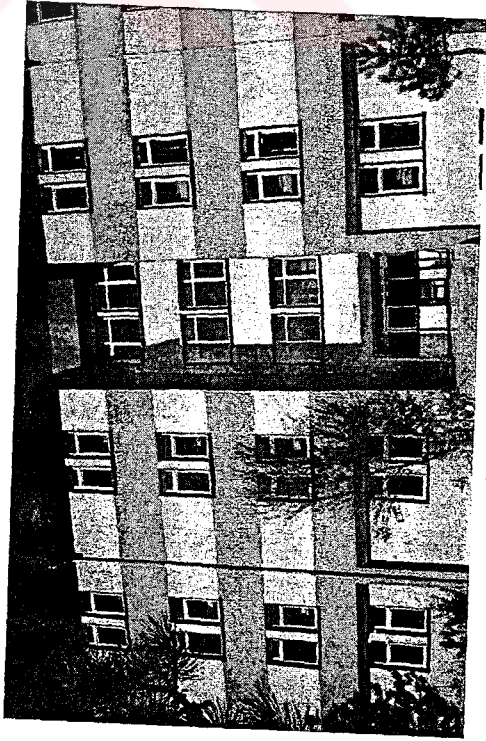
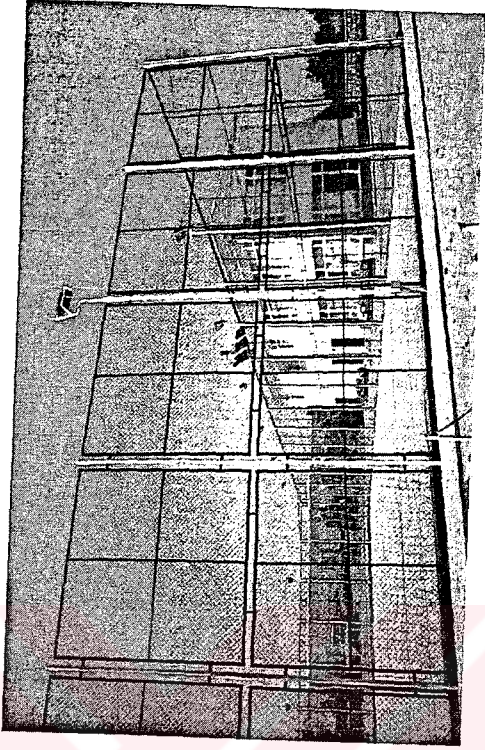
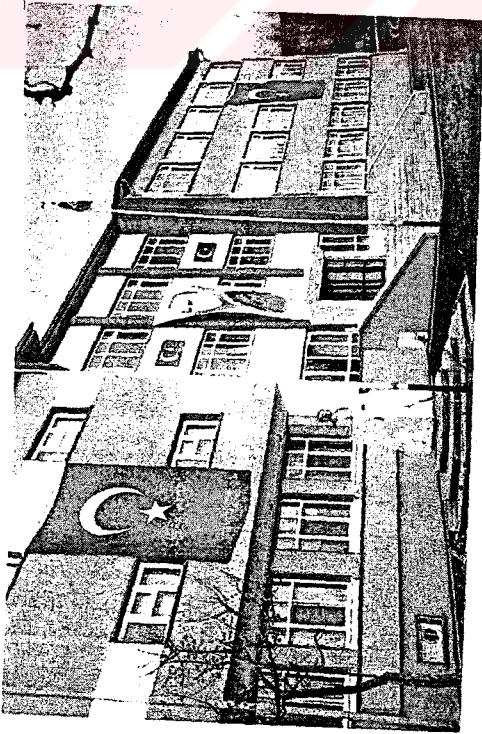
ÜNİFORMA – SELAM – SİLAH - RÜTBELER



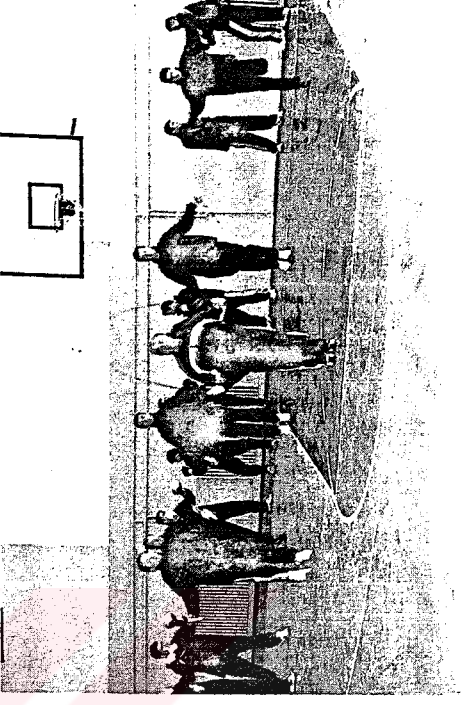
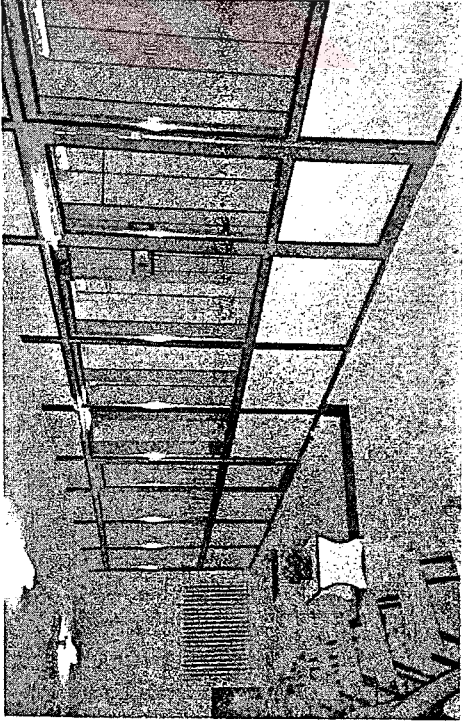
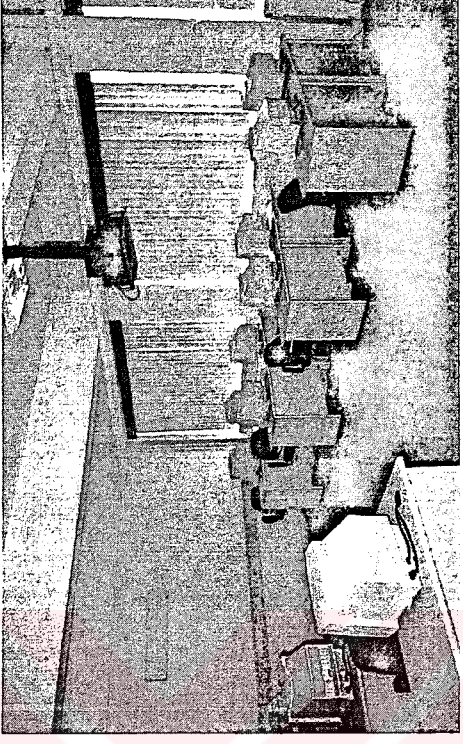
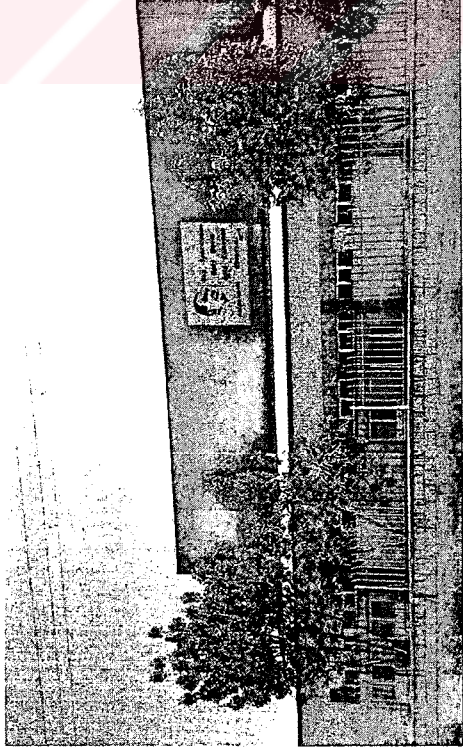
FİZİKSEL SEMBOLLER



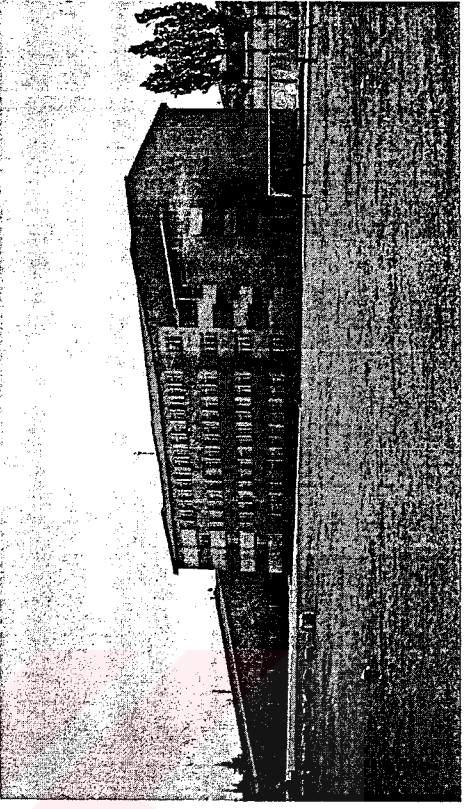
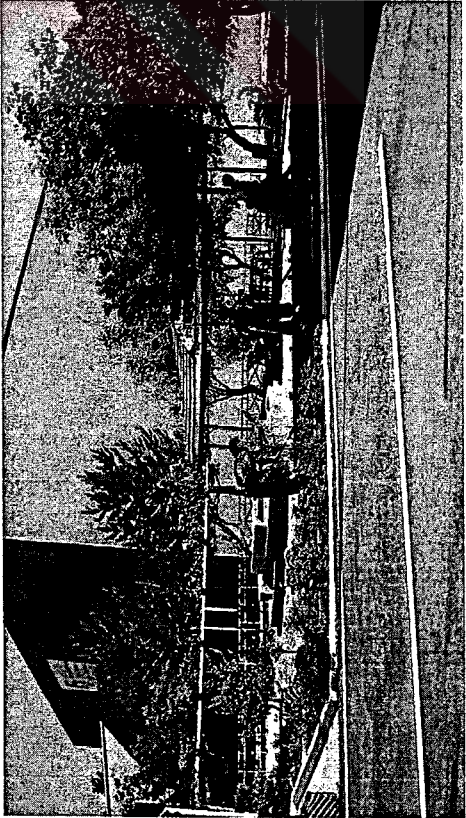
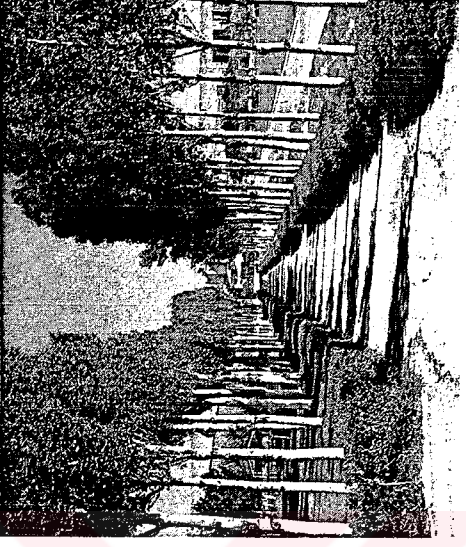
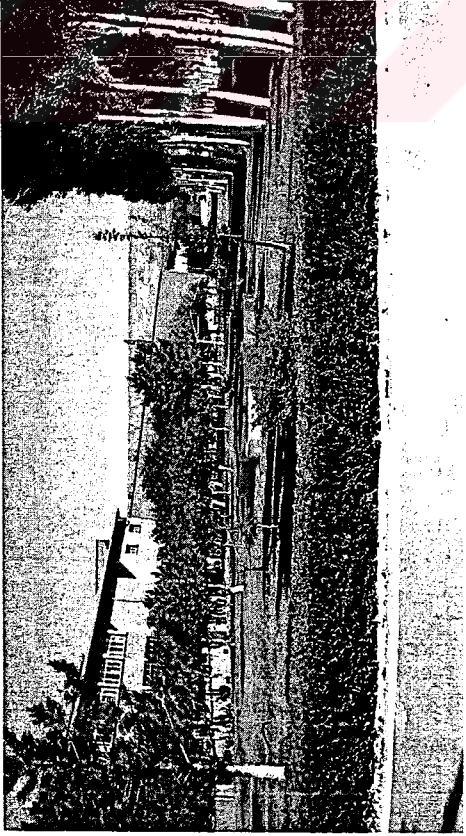
FİZİKİ ÇEVRE – MİMARİ ÖZELLİKLER



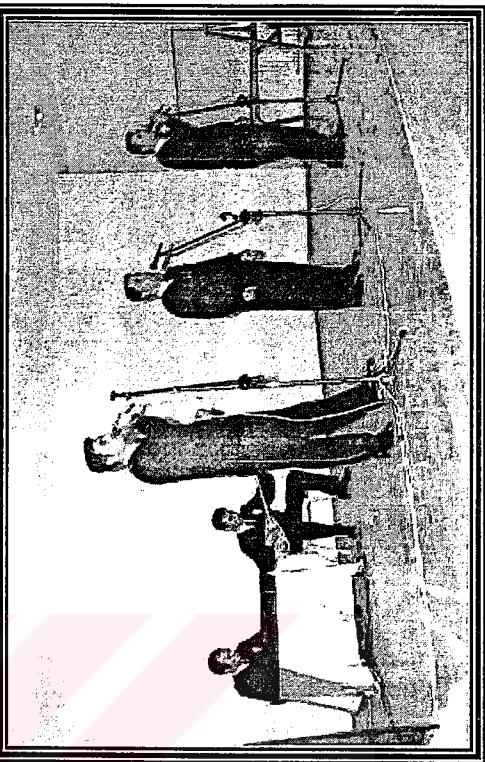
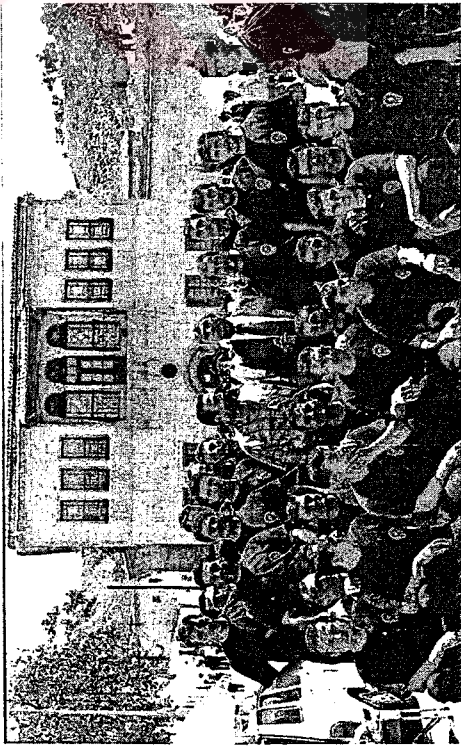
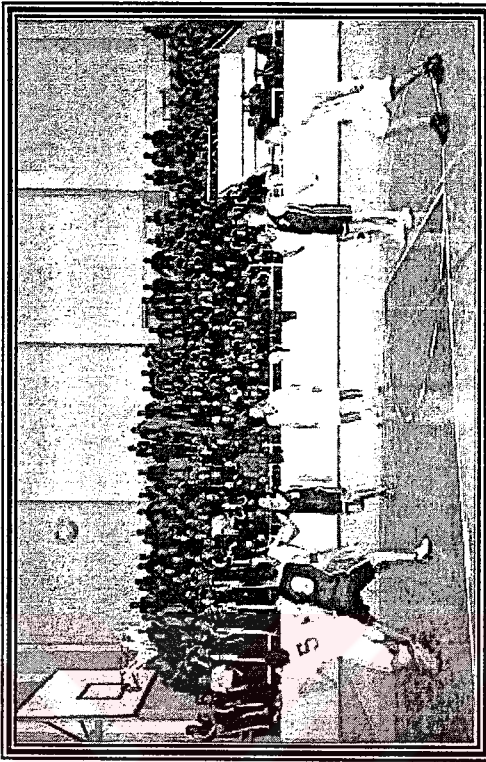
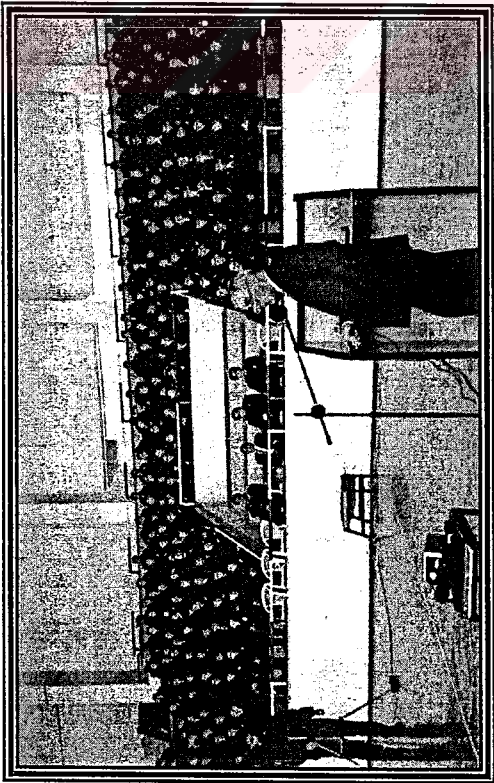
OKULDAN GÖRÜNÜM



OKULDAN GÖRÜNÜM



KONFERANSLAR-SPOR YARIŞMALARI-GEZİLER-MORAL GECELERİ



TÖRENLER

