

## **ÖRGÜT KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA MEZUNLAR BULUŞMASI ETKİNLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ<sup>1</sup>**

### **EVALUATION OF "GRADUATES MEETING" ACTIVITY IN THE CONTEXT OF SCHOOL CULTURE**

**Dr. Öğretim Üyesi Canan DEMİR YILDIZ**

Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Muş/Türkiye

**Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ**

İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya/Türkiye



**Article Type** : Araştırma Makalesi / Research Article

**Doi Number** : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.879>

**Reference** : Demir Yıldız, C. & Dönmez, B. (2018). "Örgüt Kültürü Bağlamında Mezunlar Buluşması Etkinliğinin Değerlendirilmesi", International Social Sciences Studies Journal, 4(23): 4306-4315.

## **ÖZ**

Bu çalışmanın amacı, okullarda düzenlenen mezunlar buluşmasının örgüt kültürüne olan katkılarını belirleyebilmektir. Bu amaç doğrultusunda eğitim kurumları tarafından düzenlenen "mezunlar buluşması" etkinliğine ilişkin mezunların görüşleri alınmıştır. Nitel olarak yürütülen bu çalışmada kota örnekleme yöntemi kullanılarak 10 katılımcı seçilmiştir. Veriler, araştırmaya katılan mezunların, yarı yapılandırılmış soru formlarını doldurmalarıyla elde edilmiştir. Veriler betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler, görüşme soruları temele alınarak analiz edilmiş, her bir soru tema olarak kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda "mezunlar buluşması" etkinliğinin, örgüt kültürünü ileten bir eylem ve araç görevi gördüğü söylenebilir. Aynı zamanda bu tür etkinliklerle okul, sosyal bir görev görmenin yanı sıra çeşitli sosyal yardımlaşmalara da aracılık etmektedir. Hem etkinliğe katılan mezunlar açısından hem de eğitimine devam eden öğrenciler açısından bu etkinlik çeşitli fırsatları da bünyesinde barındırmaktadır. Dolayısıyla bu etkinliklerin devamını sağlama konusunda yöneticilerin hassas davranmaları faydalı olabilir. Bu nedenle, okulların yıllık faaliyet planları arasında mezunlar buluşması etkinliğinin de düzenli olarak yer alması önerilebilir. Kurumsallaşma açısından bu tür etkinlikler faydalı olacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgüt kültürü, örgütsel törenler, mezunlar buluşması etkinliği.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study is to identify the contributions of "graduate meeting" activity to organizational culture. For this purpose, the opinions of the graduates related to the "graduates meeting" which is arranged by educational institutions. The research was carried out on a qualitative basis and by using quota sampling method, 10 graduates were chosen as participants. The data were gathered by using semi-structured question forms filled by the participants. The data were analyzed with descriptive analysis technique. The data were analyzed in the basis of the questions in the forms and each question is accepted as a theme. As a result, "graduates meeting" can be said to act as an instrument and an action that transmits school culture. Also, with such kind of activities, school, as well as seeing a social function, mediates to social solidarity and welfare. This activity includes various opportunities for both graduates and students. Therefore, the administrators should behave more vulnerable in order to continue these activities. Therefore, it may be advisable that the activities of the graduate meeting take place regularly among the annual activity plans of schools. In terms of institutionalization, such kind of activities will be beneficial.

**Keywords:** Organizational culture, organizational rituals, graduates meeting activity.

<sup>1</sup> Bu çalışma Eskişehir'de gerçekleştirilen XXII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda bildiri olarak sunulmuştur.

## 1. GİRİŞ

Örgüt kültürü, örgüt yönetimi açısından anahtar rollerden birine sahiptir. Bütün yönetim, kültür içerisinde meydana gelir. Örgüt kültürüne gösterilen ilgi, 1980lerden itibaren Japon firmalarının başarılarına paralel olarak giderek artmıştır. Örgüt kültürünün, resmi hiyerarşi ve bürokrasinin daha az etkili kontrol araçları olduğu ve düşüncelerin, inançların, değerlerin merkeze alındığı örgüt yapılarının gelişmesinde önemli rolü olmuştur (Denison, 1996:620). Özellikle çok kültürlü toplumlarda, kültür giderek daha çok dikkati çeken konulardan biridir. Bu açıdan, bireyin yaşamında derin izler bırakan ve davranışlarının oluşumunu önemli ölçüde etkileyen örgüt kültürünün nasıl algılandığını saptamaya yönelik çalışmalar önemli ve yararlı görülmektedir.

Örgüt kültürü, bir dizi sembol, tören ve mite oluşur. Bütün bunlar, örgütün inanç ve değerlerini çalışanlara aktarır (Ouchi, 1987:45). Kültür, yazılmamış kuralları, örgütün duygusal yönünü oluşturur. Herkes kültüre katılır fakat kültür genellikle fark edilmeden işler. Örgütler, temel kültürel normlara ve değerlere zıt yeni bir strateji ya da program gerçekleştireceği zaman kültürün gücüyle yüz yüze gelir (Daft,2004:361). Örgütler insanların oluşturduğu tasarımlardır. İnsanlar örgütleri tasarladıktan sonra, sanki kendi yaratıları değilmişçesine örgütün kültürü ve kurallarına uyarlar, onu kendi beklentilerinden üstte, hiyerarşik bir konuma oturturlar (Sargut, 2010:220).

Her örgüt gibi eğitim örgütleri de, amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli etkinlikler gerçekleştirirler. Bu etkinliklerden biri de "pilav günü", "ayran günü", "kuru fasulye günü" gibi çeşitli adlarla anılan ve çeşitli seremonileri içeren "mezunlar Buluşması"dır. Bu tür etkinlikler eski ve yeni kuşakların okula ve biri birlerine karşı daha fazla sevgi ve bağlılık duymalarına katkıda bulunması nedeni ile örgüt kültürü açısından çok önemlidir. Bu yolla, mezunlar bir araya gelerek, anılarını paylaşarak, örgüt kültürünün oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmanın yanında, kültürü yeni kuşaklara aktarma işlevini de yerine getirmektedirler. Bu çalışmanın amacı, örgüt kültürü öğelerini işleyerek, bir örgüt olarak okullarda düzenlenen mezunlar buluşmasının örgüt kültürüne olan katkılarını belirleyebilmektir. Bu amaç doğrultusunda eğitim kurumları tarafından düzenlenen "mezunlar buluşması" etkinliğine ilişkin mezunların görüşleri alınmıştır. Çalışmanın alt amaçları şu şekildedir:

1. Örgüt kültürü ve örgüt kültürünü oluşturan öğeler nelerdir?
2. Örgütsel bir tören olarak " mezunlar buluşması" nedir?
3. Mezun kişilerin mezunlar buluşması etkinliğine ilişkin görüşleri nelerdir?

### 1.1. Örgüt Kültürü ve Önemi

Örgüt kültürü; sosyal normlar, paylaşılmış değerler, paylaşılan zihinsel modeller ve sosyal kimlikler gibi öğeleri içermektedir ve örgüt üyelerinin davranışlarını örgütleyip denetlemekte, böylece örgüt üyelerinin ortak amaçlar etrafında toplanarak benzer şekilde davranıp düşünmelerine yol açmaktadır (Scholl, 2003). Peter ve Waterman'a (1982) göre örgüt kültürü, baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan örgüt içindeki hikayeler, inançlar, sloganlardan meydana gelen bir yapıdır. Shein (1985) ise örgüt kültürünü, normlar, değerler, davranış biçimleri, ritüeller ve gelenekler olarak açıklamıştır. Alvesson'a (2002) göre ise, örgüt kültürü, yönetim uygulamasının yanı sıra örgüt teorilerinde, eğitimde ve akademik araştırmalarda da önemli konulardan biridir. Çünkü kültür boyutu, her türlü örgütsel yaşamın merkezindedir.

Örgüt kültürünün daha geniş bir tanımı da şu şekilde yapılabilir: Örgüt kültürü, bir örgütün veya işletmenin ortaklaşa paylaştıkları ve kabul ettikleri, onların davranışlarını yönlendiren ve örgütü karakterize eden, gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme yollarının sonucu ortaya çıkan normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklardan oluşan temel sayılılar, semboller ve uygulamalar bütünüdür (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004: 3).

Günümüzde örgüt kültürü, kurumların rekabet avantajı kazanmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü örgüt kültürü kurumların amaçları, stratejileri ve politikalarının oluşturulmasında önemli bir etkiye sahip olduğu gibi, yöneticiler için seçilen stratejinin yürütülmesini kolaylaştıran ya da zorlaştıran bir araçtır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001:228).

#### 1.1.2. Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri

Örgüt kültürü çeşitli boyutlardan oluşmaktadır. Örgüt kültürünün boyutları şu şekilde sıralanabilir (Özdemir, 2006:413):

- ✓ Örgütün tarihi,
- ✓ Örgütün değerleri ve inançları
- ✓ Örgütü açıklayan hikaye ve mitler
- ✓ Örgütün kültürel normları,
- ✓ Gelenekler, törenler ve adetler,
- ✓ Örgütün erkek ve kadın kahramanları

Hoy ve Miskel (1991: akt. Özdemir, 2006:413) ise örgüt kültürünü oluşturan boyutlara, gizli sayıltıları da eklemiştir. Pawlas (1997) ise güçlü bir okul kültürünün boyutları arasına mizah ve iletişim ağını da katmaktadır.

**Gizli Sayıltılar:** Temel varsayımlar, değerlere ve normlara göre daha soyuttur, ancak daha etkilidir. Kişi ya da grupların davranış, düşünüş ve algılama süreçlerine kaynaklık eden, bilinç altında yer alan ilkeler olarak tanımlanan sayıltılar, örgütsel kültürün değer, inanç ve norm sistemini de şekillendirir (Çelik, 1997:37).

**Değerler:** Değerler, daha çok, olanı değil olması arzulanan ideal hedefleri temsil eder. Bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık ve başarı gibi kazanılması arzulanan soyut davranış biçimleridir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Benimsenen, yaşanan ve yaşatılmaya çalışılan örgütsel değerler, üyelerin bir bütünlük içinde amaçlar doğrultusunda hareket etmelerini sağlar. Örgütsel değerler bir örgütte neyin istenir neyin istenmez olduğunu belirleyen ölçütlerdir (Yıldırım, 2001:224).

**Normlar:** Normlar örgütün kültürel değerlerine uygun olarak örgütçe geliştirilen, işgörenlerin çoğunluğunca benimsenen davranış kuralları ve ölçütleridir. Bir norm kültürel değerlerden kaynaklanmadıkça meşru olamaz. Normlar, işgörenlerin örgüt içinde nasıl davranacağını, nasıl ilişkide bulunacağını ve başkalarıyla nasıl iletişimde bulunacağını gösterir (Başaran, 1982: akt. Özdemir, 2006:413).

**Hikâye ve Mitler:** Genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların abartılarak aktarılması sonucunda ortaya çıkan kültürel taşıyıcılardır. Hikâye ve masallar, örgütün kahramanlarını ve sembollerini canlandırır (Özdemir, 2006:413).

**Törenler:** Örgüt kültürü, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlanan törenler yoluyla da örgüt üyelerine aktarılmaya çalışılır. Örneğin, veda yemekleri, tanışma toplantıları gibi (Çelik, 2000).

**Mizah:** Örgütteki neşenin ve mutluluğun miktarı güçlü bir kültüre bağlıdır. Mizah, örgütteki insanların zorluklar karşısında tecrübe kazanmasının bir göstergesidir (Pawlas, 1997).

**İletişim Ağı:** Örgüt içerisindeki kurumsal bilginin yayılması için oluşturulan iletişim sistemidir. Bazı açılardan sistem informaldır. Burada her yöneticinin, sistem içinde bilgiyi hızlı bir şekilde yaymak için gerekli olan yolları bilmesi gerekir (Pawlas, 1997).

**Din ve inançlar:** Din ve inançlar da kültürün temel ögesini oluşturur. Din insanlarda ortak duygu ve inançların gelişmesinde önemli bir toplumsal kurumdur. İnanç ise bireyin dünyasının bir yönüne ait algı ve bilgilerin devamlı bir organizasyonudur. İnsanlar belirli konularda belirli inançlara sahip olabilirler. İnançlar arasındaki benzerlikler ne kadar çok ise o toplumun inançları ve dolayısıyla kültürü de o derece güçlü olur (Köse, Tetik ve Ercan, 2001:224).

## 1.2. Örgütsel Törenler ve Mezunlar Buluşması

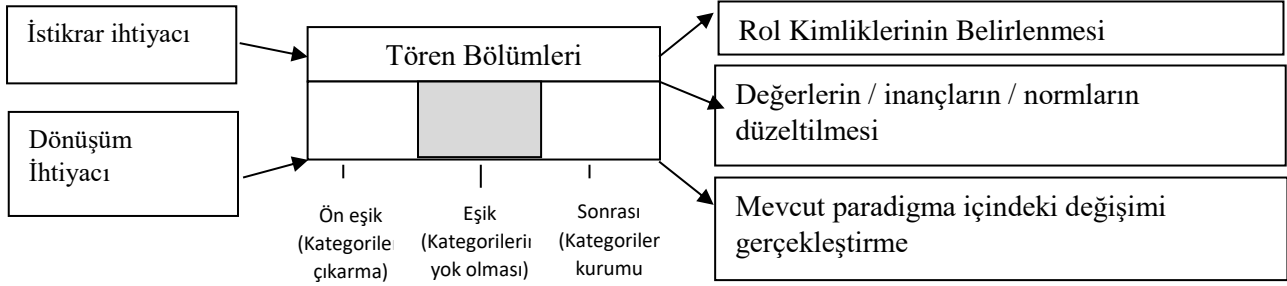
Örgütsel törenler, özellikleri ve işlevleri açısından iki farklı kategoride incelenebilir. Birincisi, örgütsel törenler tam ya da dolu olma ve bahsedilme derecesine dayanarak tanımlanabilir. Tam ya da "dolu" olan örgütsel törenler, "tören benzeri" olanlardan daha çok sayıda ve yoğunlukta törensel özellik içerir. Bir aktivitenin etkisi, törenin tüm özellikleri ile uygun olmasına bağlıdır. Bunun için tören benzeri etkinlikler daha az güçlüdür ve daha sık gerçekleşir. İkincisi, törenler üç karşılıklı güçlendirici mekanizma ile işler: bilişsel kapış, duygusal bağlanma ve davranışsal yol. Törenler, bu üç farklı kanalla (bilişsel içerik, etkili karşılık ve davranışsal eylem) örgütün ve üyelerinin kültürel beklentilerini yansıtır. Örgütsel törenler, açık performans beklentilerini gerektiren koşullarda gerçekleşen standart, kurala bağlı, tahmin edilebilir ve tekrarlanabilir davranışlar olarak karakterize edilebilir (Smith ve Steward, 2010). Törenlerin başlıca dokuz işlevi vardır (Smith ve Steward,2010):

1. Mesajı iletmek,
2. Endişe ile başa çıkmak,

3. Sosyal düzeni örneklemek ve güçlendirmek,
4. Önemli değerleri iletmek,
5. Ötekileştirmeyi engellemek,
6. Grup işbirliğini sağlamak,
7. Bağlılık sinyali,
8. İş yapısı yönetimi,
9. Önemli olayları yaşatmak ve güçlendirmek

Yemekler, kokteyller, toplantılar gibi etkinlikler örgütsel törenlere ilişkin örneklerdir. Bu tür etkinlikler, örgüt kültürünün, o kültürle biçimlenen çalışanlar arası ilişkilerin hem göstergeleri, hem de pekiştiricileridir. Törenler, özellikle başarılı örgütlerde çalışanlar arası statü farklılıklarını en az hissettirecek veya iş yaşamı dışında hissettirmeyecek ve kader ortaklığı duygusu uyandıracak yönde gelişme göstermektedir. Böylelikle çalışanların işe ve örgüte karşı motivasyonu ve bağlılığını artırıcı etkide bulunmaktadır (Varol, 1989:202).

Törenler, örgüt düzeninin sürdürülmesine hizmet etmekte, yeni üyelerin tanıtılmasını sağlamakta, sembolik mesajların örgüt üyelerine aktarılmasına aracılık etmektedir. Aynı zamanda üyelere buluşma fırsatı yaratarak örgüt içi bağlılığın gelişmesine katkı sağlamaktadır (Terzi, 2000:48). Şekil 1'de örgütsel tören sürecinin kavramsal modeli verilmiştir.



Şekil 1. Örgütsel Tören Sürecinin Kavramsal Modeli

Kaynak: (Islamro, 2008)

Nelson ve Campbell (Güçlü, 2005:152) örgütlerde altı çeşit tören yapıldığını belirtmişlerdir. Bunlar:

- ✓ Emeklilik yemekleri, terfi törenleri gibi bireyin statüsündeki değişim nedeniyle yapılmakta olan statü törenleri,
- ✓ Başarılı personelin ödüllendirilmesi gibi, bireylerin başarılarına destek vermek maksadıyla düzenlenen teşvik törenleri,
- ✓ Yeni bir şirket eğitim merkezinin açılması gibi, örgütteki değişimi ve öğrenmeyi teşvik etmek maksadıyla icra edilen yenileme törenleri,
- ✓ Şikayetlerin dinlenmesi, yapılan yıllık anketlerin toplu değerlendirilmesi gibi, örgütte doğal olarak ortaya çıkan çatışmaları ve anlaşmazlıkları gidermeyi amaçlayan çatışmayı azaltıcı törenler,
- ✓ Hata yapan kişilerin davranışlarının yargılanması veya cezalarının duyurulması gibi diğerlerine ibret vermek veya cezanın etkisini arttırmak maksadıyla yapılan derece indirme törenleri,

Tören adı altında yapılan etkinliklerin temel amacı, örgütün sonsuza kadar yaşaması hedefine yönelik, örgüt üyelerini ortak ilgiler ve amaçlar etrafında toplamak, kısacası örgütsel bütünleşmeyi sağlamak, üyelerle örgüt arasında psikolojik bir bağ oluşturmaktır. Törenlere katılma oranları, örgüt kültürünün seviyesi konusunda bir fikir vermekte, tespit edilen olumsuzluklar için tedbirler geliştirilmesini sağlamaktadır (Çelik, 2007:67).

Günümüzde birçok eğitim örgütünün düzenlediği törenler, toplantılar veya seremoniler vardır. Bunlardan biri de "mezunlar buluşması" dır. Bu etkinlik, "pılav günü" gibi çeşitli adlarla adlandırılabilir. Düzenlenen bu etkinlik ile mezunlar eski arkadaşları ile bir araya gelme, anıları tazeleme, aralarındaki iletişimi artırma, sosyal mobiliteye katkıda bulunma, eğlenme gibi fırsatları yakalamanın yanı sıra okullarına ve mevcut öğrencilere ilgi gösterme, okulun gelişimine katkıda bulunma, öğretmenlerini anma ve okul kültürünü yaşatma gibi birçok işlevi de gerçekleştirmektedirler.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma Gaziantep il merkezinde bulunan lise veya kolejlerden mezun olup "mezunlar buluşması" ya da "pilav günü" olarak da adlandırılan etkinliklere ilişkin mezunların algılarını belirlemeye yönelik nitel bir araştırmadır. Çalışmada olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanılması olgubilim (fenomenoloji) deseni olarak adlandırılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008:72). Okul kültürü ve okul kültürünün bir ögesi olarak "mezunlar buluşması" etkinliği bu bağlamda ele alınmış ve araştırılmıştır.

### 2.2. Çalışma Grubu

Nitel araştırmacılar örnek olayları yoğun bir biçimde incelemek için çok seyrek çok büyük sayıda örnek olaylar arasından temsili bir örneklem çeker. Nitel araştırmacılar olasılıklı olmayan ya da rastlantısal olmayan örneklem kullanma eğilimindedir (Neuman, 2010:321). Buna göre bu çalışmada olasılık temelli olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme tekniği kullanılarak katılımcılar seçilmiştir. Bu örnekleme tekniği, araştırmacı tarafından belirlenen değişkenlere göre sınırlanan evrenden örneklem seçmeyi sağlar. Araştırma kapsamına alınan katılımcıların daha önce en az bir kere "mezunlar buluşması" etkinliğine katılmaları kota olarak belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, Gaziantep il merkezinde bulunan lise ve kolejlerden mezun ve "mezunlar buluşması" etkinliğine katılmış olan 10 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların 3'ü erkek, 7'si bayandır. Katılımcıların tümü üniversite mezunudur ve çeşitli görevlerde çalışmaktadırlar.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada mezunlar buluşması etkinliğine katılmış olan eski öğrencilerin görüşlerine ilişkin veri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından yarı yapılandırılmış sorular hazırlanmıştır. Araştırma soruları hazırlanmadan önce, araştırma konusu ile ilgili ulusal ve uluslararası alanyazın taraması yapılmış, yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır. Alanyazın taraması ile çalışmanın kuramsal temelleri oluşturulup konu hakkında kapsamlı bilgilere ulaşıldıktan sonra, sorulması düşünülen sorular belirlenmiştir. Hazırlanan soruların, amaç, anlam ve kapsam açısından değerlendirmesini yapmak amacıyla, Eğitim Yönetimi alanından bir öğretim üyesi ile görüşülmüştür. Elde edilen bilgilerden yararlanılarak görüşme sorularına son şekli verilmiştir. Sonuç olarak, katılımcılara 5 temel sorudan oluşan bir soru formu hazırlanmıştır.

Katılımcılara, Gaziantep ilinde bulunan Atatürk Lisesi Mezunlar Derneği, Antep Lisesi Mezunlar Derneği, Kolej Mezunları Derneklerine üye 17 kişinin e-posta adreslerine ulaşılarak hazırlanan soru formları gönderilmiştir. Veriler, daha önce "mezunlar buluşması" etkinliğine katılan mezunlara gönderilen soru formu gönderilerek toplanmıştır. Soru formu, e-posta yoluyla katılımcılara gönderilmiş ve yine e-posta yoluyla cevaplar alınmıştır. Soru formu gönderilen 17 kişiden 11'i soruları cevaplamıştır. Bunlardan ise tam olarak soruları yanıtlayan 10 kişinin cevapları çalışmada değerlendirilmiştir. Soru formunda katılımcılara şu sorular sorulmuştur:

1. Bugüne kadar mezunlar buluşması etkinliğine kaç defa katıldınız?
2. Mezunlar buluşması etkinliğine neden veya hangi amaçla katıldınız?
3. Nasıl bir etkinliktir, bu etkinlikte neler yapılıyor?
4. Sizce mezunlar buluşması etkinliğinin amacı nedir?
5. Eski okulunuza "mezunlar buluşması" etkinliğinin ne gibi faydaları vardır?

### 2.4. Veri Analizi

Veriler alan analizi tekniği (betimsel) kullanılarak analiz edilmiştir. Alan analizi, araştırmacının bir kültürel alanı betimlediği ve yapısını ortaya çıkardığı bir nitel veri analizi yöntemidir. Alan analizi sürecinde kültürel alan analizi yapılmıştır. Kültürel alan; analiz edilebilen bir dizi ortak anlayış veya "minikültür" geliştirdiği kültürel ortam veya yerdir (Neuman, 2010:678). Analiz sürecinde öncelikle soru formları deşifre edilip, mezunlar bazında çözümlenmeler yapılmıştır. Çözümlenmelerde görüşüne başvurulmuş kişilere birer kod numarası verilmiştir. Bu bağlamda E. K1 (Erkek Katılımcı 1.nci kişi) olarak, kadınlar ise K.K1 (Kadın Katılımcı) şeklinde kodlanmıştır. Kodlamada 1, 2 gibi sayılar, verilerin elde edilme sırasına göre verilmiştir.

Araştırma bulguları, görüşme soruları temele alınarak analiz edilmiş, her bir soru tema olarak kabul edilmiştir. Birebir alıntı olarak kullanılabilen düşünülen cümleler belirlenmiş ve gerekli görüldüğü durumlarda bulgular bölümünde birebir alıntı olarak yer almıştır. Toplanan veriler nitel araştırmanın

gerektirdiği aşamalardan geçirilerek yorumlanmış ve sonuçlar çıkarılmıştır. Bu sonuçlar literatürle desteklenerek araştırmanın önemine ilişkin açıklamalar sonuç ve öneriler kısmında verilmiştir.

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini arttırmak için toplanan veriler ayrıntılı olarak yazılmış ve sonuçlara nasıl ulaşıldığı açık ve anlaşılır biçimde yazılmıştır. Katılımcıların görüşlerine doğrudan alıntılar yoluyla sık sık yer verilmiş, araştırmanın sonuçları bunlardan yola çıkılarak açıklanmıştır.

### 3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde mezunların sorulara verdikleri yanıtlar, araştırmanın amaçları doğrultusunda analiz edilerek sunulmuştur. Sorular temalaştırılmış ve verilen yanıtlar verilerin elde edilme sırasına göre verilmiştir.

#### 3.1. Mezunlar Buluşması Etkinliğine Katılım Sayısı

Araştırmaya katılan mezunlara, bugüne kadar kaç kez bu tür bir etkinliğe katıldıkları sorulmuştur. Genel olarak "bir kez" katıldıklarını belirtmişlerdir. Ancak 3 bayan katılımcı ise daha fazla katılmıştır. Konu ile ilgili görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir:

"Kendi okulumun mezunlar buluşmasının dışında farklı mezunlar buluşması da olmak üzere 4 kez katıldım" (K.K1)

"2 kez katıldım ancak geniş çaplı organizasyonlar değildi" (K.K2)

"1 kez üniversitenin, 4 kez de lisedeki mezunlar buluşmasına katıldım" (K.K10).

Katılımcıların görüşlerinden yola çıkılarak okullarda düzenlenen "mezunlar buluşması" etkinliğine bayanların daha fazla ilgi gösterdikleri söylenebilir. Bazen bu tür etkinliklerin katılımcı sayısının azalması veya katılma isteğinin düşmesi ya da kurum tarafından davet edilmeme gibi riskleri olduğu söylenebilir. Bu durumda kişilerin statü veya itibarlarının düşürülmesi söz konusu olabilir (Trice and Beyer, 1993).

#### 3.2. Mezunlar Buluşması Etkinliğine Katılım Amacı

Katılımcılara mezunlar buluşmasına neden ve hangi amaçlarla katıldıkları sorulmuştur. Elde edilen verilere göre, genel olarak nostalji yapmak, eski günleri yad etmek, eski dostlarımızla bir araya gelebilmek gibi çeşitli cevaplar alınmıştır. Bu cevaplardan ilginç olanlardan bazıları şu şekildedir:

"Yeniden görüşmek birbirimizden haberdar olmak, eski günleri yad etmek ve en önemlisi de kurmuş olduğumuz dostluğun tadına varmak ve devam ettirmek için katıldım" (K.K1).

"Yoğun bir iş tempomuz olduğu için mezunlar buluşmasına katıldığımda son derece eğlenmişim. Çocukluğuma geri dönmüştüm sanki. Onun için bu tür etkinliklere katılmayı her zaman isterim." (E.K4)

"Uzun zamandır görüşemediğim arkadaşlarımla görüşebilmek, nerelerde neler yaptıklarından haberdar olmak. Ayrıca okulumda maddi manevi destek yapabilmek için katıldım." (K.K8).

Katılımcıların cevapları incelendiğinde, genel olarak bu tür etkinliklerin okul hayatından ayrılarak iş hayatına girmiş olan kişilerde eski ortamlarına duydukları özlem ve eğlenme isteği olduğu anlaşılmaktadır. Bu cevaplardan hareketle insanların "mezunlar buluşması" gibi etkinlikler vasıtasıyla sosyalleşme sürecine hızlı bir şekilde girdikleri söylenebilir. Bu tür etkinliklerin, aslında insanlar için sosyal bir ihtiyaç olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim, Çelik de (2007:67) bu tür törenlerin, yazılı olmamalarına rağmen örgüte ilişkin ve kişiler arası ilişkilerle ilgili açık bir mesaj verdiğini belirtmiştir.

#### 3.3. Etkinlik İle İlgili Bilgiler

Katılımcılara, katıldıkları mezunlar buluşması etkinliğinin nasıl bir etkinlik olduğu ve neler yapıldığı sorulmuştur. Genel olarak, yemekli etkinlikler olduğu belirtilmiştir. Ancak bunun dışında mezunlar buluşması etkinliğinde bazılarında okul tarafından düzenlenen çeşitli gösteriler olduğu, konuşmaların yapıldığı bir etkinlik olduğu belirtilmiştir. Konu ile ilgili verilen bazı cevaplar şu şekildedir:

"Hep birlikte güzel bir yemek yedik, muhabbet ettik. Okulumuzu ve sınıflarımızı gezerek eskiyi yad ettik. Sınıf arkadaşlarımızla yeniden bir araya gelme fırsatı buluyorum. Hepimiz farklı illerde çalıştığımız için bu tarz etkinlikler sayesinde uzun zamandır görüşemediğimiz arkadaşlarımızla hasret giderebiliyoruz. Her yıl düzenlenen bu etkinliğe fırsat buldukça katılmaya çalışıyorum" (K.K10).

"Katıldığım etkinlik büyük bir organizasyon olmadığı için; yemekli ve az katılımlı bir etkinlikti." (K.K2).

"Akşam yemeğinde bir araya gelip, yemek, sohbet, eğlence şeklinde devam eden bir etkinliktir." (K.K8).

Bu tür etkinliklerin temel özelliğinin birlikte yenilen yemek, masa başı sohbetler, öğrencilerle buluşma ve her yıl tekrarlanması olduğu görülmektedir. Okul için bir adet haline gelen bu etkinlik ile okula olan bağlılığın canlı kalması sağlanabilmektedir.

### 3.4. Mezunlar Buluşması Etkinliğinin Amaçları

Mezunlar buluşması etkinliğinin katılımcıların gözünde amacının ne olduğu sorulmuştur. Bu konuyla ilgili çeşitli cevaplar alınmıştır. Bazıları şu şekildedir:

"Temelinde bir takip var kim nerelerde neler yapıyor. Bunun dışında yeni çalışmalara ortaklık etmek ,haberdar olmak,ulusallığı yakalamak adına ve birlikte geçirilen en güzel zamanların hatırlanması amacıyla bir araya gelmek ve mutlu olmak amaçlıdır." (K.K1).

"Aidiyet duygusunun pekişmesi ve etkileşimin sürdürülmesinde faydalı olduğunu düşünüyorum. (K.K2).

"Eski arkadaşların yıllar sonra da olsa buluşup, dertleşmeleri; kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayacağını düşünüyorum" (E.K3).

"En büyük katkısı insanlar arasındaki samimiyeti arttırmasıdır. Bu tür organizasyonlar vasıtası ile insanlar arası iletişim olumlu yönde gelişmektedir" (E.K4).

"Lise ya da üniversiteden mezun olunduktan sonra kim nerelerde neler yapmış, neler yapıyor gibi konularda bilgi sahibi olmak, mezunlar arasında bağlantıların devam etmesini sağlayıp birlik ve beraberlik sağlamak " (E. K5).

"Her okul öğrencilerinin yapması ve katılması gereken bir etkinlik bence. Bu sayede mezunlar arasında birlik ve beraberlik sağlanıp, her öğrencinin kendisi ve konumuyla ilgili düşünmesini sağlayabilir, hedeflerini büyütmesini sağlayabilir, ihtiyaç duyduğu desteği arkadaşlarından ya da okulundan sağlayabilir" (K.K7).

"Bence insanlar mezun olunca nerelere gelmişler onun takibi için ya da nostalji için olabilir." (K.K8).

"Okula yardımda bulunmak. Okuyan öğrencilere maddi ve manevi destek vermek." (K.K9)

"Mezunların mezun olunan okulla bağlarını koparmamasını sağlamak. Eskiden kurulan arkadaş ve dostlukların devam ettirilmesine katkıda bulunmak. Gelecekte yapılacak ortak işler için, fikir alışverişi yapılabilmesi için bir zemin hazırlamak" (K.K10)

Verilen cevaplara bakıldığında, mezunlar buluşması etkinliğinin insanları bir araya getirmek, eski mezunlar arasında ve okulla iletişimlerini ve ilişkilerini güçlendirmek, çeşitli yardımlara aracılık etmek gibi amaçlar taşıdığı söylenebilir.

Örgüt kültürü, Hofstede'in (2004:2) belirttiği gibi farklı derinliklerde kendini dışa vurmaktadır. Kültürün temelinde değerler vardır ve bu değerler örgüt içerisindeki bazı eylemlerle dışa vurulur. Bunlar semboller, törenler ve kahramanlardır. Buna göre mezunlar buluşması etkinliği, örgüt kültürünü ileten bir eylem ve araç görevi görmektedir. Nitekim katılımcıların, bu tür etkinliklerle örgütün değerlerini farkında olarak veya farkında olmadan edindikleri söylenebilir.

### 3.5. Okul Açısından Mezunlar Buluşması Etkinliğinin Faydaları

Katılımcılara, bu tür etkinliklerin okula ne gibi faydalar sağladığı sorulmuştur. Bu konu ile ilgili dikkat çeken bazı cevaplar şu şekildedir:

"Okulla ilgili çalışmalarda eski mezunların mesleki statüleri ve yeterliliklerinden yararlanabilme olanağı oluşturabilir" (K.K2).

"Okulun adının duyulmasının yanında sosyal medyada paylaşılan böyle etkinliklerin okul hakkında olumlu duygular geliştirdiğini düşünüyorum. Ayrıca okulun ihtiyaç duyduğu maddi manevi destek bu şekilde mezunlar tarafından sağlanmış oluyor" (K.K8).

"Maddi durumu kötü olan birkaç öğrenciye burs yardımı yapıyorum. Bu öğrencilerle okuldaki bu etkinlikte tanıştım ve telefon numaralarını ve adreslerini öğrendim. Öğrencilerle ilgili detaylı bilgileri okul idaresinden alarak öğrencilere çeşitli yardımlarda bulundum. Eski okulumuzun eksiklerini tamamlamak adına da yardımlarımız oldu" (E.K4).

"Mezunlar buluşması sayesinde okulumuzun etkinliklerine katılan bazı arkadaşlarımız , idareyle görüşerek yeniden aynı okulda görev yapmaya başladılar. Mesela ben proje uzmanı olarak mezun olduğum liseye bir

*proje hazırladım ve şu anda okulumdan bazı öğretmen ve öğrenciler proje etkinliklerinde etkin bir şekilde çalışarak, yurtdışına eğitim-öğretim ziyaretleri gerçekleştiriyorlar" (K.K10).*

Verilen cevaplara bakıldığında çeşitli okullardan mezun olmalarına ve değişik şekillerde mezunlar buluşması etkinliklerine katılmış olmalarına rağmen, mezunlar buluşması etkinliği tüm mezunlar üzerinde ortak bir algı oluşturduğu gözlemlenmektedir. Böyle bir etkinliğin mezunlar üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu ve kuruma olan bağlılığı arttırdığı söylenebilir.

Bu tür etkinliklerle okul, sosyal bir görev görenin yanı sıra çeşitli sosyal yardımlara da aracılık ettiği görülmektedir. Hem mezunlar buluşmasına katılanlar açısından hem de okula devam eden öğrenciler açısından çeşitli fırsatları bünyesinde barındırmaktadır. Bu açıdan Smith ve Steward'ın (2010) örgütsel törenlerin tanımı ve işlevleri ile paralellik göstermektedir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, örgüt kültürü kapsamında örgütsel törenler ve mezunlar buluşmasına ilişkin kavramsal analizin yanı sıra mezunlar buluşmasına katılan kişilerin görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Örgüt kültürünün bir ögesi olan örgütsel törenler kapsamında eğitim kurumlarında düzenlenen "mezunlar buluşması" etkinliği ile ilgili algıların ortaya konulması açısından ilk araştırmalardan biri olması nedeniyle öncü nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda, örgüt kültürünün bir dizi tören ve seremoniler içerdiği anlaşılmaktadır. Bu törenlerin örgütün kültürünü oluşturmada ve güçlendirmede önemli bir işlevi olduğu görülmektedir. Örgütsel törenler, Lincoln (2004:10) göre, bilginin ve düşüncenin oluşmasında da anahtar bir role sahiptir. Aynı zamanda, örgütsel törenler, sosyal duyguyu ileten bir araç olmaktadır. Nitekim Pfeffer'in (1981) de belirttiği gibi bu tür örgütsel eylem veya aktiviteler, her zaman için ikili bir anlam taşımakla karakterize edilmiştir. Bu aktivitelerin somut karakteri, kazanç veya promosyon elde etme yolları veya hedeflere ulaşma yollarında görülmektedir. Diğer yandan, bu eylemler, duyguların ve kimliklerin oluşturulabileceği ve değiştirilebileceği sembolik bir dil olarak da görülebilir. Bu sembolik karakter bireyleri etkilemenin yanı sıra, sosyal yapıların sürdürülmesinde ve güçlendirilmesinde ve bireylerin daha geniş bir topluluğa dahil edilmesinde önemli bir rol oynar (Trice, Balesco ve Alutto, 1969).

Örgütsel törenler, bireyleri topluma bağlar ve çevreye ilişkin sembolik algılarımızı anlamlı kılar. Mezunlar buluşması etkinliği de örgütsel törenlerin işlevlerini yerine getiren bir araç olabilmektedir. Bireylerin mezun oldukları kuruma olan bağlılıklarını sürdürmelerini sağlayan, o alandaki topluluğa bağlılıklarını da devam ettiren bir işlev görenin yanı sıra okulun daha anlamlı bir yer olmasını sağladığı söylenebilir.

Mezunlar buluşması etkinliği bir örgütsel tören olarak örgütün prestijini ve imajını etkilemenin yanı sıra, toplumsal bir rol de görmektedir. İnsanları bir araya getirerek, insanların stresten uzak kalmalarını, rahatlamalarını, birbirlerine olan bağlılıklarını ve kuruma olan bağlılığı arttırmak gibi çeşitli faydalar sunmaktadır. Bu açıdan Smith ve Steward'ın (2010) belirttiği gibi endişe ve stresle başa çıkma, sosyal düzeni gösterme ve güçlendirme gibi işlevler gördüğü anlaşılmaktadır.

Çeşitli eğitim kurumları tarafından düzenlenen bu tür etkinliklerin hem örgüte, hem örgüt çalışanlarına hem de öğrencilere çeşitli faydalar ve fırsatlar sağlamaktadır. Bunların yanı sıra mezunlar buluşması, bu okullardan mezun olanlara güzel duygular ve anlar yaşatmakta, yardımlaşmayı, haberleşmeyi ve sosyalleşmeyi canlı tutmaktadır. Yeni iş alanları ve işbirliği sağlayabilmektedir.

Okullarda düzenlenen mezunlar buluşması etkinliklerinin okula sağladığı birçok faydaya rağmen çok az sayıda okulda bu tür etkinliklerin kutlandığı dikkat çekmektedir. Oysa bu tür etkinliklerin kutlandığı okullarda daha güçlü bir okul kültürünün olduğu, kurumsallaşmanın olduğu ve daha başarılı okullar olduğu gözlemlenmektedir. Dolayısıyla bu tür etkinliklerin diğer okullar tarafından da düzenlenmesinin, okullara önemli katkılar sağlayacağı açıktır.

Mezunlar buluşması etkinliği ile ilgili yapılan bu çalışmada sadece mezunların görüşlerine yer verilmiştir. Konuyla ilgili daha kapsamlı çalışmalar yapılarak öğretmenlerin, yöneticilerin ve okula devam eden öğrencilerin görüşlerine de başvurulabilir. Konuyla ilgili hem nitel hem de nicel çalışmalar yapılabilir. Böylelikle hem kurum ve yöneticiler için hem de mezunlar ve öğrenciler için daha kapsamlı sonuçlar ve öneriler geliştirilebilir.

Mezunlar buluşması etkinliklerinin tekrarlanması, örgüt açısından bir gelenek haline gelmesini sağlayabilir. Geleneksel hale getirilen bu tür etkinliklerin, güçlü bir okul kültürünü yansıttığı söylenebilir. Bu açıdan, mezunlar buluşması etkinliği ve buna benzer çeşitli etkinliklerin hem okul kültürü hem de okul iklimi



açısından faydalı olacağı açıktır. Dolayısıyla bu etkinliklerin devamını sağlama konusunda yöneticilerin hassas davranmaları gerekir. Bu nedenle, okulların yıllık faaliyet planları arasında mezunlar buluşması etkinliğinin de düzenli olarak yer alması önerilebilir. Çünkü başarılı okulların en önemli özelliklerinden biri de güçlü bir kurumsal kültüre sahip olmalarıdır.

## EVALUATION OF "GRADUATES MEETING" ACTIVITY IN THE CONTEXT OF SCHOOL CULTURE

*Introduction.* Organizational culture has a key role in organizational management. It consists a set of symbols, ceremonies and myths and all of these transfers the beliefs and values to the members. The main purposes of organizational activities are to fulfill the organization's aims in an effective way; to gather the members of organization around the common aims, to provide organizational integration and to create a connection between the members and organizational psychology. Educational organizations such as every organization arrange various activities in order to achieve their aims. One of these activities is "graduates meeting" which can be called other different names and include some ceremonies. Such kind of activities are very important in terms of organizational culture as they enable the old and new generations to feel love and commitment to each other and to school. In this way, the graduates are not only contribute to the organizational culture development but also they fulfill the function of transferring culture from generation to generation by coming together and sharing their memories.

*Purpose .* The purpose of the study is to identify the contributions of "graduate meeting" activity to organizational culture and therefore to take the views of the graduates related to "graduates meeting" which is arranged by educational institutions.

*Method .* This study was based on the Qualitative research model. As it was also expressed in Yıldırım and Simsek (2008), data of such studies are given in detail and with direct quotations as possible in order to enable the validity and reliability of the results. The research was carried out by taking the opinions of graduates who were attended graduate meeting at least once before. The working group of the study consist of 10 graduates who were graduated from high schools and colleges located in Gaziantep city center. The data were gathered by using semi-structured question technique. Graduates are reached via e-mail. The data were gathered with question forms which were filled by the participants. The data were analyzed with descriptive analysis technique. The data were analyzed in the basis of the questions in the forms and each question is accepted as a theme.

*Findings and Conclusions.* According to the results of the study, "graduates meeting" can be said to act as an instrument and an action that transmit school culture. At the same time, with such kind of activities, school, as well as seeing a social function, mediates to social solidarity and welfare. This activity includes various opportunities for both graduates and students. As an organizational ceremony, graduates meeting activity plays a social role besides it affects the prestige and image of the organization in a positive way. By bringing people together, it enables them to stay away from stress and calm down, and it increases their commitment to each other and school.

Graduates meeting activity ensures graduates adherence to school that they graduated from and the society; besides, it makes school a more meaningful place. Although graduate meeting activities provide many advantages for school, for managers, students and for graduates, very few schools arrange these activities. Therefore, the administrators should behave more vulnerable in order to continue these activities by taking into consideration the benefits. In terms of institutionalization, such kind of activities will be beneficial.

## KAYNAKÇA / REFERENCES

Alvesson, M. (2002). Understanding Organizational Culture. London: SAGE Publications.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. & Bedestenci, H. Ç. (2004). Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü-Teorik ve Ampirik Yaklaşım. Bursa: Aktüel Yayınları.

Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2005). Research methods in education (5th Ed.). London, New York: Routledge Falmer.

Çelik, V. (1997). Okul Kültürü ve Yönetimi (1. Baskı). Ankara: PEGEM Yayını.

Çelik, V. (2000). Okul Kültürü ve Yönetimi (2. Baskı). Ankara: PEGEM Yayını.

Çelik, M. (2007). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Uygulama. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Daft, R. L. (2004). *Organization Theory and Design*, Ohio: South Western.
- Denison, D. R. (1996). What is the Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View On a Decade of Paradigm Wars. *Academy of Management Review*. Vol: 21, No:3, s.619, 654.
- Güçlü, N. (2005). Örgüt Kültürü. Erişim tarihi: 05/05/2012. [www.manas.kg/pdf/sbdpdf6/Guclu](http://www.manas.kg/pdf/sbdpdf6/Guclu).
- Hofstede, G. (2004). *Cultures and Organizations: Software of the mind*. Erişim tarihi: 06/05/2012. <http://westwood.wikispaces.com/file/view/Hofstede.pdf>
- Islamro, G. (2008). *Rituels in Organizations: A Review and Expansion of Current Theory*. Insper Working Paper. WPA: 144-2008
- Köse, S., Tetik, S. & Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*. Cilt 7, Sayı 1:219-242.
- Lincoln, J. R. (2004). 'Durkheim and Organizational Culture' in Kocsynski, M., Hodson, R. & Edwards, P. (Eds.). *Social Theory at Work*. UK: Oxford University Press.
- Neuman, W. L. (2010). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. (4. Baskı). İstanbul: Yayın Odası.
- Ouchi, W. G. (1987). *Teori Z: Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?*, Çev. Güneri, Y., İstanbul: İlgı Yayıncılık.
- Özdemir, A. (2006). Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Cilt 4, No 4, 411-433.
- Pawlas, E.G. (1997). *Vision and School Culture*. NASSP Bulletin. Vol. 81, No. 587: 118-128.
- Peter, T.J. and Waterman, R. H. (1982). *In Search At Excellence: Lessons From America's Best- Run Companies*, New York: Harper & Row.
- Pfeffer, J. (1981). Management as symbolic action: The creation and maintenance of organizational paradigms. *Research in organizational behavior*, Vol. 31, Greenwich, CT: JAI Press, 1-52.
- Sabuncuoğlu, Z. Ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Sargut, S. (2010). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. (3. Baskı). Ankara: İmge Kitapevi.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, Ca.: Jossey Bass.
- Scholl, R. W. (2003). *Organizational Culture-the Inducement System*. <http://www.Cba.uri.edu/school/Notes/Culture.html>. (Erisim tarihi: 26/03/2012).
- Smith, A.C.T. & Steward, B.(2010). *Organizational Rituals: Features, Functions and Mechanisms*. *International Journal of Management Reviews*. Vol.13, Issue 2. 113-133.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Trice, H.M., Belasco, J. & Alutto, J.A. (1969). The role of ceremonials in organizational behavior. *Industrial and Labor Relations Review*, 23, 40-51.
- Trice, H.M. & Beyer, J. (1993). *The cultures of work organizations*. Prentice Hall: Englewood Cliffs, New Jersey.
- Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. Erişim Tarihi:04/05/2012. <http://kamyon.politics.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/68.pdf>
- Yıldırım, B. (2001). Eğitim Örgütlerinde Kültürel Liderlikle Meslek Ahlakı İlişkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 218-238.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.