

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL
KÜLTÜRÜ ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru AKTAŞ

İstanbul

Haziran,2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGI
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru AKTAŞ

Tez Danışmanı

Doktor Öğretim Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ

İstanbul

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “İlkokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



İmza

Ebru AKTAŞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ



Üye Dr. Öğr. Üyesi Esra TÖRE

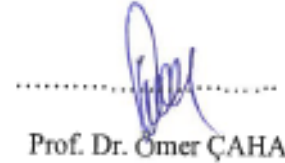


Üye Dr. Öğr. Üyesi Ahmet AVCI



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdür V.

ÖNSÖZ

Araştırmada ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenip, öğretmenlere ait fikirlerin demografik bilgilere göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği incelenmeye çalışılmıştır.

Tez çalışması boyunca değerli yardım ve rehberlikleri ile çalışmalarımın başarıyla sonuçlanabilmesine destek veren tez danışmanım Doktor Öğretim Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Eğitimim sırasında kendilerinden ders aldığım Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalındaki değerli hocalarıma ve çalışmalarım esnasında bilgilerinden istifade ettiğim bütün hocalarımla araştırmamda kullandığım “Örgütsel Kültür Ölçeği”ni geliştiren Prof. Dr. Cemalettin İPEK'e, de çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim sürecinde ve tüm hayatım boyunca emeği, katkıları, sabır ve anlayışlarıyla çalışmalarımındaki başarıma büyük katkıları olan annem Ayşen AKTAŞ'a, babam Mevlüt AKTAŞ'a, ablam Emel AKTAŞ TOPUZLU'ya ve 1 Temmuz 2019 tarihinde dünyaya gelen Aidin Bilge TOPUZLU'ya teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İmza

Ebru AKTAŞ

Haziran-2019

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Ebru Aktaş

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Doktor Öğretim Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ

Haziran- 2019, 87 Sayfa

Okul ve örgüt kültürü kavramları hakkında yapılan araştırmalar 1980'lere dayanmaktadır. Ancak eğitim yönetimi alanında konunun güncelliğini korumasından ve okulların sahip olduğu kültürün öneminden dolayı araştırmalara konu olmaktadır. Toplum örgütünün en önemli bir parçası olan okul kültürünü etkileyen unsurlar ve kuramlar ışığında okul kültürü ve örgüt kültürü kavramı araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul İli Gaziosmanpaşa İlçesi'nde bulunan 25 resmi, 9 özel ilkokulda görev yapan toplam 276 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmada kullanılan "Örgütsel Kültür" ölçeği (İpek, 1999: 216) betimsel tarama modelinde yer alan 36 madde ile söz konusu okullarda uygulanarak sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları betimlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin incelenmesi ile bulunan veriler SPSS 23 istatistik programında incelenmiş, gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için de "T-Test" ile "Tek yönlü varyans analizi(ANOVA)" teknikleri uygulanmıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin okul kültürüne yönelik algılarının cinsiyet, meslekteki hizmet yılı, yaş değişkenlerine göre incelenmesi sonucunda anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin işlerinden memnuniyet durumları ile okul kültürü algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde sadece "Destek Kültürü" alt boyutunda işinden memnun olan öğretmenlerin memnun olmayan öğretmenlerden daha düşük okul kültürü algısına sahip olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algıları ile işten memnuniyet değişkeni arasındaki farklılık anlamlı boyutta değildir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları değişkenine göre okul kültürü algıları arasındaki fark incelendiğinde sadece “Güç Kültürü” alt boyutunda bekar öğretmenlerin evli olan öğretmenlerden daha yüksek okul kültürü algısına sahip olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin medeni durumları ile okul kültürüne yönelik algıları arasında da anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Araştırma sonucunda ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin kurumsal özellikleri ile okul kültürü algıları arasındaki anlamlı farklılık incelendiğinde özel okullar bünyesinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları devlet okullarında çalışan öğretmenlerin algılarından daha düşüktür.

Sendika üyelikleri olan öğretmenlerin okul kültürü algıları sendika üyelikleri olmayan öğretmenlerden bütün alt boyutlarda yüksek çıkarken, sadece “Destek Kültürü” alt boyutunda sendika üyeliği olmayan öğretmenlerin okul kültürü algıları daha yüksek çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul Kültürü, Örgüt Kültürü

ABSTRACT

RESEARCH OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS’SENSE OF SCHOOL CULTURE LEVEL

EBRU AKTAŞ

Master, Education Management and Supervision

Thesis Advisor:Doctor Lecturer Kamil Arif KIRKIÇ

June-2019,87 Pages

Although the researches about school and organisation culture concepts rest on 1980s, it is still subject of researches because of preserving its up to dateness and the importance of the culture of the schools.The school culture concept and organisation concept were searched in the light of theories and the elements effecting the school culture,being the most important part of public organisation.

Because it is very difficult to make this research on all of the schools in the world, a sample of this research was made on 312 teachers, working at the 25 official and 9 private schools in Gaziosmanpaşa/İstanbul,chosen by the simple random sampling method.At this research,the teachers sense of school culture were tried to describe with the help of the “Organisational Culture”scale at the scan type including 36 items.IBM SPSS Statistics,23 Statistics Programme was used to analyze the data obtained from the scale and to determine the differences between the point of views, “T-test” and “One Way Analysis of Variance”(ANOVA) techniques were applied.

When the findings of the research were analyzed, it was observed that there was a meaningful difference between the sense of school culture and factors of gender, age and vocational services year. When the relationship between the teachers’ satisfaction of their job and the sense of school culture were analyzed , only at the “Support Culture” sub dimension, it was observed that the teachers, satisfied with their job had less sense of school culture than the teachers who weren’t satisfied with

their job and another meaningful differences weren't observed between the teachers' sense of school culture and satisfaction of their job variable.

When the relationship between the teachers marital status and the teachers'sense of school culture were observed,only at "Strength Culture"sub dimension, it was observed that single teachers had much more sense of school culture than the teachers who were married and another meaningful differences between the teachers'sense of school culture and marital status variable weren't observed.

When the relationship between the sense of school culture of the teachers ,who attended to the research,and school type variable were observed, the sense of school culture of the teachers ,working at official schools, were always higher.

When the relationship of the teachers'union membership variable and sense of school culture were analyzed,the sense of school culture of te teachers ,being a member of a union, were always higher, only at "Support Culture" sub dimension, the sense of school culture of the teachers , who were a member of a union, were higher.

Key Words: School Culture, Organisation Culture

İÇİNDEKİLER

Bilimsel Etik Bildirimi.....	i
Önsöz	ii
Özet	iii
Abstract	v
İçindekiler.....	vii
Tablolar Listesi	xi
Kısaltmalar Listesi	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	3
1.2. Amaç	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
1.6.1. Örgüt Kavramı.....	4
1.6.2. Kültür Kavramı.....	5
1.6.3. Örgüt Kültürü Kavramı.....	5
1.6.4. Okul Kültürü Kavramı.....	5

İKİNCİ BÖLÜM

2. OKUL KÜLTÜRÜ.....	7
2.1. Kültür	7
2.2. Örgüt Kültürü	8
2.2.1. Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar	10
2.2.1.1. Değerler	11
2.2.1.2. Normlar	11
2.2.1.3. Semboller	12
2.2.1.4. Rütieller.....	12
2.2.1.5. Kahramanlar.....	12
2.2.1.6. Hikayeler.....	13
2.2.1.7. Mitler.....	13
2.2.1.8. Varsayımlar.	13
2.2.1.9. İletişim.....	14
2.2.2. Örgüt Kültürünü Etkileyen Unsurlar.....	15
2.2.1.1. Cinsiyet	15
2.2.1.2. Yaş	15
2.2.1.3. Eğitim düzeyi	16
2.2.1.4. Hizmet süreleri	16
2.2.1.5. Sendika	17
2.2.3. Örgüt Kültürü Modelleri	17
2.2.3.1. Rogar Harrison'ın Örgütsel Kültür Sınıflaması.....	20
2.2.3.2. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli	22
2.2.3.3. Diana Pheysey Okul Kültürü Modeli	23

2.2.3.4. Ouchi'nin Z Modeli	25
2.3. Okul Kültürü.....	27
2.3.1. Etkili Okul Kültürü	28
2.3.2. Okul Kültürü ve Lider.....	30
2.3.3. Okul Kültürü ve Öğretmen.....	34
2.3.4. Okul İklimi.....	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM	43
3.1. Araştırmanın Modeli	43
3.2. Evren ve Örneklem	43
3.3. Verilerin Toplanması	43
3.4. Verilerin Çözümlemesi	44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR.....	45
4.1. Demografik Bulgular	45
4.2. Normallik Testi Bulguları	47
4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algı Düzeyleri T-Testi Analizi Bulguları.....	48
4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algıları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları.....	57
4.5. Faktör ve Madde Analizi Bulguları.....	60

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA VE YORUM.....66

5.1. Sonuç.....66

5.2. Öneriler68

5.2.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler68

5.2.2.Araştırmacılar İçin Öneriler69

KAYNAKÇA.....71

ÖZGEÇMİŞ.....79

EKLER.....80

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1: Kültürün Öğeleri.....	7
Tablo 2.2: Örgüt Kültürü Modelleri	18
Tablo 2.3: Deal Ve Kennedy'nin Örgüt Kültürü Modeli.....	22
Tablo 2.4: Ouchi Modeli.....	25
Tablo 2.5: Z Tipi Örgüt Kültürünün Temel Özellikleri Ve Değerleri.....	26
Tablo 2.6: Etkili Okul Kültürünün Öğeleri.....	29
Tablo 2.7: Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri.....	38
Tablo 2.8: Geleneksel Öğretmen Ve Lider Öğretmen Roller Karşılaştırılması.....	39
Tablo 4.1: Demografik Dağılım.....	45
Tablo 4.2: Normallik Testi Bulguları.....	47
Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları.....	48
Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Hallerine Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları.....	49
Tablo 4.5: Sınıf Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları.....	50
Tablo 4.6: Sınıf Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları.....	52
Tablo 4.7: Sınıf Öğretmenlerinin Sendika Üyelik Durumlarına Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları.....	53
Tablo 4.8: Sınıf Öğretmenlerinin Çalıştıkları İşten Memnuniyet Durumlarına Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları.....	55
Tablo 4.9: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Algı Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi.....	57
Tablo 4.10: Sınıf Öğretmenlerinin Meslekteki Hizmet Sürelerine Göre Okul Kültürü Algı Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi.....	58

Tablo 4.11: Örgütsel Kültür, Güç Faktörü Alt Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 4.12: Örgütsel Kültür, Rol Faktörü Alt Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 4.13: Örgütsel Kültür, Başarı Faktörü Alt Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 4.14: Örgütsel Kültür, Destek Faktörü Alt Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.....	64



KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS :(Statistic Packets For Social Seciencies) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel
Program Paketi

Akt: Aktaran

ev: Çeviren

Ed: Editör

sf: Sayfa

vd: Ve Diğeri



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İnsanlar toplum denilen örgütün birer üyesidir ve çeşitli ortak amaçlar için bir araya gelirler. Toplumsal çeşitliliğin artması sonucunda da tüm evreni kapsayacak başka örgütler kurulmaya başlanmıştır. Kültürel farklılıkların artması ile birlikte toplumun bir parçası haline gelen insanın yaşadığı topluma uygun değerler kazanması için insan merkezli bir örgüt olan okulu gerekli hale gelmiştir.

Eğitim, bireylerde istendik davranış değişiklikleri oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için bir araya gelinen örgütlerden en önemlisi okullardır. Her okul aynı amaç için var olsa da her okul farklı örgütsel kültürlere sahiptir. Eğitim sürekli gelişim ve yenilik içerisinde olduğu için eğitimcilerin çağın gereksinimlerine karşılık verebilmesi önemli bir konudur. Okul bünyesinde yer alan herkes sürekli kendisini güncellemeli, eğitim akışının gerisinde kalmamalıdır. Bireyler aktif öğrenenler topluluğu olarak karşımıza çıkmalı ve bu toplulukta kendisini evrensel standartlarda güncelleyen kişiler yer almalıdır.

Okullar bireylerde aynı zamanda belirli bir kültürün oluşmasını da sağlar. Değişimin etkisi ile bütün örgüt okulun amaçlarında birlik olup bu amaçlar doğrultusunda çalışmaya başlarlar. Bir okulun kendi kültürünü oluşturma yollarından biri, o okulun uyguladığı eğitim programlarıdır. Farklı eğitim programlarını ve eğitim modellerini uygulayan okullar daha evrensel bir kültüre sahip olacaktır. Okullar süreç içerisinde okul kültürünün, işlevselliğini ve güncelliğini sürekli gözden geçirmelidir. Okul ismi verilen bu kurumun bir örgüt olarak bir arada yer alması, örgütün devamlılığının sağlanması veya başarılı olabilmesi örgütte insani değerlerin ne derece sağlandığına bağlıdır.

Okul örgütünün öğrenci, öğretmen, yönetici, veli, vs. birçok üyesi vardır. Bu örgütün kültürü örgüt üyelerinin yeteneklerine, değer yargılarına ve inançlarına göre şekillenir. Bu şekillenmenin olabilmesi için zaman ve örgüt üyelerinin etkileşim halinde olması gerekmektedir. Örgüt kültürünü oluşturduktan sonra oluşan bu kültürün devamlılığını sağlamak da önemlidir. Örgüt kültürünün devamlılığını sağlamak ise kazanılan bu değerlerin özümsemesi ve kendine uygun hale getirilerek örgüte katılan yeni üyelere aktarılması ile mümkündür. Bu özelliğiyle de örgütün hem öğrenen hem de öğreten bir kurum olduğu ortaya çıkıyor.

Değişen dünya ile okullaşma yaşı düşmüştür. Ortaya çıkan bu durum sonucunda çekirdek ailemizde başlayan kültürel değerlerimiz günümüzde küçük yaşlarda adım atılan okul ortamlarında oluşmaya başlar hale gelmiştir. Okullaşma yaşlarının düşmesi ile hızlanan bilgi veri alış-verişleri ile arşivlerimize sürekli yeni bilgiler eklemekteyiz. Bu alış-verişe kültürel değerlerimiz de dahildir. Bilgiyi hem üretme hem de kullanmada önemli rolü olan okullar örgüt üyelerinin kendilerine ait kültürlerinin diğer üyelerin kültürleriyle etkileşime girdiği bir ortam haline gelerek örgütün kimliği oluşmuştur.

Eğitim ortamlarının özgüvenli, bağımsız ve yaratıcı bireyler yetiştirme öneminin farkına varması sonucunda da insan merkezli, eşitlikçi ve yeteneklere özel eğitim ortamları oluşturma çabasına girilmiştir. Öncelikle okul kültürünü bu özelliklere uygun iş ortakları ile oluşturma çabasına girilmiştir. Bu süreç geleneksel okul anlayışımızı değiştirip insan merkezli okula geçiş süreci olarak da düşünülebilir. Araştırmalar incelendiğinde okul kültürü bünyesinde ele aldığımız etkili eğitim ortamının oluşturulmasında, amaçların gerçekleştirilmesinde, okul bünyesinde yer alan tüm üyelerin başarılı ve mutlu olabilmesinde okulun sahip olduğu iklimin önemi büyüktür (Avcı, 2016:163).

Lider okul normlarını, sembollerini, inançlarını, değerlerini, ayinlerini, ritüellerini, kahramanlarını ve kahramanlarını yaratmalı, gözlemlemeli ve geliştirmelidir. Çünkü bunlar okul vizyonunun ve misyonunun etkin bir şekilde uygulanması için okul müdürünün okul kültürüne inanması gerekmektedir (Bush, 2003: 172). Yöneticinin okuldaki rolü okul kültürünün öneminin farkında olması ve bu faktörü en etkili bir şekilde kullanmasıdır. Okul üyelerinin rolü ise okul örgütünü severek, benimseyerek örgütün diğer üyelerine de bu duyguları aktarmak, sirkülasyonun devamlılığını ve örgütsel bütünleşmeyi sağlamaktır.

Araştırmada yer alan bu bölümde giriş, problem durumu, çalışmanın amacı ve önemi ile varsayımlar, sınırlılıklar ve kavramların tanımları ele alınmıştır. Araştırmada ikinci bölümde, literatür taraması yapılarak, okul kültürü ile ilgili yapılan araştırmalar ve kuramlar bulunmaktadır. Araştırmada üçüncü bölümde araştırmada elde edilen bulgular incelenirken izlenen yöntem ve teknikler yer almaktadır. Araştırma için belirlenen evren ve örneklem ile ilgili açıklamalar da bu bölümde belirtilmiştir. Araştırmada dördüncü bölümde araştırma sonucunda alt problemlere ait bulunan bulgu ve yorumlar incelenmiştir. Araştırma beşinci bölümde araştırma

sonucunda elde edilmiş bilgiler belirtilmiş, uygulayıcı ve araştırmacılar için öneriler ayrı başlıklar halinde yer almıştır. Araştırmada yer alan son bölümde ise araştırma boyunca veriler toplanırken faydalanılan kaynaklar belirtilmiştir. Ekler bölümünde ise kullanılan ölçek ile ölçeğin uygulandığı okulların listesi ve anket ve araştırma onay belgesi yer almaktadır.

1.1. Problem

Bu araştırmada ilkokul öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenip, hangi düzeyde olduğunun tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları sendika üyelik durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları çalıştıkları işten memnuniyet durumları değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
8. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları meslekteki hizmet süreleri değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2. Amaç

Araştırma ile sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin sahip olduğu kültürel özelliklerin bilinmesi bu örgütlerde rol alan örgüt üyelerinin davranışlarının anlaşılmasını sağlamaktadır. Ayrıca, üyelerin görevlerinin standardını da belirlemektedir. Örgütü oluşturan normların diğer örgüt üyeleri tarafından da öğrenilmesini sağlar. Farklı kültürler hakkında araştırma yapıp, bilgi edinen kişiler o örgütlere gitmeden bile onlar hakkında fikir sahibi olur. Araştırmadan elde edilen bulguların; araştırmanın okul kültürü algı düzeylerinin hangi değişkenler ile etkileşim halinde olduğunu bilimsel olarak ortaya koymak açısından önem arz etmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmanın temel varsayımları şunlardır:

1. Araştırmaya katılan bireylerin veri toplama araçlarına samimi, tarafsız ve dikkatli olarak cevap verdikleri kabul edilmektedir.
2. Örneklemenin, evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma gerçekleştirilirken İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde 2016-2017 öğretim yılında 34 ilkokulda görev yapan 276 öğretmen ile sınırlı tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

1.6.1. Örgüt Kavramı

Örgüt, bireylerin sahip olduğu güçlerini kendisi ile aynı amaçlar için çabalayan bireylerle kuvvetlendirme isteği ile ortaya çıkar. Ortak bir çaba, güç ve işbirliğini ifade eden bu uygarlık örgüt olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2007: 13).

Örgüt, birden fazla kişinin, belirli ortak amaç ve görevleri gerçekleştirmek için bir araya geldikleri toplumsal bir birlikteliktir (Bedestenci vd, 2004: 8).

1.6.2. Kültür Kavramı

Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi özellikler kullanılarak bunları ortaya çıkarmada, gelecek nesillere aktarma işleviyle kullanılan, kişilerin toplumdaki hakimiyetinin etkisini ortaya koyan etmenlerin tümüdür. (TDK Türkçe Sözlük, 1998).

“Kültür” kavramı “Yönetim Bilimleri” yönünden tanımı yapılacak olursa; bireylerin birbirlerine aktardığı yaşam biçimidir denilebilir (Hasanoğlu, 2004: 52).

Örgüt kültürünün, örgüt içinde ve örgütün bölümleri arasında toplumsal bir yapıştırıcı görevi gördüğünü söylemek yanlış olmaz (Aşan ve Aydın, 2006: 428).

Örneğın bir okulda yönetici ve öğretmenler çevreyi yani velileri aktif bir tutum sergileyerek etkileyebileceklerine ve y nlendirebileceklerine inanabilecekleri gibi, edilgen bir tutum da sergileyebilir, dış çevrenin kontrolü altına girebilirler (Şişman, 1994: 85).

1.6.3. Örgüt Kültürü Kavramı

Örgüt kültürü üyelerin sahip olduğu ortak fizyolojik ve psikolojik olarak karşımıza çıkabilecek amaçlar, hedefler, değerler, politikalar ve sistemler bütünüdür. Örgüt içi kurulan iletişim ağları, davranışlar, hikayeler, simge ve semboller psikolojik; değerlendirmeler, ödül ve cezalar ile terfiler ise fizyolojik araçlar olarak kabul edilebilir (Koçel, 2001: 26).

Schein (1984) bütüncül bir bakış açısıyla örgüt kültürünün daha kapsamlı bir tanımını yapmıştır: Örgüt kültürü, dışsal uyum sağlama ya da içsel bütünleşmeyi gerçekleştirme sorunlarıyla baş etme amacına yönelik olarak, öğrenme yoluyla belli bir grup tarafından icat edilen, keşfedilen ya da geliştirilen ve geçerli olduğu düşünülecek kadar işe yaramış ve bu nedenle de söz konusu sorunlarla ilintili olarak doğru biçimde algılamaları, düşünmeleri ve hissetmeleri için yeni üyelere de öğretilmesi gereken temel varsayımlar örüntüsüdür (Laroche'den akt. Erdem, 1996:34).

1.6.4. Okul Kültürü Kavramı

Okul kültürünün genel tanımı olarak okul karakterini oluşturup bu okuldaki tüm üyelerin rollerini belirleyen tabi ve sosyal faktörlerin tümüdür. Başarıyı yakalamış okullarda okula karşı bağlılık ile beraber okula ve yöneticiye karşı güven de oluşur.

Okul bünyesinde rol alan tüm üyeler ve öğrencilerin davranış beklentilerini şekillendirerek herkesin başarısını arttırmada önemli rol oynar (Gümüşeli, 2006: 14).

Her okul kendi kişilik ve duygularına sahiptir. Bunlar okullara yaklaşıldıkça hissedilmeye başlanır; iyice yaklaşıldığında adeta koklanır ve tadılır; kuruma girildiğinde duvarlardaki resimlerde ve koridorlarda dolaşan öğrencilerde görülür; öğrencilerin öğretmenlerle ve birbirleriyle olan diyaloglarında işitilir. Uzun yıllardır, iklim ya da ethos olarak isimlendirilen bu kişilik ve duygulara okul kültürü denir (Deal ve Peterson, 1991: 7; Akt: İpek, 1999: 419).



İKİNCİ BÖLÜM

OKUL KÜLTÜRÜ ALGI DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ İLE İLGİLİ KURAMSAL TEMELLER VE ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde kültür, okul kültürü ve örgüt kültürü kavramları açıklanmaya çalışılmış, örgüt kültürünü oluşturan kuram ve modeller incelenmiştir.

2.1 Kültür

Almanya’da kültür kavramı 18. Yüzyılın sonlarında kişilerin zihinsel becerilerinin ortaya koyduğu değerler olarak tanımlanmıştır Gustav Klemn “İnsanlığın Genel Kültür Tarihi” kitabında “Cultur” kelimesi ile toplumun yaşam tarzı ifade edilmiştir (Eroğlu, 2007: 127). Türkiye’ de kültür konusuyla ilk ilgilenenlerden biri Ziya Gökalp’tir. Ziya Gökalp, kültür sözcüğü yerine “hars” kavramı kullanmayı tercih etmiş ve kültürü toplumu bir arada tutan düşünceler olarak görmüştür (Şişman, 2011: 15). Amerika’da ise kültür kavramı 1979 yılında Pettigrew tarafından yayınlanmış olan “Örgüt Kültürleri Üzerine Çalışırken” adlı çalışma ile önem kazanmıştır (Terzi, 2000: 20).

Kültür, bireyin yaşadığı toplumdan kendisine kalan mirastır. Her birey kendisine miras kalan bu değerlere sahip çıkıp kendisinden sonra gelen kuşaklara aktarmalıdır.

Tablo 2.1.’de Kültürün oluşmasında etkili olan ögeler yer almaktadır.

Tablo 2.1.: Kültürün Ögeleri

Tarih	Kişilik
Aile	Dil
Sağlık ve Beslenme	Ahlak
Eğitim Süreci	İnanç ve Tutumlar
Yerleşmeler ve Ekolojik Çevre	Estetik

Ekonomi ve Teknoloji	Politik Hayat ve Siyasi Yapılanma
Bilim ve Sanat	Gelenek ve Görenekler
Mimari Eserler	Hukuk
Din ve Devlet	Sosyal Örgütler ve Kurumlar

Kaynak: Güvenç, 2003: 105

Morrey ile Luthans'a göre kültürün özellikleri şunlardır: (Gruenert, 199''den Akt. Fırat, 2007: 24):

Kültür; biyolojik bir kavram olmadığı için öğrenilebilir.

Kültür; toplum bünyesindeki üyeler ile paylaşılır.

Kültür; nesilden nesile aktarılarak birikir.

Kültür insanların kapasiteleri ile oluşturdukları sembollerdir.

Kültür; organize edilerek oluşturulur.

Kültür; uyum sağlamayı kolaylaştırır.

2.2. Örgüt Kültürü

1970' li yıllarda örgüt kuramcıları örgüt kelimesi ile birlikte kültür kavramının da üzerinde durmuşlar özellikle alt kültürler ile ilgilenmişler, kültür kavramında yeni anlamlar keşfedip örgütsel davranışların yeni bazı kültürel kavramlarla izahına çalışmışlardır. Zamanla 'ortak kültür' kavramı makale konusu olurken 'örgütsel kültür' adlandırması literatüre girmiştir. Bir araştırmacının İngiliz yatılı bölge okulunda yaptığı araştırma sonucunda dergide yayınlanan makalesinde bu kavram ilk kez bu haliyle kullanılmıştır (Şişman, 1994: 26).

Deal ve Kennedy'nin "Kurum Kültürü", Peters ve Waterman'nın "Mükemmellik Arayışı", William Ouchi'in "Teori: Z" isimli eserleri kültür kavramının örgüt ile birlikte bu alandaki yazınlarda anılmasında etkili olmuştur. Bu kitaplarda örgüt kuramı toplum bilimi, etnoloji ve antropoloji ile beraber incelenmiştir (Terzi, 2000: 20).

Okulların da temellerinin insan, toplum ve kültür kavramlarından oluştuğunun farkına varılmasıyla okullar da birer örgüt olarak anılmaya başlanmıştır (Şimşek ve Fidan, 2005:4). İşletme bilimi incelendiğinde örgüt kültürünün bu alanın konusu olması 80’li yıllara dayandığı görülmektedir. Örgüt kültürü kültürel değerler, çalışanların davranışları ve sosyalleşme süreçleri konuları ile tanımlanırdı. Güncel tanımlamalarda ise özellikle sembolleşme olgusu ile konu ele alınır olmuştur (Unutkan, 1995: 37)

Örgütsel kültür kuramının güncel tanımlaması yönetim kuramına da yeni taze bakış açısı üretmeye sebep olmuş bu bağlamda liderlik, iletişim, örgütsel değişim ve denetim, etkililik, süreç, uygulama gibi terimlere de yeni tanım arayışlarına sürüklemiştir. Örgüt kültürü bu tanımlamalar ile yeni çalışanlara işleyiş süreci ve aynı zamanda problemleriyle alakalı algı, fikir ve duygu kazandırarak sorunların çözümüne katkı sağlar. Örgüt kültürü üyelerine bu anlamda tutum, davranış, inanç, kural ve değerlerinin temelini oluşturan fikir tabanını hazırlar (Çelik, 1994).

Her okul diğer tüm örgütler gibi özgündür. Sadece idari özellikleriyle tanımlamakla kalmayıp okulların aynı zamanda kendilerine has biçimsel özellikleriyle hatta daha da ötesi resmi olmayan yapısı da göz önüne alınmalıdır (Uğurlu, 2015: 211). Bir örgütü diğerlerinden ayırt eden kültürü parmak izi gibi kar tanelerinin tekliği gibidir. Kurumlar sahip oldukları tüm özellikleri ile kendine özgüdür (Akıncı Vural, 2012: 52).

Eğitim sektörü bilgi toplumlarının önemli kurumlarından biridir. Okullar bilgi üretirken aynı zamanda sunar ve bilginin yayılmasını sağlar. Okulların örgütsel kültürü gelişmeye ve yenilikler açık bir esnek yapıda olmalıdır. Ancak bu şekilde bireylerin kendilerini gerçekleştirmelerine zemin hazırlayabilir. Böylelikle İnsan kaynaklarına değer verdiği anlaşılır (Çelik, 2002: 133)

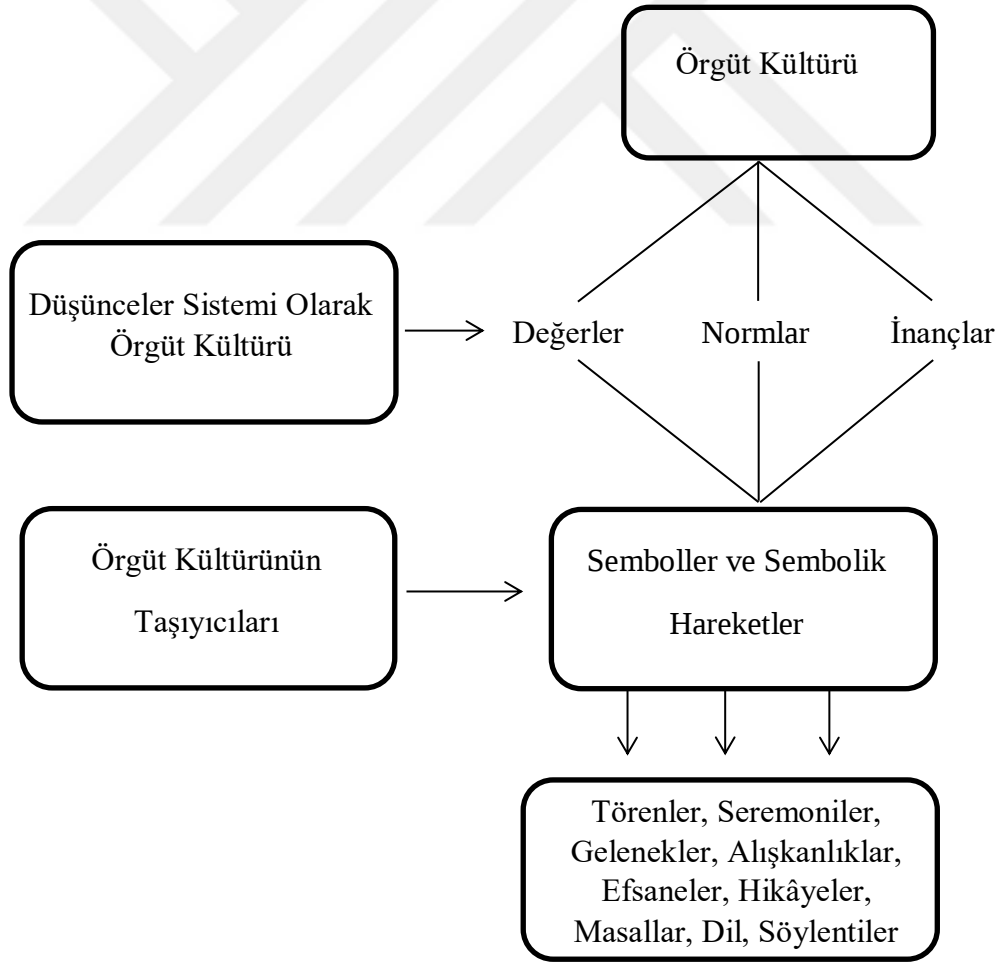
Örgüt kültürü üyelerine birer ‘örgüt insanı ‘ olmaları için fikir ve eylem birliği içinde olmaya teşvik eder. Kendi bünyesinde ödül-ceza yaptırımları uygulayarak örgüt kültürünün içselleştirilmesini ve üyelerin örgütsel kişilik ve kimlik edinmelerini sağlar (Eren, 2004: 136).

2.2.1. Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar

Gagliardi ye göre örgüt kültüründeki oluşum aşamaları dörde ayrılır:

- Birinci aşamada örgütün kuruluşunda liderin bilinçli bir görüşü vardır. Bu görüşü zaten onu harekete geçirmeye, insan gücünü kullanarak bir kuruluşa çevirmeye itmiştir. Eğitimi, deneyimi ve bilgisi ile oluşuma önyak olur örgüt üyeleri ile henüz aynı fikirde olmasa bile yönlendirme gücüne sahiptir.
- İkinci aşamada, liderin yönlendirmesi doğrultusunda örgüt üyeleri aynı inançlar etrafında toplanarak stratejilerini güçlendirdikleri gözlemlenir. Bu sayede gelir gider dengesinde maliyetler azalırken, kazanç artar.
- Son aşamada ise liderin değerleri üyeler tarafından sorgusuzca benimsenir (Bedestenci vd, 2004: 27).

Şekil 1: Örgüt Kültürü Unsurları (Unutkan, 1995: 46)



2.2.1.1. Değerler

Değerler; inançlar ve paylaşılan değerlerle başlayan daha çok gözle görülmeyen, içsel ve öznel önemli bir kültür ögesidir (Güçlü, 2014: 15).

Değerler her ne kadar gözle görülmese de örgüt üyelerinin duygu, düşünce, davranış ve algılarını şekillendirir. Varsayımdan ibaret olan bu değerler iş görme usullerini, kişilikleri, sorun çözme biçimlerini, misyon ve vizyonu, zaman ve mekan algısı gibi birçok konuyla alakalandırılabilir. Tüm çalışanlar gösterilen hedef doğrultusunda uygulanacak yöntem ve usüllerin belirlenmesi ve mutabık kalınması şartıyla asgari müşterek değerler etrafında toplanır (Tikici, 2005: 217).

Örgüt kültüründe bulunması gereken değerler şunlardır:

- Öncelikle insana değer vermek ve saygılı olmak
- Güncel önerilere, değişikliklere ve görüşlere açık olma
- Örgüt üyeleri tam bir performansla beceri ve yeteneklerini ortaya koyarlar
- Örgüt çalışanlarının değerler ile mutabık faaliyet sergilerler (Bakan, Büyükbeşe, Bedestenci, 2004: 38-39):

2.2.1.2. Normlar

Normlar uyulması gereken kurallardır. Hangi davranışların doğru ve yanlış olduğu normların onayına bağlıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 47). Normlar örgüt içinde çalışanlara davranış, iletişim ve etkileşim konularında yol gösterir (Tanrıöğen, Baştürk ve Başer, 2014: 171).

Değerler ve normlar arasında farklar vardır. Değerler gözle görülmeyen soyut kavramlarken, normlar somuttur (Berberoğlu, 1990: 41). Değerler neyin değerli olduğunu belirlerken, normlar neyin kabul edilemez olduğunu ifade eder. Yöneticiye karşı gösterilen saygı değer iken algılanırken yönetici ile görüşmek için randevu alınması normdur (Uzunçarşılı, Topnak ve Ersun, 2000: 32).

2.2.1.3. Semboller

Örgüt çalışanları tarafından örgüte has ifadeler ve anlamlar simgeleri ve sembolleri oluşturur. Kültürün en kapsamlı ögesidir. Semboller, örgüt çalışanlarının örgütü ayrıntılı olarak öğrenmesini kolaylaştırır (Şişman, 2007: 96). Semboller örgüt yapısını korurken, bir yandan da birimler arası dengeyi ve devamlılığını sağlar (Daft, 1992. Akt: Güney, 2012:188).

Semboller örnek olarak toplantı ve bekleme salonlarında kullanılan mobilyalarda, sanat eserlerinde üyelerin selamlaşma biçimlerinde, neşriyat ve amblemlerde kullanılır (Cansu, 2006: 17). Semboller bu yönüyle örgütün yeni üyelerine örgütü tanıtır ve öğretir. Örgütsel yaşamı ve örgütün değerlerini, inanç ve tutumlarını, norm ve değerlerini tanıtan bu semboller örgüt üyelerinin sembolik dili olarak bir bakıma örgüt içi iletişim aracı olur (Algan, 1998: 16).

2.2.1.4. Ritüeller

Ritüelleri anma ve kutlama programları olarak tanımlayabiliriz. Resmi kahramanlar, efsaneler, tarihi anma törenleri, resmi yemekler, tanıtım toplantıları, değerlendirme toplantıları, veda törenleri gibi aktiviteleri ritüellere örnek verebiliriz (Güney, 2011: 186).

Geleneksel buluşmalar olarak da önümüze çıkan ritüeller Türkiye’de az da olsa kuruluş yıldönümleri veya mezun buluşmaları gibi sebeplerle düzenlenip güçlü kültürlerini nesilden nesle aktararak geleneğini sürdürdüğü gibi tanıtımını da yaparak devamlılığını sağlar.

2.2.1.5. Kahramanlar

Örgüt kahramanları örgüt geçmişinde devleşmiş, örgütün başarılarında önemli hizmetlerde bulunmuş gerek yaşayan gerek ölmüş unutulmaz kişiler olup hatta bazen de hayali şahıslar olarak bile önümüze çıkarlar. İdeal kişilikleri ile örgüte motivasyon sağlarken örgüt dışında örgütü temsil ederek tanıtırlar (Güçlü, 2005: 154).

Örgüt üyelerine faaliyetlerinde tam bir rol model olarak kültürel değerleri yaşatırlar. Örgüt kültürünün değerlerinin üyeler tarafından içselleştirilmesinde yüksek değerlere sahip bu şahıslar örneklik teşkil ederler. Bu bakımdan çoğu zaman idaelize edilen bu

şahıslar gerçek karakterler olabildiği gibi hayal ürünü dahi olabilirler (Deal ve Kennedy, 1982; Hofstede ve diğerleri, 1990; Myerson ve Hamilton, 1986“dan aktaran: Terzi, 1999: 39).

Yaşayan ve ya ölmüş olması fark etmeksizin kurum çalışanları tarafından beğenilen kahramanlar liderlik vasıfları olmaksızın da rol model alınan kimselerdir (Tiktaş, 2012: 13).

2.2.1.6. Hikayeler

Hikayeler normları ve kültürel değerleri geçmişteki olayları anlatır (Budak ve Budak, 2004:553). Hikâyelerde örgüt geçmişine dair olaylar ve şahıslar abartılarak masal veya hikaye formatında kahramanlar ve semboller canlandırılarak anlatılır (Özdemir, 2006: 414).

Hikâye ve masallar ile üyelere motivasyon sağlanırken değerlerin de benimsetilmesi geçmişin yaşatılması gibi amaçlar hedeflenir (Çimen, 2009: 26). Hikayeler, masallar ve efsaneler, örgüt değerlerinin gelecek nesillere aktarılmasını sağlar ve yaşatılmaya devam eder. Kahraman ve sembolleri canlandırır. Hikayeler idareciler, başarılı yöneticiler hakkındaysa, uyumu sağlamakta ve kontrol mekanizmasını çalıştırmakta, örgüt içinde bütünleşmeye sebep olurken yönetim anlayışı hakkında ders alınacak örnekler sunar. (Bakan ve diğerleri, 2004: 55).

2.2.1.7. Mitler

Mitler örgüt değerlerine, kurucularına, liderlerine ve kahramanlarına dair dikkat çekecek hikayelerin efsaneye dönüştüğü anlamlı mesajlardır. (Güçlü, 2003:153). Mitler kriz anlarında örgütün göz önünde bulundurması gereken, nesillerce anlatılacak birleştirici geliştirici hikaye efsane ve öykülerdir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 50).

2.2.1.8. Varsayımlar

Varsayımlar örgüt üyelerinin görüşlerini ve bu görüşlerinin sonucunda ortaya koydukları davranışlarını etkileyen en etkili faktörlerden biridir. Diğer faktörlerden

bazıları ise, örgüt üyelerinin sahip olduğu düşünce, değer, norm ve inançlarını değerlendirerek öngörüş oluşturmaları sonucunda davranışa dönüştüren kararlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998; İpek, 1999).

Örgütün içindeki sembolik ifadelerden bazıları elbiseleri, iletişim dilleridir. Örgütü kısaca anlamak ve anlatmak için kullanılan bu gibi sembollere bakarak üyeler rolleri konusunda varsayımda bulunurlar (Ekmekyapar, 2013: 19)

2.2.1.9. İletişim

Araştırmalar etkili bir yönetim ile etkili iletişimin arasında son derece alaka olduğunu ortaya koyar. İletişimin hızı, şeffaflığı, doğruluğu ve rahatlığı kurumların kültürlerini de üyelerine etkin hızlı ve verimli bir şekilde ulaştırmalarını sağlayacaktır (Akıncı Vural, 2012: 108). Toplumlara özgün dillerin varlığı gibi örgütlerin de kendilerine has anadilleri mevcuttur. Ama bu dili ancak üyeler anlar ve kullanır. Bireyler örgüt dilini benimseyip öğrendiklerinde örgüt kültürünü kabullenmiş ve korunmasına yardım etmiş olurlar (Terzi, 2000: 56). Örgütün motivasyonunu artıran toplumca bir ağızdan heyecanla söylenen iletişim araçlarına ise slogan denir. Organizasyonlarda bu söylemler üyelere heyecan katmak için coşkuyla hep bir ağızdan kullanılmalıdır ki tüm üyeler arasında ortak duygusallık oluşsun.

İletişim sadece yöneticinin başlattığı ve sadece emir komuta zinciri şeklinde devam ederse tek yönlü kapalı bir iletişim olur. Bu tarz kapalı iletişimlerde, öğretmenlerin görüş ve önerilerinden yararlanılmadığı gibi okul yöneticisi her şeyin emrettiği doğrultuda yapılmasını ister. Bu tarz katı disiplin bulunan okullarda öğretmenlerin psikolojik, sosyolojik ve ihtiyaçları sağlanmadığı için olumsuz bir ortam oluşur, üyeler arasında işbirliği ve verimlilik sağlanamaz.

Çift taraflı iletişime sahip yöneticiler öğretmenlere de örnek olur ve öğretmenlerin de iletişim kurarken yöneticisinin izlediği yolu takip etmeleri gözlenir. Böylelikle kişisel kurallar ve ilkeler koymaktan kaçınır, üyelerin de görüşlerini alır. Böylelikle öğretmen ve yöneticinin örgüt içi ilişkilerinde denge kurmasında faydası olur. Örgüt bünyesindeki kişilerin söyledikleri ile yaptıkları arasında tutarlılık da bir diğer önemli husustur. Tutarsız ve samimiyetsiz söylemler örgütü başarısızlığa götürecektir.

Örgütte çift taraflı iletişim mutlaka kurulmalıdır. Örgüt dili ancak örgüt üyeleri olan öğretmenler yöneticiler ve diğer üyeler arasında sağlanan iletişim ağı sayesinde anlaşılır. Üyeler tarafından da katılımın sağlandığı açık iletişimlerde üyeler kendilerini ailenin bir ferdi olarak görürler. Eğer iletişim tek taraflı olursa geri bildirimler değerlendirilemediği için örgüt kültüründe ilerleme kaydedilemediği gibi gerileme de kaçınılmazdır.

İletişimde örgütün büyük ya da küçük olması da iletişimin yapılanma şeklini etkilemektedir. Burada önemli olan iletişim ağına herkesin dahil edilmesi konusunda hassas davranılmasıdır. Yöneticiler örgüt içi iletişimde sadece emir verip yasal yetkisini kullanan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Yatay olarak yapılanmış bir örgütte ise iletişim çift taraflı şekilde gerçekleşmektedir. Örgütün her kademesinde yaşanan durumlar hakkında diğer kademelerin haberi olur ve duyarlılık gösterilir.

2.2.2. Örgüt Kültürünü Etkileyen Unsurlar

Okul kültürü iletişimde bulunduğu üyelerin kişilik özelliklerinden etkilenir. Kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, kıdem gibi farklı şahsi özellikleri örgütsel bağları ile ilgilidir. Kültürel davranışların anlaşılmasında bu özelliklerin dikkate alınması kültürü tanımlamakta yardımcı olacaktır.

2.2.2.1. Cinsiyet

Başarılı örgüt kültürüne sahip kurumlarda cinsiyet unsuru değerler oluşumunda olumsuz etkisinin olmaması gerekir. Zira kadınların iş yaşamında faaliyet alanlarının artmasıyla topluma eğitilmiş bireyler kazandırmak adına hanımlara da görev düşmüştür. Her ne kadar eğitimde yöneticilerin çoğunluğunu beyler teşkil etse de kadınlar iş hayatında varlık mücadelelerini sürdürmektedirler.

2.2.2.2. Yaş

Bir okul kültüründe yaş, kıdem üstünlüğü, deneyim lider seçiminde etkiliyse genç bir okul müdürü olumsuz tepkilere maruz kalabilir. Deneyim ve kabiliyetleri geliştikçe tepkiler azalacaktır. Oysa eğitim sistemimizde yeniliklerin yapılamadığı

gözlenmektedir. Bunun sebebi bilgi ve beceri yerine yöneticilerin beklentileri ile uyumlu insanların yönetime atanmasıdır. Üst yöneticilerin kıdemli ve yaşlı üyeleri lider olarak seçmeleri taze fikirleri söndürürken yenileşme ve güncelliği engellemiş olur. Yeniliklere açık liderlerin seçilmesi ise başarıyı beraberinde getirecektir (Celep, 2000: 30).

2.2.2.3. Eğitim Düzeyi

Yöneticinin mesleki bilgisinin olması yetkisini kararlı ve yönetmeliğe uygun bir şekilde uygulamasını sağlar. Eğitim insanların sadece bilgi ve uzmanlıklarına değil aynı zamanda dünya görüşlerine de etki eder (Mete, 2014: 79).

Hizmet içi eğitimlerde diğer okul öğretmenlerini okul programlarını tanımakla birlikte düzenlenen çalıştay, seminer ve konferanslarla sürekli öğrenme fırsatını yakalamış olurlar (Quiambao, 2004'ten aktaran: Fırat, 2007: 50). Mesleki yeterliliklerini artıran öğretmenler öte yandan örgütün gücünü de artıracaktır.

Öğrenme fırsatı yakalayan öğretmenler yeni teknik ve fikirleri değerlendirerek, yeni hedefler doğrultusunda becerilerini geliştireceklerdir (Celep, 2000:114).

Öğretmenlerin sürekli öğrenerek gelişme ve değişme açık olarak yetiştirilmeleri çok önemlidir. Bu özellik hayatlarının her alanına sirayet etmelidir (Can, 2009: 85).

Güçlü eğitim kurumlarının özelliklerinden birisi de hizmet içi eğitimler ile akademik gelişimi destekleyen bir yönetim anlayışında olmalarıdır.

Hizmet içi ve lisansüstü eğitim yöntemi ile eğitim yöneticisi eğitimi ülkemizde maalesef bilgi uygulama boyutuna gelememiştir. Neticesinde eğitim yöneticisi adayların sorun veya çözüm merkezli yetersizliklerine sebep olmuştur (Çelik, 2002: 11).

2.2.2.4. Hizmet Süreleri

İçinde bulunduğumuz yeni ortamın duygusal tepkisi çoğunlukla stres olur. Yeni iş başı yapanlarda mesleğinde kendini geliştirmeye dair olabileceği gibi işinde devamlılık, doğru iş seçimi kaygısı, yüksek beklentiler ve kuşkular gibi nedenlerle

verimliliklerinde ve memnuniyetlerinde yetersizlik görüldüğü saptanmıştır (Canbulat, akt. Kılıç, 2014: 56).

Okul kültürü birçok sebepten etkilenerak gelişir veya zayıflar tıpkı örgüt üyelerinin örgüte bağlılıklarının değişkenliği gibi. Örneğin uzun yıllar içinde aynı kültür içerisinde çalışarak kurduğu arkadaşlıklar, elde ettiği emeklilik hakları, statü ve kıdem gibi kazanımların kendini ait ördüğü kültürden ayrılmakla kaybedeceği endişesi örgüt çalışanının örgüte daha da bağlanmasında pekiştiren olur

Okul kadrosunda yıllarca hizmette bulunan idareci ve öğretmenler istikrarlı bir şekilde aidiyet duygusu geliştirirler. Birlikte istikrarla aynı kadro ile çalışmak okul kültürünü geliştirdiği gibi çalışanların da istikrar verimlilik ve bağlılığını sağlar. Okul kültürü için sık sık çalışan değişikliği gelişmeyi olumsuz etkileyip zayıflatacaktır (Demiral, 2008: 96-97).

2.2.2.5. Sendika

Kendine has kültürünü geliştiren bir diğer örgüt sendikalardır. Amaçları sendika örgütünün amaçları istikametinde idame ettirmektir. Bu nedenle üyelerine amaçlarını en iyi şekilde benimsetmelidir. Onlara aktif roller vererek gerekli katılımı sağlar. Kendilerini geliştirmeleri için imkânlar ve ortamlar sunar. Örgütün bekasının üyelerin kendilerini içinde bulundukları kültüre azami bağlılıklarına bağlı olduğunu bilir.

Sendika seçimlerinde de sendika değerleri ile okul değerlerinin örtüşmesi aynı hedefler için çalışılması gözönünde bulundurulmalıdır. Sendika üyelerine güven ve aidiyetin getirdiği konforu sunmalıdır (Torun, 1996:80, aktaran: Celep 2000).

2.2.3. Örgüt Kültürü Modelleri

Örgüt kültürü modelleri incelenirken kuramcıların sınıflandırmaları tetkik edilir. Oluşum aşamaları ve tüm katmanları incelenirse örgütün tarzını belirlemek kolaylaşacaktır. Bu esnada karşımıza ‘örgüt kültürü’ ‘örgütsel kültür’ gibi teknik kavramlar ile kendini ifade eden okul kültürleri çıkacaktır. Okulların model ve kuramları bu özel dilden tanınacaktır. Kuramsal anlamda incelenen örgüt oluşumu üç aşamalıdır:

- Klasik Kuram: Yönetici denetimi ile yönetilen bu kuramda emir bir kişiden alınır ve iş bölümü ile çalışılır.
- Neoklasik Kuram: Klasik kurama yakın bir işleyişken insani ilişkiler ve davranış biliminden de etkilenir.
- Modern Örgüt Kuramı: ilk iki kuramdan da etkilenirken resmi- gayri resmi tüm insani ilişkileri değerlendirir. Çalışma ortamının kalitesi oranında verimli faydalı işlevseldir (Binbaşlıoğlu, 1988: 22).

Örgüt kültürü modelleri için etraflıca bir araştırma yapıldığında çok çeşitli okul kültürleri model ve sınıflandırmaları ile karşılaşırız. İnceleme sonuçları tabloda incelemenize sunulmuştur (Sözer, 2006: 15).

Tablo 2.2.: Örgüt Kültürü Modelleri

Model	Kültür Sınıflandırması
Deal-Kennedy	• Sert Erkek- Maço • Çok Çalış-Sert Oyna • Şirketim Üzerine İddaya Gir • Süreç
Quinn- Cameron	• Klan • Adhokrasi • Hiyerarşi • Piyasa
Harrison-Handy	• Zeus- Güç • Apollo- Rol • Athena- Görev • Dionysos- Kişi
Quichi	• Amerikan Tarzı- Tip A • Japon Tarzı- Tip J • Amerikan Tarzına Uyarlanmış- Tip Z

Wallach	• Bürokratik • Yenilikçi • Teşvik Edici-Destekleyici
Schneider	• Kontrol • İşbirliği • Yeterlilik • Gelişme
Byars	• Sistematik • Müteşebbis • Etkileşim • Bütünleşik

Kaynak: Sözer, Z. “ Örgüt Kültürünün İş Gören Motivasyonu İle İlişkisi ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Y.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, 2006.

1972 yılında Roger Harrison ile örgütsel kültür algı düzeyleri kuram ve modellere ayrılarak incelenmeye başlanmıştır. Örgüt kültürünü dört farklı başlık altında topladığı Harrison’un Kuramını incelemiş ve kendi yaptığı sınıflandırmalara Eski Yunan sınıflandırmasında işi, rekabeti ve otoriteyi mihenk yaparak kavramları dört alt başlıkta incelemiştir. Sınıflandırması bunlarla sınırlı olmamakla birlikte Handy Harrison’un Kuramını da inceleyerek şekillendirmiştir. Kendi sınıflandırmasında sembolik terimleri tercih etmiştir. Bu konuda Yunan Mitolojisinde ismi geçen Tanrıların sıfatlarıyla da sembolize etmiştir:

- Güç Kültürü: Zeus (ki tanrıların en güçlüsüdür)
- Rol Kültürü: Apollo (yasaları savunan tanrıdır)
- Görev Kültürü: Athena (alanda uzmanlığı savunan bilgelik tansısıdır)
- Birey Kültürü: Dionysos (bireyi önemseyip hümanizm temsilcisi ve özdenetim savunucusu tanrıdır)

2.2.3.1. Rogar Harrison'ın Örgütsel Kültür Sınıflaması

Handy (1972) ve Harrison(1981) örgüt kültürünü tanımlarken örgüt çalışanlarının davranış, düşünce ve değerleri ile şekillendirdikleri kurallar sistemi demişlerdir. Görev kültürünün temelinde iş kavramı ön plandadır ve bireysellikten çok örgütsel amaçlar merkezlidir (Terzi, 2005: 426).

Güç Kültürü (Zeus)

Yönetime gücün hâkim olduğu kültürdür. Gücün en önemli aracı denetimdir. Kim güçlüyse egemenliğini ilan eder ve kendi fikirleri kapsamında liderlik eder. Güç ve çıkar çatışmalarının kaçınılmaz olduğu bu rekabet ortamında merkezi yönetim kuralları belirler ve üyelerin görüşüne itibar etmez. Korku, itaat ve mecburiyet duyguları ile çalışanlar elbette verimsizdir (Şişman, 2002: 142).

Merkeziyetçilik güç kültürünün temel tanımı gibidir. Kararlar üst kademede yer alan bir kişi veya grup tarafından alınır ve alttakiler uygulamak durumundadır ve asla sorgulayamaz. Otoriteye karşı gelemmez. Güçlü, otoriter, bilgili ve deneyimli lideri en iyi tanımlayan vasıflardır. En az kural, politika ve yöntemle çalışır. Örümcek ağına benzetilir (Seymen, 2008: 88).

Güç kültürü merkezde güç odağı ve etrafındaki çalışan ağıyla örümcek ağı gibidir. Tüm birimler arasında bir bağ vardır ve merkeze bağlıdır. Küçük aile işletmeleri, ticari işletmeler, finans firmalarında bu kültürü görmek mümkündür. Güven ve empati esastır. Olağanüstü durumlarda çabuk karar alınması tehlike ve değişim anında hızlı toparlanmaya yardım eder. Çalışanların fikirleri önemsiz olduğundan işten ayrılmalara sıkça görülebilir. Moral motivasyonda fark edilir derecede düşüklük göze çarpar. (Şeşen, 2013: 560). Askeri örgütler ve küçük işletmeler güç kültürü örnekleri arasındadır (Şişman, 2007:143).

Görev Kültürü (Athena)

İşinde uzmanlık güç ve otoriteyi doğurur. İşleyen birimler ve proje üreten birimlerden oluşur. Çalışan üreten ağlar güç merkezinde buluşur bu yönüyle ağa benzetilir (Seymen, 2008: 89). Bu ağın merkezinde işinde uzman olan yöneticiler

bulunmaktadır. Uzmanların etrafında ise üyeler bulunur ve bu üyeler kendi aralarında organize olup kendi kendilerini denetlerler.

Kurallar fazlaca göze çarpmaz lakin kültürel kurallar ve işleyişe uygun hareket edilir. Yönetim denetim mekanizması gibi çalışmak zorunda kalmaz (Handy, 1981, 182'den aktaran Özdevecioğlu, Çelik, 2009, 100).

Harrison'un tanımlamasına göre örgütte asıl önemli olan işlerin yapılmasıdır. Örgütsel kültürün temeli örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaktır. Çalışan rolleri ve işin yapılış biçimi kültürün ana gayesine ayarlanır. Bu yönüyle kişisellikten uzaktır, birliktelik esastır (Sisman, 2002: 142).

Rol Kültürü (Bürokratik Kültür Apollo)

Rol kültüründe her çalışanın ve görevin işleyişi, kuralları ve yapılacaklar önceden belirlenmiştir (Bakan ve diğ., 2004, 90'dan aktaran Özdevecioğlu, Çelik, 2009, 100).

Yapılacak işler, kademeler ve örgüt içindeki roller tüm ayrıntısıyla belirlidir. Herşey prosedüre uygun bir görsellik içerir. Karar alma aşamasında bireysellikten ziyade yazılı kurallar disiplinler geçerlidir (Seymen, 2008: 89).

Yeniliklere kapalıdır. Çalışanların işi nasıl yapacağı önceden belirlenmiştir. Girişimcilik asla muteber değildir. Yaratıcılık düzeni bozmamak adına engellenmiştir.

Birey Kültürü (Dionysos)

Bireysellik öncelikli iken kurum ötelenir. Çalışanların işten atılmaları gibi bir durum söz konusu değildir. Uzmanlık önemlidir. Yönetimde çalışanlar ortaktır. Kurumun varlık amacı görevlilerin ihtiyaçlarını karşılamaktır (Terzi, 2000: 79).

Birey kültüründe herkes kalifiyedir ve kültürü kendi kariyerleri için çalıştıkları bir zemin olarak görürler (Jarvis, 1999'dan aktaran Özdevecioğlu, Çelik, 2009, 100).

2.2.3.2. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli

Deal ve Keneddy'nin modeline bakıldığında örgüt kültürünü toplum ile ilişkilendirildiğini görmekteyiz. Bu ilişkiyi iki boyutlu değişkenleri baz alarak izah etmektedirler (Eren, 2001: 151).

Tablo 2.3: Deal ve Kennedy'nin Örgüt Kültürü Modeli

Risk Düzeyi	Yüksek	Sert Erkek Maço Kültür (Örn.: Petrol Şirketleri)	Şirket Üzerine Bahse Gir Kültürü (Örn.: Film Yapımı Şirketleri)
	Düşük	Sıkı Çalış Sert Oyna Kültürü (Örn.: Sigorta Şirketleri)	Süreç Kültür (Örn.: Restoranlar)
		Hızlı	Yavaş
		Geri Bildirim Hızı	

Kaynak: Kalkan, A. “Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal Ve Görgül Bir Araştırma” Yayınlanmamış Doktora Tezi. S.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2013.

Sıkı Çalış Sert Oyna Kültürü

Bu kültürde, maço kültürünün tam tersi olarak karınca ve arı gibi organize çalışıp bu şekilde yüksek satış hacmini elinde tutan üyeler kahraman ilan edilirler. Başarısızlığa neden olan tehlikeler ise monotonluk ve vurdumduymazlıktır. Başarı için içte canlılık, heyecan, görev aşkı şarttır (Eren, 2012: 154).

Moda, pazarlama, tüketici ürünleri, elektronik sektörler

Sert Erkek Maço Kültür

Arık Toprak'a (2007: 93) göre sert erkek maço kültürü toplumsal karmaşanın fazla olduğu, riskli kararların alındığı ve başarısızlıklarında fazla olduğu durumlarda ortaya çıkar.

Sert erkek maço kültüre sahip kurumlar, büyük risklerin oluşabileceği adımlardan çekinmeyen ve sonuçları hemen alan kurumlardır (Türk, 2007: 53).

Yapı, kozmetik, film, reklam sektörleri

Şirket Üzerine Bahse Gir Kültürü

Bu kültürün örnekleri; uzay ve havacılık alanında üretim ve yatırım yapan şirketler, araştırma ve geliştirme alanında faaliyet gösteren işletmeler, sermaye yoğun yatırımlar yapan inşaat, kazı ve madencilik araçları üreten sektörler, biyoteknoloji alanında araştırma yapan şirketlerdir (Arık Toprak, 2007: 77).

Havabilim ve uzaybilim araştırma ve çalışmaları

Süreç Kültürü

Yıldız'a (2004: 67) göre bu tip kültür, düşük riskli kararların alındığı ve alınan bu kararların da geribildirimlerinin yavaş olduğu toplumlarda görülmüştür. Süreç kültüründe örgüt üyesi gereğinden fazla çalışır ve hatasız olmaya gayret gösterir.

Hükümet, kamu hizmetleri, sigorta, finansal hizmetler

2.2.3.3. Diana Pheysey Okul Kültürü Modeli

Pheysey'in Örgütsel Kültür Sınıflaması Harrison ve Handy'nin sınıflamalarının geliştirilmiş hali olduğu düşünülerek bu araştırma için esas alınmıştır.

Güç Kültürü

Pheysey (1993)'in sınıflamasında güç kültürü başarı kültürü olarak ele alınmaktadır ve hedeflenen işlerin gerçekleştirilmesi esastır. Bürokrasi esnek tutularak bireysel sorumluluğa önem verilmektedir (Şişman; 2002: 144).

Güç kültürüne sahip örgütlerin temel özelliği merkeziyetçiliktir. Alt kademedekiler otoriteye karşı çıkmaz, sadece alınan kararlara katılmakla yükümlüdür. Bürokrasi en alt düzeydedir ve bu nedenle de kurallar yok denecek kadar azdır. Güç kültürünün simgesi olarak örümcek ağı görülmektedir (Seymen, 2008: 88).

Güç kültürlerinde yöneticiler örgütlerin tek liderleridir ve yöneticilerden korkulduğu için kurallara uyulmakta hassas davranılır. Örgüt üyelerine emre itaat etmeleri dikte edilir (İra ve Şahin, 2011: 3-4). Bu tarz gergin ast- üst ilişkilerinden dolayı da örgüt üyeleri yöneticilerine karşı çekinirler.

Bu tür kültürel yapılar, bürokrasisi esnek, küçük işletmelerde, esnaflarda ve aile şirketlerinde görülür. Yönetim ve işleyiş yönetici kadronun kontrolünde olup, her şey için yönetimin bilgisi ve izni gereklidir.

Görev Kültürü

Harrison (1972)'a göre bu kültürün temelinde, iş veya görev merkezli amaçların gerçekleştirilmesi vardır. Örgütün başarısı değerlendirilirken örgütsel amaçların ne derece gerçekleştirildiği incelenir (Şişman, 2002: 142).

İşin, örgüt üyelerinin hiyerarşik yapıda sahip oldukları gücün ve prosedürün önemli olduğu bu örgüt yapılarında sonuç odaklı da olduğu için rekabet önemli yer tutar. Bu nedenle örgüt üyeleri arasındaki görev dağılımında uzmanlık alanları önemli bir kriterdir.

Bu tür kültürel yapılar, reklam şirketleri ve bilgisayar programlama şirketleri

Rol Kültürü

Rol kültürü, yasal yolların izlendiği, mantık ve rasyonellikle çalışan, bürokratik örgütün eşanlamlısıdır ve “Klasik bürokrasi” ye sahip örgütlerde görülür (Sönmez, 2006: 87).

İşleyiş yasalarla kontrol altında olsa da örgüt üyeleri bu bürokratik yapıyla standart kuralların içinde örgüte güvenmeyen ve örgüt içinde kendisini yalnız hisseden bireyler haline dönüşürler. Bu tür kültür, bürokrasinin ve hiyerarşik yapının

baskın olduğu özellikle sigorta şirketlerinde, devlet dairelerinde ve bankalarda görülmektedir (Vural, 2003: 77).

Rol kültüründe durağanlık ve süreklilik önemlidir. Bu nedenle böyle kültürler değişime uyum sağlamak konusunda sıkıntı yaşayabilmektedir (Türk, 2007: 56).

Rol kültürüne sahip örgütlerde çalışan bireyler sadece kendi üzerlerine tanımlanan görevi yapıp, fazlasını veya eksikliğini yapmamalıdır, bürokrasiyi takip etmelidir (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 100).

Birey Kültürü

Örgüt üyeleri örgütten kendi rızaları ile çıkabilirken örgüt tarafından işten çıkarılamazlar. Örgüt, üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak, onlara yol gösterici olmak üzere vardır (Terzi, 2000: 79). Bu özellikler ile örgütü örgüt üyelerinin aile reisi veya aile büyüğü olarak da görmemiz mümkündür. Bunun sonucunda da üyeler kendisini güvende ve değerli hisseder, örgütün bir parçası olarak görür.

Hümanistik bakış açısıyla örgüt üyelerinin ihtiyaçlarını, beklentilerini öncelik olarak görür, bürokrasiden ziyade resmi olmayan informal ilişkiler yer alır. İşte sonuç odaklı değil, iş gerçekleşirken liderin ve üyelerin iletişimine, birbirlerine karşı hissetiklerine önem verilir. Güven esastır.

2.2.3.4. Ouchi'nin Z Modeli

Uzun yıllar büyük Japon firmalarını inceleyen William Ouchi, başarılı Amerikan firmaları ile Japon firmalarının ortak özelliklerini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Elle ettiği sonuçları Z kuramı adını verdiği bir modelde formüle ederek, başarılı örgütlerde mevcut olan nitelikleri belirlemişlerdir (Varol, 1993: 114).

Tablo 2.4 : Ouchi Modeli

Değerler	J Tipi	Z Tipi	A Tipi
Çalışanlara Bağlılık	Yaşam Boyu İstihdam	Uzun Süreli İstihdam	Kısa Süreli İstihdam
Değerlendirme	Yavaş ve Nicel	Yavaş ve Nicel	Yavaş ve İstatistiksel

Kariyer Gelişimi	Geniş Zamanlı	Ortalama	Dar Zamanlı
Kontrol	Gizli ve İnfomal	Gizli ve İnfomal	Açık ve Formal
Kara Verme	Katılımcı	Katılımcı	Bireysel Sorumluluk Temelli
Sorumluluk	Grup	Bireysel	Bireysel
Çalışanlara İlgi	Bütüncül ve Geniş Kapsamlı	Bütüncül ve Geniş Kapsamlı	İş İle Kısıtlı ve Dar

Kaynak: Ouchi, 1981, 1989; akt. Tanrıöğen, 2013

Z kuramı insan merkezli bir örgüt olup, bütüncül ve geniş ilgi çalışanların örgüte bağlılığını sağlayarak hem başarıyı hem de uzun süreli istihdamı gerçekleştirmiştir. Çalışanların yönetime katılması ile birlikte çalışanların örgüte güven duygusu oluşmuş, iş verimi artmıştır.

Tablo 2.5: Z Tipi Örgüt Kültürünün Temel Özellikleri Ve Değerleri

ÖRGÜTSEL ÖZELLİKLER	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TEMEL DEĞERLERİ
Hayat boyu iş imkanı sağlama Terfi sistemindeki yavaşlık Alınan kararlarda fikir beyan etme Örgütteki kişisel mesuliyet İnsanların tamamına ilgili davranma	Örgütsel sözleşme Mesleki yönlendirme İşbirliğine dayalı grup çalışmaları Birliktelik Eşitlik

Kaynak: Hoy ve Miskel, 1991; akt. Çelik, 2012: 27

Z kültüründe örgütteki üyeler, toplum ve ailesi ile beraber incelenmekte ve değerlendirilmektedir. Bu yönüyle de Japon yönetim stillerini de gözlerönüne sermektedir. Bunun için de örgüt yöneticilerinin, üyelerinin ve ailelerinin de katılımlarıyla çeşitli sosyal faaliyetler düzenlenmekte, bu faaliyetlerde başarılı olan örgüt üyelerine ödül ve plakeler verilmektedir. Bu çalışmalar neticesinde de örgüt bünyesinde bulunan üyeler örgütü benimseyerek daha verimli çalışacaktır (Eren, 2004: 161).

2.3. Okul Kültürü

Okul kültürü kavramı 1980'li yıllarda örgüt kültürü kavramı ile ilgilenen işletmelerden eğitime uyarlanarak okulların sahip olduğu karakteristik özellikler tanımlanmaya çalışılmıştır (Walker1-Wild, 2005, akt. Fırat, 2007: 50).

Okul kültürü geçmişten beslenerek zamanla oluşan bir kavramdır. Okuldaki kıdemli öğretmen ve çalışan personel, okulda zamanla meydana gelen olayları anlatarak okula yeni gelen bireylerin sosyalleşmesinde önemli bir rol üstlenirler. Kültürü oluşturan faktörler gizli sayılırlar, değerler, normlar, yaptırımlar, beklentiler ve semboller olarak sıralanabilir (Balcı ve diğerleri, 2004: 138).

Örgüt kültürü hakkında yapılan alan yazın taramasında okul kültürü adıyla beraber incelendiği çok sayıda çalışma ile karşılaşmıştır (Erdem ve İşbaşı, 2001: 36). Bu araştırmada ise "okul kültürü" kavramı, okuldaki tüm üyeler tarafından oluşturulan toplumsal bir örgüt olarak ele alınmıştır. Araştırmaların merkezinde ise kültürün yapı taşları olan norm, inanç, değer, tutum ve davranışlar yer almaktadır.

Okul kültürü, okul üyelerinin taşıdığı ve aralarında paylaştığı değer ve inanç manzumeleri kutlamalar ve anlatılar, felsefeler, kurallar ve simgelerden oluşturulmuş mana ve semboller bütünüdür .(Ayık ve Ada, 2009:430).

Örgütler hedefleri istikametinde üyelerini organize edip ortaklaşa çalışmaya sevk toplumsal kurumlar olmaları sebebiyle kültür dünyasının inceleme alanına girerek doğrudan hitap eder (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Örgütsel başkalaşım halihazırdaki kültüre uyumuyla birlikte aynı zamanda hedeflenen kültürün vizyon ve misyonuna adapte olma gayretiyle insan unsuruna bağlıdır (Önder, 1998:62).

Bir örgütün kültürü yoktan yaratılmaz, içinde bulunduğu koşullara göre değişen bir süreç içinde kendiliğinden oluşur (Balcı, 2008: 62). Okul olarak kurulmuş olan kültürel değerlerin analiz edilerek yenilenerek güncelliğini de korumasını sağlamak kurumun vizyonu açısından önemlidir.

Öğrenen örgüt üyeleri, örgüt içi düşüncelerini değiştirdikleri gibi; kuramlarda da değişikliğe gitmektedirler. Bu değişikliği yaparken, örgüt içi davranış modellerindeki eksik ve hataları da düzelttikleri ölçüde dış çevreye uyum sağlarlar (Peker, 1993:216).

Örgütsel bağlılığın oluşması için örgüt üyelerinin örgütün amaçları için bir araya gelip, işbirliği yapması ve örgütün devamlılığı için sorumluluk alması gerekmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 50).

Örgütte değişim yapmak için öncelikle örgüt bünyesindeki üyelerin düşünce kalıpları değiştirilmelidir. Bu değişikliği gerçekleştirme yollarından birisi de yöneticilerin veya örgüt üyelerinin görev ve sorumluluklarının değiştirilmesidir (Şimşek, 1999: 32).

Toplum ve kültür kavramları okulu zorunlu kıldığı gibi okul kültürünün de temellerini oluşturur. Okul kültürü her zaman çağın ve toplumun değişim sürecini yakından takip ederek çağdaşlığını ve güncelliğini sürdürmelidir (Özdemir, 2000: 18).

Gordon'a göre (1996) okullarda değişimin önündeki engelleri şöyle sıralayabiliriz (Töremen, 2001:99):

Öğretmenlerin Karar Sürecine Katılmaması: Öğretmen kuralları yalnızca bilgi alışverişinin ve tartışmaların yapılabildiği, ancak karar aşamasında öğretmenlere hak tanımayan toplantılardır.

Okulların Değişime Karşı Koyması: Yöneticilerin çoğu yanlışları bildikleri halde düzeltmeye çalışmazlar.

Bir Örnek Değerleri Kabul Ettirmek: Okullar, öğretmen ve öğrencilere yönelik bir örnek kuralların kabul ettirildiği yerler olması nedeniyle değişimi engeller.

Okulların Suçu Başkasına Atması: Öğrenciler öğretmenleri, öğretmenler müdürleri, müdürler müfettişleri, müfettişler bakanlığı suçlarlar.

2.3.1. Etkili Okul Kültürü

Etkili okul kültürünün oluştururken okul kültürüne etki eden faktörler düşünülmeli ve dikkate alınmalıdır. Okul kültürünün temellerini bazı sorulara verilen cevaplara göre daha iyi belirlenebilir (Caldwell ve Spinks, akt; Buluç, 2013: 109). Bu sorular;

- Okulumuzda verilen eğitimin amaçları nelerdir?
- Belirlenen amaçlar gerçekleştirilirken okulun rolü nedir?
- Belirlenen eğitim programında hangi kazanımlar yer almaktadır?

- Okulun yöneticilerle ve toplum ile kurduğu ilişki nasıldır?
- Okulun öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamadaki yeterliliği hangi düzeydedir?
- Okul verimli öğrenmeler için hangi eğitim-öğretim yöntemlerini kullanmaktadır?
- Okul kültürü bünyesinde karşılaşılan bireysel farklılıklar ilişkileri nasıl etkilemektedir?

Thomas J. Peter ve Robert H. Waterman'ın başarıyı yakalamış örgütleri betimlemesinin sebeplerinden birisi, örgüt içerisinde yaşanan çatışmaları örgüt dışında bırakmaya çalışmasıdır. Bunun için de örgüt üyelerinin örgüte geldikleri andan itibaren içinde bulundukları kültüre uygun üniforma ve kostümleri giymeleri gerektiğini savunmuşlardır (Güçlü, 2003: 147).

Başarılı ve gücü yakalamış kültürlerin üyelerinin iş motivasyonları ve performansları üzerinde olumlu etkileri olduğu düşünülmektedir. Bu güçlü örgütlerde bireysel başarılar örgüt başarısı olarak görülüp takım ruhu kapsamında ele alınır ve sevinçler hep beraber yaşanılır (Alvesson, 1994; Akt: Şişman, 2007: 159).

Tablo 2.6: Etkili Okul Kültürünün Öğeleri

Soyut Görülmeyen Öğeler	Somut Görülebilir Değerler	
İnançlar	Sözel Öğeler	Dil
Felsefe		Hikayeler
Misyon		Kahramanlar
Vizyon		Program
Amaç-Hedefler		Kurallar ve Yönetmelikler
Varsayımlar	Davranışsal Öğeler	Ritüeller
Değerler Sistemi		Seremoniler
Değerler		Gelenekler
Normlar		Yönetici Stilleri
		Bireysel-Takım Hareketleri
	Görsel Öğeler	Olanaklar
		Simge-Semboller

Kaynak: Westhuizen vd, 2005; Aktaran Işık, 2010

Swymer (1986)'e göre; etkili okullar hakkında yapılan araştırmalarda okul ikliminin öğrenmeye daha uygun ortamlar olduğu belirtilmektedir. Başarılı okul iklimine sahip olunmadığı takdirde okulların güncel ve gelişen bir yapıya sahip olması da okul için yeterli olmayacağı gibi başarılı bir okul kültürü de gerçekleşemeyecektir (Balcı, 2007: 187).

Eğitimde örgütsel güven köklü değişim ve gelişmeye zemin hazırlarken öğretmenler arası iletişimi kaliteli hale getirir. Yenilikler ile gelişime, düzenlemeler için değişime açık, birbirini daha iyi anlayan, iyi bir öğretim ortamını sağlamakta destekleyen, ortaya konan eğitim faaliyetlerinin başarısını denetleyen öğretmenler oluşturur. Güvenli okul ortamının mimarı öğretmenlere şartları oluşturmak için umut gayret ve ideal kazandırır. (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; 214)

2.3.2. Okul Kültürü Ve Lider

Liderlik tanımını iki kelime ile yapmak mümkün; etkileme ve toplama. Lider; belirli bir amacı gerçekleştirmek için özelde okulda birlikte çalıştığı insanları genelde içinde yaşadığı toplumu etkileme ve toplama, örgütleme, yönlendirme bilgi ve becerisine sahip kişidir (Tabak ve Sığrı, 2015: 374). Etkili liderler sadece kendi çalıştığı okula değil topluma da sahip olduğu özelliklerle yön vermelidir.

Farklılıkların gücünden faydalanmayı bilir. Amacı uğrunda bütün kültürler arasındaki zıtlıkları uyumla bir araya getirerek gelişmiş ve uzun ömürlü bir okul kültürü sağlar. Böylelikle örgüt üyelerinin değişim ve gelişim için katkıda bulunabilmelerine zemin hazırlamış olur. Örgüt üyelerinin özgüven ve hür ifadeleri ile değişim ve gelişime aktif destek sağlamalarını kolaylaştırmış ve teşvik etmiş olur.

Taylor ve Fayol'un mühendislikte göstermiş oldukları başarıları şifre işletme ve yönetim alanlarında sahip oldukları fikirleri olarak görülmüş ve bu fikirlerinin eğitim alanına da uyarlanabileceği düşünülmüştür. Taylor ve Fayol'un izlediği yollardaki tek fark ise Taylor'un örgüt üyeleri olan işçilerin görevi olarak gördüğü sorumlulukların Fayol tarafından örgüt yöneticilerinden yani işverenlerden beklemesidir (Bursalıoğlu, 1978: 18, aktaran: Celep 2000)

Yöneticilerin örgüt içerisinde yaşanan her duruma kendinden emin bir şekilde rol almasını ve yöneticinin örgüt içerisinde köprü görevi üstlenmesini gerekmektedir. Yöneticilerin adaletli, tarafsız, demokratik, hoşgörülü ve sorumluluk sahibi olmaları konusunda daha hassaslardır. Öğretmenlere kendilerini memnun eden bir çalışma ortamında çalıştıklarını hissettirir.

Okul yönetiminden beklenen ise görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için öncelikle yönetim ekibinin görev bilincinde olup sorumluluk alanlarında etkili olmasıdır (Balkar, 2009: 155).

Eğitim yöneticisinden beklenen davranışları şöyle sıralayabiliriz (Aydın, 2007: 190):

1. Hedeflerin belirlenmesi
2. Katılımcı politika
3. Rol paylaşımı
4. Eşgüdümlü eğitim faaliyetleri
5. Liderin devamlı denetimiyle eğitim programı değerlendirme gayreti
6. Eğitim programının geliştirilmesi için yöneticilik rolünü üstlenme
7. İnsanları eğitim politikasından haberdar etme
8. Fikir alışverişi

Okul kültürünü sağlamak isteyen yöneticiler “ben” yerine, "biz" duygusuna sahip olduğunu örgüt içerisinde hissettirmeli, öğretmenlerin içinde bulundukları örgüte karşı aidiyet duygusunu hissetmeleri için gerekli ortamı sunmalıdır. Aynı zamanda okul yöneticisi okul kültürünü oluşturmak, geliştirmek ve devamlılığını sağlamakla yükümlüdür ve aşağıdaki rolleri de üstlenmesi gerekmektedir (Taymaz, 2009: 80):

1. Eğitim-öğretimin amaç ve kazanımları belirlenirken kültür ile ilgili konuları da dikkate almalıdır.
2. Okul kültürünün değer ve normlarının belirlenmesinde katkı sağlamalıdır.
3. Okulun sahip olduğu kültürün vücut bulmuş hali olmalıdır.
4. Okulun sahip olduğu değerleri tüm üyelerle paylaşarak fikir birliği oluşturulmalıdır.
5. Okulun sahip olduğu kültürünün sağladığı avantajları örgüt üyelerindeki verimliliği artırmak için kullanabilmeli.
6. Örgüt üyeleri arasındaki sosyalleşmeyi sağlamalıdır.

7. Örgüt kültürünün sahip olduğu değerlerin, normların ve inançları belirlemelidir.
8. Belirlenen değerleri örgüt üyeleri ile paylaşmalı, ritüel haline getirip devamlılığını sağlamalıdır.
9. Örgüt tarihinde mevcut olan kahramanların hikayelerinden faydalanmalıdır.
10. Örgütün kendisine has kültürü kaybetmeden çağın gerektirdiği güncellemeleri yapmalıdır.
11. Okulda tüm örgüt üyelerinin katılımını sağlayarak etkinlikler ve törenler düzenlemelidir.
12. Örgüt üyelerinin okul kültürüne ait normlara uymasını sağlamalıdır.

Okul yöneticisinin örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için önce örgüt üyelerini, toplumun ve örgütün sahip olduğu kültürel değerleri iyi tanması gerekmektedir. Ardından sahip olduğu eğitim ve yönetim alanlarında almış olduğu eğitimler ışığında bu amaçları eyleme dönüştürmelidir. Okul yöneticisinin mesleki yeterlilikleri ve izlediği bilimsel yol sayesinde örgüt deneme tahtası olmayacak, daha verimli bir süreç sonucunda başarıya ulaşacaktır (Bursalıoğlu, 2008: 6).

Okul yöneticileri, örgüt üyelerinin örgütteki görevlerini yerine getirmelerinde uygun koşulları hazırlamakla yükümlüdürler. Aynı zamanda öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerinde gerekli olan olumlu örgüt atmosferinin temellerini atmada da görevli kişilerdir (Boydak Özcan, 2004: 730).

Okul yöneticilerinin iyi birer lider olmaları için sahip olmaları gereken özellikler (Binbaşıoğlu, 1975: 149):

1. Görev, sorumluluk ve yetkilerini bilip, örgüt üyeleri arasında bu görevlerin dağılımını sağlamalıdır.
2. Yöneticilik statüsünün gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Görevinin sağladığı yetkileri yerinde, doğru ve verimli bir şekilde kullanmalıdır.
3. Örgüt bünyesinde demokratik tutumlar sergilemeli ve okul kültüründe de bu ilkeyi yaşatmalıdır.
4. Okul bünyesinde bulunan kişiler ile toplumun ortak kültürel değerlere sahip olarak işbirliği ve uyum içerisinde devamlılığını sağlamalıdır.
5. Örgüt bünyesinde sorun çıkmasını beklemeden, yaşanabilecek sorunları önsezerleriyle hissedip müdahalede bulunmalıdır.

6. Örgüt üyelerinin morallerini yükseltmek ve iş doyumunu artırmak için, onları takdir etmekten çekinmemelidir.
7. Çalıştığı örgüt hakkındaki amaç, hedef, eğitim program ve kullanılan eğitim araç gereçleri hakkında doğru bilgi vermelidir.
8. Örgüt içi plan ve programlarını dikkatle planlamalı, uygulamalı ve uygulatmalıdır.
9. Örgüt üyelerinin potansiyellerini koordine etmesini bilmelidir.
10. Örgütünü, bünyesinde bulunan üyelerini ve örgütün amaçlarını iyi tanımalıdır.

Yöneticinin örgüt üyelerine karşı insani olarak yaklaşıp her birini birey olarak ele alıp örgütü sosyal bir kültürel sistem olarak görmesi yönetimin işini kolaylaştırıp, örgüt içi tutarlılığı kazandırmıştır (Rachid' tan aktaran Erol, 1998: 74-75).

Okul yöneticileri, okul kültüründe üyelerine karşı destekleyici tavırda bir yönetime sahip olduğunda örgütsel aidiyet duygularının ve örgüt içi uyumlu davranış kalıplarının oluştuğu gözlemlenmiştir. Örgüt bünyesinde oluşan bu olumlu okul iklimi başarılı sosyal ilişkileri de beraberinde getirmektedir. Bunun tam tersi, okul katı bir bürokrasiyi benimseyip, tutarsız tavırlara sahip yöneticiler tarafından yönetilirse ve üyeler arasında örgüte ve birbirlerine karşı güvensiz bir okul iklimi oluşursa, örgüt bünyesinde olumsuz ilişkiler yaşanır, hiçkimse kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmez ve sorumluluk gerektirecek davranışlarda bulunmazlar. Adaletsiz, tutarsız ve uyumsuz olaylar sıkça yaşanmaya başlar (Samancı, 2006: 52).

Yöneticiler birer takım lideri konumunda oldukları kadar bu takımın üyeleri arasında eşitliği, demokrasiyi ve denetimi sağlayacak adil kişiler de olmalıdırlar. Demokratik bir okul yönetiminde örgüt üyelerinin insan haklarının gözetimi, örgütün bünyesindeki görev dağılımının seçim yoluyla belirlenmesi (öğrenci temsilcilerinin ve okul aile birliği başkanlarının seçimi gibi), herkese yönetime katılma imkanı verilmesi gibi şeffaf bir yönetim kademesi olarak karşımıza çıkması, üyelere uygun, eşitlikçi ve kendilerini özgürce ifade edebilecekleri çalışma ortamının sağlanması, bireysel farklılıkların örgüte renk katması olarak algılanması vb. akla gelmektedir (Fırat,2007: 54)

Okul yöneticilerinin, örgüt üyeleri arasında ve örgüte karşı aidiyet duygusu hissetmelerini sağlamak için gerekli unsurları belirtecek olursak;

1. Örgütte adil bir ödül-ceza sistemi kurulmalıdır.
2. Üyeler örgüt bünyesinde alınan kararlarda fikir beyan edebilmelidir.
3. Okul fiziksel ve sosyal cazibe merkezi haline getirilmelidir.
4. Örgüt bünyesinde gerçekleştirilecek etkinlikler üyeler ile birlikte planlanıp, uygulanmalıdır.
5. Örgüt için özel olan günlerin üyeler bir araya gelecek şekilde planlanması yapılmamalıdır.
6. Örgüt üyelerinin sadece mesleki sorun ve problemleriyle değil, desteğe ihtiyaç duyduğu her durumda yanında olmalıdır.
7. Örgüt üyelerinin moral, motivasyon düzeylerini artırıcı önlemler almalıdır.
8. Yöneticilerin üyelerden beklentileri ile üyelerin yöneticilerden beklentilerinin birbirine uyumlu olmasını sağlamalıdır (Akt. Fırat, 2007:58).

Yeni okul modellerinde öğretmenlere ve müdürlere liderlik becerileri kazanmaları için gerekli ortamların sağlanması tavsiye edilmektedir (Can, 2013: 4). Örgüt kültürünün oluşabilmesi için öğretmenler birer lider kabul edilmeli, karar mekanizmalarına dahil edilmeli, öğretmenlerin de liderlerden beklenen beceri, tutum ve davranışlarına sahip olmaları gerekmektedir. Örgüte adil bir ödül-ceza sistemine sahip olması için gerekli şartları sağlamalı ve üyelere de sağlanan bu demokratik sisteme inandırmalıdır.

2.3.3. Okul Kültürü Ve Öğretmen

Okullar arasındaki değişiklikler incelendiğinde farklı kültürel yapılar dikkat çekiyor. Araştırmalar bu farklılıkların okulun fiziksel özelliklerinden çok okul örgütündeki iletişim ağından özellikle yönetici, öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişim yapısından etkilendiği tespit edilmiştir (Celep, 2002, 358). Bu nedenle okul kültürü dikkate alınarak düzenlenecek eğitim planlamaları daha verimli olacaktır. Okul ekonomisini sağlayan parasal ve fiziksel kaynakların yeterliliği ancak bu kaynakları verimli şekilde kullanmayı sağlayacak okul kültürüne bağlıdır. Özellikle yöneticilerin ve öğretmenlerin tutum ve davranışları okul kültürüne uygun değilse kaynakların fayda sağlaması da mümkün değildir (Çelik, 2009: 45).

Araştırmalar incelendiğinde mutlu, başarılı ve verimli öğretmenlerin okul kültürünü benimsemiş ve bu kültüre uyum sağlamış oldukları gözlenmektedir. Bu kişiler ortak amaçları gerçekleştirmek adına kurdukları kaliteli iletişim ve faaliyet içindedirler. Elbette bu keyifli iş ortamı öğretmenlere başarı ve mutluluğu da beraberinde getirecektir. Öğretmenin bu başarısının araştırılması, okul kültürünün yapısı ve başarıya yönelik bir iklim oluşturulması için önemlidir (Hofman and Dijsktra, 2010: 1035).

Sistemin başarılı işleyişı okulun fiziki şartlarının mükemmelliğinden, yürütölen programların en iyisi olmasından çok öğretmen- öğrenci iletişim berecileri ile ilişkilidir (Şirin, 2012: 69). Öğretmenlik bilgisi, beceri ve başarısı da her öğrencisine fırsat eşitliği içinde eğitim vereceğı ortamı ve materyali sunabilmesi ihtiyaçlarına duyarlı bir okul kültürüne bağılıdır. Sürdürülebilir verim için ise güncellik sunulan imkânların devamlılık ve güncelliğine muhtaçtır.

Eğitimde başarıya götüren unsurlardan biri de rekabet unsurudur. Rekabetin gücünden yararlanabilmek için 1970’li yıllara kadar örgüt yapısının, teknik ve teknolojinin yeterli olduğı düşünölürken zaman içerisinde örgüt içerisinde çalışan ‘insan’ faktörünün daha da önemli olduğı anlayışı benimsenmiştir (Bedestenci vd. 2004: 2).

Liderlik vasfından yıllar içerisinde okul yönetimi dışında diğeri çalışanlara da sorumluluklar verilerek öğretmenler merkeze çekilmiştir (Begley ve Cousins, 1994, Akt: Beycioğlu, 2009: 29). Öğretmenlerin yeteneğine, kişiliklerine ve yaptıkları işe saygı gösterilip yetkilendirilmesi sonucunda motivasyonları artar. Kendisine verilen yetkiler sayesinde diğeri örgüt üyeleri ile çalışmaktan zevk alıp, sağlıklı sosyal beceriler kazanarak örgüt kültürünü tüm üyelere benimsetebilir.

Başarılı okul kültürünün özelliklerinden bir diğeri ise yönetimin isteklerini ve beklentilerini öğretmenlere açıkça ifade etmesidir. Öğretmenler de bu beklentileri karşılamak için tüm çabalarını ortaya koyacaktır. Zira örgüt kültürüne uyum sağlayamayan bir öğretmen toplum içinde de uyumlu olamayacaktır. Öğretmeler ne denli okul kültürünün beklentilerini karşılayacak performans sergilerse okulun etkinlik seviyesi o kadar yükselecektir.

Örgüt üyeleri içindeki yeterli orandaki iletişim örgüt amaçlarını iyi anlamayı sağlayacaktır. Amaçların kavranması ise üyeler arasında işbirliği ve uyum içinde davranmayı kolaylaştıracaktır. (Aydın; 2007: 159).

Genel olarak her alanda liderlik yeterliliği bazı konularda uzmanlık gerektirir. Bunlardan ilki örgütün belirlediği hedefleri gerçekleştirmek için üyelerini harekete geçirebilme yeteneğine sahip olmasıdır. Vizyon sunabilmeli. Kendisi de amaçları benimsediği gibi diğer üyeleri de isteklilik, cesaret, soğukkanlılığı, uzmanlığı ve risk alma becerileri ile amaca kilitlenmelerini sağlamalıdır (Can, 2013: 4) Bir öğretmen de okul kültürü içinde saydığımız bu liderlik vasıflarına sahip olmalıdır. Örgüt lideri olan müdüründen aldığı değerleri öğrenci ve velilerine ulaştırarak iki yönlü iletişimi sağlayacaktır. Üye görüşlerini alarak katılım sağlayıp tüm üyeler arasında liderlik özelliklerini böylece gerçekleştirmiş ve hedef doğrultusunda grubun uyumlu hareketine liderlik etmiş olur.

Örgüt içerisinde öğretmenler liderlik vasıflarıyla tam bir iletişim ağı içerisinde rol alır. Okul müdürünün denetimi, kontrolü ve gözetimi altında liderlik konumunda çalışır. Öğretmen –öğretmen, öğretmen- veli, öğretmen- öğrenci, öğretmen-yönetici ilişkileri ile aslında iletişimi sağlayarak okul amacına yönelik hedefe doğru asıl liderlik becerilerini sergiler.

Okul yönetimine öğretmenlerin katkılarını sıralayalım:

- Okulda düzenlenen etkinliklerde etkin rol almak
- Okulun tanıtımında reklam yüzü olmak
- Okul yönetiminin isteklerini yapmak
- Gerekirse yönetimi eleştirmek
- Disiplini güveni sağlamak adına nöbet konusunda hassasiyet göstermek
- Mevzuat bilgilerine hakim olarak hareketlerini uygun sergilemek
- Problemleri yerinde ve zamanında çözmeye çalışmak, yetersizliğinde idareyi haberdar etmek, problem yaratabilecek ortamların oluşmasına engel olmak (İlgar, 2005: 98).

Öğretmenlerin zaman içerisinde rolleri sistemin değişip gelişmesiyle değişmiştir. Öğretmen birçok özelliklerinin yanında öğretim planlayıcısı, öğrenme ortamını hazırlayıcı, aktif öğrenmeyi gerçekleştirme rolünü üstlenen, eğitim öğretim sürecini izleyen ve değerlendirme rolünü üstlenen kişidir (Yaşar, 2008: 193).

Bu çerçevede öğretmenler; devletin benimsediği eğitim politikasına hem yön veren hem de bu politikayı eğitim ortamında uygulayan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Sünbül, 2003: 246).

Öğretmenin mesleki niteliklerinin yüksek olması, eğitim faaliyetlerinin verimliliğini etkileyecektir. Öncelikli olarak öğretmenlerden beklenen mesleki bilgi ve beceri yeterliliklerinin belirlenmesi gerekir. Sonrasında ise bu yeterlik alanlarını geliştirmeye yönelik, eğitim programlarının düzenlenmesi gerekmektedir (MEB, 2006: 1).

Eğitime bakış açısındaki değişim bağlamında, toplum-eğitim ilişkisi toplumların var olma stratejilerini ve eğitim anlayışlarını yeniden yapılandırmaktadır (Boyacı, 2011: 1). Öğretmenlerin birçok alanda kendilerini geliştirmeleri amacı ile hizmet içi eğitimlere katılması önemlidir.

Öğretmenler örgüt içinde birçok role sahiptir kimi zaman eğitmen, kimi zaman da öğrenciyken tüm rollerde aslında birer modeldir. Her bir öğrenci öğrenciliği, her bir öğretmen de öğretmenlik mesleğini bir öğretmeni rol model olarak öğrenmiştir. Öğretmenlerin bilgi, beceri ve tutumların liderlik becerisiyle harmanlanması gerekmektedir ki öğrencilere ve hitap ettikleri kişilere karşı yetkinliği olsun.

Öğretmenlerin etkili liderliği “bilgili, güçlü ve hedef odaklı, aynı zamanda esnek, cesaretlendirici, destekleyici ve personele yakın” olarak tanımlamalarıdır (Flores, 2007: 309). Her bir okul bünyesinde barındırdığı öğretmenlerin başarısı niteliğinde bir eğitim ve bu eğitimin sonucuna bağlı olarak bir başarıyı ürün olarak ortaya koyar.

Nitelikli ve iyi bir öğretmenin tanımı; öğrencilere, okul yöneticilerine ve velilere göre değişiklik göstermektedir. Öğrenciler, kimi zaman, kendi deyimleri ile notu bol olan, dersi eğlenceli biçime dönüştüren; ancak amaçlara ulaşmada yetersiz olan öğretmenleri iyi öğretmenler olarak nitelendirebilirler. Veliler, kendileri ile iyi iletişim kurabilen ve nazik; yöneticiler ise kendilerine verilen görevleri yerine getirebilen ve uyum sağlayabilen öğretmenleri iyi öğretmenler olarak nitelendirmektedirler. Ancak gerçek anlamıyla nitelikli ve etkili bir öğretmen, öğrenciye program doğrultusunda kazandırılması öngörülen amaçları edindiren ve öğrenmeyi bu yönde gerçekleştiren öğretmendir (Erden, 2005: 38).

Etkili liderler; okulun sahip olduğu politikayı üyelere aktarabilme, örgüt üyelerini okulun amaçlarına uygun şekilde yönlendirme ve harekete geçirebilme, modern yöneticilik stillerini kullanma becerilerine sahiptir (Aydın,1986:122).

Akademik başarılarla yapılan vurgu, öğretmenlerin ve öğrencilerin davranışlarını bütünleştirmek için amaçlar belirler. Üretken çalışmalar, okulun amaçlarını tüm paydaşların anlamasıyla ortaya çıkar (Karpicke ve Murphy, 1996: 27).

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Avrupa Birliği'ne üye olan ülkeler ile paralel bir halde yenilenmesi amaçlanarak pilot uygulamalar sonucunda öğretmen yeterlik alanları ise şöyle belirlenmiştir (MEB, 2017: 7-8):

Tablo 2. 7. : Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri:

Mesleki Bilgi	Mesleki Beceri	Tutum ve Değerler
1. Alan Bilgisi	1. Eğitim Öğretimi Planlama	1. Milli, Manevi ve Evrensel Değerler
Alanına dair eleştirel bakışa ve kurumun yöntemlerine dair somut bilgiye sahiptir.	Eğitim öğretim planlarında başarılıdır.	Yerli yabancı tüm değerleri gözetir.
2. Alan Eğitim Bilgisi	2. Öğrenme Ortamları Oluşturma	2. Öğrenciye Yaklaşım
Eğitim-öğretim programına hakim, formasyon bilgisine sahiptir.	Sağlıklı öğrenme ortamları kurarak eğitim materyalleri kullanıp etkili öğrenmeyi gerçekleştirir.	Öğrencilere karşı yaklaşımı gelişimlerini destekleyici biçimdedir.
3. Mevzuat Bilgisi	3. Öğretme ve Öğrenme Sürecini Yönetme	3. İletişim ve İşbirliği
Toplumun bir ferdi ve öğretmen olarak mevzuata uygun davranışlar sergiler.	Etkili öğretme ve öğrenme süreçlerini izler.	Örgüt üyeleri ile etkili bir iletişim kurarak verimli işbirliklerinde bulunur.
	4. Ölçme ve Değerlendirme	4. Kişisel ve Mesleki Gelişim
	Amaç-kazanımlara uygun ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerinden faydalanır.	Kişisel ve mesleki becerilerine yönelik özeleştirilerde bulunabilir.

Kaynak: MEB, 2017: 7-8

Öğretmenlerin yeterlilik alanında mesleki bilginin en temel ilkesi sahip olması gereken becerilerin hepsini milli, manevi ve kültürel değerlerimiz ile harmanlayarak öğrencilerin becerilerine uygun yöntem ve teknik kullanarak eğitim planını uygulamaktır. Kuram ve kavramları bilmeleri, güncel olarak takip edilmelidir. Eğitim-öğretim programlarına hakim olup, diğer öğretim programlarıyla harmanlamalıdır. Öğrencilerin gelişim ve öğrenme özelliklerine uygun olarak farklı strateji, yöntem ve teknikler hakkında bilgi sahibi olmalı, bu bilgilerini öğretim süreçlerinde uygun olarak kullanılmalıdır. Öğretmenlerden mevzuat bilgisi yeterlilikleri olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası içeriğini açıklayabilmelidir. Atatürk'ün eğitim sistemimize katkılarını bilerek değerlendirmelidir. Kendisinin ve paydaşlarının hak ve sorumlulukları için bu haklarını bilen ve kullanabilen bir vatandaş olması beklenmektedir.

Tablo 2.8.: Geleneksel Öğretmen-Lider Öğretmen Rollerini Karşılaştırılması

Geleneksel Öğretmenin Rollerini	Lider Öğretmenin Rollerini
1. Sadece bugünü düşünür ve sadece elindeki imkanları kullanır.	1. Bugününü ve geleceğini de düşünerek hedefler belirler.
2. Bireyselliği tercih eder ve meslektaşları ile beraber çalışmak istemez.	2. Meslektaşları ile işbirliği yapar ve lider rolünü üstlenir.
3. Eğitim-öğretim faaliyetleri sadece sınıfı kapsamaktadır.	3. Eğitim-öğretim faaliyetleri dört duvar ile sınırlı değildir, yeniliklere açıktır.
4. Örgüt kültürüne bağlı davranışlar sergiler.	4. Örgüt kültürüne yenilikler kazandırır.
5. Geçmişten kalan geleneksel düzeni devam ettirir.	5. Gelenekselliği güncel bilgileriyle harmanlayarak modernize eder.
6. Sınıf içi derecelendirmeyi esas alır.	6. Sınıf ve okul bazında faaliyetler düzenler.
7. Meslektaşlarıyla etkileşim halinde değildir.	7. Diğer örgüt üyeleriyle etkileşim içerisinde.

8. Sınıfta sahip olduğu lider rolünün kaynağı statüsüdür.	8. Sınıfta sahip olduğu lider rolünün kaynağı içinde bulunduğu toplumdur.
---	---

Kaynak: Beycioğlu, 2009:40.

2.3.4. Okul İklimi

Formal örgüt tanımında öne çıkan özellikler şunlardır: aynı okullar gibi belirli program yöntem ve müfredat doğrultusunda hareket tanzim eder, diğer okullardan belli başlı farklılıkları vardır, öğretmen ve öğrencilerin tutum ve davranışlarını yönlendirir, genel kalıpları vardır ve herkes tarafından benzer duygular hissettirir (Aydın,1986,108).

Günümüze kadar Katz ve Kahn gibi birçok yazar örgüt iklimi kavramını örgüt kültürü kavramı ile birlikte kullanırken örgütlerin kendi kültürlerini kendilerinin oluşturduğunu belirtirler. Örgütün iklimine veya kültürüne baktığımızda örgütteki değer yargıları ve davranış kalıpları hakkında bilgi ediniriz Tıpkı toplumların kültür miras bırakması gibi yeni sosyal örgütlere de ulaştırılacak kural ve değer yargıları vardır (Ertekin, 1978:3).

Eğitim örgütleri olan okullarda çeşitli araştırmalar yapılagelmiştir. İlk araştırmayı yapan biri Baker'dır. Araştırmasında öğrenci sayısının örgüt iklimine etkisini incelemiştir. Okullarında az sayıda öğrencisi bulunan okullarda samimiyet ve sorumluluk alma, faaliyetlerde etkinlik dikkat çekerken, öğrencisi çok olan okullarda faaliyetlere katılım düşerken samimiyet ve başarı oranları ciddi anlamda azaldığını gözlemlemiştir. Bu durumda okul ikliminden bahsedemeyiz (Peker,1978:19). Örgüt iklimi örgüte şahsiyet kazandırırken, görevlilerin faaliyet tarzını belirleyen tüm özellikleri yansıtır (Ertekin, 1978: 19).

Örgüt iklimi kavramı üzerinde 1960'lardan beri birçok çalışma ve araştırma yapılmıştır. Neticesinde örgütlerin insan kişilikleri ve davranışları üzerindeki etkisini daha iyi anlamışlar. Çok yönlü olarak bu davranışlar incelenirken farklı boyutları genel başlık altında toplama kolaylaşmıştır (Öge, 2002: 80).

Örgüt iklimi örgüt üyelerinin moral motivasyonunu kuşatan bir atmosfer tabakasına benzetilebilir. Bu etkiyle örgüte duyulan sadakat, aidiyet, samimiyet gibi hislerin

kuvveti ölçülür. Elbette bu duyguların şiddeti nispetinde performanslar artarken örgütün başarısını müspet manada etkiler (Gündüz Çekmecelioğlu, 2006: 299).

Örgüt iklimi okulun şahsiyetini / kişiliğini yansıtır. Örgüt kimliğini ikliminden aldığı etkiyle davranışlarına yansıtır. Bunlar zamanla kalıplaşır, gelenekselleşir ve diğer okullardan farklı olan yönleriyle özgün karakterini oluşturur ve yansıtır (Çelik,2000:44).

Özdemir'in tanımıyla örgüt iklimi şöyledir: örgüt kimliğini oluşturur, diğer örgütlerden farklarını özgün yönlerini yansıtır, örgüt içinde kalıplaşmış değişmeyen üyeler tarafından benimsenmiş ve davranışlarını yönlendiren, somut olmasa da örgüt bireyleri tarafından hissedilen soyut bir kavramdır (2006:13)

Örgüt kültürü ile iklimi arasındaki fark ilkinin yavaş değişirken ikincinin yani iklimin örgütün güncelliğini yansıttığı için hızlı değişimi olarak ifade edilebilir. Kültür geçmişin izlerini taşıdığı için ve o izleri geleceğe taşıma misyonundan dolayı geç değişir. Lakin örgüt iklimi örgütün dinamik güncel yönlerini oluşturduğundan hızlıca değişime uğrayabilir.

Kültür ve iklim arasında ilişkilendirebileceğimiz örgüt ikliminin öğelerinde görülen beş özellik (Taymaz, 2003: 74-75):

1. Birey: Örgütte çalışan, sorumlulukları ve görevleri olan insanlar
2. Çevre: Örgüte ait maddi ve fiziki imkânlar
3. Kulüp: İnsanlar tarafından oluşturulan kurul
4. Organizasyon: Görev ve yetkilerin örgüt içinde dağılım
5. Kültür: örgüt üyelerinin duygu, algı ve tutumlar

Okul iklimini oluşturan okul üyelerinin kuralları, inançları, tutum ve beklentileri önemli faktörlerdir. İdareciler, öğretmenler ve öğrenciler arasında önemli olan unsurlar, tutum ve davranışlar, karar alma mekanizmaları, tepki mekanizmaları konularında ortak tutumlar, kararlar, davranışlar okul ikliminin varlığı neticesinde sergilenebilecektir. Okul iklimi bir bakıma süreç gerektiren bir oluşum ve okulun tüm özelliklerini yansıtan işleyiş tarzıdır (Balcı, 1993: 45).

Örgüt iklimi çalışanların işleyiş, prosedür ve tutumlar hakkındaki fikir birliğidir. Süreç içerisinde uygulandıkça gelişerek kalıplaşır. Örgüt ikliminin oluşmasında sanılanın aksine idarecilerin iddiaları ya da şirket bültenleri, yıllık raporlarda yazılanların etkisi yoktur. Bilakis çalışanların bu düşünceleri yöneticilerin tutum ve davranışlarına ve teşvik ödülleriyle bağlı olarak gelişir (Çırpan, 1999: 16).

Okul iklimini oluşturan öğeler (Tableman, 2004: 3):

1. Okulun fiziksel şartları: Okulun öğrenci mevcudu ve okulun sağladığı güvenlik ve materyal desteği ile sınıflardaki düzen ve temizlik, hakkında bilgi verir. .

2. Okuldaki iletişim ağı: Okulda bulunan tüm örgüt üyeleri arasında kurulan iletişim ve karar alırken sağlanan fikir özgürlüğü, velilerden gelen önerilere okul idarecilerinin ve ya öğretmenlerin açıklığı, kriz ortamlarını idare edebilmede çalışanların sergileyebildikleri performans gibi başlıklarla alakalıdır.

3. Okulun duygu durumu: Okul bünyesinde kurulan sevgi-saygı bağı ile okula karşı üyelerin bakış açıları ile ilgilenir.

4. Okuldaki akademik durum: Okulun akademik başarıya verdiği önem, okulun farklı yetenekleri değerlendirebilecek imkânlar sunabilmesi, öğrencilerin okuldan beklentileri ve kaygı seviyeleri, öğrencilere verilen maddi-manevi destek, ölçme-değerlendirme neticeleri hakkındaki tutum ve verilen geribildirim, başarıların teşvik amaçlı ödüllendirilmesi, öğretmenlerin eğitim gelişmişlik ve bilgi düzeyi bununla birlikte özgüvenleri başlıkları hakkında bilgileri içine alır.

Başarıyı yakalamış bir okul olmak için sağlıklı bir okul iklimine sahip olmak gerekir. Sağlıklı bir okul iklimine sahip bir okul için de kaliteli tohumlar ve sağlıklı topraklar kullanılmalıdır (Avcı, 2016:173).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölüm araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması, analiz ve çözümlenmesinde izlenen aşamaları içermektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırma ile sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmış ve tarama modelinde çalışılmıştır. Söz konusu okullarda araştırmaya katılan öğretmenlerin farklı değişkenlere göre okul kültürü algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

İstanbul iline bağlı Gaziosmanpaşa ilçesinde bulunan okullar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada, tüm evrene ulaşmanın şartlardan dolayı zor olduğu için araştırmanın örneklemini İstanbul İli Gaziosmanpaşa İlçesi'nde bulunan resmi ve devlet ilkokulu “basit rastlantısal örnekleme” yöntemiyle seçilerek oluşturulmuştur. Araştırma 9 özel ilkokulda ve 25 resmi devlet ilkokulunda çalışan 305 öğretmenin görüşlerine göre yapılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılacak ölçek belirlenirken konuya yönelik çalışmalar incelenmiş ve “Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğrenci-Öğretmen İlişkisi” doktora tezinde kullanılan 5’li likert tipi ölçeği araştırmacıdan izin alınarak seçilmiştir. Birinci bölümde “Kişisel Bilgi Formu” ile demografik bilgilerinden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışılan okuldaki ve meslekteki hizmet süresi bilgileri sorulmuştur. İkinci bölümde ise ölçeği cevaplandıracak kişilerin okul kültürüne yönelik algılarının belirlenmesi için sorulan sorular bulunmaktadır. Okul kültürünü saptamak için, öğretmenlerden öğretmenlerin “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum”, “Kesinlikle Katılmıyorum” şıklarından birini seçip

işaretlemeleri beklenmiştir. Ölçeğin geçerlilik-güvenirlilik çalışması dört alt boyut altında incelenmiştir (İpek,1999).

1. Güç Faktörü; Okulun güç merkezi olan yönetime, denetime ve ast-üst ilişkilerine yönelik görüşlerin ölçüldüğü maddelerdir. (Madde:1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)
2. Rol Faktörü; Okul kültürünün eğitim-öğretim faaliyetlerindeki rolüne yönelik algıların ölçüldüğü maddelerdir. (Madde: 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17)
3. Başarı; Okul kültürünün başarı boyutuna yönelik ifadelerden oluşmakta ve başarıya ilişkin algıları ölçmektedir. (Madde: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27)
4. Destek; Okul kültürünün destek boyutuna yönelik ifadelerden oluşmakta ve desteğe ilişkin algıları ölçmektedir. Kültürün öğretmen desteğine yönelik değerlendirmelerini içerir. (Madde: 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37)

3.4.Verilerin Çözümlemesi

Araştırma verileri İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında uygulanan anket sorularına verdikleri cevaplardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplar SPSS 23. Versiyon programına kodlanarak yüklenmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerinin değerlendirilmesi yapılırken frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. İlk olarak verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını anlamak amacı ile Kolmogorov-Smirnov Testi ve Shapiro-Wilk testi yapılmış; verilerin normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir. Normal dağılıma sahip verilerin analizlerinde iki değişkene sahip grupların karşılaştırılmasında bağımsız örneklem T-Test, ikiden daha fazla değişkene sahip grupların karşılaştırılmasında da One Way Anova kullanılmış, sonuçlar tablolarla ifade edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde demografik bulgular, normallik testi bulguları, T-Testi analiz bulguları, tek yönlü varyans (ANOVA) bulguları ile faktör ve madde analiz bulguları yer almaktadır. Ölçekteki verilere ait frekans değerleri hesaplanarak grupların okul kültürü algıları arasındaki farklılık düzeyi $\alpha < 0.05$ anlamlılık seviyesinde test edilmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmadaki bu bölümde ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumları, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, meslekteki hizmet süresi, ve öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi tespitine ilişkin bulgulardan oluşmaktadır.

Tablo 4.1: Demografik Dağılım

	Değişken	Sıklık	Yüzde Oranı
Yaş	21-25	105	38,0
	26-30	71	25,7
	31-35	39	14,1
	36-40	61	22,1
	Total	276	100,0
Cinsiyet	Kadın	156	56,5
	Erkek	120	43,5
	Total	276	100,0
Medeni Durum	Bekar	111	40,2
	Evli	165	59,8
	Total	276	100,0
Kurum Türü	Özel Okul	44	15,9
	Resmi Devlet Okulu	232	84,1
	Total	276	100,0

Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi	1-5 Yıl	191	69,2
	6-10 Yıl	85	30,8
	Total	276	100,0
Meslekteki Hizmet Süresi	1-5 Yıl	92	33,3
	6-10 Yıl	61	22,1
	11-15 Yıl	45	16,3
	16- Yıl	78	28,3
	Total	276	100
Sendika Üyelik Durumu	Üyeyim	144	52,2
	Üye Değilim	132	47,8
	Total	276	100
Çalışılan İşten Memnuniyet Durumu	Memnunum	244	88,4
	Memnun Değilim	32	11,6
	Total	276	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 105'i 21-25 yaşları arasında, 71'i 26-30 yaş arasında, 39'u 31-35 yaş arasında ve 61'i 36-40 yaş aralığında bulunmaktadır. Başka bir ifade ile anket formunu cevaplayan çalışanların 21-25 yaş aralığındakiler %38, 26-30 yaş aralığındakiler %25,7, 31-35 yaş aralığındakiler %14,1 ve 36-40 yaş aralığındakiler %22,1 oranında bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tümü cinsiyet seçeneğini doldurmuştur. Anket formunu cevaplayan çalışanların 156'sı kadın ve 120'si erkek öğretmenden oluşmaktadır. Başka bir deyişle ankete katılan çalışanların %43,5'i erkek, %56,5'i kadın öğretmendir.

Araştırmadaki öğretmenlerin 111'i bekar, 165'i evlidir Başka bir deyişle ankete katılan çalışanların %40,2'si bekar, %59,8'i evli öğretmenlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 44'ü özel okullarda, 232'si resmi devlet kurumlarında çalışan öğretmenden oluşmaktadır. Başka bir deyişle ankete katılan çalışanların %15,9'u özel okulda, %84,1'i resmi devlet kurumunda çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları okuldaki hizmet süresi 1-5 yıl aralığında, 191 kişi, 6 yıl ve daha fazla 85 kişidir. Başka bir ifade ile anket formunu

cevaplayan öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi %69,2'si 1-5 yıl aralığında, %30,8'i 6 ve daha fazla yıl dağılımındadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri 1-5 yıl aralığında 92 kişi, 6-10 yıl aralığında 611 kişi, 11-15 yıl aralığında 45, 16 ve daha fazla yılda 78 kişidir. Başka bir ifade ile anket formunu cevaplayan öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerinin %33,3'ü 1-5 yıl aralığında, %22,1'i 6-10 yıl aralığında, %16,3'ü 11-15 yıl, %28,3'ü 16 yıl dağılımındadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 144'ünün sendika üyeliği varken, 132'sinin sendika üyeliği bulunmamaktadır. Başka bir deyişle ankete katılan çalışanların %52,2'sinin sendika üyeliği varken, %47,8'inin sendika üyeliği bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 244'ü çalıştıkları işten memnunken 32'si çalıştıkları işten memnun değil. Başka bir deyişle ankete katılan çalışanların %88,4'ü çalıştıkları işten memnunken, %11,6'sı çalıştıkları işten memnun değil.

4.2. Normallik Testi Bulguları

Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını anlamak amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi ve Shapiro-Wilk testi yapılmıştır.

Tablo 4.2: Normallik Testi Bulguları

Normallik Testi						
Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOPLAM	0,47	276	,200	,994	276	,289

Verilerin analizi sonucunda ($p > 0.05$) verilerin normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.3. T-Testi Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde t-testi analizi yapılarak bulunan sonuçlarda öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algılarının cinsiyete, medeni hale, çalıştıkları okul türüne, çalıştıkları okuldaki hizmet sürelerine, sendika üyelik durumlarına, çalıştıkları işten memnuniyet durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetleri İle Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları

	Cinsiyetiniz	N	X	SS	F	P
Güç Toplam	Kadın	156	17,64	4,19	4,98	,89
	Erkek	120	17,57	4,88		
Rol Toplam	Kadın	156	22,15	4,90	1,50	,39
	Erkek	120	21,62	5,25		
Başarı Toplam	Kadın	156	25,12	5,56	8,18	,28
	Erkek	120	24,28	7,03		
Destek Toplam	Kadın	156	22,58	6,57	2,92	,90
	Erkek	120	22,69	7,92		
Okul Kültürü Toplam	Kadın	156	87,49	15,22	3,90	,53
	Erkek	120	86,17	18,69		

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile okul kültürünün tüm alt boyutlarında okul kültürü algıları arasında istatistiksel verilere göre anlamlı bir farklılık yoktur. (P=,89)

Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Hallerine Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları

	Medeni Hal	N	X	SS	F	P
Güç Toplam	Bekar	111	18,26	4,25	,68	,05
	Evli	165	17,17	4,62		
Rol Toplam	Bekar	111	22,53	4,78	,41	,10
	Evli	165	21,51	5,19		
Başarı Toplam	Bekar	111	24,73	5,72	1,92	,95
	Evli	165	24,77	6,59		
Destek Toplam	Bekar	111	22,79	6,89	,01	,76
	Evli	165	22,52	7,38		
Toplam	Bekar	111	88,31	15,27	,61	,26
	Evli	165	85,97	17,73		

Öğretmenlerin medeni halleri ile okul kültürü arasındaki anlamlı farklılığı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre medeni halleri değişkeni ile okul kültürü alt boyutu olan güç kültürü algı düzeylerinin arasında anlamlı bir fark yoktur.

Öğretmenlerin medeni halleri ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre medeni halleri değişkeni ile okul kültürü alt boyutu olan rol kültürü algı düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık yoktur. (P= ,10) Dolayısıyla bekar ve evlilerin okul kültürü algı düzeyi arasında farklılık yoktur. (t(274)= 1,65, p= ,099)

Öğretmenlerin medeni halleri ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre medeni halleri değişkeni ile okul kültürü alt boyutu olan başarı kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. (P= ,95)

Öğretmenlerin medeni halleri ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre medeni halleri değişkeni ile okul kültürü

alt boyutu olan destek kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. ($P=,76$)

Tablo 4.4. incelendiğinde ölçeği cevaplandıran öğretmenlerden medeni ile okul kültürü arasındaki farkı tespit etmek amacıyla uygulanan T-Testi sonucunda istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($P=,26$)

Tablo 4.5: Sınıf Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları

	Kurum Türü	N	X	SS	F	P
Güç Toplam	Özel Okul	44	15,04	3,64	4,69	,00
	Devlet Okulu	232	18,09	4,49		
Rol Toplam	Özel Okul	44	17,84	4,70	,01	,00
	Devlet Okulu	232	22,69	4,74		
Başarı Toplam	Özel Okul	44	21,84	6,04	,02	,00
	Devlet Okulu	232	25,31	6,14		
Destek Toplam	Özel Okul	44	20,48	6,91	,04	,03
	Devlet Okulu	232	23,04	7,17		
Toplam	Özel Okul	44	75,20	15,12	,15	,00
	Devlet Okulu	232	89,14	16,19		

Öğretmenlerin okul türü değişkeni ile okul kültürü alt boyutu olan güç kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($P=,00$) Ortalamalarına bakıldığında ise özel okulda çalışan öğretmenlerin tutumlarının ($X=15,04$) devlet okulunda çalışanlardan ($X=18,09$) düşük olduğu bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin 0,05 den küçük olmasına bakılarak özel okulda ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t(70,28)=-4,89$, $p=,05$)

Öğretmenlerin okul türleri ile okul kültürü arasındaki farkı tespit etmek amacı ile uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre okul türü değişkeni ile okul kültürü alt boyutu olan rol düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($P= ,00$) Ortalamalarına bakıldığında ise özel okulda çalışan öğretmenlerin tutumlarının ($X=17,84$) resmi devlet okulunda çalışanlardan ($X= 22,69$) düşük olduğu sonucu çıkmıştır. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin $0,05$ den küçük olmasına bakılarak özel okulda ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi arasında farklılık bulunmuştur. ($t(274)=-6,23$, $p= ,00$)

Öğretmenlerin okul türleri ile okul kültürü arasındaki farkı tespit etmek amacı ile uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre okul türü değişkeni ile okul kültürü alt boyutu olan başarı kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($P= ,00$) Ortalamalarına bakıldığında ise özel okulda çalışan öğretmenlerin tutumları ($X=21,84$) resmi devlet okulunda çalışanlardan ($X= 25,31$) düşük bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin $0,05$ den küçük olmasına bakılarak özel okulda ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi arasında farklılık bulunmuştur. ($t(274)= -3,44$, $p= ,00$)

Öğretmenlerin okul türleri ile okul kültürü arasındaki farkı tespit etmek amacı ile uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre okul kültürü alt boyutu olan destek kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P= ,03$) Ortalamalarına bakıldığında ise çok az bir farkla özel okulda çalışan öğretmenlerin tutumları ($X=20,48$) resmi devlet okulunda çalışanlardan ($X= 23,04$) düşük bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin $0,05$ den küçük olmasına bakılarak özel okulda ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi arasında farklılık bulunmuştur. ($t(274)= -2,185$, $p= ,03$)

Tablo 4.5.'de görüldüğü üzere ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin okul türleri ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacı ile uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P= ,00$) Ortalamalarına bakıldığında ise özel okulda çalışan öğretmenlerin tutumlarının ($X=75,20$) resmi devlet okulunda çalışanlardan ($X= 89,14$) düşük bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin $0,05$ den küçük olmasına bakılarak özel okulda ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi arasında farklılık bulunmuştur. ($t(274)= -5,29$, $p= ,00$)

Tablo 4.6: Sınıf Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları

	Çalıştığı Okuldaki Hizmet Süresi	N	X	SS	F	P
Güç Toplam	1-5 Yıl	191	17,75	4,38	,40	,44
	6- Yıl	85	17,29	4,77		
Rol Toplam	1-5 Yıl	191	21,95	5,04	,01	,89
	6- Yıl	85	21,86	5,10		
Başarı Toplam	1-5 Yıl	191	24,86	6,08	,97	,69
	6- Yıl	85	24,53	6,62		
Destek Toplam	1-5 Yıl	191	22,51	6,94	1,10	,67
	6- Yıl	85	22,90	7,72		
Toplam	1-5 Yıl	191	87,06	15,66	3,61	,83
	6- Yıl	85	86,59	19,21		

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre okuldaki hizmet süreleri değişkeni ile okul kültürü alt boyutu olan güç kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($P= ,44$) Ortalamalarına bakıldığında ise çok az bir farkla çalıştıkları okulda 1-5 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin tutumları ($X=17,75$) 6 yıl ve daha fazla çalışanlardan ($X= 17,29$) yüksek bulunmuştur. Ancak bu durum 0,05 manidarlık düzeyinde değildir. Dolayısıyla öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet sürelerine göre okul kültürü algı düzeylerinin farklı olmadığı, aksine benzer bulunmuştur. ($t(274)= ,77$, $p= ,44$)

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri ne göre okul kültürüne ait farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri değişkeni ile okul kültürü alt boyutu olan rol kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ($P= ,89$) Ortalamalarına bakıldığında ise çok az bir farkla çalıştıkları okulda 1-5 yıl arasında

hizmet süresi olan öğretmenlerin tutumları ($X=21,95$) 6 yıl ve daha fazla çalışanlardan ($X= 21,86$) yüksek bulunmuştur. Ancak bu durum 0,05 manidarlık düzeyinde değildir. Dolayısıyla öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet sürelerine göre okul kültürü algı düzeylerinin farklı olmadığı, aksine benzer bulunmuştur. ($t(274)= ,13$, $p= ,89$)

Tablo 4.7: Sınıf Öğretmenlerinin Sendika Üyelik Durumlarına Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları

	Sendika Üyelik Durumu	N	X	SS	F	P
Güç Toplam	Üyeyim	144	18,31	4,37	,00	,00
	Üye Değilim	132	16,84	4,53		
Rol Toplam	Üyeyim	144	22,93	4,73	1,05	,00
	Üye Değilim	132	20,82	5,17		
Başarı Toplam	Üyeyim	144	25,46	6,51	1,69	,05
	Üye Değilim	132	23,98	5,87		
Destek Toplam	Üyeyim	144	23,39	7,92	6,58	,06
	Üye Değilim	132	21,79	6,19		
Toplam	Üyeyim	144	90,10	16,49	,10	,00
	Üye Değilim	132	83,44	16,49		

Öğretmenlerin sendika üyelik durumları ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre sendika üyelik durumu ile okul kültürü alt boyutu olan güç kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P= ,00$) Ortalamalarına bakıldığında ise çok az bir farkla sendika üyelikleri olan öğretmenlerin tutumları ($X=18,31$) sendika üyelikleri olmayanlardan ($X= 16,84$) yüksek bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin 0,05 den küçük olmasına bakılarak sendika üyeliği olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyinin farklı bulunmuştur. ($t(274)= 2,75$, $p= ,00$)

Öğretmenlerin sendika üyelik durumları ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre sendika üyelik durumu ile okul kültürü alt boyutu olan rol kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P= ,00$) Ortalamalarına bakıldığında ise sendika üyelikleri olan öğretmenlerin tutumlarının ($X=22,93$) sendika üyelikleri olmayanlardan ($X= 20,82$) yüksek bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin 0,05 den küçük olmasına bakılarak sendika üyeliği olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyinin farklı olduğu bulunmuştur. ($t(274)= 3,54, p= ,00$)

Öğretmenlerin sendika üyelik durumları ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre sendika üyelik durumu ile okul kültürü alt boyutu olan başarı kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P= ,05$) Ortalamalarına bakıldığında ise sendika üyelikleri olan öğretmenlerin tutumlarının ($X=25,46$) sendika üyelikleri olmayanlardan ($X= 23,98$) yüksek bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin 0,05 den küçük olmasına bakılarak sendika üyeliği olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi farklı bulunmuştur. ($t(274)= 1,98, p= ,05$)

Öğretmenlerin sendika üyelik durumları ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre sendika üyelik durumu ile okul kültürü alt boyutu olan destek kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P= ,06$) Ortalamalarına bakıldığında ise sendika üyelikleri olan öğretmenlerin tutumlarının ($X=23,39$) sendika üyelikleri olmayanlardan ($X= 21,79$) düşük bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin 0,05 den küçük olmasına bakılarak sendika üyeliği olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi farklı bulunmuştur. ($t(267,40)= 1,88, p= ,06$)

Tablo 4.7. incelendiğinde ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin sendika üyelik durumları ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. ($P= ,00$) Ortalamalarına bakıldığında ise sendika üyelikleri olan öğretmenlerin tutumlarının ($X=90,10$) sendika üyelikleri olmayanlardan ($X= 83,44$) yüksek bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin 0,05 den küçük olmasına bakılarak sendika üyeliği olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi farklı bulunmuştur. ($t(274)= 3,35, p= ,00$)

Tablo 4.8: Sınıf Öğretmenlerinin Çalıştıkları İşten Memnuniyet Durumlarına Göre Okul Kültürü Algı Düzeylerinin T-Testi Bulguları

	Çalıştığı İşten Memnuniyet Durumu	N	X	SS	F	P
Güç Toplam	memnunum	244	17,66	4,53	,26	,60
	memnun değilim	32	17,22	4,32		
Rol Toplam	memnunum	244	22,04	4,81	10,76	,40
	memnun değilim	32	21,00	6,62		
Başarı Toplam	memnunum	244	24,55	6,07	2,41	,13
	memnun değilim	32	26,31	7,35		
Destek Toplam	memnunum	244	22,15	6,83	4,48	,00
	memnun değilim	32	26,25	8,71		
Toplam	memnunum	244	86,41	16,38	3,65	,17
	memnun değilim	32	90,78	19,55		

Öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumları ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumu ile okul kültürü alt boyutu olan güç kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P = ,60$) Öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumları ortalamaları incelendiğinde memnun olmayan öğretmenlerin ortalamaları ($X = 17,22$) memnun olan öğretmenlerin ortalamalarından ($X = 17,66$) düşük bulunmuştur. Ancak bu durum 0,05 manidarlık düzeyinde değildir. Dolayısıyla çalıştıkları işten memnun olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi benzer bulunmuştur. ($t(274) = ,52$, $p = ,60$)

Öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumu ile okul kültürü alt boyutu olan rol kültürü algı düzeyleri

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P= ,40$) Ortalama değerlerine göre çalıştıkları işten memnun olmayan öğretmen tutumları ($X= 21,00$) memnun olanlardan ($X=22,04$) düşük bulunmuştur. Ancak bu durum 0,05 manidarlık düzeyinde değildir. . Dolayısıyla çalıştıkları işten memnun olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi benzer bulunmuştur. ($t(35,42)= ,86$, $p= ,40$)

Öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumları ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumu ile okul kültürü alt boyutu olan başarı kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P= ,13$) Öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumları ortalamalarına göre memnun olmayan öğretmenlerin ortalaması ($X= 26,31$) memnun olan öğretmenlerin ortalamasından ($X=24,55$) yüksek bulunmuştur. Ancak bu durum 0,05 manidarlık düzeyinde değildir. . Dolayısıyla çalıştıkları işten memnun olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi benzer bulunmuştur. ($t(274)= -1,50$, $p= ,13$)

Öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumları ile okul kültürü arasındaki farkı bulmak amacıyla uygulanan T-Testi analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumu ile okul kültürü alt boyutu olan destek kültürü algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yvardır. ($P= ,00$) Öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumları ortalamalarına göre çalıştıkları işten memnun olmayan öğretmen tutumları ($X= 26,25$) memnun olanlardan ($X=22,15$) yüksek bulunmuştur. Ortalama değerlerine ve manidarlık düzeyinin 0,05 den küçük olmasına bakılarak çalıştıkları işten memnun olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi farklı bulunmuştur.. ($t(36,17)= -2,56$, $p= ,01$)

Tablo 4.8.'de görüldüğü üzere ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumları ile okul kültürü arasındaki farkı tespit etmek için yapılan t testi analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($P= ,17$) Öğretmenlerin çalıştıkları işten memnuniyet durumları ortalamalarına göre çalıştıkları işten memnun olmayan öğretmenlerin tutumları ($X= 90,78$) memnun olan öğretmenlerden ($X=86,41$) yüksek bulunmuştur. Ancak bu durum 0,05 manidarlık düzeyinde değildir. Dolayısıyla çalıştıkları işten memnun olan ve olmayan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi benzer bulunmuştur. ($t(274)= -1,39$, $p= ,17$)

4.4 ANOVA Analizi Bulguları

Tablo 4.9: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Okul Kültürü Algı Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi

	Yaş	T Testi Sonuçları			ANOVA Sonuçları				
		N	X	SS		Var K	Sd	KO	F p
Güç Ortalama	21-25	105	2,57	,66	Gruplar Arası	1,40	3	,47	1,13 ,34
	26-30	71	2,46	,68					
	31-35	39	2,38	,53	Grup İçi	112,22	272	,41	
	36-40	61	2,58	,62					
	Toplam	276	2,51	,64	Toplam	113,63	275		
Rol Ortalama	21-25	105	2,45	,57	Gruplar Arası	,91	3	,30	,96 ,41
	26-30	71	2,37	,62					
	31-35	39	2,38	,56	Grup İçi	85,67	272	,31	
	36-40	61	2,52	,46					
	Toplam	276	2,43	,56	Toplam	86,59	275		
Başarı Ortalama	21-25	105	2,42	,62	Gruplar Arası	1,76	3	,59	1,52 ,21
	26-30	71	2,48	,63					
	31-35	39	2,40	,55	Grup İçi	105,45	272	,39	
	36-40	61	2,62	,66					
	Toplam	276	2,47	,62	Toplam	107,22	275		
Destek Ortalama	21-25	105	2,24	,74	Gruplar Arası	2,44	3	,81	1,59 ,19
	26-30	71	2,19	,69					
	31-35	39	2,19	,64	Grup İçi	139,20	272	,51	

	36-40	61	2,43	,74					
	Toplam	276	2,26	,72	Toplam	141,64	275		
Ortalama	21-25	105	2,24	,74	Gruplar Arası	1,30	3	,43	2,01 ,11
	26-30	71	2,19	,69					
	31-35	39	2,19	,64	Grup İçi	58,56	272	,21	
	36-40	61	2,43	,74					
	Toplam	276	2,26	,72	Toplam	59,87	275		

Tablo 4.9. incelendiğinde ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin yaşlarına göre okul kültürü algılarında anlamlı bir farklılık yoktur. (P= ,11) Ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin yaşlarına göre okul kültürü alt boyutu olan güç kültürü algılarında anlamlı bir farklılık yoktur (P= ,34) Ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin yaşlarına göre okul kültürü alt boyutu olan rol kültürü algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. (P= ,41) Ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin yaşlarına göre okul kültürü alt boyutu olan başarı kültürü algılarında anlamlı bir farklılık yoktur (P= ,21). Ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin yaşlarına göre okul kültürü alt boyutu olan destek kültürü algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur. (P= ,19)

Tablo 4.10: Sınıf Öğretmenlerinin Meslekteki Hizmet Sürelerine Göre Okul Kültürü Algı Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi

Meslekteki Hizmet Süresi		T Testi Sonuçları			ANOVA Sonuçları				
		N	X	SS		Var K	Sd	KO	F
Güç Ortalama	1-5 Yıl	92	2,53	,67	Gruplar Arası	3	,28	,68	,57
	6-10 Yıl	61	2,49	,63					
	11-15 Yıl	45	2,41	,62	Grup İçi	272	,41		
	16-	78	2,57	,64					

	Toplam	276	2,51	,64	Toplam	275			
Rol Ortalama	1-5 Yıl	92	2,40	,54	Gruplar Arası	3	,62	1,98	,12
	6-10 Yıl	61	2,34	,64					
	11-15 Yıl	45	2,37	,55	Grup İçi	272	,31		
	16-	78	2,55	,51					
	Toplam	276	2,43	,56	Toplam	275			
Başarı Ortalama	1-5 Yıl	92	2,42	,59	Gruplar Arası	3	,20	,51	,68
	6-10 Yıl	61	2,46	,63					
	11-15 Yıl	45	2,50	,64	Grup İçi	272	,39		
	16-	78	2,54	,65					
	Toplam	276	2,47	,62	Toplam	275			
Destek Ortalama	1-5 Yıl	92	2,16	,67	Gruplar Arası	3	,70	1,37	,25
	6-10 Yıl	61	2,38	,78					
	11-15 Yıl	45	2,22	,67	Grup İçi	272	,51		
	16-	78	2,32	,74					
	Toplam	276	2,26	,72	Toplam	275			
Ortalama	1-5 Yıl	92	2,37	,48	Gruplar Arası	3	,22	1,0	,39
	6-10 Yıl	61	2,41	,43					
	11-15 Yıl	45	2,37	,45	Grup İçi	272	,22		
	16-	78	2,49	,49					
	Toplam	276	2,41	,47	Toplam	276			

Tablo 4.10. incelendiğinde ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre okul kültürü algılarındaki farkı ortaya koymak amacıyla ANOVA testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin okul kültürü algılarında meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ($P= ,39$) Ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre güç kültürü boyutunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($P= ,57$) Ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre rol kültürü boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($P= ,12$) Ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre başarı kültürü boyutunda anlamlı bir farklılık yoktur ($P= ,68$). Ölçeği cevaplandıran öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre destek kültürü boyutunda anlamlı bir farklılık yoktur ($P= ,25$).

4.5.Faktör ve Madde Analizi Bulguları

Örgütsel Kültür Ölçeği (ÖKÖ), birbirinden bağımsız dört alt ölçekten oluşturulmuştur. Örneklem büyüklüğü uygunluğu test edilirken faktör analizi kullanılır. Alt ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

ÖKÖ Güç Faktörü Alt Ölçeği' nin deneme formunda 11 madde yer almıştır. Ölçeğin, bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediği, diğer bir deyişle, tek boyutu olup olmadığı faktör analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu, ancak dört maddenin, (3, 4, 9 ve 10), .30 ve üstünde faktör yükü olan maddelerin ölçeğe alınması ölçütüne göre, faktör yük değerlerinin .30' un altında kaldığı bulunmuş ve bu maddeler formdan çıkarılmıştır. Ölçeğin kalan yedi maddesi ile yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, tüm maddeler için faktör yük değerinin .32 ve üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın % 31' ini açıkladığı bulunmuştur.

Tablo 4.11: Örgütsel Kültür, Güç Faktörü Alt Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Yük Değeri	Madde- Toplam Korelasyo nu
1. Herkes yönetimle fikir ayrılığına düşmekten çekinir.	.32	.18
2. Olup biten her şey yönetimin denetimindedir.	.69	.42
5. Değişim ve yenilikler yönetimce başlatılır.	.63	.37
6. Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.	.44	.23
7. Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.	.72	.46
8. Ast-üst arasındaki ilişkiler çok resmi (mesafeli)'dir.	.39	.24
11. Anlaşmazlıklar yönetimin isteği doğrultusunda çözülür.	.55	.31
Açıklanan Toplam Varyans= %31 Alpha = .60		

Güç Faktörü alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacıyla madde analizi yapılmıştır. Analiz ile hesaplanan madde-toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < .05$). Madde-toplam korelasyonu iki maddede .40'ın üzerinde, ikisinde .30 - .40 arasında ve ikisinde de .20 - .30 arasındadır. Madde-toplam korelasyonu bir madde için .18 olarak hesaplanmıştır. Bu değer maddenin ayırt edicilik bakımından zayıf olduğunu göstermektedir. Ancak, maddenin faktör yük değerinin .30' un üzerinde olması da dikkate alınarak, söz konusu madde üzerinde düzeltme yapılmış ve uzman görüşü doğrultusunda bu maddenin ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Ölçeğin, iç tutarlılığının göstergesi olarak hesaplanan güvenirlik (alpha) katsayısı .60'dır.

ÖKÖ Rol Faktörü Alt Ölçeği'nin deneme formunda 12 madde yer almaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin olarak uygulanan faktör analizi sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörde gözüktüğü, ancak dört maddenin (15, 18, 19 ve 22), kullanılan ölçüte göre, birinci faktör yük değerlerinin .30' un altında kaldığı görülmüştür. Bu maddelerden, .30' dan düşük faktör yük değerine sahip

olmasına karşılık araştırmacı tarafından formda kalması gerekli görülen 18. madde dışındaki üç madde formdan çıkartılarak yeniden faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, 18. madde hariç diğer maddelerin faktör yük değerlerinin .36 ve üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın % 30' unu açıkladığı görülmüştür. Faktör yük değeri yine .30' un altında çıkan 18. madde ile ilgili olarak danışman ve uzman görüşüne başvurulmuş, bu maddenin Rol Faktörü alt ölçeği için önemli olduğuna ve gerekli düzeltmeler yapılarak formda kalmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.12: Örgütsel Kültür, Rol Faktörü Alt Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Yük Değeri	Madde- Toplam Korelasyon u
12. Eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı planlanıp programlanır.	.69	.43
13. İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.	.76	.49
14. Herkesin her anı planlanmıştır.	.61	.38
16. Herkesin ve her şeyin yeri bellidir.	.64	.40
17. Resmi ilişkiler ön plandadır.	.50	.32
18. Yönetim ayrıntılarla fazla uğraşır.	.26	.20
20. Her şeyin bir standardı vardır.	.39	.25
21. Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır.	.36	.22
23. İlişkilerde hiyerarşik yapı esas alınır.	.55	.38
Açıklanan Toplam Varyans = % 30 Alpha = .69		

Rol Faktörü alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıkları madde analizi ile incelenmiş ve analiz ile hesaplanan tüm madde-toplam korelasyonları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < .05$). Bu alt ölçekte yer alan

maddelerden üçünün .40 ve üzerinde, üçünün .30-.40 arasında, üçünün de .20-.30 arasında madde toplam korelasyonlarına sahip oldukları görülmüştür. Ölçeğin, iç tutarlılığı gösteren alpha güvenirlik katsayısı ise .69 olarak hesaplanmıştır.

ÖKÖ Başarı Faktörü Alt Ölçeği'nin deneme formunda bulunan 12 madde üzerinde, ölçeğin bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediğini belirlemek üzere yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Analiz sonucunda ölçeğin tek faktörlü, ancak iki maddenin (24. ve 25.), uygulanan ölçüte göre, faktör yük değerlerinin .30' un altında olduğu görülmüştür. Düşük yük değerine sahip bu iki madde ölçekten çıkartılmış ve kalan 10 madde üzerinde yapılan faktör analizi sonuçlarında, tüm maddeler için faktör yük değerlerinin .38 ve üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın % 35' ini açıkladığı görülmüştür.

Tablo 4.13: Örgütsel Kültür, Başarı Faktörü Alt Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Yük Değeri	Madde- Toplam Korelasyon u
26. Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.	.68	.53
27. Formalitelerden çok, sonuca önem verilir.	.61	.46
28. Başarı desteklenir ve teşvik edilir.	.78	.65
29. Ödüllendirmede başarı esas alınır.	.72	.58
30. Yanlış kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır.	.52	.41
31. Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.	.47	.35
32. Herkes, başarılı olmak için, rahatlıkla risk üstlenebilir.	.52	.41
33. Kişisel bilgi ve yetenekler ön planda tutulur.	.59	.45
34. Güçlü bir rekabet söz konusudur.	.52	.40
35. Okulun başarı düzeyi velilerce de izlenir.	.38	.29
Açıklanan Toplam Varyans = %35		
Alpha = .78		

Başarı Faktörü alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıkları madde analizi ile incelenmiş; analiz sonucunda, hesaplanan tüm madde-toplam korelasyonlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .05$). Bu alt ölçekte yer alan maddelerden sekiz tanesinin .40 ve üzerinde (üç madde .50'nin üzerinde) korelasyona sahip oldukları, kalan iki maddeden birisinin madde-toplam korelasyonunun .35, diğerinin ise .29 olduğu görülmüştür. Başarı Faktörü alt ölçeğinin, iç tutarlılığın göstergesi olarak hesaplanan alpha katsayısı ise .78'dir.

ÖKÖ Destek Faktörü Alt Ölçeği'nin deneme formunda bulunan 11 maddede üzerinde, ölçeğin bir ya da daha fazla yapıyı ölçüp ölçmediğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 19'da verilmiştir.

Analiz sonucunda ölçeğin tek faktörlü olduğu, yani ölçek maddelerinin tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Ancak 36. madde, .30 altında faktör yük değerine sahip olduğu için formdan çıkarılmıştır. Kalan 10 madde üzerinde yapılan faktör analizi sonucunda ise, tüm maddeler için faktör yük değerlerinin .45 ve üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın % 53' ünü açıkladığı görülmüştür. Destek Faktörü alt ölçeğinde kalan maddelerin ayırt edici olup olmadıkları madde analizi ile incelenmiş, analiz sonucunda hesaplanan tüm madde-toplam korelasyonlarının istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmüştür ($p < .05$). Bu alt ölçekteki toplam 10 maddeden yedi tanesi .60'ın üzerinde korelasyona sahip olurken, kalan üç maddenin sırasıyla .59, .47 ve .38'lik korelasyonlara sahip oldukları görülmüştür. Ölçeğin iç tutarlılığı gösteren alpha katsayısı ise .90' dır.

Tablo 4.14: Örgütsel Kültür, Destek Faktörü Alt Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Yük Değeri	Madde- Toplam Korelasyon
37. Alınan kararlar, doğru ve yeterli bilgiye dayandırılır.	.66	.59
38. Eğitim-öğretim faaliyetleri işbirliği ile planlanır.	.54	.47
39. İşbirliği, rekabete tercih edilir.	.45	.38

40. Yönetim, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır.	.76	.69
41. Herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır.	.77	.69
42. Herkes okulun başarısı için sorumluluk duyar.	.82	.75
43. Başarılar kadar, başarısızlıklar da paylaşılır.	.76	.68
44. Herkes okuluyla gurur duyar	.81	.74
45. Herkes okulu dışı karşı korur ve savunur.	.77	.69
46. Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.	.81	.73
Açıklanan Toplam Varyans = %53		
Alpha = .90		

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Sonuç

Bu çalışmalarda okullarda var olan kültürel değerlerin örgüt üyeleri tarafından nasıl algılandığını, demografik özelliklere göre değişip değişmediğini öğrenme yönünde sorulan sorulara cevap aranmaktadır. Yapılan bu araştırmaların sonuçları yaş, cinsiyet, medeni durum, kurum türü, çalıştıkları işteki hizmet süresi, meslekteki hizmet süreleri gibi demografik bilgiler ışığında incelenmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde;

1. Sınıf öğretmenlerine göre okul kültürüne yönelik algılarının farklılaştığı görülmüştür. Pulat (2010)'ın, Terzi (1999)'nin ve Korkut (2008)'un, yaptıkları araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetleri ile okul kültürüne karşı olan algıları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Erkek ve kadın öğretmenlerin ortak okul kültürü algılarının olduğu sonucu bulunmuştur.
2. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile okul kültürü algıları arasındaki fark incelendiğinde sadece "Güç Kültürü" alt boyutunda evli öğretmenlerin bekar olan öğretmenlerden daha yüksek okul kültürü algısına sahipliği gözlenmişken, öğretmenlerin medeni durumları ile okul kültürü algıları arasında düşük düzeyde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkenleri ile okul kültürü algıları arasındaki anlamlı fark incelendiğinde özel okullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları devlet okullarında çalışan öğretmenlerin algılarından hep düşük çıkmıştır.
4. Araştırma bulguları incelendiğinde okul kültürü algıları ile çalıştıkları okuldaki hizmet süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İpek (1999)'in araştırmasının sonuçlarına göre öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının bulundukları okulda çalışma süresine göre değişmediği bulunmuş ve aynı okulda çalışma süresinin öğretmenlerin örgüt kültürü algıları üzerinde etkisiz olduğu sonucu çıkmıştır. Korkut (2008)'un yaptığı araştırmada öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerinin okul kültürü algılarını etkilediği sonucu çıkmış ve en yüksek algı kurumda 11-15 yılları arasında çalışan öğretmenlerde, en düşük algı ise

6-10 yıl arasında çalışanlarda gözlenmiştir. Pulat (2010)'ın Denizli'de bulunan ilkokullarda yaptığı araştırmada da öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri okul kültürü algılarını etkilemiş ve 1-5 yıl arasında aynı okulda çalışmış olan öğretmenlerin algıları daha yüksek çıkmıştır. Işık (2017)'ın yaptığı araştırmada; öğretmenlerin çalıştıkları okulda bulunma süreleri incelendiğinde, Başarı Kültürü alt boyutunda en yüksek 5 yıl ve daha az aynı okulda çalışan öğretmenlerin algıları en yüksek seviyede çıkmıştır. Araştırmada diğer alt kültür boyutları ile aynı okulda çalıştıkları süre arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler yeni göreve başladıkları okullarda oryantasyonu sağlayabilmek için başarı odaklı çalıştığı düşünülebilir.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika üyelik durumları değişkenleri ile okul kültürü algıları arasındaki farklılık incelendiğinde sendika üyelikleri olan öğretmenlerin okul kültürü algıları sendika üyelikleri olmayan öğretmenlerden hep yüksek çıkarken, sadece “Destek Kültürü” alt boyutunda sendika üyesi olmayan öğretmenlerin okul kültürü algıları daha yüksek çıkmıştır.

6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işlerinden memnuniyet durumları boyutunda okul kültürü algılarındaki farklılık incelendiğinde sadece “Destek Kültürü” alt boyutunda işinden memnun olan öğretmenlerin memnun olmayan öğretmenlerden daha düşük okul kültürü algısına sahip olduğu gözlenmişken, öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algıları ile işten memnuniyet durumu değişkeni arasında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

7. Araştırma bulguları incelendiğinde okul kültürüne yönelik algıları ile öğretmenlerin yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Korkut(2008)'un araştırmasında öğretmenlerin yaşları ile okul kültürü algıları arasında ince farklar olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe okul kültürü algı düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin yaşları ile paralel olarak ilerleyen mesleki tecrübeleri okul kültürü algılarının artırmasında etkili olduğu düşünülebilir. Işık (2017)'ın yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerin yaş değişkeni ile okul kültürünün alt faktörleri ile arasındaki fark incelendiğinde; genç yaşta öğretmenlerin daha ileri yaşlardaki öğretmenlerden daha pozitif düşündükleri; ileri yaşlardaki öğretmenlerin de tecrübelerinin vermiş olduğu olgun ve ılımlı yapı sayesinde olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş gruplarına göre genç öğretmenlerin kendilerinden yaşça büyük öğretmen grubundan “Başarı Kültür” boyutundaki yüksekliğin sebebi genç öğretmenlerin daha

çok başarı merkezli bir eğitim-öğretim programı uyguladıkları sonucu yorumlanabilir. Araştırmada öğretmenlerin “Görev Kültürü” ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş gruplarına göre “Görev Kültürü” puanları incelendiğinde, en yüksek puana sahip öğretmenlerin 21-30 yaş aralığında olduğu bulunmuştur. Araştırmaya göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre, “Rol Kültür” ile arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

8. Araştırma bulguları incelendiğinde okul kültürü algıları ile meslekteki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır. Terzi (1999)’nin gerçekleştirdiği araştırmada hizmet sürelerine göre “Onay Kültürü” alt boyutunda en yüksek değerler 1-5 yıl aralığında ortaya çıkmıştır. Bu farklılığın kaynağı olarak meslekte tecrübesi olmayan öğretmenin mesleki donanımdaki yetersizlikleri ve tecrübeli öğretmenlerin de yardımcı olmamalarından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Örgütsel kültür genel görüşlerine göre ise, özel liselerde çalışan öğretmenler arasında meslekteki hizmet süresi anlamlı bir biçimde etki etmemektedir. Korkut (2008)’un araştırmasında öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre örgüt kültürünü algılama düzeyleri en fazla olarak 1 yıldan az çalışanlarda bulunmaktadır. Bu alandaki en düşük algılama düzeyi 1-5 yıl çalışanlarda göze çapmaktadır. Birbirleri arasında ciddi farklılıklar bulunmamakla birlikte meslekteki hizmet yılına göre de belirgin bir farklılık yoktur.

Işık (2017) ve Pulat (2010)’ın okulun kültürüne ilişkin algıları araştırmasında öğretmenlerin meslekteki hizmet süresine göre; “Destek Kültürü”, “Başarı Kültürü”, “Bürokratik Kültür” ve “Görev Kültürü” alt boyutlarının kıdeme göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Farklılık olmama nedeni olarak meslekte yeni olan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerden etkilenmesi olabilir.

5.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda öneriler uygulayıcılar ve araştırmacılar olmak üzere sunulmuştur.

5.2.1. Uygulayıcı İçin Öneriler

1. Çalışılan okuldaki görev süresi incelendiğinde okula yeni katılmış öğretmenler için oryantasyon programları planlanmalı, uzun süredir aynı okulda bulunan öğretmenlerden de bu programlarda görev dağılımı yapılmalıdır.

2. Seminer programlarında ve hizmet içi seminerlerde okul kültürünü geliştirecek, üyelerin aktif rol alabilecekleri etkinlikler planlanmalıdır. Bu etkinlikler ilçe ve il zümrelerinde de düzenlenerek daha geniş kitlelerin katılımı sağlanmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırma evreni genişleterek araştırma değişik illerde ve ilçelerde de çalışılabilir.
2. Araştırma farklı eğitim düzeylerine sahip okullarda da uygulanabilir.
3. Daha fazla öğretmen görüşünü elde etmek için, farklı branşlardaki öğretmenlere ve okul yöneticilerine de uygulanması bu alanda yapılan araştırmalara katkıda bulunabilir.



KAYNAKÇA

- Akyol Kılıç, M. (2014). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Stilleri İle Kendi İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fatih Üniversitesi, İstanbul.
- Algan, E. (1998). “Örgütsel Kültür Öğelerinin Etki Düzeyi”, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, C.244: 15-20.
- ARIK TOPRAK, M., (2007). *Kurumsal Kültürün Belirlenmesi Ve Kobi'lere Yönelik Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aşan, H. ve Aydın, M. E. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Avcı, A. (2016). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin incelenmesi ve okul iklimi açısından değerlendirilmesi. AASRC, International Conference of Studies in politics, education, health, engineering and sociology, Spehes Malatya.
- Aydın M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: HatipogluYayınlevi.
- Ayık, A. ve Ada, Ş. (2009). “İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü İle Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki”. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(2): 429-446.
- Aytaç, T. (2013). *Eğitim Yönetiminde Yeni Paradigmalar Okul Merkezli Yönetim*. Ankara: Nobel Akademi.
- Bakan, Büyükbeşe T. ve Bedestenci Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım.
- Balcı A. (2007). *Etkili Okul, Okul Geliştirme Kuram, Uygulama ve Araştırma*, Pegema Yayıncılık, Ankara.
- , (1993). *Etkili Okul*. Ankara: Yavuz Dağıtım.
- , (2002). *Etkili Okul Ve Okul Geliştirme: Kuram Ve Uygulama Ve Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- , (2008). *Örgüt Mecazları*, Ankara: Ekinoks Yay.
- Balcı, A. ve diğerleri (2004). *Eğitim Ve Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem A

Yayıncılık.

Balkar, B. (2009). “Okul-Aile İşbirliği Sürecine İlişkin Veli Ve Öğretmen Görüşleri Üzerine Nitel Bir Çalışma”. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36): 105-123.

Baltas, Z. Aydın M. (2007). *Eğitim Yönetimi*, Hatiboğlu Yayınları, Ankara.

Bedestenci Ç. vd, (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Amprik Yaklaşım*, Aktüel Yayınları, İstanbul.

Berberoğlu, G. N. (1990). “Örgüt Kültürü Ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı”. *AÜ İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (8): 153-161.

Beycioğlu, K. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Sergiledikleri Liderlik Rollerine İlişkin Bir Değerlendirme* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.

Binbaşıoğlu, C. (1975). *Eğitim Yöneticiliği*. Ankara: Binbaşıoğlu Yayınevi.

----- (1988), *İlk Ve Orta Dereceli Okul Öğretmenleri İçin Eğitim Yönetimi İlkeleri Ve Uygulamalar*, Binbaşıoğlu Yayınevi 4. Baskı, Ankara

Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri*. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Ankara, (54): 211-233.

Buluç, B. (2013). *Eğitim Yönetiminde Kuram Ve Uygulamalar*. Ankara: Pegem Akademi.

Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Bush, T. and Anderson, L. (2003) Organisational culture. In Thurlow, M., Bush, T., and Coleman, M., (eds.) *Leadership And Strategic Management In South African Schools*. London: Commonwealth Secretariat.

Can, N. (2009). *Öğretmen Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Cansu, O. C. (2006). *Örgüt Kültürü İle Örgütsel İletişim Etkisi Ve Bir Şirket*

- Uygulamas* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- (2013). *Öğretmen Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara. Anı Yayıncılık
- (2000). *Eğitim Yönetimi Kursu Ders Notu*, Edirne.
- Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz (2006). “Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”, *Atatürk Üni., İİBF Dergisi*, Cilt 20, Sayı. (2): 296- 310.
- Çelik, V. (1994). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Kültürün Verimlilik Kültürünün Oluşmasına Etkisi. II. Verimlilik Kongresi (Bildiriler). Ankara: MPM Yayın No: 540.
- (2002) , Mayıs). Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına Yön Veren Temel Eğilimler. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara Üniversitesi, Ankara
- (2000). *Okul Kültürü Ve Yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- (2009). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- (2004, Temmuz). Örgütsel Hikâyeler ve Okul Kültürünün Analizi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi* (5. Basım), Pegem Akademi, Ankara.
- Çırpan, H. (1999): *Örgütsel Öğrenme İklimi Ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen, M. A. (2009). *Polis Meslek Yüksekokullarında Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Rolü Ve Önemi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Demiral, Ö. (2008). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.

- Demirtaş, Z., Ekmekyapar, M. (2012). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değerlere Dayalı Yönetim Uygulamalarının Okul Kültürüne Etkisi”. *Fırat Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18 (4): 523-544.
- Doğan, B. (2012). *Örgüt Kültürü*, İstanbul: Beta Yay.
- Erdem F., İşbaşı, Ö.J., (2001). “Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (1): 33-57.
- Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*. Ankara: Friedrich-Naumann Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi Yayını.
- Erden, M., (2005). *Sınıf Yönetimi*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Erdoğan, İ., (2000). *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San Tic. A.Ş.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- , (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- , 2012. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (13. Basım), Beta Yayıncılık, İstanbul, 642.
- Erkenekli, M. (2015). *Toplumsal Kültür”, Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları. No: 174.
- Fırat, N.(2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Flores, M. A. (2007). The impact of school culture and leadership on new teachers’ learning in the workplace, *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, 7(4), 297-318

- Güçlü N. (2005). Örgüt Kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, (6): 147-159.
- (2003). “Örgüt kültürü”. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2): 61-85.
- (2003). “Örgüt Kültürü”. *Kırgızistan Manas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi*, (6): 147-159.
- Gülova, A.A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3 (3): 49-76.
- Gümüşeli, A.İ (2006). “Okul Kültürü ve Liderlik.”. *İstanbul: Artı Eğitim Dergisi*, Mart, Sayı: (8): 14.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık
- (2012). *Örgütsel Davranış* (1.Baskı), İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güvenç B. (2003). *İnsan ve Kültür*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Hasanoğlu, M. (2004). “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”. *Sayıştay Dergisi*, Ocak-Mart (52): 43-60.
- Hofman, R.H. and Dijkstra, B.J. (2010). “Effective Teacher Professionalization İn Networks?”, *Teaching And Teacher Education*, Vol. 26 No. 4: 1031-e1040.
- <http://www.tdk.gov.tr> [05.06.2017]
- İlgar, L., *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- Işık, Ayşe Negiş (2010). *Başarılı Bir İlköğretim Okulunda Örgüt Kültürü; Etnografik Bir Durum Çalışması* (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- İpek, C. (1999). *Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür Öğretmen-Öğrenci İlişkisi* (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- İpek, Cemalettin (1999). Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı 5 (19): 411-442.

- İra, N. & Şahin, S. (2011). “Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1): 1-14.
- Kalkan, A. (2013). *Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal Ve Görgül Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karpicke H & Murphy ME 1996. Productive School Culture: Principals Working From The Inside. NASSP Bulletin, 26-34.
- Keçecioğlu, T. (1998). *Liderlik ve Liderler: Değişim Yolunda İyi Bir Öğrenci Ve Öğretmen*. İstanbul: Kalder Yayınları.
- Koçel, T. (2001) *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Lal, İ. (2012). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- MEB (2017) *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri*, Ankara: MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEY GENEL YETERLYKLERY.pdf [09.02.2019]
- Öge, Serdar (2002). “Kültürel Yaklaşım Boyutuyla Örgütsel İklim”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: (7): 79-87.
- Önder, M. (1998). “Örgütsel ve Yönetimsel Eklektizm: Toplam Kalite Yönetimi”. *Amme İdaresi Dergisi*, 31 (3): 37-74.
- Özan Boydak, M. (2004). Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Saygınlık Kazandırmadaki Rolü. XII. *Eğitim Bilimleri Kongresi* Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özdemir, A. (2006). “Okul Kültürünün Oluşturulması Ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen Ve Onlarda Gözlenen Davranışlar”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Cilt.4, Sayı.4: 411-433.

- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(4): 599-620.
- (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özden, Y. (1998). *Eğitimde Dönüşüm*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M., Çelik, C. 2009. “Örgüt Kültürü Tipleri İtibariyle Bireylerin Algıladıkları Mağduriyet Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. c. 23.(1): 95-111.
- Peker, Ö. (1978). *Ankara Merkez Liselerinin Örgütsel Hava Açısından Çözümlemesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Peker, Ö. (1993). *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği*, Ankara: TODAİE
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, 6. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi
- (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa/Aktüel Kitapevleri.
- (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Aktüel Basım Yayım. Bursa
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Senge; P. (2000). *Beşinci Disiplin*. (Yedinci Baskı) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Seymen, O. T. (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sönmez, M. A. (2006). Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. (45): 85-108.
- Sözer, Z. (2006). *Örgüt Kültürünün İş Gören Motivasyonu İle İlişkisi Ve Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- Şimşek, M (1999) *Yönetim ve Organizasyon*, 5. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- Şimşek, N., Fidan, M. (2005). *Kurum Kültürü ve Liderlik*, Sebat ofset Matbaacılık, Konya.
- Şimşek, Ş.,Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şirin, H. (2012). “Eğitimle İlgili Hizmetler”, *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Şişman, M. (1994). Örgüt Kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay.
- *Örgütler ve Kültürler* (1. Baskı) PegemA Yayıncılık.
- (2002). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- (2007). *Örgütler Ve Kültürler*. (2. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- (2011). *Örgütler ve Kültürler* (3.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tabak, A.,Sıgır Ü., ve Türköz, T. (2013). “Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması”, *Bilig Dergisi*, 67: 213-246.
- Tanrıöğen, Z. M. (2013). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Tarzlarının Örgüt Kültürü İle İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Tanrıöğen, Z., Baştürk, R. Ve Başer, M., 2014. “İlköğretim Okullarında Cinsiyet ve Örgütsel Rollere Göre Örgüt Kültürü Algısı”, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1): 170-180.
- Taymaz, H. (2009). *Okul Yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- .(2003). *Okul Yönetimi*. 7. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Terzi, A. R. (1999). *Özel Ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- (2000). *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- (2005). “İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü”. *Balıkesir Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*: 43, 423-442.

- Tikici, M. (2005). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Ankara: Nobel Yayın.
- Tıktaş, G. (2012) *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Töremen, F. (2001) *Öğrenen Okul*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Türk S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Unutkan, G. A. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Uygur, N. (1996). *Kültür Kuramı*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
- Uzunçarşılı, Ü., Topnak, M. Ve Ersun, O. (2000). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını.
- Varol, M. (1993). *Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş: (Etkili Yönetimsel İlişkilerden Saygın Örgüt Kimliğine)*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Vural Akıncı, Z. B. (2012). *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Vural, Z. B. A. (2003). *Kurum Kültürü Ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yıldız, S. (2004). *Örgüt Kültürü Ve Kafkas Üniversitesi Akademik Personeli Arasında Paylaşılan Değerler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Yücel, İ. (2007). *Öğrenen Örgütler Ve Örgüt Kültürü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı, Soyadı: Ebru AKTAŞ

Doğum Yeri ve Tarihi: Gölcük-KOCAELİ, 22.07.1989

Ana Adı: Ayşen

Baba Adı: Mevlüt

İletişim (Telefon/e-posta) : 05415151310 ebru.aktas@hotmail.com

Eğitim Yaşamı:

1995-2004Piyalepaşa İlkokulu Karamürsel-KOCAELİ

2004-2008 Anadolu Kalkınma Vakfı Anadolu Kız Meslek Lisesi, Çocuk Gelişimi Bölümü Gölcük-KOCAELİ

2008-2012 Sakarya Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü

İş Tecrübesi:

2012-2014 M.E.B. Hilvan Anaokulu Hilvan-ŞANLIURFA

2014-2017 M.E.B. Gaziosmanpaşa Hayme Hatun Anaokulu Gaziosmanpaşa-İSTANBUL

2017-2018 M.E.B. Çayirova Ortaokulu Çayirova-KOCAELİ

2018-... M.E.B. Yeniköy Sepetlipınar İlkokulu Başiskele-KOCAELİ

Bildiriler:

2017-TOBB ETÜ 8. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu'nda (EYFOR-8)- Okul Yöneticilerinin Örgütsel Kültür Algı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi- ANKARA

EKLER

Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Uygulandığı Okulların Listesi:

	RESMİ İLKOKUL ADI		ÖZEL İLKOKUL ADI
1	Adnan Menderes İlkokulu	1	Özel Atabek İlkokulu
2	Bekir Sami Dedeoğlu İlkokulu	2	Özel Ay İlkokulu
3	Cemal Gürsel İlkokulu	3	Özel Eğitimde Rasyonel Açılım Gaziosmanpaşa İlkokulu
4	Ertuğrul Gazi İlkokulu	4	Özel Gaziosmanpaşa Doğa İlkokulu
5	Fevzi Çakmak İlkokulu	5	Özel Gaziosmanpaşa İlkokulu
6	Gazi Ahmet Muhtar Paşa İlkokulu	6	Özel Gaziosmanpaşa Şefkat İlkokulu
7	Gazikent İlkokulu	7	Özel Kardelenler İlkokulu
8	Gazipaşa İlkokulu	8	Özel Mavigün İlkokulu
9	Havuzbaşı Atilla Baykal İlkokulu	9	Özel Şafak İlkokulu
10	Mithatpaşa İlkokulu		
11	Preveze İlkokulu		
12	Sakarya İlkokulu		
13	Selahaddin Eyyubi İlkokulu		
14	Şükrü Yemenicioğlu İlkokulu		
15	Yeni Mahalle İlkokulu		
16	Yıldıztabya İlkokulu		
17	100.Yıl İlkokulu		
18	23 Nisan İlkokulu		
19	Arman Polat İlkokulu		
20	Barbaros Hayrettin Paşa İlkokulu		

21	Büyük Fuat Paşa İlkokulu		
22	Dede Korkut İlkokulu		
23	Karlıtepe İlkokulu		
24	Prof.Dr. Gazi Yaşargil İlkokulu		
25	Toki Avrupa Konutları İlkokulu		



Anket Kullanma İzni

Sayın Ebru AKTAŞ

Tarafımdan geliştirilen, Prof. Dr. Ali BALCI'nın danışmanlığında hazırlamış olduğum "Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi" başlıklı doktora tezimde kullanmış olduğum "Örgütsel Kültür Ölçeği"ni kaynak göstererek kullanabilirsiniz.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim. 07/03/2016.

Doç. Dr. Cemalettin İPEK

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü



Cemalettin İpek <cemalettinipek@yahoo.com>

7.03.2016 Pzt 08:12

Kime: Ebru AKTAŞ



olcek izniCipek2016-1.doc
24 KB



orgut kulturu olcek gecerlik.d...
70 KB

2 ek (95 KB) Tümünü indir Tümünü OneDrive'a kaydet

Merhaba Ebru Hanım,

Doktora tezimde geliştirip kullanmış olduğum "Örgütsel Kültür" ölçeğini referans göstererek kullanabilirsiniz.

Ölçek kullanım onayı yazısı ile birlikte, tezde ölçek üzerinde yapmış olduğum geçerlik ve güvenirlik analizi kısmını mail ekinde gönderiyorum.

Bu konuda sormak istediğiniz herhangi bir husus olursa cevaplandırmaya çalışırım.

Tezinde kolaylıklar diliyorum.

Doç. Dr. Cemalettin İpek

Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Kırşehir

...



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.8456523
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

29/04/2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 22.03.2019 tarihli ve 6027946 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 25.04.2019 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Ebru AKTAŞ'ın "Gaziosmanpaşa İlçesindeki Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan İlkokul Öğretmenleri ile Yöneticilerinin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelmesi" konulu tezi kapsamında, ilimiz Gaziosmanpaşa ilçesinde bulunan özel/resmi ilkokullarda; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
29/04/2019

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1306-5fb0-3858-9633-9d83 kodu ile teyit edilebilir.

İlköğretim Okullarında Örgütsel Kültür Ölçeği

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, İstanbul ili Gaziosmanpaşa İlçesi'nde bulunan ilkokullardaki sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm sizinle ilgili kişisel bilgileri içeren anketleri, ikinci bölüm ise okulların örgüt kültürünü ve bu örgüt kültürünün önemine ait soruların oluşturduğu ölçeği içermektedir.

Ankete ve ölçeğe vereceğiniz cevaplar, sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı için, adınızı yazmanıza gerek yoktur. Sorulara vereceğiniz cevapların samimi ve objektif olması, araştırmanın amaca ulaşması açısından önemlidir.

Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Ebru AKTAŞ

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri A.B.D.

BÖLÜM 1

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler yer almaktadır. İlgili seçeneğin önündeki parantez içine (X) işareti koyarak yanıtlamanız beklenmektedir.

1. Cinsiyetiniz:

() Kadın

() Erkek

2. Yaşınız:

() 21-25

() 26-30

() 31-35

() 36-40

() 41-45

() 46-50

() 51+

3. Medeni Haliniz:

() Bekar

() Evli

4. Sahip Olduğunuz Çocuk Sayısı:

() 1

() 2

() 3 ve Üzeri

5. Eğitim Düzeyiniz:



- ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora ☐ Diğer (Lütfen yazınız.....)
6. Mezun Olduğunuz Fakülte:
- ☐ Eğitim Fakültesi ☐ Fen-Edebiyat Fakültesi ☐ Teknik Eğt. Fakültesi
- ☐ Mühendislik Fakültesi ☐ Diğer (Lütfen yazınız.....)
7. Branşınız:
- ☐ Sınıf Öğretmenliği ☐ Diğer (Lütfen yazınız.....)
8. Çalıştığınız kurum türünüz nedir?
- ☐ Özel Okul ☐ Resmi Devlet Kurumu
9. Bu Okulda Toplam Hizmet Süreniz:
- ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl
- ☐ 16-20 Yıl ☐ 21 Yıl ve Üzeri
10. Göreviniz:
- ☐ Müdür ☐ Müdür Baş Yardımcısı
- ☐ Müdür Yardımcısı ☐ Öğretmen
11. Mesleğinizdeki Hizmet Süreniz:
- ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10
- ☐ 11-15 ☐ 16 Yıl ve Üzeri
12. Yöneticilikteki Hizmet Süreniz:
- ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10
- ☐ 11-15 ☐ 16 Yıl ve Üzeri
13. Yöneticilikle ilgili kurs-seminer veya eğitim aldınız mı? :
- ☐ Evet ☐ Hayır
14. Okul Kültürü ile ilgili kurs-seminer veya eğitim aldınız mı? :
- ☐ Evet ☐ Hayır
15. Sendika Üyelik Durumu:
- ☐ Üyeyim ☐ Üye Değilim
16. Aylık Geliriniz (Evli Olanlar Eşleriyle Birlikte Toplam):
- ☐ 1300 Lira ve daha az ☐ 1400-2000 Lira ☐ 2100-3000 Lira
- ☐ 3100-4000 Lira ☐ 4100 Lira ve üzeri
17. Çalıştığım işten:
- ☐ Memnunum ☐ Memnun Değilim



BÖLÜM 2- ÖRGÜTSEL KÜLTÜR

Aşağıda okulların sahip olduğu örgütsel kültürün zayıf ve kuvvetli yönlerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Maddeleri dikkatle okuyarak her bir maddeye ilişkin görüşünüzü uygun seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.	Sol sütundaki maddelere ne derece katılıyorsunuz?							Bu yargılar okul etkililiği açısından ne kadar önemlidir?
	Kesinlikle	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Çok önemli	Biraz önemli	Hiç önemli değil
1) Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez.								
2) Olup biten herşey yönetimin denetimindedir.								
3) Değişim ve yenilikler yönetimce başlatılır.								
4) Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.								
5) Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.								
6) Ast- üst arasındaki ilişkiler çok resmidir (mesafelidir).								
7) Anlaşmazlıklar yönetimin isteği doğrultusunda çözülür.								
8) Eğitim- öğretim faaliyetleri ayrıntılı planlanıp programlanır.								
9) İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.								
10) Herkesin her anı planlanmıştır								
11) Anlamsız kurallar ve prensipler yığını söz konusudur.								
12) Herkesin ve herşeyin yeri bellidir.								
13) Resmi ilişkiler ön plandadır.								
14) Yönetim asıl işlerden çok, ayrıntılarla uğraşır.								
15) Herşeyin bir standardı vardır.								
16) Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır.								



	Kesinlikle	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Çok önemli	Biraz önemli	Hiç önemli değil
17) İlişkilerde hiyerarşik yapı esas alınır.								
18) Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.								
19) Formalitelerden çok, sonuca önem verilir.								
20) Başarı desteklenir ve teşvik edilir.								
21) Ödüllendirmede başarı esas alınır.								
22) Yanlışı kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır.								
23) Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.								
24) Herkes, başarılı olmak için, rahatlıkla risk üstlenebilir.								
25) Kişisel bilgi ve yetenekler ön planda tutulur.								
26) Güçlü bir rekabet söz konusudur.								
27) Okulun başarı düzeyi velilerce de izlenir.								
28) Alınan kararlar, doğru ve yeterli bilgiye dayandırılır.								
29) Eğitim- öğretim faaliyetleri işbirliği ile planlanır.								
30) İşbirliği, rekabete tercih edilir.								
31) Yönetim, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır.								
32) Herkes, birbirinin görüş ve önerilerine saygılıdır.								
33) Herkes okulun başarısı için sorumluluk duyar.								
34) Başarılar kadar başarısızlıklar da paylaşılır.								
35) Herkes okuluyla gurur duyar.								
36) Herkes okulu dışı karşı korur ve savunur.								
37) Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.								

