

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE MÜDÜRLERİN OKUL
KÜLTÜRÜ OLUŞTURMADAKİ ROLLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN
KURUMSAL AİDİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OSMAN FARUK TATAR

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**MERSİN
TEMMUZ - 2020**

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE MÜDÜRLERİN OKUL
KÜLTÜRÜ OLUŞTURMADAKİ ROLLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN
KURUMSAL AİDİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OSMAN FARUK TATAR

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**Danışman
Prof. Dr. Ayşe Balcı Karaboğa**

**MERSİN
TEMMUZ- 2020**

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi

beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

23.07.2020 /23 July 2020

İmza / Signature

Osman Faruk TATAR

ÖZET

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE MÜDÜRLERİN OKUL KÜLTÜRÜ OLUŞTURMADAKİ ROLLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN KURUMSAL AİDİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin öğretmene ait özellikler ve okula ait özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek ve müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kuruma aidiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Öğretmene ait özellikler cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, mezun olunan fakülte; okula ait özellikler ise okul büyüklüğü ve okulun sosyoekonomik seviyesi olarak ele alınmıştır. Araştırmanın evreni, 2018/2019 eğitim öğretim yılında Mersin ili Merkez ilçelerinde kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin tamamıdır. Mersin ili merkez ilçeleri Akdeniz, Yenişehir, Toroslar ve Mezitli'dir. Bu çalışmada tabakalı ve küme örnekleme teknikleri kullanılmıştır. Araştırmaya dört merkez ilçedeki sosyoekonomik seviyelerine göre belirlenen 31 ilkokuldan 536 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırmada ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rollerini belirlemek amacıyla "Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeği", öğretmenlerin okula aidiyet düzeylerini ölçmek amacıyla "Algılanan Aidiyet (İçsellik) Statüsü Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, mezun olduğu fakülte özelliklerini ve okulların büyüklüklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algıları ile örgütsel aidiyet algıları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algıları ve örgütsel aidiyet düzeyleri algılarında yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim seviyesi ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmayıp, okul büyüklüğü ve okulların sosyoekonomik seviyeleri değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ait öğretmen algıları ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyleri algılarının her ikisi içinde 601-1200 arası öğrenci sayısına sahip okullar lehine bir farklılık bulunmuştur. Okulların sosyoekonomik seviyeleri açısından ise her iki değişken için de alt, orta ve üst sosyoekonomik seviyedeki tüm okullar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ait öğretmen algıları ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet algı düzeyleri, sosyoekonomik seviyesi daha yüksek olan okullarda çalışanlar lehine olumlu yönde olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Okul Kültürü, Örgütsel aidiyet, İlkokul Öğretmenleri, İlkokul Müdürleri

Danışman: Prof. Dr. Ayşe Balcı Karaboğa, Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi/ Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Mersin.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ROLE OF THE SCHOOL PRINCIPLES IN THE CONSTRUCTION OF SCHOOL CULTURE AND THE TEACHERS' INSTITUTIONAL BELONGINGNESS ACCORDING TO THE TEACHERS' PERCEPTIONS

The aim of this study is to determine whether the school principals' roles in forming the school culture and the organizational belongingness levels of the teachers differ according to the characteristics of the teachers and the characteristics of the school, and to determine whether there is a significant relationship between the principals' role in forming a school culture and teachers' belongingness to the institution. Teacher characteristics include gender, age, seniority, educational level, marital status, graduated faculty; school characteristics are considered as school characteristics and the socioeconomic level of the school.

The target population of this study includes all the teachers working in public primary schools in the central districts of Mersin in 2018-2019 educational year. Akdeniz, Yenişehir, Toroslar and Mezitli are the central districts of Mersin. In this study, stratified and cluster sampling were used respectively. 536 classroom teachers from 31 primary schools, determined according to primary schools' socioeconomic levels in four central districts, participated in the study. In order to determine the roles of principals in forming the school culture according to the perceptions of primary school teachers, "School Principles Realization of School Culture Scale" was applied and "Perceived Belongingness (Scale of Innerity) Scale" was used to measure teachers' level of belongingness to school. In the research, a personal information form was used to determine the gender, age, seniority, education level, marital status, graduated faculty characteristics of the teachers and the size of the schools. According to the findings obtained from the research, it was found that there is a high level, positive and meaningful correlation between the perceptions of the primary school teachers about the roles of school principals in forming the school culture and their perception of organizational belongingness. It was observed that there is no significant difference in teachers' perceptions of school principals' roles in forming school culture and their level of organizational belongingness, according to variables of age, gender, marital status, professional seniority, education level and graduated faculty, but there is a statistically significant difference according to the variables of school size and the socioeconomic levels of the schools. A difference was found in favor of schools with a number of students between 601-1200 for both teachers' perceptions of school principals' roles in forming school culture and teachers' organizational belongingness. In terms of socioeconomic levels of schools, a significant difference was found between all schools at lower, middle and upper socioeconomic levels for both variables. Accordingly, it was determined that the teachers' perceptions of the roles of the principals in forming the school culture and the teachers' organizational belongingness levels were higher in favor of those working in schools with higher socioeconomic levels.

Keywords: School Culture, Organisational Belongingness, Primary School Teachers, Primary School Principals

Supervisor: Prof. Dr. Ayşe Balcı Karaboğa, Mersin University, Education Faculty/ Department of Educational Sciences, Educational Administration Division, Mersin.

TEŞEKKÜR

Daima nazik, güler yüzlü, yüksek lisans serüvenimin başından beri örnek aldığım, bakış açılarımı değiştiren, zaman ve mekân fark etmeksizin durmadan aradığım, eşi benzeri olmayan bir sabırla beni dinleyen, yol gösteren, bilimsel hazırlık dönemimden itibaren tereddüt etmeden “Tabi ki danışmanım O olacak.” dediğim Sayın hocam, değerli büyüğüm Ayşe Balcı KARABOĞA’ya bana kattıkları ve hayatımda bıraktığı muhteşem anlar için çok teşekkür ederim.

Yüksek Lisansa adım attığım ilk andan itibaren tecrübeleriyle, birikimleriyle ufukumuzu açan, zihnimizde yeni şablonlar oluşturan, farklı bakış açılarıyla beyinlerimizin önce yanmasını sonra aydınlanmasını sağlayan değerli hocalarım Doç. Dr. Binali TUNÇ, Prof. Dr. Devrim ALICI, Doç. Dr. Hüseyin ERGEN, Doç. Dr. Sıdika GİZİR ve Doç. Dr. Yusuf İNANDI’ya çok teşekkür ederim.

Oluşturduğumuz ekip ruhu ve enerjisi sayesinde net bir şekilde yüksek lisansı bitirmemi sağlayan, sadece birlikte derse girmek, araştırma yapmak değil yol yürüdüğüm yüksek lisans arkadaşından öte inandığım, güvendiğim değerli kardeşlerim, dostlarım, yol arkadaşlarım Asena YÜCEDAĞLAR, Merve FAKİROĞLU ve Samet KILIÇ’a çok teşekkür ederim.

Yüksek Lisansımı bitirme stresini benimle birlikte çeken koca reisim, bana benden çok inanan babam Zekeriya TATAR’a, bizleri dualarıyla büyüten, bugünlere gelmemiz için daima çırpınan, elleri öpülesi insan değerli annem Fadıma TATAR’a, birlikte üzüldüğüm, birlikte sevindiğim, sırdaşlarım, hemen yetişenlerim, ablam, küçük annem, dert ortağım, güçlü kadın Feyza KESMEN ve ağabeyim, reisim, dayanağım İbrahim Fatih TATAR’a her zaman borçlu olduklarıma, iyikilerime çok teşekkür ederim.

Bir teşekkür de hayat arkadaşıma... Birlikte büyüdüğüm, büyüdükçe tekrar âşık olduğum, sevinçlerim, hüznlerim, beni ben yapan kadın, sol yanımda, Rüzgâr Emir’imin ve Ömer Faruk’umun annesi, eşim Songül YÜRÜK TATAR’a gösterdiği sabır, verdiği destek ve bana kattıkları için, hayatımda olduğu için çok teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ETİK BEYAN	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLAR DİZİNİ	vii
GRAFİK DİZİNİ	ix
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi ve Alt Problemler	5
1.3. Araştırmanın Amacı	6
1.4. Araştırmanın Önemi	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	9
1.6. Tanımlar	9
2. ALANYAZIN İNCELEMESİ	12
2.1. Aidiyet	12
2.2. Örgütsel (Kurumsal) Aidiyet	13
2.2.1. Örgütsel Aidiyet ile ilgili Alanyazın Araştırmaları	16
2.3. Kültür	21
2.4. Örgüt Kültürü	22
2.5. Okul Kültürü	23
2.6. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Roller	25
2.6.1. Okul Kültürü ile İlgili Alanyazın Araştırmaları	27
2.7. Okulların Sosyoekonomik Seviyeleri, Örgütsel aidiyet ve Okul Kültürü	33
2.8. Okul büyüklüğü, Örgütsel Aidiyet ve Okul Kültürü	35
3.YÖNTEM	39
3.1. Araştırma Modeli	39
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	39
3.3. Veri Toplama Aracı	43
3.3.1 Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeği	43
3.3.2. Algılanan Aidiyet (İçsellik) Statüsü Ölçeği	44
3.4. Verilerin Toplanması	44
3.5. Verilerin Analizi	45
4. BULGULAR	51
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	72
5.1. Tartışma	72
5.2. Sonuç	93
5.3. Öneriler	96
5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	96
5.3.2. İleride Yapılacak Çalışmalara Yönelik Öneriler	99
KAYNAKÇA	100
EKLER	109

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3.2. Araştırmanın Evrenine İlişkin Bilgiler	40
Tablo 3.2.1. Örneklem Birimi Olarak Seçilen Okul Sayısı ve Oranları	41
Tablo 3.2.2. Katılımcılara Ait Betimsel İstatistikler	42
Tablo 3.5. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin Öğretmenlerin Algıladıkları Puanların Araştırma Değişkenlerine Göre Normallik Dağılımları	47
Tablo 3.6. Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Algılarına İlişkin Puanlarının Araştırma Değişkenlerine Göre Normallik Dağılımları	49
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Müdürlerin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeğinden Elde Ettikleri Toplam Puanlara ait Betimsel İstatistikler Tablosu	51
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Algılanan Aidiyet (İçsellik) Ölçeğinden Elde Ettikleri Toplam Puanlara ait Betimsel İstatistikler Tablosu	53
Tablo 4.3.1. Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	55
Tablo 4.3.2. Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	56
Tablo 4.3.3. okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	57
Tablo 4.3.4. Okul kültürünü oluşturma düzeylerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	58
Tablo 4.3.5. Okul kültürünü oluşturma düzeylerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	58
Tablo 4.3.6. Okul kültürünü oluşturma düzeylerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının mezun oldukları fakültele göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	59
Tablo 4.3.7. Okul kültürünü oluşturma düzeylerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	59
Tablo 4.3.7.1. Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin öğretmen algılarındaki farklılığın hangi okul büyüklüğü grupları arasında gerçekleştiğine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	60
Tablo 4.3.8. İlkokul öğretmenlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin öğretmen algılarının okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	61
Tablo 4.3.8.1. Okul Müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin öğretmen algılarındaki farklılığın hangi sosyoekonomik grupları arasında gerçekleştiğine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	62
Tablo 4.4.1. İlkokul Öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	63
Tablo 4.4.2. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	63

Tablo 4.4.3. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	64
Tablo 4.4.4. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	65
Tablo 4.4.5. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	65
Tablo 4.4.6. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının mezun oldukları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	66
Tablo 4.4.7. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	67
Tablo 4.4.7.1. Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin öğretmen algılarındaki farklılığın hangi okul büyüklüğü grupları arasında gerçekleştiğine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	68
Tablo 4.4.8. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi	68
Tablo 4.4.8.1. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarında okulların sosyoekonomik seviyesi değişkeni için bulunan anlamlı farklılığın hangi sosyoekonomik grupları arasında gerçekleştiğine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	69
Tablo 4.5. Öğretmen algılarına göre okul kültürü ve örgütsel aidiyet değişkenlerinin puanlarının Normallik Dağılımları	70
Tablo 4.5.1. Okul Kültürü ve Örgütsel Aidiyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Spearman Testi sonuçları	71

GRAFİK DİZİNİ

	Sayfa
Grafik 5.1.1. Toplam Puanlara Ait Histogram Grafiği	52
Grafik 5.2.2. Toplam Puanlara Ait Histogram Grafiği	54



1. GİRİŞ

Bu bölümde, problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmaya ait sınırlılıklar sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Örgütlerin tanımlamalarına bakıldığında sadece fiziksel yapılardan ibaret olmayıp birtakım amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş olan sermaye, insan, makina ve benzerleri üretim araçlarının düzenli bileşiminden oluşmuş mekanizmalar ve organizasyonlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Tiryaki, 2005). Bu tanımdan hareketle örgütlerin, birbirinden farklı kültürel özelliklere sahip olan kişilerin görev, mesleki kural ve ölçütlerle donatılmış bir topluluk yaratmalarının tabii sonucuna göre, diğer örgütlerden farklı ama onlara kıyasla kendi içerisinde benzer ortak inançlar ve değerler sistemine sahip oldukları söylenebilir (Eren, 2007).

Günümüzde örgütlerde iş görenlerin belirli niteliklere sahip olmalarının yanı sıra örgütün gelişmesi ve başarısı için çaba göstermeleri, kendilerini örgüt ile özdeşleştirmeleri önemlidir. Çalışanlardan kurumlarına karşı sorumluluk duymaları ve bu donanımlarını kurumun başarısına katkı sağlayacak şekilde etkin kullanmaları beklenmektedir. Çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri güçlü bağın kendilerinde bıraktığı ize göre, örgütün amaçlarını ve değerlerini özümseyeceği, kurumda kalma isteğinin devam etmesi yönünde bir eğilim göstereceği, örgütte oluşturulmuş olan kimliği ile özdeşleşeceği, örgüt için fedakârlıkta bulunabileceği ve örgütsel değerler ile amaçları içselleştireceği belirtilmektedir (İbicioğlu, 2000).

Farklı görüşlerden bahsedilmekle birlikte, günümüzdeki yaşamın ve içinde bulunulan toplumun zorunlu kıldığı örgütlerin birisi de okuldur. Kültürel mirasın toplumdan topluma geçiş süreçlerinde, yetiştirdiği öğrencilerin ekonomik ve sosyokültürel rollerini iyi bir şekilde yerine getirebilmelerinde önemli ve vazgeçilmez bir konumda olan okulu, içerisinde olduğu toplumdan soyutlamak doğru olmadığı gibi, bu örgütten kültürün yeniden üretilmesi, oluşturulması ve yenilenmesine yönelik ciddi beklentiler de olduğu bilinmektedir (Karadağ ve Özdemir, 2015). Okullar, kamu kurumları içerisinde eğitim hizmetini yürütmekle görevli örgütler olarak yerlerini almaktadır. Öğretmenler de bu kurumlara dinamizm veren örgüt çalışanlarıdır. Öğretmenler, eğitimin niteliğinin ve kalitesinin yükseltilmesinde, bireyin ve toplumun geliştirilmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim kadrosu içinde yer alan öğretmenlerin üstleriyle, diğer öğretmenlerle, öğrenci ve velilerin de yer aldığı çevreyle iş birliği ve dayanışma içinde bulunması, işini severek ve isteyerek yapması, kendisini o kurumla özdeşleştirerek kurum ve eğitim için istenilen hedefler için çalışması şüphesiz gerekli ve istenilen bir durumdur (Öztaş, 2010).

Yöneticiler belirli niteliklere sahip hale getirdikleri kurumun, gelişmesi ve etkin bir şekilde yürütülmesi için çalışanlarını hedefleri doğrultusunda kurum içinde tutmaya çalışırlar. Bu özelliklere sahip çalışanlar kurumları için çalışmaktan memnundurlar ve kuruma karşı bir aidiyet hissederler. Aidiyet algısı düşük çalışanlarda aynı durum söz konusu olmamakla birlikte, aidiyet algısının yüksek olması örgüt içinde uzun vadede yer alma isteğini artırmaktadır (Bayram, 2005).

Fermanoğlu (2015) çalışanların işleri ile ilgili olarak sergiledikleri tutumlardan olan kurumsal aidiyeti, çalışanların kurum hedef ve değerlerine yüksek seviyede bağlanması ve bunları benimsemesi, kurum hedefleri için, yoğun oranda çaba harcama isteği, kurumda kalmak, kurum üyeliğini devam ettirmek amacıyla hissettikleri güçlü istek olarak ifade etmektedir. Öztop'a (2014) göre kurumsal aidiyet bilinci yüksek olan çalışanlar kurumları ile daha bütünleşmiş haldedir; bireysel özelliklerini, yaratıcılıklarını, başarılarını ve motivasyonlarını kurumsal hedeflere ulaşmak için, kurumsal başarının yükseltilmesi için harcarlar. Kurumsal aidiyet bilinci düşük çalışanların ise, kendi davranışlarıyla kurumsal hedefler arasındaki ilişkiyi göz ardı edebildikleri, yaratıcı özelliklerinin ve başarılarının da düşük olduğu gözlenmektedir (Alaca;2011; Demir, 2019).

Çalışanların işe başladıkları zaman bazı kişisel özelliklerinin kurumsal aidiyet bilinçleri üzerinde etkisi olabilmekte; ancak çalışanlar işe başladıklarında yüksek bir kurumsal aidiyet bilinci ile işe giriş yapmamaktadırlar. Çalışanların kurumsal aidiyetlerinin yükseltilmesi için işyerinde birtakım koşulların oluşturulması ve sağlanması gerekmektedir. Bu koşulların en başında, çalışanların fikirlerine değer verilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, onların hak ve menfaatlerinin gözetilmesi, işyerindeki ilişkilerin kuvvetlendirilmesi, çalışanların örgütlerinde bir aile ortamında gibi hissetmelerinin sağlanması gelmektedir.

Öztop'a (2014) göre kurumsal aidiyet kavramı ortak amaçlar doğrultusunda yürümek, bu hedeflere yürürken birlikteliği ilerletmek, ortak bir kurum kültürü oluşturmak ve örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek için önemli bir kavramdır. Çalışanlar tarafından algılanan kurumsal aidiyetin güçlü olması çalışanları kurumlarının çıkarları doğrultusunda gelişmeye teşvik etmekte; çalışanların bu tavrı kurumun başarısına, gelişimine ve hedeflerine ulaşmasına önemli katkı sunmaktadır. Çalışanların kurumlarına aidiyetlerinin yüksek olması o kurumdaki egemen kültürün nasıl olduğu, ne gibi davranış kalıpları ve uygulamaların olduğuyla da yakından ilgilidir. Örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireylerin, tutumları, kuralları ve inandıkları değerlere odaklanmakta ve bu özelliklerin örgüt bireyleri tarafından ortak paylaşılan değerler ve normlar haline getirilmesini kapsamaktadır.

Personelin kurumlarındaki iş koşullarından ve çalışma ortamından hoşnut olmaları ve üstlerine besledikleri güven duygusu, onların işlerindeki etkinliklerini ve üstleri tarafından verilen kararlara sadakatlerini arttıran bir durum olarak belirtilmektedir (Bacızade, 2017). Kurumlarına karşı yüksek memnuniyet duyan personel, kurumlarını bir aile, kendilerini de bu ailenin üyesi olarak görmekte, yöneticilere karşı olumlu tutum sergileyerek üstlerinin aldığı kararlara olumlu yaklaşmaktadırlar. Alaca (2011) tarafından yapılan bir araştırmada kişilerin ait oldukları topluluklarda kabul görüp onaylanmaları, ait olduğu topluluğun bir üyesi olarak kabul edilmeleri, kendilerine grup tarafından değer verildiğini hissetmeleri, bunun sonucunda kendilerini o gruba ait hissetmelerini sağlamakta ve davranışlarında birtakım değişikliklerin meydana gelmesi örgüt için istenilen bir sonuç ve asıl amaç olan örgüt verimliliği için çok önemli bir olgu olarak vurgulanmaktadır.

Örgütlerin, öngörülen amaçlarına ulaşma yolunda ortak bir zemin hazırlayan, çalışma şekillerini ve faaliyetlerinin sonuçlarını etkileyen; bir grup tarafından meydana getirilen ortak değer, inanç, norm ve teamüller bütünü şeklinde tanımlanan "örgüt kültürü" nün kurumdaki çalışanlar tarafından algılanma biçimi kurumsal aidiyet ile yakından ilgilidir (Bayrak, Kök ve Özcan, 2012). Örgüt kültürünün; bir başka örgüt içi değişken olan örgütsel performansa, örgütün asıl amaçlarından olan örgütün geliştirilmesi, verimliliğin artırılması ve hedefe ulaşılması aşamasında önemli katkıları vardır. Örgüt kültürünü inanç, değer ve normların toplamı olarak tanımlayan Özdemir (2012), örgütlerin hepsinde var olan kültürün, o örgüte özel, tek ve biricik olduğunu belirtmektedir.

Hoy (1990) kültürün; bir topluluğa, kurumsal birliktelik ve normların ötesinde sosyal bir iş birliği ve örgütsel hayatın bütün kademelerini etkileyen yeni bir kimlik kazandırmakta olduğunu ve bu kimlikle örgüte bağlanan çalışanların üstlerine güven duyduğunu ve çalışanların kendilerini örgüte yakın hissettiklerini ifade etmektedir. Örgütlerin hedeflerini ve stratejilerini oluşturmalarında, verimliliğinin artırılmasında, paydaşlarla iş birliğinin geliştirilmesinde örgüt kültürünün payının büyük olduğu bilinmektedir (Erengül, 1997). Bu açıdan örgüt kültürünü etkileyen başlıca faktörler; iletişim, motivasyon, liderlik, yönetim süreci, örgüt yapısı ve özellikleri ile örgütte geçerli olan yönetim tarzıdır (Okay, 2000). Bu faktörler arasından yönetici ve yönetim tarzının büyük önem taşıdığı ifade edilebilir.

Örgüt kültürünü oluşturan temel kaynağın, yöneticilerin misyonu veya vizyonu olduğu bilinmektedir. Okul müdürlerinin, çalışanların verimliliğini, üreticiliğini ve memnuniyetini sağlamak ile birlikte öğrencilerin motivasyonlarını sağlamak ve akademik başarılarını artırmak gibi önemli sorumlulukları vardır (Çelikten, 2006). Çelikten (2006) okul müdürlerinin, verimli yönetim ve eğitim için vazgeçilmez olan, toplumun değerlerine, inançlarına paralel yetişen

nesiller üretme yolunda okul içindeki kültürü şekillendirebileceklerini ifade etmektedir. Okul müdürlerinden kurumun başarısını sağlamak, bütünleştirici bir vizyon yaratmak için öğretmenlerle birlikte çalışması; kurum içinde var olan gelenekleri, amaçları zaman içerisinde şekillendirerek oluşturduğu kurum kültürüyle, okulun gelişimine ve etkililiğine hizmet etmesi beklenmektedir.

Örgüt kültürünün oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve korunarak ilerletilmesinde yöneticilerin önemli katkılarının ve etkilerinin olduğu söylenebilir (Demirkol ve Savaş, 2012). Örgütteki yöneticiler, örgüt performansına ilişkin olumlu sonuçlar almak için, örgüt kültürünün temelini oluşturan inançların ve saygıların farkına varıp, okul kültürünü etkin tutmak için bunlar arasındaki eşgüdümü sağlayıp ve grup içerisinde var olan ortak paydaları göz önünde bulundurup, çalışanların örgüt dinamikleri çevresinde hareket etmelerini konusunda başarılı olursa; etkili, canlı ve yüksek efor sarf eden çalışanlardan oluşan bir örgüt ortamı yaratabilir (Ayık ve Ada, 2009).

Alanyazın incelendiğinde okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile örgütsel aidiyet arasında bir ilişkinin olduğu, bu değişkenlerin birbirini tamamlayan birer olgu olduğu görülmektedir. Okullar kendileri için tanımlanan görevleri yerine getirmek ve başarılı olmak için temelleri sağlam bir okul kültürüne ihtiyaç duymaktadır. Okulların kültürünün oluşmasında, oluşturulan bu kültürün ayakta tutulmasında ve hedefe ulaşmak için geleceğe yön verilmesinde okul müdürlerinin rolünün oldukça önemli olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin sergiledikleri tavırlar (Cemaloğlu, 2013), yönetim biçimleri (Erkmen ve Ordun, 2001), insan ilişkileri (Şişman, 1994), iletişim becerileri (Bilgin, 2009) örgütün kültürü üzerinde oldukça etkilidir. Oluşturulan bu kültürün öğretmenlere doğru anlatılmasında ve öğretmenlerin kendilerini rahat, güven içinde hissetmesinde ve çalışmak için istekli olmalarında da okul müdürlerinin rolü büyük önem taşımaktadır. Eğitimin en önemli örgütlerinden biri olan okulların fark yaratabilmeleri, diğer kurumlara göre bir adım önde olabilmeleri ve özgün bir kimlik kazanabilmeleri için okul müdürlerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Okul müdürlerinin okul kültürünü doğru ve anlaşılır bir şekilde oluşturması, bunu öğretmenlere iyi bir şekilde anlatması beklenmektedir. Böylece öğretmenler de okulları için çalışmaya istek duyacak, kurumun gelişmesi ve bir parçası olmak için çabalayacaklardır.

Örgüt kültürünün personeller arasındaki ilişkileri güçlendirmek, örgütü diğer örgütlerden farklı kılmak, örgütteki üyelerin tutum ve davranışlarına yönlendirerek verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak gibi rollerinin de olduğu bilinmektedir. Ayrıca örgüt kültürünün oluşmasında okul müdürlerinin çalışanlarına yaklaşım tarzları önemlidir; bu yaklaşım tarzı otoriter ya da çalışanlarının aile olarak görüldüğü bir tarz olabilir. Yöneticiler tarafından

oluşturulan güçlü bir okul kültürü sayesinde çalışanların, güven, motivasyon, yüksek performans göstermeleri ve bunların sonucunda kuruma aidiyetlerinin yükselmesinin örgüte olumlu etkileri söz konusu olabilir. Bu çalışmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri arasında bir ilişki olup olmadığı Mersin merkez ilçeleri örneğinde incelenmektedir.

1.2. Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin öğretmene ait özellikler ve okula ait özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek ve müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kuruma aidiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada başvurulan öğretmenlere ait özellikler cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, mezun olduğu fakülte özelliklerinden, okula ait özellikler ise öğretmenlerin görev yaptıkları okulun büyüklüğü ve okulun sosyoekonomik seviyesi özelliklerinden oluşmaktadır. Bu bilgiler ışığında araştırma soruları aşağıdaki gibi şekillenmiştir:

1. Öğretmen algılarına göre Mersin ili merkez ilçelerinde bulunan ilkokul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rolleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin algılarına göre Mersin ili merkez ilçelerinde bulunan ilkokul öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyleri nasıldır?
3. Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin öğretmen algıları onların;
 - 3.1. Cinsiyet,
 - 3.2. Yaş,
 - 3.3. Mesleki kıdem,
 - 3.4. Eğitim Seviyesi,
 - 3.5. Medeni durum,
 - 3.6. Mezun olduğu fakülte,
 - 3.7. Okuldaki öğrenci sayısı (okul büyüklüğü),
 - 3.8. Okulun Sosyoekonomik Seviyesi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyleri onların;
 - 4.1. Cinsiyet,
 - 4.2. Yaş,
 - 4.3. Mesleki kıdem,
 - 4.4. Eğitim Seviyesi,

4.5. Medeni durum,

4.6. Mezun olduğu fakülte,

4.7. Okuldaki öğrenci sayısı (okul büyüklüğü),

4.8. Okulun sosyoekonomik seviyesi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin algılarına göre Mersin ili merkez ilçelerinde bulunan ilkokul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin öğretmene ait özellikler ve okula ait özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek ve müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kuruma aidiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada ulaşılan öğretmenlere ait özellikler cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, mezun olduğu fakülte özelliklerinden, okula ait özellikler ise öğretmenlerin görev yaptıkları okulun büyüklüğü ve okulun sosyoekonomik seviyesi özelliklerinden oluşmaktadır. Çalışma kapsamına alınan bu değişkenlerin araştırmaya neden değişken olarak alındığı ve araştırma kapsamında hangi anlamları ifade ettiği aşağıda değerlendirilmiştir.

Cinsiyet, insan davranışlarını açıklamada önemli bir değişkendir ve araştırmaların çoğunda katılımcıların özellik, tutum ve davranışlarında cinsiyetin etkisi incelenmektedir. Kadın ve erkeğin toplumsal rollerinin değişmesi, maskülenlik (erkeksilik) ve feminenlik (kadınsılık) seviyelerini de etkilemektedir. Bireylerin cinsiyetlerindeki değişimler, kişisel tercihler, davranışlar, algılar başta olmak üzere birçok faktörü etkilemektedir. Bu çalışmada da cinsiyet kimliği öğretmenlerin okul kültürü ve okula aidiyet algılarını belirleme de bir bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

Belirli bir mesleki geçmişe sahip olan öğretmenler ile göreve yeni başlayan öğretmenlerin yaşamışlıklar, tecrübe ve mesleki yaşamda edindikleri deneyimler nedeniyle mesleğe ve yeni uygulamalara bakış açıları farklılaşmaktadır. Araştırmaya konu olan öğretmenlerin okul kültürü ve okula aidiyet algılarını öğretmenlerin bu bakış açılarına göre farklı sonuçlar gösterebileceği öngörüldüğünden **kıdem** değişkeni de araştırmaya dâhil edilmiştir.

Eğitim, toplumsal yapıların gelişip değişmesiyle birlikte şekil ve içerik değiştirmiş, o toplumsal yapı için gerekli olan bilgi ve becerilerin kazanılması için gerek formal ya da informal olarak, gerekse zorunlu ya da isteğe bağlı olarak toplumsal hayattaki işlevini artırarak devam

ettirmiştir. Sahip olunan eğitim düzeyi ve beraberinde getirdiği bilgi birikimi bireylerin toplumsal yaşam içerisinde olaylara ve olgulara bakış açılarını da değiştirmiş, farklı eğitim düzeylerine sahip bireylerin farklı tutum ve davranış kalıpları geliştirmesine de neden olmuştur. Günümüz toplumlarında daha gözle görülür bir nitelik taşıyan söz konusu bu ayrım **eğitim düzeyi** değişkeninin araştırmamızda değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Yapılan araştırmalar lisans eğitimi döneminde öğretmenlerin aldıkları eğitimin kalitesinin ve okul kültürünün öğretmenlerin mesleki yaşamlarına etki ettiğini göstermektedir. Öğretmenlerin okudukları fakültelerde uygulanan farklı eğitim yaklaşımları ve programları öğretmenlerin mesleki yaşamlarını biçimlendirebilmektedir. Referans alınan fakülte eğitimi öğretmenlerin deneyimleri ile birleştiğinde olayları ve durumları farklı algıladıklarını göstermektedir. Bu nedenle **mezun olunan fakülte** değişkeninin araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılması gerektiği düşünülmüştür.

İnsanların soysal ve fiziksel çevrelerinin değişmesi açısından önemli bir etkiye sahip olan evlilik kurumu insan yaşamında önemli bir role sahiptir. Bireylerin kişiliklerinin gelişmesine veya değişmesine etki eden **medeni durum** katılımcıların hayata bakış açılarını değiştirebilir ve olaylara eski durumlarına göre farklı bir gözle bakmalarına etki edebilir. Öğretmenlerin medeni durumlarının örgütsel aidiyet ve okul kültürü algılarını da etkileyebileceği düşünüldüğünden araştırmada kullanılacak bir diğer bağımsız değişkendir.

Okul büyüklüğü ise öğrenci sayısı ile ilişkilidir. Öğrenci sayısının fazla veya az olduğu okullarda, öğretmenlerin öğrencileri yakından tanımalarını, öğrenci çeşitliliğini, öğretmenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini, toplantı ve benzeri ritüellerin yapılış biçimlerini etkileyecektir. Böylece farklı okul büyüklüklerinde görev yapan öğretmenlerin okula ve araştırmanın diğer değişkenlerine yönelik algılarında da farklılık göstereceği düşünülmektedir.

Okulların sosyoekonomik seviyeleri ise öğrenci velilerinin sosyoekonomik seviyeleri yani ailenin ortalama aylık geliri, yaşam standartları; anne babanın eğitim durumu, aile büyüklüğü, okuyan kardeş sayısı, dersane ve kursa gitme, kurs süresi, kurs ücreti, okul aile iş birliği, aile desteği ve yaşanan yerleşim biriminin gelişmişlik düzeyi nihayetinde çocuklarının eğitimlerine bakış açıları olarak tanımlanabilir. Bu durum velilerin çocuklarına sundukları eğitim öğretim olanaklarını ve okula karşı bakış açılarını etkilediği gibi okul kültürünün de bir bileşenini oluşturmaktadır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Okulun oluşturmak istediği ya da oluşturduğu kültürün, içinde yaşanan toplumun değer yargularıyla da örtüşmesi önemlidir. Toplumsal kültürün korunarak yeni nesiller tarafından

devam ettirilmesi konusunda okulların sahip olduğu misyon, okulları diğer kurumlardan farklı kılan en önemli özelliklerden biridir. Okul kültürünü diğer örgüt kültüründen ayıran unsurların bazıları çalışan verimliliği, motivasyonu ve kendisini kurumla özdeşleştirmesi gelmektedir. Okul müdürlerine ise bu kültürün oluşturulmasında ve devam ettirilmesinde önemli sorumluluklar düşmektedir (Balci, 2002). Okul yöneticileri tarafından okul kültürünün bilinçli ve bilinçsiz olarak yönetilmesi, çalışanların kuruma aidiyetini ve dolayısıyla eğitimdeki kaliteyi de etkilemektedir. Yöneticilerin okul kültürü konusunda mesleki yeterliliğinin olması, okul kültürünün gücünün yönetici tarafından bilinmesi etkili bir okul kültürünün oluşturulması ve yaşatılmasında katkı sağlayacaktır. Bu nedenle okul kültürünün okullarda oluşturulmasını sağlayacak olan ilk kişi okul yöneticileri olacaktır. Okuldaki kültürün oluşturulmasının ilk değerlendirmesini yapacak ve bu kültüre katkı sağlayacak olan ise kültürü yaşayan öğretmenler olacaktır.

Birbirleriyle uyumlu halde çalışan müdür ve öğretmenlerin öğrencileriyle ilişkilerinde samimi olması, sıcak davranması, öğrencilerle faaliyetlerini ve etkinliklerini yürütürken yanlarında olduklarını hissettirmeleri önemlidir. Böylece çocukların kurumlarında samimi ilişkiler geliştirmesi, okuldan beklenen azami şartların yerine getirilmiş olması, müfredatın öğrencileri geliştirici ve donanım sahibi olarak yetişmelerini sağlayacak şekilde olması, öğrencinin kendisini okulunda güvende hissetmesi gibi davranışlar o kurumda okul kültürünün yöneticiler tarafından sağlıklı bir şekilde yürütüldüğü konusunda ipuçları verebilir (Özdemir, 2012). Okul kültürünün güçlü ve oturmuş olduğu okullardaki havanın motivasyon, birlikte hareket etme ve başarıya dayalı bir atmosfer içerisinde olması kaçınılmazdır. Böylece bu okuldaki çalışanların, kendilerini kurumlarına ait hissetmeleri beklenmektedir.

Zayıf kültürlerde ise ortak bakış açısının yokluğu, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki kopukluklar, diyalog eksikliği, kuşku ve düşmanlık hisleri görülebilir. Zayıf kültürlü örgütlerde kazanma beklentisinden çok kaybetme kaygısı gözlenir. Diğer yandan kültür kendi içerisinde çok güçlü de olsa, kapalı bir özellik gösteriyorsa, yenilikler ve değişimler engellenir ve örgüt yok olma riski taşır. Çünkü değerlere bağlılık söz konusu olduğunda amaç kültürü korumaya dönüşecek içe kapanma ve durağanlık durumu ortaya çıkacaktır. Aşırı biçimde kültüre yönelme şeklindeki benmerkezci bir tavır örgütün küçülmesine yol açarak çevresel faktörlere uyum sağlamasını güçleştirecektir.

Öğretmenleri diğer iş kollarından ayıran en önemli özelliği insan yetiştirmeleridir. Maddi kazanımlarını bir yana bırakarak, geleceği inşa eden öğretmenlerin işlerini severek ve isteyerek yapmaları, okullarında rahat, kendilerini o kurumun bir parçası gibi görmeleri ruh sağlığı yerinde, geleceğe güvenle bakan, özgür ve yenilikçi bireyler yetiştirmek adına son derece önemlidir. Bu araştırmanın, sonuçları bakımından öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri ile okul kültürü

çalışmalarına ve okul kültürünün yeniden kurgulanması konusundaki uygulamalara katkı sağlaması beklenmektedir. Öğrencilerin eğitimine ve dolayısıyla ülkelerin geleceğine büyük ölçüde yön veren ilkokullarda çalışan öğretmenlere de önemli görevler düşmektedir (Himmetoğlu, 2014). Alanyazında görüldüğü gibi kültürün oluşması süreç alan bir durumdur. Sınıf öğretmenleri atandıkları okullarda uzun süreler çalışmakta, böylece öğretmenler oluşturdukları ikili ilişkilerle birbirlerini daha iyi tanımaktadırlar. Böylece okula ait birçok uygulamayı, düzeni ve kuralları bildikleri söylenebilir. Bu açıdan çalışmanın ilkokullarda yapılmasının ve katılımcıların sınıf öğretmenlerinden seçilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin okula aidiyet düzeylerini belirlemeye yönelik yerli alanyazında yeterli çalışmanın olmadığı görülmekte bu nedenle öğretmenlerin okula aidiyetlerinin ne düzeyde olduğunun belirlenmesinin alanyazın için önem taşıyacağı düşünülmektedir. Araştırma bulgularının öğretmenler ve yöneticilerle ilgili uygulamaları gözden geçirirken Millî Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere eğitim sistemi içerisinde yer alan tüm paydaşlara katkı sunması beklenmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2018-2019 eğitim öğretim yılı içerisinde Mersin ilinin 4 merkez ilçesindeki (Toroslar, Akdeniz, Yenişehir, Mezitli) kamu ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kültür: Topluları birbirinden ayırarak farklı yanlarını ön plana çıkaran ve kendi içerisinde toplumun özelliklerinden yola çıkarak o topluma karakter kazandıran ortak özellikleri barındıran anlamlar bütünüdür. Nesilden nesile aktarılarak yaşayan bir olgu olan kültür, toplum, topluluk tarafından kabul gören düşünceler ve kurallar bütünüdür (Çınar, 2013).

Örgüt Kültürü: Yöneticilerin örgüt etkinliklerini oluşturma ve yürütme biçimleri ile (Özkalp ve Kirel, 1996) kurum çalışanları tarafından paylaşılan, duyguların tamamıdır. O topluluğun normları, etkileşimleri, etkinlikleridir. Çalışanların beklentileri, varsayımları ve inançları ile arkadaşları ve örgütlerine karşı oluşturdukları tutumlarından ve değerlerinden oluşmaktadır.

Okul Kültürü: Okulda çalışan ve okuldan yararlanan okul müdürü, öğretmen, veli ve öğrenciler gibi tüm paydaşlar tarafından paylaşılmakta olan; değerler, inanışlar, seremoniler, etkinlikler ve normları kapsayan örüntüler toplamı ve kozmopolit yapıdır (Stolp ve Smith, 1994).

Müdürlerin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Roller: Örgütlerin, öngörülen amaçlarına ulaşma yolunda ortak bir zemin hazırlayan, çalışma şekillerini ve faaliyetlerinin sonuçlarını etkileyen,

kurumsal hedefleri gerçekleştirebilmek için kilit bir role sahip olan okul müdürleri, kurumun başarısını sağlayan bütünleştirici bir vizyon yaratmak için çalışanları ortak hedefler etrafında birleştirerek, bu doğrultuda işbirliği geliştirmek, kurum içinde var olan gelenekleri, amaçları zaman içerisinde şekillendirerek oluşturduğu kurum kültürüyle, okulun gelişimine ve etkililiğine hizmet eder (Alaca, 2011; Bayrak, Kök ve Özcan, 2012; Çelikten, 2006; Öztop, 2014).

Bu araştırmada okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri; müdürlerin okul içi yönetim şekilleri, uygulamaları ve çalışma biçimleri kapsamında öğretmen algularına göre incelenmiştir. Araştırmada müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri Schein'in örgüt kültürü modelinden hareketle Doğan'ın (2010) "Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi" ölçeğinde yer alan 36 maddeye göre belirlenmeye çalışılmıştır.

Aidiyet: Birlikte hareket etme, topluluk kimliği kazanma, birlik olma ve grubun değerlerine uygun davranış sergileme davranışları, ortak kültürü geliştiren duygular bütünüdür (Öz, 2014).

Örgütsel aidiyet: Örgüt çalışanlarının kendilerini çalıştıkları kurum ile özdeşleştirerek, örgütün hedeflerini ve o örgütte var olan kültür sayesinde kuralları ve normları benimsemesi, örgüt etkinliklerine katılmada motivasyon gösterme ve kurumsal amaçlar doğrultusunda hareket etme güdüsü şeklinde tanımlanmaktadır. (Altunkaya, 2019; Bacızade, 2017)

Okula yönelik aidiyet: Bu çalışmada okula yönelik aidiyet, okul müdürlerinin oluşturduğu, okulun geçmiş tarihinden gelen geleneklerin halen devam etmesi ve kültürel tarihçesiyle birlikte, öğretmenler tarafından okuldaki normların ve teamüllerin bilinmesinin getirdiği okul iklimiyle beraber, okul müdürlerinin çalışanlarına adaetli ve eşit mesafedeki yaklaşımlarından dolayı kendilerini okullarında güvende hissetmeleri şeklinde tanımlanmıştır. Müdürlerin öncülüğünde okulda yapılan törenler, ritüeller ve eşitlikçi uygulamalar sayesinde öğretmenlerin işe karşı motivasyonlarının artması ve kurumda çalışmaya devam etmeye istekli olmaları, kurumun hedefleri doğrultusunda birlikte hareket etme davranışlarını sergilemeleri şeklinde ele alınmıştır (Çintay, 2018; Doğan, 2010).

Yaş: Araştırma kapsamında katılımcı olarak seçilen sınıf öğretmenlerinin yaşlarını temsil etmektedir. 35 yaş ve altı, 36 ve 40 arası, 41 ve 50 arası ve 50 ve üzeri olmak üzere 4 grup olarak belirlenmiştir.

Cinsiyet: Katılımcıların erkek ve kadın olarak cinsiyetlerini ifade eder.

Medeni durum: Araştırmaya katılan öğretmenlerin evli ve bekar olmalarına göre gruplandırılmıştır.

Mesleki kıdem: Araştırmaya Katılan sınıf öğretmenleri meslekte çalışma sürelerine göre 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri olmak üzere toplam 5 grup olarak belirlenmiştir.

Eğitim seviyesi: Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri sayı çoğunluğu da dikkate alınarak “ön lisans”, “lisans” ve “yüksek lisans ve doktora” olmak üzere toplam 3 gruba ayrılmıştır.

Mezun Olunan Fakülte: Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri eğitimlerini tamamladıkları fakültelere göre gruplanırken Eğitim Fakültesi mezunları ve Diğer Fakültelerden mezun olanlar olmak üzere 2 gruba ayrılmıştır.

Okul Büyüklüğü: Araştırma kapsamında 0-600 arası öğrencisi bulunan okullar küçük okul, 601-1200 arası öğrencisi bulunan okullar orta büyüklükte okul ve 1201 ve daha üzeri sayıda öğrencisi bulunan okullar büyük okul olarak kabul edilmiştir.

Okulların sosyoekonomik seviyeleri: Öğrenci velilerinin sosyoekonomik seviyeleri yani ailenin ortalama aylık geliri, yaşam standartları; anne babanın eğitim durumu, aile büyüklüğü, okuyan kardeş sayısı, dersane ve kursa gitme, kurs süresi, kurs ücreti, okul aile iş birliği, aile desteği ve yaşanan yerleşim biriminin gelişmişlik düzeyi sonucunda söz konusu okullara kayıtlı öğrencilerin veli profilleri ve okulların bulunduğu konum olarak tanımlanmaktadır. Belirtilen değişkenler ışığında araştırmaya 4 farklı ilçeden katılan okullar farklı sosyoekonomik seviyelerden seçilen toplam 31 okul “üst”, “orta” ve “alt” sosyoekonomik seviyeye sahip okullar olarak gruplandırılmıştır.

2. ALANYAZIN İNCELEMESİ

Bu bölümde tez çalışmasının temel kavramları olan aidiyet, örgütsel (kurumsal aidiyet), kültür, örgüt kültürü, okul kültürü kavramları alanyazındaki temel bakış açıları temel alınarak açıklanmış ayrıca örgütsel aidiyet ve okul kültürü ile ilgili yapılmış araştırmalar değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra araştırma sorularında okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ve ilkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet alguları ile ilişkilendirilen okulların sosyoekonomik seviyeleri ve okul büyüklüğü konularındaki alanyazın incelenmiştir.

2.1. Aidiyet

İki uç arasında karşılıklı var olan irtibat şeklinde de ifade edilen aidiyet, aynı zamanda ortak bir hedefe ilerlemek için kişilerin içinde buldukları ortam ve kişilerle bütünleşmelerini sağlama açısından önemli bir duyguya da karşılık gelmektedir (Karadaş, 2011). Aidiyet kelimesi, anlamı itibariyle birine karşı olan sevgi, saygı, bağlılık ve sadakat olarak belirtilmektedir (Fermanoğlu, 2015). Aidiyet, insanlar arası ilişkilerde ön planda olan bir kavram olarak yorumlanmaktadır. Bacızade (2017) tarafından yapılan bir araştırmaya göre kelimenin anlamı “ilişkin olma”, “mensubiyet”, “ait olma hali” olan aidiyetin asıl anlamı ilişkilendirme olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkilendirme insana, bir topluluğa, bir nesneye, etnik gruba olabilir. Öyleyse aidiyet, bir bilinç ve tutumlar toplamı olarak ifade edilebilir. Birlikte zaman geçiren bireylerin değerler, normlar, kimlik ve benzeri sosyal kavramları var edebilme, ortak bilinç oluşturabilmelerinin ön koşulu ait olma duygusunun var olması ile mümkün olacaktır (Alptekin, 2011).

Aidiyet bir duygu olarak güçlü ve bir o kadar önemli bir durumdur. Aidiyet bireyin, başka bir bireye, fikre, gruba, kuruma veya kendisinden daha güçlü ve büyük olarak kabul ettiği bir şeye karşı sadakat göstermesi olarak da ifade edilebilir. Bir vatandaşın ülkesine, taraftarın kulübüne veya çalışanın iş yerine olan aidiyeti ve sadakati şeklinde çeşitli biçimlerde kendini gösteren duygusal bir olgudur (Cılız, 2017). Koçyiğit'in belirttiği üzere, “ait olma, bireyin dünyaya gelişiyle yaşamaya başladığı eksikliklerinin yarattığı muhtaçlık nedeniyle, çevresindekilere olan ihtiyacın doğurduğu, kendisini başkalarına yönelten bağlanma duygusudur” (2014, s.14). Bu duygu sayesinde kendini güvende hisseden birey, önemli ve anlamlı olduğunun farkına varır. Bu nedenle ki, Maslow tarafından da belirtildiği üzere bir gruba ait olma ve onlarla ilişkide olma duygusu, en temel ihtiyaçlardan biri konumuna gelmiştir (Koçyiğit, 2014).

TDK (2005)'nin belirttiği üzere aidiyet, ilişkinlik, mensubiyet olarak tanımlanmaktadır. Maslow ihtiyaç piramidindeki hiyerarşi içerisindeki önemli beş ihtiyaçtan biri olan aidiyet duygusunun, kişinin kendisi veya çalıştığı kurum tarafından giderilmedikçe, gerçek öğrenme

faaliyetinin gerçekleşemeyeceğini vurgulamaktadır (Capps, 2003). Kendilerini toplumun bir parçası olarak gören bireyler ve topluluklar arası iletişim ağı olarak tanımlanan ait olma, insanları benzer özellikler altındaki tepkilerine göre tanımlamaya yardımcı olmaktadır. Aidiyet kavramının ortak bilinç oluşturmada etkili olması toplulaşma bilincinin de ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bir arada yaşayan insanların ortak değerler etrafında toplanması, benzer beceri ve değerlere sahip olmaları ait olma duygusunun ilk şartı olarak kabul edilmektedir (Alptekin, 2011). Çevresindekilerle sürekli bir etkileşim içerisinde olan bireyin kendini geliştirme serüvenindeki önemli olgulardan biri olan aidiyet duygusu, aileye aidiyet, gruba veya örgüte aidiyet, topluma aidiyet şeklinde de tanımlanabilir. Aidiyet duygusu, bireyin bulunduğu örgüt veya topluluğun bir parçası olmasında, toplum tarafından kendisine biçilen rolleri içselleştirmesinde, bu rollere uygun davranarak bir kimlik ya da statü kazanmasında önemli roller oynamaktadır (Şahan, 2007).

Kimlik oluşumunda önemli bir rol oynayan aidiyet duygusu üzerine psikolojik çözümler yapılmasına karşın, aidiyet kişinin yalnız başına yaşadığı deneyimler değil toplum içerisinde bir birey olarak etkileşimde bulunarak oluşturduğu tecrübelerdir. Buradan hareketle aidiyetin kaynağını, sosyolojik çözümlerinde ve insanların birbiriyle kurduğu ortaklık ilişkilerinde bulmak mümkün olabilmektedir (Alptekin, 2011). İnsanlar doğaları gereği devamlı ilişki içerisinde ve içerisinde oldukları topluluklara ait olmak isterler. Düşüncelerini rahatlıkla paylaşabildikleri ve bu düşüncelerin kabul gördüğü bir ortamda daha iyi hissedip motive olacaklardır. Bir grupta kendini güvende hissedilen kişi veya kişiler potansiyellerini kullanmak için çekinmezler ve istekli olurlar (Karayağız, 2018). Bireylerin karşılıklı iletişim halinde bulunması için güvenlik ve aidiyet duyguları yönünden tatmin olmaları gerekmektedir. Birlikte hareket etmeleri ve aynı grup içerisinde bulunmaları, davranışlarının kabul görmesine ve dolayısıyla kişinin kendini değerli hissetme algısının gelişmesini sağlamaktadır (Bilgin, 2008). Bu bilgiler ışığında, bulunduğu topluluk ya da kurum içerisinde kendisini ait hissedilen birey, duygu ve düşüncelerine daha kolay yön vererek kendi yeteneklerini ön plana çıkarabilecektir. Davranışlarıyla ve iletişimiyle daha rahat hareket etmesi sayesinde topluluk tarafından beklenen davranışları sergileyebilecek, bulunduğu ortam tarafından kabul görecektir ve o orada kalmaya istek duyacaktır.

2.2. Örgütsel (Kurumsal) Aidiyet

İnsanların yaşamlarını devam ettirmede ve ihtiyaçlarını karşılamada Maslow'un belirlediği önemli gereksinimlerin başında, ergenlik dönemine girmesiyle beraber karakter,

bağlılık, benlik algısı ve aidiyet gibi kavramlar gelir (Kuşat, 2003). Alaca'ya (2011) göre de aidiyet duygusu, bireylerin var oldukları topluluklar içerisinde onaylanmaları ile de ilişkilidir.

Doğumdan itibaren var olan aidiyet duygusu, aileye, topluluğa, kuruma aidiyet biçiminde kendini gösterebilmektedir. Davranışsal ve psikolojik bir duygu olan aidiyet, bu yönüyle bireyin psikolojisine, davranışlarına ve dolayısıyla çevresine, sosyal hayatına, ikili ilişkilerine sirayet etmektedir (Koç ve Uygur, 2010). Bu durumda aidiyet, ilişkilerinde başarılı olmak ve kendisini kabul ettirme açısından bireyin duygusal yönden tatminini ve itici güç olan motivasyonunu etkileyici ve geliştirici bir özelliğe sahip olmaktadır.

Öz (2014) tarafından yapılan bir araştırmaya göre sosyal ilişkiler bağlamında aidiyet duygusu, birlikte hareket etme, topluluk kimliği kazanma, birlik olma ve içinde bulunduğu örgütün normlarına paralel hareketlerde bulunma gibi etkileyici ve geliştirici bir yapıya sahiptir. Bir örgütte aidiyet algısına sahip çalışanlar sorumluluklarının bilincinde ve kendilerini o örgütün bir vatandaşı olarak görmektedirler. Örgüt tarafından kendileri için belirlenmiş rol gereksinimlerinin ötesinde aidiyet algısına sahip çalışanlar ise örgütsel aktivitelere daha fazla katılım sağlayabilmektedir (Stamper ve Masterson, 2009).

Akdoğan ve Köksal'ın (2014) aidiyet üzerine yaptığı bir araştırmaya göre kurum personeli kendilerini kurumun bir ferdi gibi algıladıklarında, sorumluluk üstlenme davranışları artmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme yönünde bir eğilim içerisine girmektedirler. Kişisel farklılıklar, bireylerin beklentileri ve tutumları, değer yargıları, ihtiyaçları örgütsel aidiyetin belirlenmesinde ve ayırt edilmesinde etkin olan önemli değişkenlerdir. Aidiyet üzerinde etkili olan fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarda personel için son derece önemli etkenlerdir. Öte yandan bireyin ihtiyaçlarını karşılamasından örgütün sağlayacağı imkânların ölçüsü de örgütsel aidiyeti etkileyen etmenler arasındadır (Alptekin, 2011).

Osterman (2000) bireylerin gurur duyma, mutluluk ve huzur gibi pozitif; üzüntü, yalnızlık ve depresyon gibi negatif duygularını etkileyen aidiyet duygusunun, ikili ilişkilerde başarılı olma, onaylanma ve kabul görme gibi davranışları etkilediği belirtilmektedir. Aidiyet duygusunun iki taraflı etkisinin örgütlerin hedeflerini gerçekleştirme ve sürdürmeleri bakımından vazgeçilmez bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların kendilerinden beklenenin üzerinde performans göstermesi, kurumlarına karşı duydukları güçlü bağ aidiyet duygusunun yüksek olması ile ilişkilendirilebilir. Personelin kurumlarında çalışmayı sürdürme istekleri duygusal anlamda bir tatmin ile mümkün olduğu kadar maddi ve belirlenen kuralların gücü bakımından da son derece önemli olduğu yapılan araştırmaların incelenmesinden anlaşılmaktadır (Özdeveci, 2003). Kurumda çalışan personel, çalışmaya başladığı dönemden süre gelen döneme gelinceye kadar harcadığı çaba karşılığı bir seviye ve maddi kazanç sağlamış olabilir ve örgütten ayrılması

durumunda kazanımlarının elinden alınacağı düşüncesiyle kurumda kalmayı tercih edebilir (Orman, 2019). Başka bir ifade ile bireyin örgüte devam etmesinin amacı, sosyal ve ekonomik açıdan ihtiyaç duyduğu tatminin örgüt tarafından karşılanmış olmasıdır. Bireyin çalışmaya devam etmesini kendisine bir yükümlülük olarak görmesi ve ahlaki bir sorumluluk hissederek kurumda çalışmaya devam etmesi ise kurum tarafından belirtilen kuralların gücünü ifade eder (Demir, 2019).

Örgütsel aidiyeti yüksek olan bireyler kurum tarafından kabul görme ve örgüte dahil olma isteği ile hareket ederler. Örgütsel aidiyeti yüksek olan ve kendisini kurum ile özdeşleştirmiş birey örgütün var olan değerlerini içselleştirmekte ve kendi değerleriyle eşit tutabilmektedir. Böylece kurumun bir üyesi olabilme bilinciyle yeni bir kimlik inşa etmektedir. Örgütsel aidiyeti düşük olan bireylerde ise kurumla sağlıklı ilişkiler kurmama, işine yabancılaşma, aidiyet yoksunluğunun getirdiği olumsuz yaşantılar, çalışanlarda olumsuz düşünceler yaratan kişi, grup, olaylar kişinin kurumda çalışmaya devam etmek istememesine neden olmaktadır. Bireyin yaşadığı olumsuzluklar karşısında yüz yüze gelme endişesi, bireyin işe karşı olumsuz düşünceler geliştirmesine neden olmakta ve bireyin işe devamını etkileyebilmektedir (Akın ve Diğerleri, 2000).

Bu açıklamalar doğrultusunda, kurumların etkin olması için kurum çalışanlarının örgütsel aidiyet düzeylerinin önemli olduğunu ifade etmek mümkündür. Çünkü kurum çalışanlarının örgütsel aidiyetlerinin güçlü olması kurum yararı için çaba gösterip etkili ve istekli çalışmalarını sağlamaktadır.

Kurumsal aidiyet örgütün hedeflerine yönelik davranışlar sergilemek olarak ifade edilmekle birlikte alanyazında genel olarak personelin kendisini örgütü ile bütünleştirmesini ve örgütsel etkinliklere katılma isteği göstermesi, çalışanların örgütte kalmaya devam etmek için aşırı istekli olmaları, örgütsel hedef, vizyon ve tutumlarına onay vermeleri ve kurumları için olağanüstü çaba sarf etmeleri olarak da ifade edilmektedir (Nongo ve Ikyanyon, 2012; Öztop, 2014). Örgüt içi iletişim ve ilişki bağlamında aidiyet, personelin kurum ile özdeşleşmesi anlamını taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle kurum içinde oluşan farklı yöntemlerin, ilişki bağlarının etkisiyle çalışan tarafından oluşturulan tutumların bütünüdür. Kurum içi çalışma ortamının personelin beklentilerini karşılayacak şekilde düzenlenmesi personel için oldukça önemlidir. Personelin değer yargılarına ve ihtiyaçlarına uygun olarak hazırlanan iş ortamı örgütsel aidiyetin oluşmasını sağlayacaktır (Erdoğan, 1996). Böylelikle işgörenlerin çalışma koşulları, ortamı nedeniyle işine karşı geliştirdikleri tutum olumlu ise yüksek, olumsuz ise örgütsel aidiyetin düşük olduğundan söz edilebilir (Özkalp, 2000).

Şimsek (1995) ise farklı bir üçlü safhadan bahsetmektedir; ilk olarak örgütsel aidiyetin çalışma eylemine karşı verilen duygusal bir cevap olduğunu ve bu sebeple gözlenmesi ve tespit edilmesinin zor olduğundan bahseder. İkinci safha da ise personelin çalışması sonucu neler elde ettiği ve beklentilerinin ne kadarının karşılandığının sonucunun belirlenmesi ile ilgilenilir. Son safha da ise örgütsel aidiyet, çalışanın terfi olanakları, ücretindeki iyileştirmeler, yetki ve sorumluluk verilmesi, onaylanma gereksinimleri ve iş arkadaşlarıyla ilişki seviyeleri ile doğrudan ilişkilidir.

Yöneticilerin kurumları yönetirken sergiledikleri davranış biçimlerinin, çalışanların aidiyet algıları üzerinde önemli etkileri olduğu söylenebilir. Yöneticiler, ifadeleri, davranışları ve yönlendirmeleriyle çalışanlarına önemli olduklarını hissettirebilecek şekilde davrandıkça, personelin aidiyet algıları olumlu yönde artış göstermekte, yöneticiye ve kuruma yönelik pozitif tutum geliştirmektedirler. Kurumlarına karşı pozitif bir algı geliştiren çalışanlar, görev tanımlarının üzerine çıkarak kurum için daha fazla çaba sarf etmeye başlamaktadırlar (Akdoğan ve Köksal, 2014).

Araştırmalar göstermektedir ki; örgütlerde kurumsal aidiyeti etkileyen faktörleri, personelin kişisel özellikleri, kurumdan beklentiler, işe karşı duruşları, yeni bir çalışma ortamı oluşturma, kişisel, örgüt içi ve dışarısındaki etkenler, örgütteki yönetim şekilleri, örgüt kültürü ve örgütün yapısı ve işleyişe ilişkin diğer etkenler olarak tanımlanmaktadır. Bunların dışında, grup dayanışmasının yaratılarak çalışanlar arasında eşitliğin gözetilmesi, çalışanların görüş ve taleplerine ilişkin geri dönütlerin sağlanması, başarılı olanların ödüllendirilmesi, çalışanlara görev bağımsızlığı ve karar verme fırsatları sağlanması, kurumsal aidiyet bilincinin geliştirilmesine has unsurlar arasında görülmektedir.

2.2.1. Örgütsel Aidiyet ile İlgili Alanyazın Araştırmaları

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bireylerin önemli ihtiyaçlarının birisi de bağlılık, seviye, aidiyet ve buna bağlı olarak benlik algısı gelmektedir. İnsanlar içinde buldukları toplumla uyum içinde olmak ister. Büyük ölçüde toplum tarafından isteklerinin karşılanmasını bekler. Toplum içerisinde prestij sahibi, saygın ve statü sahibi biri olarak anılmak ister. Bu da bir gruba, topluluğa aidiyet şeklinde tanımlanmaktadır (Kuşat, 2003).

Konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında aidiyetin, toplumsal aidiyet, mesleki aidiyet, kurumsal aidiyet, okula aidiyet düzeyi gibi adlandırmalarla araştırma ve tezlere konu olduğu görülmektedir. Hangi örneklem grupları ile çalışıldığına bakıldığında ise üniversitelerdeki akademik ve idari personel, ilkökul öğretmenleri, üniversite öğrencileri, kolej öğrencileri, ortaokul öğrencilerinin yanı sıra, telekomünikasyon alanında çalışan personel, Aile ve Sosyal

Politikalar Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı personeli, Rekabet Kurulu, Belediyeler ile Diyanet İşleri personelleri gibi katılımcılar ile çalışıldığı da görülmüştür. Bu bölümde sırasıyla eğitim örgütleri ile ilgili daha sonra ise diğer kamu ve özel kuruluşlar ile ilgili araştırmalar incelenmiştir.

Öğretmenlerin aidiyet duygusunu inceleyen araştırmalara bakıldığında konunun farklı kademelerde çalışıldığı dikkat çekmektedir. Karayağız (2018) tarafından İstanbul'da yapılan bir çalışmada 200 ilkokul öğretmenin kurumsal aidiyet algılarının ve mesleki yeterlilik algılarının ne düzeyde olduğunu ve kurumsal aidiyet algısı ile mesleki yeterlilik algıları arasında bir ilişkinin var olup olmadığı eğer var ise ne düzeyde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada, ilkokul öğretmenlerinin kurumlarına olan aidiyet algılarının orta düzeyde olduğu, ilkokul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algıları ile mesleki yeterlilikleri arasında ters yönde, düşük düzeyde ve anlamlı olmayan bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Altunkaya (2019) tarafından Batman Üniversitesinde görev yapan idarî personelin iş motivasyonları ile örgütsel aidiyetleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve iş görenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre iş motivasyonu ile örgütsel aidiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan yüksek lisans tez araştırmasında, Batman Üniversitesindeki 162 idarî personelden veri toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş motivasyonu ile örgütsel aidiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların örgütsel aidiyet algılarının medeni durum, cinsiyet, Batmanlı olup olmadıkları, yaş, eğitim düzeyi, görev süresi, sahip olunan unvan/pozisyonlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Demir (2019) tarafından yapılan yüksek lisans tez araştırmasında Manisa Celal Bayar Üniversitesi akademik personelinin kurumsal aidiyet düzeylerinin belirlenmesi ve kurumsal aidiyetlerine etki eden faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Nicel bir çalışma olan bu yüksek lisans tezinde veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmaya 155'i kadın, 147'si erkek olmak üzere 302 kişi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre personelin kurumsal aidiyet düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal aidiyet ile akademik başarı arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu da araştırma sonuçlarına yansımıştır. Ayrıca kurumsal aidiyetin cinsiyete, çocuk sayısına, akademik ünvana, disiplin alanına, toplam hizmet süresine, gelir durumuna ve mobbing durumuna göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Okula aidiyet duygusunun yüksek olması öğretmen ve öğrencilerin olumlu çıktılara sahip olmasını sağlarken; bu duygudan yoksunluk öğrencilerde birçok eğitimsel ve psikolojik sorunlara neden olabilmektedir. Okula aidiyet duygusu yüksek öğrenciler, sınıflarında daha az endişeli, daha az yalnız, daha özerk, motivasyon düzeyi yüksek, akademik başarı ve özgüven açısından

daha başarılı öğrenciler olarak görülmektedir. Aidiyet duygusu topluluk duygusunun oluşumunda etkin ilkelerden biri olarak gösterilmektedir. Öz (2012) tarafından Bolu'da yapılan İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin kurumsal aidiyet düzeyini ölçmek için yapılan çalışmaya 225 öğrenci katılmıştır. Araştırma neticesinde katılımcıların kurumsal aidiyet düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak Öz, bunun "çok yüksek" bir aidiyet düzeyini yansıtmadığını ifade etmektedir. Elde edilen bu sonucu fakülte mezunlarının ortak amaç ve idealler etrafında birleşebilmeleri, kendilerini kurumun amaç ve değerleriyle özdeşleştirebilmeleri ve kurumsal amaçların gerçekleştirilebilmesi açısından olumlu bir netice olarak gördüğünü ifade etmektedir.

Sarı (2010) lise öğrencilerinde okula aidiyet duygusunun incelendiği araştırmasında alt, orta ve üst sosyoekonomik düzeylerdeki üç lisede, dokuz, on ve on birinci sınıf düzeyinde öğrenim görmekte olan 274 öğrenci katılımcı ile çalışmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre öğrencilerin okula aidiyet duyguları çok yüksek olmamakla birlikte ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür. Cinsiyetlerine göre öğrencilerin örgütsel aidiyet puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, kız öğrencilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin örgütsel aidiyet puanları, sınıf düzeylerine, akademik başarılarına ve öğrenim gördükleri lisenin sosyo-ekonomik düzeyine göre ise anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Alaca (2011), iki dilli olan ve olmayan öğrencilerde okul yaşam kalitesi algısı ve okula aidiyet duygusu ilişkisi konulu yüksek lisans tez çalışmasında, öğrencilerin okul yaşam kalitesi algıları ile okula aidiyet duyguları arasında yakın ilişkiler olduğunu belirlemiştir. Bu çalışmanın örneklemini; Adıyaman ilindeki, ana dili Türkçe olan 563, iki dilli olan 477 olmak üzere toplam 1040 (6., 7. ve 8. Sınıfa devam eden) öğrenci oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri; Okul Yaşam Kalitesi Ölçeği, Okula Aidiyet Duygusu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır. Tarama modelinde betimsel olarak yapılan çalışmada, okula aidiyet duygusu düşük ve yüksek olan öğrencilerin okul yaşam kalitesi algıları karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada okula aidiyet duygusu yüksek olan öğrencilerin okul yaşam kalitesi ölçeğinde daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ortaya çıkmış ve istatistiksel olarak da bu iki grup arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Alptekin (2011), üniversite gençliğinin toplumsal aidiyetini betimlemeyi amaçladığı çalışmasında verileri Konya ilindeki 912 öğrenciden elde etmiştir. Soru formuyla toplumsal aidiyete dolaylı bir şekilde etkisi olabilecek değişkenlere ulaşılmak istenirken, toplumsal aidiyetin tüm boyutlarıyla ilgili bulguların elde edilmesi amacıyla Topluluk Duygusu Ölçeği, Vatandaşlık Ölçeği ve Bireysellik-Ortaklık Ölçeği kullanılmıştır. Bulgular üniversiteye aidiyet düzeyinin, sahip olunan topluluk duygusu değerinin, bireyin ailesine olan bağlılığının, bireysel

özgürlük değerinin ve sosyal gruplara aidiyet düzeyinin artmasının toplumsal aidiyet değerini de artıracak sonucunu göstermiştir. Üniversitede öğrencilere yönelik düzenlenen sosyal etkinliklerin artırılmasının ve aynı bölümde farklı sınıflar arasındaki iletişimin güçlendirilmesine yönelik organizasyonların gerçekleştirilmesinin, öğrencilerin daha yüksek düzeyde üniversitesine ait olduğunu hissetmesini sağlayabileceği ortaya çıkmıştır. Araştırmada ayrıca öğrencilerin yaşları arttıkça dolayısıyla buldukları sınıf düzeyi yükseldikçe üniversiteye bağlılık hislerinin azaldığı ve aynı ilde ikamet eden öğrencilerin üniversiteye daha fazla bağlılık duyduğu dikkat çekilmiştir.

Uluslararası alanyazına bakıldığında ise Goodenow (1992) da *“School motivation, engagement, and sense of belonging among urban adolescent students”* adlı araştırmasında Amerikan kolejlerine devam eden gençler üzerinde çalışmış, öğrencilerin okula aidiyet duygusu puanlarına ait ortalamayı orta düzeyde bulmuştur. Öğrencilerin derslere teşvik edilmesinde öğretmenlerin ve okul yönetiminin rolünden de bahsedilen araştırma da öğrenci devamları ve motivasyonlarının da orta seviyenin üzerinde olduğu görülmüştür.

Afro Amerikan gençler üzerinde okula aidiyeti inceleyen Booker'ın (2014) *“Exploring school belonging and academic achievement in African American adolescents”* adlı araştırmasında yüksek olmamakla birlikte Afro-Amerikan gençlerin çoğunluğunun kendilerini okulunun bir parçası olarak hissettiğine dair bulgulara ulaşılmıştır. Okul başarısı ile okula aidiyet arasında bir ilişkinin olduğu da araştırma sonuçlarında belirtilmiştir.

Kişilerin bağlı oldukları örgüte kendilerini ne denli bağlı hissettiklerine ilişkin bir kavram olan aidiyet duygusu, örgütsel açıdan incelendiğinde bu kavram örgüte olumlu katkılar sağlamaktadır. Bireyin kişisel özellikleri, örgüte ilişkin algıları, çalışma şekli gibi kavramlar aidiyet durumuna ilişkin öncüller taşımaktadır (Bacızade, 2017). Aidiyetin örgütlerde başarıyı artırmak gibi bir vizyonu da vardır. Örgütsel aidiyet farklı örgüt tiplerindeki çalışmalara da konu olmuştur. Bacızade (2017) tarafından Trabzon'da yapılan *“Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlarda Kurumsal Aidiyeti Etkileyen Faktörlerin Analizi-Trabzon Vodafone Mağazaları Örneği”* adlı yüksek lisans tezinde, Trabzon ilinde Vodafone mağazalarında çalışanların aidiyet düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. 100 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen anket araştırması sonucunda, katılımcılar arasında, evli olanların, çocuk sahibi olanların, eğitim düzeyi yüksek olanların, yaşça büyük olanların aidiyet düzeylerinin yüksek bulunduğu belirtilmiştir.

Öztop (2014)'un *“Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi”* adlı araştırmasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı bünyesindeki toplam beş genel müdürlük, Rekabet Kurumu ve Konyaaltı Belediyesi personeli olarak toplam 5 farklı kamu kurumunda yaptığı kurumsal aidiyet algılarının değişim

üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçladığı çalışmasında veri toplamak amacıyla anket yöntemini kullanmış ve 479 kişiye anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda kurumsal aidiyet algısının örgütsel değişim üzerinde pozitif etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Cılız (2017) tarafından kamu kurumunda çalışan İSKİ Kadıköy Şubesi personelinin kurumsal aidiyet ile motivasyonları arasındaki bir ilişkinin var olup olmadığı ve katılımcıların demografik özelliklerinin kurumsal aidiyet ve motivasyonlarına göre bir farklılık olup olmadığının belirlenmesine yönelik yapılan araştırmaya 130 İSKİ personeli katılmıştır. Araştırmada iki değişken arasında yüksek seviyede bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca kurumsal aidiyet ile yaş, eğitim seviyesi, gelir durumu, görevde çalışma süresi, kurumda çalışma süresi gibi demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Keskin ve Pakdemirli (2016) tarafından mesleki aidiyet üzerine yapılan araştırmada Manisa ilinde hem kamuda hem de özel sektör çalışan imamlık, müezzinlik, vaizlik ve Kur'an kursu öğreticiliği yapan toplam 231 din hizmetleri ve eğitimi görevlisi katılımcılarla çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarında mesleki aidiyetin alt boyutlarından mekân aidiyeti hariç tutulduğunda araştırmaya katılan personelin aidiyet düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Genel olarak yapılan araştırmalara bakıldığında aidiyetin, toplumsal aidiyet, kurumsal aidiyet, mesleki aidiyet, okula aidiyet düzeyi değişkenleri olarak ilkökul öğretmenleri, üniversite öğrencileri, ortaokul öğrencileriyle ve kamu personeli ile çalışıldığı görülmüştür. Araştırmayı zenginleştirmek amacıyla diğer kurumlarda yapılan çalışmalar da incelenmiştir. Aidiyetin hangi değişkenlerle çalışıldığına baktığımızda ise örgütsel değişim, mesleki yeterlilik, okul yaşam kalitesi, iş motivasyonu, akademik başarı, öğrenci devamsızlık durumu ve örgütsel aidiyeti etki eden faktörler değişkenleriyle çalışıldığı görülmektedir.

Araştırmalar göstermektedir ki; eğitim sisteminin sistemin etkinliğini, kalitesini ve niteliğini belirleyen en önemli kurumu olan okullar, özellikler çocuklarımızın karakterlerinin düzenlenmesinde ve hayata hazırlanmasında yapı taşı olduğu ve önemli etkilerinin olduğu kabul edilen ilkökullardır (Himmetoğlu, 2014). Bu açıdan Araştırmamızın da ilkökullarda yapılmasının kıymetli olduğu düşünülmektedir. İlkokullar okul yöneticilerinin hem öğrenciler hem de öğretmenler ile uzun süre bir arada oldukları kurumlardır. İlkokullar kurum kültürünün oluşması için yeterli süreye sahip, örgütsel aidiyetin incelenmesi için geçirilen zaman ve çalışma süresi açısından da uygun olduğu okul türlerindedir.

Eğitimin kalitesinin artırılması, eğitim sisteminin istenilen hedeflerine ulaşılması açısından aynı okulda çalışan öğretmenlerin iletişimlerinin güçlü ve birlikte çalışma gerekliliği ile işe karşı geliştirdikleri tutum son derece önemli etkenlerdir. Bu bağlamda; müdürlerin

çalışanlara karşı takındıkları tutum, tercih ettikleri davranış biçimleri, okul içi faaliyetleri organize etme yöntemleri, öğretmenlerin okullarına duydukları aidiyet ve çalışma arkadaşlarıyla paylaştıkları amaç ve aralarındaki eş güdüm ve okullarını diğer okullardan farklı kılan okul kültürünü oluşturma da önemli birer yapı taşı olduğu düşünülmektedir.

2.3. Kültür

Üzerinde çokça konuşulup tartışılan bir kavram olan kültür, birçok bilim dalının ilgi alanına girmektedir. Voltaire'nin bireyin zekâ oluşumu ve gelişimi için kullandığı kültür kavramı zaman içerisinde sosyal bilimler alanında birey ve toplum ile ilgili bir kavram olarak kullanılmıştır (Şişman, 2002). Türk Dil Kurumu (2005) sözlüğünde kültür, "Tarihsel ve toplumsal gelişme süreci içinde oluşturulan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada ve yeni nesillere aktarmada kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü" olarak tanımlanmıştır.

Başaran (1991) kültürü, insan faktörü için tabiatın karşılayamadığı tüm ihtiyaçları karşılayan ve toplumlar tarafından oluşturulan, o toplumu birleştiren, nesilden nesile aktarımı sağlanan, sürekli değişim içerisinde olan değerler bütünü şeklinde tanımlamaktadır. Kültür, insanların doğaya kattığı tüm öğeler, insanın oluşturduğu ve yine insan tarafından kullanılan değerlerin tamamıdır (Açıkalin, 1998). İnsan topluluklarının geçmişlerinden bugüne kadar olan gelişim özellikleri, hayatta kalma ve hayatta kalmak için üretme, geliştirme ve sürdürme biçimleri ile birlikte yaşamak için oluşturdukları kurallar bütünü olan kültür, insan topluluklarının maddi manevi değerleri ve kurallarının tamamı olarak tanımlanmaktadır (Karadağ ve Özdemir, 2015).

Toplumları bir diğerinden ayırarak farklı yanlarını ön plana çıkaran ve kendi içerisinde toplumun özelliklerinden yola çıkarak o topluma karakter kazandıran ortak özellikleri barındıran anlamlar bütünüdür. Kültür, toplumun karakteri diye tanımlanır ve kuşaktan kuşağa geçer. Kültür ayrıca insanın içinde yaşadığı topluluk üyelerinin kabullendiği ve o topluma mal olmuş düşünce, teamüller ve olguların birleşimi olarak ifade edilmektedir (Çınar, 2013). Kültür içerisinde yaşadıkça öğrenilen ve gelecek kuşaklara aktarılacak olan kurallar bütünü, insanların birlikte yaşadığı toplumdan edindiği bilgiler, değerler, inançlar ve alışkanlıklardan oluşur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Kültür kavramına başka bir tanım getiren Taylor ise kültürü insanın toplum içerisinde sahip olduğu düşünceler, toplum ahlakı, etkinlikler, adetler ve göreneklerin tamamı olarak ifade etmektedir (aktaran Şişman, 2002).

Önceki tanımlamalarda da belirtildiği üzere kültür yaşayarak öğrenilen, bireylerin düşüncelerini yönlendiren ve davranış biçimlerini etkileyen, bireyin çevresi ve içinde bulunduğu topluluk tarafından şekillendirilen, kendine has kuralları, normları ve değerleri olan, gelecek

nesillere aktarılan değerler sistemidir. Her topluluk kültürünü kendi yaşama biçimlerinden ve özelliklerinden alır ve oluşturduğu bu kültürü yaşam şekline dönüştürür ve muhafaza eder. Dönüşerek gelişen toplum kendinden sonraki nesillere kültürünü miras olarak bırakmaktadır.

2.4. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürünü tanımlarken sosyal bilimler alanında kabul gören, belirlenen tek veya ortak bir tanım yapmak oldukça zordur. Çelik (2000) örgüt kültürünü tanımlarken örgütün değer ve inançlarını kültürün temelinde almış, bu öğeleri personele aktaranların ise seremoniler, semboller ve örgüt hikâye ve mitlerinin olduğunu ifade etmiştir. Örgüt kültürü, örgüt çalışanları tarafından paylaşılma ile birlikte örgütleri diğerlerinden farklı kılan faaliyetlerin tümü, tutum, inanç, değer, varsayım, kurallar ile örgüt çalışanlarının birbirleriyle etkileşimi ve örgütten beklentilerinin oluşturduğu sistemler bütünü olarak tanımlanabilir (Aslan, Bakır ve Özer, 2009). Yapılan araştırmalar örgütün kimliğini oluşturan birtakım değerler, inançlar, törenler, kutlamalar, semboller ve hikâyelerin meydana getirdiği örgüt kültürünü, çalışanların kurumlarında birlikte hareket etmeleri ve kurumsal kimliğin ön plana çıktığı, kurum hedefleri doğrultusunda çalışmanın olağan olduğu toplulukların meydana getirdiğini ifade edilmektedir (Balcı, 2002; Çelik, 2000; Şişman, 1993).

Alanında otorite olarak kabul gören ve bu alanda birçok araştırma yapmış olan Schein'e (1990) göre örgüt kültürü, bir topluluğun verimli ve etkili bir biçimde çalışması için gerekli olan mevcut ve yeni üyeler tarafından da kabul edilen, dışa karşı bütünleşme ve içsel uyumlaşmayı sağlamaya yönelik temel yaklaşımlar bütünüdür.

Kuruluş biçimleri nasıl olursa olsun, örgütler bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak ve kurumların kendi hedeflerini gerçekleştirmek üzere kurulurlar. Örgütlerin sahip oldukları hammadde ve insan gücünü verimli ve etkin bir şekilde hedeflerine hizmet edecek şekilde kullanarak başarıya ulaşmalarının altında; örgüt yöneticilerinin deneyim, birikim, yetenek ve hedefleri ile gerekli donanımları edinmiş olmaları yatmaktadır (Peker, 1995).

Tanımlamalar her ne kadar farklı araştırmacılar tarafından yapılmışsa olsa da örgüt kültürünün somut olmayan ve birbirini tamamlayan çok sayıda faktörden oluştuğu ve örgütün performansına etki eden ve biçimlendiren, bireylerin davranışlarına yön vererek belirli kazanımların edinilmesini sağlayan önemli bir rolü olduğu görülmektedir.

Kültür, çalışanların kendilerine tanımlanan görev ve sorumlulukları ne şekilde yapacaklarını, örgüt içindeki sorunlara nasıl yaklaşacaklarını, kararlar alınırken örgüt çıkarları doğrultusunda neler yapılacağını işaret eden, çalışanların diğer personelle iletişimini kurallar, ritüeller ve tutumlar ile şekillendiren önemli bir kavramdır (Çelikten, 2006). Bireyler arasındaki

etkileşimi kuvvetlendiren kültür, örgüt içi iletişim sayesinde ortak değerleri yükseltir ve hedef koyucu ve gösterici özelliği ile örgütü topluma bağlarken, bireyleri de örgütün hedefleri doğrultusunda örgüte ve birbirlerine bağlar.

Önceden belirlenen hedeflere ulaşma yolunda zemin oluşturan örgüt kültürü, kurumun işleyiş biçimini ve uygulamaların çıktılarını etkileyen, örgütün performansına direkt veya dolaylı bir şekilde katkı sağlayan, örgüte karakter ve kimlik veren bir unsurdur (Bayrak, Kök ve Özcan, 2012). Toplumun ortak inançları ile kurumların nihai hedeflerinin bir birleşimi olarak tanımlanan örgüt kültürü, toplumun ve örgütün hedefleri doğrultusunda hareket eden çalışanların birlikte hareket etmeleri ile güçlenmektedir (Berberoğlu ve Diğerleri, 1998).Yapılan araştırmalar kurumları diğerlerinden farklı kılmamanın, personelin davranış ve düşüncelerini yönlendirmenin, kurumdaki çalışanlara ortak bir kimlik oluşturma ve çalışanların birbiriyle kaynaşarak verimli ve etkili çalışmalarını sağlamanın örgüt kültürünün en önemli hedefleri arasında olduğunu belirtmektedir.

2.5. Okul kültürü

Eğitim sistemi okullar aracılığıyla kendinden beklenen rolü yerine getirmektedir. Okulların iyi yapılandırılması ve işletilmesi, üstlendikleri rollerin başarıyla gerçekleştirilmesi, gelecek nesillerin yetiştirilmesinde önemli rol oynayan okul için en önemli görevlerdir (Bayram, 2005). Eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü ve eğitim yönetimi disiplininin en yaygın şekilde uygulandığı kurum ya da örgütler okullardır. Bireyi topluma kazandırmak için ihtiyaç duyulan, önceden planlanmış programların uygulandığı okullar, toplumun beklediği hedef kazanımları öğrencilere aktarmak için çeşitli eğitim yöntemleri uygulamaktadır (Erden, 2004). Öğrenciler, öğretmenler ve yöneticilerin yanı sıra velilerin de katılımıyla bir eğitim topluluğu konumunda olan okul, çeşitli bilgilerin, becerilerin ve önceden belirlenmiş kazanımların, belirli amaç ve programlara göre düzenli ve planlı bir şekilde öğretildiği ve kazandırıldığı eğitim kurumlarıdır (Açıkalın, 1998; Balcı, 2002).

Toplumların kültürel mirasının aktarılmasında önemli ve vazgeçilemez işlevlere sahip olan okul, eğitimlerini tamamladıklarında hayata atılacak olan öğrencilerin eğitimin ve toplumun gerektirdiği rolleri başarı ile yerine getirilebilmelerinde kilit rol oynamaktadır. Toplumların değer ve inançlarını yansıtan okullar, toplumun kültürel özelliklerini belirli çerçevelerle öğrencilere aktarmaktadırlar. Okulu içinde bulunduğu toplumdan ayrı bir yapı gibi değerlendirmek ve soyutlamak mümkün değildir. Aksine okullardan kültürün yenilenmesi ve sürdürülmesine yönelik beklentiler de vardır (Karadağ ve Özdemir, 2015).

Okulun evrensel amaçlarından olan kalıcı izli davranış ve tutum kazandırabilmek, bireyin sosyalleşmesini sağlamak, toplum kültürünü genç kuşaklara aktarmak için güçlü bir örgüt kültürüne sahip olması gerekmektedir (Terzi, 2000). Buradan hareketle Ayık ve Ada (2009) okul kültürünü şu şekilde tanımlamaktadır: okul öğrencilerinin iletişim ve eğitim yoluyla paylaştığı ve taşıdığı değer, inanç, tören, efsane, saygı, ideoloji, norm ve simgeleri benimsemeleri sonucu oluşan, okula özgü değerler sistemi, örgütsel anlam ve semboller bütünüdür. Okul kültürü örgütün değerleri vasıtasıyla çalışanlar arasındaki iletişimi güçlendirmek, personele görev tanımlarını belirginleştirmek ve okul çalışanları tarafından paylaşılan bir aidiyet duygusu oluşturmak için sembol, hikâyeler ve uygulamaları içermektedir.

Okuldaki değer ve inançların yansımaları olan semboller sayesinde kurum bir kimlik kazanmaktadır. Okul tarihinin çalışanlar tarafından paylaşılması olarak tanımlanan hikâyeler, okulun ortak bir tarihinin var olmasıyla kurumsal aidiyeti de artırmaktadır. Güçlü okul kültürü oluşturmuş eğitim kurumlarında bu anlatılan sembol ve hikâyeler öğrencilerin öğrenmeye istekli olmalarını ve çalışanların okula karşı tutumlarının olumlu yönde olmasını sağlar, motivasyonlarını artırır ve okulun amaçlarına ulaşmasında önemli görevler üstlenmelerine etki eder (Çelikten, 2006).

Araştırmalarda okul kültürü ile ilgili olarak üzerinde durulan noktalardan biri de zayıf ve güçlü okul kültürü özellikleridir. Okul kültürünün güçlü bulunduğu okullara bakıldığında, öğretmen davranışlarının öğretmeye istekli, öğrencilerin de motive oldukları görülmektedir. Cheng (1993), okul kültürün güçlü olduğu okullarda öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olduğunu belirtmektedir. Bir okulda etkili öğrenme süreçlerinin gerçekleşebilmesi, o okuldaki kültürün oluşturulma düzeyiyle alakalıdır. Aynı zamanda okul kültürünün güçlü olduğu okullarda üyelerin belirsizlik karşısında birlikte hareket ettikleri, birbirlerine karşı şeffaf oldukları, karşılıklı güvene dayalı bir ilişki içinde oldukları ve beraberce hareket ettiklerini ifade etmektedir.

Okul müdürleri; okulun işleyişini planlayan, öğretim programlarının uygulanmasında sorumlu olan, toplumun kültürel değerlerini göz önünde bulundurarak, okul kültürünün geliştirilmesindeki kritik özellikteki kişilerdir (Balci,2002; Çelik, 2000). Okul müdürleri okulda bulunan kültürü şekillendirirken, okuldaki geçmiş kültürü ve hâlihazırdaki durumu gözlemleyerek içerisinde gizlenmiş olduğunu düşündüğü önemli ayrıntıları anlamlandırarak, çalışanlar için doğru ve güzel olandan yola çıkarak daha iyisini ortaya koymak, örgüt için verimli çalışmaları destekleyerek, verimli ve kullanışlı olmayan kültür öğelerini ise değiştirerek, okullarında pozitif bir okul iklimi oluşturmaya çalışmaktadırlar (Çelikten, 2006). Hem okullar hem de okul personeli yönünden okul kültürünün kritik özellikleri bulunmaktadır. Okul

kültürünün personelin davranışlarını düzenlemesi açısından örgüte olumlu katkıları bulunmaktadır. Okul kültürü okullardaki işleyişlerde bulunan belirsizliklerin minimuma indirilmesi, personele, iş tanımlarının açık hale getirilmesi güçlü bir okul kültürü oluşturma açısından da son derece önemlidir (Özkalp ve Kirel, 1996).

Bu bilgiler ışığında inanç, değer, davranış kalıpları, etkinlikler gibi okul kültürünü oluşturan bu öğeler belirli bir sistematik oluşturduğundan ve her bir öğenin diğerlerini etkilediğinden bahsetmek mümkündür. Okul içinde çalışanların tümü tarafından oluşturulan ilişkiler başka bir deyişle örgüt içi iletişim biçimleri ve bu iletişimin kalitesi de dolayısıyla okul kültürünü etkileyecektir. Bir okulda çalışanların tümü ile görev, planlama ve diğer rutin işler için iletişime geçen okul müdürlerine de hedeflere ulaşabilmek, doğru ve etkili iletişim kurabilmek, okul kültürünü iyi anlamlandırıp ve yorumlayabilmek için önemli görevler düşmektedir.

2.6. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerini

Amaçlarının ne olduğu fark etmeksizin tüm örgütler, insanların bazı ihtiyaçlarını karşılamak için kurulmaktadır. Örgütler ve kurumlar sahip oldukları madde ve insan kaynaklarını verimli ve dinamik bir şekilde kullanarak amaçlarına ulaşmayı hedefler. Bu hedefe ulaşmak içinse yöneticilerin gösterdiği performans, bilgileri ve becerileri de örgütün işleyişi ve uyum içinde çalışması açısından oldukça önemlidir (Erkmen ve Ordun, 2001). Okul müdürlerinin de okullarındaki hâkim kültürü çok iyi bilmeleri, öğrencilerin ve öğretmenlerin gelişimleri ve kuruma faydalı olabilmeleri için karşılaşılabilecekleri sosyal, kültürel ve akademik engelleri iyi kestirebilmelerinin önemli olduğu söylenebilir. Okul kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi için de bütün bu paydaşların ortak noktada birleştirilerek, aynı amaç için güdülenmesinin sağlanmasında da kurum liderleri olan okul müdürlerinin etkisinin önemli olduğu düşünülmektedir. Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin literatür, çalışmamızın amaçları doğrultusunda incelenmiştir.

Günümüz eğitim sisteminde okul örgütünün hedefi, aktif katılım sağlayabilen, yaratıcı ve stratejik düşünebilen, özgür iradesiyle hareket edebilen, beden ve ruh sağlığı yerinde, kendi hedefleri olan ve bu hedefler doğrultusunda hareket eden, okulun kültürünü ve hedeflerini özümsemiş bireyler yetiştirmektir (Bütün 2015). Okullarda hedefler doğrultusunda kaynakların verimli şekilde kullanılması okul müdürlerinin iradesi ve idaresinde olup, okul müdürlerinin vizyon, misyon ve kabiliyetleri ölçüsünde gerçekleşmektedir. (Acar, 2004). Müdürler okulların nitelikli ve etkili bir hizmet vermesinde, diğer paydaşlara ve çalışanlara karşı birinci dereceden sorumlu olan yöneticidir. Cemaloğlu (2013) okul müdürlerinin, liderlik özellikleri ve davranış biçimlerinin okulun etkinliği ile direkt ilişkili olduğunu, okulun vizyon ve misyon sahibi bir kurum

olmasında kilit role sahip olduğunu belirtmektedir. Her toplulukta olduğu gibi okullarında kendilerine özgü oluşturdukları bir kültürel birikimleri bulunmaktadır. Örgüte ait olan bu değer, inanç ve normların bileşimi olan okul kültürü her okul için biricik ve tektir (Özdemir, 2012). Bu kültürün oluşumu farklı örgütsel değişkenlerin bir araya gelerek oluşturdukları sonuçlardır. İletişim (Gizir ve Fakiroğlu, 2019), okul müdürünün yönetim şekilleri ve süreçleri (Erkmen ve Ordun, 2001), öğretmen tutumları (Karayağız, 2018), örgüt içi iletişim (Şişman, 1994) gibi örgütsel davranışların birbiri ile etkileşimleri sonucu, okulların kültürleri birbirinden farklılaşır. Olumlu ve çalışanlar tarafından benimsenmiş okul kültürünün, personel üzerinde motivasyon, uyum, istihdam süresi, performans, başarı ve aidiyetleri üzerinde önemli etkileri olduğu bilinmektedir (Karayağız, 2018).

Yöneticiler, okul kültürünün oluşturulması bakımından direkt ya da dolaylı olarak etkin olan personellerdir. Okula kaynakların oluşturulmasında, okul içi uygulamalarda, personelin ödüllendirilmesinde, kurallar ve benzeri uygulamalarda oluşan kültüre doğrudan ve formal olarak etki ederler (Buluç, 2013). Okul kültürünün de bu nedenlerle okulunda eğitim, öğretim ve diğer işlerle ilgili uygulamaları bilen ve buna göre uygulayan okul müdürlerinin sahip olduğu liderlik özelliklerine göre şekillendiği söylenebilir. Buldukları pozisyon icabı okul müdürleri, kurumdaki uygulamalara liderlik yapmak ve etkinlikleri yönetmek, çalışanlara destek olmak ve gerektiğinde kurumun hedeflerini gözeterek gerekli riskleri almak zorundadırlar (Çelikten, 2006).

Örgütü oluşturan mekanizmaların çoğu örgüt kültürünü oluşturmada etkili olmasına rağmen, Schein'e (1992) göre örgüt kültürünün başlamasında ve sürdürülmesinde en önemli öge kurucunun etkisidir. Bir okul müdürü hoşnut olduğu bir uygulamayı ya da normu okuluna entegre edebilir, fakat başka bir okulda uygulanan bir uygulama okul müdürünün değer vermediği bir uygulama ise bu okulun programına kolay kolay eklenemez. Okul müdürleri çalışanların hedef davranışları sergilemeleri için, teftiş, ödüllendirme ve cezalandırma sistemi, onure etme gibi birçok yolu deneyebilir. Okul kültürünün oluşturulmasında okul müdürlerinin bireysel özellikleri ve davranış biçimleri de son derece önemli bir olgu olmaktadır. Okulların kültürel yapılarını öne çıkaran ve onları birbirinden ayırarak farklı özelliklerini ortaya koyan araştırmalara bakıldığında, okulların fiziki özellikleri bir kenara, yöneticilerin çalışanlarla ve öğrencilerle iletişim şekillerinin okul kültürünü oluşturduğu ileri sürülmektedir (Bilgin, 2009).

Millî Eğitim Bakanlığı (2018) 2023 Vizyon Belgesinde okul müdürleri için şu ifadeler kullanılmıştır;

“Okul, çağın ihtiyaçlarına uygun gerçek kimliğini bulduğunda o kurumda ekip olma, üretme ve insanlık bilinci artacaktır. Bu süreçte en kritik aktör okul yöneticisidir. Yönetici hem okulun mevcut kapasitesini yok edebilecek hem de çok sınırlı imkânlardan hayal ve hayat üretebilecek kişidir. Okulun kimliğini

bulma aşamasında her okul, yöneticisi kadar okuldur. Bu nedenle yetkinin ötesinde okul yöneticisinin okuldaki çocuktan veliye kadar güvene ve uzmanlığa dayalı etki gücü belirleyicidir. Bu etki gücünün rolü yalnızca eğitim planındaki unsurlar için değil aynı zamanda öngörülemeyenlerin yönetilmesinde de önemlidir.” (s.21)

Görüldüğü üzere okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmada önemli bir etkileri olduğu ortaya çıkmaktadır. Okul müdürü, personelin çalışma şartları, okulun fiziki yapısının eğitim öğretime hazır hale getirilmesi, mevcut kaynakların kullanımı ve benzeri konularda birinci derece yetkili ve sorumlu olduğundan okul kültürünün oluşturulmasında da önemli bir etkiye sahiptirler. Okul müdürlerinin, okulların hedeflerine ulaşmayı sağlamak adına, öğretmenlerini dinleyerek, onların değerlerini dikkate alarak, çalışanların ilgi ve ihtiyaçlarını karşılayacak çözüm yollarını bulma şeklinde tutum geliştirmeleri okula hâkim olan kültürün şekillenmesi ve öğretmenlerin kendilerini rahat hissetmesi açısından oldukça önemlidir. Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ve algılanan örgütsel aidiyeti öğretmen görüşlerine göre belirleyen çalışmaların sınırlı sayıda olması da böyle bir araştırmanın gerekliliğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

2.6.1. Okul Kültürü ile ilgili Alanyazın Araştırmaları

Örgütlere kültürel açıdan bakıldığında, okul öğrencilerin estetik anlayışlarını, bireysel yaratıcılıklarını geliştirmek için katkıda bulunmakla birlikte, öğretmenlere de önemli görevler yüklemektedir. Bu görevlerle birlikte öğrencilerin toplumsal inanç ve normlar ile sosyalleşmeleri beklenmektedir. Okulların işlevsel bir diğer özelliği de kültür taşıyıcı örgütler olarak görülmeleridir.

Alanyazına bakıldığında okul kültürü üzerine literatürün çok geniş olduğu görülmektedir. Bu kısımda araştırmamızın değişkenlerinden biri ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının belirlenmesi olması nedeniyle öncelikle okul kültürünün ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre çalışıldığı araştırmalar incelenmiştir. İkinci kısımda ise okul yöneticileri ile okul kültürünün birlikte çalışıldığı ve okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerinin önemini yansıttığı araştırmalara değinilmiştir. Devamında ise yöneticiler ve öğretmen algılarına göre okul kültürünün çalışıldığı uluslararası alanyazın incelenmiştir.

Kurt'un (2016) ortaokul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin okul kültürüne etkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, yönetici inovasyon yeterliliği ile okul kültürüne ilişkin öğretmen görüşleri açısından toplam ölçekler arasında ve ölçeklerin alt boyutlarında orta ve yüksek düzeyde, pozitif yönlü, çeşitli ilişkiler ortaya çıkmıştır. Kadioğlu (2018) tarafından yapılan

eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi adlı araştırmaya göre öğretmenlerin okul kültürü algısı ile iş doyumları düzeyleri arasında doğrusal ilişki, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bilgin (2018), Aydın ili Efeler ilçesinde bulunan 22 adet resmi lisede yaptığı araştırmasında lise öğretmenlerinin işyeri arkadaşlık ve okul kültürü algıları arasında nasıl bir ilişki olduğunu açıklamaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda ise, işyeri arkadaşlık algısının okul kültürü algısı ile orta düzey, pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Türkiye'deki önemli okul kültürü çalışmalarından biri olan Şimşek (2003)'in doktora çalışmasında, öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; okulların %19'unun güçlü kültüre, %75'inin güçlü fakat geliştirilmesi gereken kültüre ve %6'sının vasat kültüre sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Okul müdürlerinin %25'inin üst düzeyde etkili iletişim becerilerine ve %75'inin etkili fakat geliştirilmesi gereken iletişim becerilerine sahip oldukları belirlenmiştir. Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmadığı fakat eğitim düzeyi, öğretmenlik kıdemi ve buldukları okullardaki görev sürelerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt kültürü, okulların stratejilerini ve hedeflerini belirleyip geliştirmesinde payı en büyük olan olguların başında gelmektedir. Denenip başarılı oldukları ve araştırmalarda önerildiği üzere kullanılan yöntem ve davranışlar okul yöneticilerine ışık tutmakta iken, okul toplumu tarafından beğenilmeyen uygulamalar ise sorun yaratacağından yönetim tarafından uygulamadan kaldırılmaktadır. Şirin (2011) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarında çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü ölçeği toplam puanları ile örgütsel sinizm ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bilgiler ışığında güçlü okul kültürüne sahip okullarda çalışan öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz tutumları azalmaktadır denilebilir. İlgili başka bir araştırmada Altıntop (2010), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin değişime karşı tepkileri ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmadan sonuç olarak, öğretmenlerin değişime karşı tepki türü ile okul kültürü tipi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sezgin (2010) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile okul kültürü arasındaki ilişkileri incelemiş; okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı

olup olmadığı sorusuna cevap aramıştır. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık biçimlerinin okul kültürünün destek, başarı ve görev boyutları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Devam bağlılığı ise bürokratik okul kültürü ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkilidir. Regresyon analizi sonuçları, destek ve görev kültürü değişkenlerinin öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılığını pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığını ortaya koymuştur.

Demirtaş ve Ekmekyapar (2012) tarafından Elâzığ ilinde öğretmenlere uygulanan araştırma sonuçlarına göre öğretmenler tarafından algılanan kültürün işbirlikçi, olumlu ve destekleyici olarak algılandığı ortaya çıkmıştır. Değerlerle yönetim ile okul kültürü değişkeninin pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunurken, okul müdürlerinin yönetim uygulamalarının okul kültürünü olumlu düzeyde yordadığı araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. Güngör'ün (2019) öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki adli yüksek lisans tezinde ise öğretmenlerin okul kültürü algılarının destek, görev ve başarı alt boyutlarında ortalamanın üstü düzeyde, bürokratik kültür alt boyutunda ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Önsal (2012) resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin görüşlerine göre; okulların kültürü güçlü fakat geliştirilmesi gereken düzeyde, okul müdürlerinin de iletişim becerilerinin etkili fakat geliştirilmesi gereken düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Ayrıca okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişkilere dair öğretmen görüşlerinin, okul türlerine, cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine, görev sürelerine, eğitim durumlarına ve görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayılarına göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Her örgüt bir kültüre sahip olduğu gibi, okulların da kendilerine özgü bir kültürleri vardır. Etkili okul, değerleri ve inançlarıyla ya da kültürel özellikleriyle eşleşebilen okuldur (Eyüpoğlu, 2006). Okul kültürü değişkeninin yönetici görüşlerine göre değerlendirildiği çalışmalar da alanyazında önemli bir yer tutmaktadır. Ayık ve Ada (2009) yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu, okul kültürü ile ilgili görüşlerin yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı fakat

görev türü, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi ve branşlara göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aslan ve arkadaşları (2009) nitel bir araştırma ile okul kültürüne ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda, katılımcıların okul kültürünü tanımlarken ağırlıklı olarak okuldaki insan ilişkilerinin niteliği ve değişime açık olma, adil kurumsal işleyiş gibi olumlu bazı kurumsal özellikleri vurguladıkları belirlenmiştir. Okul kültürüne ilişkin bu olumlu görüşlerin yanı sıra bir okul yöneticisi, okul dışından görevlendirme ile gelen öğretmenlerin okul kültürü üzerindeki olumsuz bazı etkileri (örneğin; okula uyumda yaşanan sorunlar) olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar güven, sevgi-saygı, iş birliği ve hedef birlikteliğini paylaşılan ortak değerler olarak belirtmişlerdir. Okullarda paylaşılan bu değerlerin genellikle örgüt içi iletişim ya da örgütsel sosyalleşme aracılığı ile aktarıldığını ifade etmişlerdir.

Şişman'ın (1994) Eskişehir'de ilkökul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin okullardaki uygulamalara bağlı olarak nasıl bir okul kültürü oluşturulduğuna ilişkin yapılan araştırmasında, yönetici ve öğretmen görüşlerine insan ve çevre ilişkileri bakımından oluşturulan okul kültürü algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre okullarda olması gereken kültürün gelişmeci ve uzlaşmacı bir kültür olması konusunda yönetici ve öğretmenlerin hem fikir oldukları söylenebilir. İpek (1999) tarafından liselerdeki örgüt kültürünün ve öğretmen ilişkisinin belirlenmesi adına Ankara iline bağlı 5 merkez ilçede (Altındağ, Mamak, Keçiören, Yeni Mahalle, Çankaya) yapılan ve yönetici, öğretmen ve öğrenci görüşlerinin alındığı araştırmada tüm örgütsel kültür ve alt boyutlarının (güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü) devlet liseleri ile özel liseler arasında anlamlı farklılıklarının bulunduğu tespit edilmiştir. Örgüt kültürünün istatistiksel açıdan anlamlı bulunan bu farklılığın devlet liselerine oranla özel liseler aleyhine tüm alt boyutlardaki algılarda daha üst seviyede gerçekleştiği görülmüştür. Benzer şekilde Terzi'de (1999) Ankara ilinin merkez ilçelerinde yaptığı özel ve devlet liselerindeki örgütsel kültürün incelenmesi ile ilgili araştırmasında, örgüt kültürü yapısının incelenmesini amaçlamış ve bu yapının yönetici ve öğretmen görüşlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemeye çalışmıştır. Araştırma da ayrıca yönetici ve öğretmenlerin demografik özelliklerinin örgütsel kültür algıları açısından anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı da incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre özel ve devlet liselerindeki örgüt kültürü algıları birbirine benzer özellikler gösterse de özel liselerin pozitif yönde daha olumlu ve güçlü bir kültüre sahip olduğu belirlenmiştir.

Uluslararası alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında ise; Hobbs (2001) olumlu bir okul kültürü oluşturmak ve bu kültürü sürdürmek için kullanılan stratejileri belirlemeyi

amaçlamıştır. Araştırmada şu soruya cevap aranmaktadır: İlköğretim okulu yöneticileri okullarında öğrenci başarısını arttıracak olumlu bir okul kültürü oluşturmak ve bunu sürdürmek için hangi stratejileri kullanmaktadır? Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve tek vaka çalışması olarak desenlenmiştir. Okulun üyeleri ve ailelerle görüşmeler yapılmış, yapılandırılmış gözlemler kullanılmış ve okula ait dokümanlar ve kayıtlar incelenerek veriler elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okulunun kültürünü etkilemek isteyen bir okul yöneticisinin kullanabileceği temel stratejiler şu şekilde sıralanmıştır: sahip olduğu değer ve inançları davranışları aracılığıyla okulun diğer üyelerine iletmek, öğrencilerle ve okul personeliyle kişisel bağlantılar kurmak ve örgütün tarihine ve geleneklerine özen göstermek.

Kelley ve Diğerleri (2005), araştırmasında okul müdürlerinin öğretmenlere etki ettiği, bu etki sonucunda görüşlere açık ve değişime önder olan okul ortamı oluşturduğu, başarılı bir okul iklimi elde edildiği sonucuna varmıştır. Cheng'in (1993) Hong Kong merkezli yaptığı araştırmasında müdürlerin liderlik özelliklerinin güçlü olmasının okul kültürünü anlamlı bir şekilde etkilediğini, ayrıca örgütsel kültürleri güçlü olan okullarda görev yapan öğretmenlerin işe iş doyum ve motivasyonlarının daha yüksek olduğunu belirtilmiştir.

McMurray (2003) çalışmasında örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma, örgüt kültürünün nasıl geliştiğini ve örgüt kültürü ile örgüt ikliminin nasıl iç içe geçtiğini açığa çıkarmıştır. Görüşmelerde katılımcılara; örgütün işleyişini diğerlerinden ayıran özellikler olup olmadığı, kararların nasıl alındığı, örgütte başarılı olmak için neler yaptıkları, çalıştıkları yeri nasıl tanımladıkları, ne tür problemler yaşadıkları, örgütsel hikâye veya efsanelerin neler olduğu gibi sorular sorulmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlar örgütte, liderlik kültürünün baskın olduğunu göstermektedir. Buna göre; liderlik kültürüyle uyumlu alt kültürlerin olduğu örgüt birimlerinde, örgüt iklimine yönelik özelliklerin olumlu algılandığı ve liderlik kültürüyle uyumsuz alt kültürlerle sahip birimlerde örgüt iklimine yönelik özelliklerin olumsuz algılandığı görülmüştür.

Mattingly (2007) okul iklimi, okul kültürü, öğretmen yeterliliği, ortak yeterlilik, öğretmenlerin iş tatmini, yıllık eğitim bağlamında işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi bağlamında bir araştırma yapmıştır. Katılımcıların e-postalarına araştırmaya katılmak için gönderilen davetlerin eklerinde yer alan anket formları aracılığıyla araştırma verileri toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; araştırmanın tüm değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı olumlu yönde ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. Okul iklimi, okul kültürü, öğretmen yeterliliği, toplam yeterlik, öğretmenlerin iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasında orta ile yüksek düzey arasında değişen olumlu ilişkilere rastlanmıştır.

Mauseth (2007) tarafından yapılan çalışmada, okullarda algılanan örgütsel destek ile okul kültürü türü ve öğretmenler için pratik, duygusal ve davranışsal sonuçlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bu çalışmada, okul kültürü türünün algılanan örgütsel destek ile olumlu işyeri çıktıları arasındaki ilişkideki arabulucu rolünü daha yakından incelemek amaçlanmıştır. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı, iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarından uyum davranışı arasında güçlü düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

Herndon (2007) hizmetkar liderlik, okul kültürü ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkileri incelemeyi ve analiz etmeyi amaçladığı araştırmasından elde edilen sonuçlar şunlardır: Okul yöneticisinin hizmetkar liderlik özelliklerinin okul kültürünün boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Okul yöneticisinin hizmetkar liderlik özellikleri öğrenci başarısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Okul kültürü öğrenci başarısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Okul yöneticisinin hizmetkar liderlik özellikleri ile okul kültürü boyutlarının birleşiminin öğrenci başarısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Okul kültürü üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, yöneticilerin, sınıf ve branş öğretmenlerinin yanı sıra öğrencilerin görüşlerinin alındığı araştırmalara da rastlanmıştır. Ulusal ve uluslararası alanyazında okul kültürü ile yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri, iş doyumunu, öğretmenlerin iş yerindeki arkadaşlık algıları, örgütsel değişim, okulların etkililiği, liderlik, örgütsel destek, öğretmen yeterliliği, iş tatmini, okul müdürlerinin iletişim becerileri, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, iş tatmini, örgütsel destek ve öğrenci başarısı arasında bir ilişkinin olup olmadığı ve ilişkinin yönü üzerine araştırmaların bulunduğu görülmektedir.

Elde edilen bilgiler ışığında okul kültürünün birçok değişkenle çalışıldığının görülmesi, günümüzün eğitim öğretim faaliyetlerinde güçlü bir okul kültürünün ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Görüldüğü üzere okul kültürü, kurumun değerlerinin, sosyal ve ekonomik seviyesinin paydaşlar tarafından bilinmesi ve paydaşlar ile ilişkisi hakkında bilgiler vermektedir. Bu açıdan bakıldığında okul kültürü okulu bilinir ve tahmin edilebilir kılan, değerli olmasını sağlayan, seviye kazandıran ve toplumsallaştıran önemli olgulardan biridir. Öğretmenlerimizin özelliklerine bakıldığı zaman yaşam biçimleri, tecrübeleri ve diğer özelliklerin benzer nitelikte olduğu düşünülmektedir. Ancak hiçbir bireyin bir diğeriyle davranış ve düşünce biçiminin aynı olmayacağı bilinmektedir. Eğitim öğretim faaliyetlerinin merkezinde yer alan öğretmenlerin özellikle öğrencileriyle 4 yıl boyunca birlikte kalan, okul kültürü oluşumunda önemli birikimleri bulunan ilköğretim öğretmenlerinin okul kültürünü nasıl algıladıklarının tespit edilmesi, bu açıdan

bakıldığında toplumun geleceği olan öğrencilerin eğitim öğretimlerine ve dolayısıyla yaşamlarına katkı sağlaması açısından oldukça değerli olduğu düşünülmektedir.

2.7. Okulların Sosyoekonomik Seviyeleri, Örgütsel Aidiyet ve Okul Kültürü

Eğitim öğretim faaliyetleri yürütülürken eğitim sürecinin en önemli paydaşlarından bir tanesi de okulların soysal çevreleridir. Okullar ait oldukları sosyal çevre ile etkileşim halindedirler. Okulların önemli bir dış paydaşı da okulun bulunduğu çevre, hinterlant alanına giren velilerin özellikleri ve yaşadıkları hayat biçimi, sahip oldukları özelliklerdir. Okulların vizyonlarını belirlemede etkili olan bu faktör sosyoekonomik seviye olarak adlandırılabilir.

Okulların hedeflerine ulaşmasında velilerin gelir düzeyleri, eğitim durumları, eğitime bakış açıları ve okuldan beklentileri gibi özellikleri son derece önemli ve belirleyici bir faktördür (Tiken, 2019). Bu da yöneticilerin okul kültürünü oluştururken dikkat etmesi gereken durumların başında gelmektedir. Velilerden maddi ve manevi gerekli desteği gören okul yöneticileri, planladıkları eğitim uygulamalarını daha rahat gerçekleştirir, okulun eğitim öğretim faaliyetlerinde belirtilen hedeflerine ulaşmasında planlamış oldukları okul kültürünü gerçekleştirme çalışmalarında daha rahat hareket edebilirler.

Ebeveynlerin sosyoekonomik seviyelerinin hayata dair bakış açılarını etkilediği, böylece çocuklarının hayata dair bakış açılarını şekillendirdikleri ve öğrencilerin kendine güven, problemlerle başa çıkma gibi özelliklerini de etkilediği görülmektedir (Kotaman, 2008). Anne ve babaların eğitim düzeylerinin ve iş ile özel hayatındaki istikrarın iyi olması hem ailenin ekonomik durumuna hem de çocukların düzenli bir aile ortamında büyümelerini sağlamakta bu da çocukların uygun standartlarda eğitim öğretim görmelerine imkân sağlamaktadır. Ebeveynlerin hem direkt hem de sosyoekonomik seviyeler bakımından çocuklarının eğitim öğretim süreçlerine dâhil olmaları sonucu, çocukların akademik başarılarının arttığı ve istekli öğrenciler oldukları yapılan birçok araştırmada da ifade edilmektedir (Kotaman, 2008). Okula daha pozitif bakan, daha önem veren ve daha hazır gelen çocukların olduğu sınıflarda görev yapacak olan öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini daha kolay ve daha içten yapmalarını sağlamalarında önemli bir faktör olarak görülebilir. Böylece öğretmenler okullarına bakış açılarını değiştirebilir, görevlerini ve eğitim öğretim uygulamalarını daha rahat geçirdikleri varsayıldığında okula yönelik daha olumlu düşünceler geliştirebilecekleri söylenebilir.

Bireylerin çevre ile etkileşimleri ve kendilerini geliştirmek için yaptıkları yatırımlar sonucu hem hayata bakış açıları değişir hem de sosyal sermayeleri artar. Kişisel birikimleri ve farkındalıkları artan bu bireylerin ailelerini ve çevrelerini de olumlu yönde etkiledikleri düşünülmektedir. Böylece öğrencilerini gönderdikleri için bir ilişkiye sahip oldukları okul

örgütlerinin de öğretmen ilişkileri, veli toplantıları, veliler arası ilişkiler, etkinlikler gibi uygulamalar okulların soysal sermayeleri üzerinde farklılıklar oluşturmakta, artırmakta ve geliştirmektedir (Şaban, 2011; İnci, 2015). Bu şekilde ele alındığında velilerin okulun eğitim öğretim süreçlerine katılmaları ile okulun sosyoekonomik seviyelerinin gelişmesi ve sürdürülmesi arasında birbirini destekleyen bir ilişkiden söz edilebilir. Ebeveynlerinin eğitim öğretim süreçlerine dâhil oldukları okullarda öğrenci ve öğretmen başarısı açısından olumlu sonuçlar alınabilmekte ve bu sonuçlar okul açısından etkili kazanımlara dönüştürebilmektedir (Tiken, 2019).

Alanyazın incelendiğinde veli katılımı ve öğrenci başarısının yüksek olduğu okullarda velilerin eğitim durumları, gelir dağılımları gibi değişkenlerin etkili olduğu görülmektedir. Sosyoekonomik seviye olarak adlandırdığımız bu kavramın yüksek olduğu okul ortamlarında öğretmenlerin okulla ve aileler ile iyi ilişkiler kurdukları görülmekte, okula ait olumlu düşünceleri geliştirmekte, okula ve öğrencilere yönelik çalışmaları artmaktadır (Tiken, 2019). Sosyoekonomik seviye içerisinde bireyin çevre ile etkileşimini, bit topluluğu, topluluk içerisinde insanların konumunu belirleyen, sosyal ihtiyaçlarını ve beklentilerini ifade eden “sosyo” ve yaşamak için gerekli maddi karşılıkları içeren ve bu maddi kazanımlar karşılığında hayatlarını yaşama şekillerini belirleyen “ekonomik” kelimelerinin birleşmesinden oluşan bir kavramdır (Püsküllüoğlu, 1995; Avşar ve Diğerleri, 2014). Araştırmamızdaki sosyoekonomik seviye kavramı bireylerin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini ifade eden, topluluk olarak düşünüldüğünde bireyler ve okullar için toplumsal ve ekonomik yapı içerisinde kimlik niteliği taşıyan bir değişken olduğu söylenebilir. Anne ve babaların ekonomik seviyeleri yani ailenin ortalama aylık geliri, yaşam standartları; anne babanın eğitim durumu, okuyan kardeş sayısı, dersane ve kursa gitme, kurs süresi, kurs ücreti, okul aile iş birliği, aile desteği ve yaşanan yerleşim biriminin gelişmişlik düzeyi çocuklarının eğitimlerine bakış açılarını etkilemektedir (Akdaş, 2014). Bu durum çocuklarına sundukları eğitim öğretim olanaklarını ve okula karşı bakış açılarını da etkilemektedir. Öğrencilerinin ailesinden ve çevresinden gerekli ilgi ve desteği gören veya göremeyen öğretmenlerinde okula karşı tutumlarını doğal olarak etkilemektedir.

Alanyazın incelemesi sonucunda ulaşılan bilgiler ışığında sosyal sistemin en küçük birimi olan aile, eğitimin başladığı yer olarak kabul edilmektedir. Ardından okullara gelen bireyler, ailelerinden elde ettikleri kazanımları okul aracılığı ile geliştirirler. Okul hayatı boyunca yapılan etkinliklerde, faaliyetlerde birçok iletişim kurar, toplumsal yönden de gelişirler. Öğrenciler eğitim hayatı boyunca ailelerinden, sosyal çevrelerinden, okul ortamından, öğretmenlerinden ve diğer okul paydaşlarından sosyal, psikolojik, akademik ve doğal yaşamla ilgili bilgiler edinir, yeteneklerini geliştirir, ilgilerini fark edip yönlendirir ve davranışlarında değişiklik gösterirler.

Sosyal çevre, okul hayatı, aile ve diğer paydaşlar gibi eğitim olgusunu oluşturan bu öğeleri birbirinden bağımsız düşünmek ve birbirlerinden ayrı ele almak doğru olmayacaktır. Bu öğelerden birinin okullar ve öğretmenler üzerinde yaptığı etki, o okuldaki iklimi, öğretmenleri ve dolayısıyla eğitimi etkileyecektir. Bu da öğretmenlerin okuldaki faaliyetleri bakış şekillerini, çalışma biçimlerine yansıyacak, okulda var olan kültürün farklılaşmasının sağlanacağı şeklinde ifade edilebilir. Bu açıdan bakıldığında sosyal çevre, aile, okul çevresi ve öğretmenler arası iletişim, okul yönetimi-veli iletişimi ve öğretmen-veli iletişimleri olarak birbirini etkileyen bu olgular, eğitim öğretim faaliyetleri açısından bir bütün halinde düşünülmesi gereken kavramlardır.

Okulların ait oldukları sosyal çevre ile etkileşimleri sonucu dış paydaş olarak kabul edilen okul çevresine giren velilerin ekonomik imkânları, eğitim düzeyleri, eğitime ve okullarına bakış açılarını ve okullarına verdikleri önemi etkilemektedir. Eğitime verdikleri önem farklılaşan veliler, Okul Aile Birliği gibi örgütlenmelere gönüllü olarak katılmakta eğitim öğretim faaliyetlerinin çocukları için daha verimli olması için çabalamakta ve okulun yapılanmasında söz sahibi olmak istemektedirler. Velilerin böylesine aktif olduğu okullarda öğretmen ve yöneticilerde velileri bir kontrol mekanizması olarak görmenin yanı sıra beklentilerin artmasıyla çalışmalarına, planlamalarına, faaliyetlerine daha bir fazla önem göstermektedirler. Öğretmenlerin belirtilen etkilerle eğitim öğretim faaliyetlerinde ve okula bakış açılarındaki değişikliğe neden olan bu etkinin öğretmenlerin örgütsel aidiyetlerini de etkileyebileceği düşünülmektedir. Kültür açısından bakıldığında ise velileri aktif, okul aile birliği verimli çalışan, faaliyet alanı velilerin desteğiyle güçlenen, böylece maddi ve manevi olarak hareket alanı değişen okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rolleri sosyoekonomik seviye değişkeni tarafından da etkileneceği düşünülmektedir. Genel olarak okul çevresi, veliler, akran grupları, hinterlandın gelişmişlik düzeyi gibi, yönetici ve öğretmenler üzerinde ve okulların vizyonlarını belirlemede etkili olan bu faktör sosyoekonomik seviye olarak tanımlanmaktadır.

2.8. Okul Büyüklüğü, Örgütsel Aidiyet ve Okul Kültürü

Okulların önemli özelliklerinden biri de okul büyüklüğüdür. Okullara dair özelliklerin gerek öğretmenler üzerindeki gerek ise öğrenciler üzerindeki etkilerinin araştırıldığı birçok araştırma bulunmaktadır. Lee (2000), okullarındaki öğrenci sayısının, başta öğretmen ve öğrenciler olmak üzere birçok farklı paydaşı etkileyeceğini belirtmektedir. Bu sebeple okul büyüklüğü kavramının etkilerinin araştırıldığı birçok araştırma olduğundan ve bilim insanlarının ilgi alanında olduğundan bahsetmek mümkündür.

Eğitim planlaması ve politikası uzmanlarına göre eğitim süreci çıktılarına etki edebileceği düşüncesiyle okul büyüklüğü dikkate alınması gereken bir konudur (Karakütük, Tunç ve Diğerleri, 2012). Ancak okul büyüklüğünün bu etkisi yönü itibari ile de tartışma konusu olmaktadır. Bazı bilim insanları büyük okulların, bazıları ise küçük okulların avantajlı yönlerini öne çıkararak savunmaktadırlar. Büyük okullara nazaran küçük okullarda eğitim gören öğrenciler ve öğretmenler eğitimsel aktivitelere daha çok katılım eğilimi göstermektedirler (Huling, 1980). Büyük okullarda etkinlikler küçük okullara göre daha az ve zor olurken, küçük okullar kişisel ilişki ve paylaşım olanağı sağlamaktadır (Newmann, Rutter ve Smith, 1989). Kalabalık ve geniş okullar eğitimde kişisel ilgileri sağlamakta güçlük çekebilir, öğrenciler zaman zaman derslerine karşı ilgisiz, öğretmenler motivasyon sorunları yaşayabilir (Tezcan, 1983.) Huling (1980) okul büyüklüğü ile öğrenci katılımının ilişkili olduğunu savunarak, küçük okullardaki öğrencilerin, büyük okullardaki öğrencilere göre daha fazla etkinliğe katılım sağladıklarını, daha fazla sorumluluk aldıklarını ve daha az yabancılaşmakta olduklarını ifade etmektedir.

Bakioğlu ve Polat da (2002) öğretmenlerin okul büyüklüğünden olumlu ve olumsuz yönde etkilenebileceklerinden bahsetmektedir. Onlara göre sınıf ortamındaki öğrenci sayısı pek çok problemi veya avantajı beraberinde getirecektir. Kalabalık sınıflarda öğretmenlerin iletişim kurmakta zorlandıklarını ve gerekli motivasyonu, dikkati gösteremediklerini belirtmişlerdir. Dolayısıyla bu durumun öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri üzerinde de bir etkiye neden olabileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin büyük okullarda yapılan faaliyetlerde öğrenci sayısı ile alakalı olarak öğrencilerle birebir ilgilenemediklerini, sosyal ve kültürel etkinlikleri yönetme ve organize etmekte sıkıntı yaşadıklarını, bununda okul iklimini etkilediğinden yakındıklarını ifade etmişlerdir. Özgüler (2004) de okul büyüklüğü değişkeninin bireysel farklılıklar açısından önemli olduğunu, öğrenci ve öğretmen iletişimindeki süre açısından önemli olduğunu, bunun da eğitim öğretim faaliyetleri üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir.

Slate ve Jones (2005), okul büyüklüğü ile ilgili çalışmaların, ekonomik etkinlik, program çeşitliliği, öğrenci başarısı, öğretmen kalitesi, okul terkleri, öğrencilerin okula devamı, öğrenci ve öğretmen doyumu, disiplin problemleri, öğrencilerin gönüllü aktivitelere katılımı ve velilerin okulla olan ilişkileri açısından ele alındığını ortaya koymaktadır. Türkiye’de de okul büyüklüğü konusunda birçok akademik çalışma yürütüldüğü görülmektedir (Akkalkan, 2009; Çınkır, 1996; Demircan, 2005; Kalfa, 2006; Karakütük ve Tunç, 2004; Karakütük, Tunç ve Diğerleri, 2012; Öğülmüş ve Özdemir, 1995). Bu araştırmalara bakıldığında okul büyüklüğü değişkeninin birçok farklı değişkenle çalışıldığı ve değişkenin öğrenci başarılarına etki ettiği, öğrencilerin okula devamlarını ve öğretmenlerin performanslarını etkilediği, okulun verimliliği ve kalitesi üzerinde de bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerde bir bütün olarak düşünüldüğünde okul

kültürü üzerinde etkisi olacağı düşünüldüğünden çalışmamızda demografik bir değişken olarak eklenmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.

Okul büyüklüğü hakkındaki araştırmalar ekonomik etkinlik ve gelişim, programların uygulanabilirliği ve çeşitliliği, öğrencilerin başarı durumları, öğretmenlerin etkinliği ve kalitesi, okul terki ve öğrencilerin devamsızlık durumları, öğrenci motivasyonu, öğretmenlerin iş doyumunu, disiplin problemleri, öğrencilerin aktivitelere katılımı ve velilerin okul ile ilişkileri açısından birçok konuyu ele almıştır (Slate ve Jones, 2005). Buradan hareketle okul büyüklüğü birçok değişkenle ilişkili olduğu gibi, araştırmamızda da müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ve öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan çalışmalar okul büyüklüğünün eğitim öğretim faaliyetlerini etkilediğini, öğrenci sayısı ile ilintili olarak sınıfların kalabalık ya da az olmasının öğrencilerinin deneyimleri, yaşantıları, iletişimleri üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Öğrenciler arası iletişim, öğretim faaliyetlerinin niteliği gibi değişkenlerin okul kültürü üzerinde de etkisinin olduğu (Ayık ve Ada, 2009) yapılan araştırma sonuçlarına yansıdığından, okul kültürü ve okul büyüklüğü arasında bir ilişkiden bahsedilebilir.

Yıldırım ve Sezginsoy (2004) okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısının okullardaki disiplin sorunlarını farklılaştırdığını, bu sorunların görülme sıklığının okul kültürünün bir bileşeni olarak görülen öğrenme ve öğretme süreçlerini etkileyen bir unsur olduğunu belirtmektedir. Özgüler (2004) öğretmenlerin sınıf yönetimi, öğrencilerle iletişim kurma, istedik davranışları oluşturabilmek için yapılan eğitim öğretim faaliyetleri için harcanan emek, zaman gibi değişkenlerin öğrenci sayısı, okul büyüklüğü ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin okul ve sınıf büyüklüğü bağlantılı öğretimdeki liderlikleri ve sınıf disiplini yöntemleri konusunda yaşantılarının örgütsel aidiyetleri üzerinde etkili olabileceğinden sözedilebilir.

Okul büyüklüğü, başarılı ve aktif okulların oluşturulabilmesinde bir formülden ziyade, bir öngörü sağlama aracı olarak değerlendirilmelidir. Özellikle okul büyüklüğünün, çalışmalarda kapsamlı şekilde ele alınarak, nicel olarak sınırlarının belirlenmesi, gelişen ve değişen eğitim faaliyetleri hizmetlerinin sunumunda oldukça önemlidir (Karakütük, Tunç ve Diğerleri, 2012). Fakat Türkiye'deki eğitim politikası geliştirmekle ve uygulamakla yükümlü Millî Eğitim Bakanlığı ise okul büyüklüğünü öğretmen, öğrenciler ve eğitim öğretim faaliyetlerinin yoğunluğu açısından bu akademik çalışmalara bakarak belirlememektedir. Okul büyüklüğünden bahsedilebilecek uygulama öğrenci sayısı temel alınarak yapılan idareci normunun belirlendiği "Eğitim kurumları yönetici ve öğretmenlerinin norm kadrolarına ilişkin yönetmelik" kapsamında belirlenen ölçütlerdir. İlgili yönetmelikte "Madde (8) İlkokul müdür yardımcısı norm kadrosu "İlkokullarda,

öğrenci sayısı; a) 100-601'e kadar 1, b) 601-1201'e kadar 2, c) 1201-1801'e kadar 3 müdür yardımcısı norm kadrosu verilir" denilmektedir. Araştırmamızda da 0-600 arası öğrencisi bulunan okullar küçük okul, 601-1200 arası öğrencisi bulunan okullar orta büyüklükte okul ve 1201 ve daha üzeri sayıda öğrencisi bulunan okullar ise büyük okul olarak kabul edilmiştir.



3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplamada kullanılan ölçme araçları ve verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada öğretmenlerin algılarına göre müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin öğretmene ait özellikler ve okula ait özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek ve müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek amaçlandığından araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Bu çalışmada başvurulan öğretmenlere ait özellikler cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, mezun olduğu fakülte özelliklerinden, okula ait özellikler ise öğretmenlerin görev yaptıkları okulun büyüklüğü ve okulun sosyoekonomik seviyesi özelliklerinden oluşmaktadır.

İlişkisel araştırma yaklaşımında genellikle sürekli bağımsız değişken veya zaman zaman beş veya daha fazla boyuttan oluşan sıralı bağımsız değişkenler kullanılmaktadır (Gliner, Morgan, ve Leech, 2015). İlişkisel araştırma yaklaşımlarında araştırmamızda da olduğu gibi iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ölçebilmek için korelasyon katsayısı kullanılabilir. İlişkisel bir çalışmada tüm katılımcıların oluşturduğu tek bir grup vardır ve bu grup iki sürekli ya da sıralı değişken açısından ölçülmektedir (Gliner, Morgan, ve Leech, 2015). Karasar'a göre (2005) korelasyon türü ilişki aramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır. Bir araştırmada ilişki arandığında, üç durum çıkar ortaya. Bunlar: iki değişken arasında sistemli bir ilişkinin olup olmadığı, değişkenlerin doğru (aynı yönde) orantılı ya da ters orantılı olduğu durumudur.

Özetle ilişkisel araştırma yöntemi, ilişki türlerinin ne derecede ya da ne dereceye kadar var olduklarını belirlemeye çalışmaktadır. İlişki araştırmalarında yalnızca değişkenlerin birlikte değişimleri incelenir. İnceleme sonucunda ilişkinin ne derece kuvvetli olduğu ve ne yönde olduğu (biri artarken diğeri de artabilir, ya da biri artarken diğeri azabilir) hakkında bilgi verebilir fakat kesinlikle neden sonuç şeklinde bir yorumlama yapılamaz yorumlanamaz (Büyüköztürk vd., 2008).

3.2. Evren ve Örneklem

Evren, araştırmada toplanacak verilerin analizi ile elde edilecek sonuçların geçerli olacağı, yorumlanacağı grup olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk ve Diğerleri, 2013).

Araştırmanın evreni, 2018/2019 eğitim öğretim yılında Mersin ili merkez ilçelerinde kamu ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin tamamıdır.

Tablo 3.2.
Araştırmanın evrenine ilişkin bilgiler

İlçeler	İlkokul Sayısı	Kadın Öğretmen Sayısı	Erkek Öğretmen Sayısı	Toplam Sınıf Öğretmeni Sayısı
Akdeniz	52	606	322	928
Toroslar	38	476	336	812
Mezitli	24	310	215	525
Yenişehir	22	186	141	327
Toplam	136	1578	1014	2592

Kaynak Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü Öğretmen Atama Birimi (2019)

Araştırmanın evreni Mersin'in merkez ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan 2592 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü Öğretmen Atama biriminden 16.04.2019 tarihinde elde edilen verilere göre Mersin'in 4 merkez ilçesi Akdeniz, Toroslar, Yenişehir ve Mezitli İlçelerinde 136 ilkokul eğitim öğretim faaliyetinde bulunmakta ve bu okullarda toplam 2592 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır.

Örnekleme, ilgili evrenden belirli kurallara uyarak seçilen ve o evreni temsil gücüne sahip, görece evrenden daha az sayıda bireyden oluşan ve üzerinde çalışma yürütülecek gruptur (Erkuş, 2005). Örnekleme dâhil edilecek okul sayılarının belirlenmesinde ilçelerde bulunan toplam öğretmen sayıları temel alınmıştır. Toplam öğretmen sayısı 2592 olup, bu öğretmenlerin 928'i Akdeniz ilçesinde (%35), 812'si Toroslar ilçesinde (%31), 525 öğretmen Yenişehir İlçesinde (%21), 327 tanesi ise Mezitli İlçesinde (%13) bulunmaktadır. Evreni oluşturan dört merkez ilçenin öğretmen sayılarının oranlarına bakılmış ve küme örnekleme yöntemine göre bu oranlar göz önüne alınarak tablo 4.2.1.'de gösterilen okul sayıları örneklem birimleri olarak belirlenmiş ve bu okullardan veriler toplanmıştır.

Tablo 3.2.1.

Örneklem birimi olarak seçilen okul sayısı ve oranları

İlçeler	İlçedeki Toplam Öğretmen sayısı	Toplam Öğretmen sayısına Oranı	Örneklem olarak belirlenen Okul Sayısı	Sosyoekonomik seviyesine göre okul sayıları		
				Alt	Orta	Üst
Akdeniz	928	%35	10	6	2	2
Toroslar	812	%31	10	2	5	3
Yenişehir	525	%21	7		1	6
Mezitli	327	%13	4		4	
Toplam	2592	%100	31	8	12	11

Araştırmanın örneklemini ise Mersin İli merkez ilçelerinden (Akdeniz, Yenişehir, Toroslar ve Mezitli) belirlenen kamu ilkokullarında görev yapan 31 ilkokulda bulunan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan tüm öğretmenler oluşturmaktadır.

Bu çalışmada tabakalı ve küme örnekleme teknikleri kullanılmıştır. Araştırmaya dört merkez ilçedeki sosyoekonomik seviyelerine göre belirlenen 31 ilkokuldan 536 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırma kapsamında okulların sosyoekonomik seviyeleri araştırmacı tarafından toplanan bilgilerin yanı sıra İl Milli Eğitim Müdürlüğü Temel Eğitim Hizmetleri Birimi, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri, Okul Müdürleri ve Okul Aile Birliği üyeleri gibi paydaşların okulların bulunduğu çevreye ait özellikler, veli profilleri, okulların sosyal ve kültürel faaliyetlerdeki etkinlikleri ve okul aile birliğinin eğitim öğretim ve diğer faaliyetlere aktif katılımları gibi özelliklere ait görüşleri dikkate alınarak belirlenmiştir.

Sosyoekonomik seviyelerine göre seçilen okulların oluşturduğu gruplar, araştırmanın seçim yöntemlerinden küme örneklemin kümelerini oluşturmaktadır. Sosyoekonomik seviyelerine göre üst, orta ve alt sosyoekonomik seviyeye sahip okullar olarak 3 gruba ayrılan bu okullardan 11 tanesi üst, 12 tanesi orta ve 8 tanesi de yukarıdaki Tablo 3.2.1. de belirtildiği üzere alt sosyoekonomik seviyeye sahip okullardır. Her bir grupta bulunan okul ve öğretmen sayılarının birbirine yakın olması belirleme de orantılı davranıldığını göstermektedir. Ayrıca belirlenen bu gruplardan üst sosyoekonomik seviye okullardan toplam 171 öğretmen, orta sosyoekonomik seviyedeki okullardan 222 öğretmen ve alt sosyoekonomik seviyede ise 143 öğretmen araştırmamıza katılmıştır. Araştırmamıza ait ayrıntılı örneklem bilgileri aşağıda bulunan Tablo 3.2.2. de belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere küme örnekleme yönteminde olduğu üzere, veri toplama araçları uygulanmıştır. Araştırmanın ölçeklerinin uygulandığı okullardan alınan veriler ışığında 536 öğretmenin verdiği cevaplar SPSS paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerle ilgili ayrıntılı betimsel istatistikler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim seviyesi, medeni durum, mezun olunan fakülte ve okul büyüklüğüne ilişkin veriler tabloda detaylandırılmıştır.

Tablo 3.2.2.
Katılımcılara ait betimsel istatistikler

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	301	56,15
Erkek	235	43,85
Yaş		
35 yaş ve altı	107	19,96
36 ve 40 arası	117	21,82
41 ve 49 arası	207	38,61
50 ve üzeri	105	19,61
Kıdem		
1-5 yıl arası	27	5,00
6-10 yıl arası	42	7,80
11-15 yıl arası	108	20,10
16-20 yıl arası	142	26,50
21 yıl ve üzeri	217	40,50
Eğitim seviyesi		
Ön lisans	35	6,52
Lisans	470	87,68
Y. lisans ve doktora	31	5,80
Medeni Durum		
Bekâr	86	16,04
Evli	450	83,96
Okul büyüklüğü		
0-600	20	3,70
601-1200	345	64,40
1201 ve üzeri	171	31,90
Mezun olunan fakülte		
Eğitim Fakültesi	427	79,66
Diğer	109	20,34
Okulun sosyoekonomik seviyesi		
Üst	171	31,90
Orta	222	41,40
Alt	143	21,70

Tablo 3.2.2. incelendiğinde, araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin %56,15'inin kadın (301 kişi) ve %43,85'ininde erkek (235 kişi) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %19,96'sı (107 kişi) 35 yaş ve altı, %21,86'sı (117 kişi) 35 ve 40 yaş arası, %38,61'i (207 kişi) 41 ve 50 yaş arası, %19,61'i (105 kişi) ise 51 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %5'nin (27 kişi) 1-5 yıl arasında, %7,80'inin (42 kişi) 6-10 yıl arasında, %20,10'unun (108 kişi) 11-15 yıl arasında, %26,50'sinin (142 kişi) 16-20 yıl arasında ve %40,50'sinin (217 kişi) ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %6,52'sinin eğitim düzeyinin ön lisans, %87,68'inin eğitim düzeyinin lisans, %5,80'inin eğitim düzeyinin yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu görülmüştür. Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin %16,04'ü bekâr, %83,96'sı ise evlidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %79,66'sı eğitim fakültesi, 20,34'ü ise diğer fakültelerden mezun olmuşlardır.

Okula ilişkin değişkenlerden sosyoekonomik seviye açısından katılımcılar incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %31,90'ının üst sosyoekonomik seviyedeki okullardan, %41,40'ının orta sosyoekonomik seviyedeki okullardan ve %21,70'inin ise alt sosyoekonomik seviyedeki okullardan olduğu görülmektedir. Okul büyüklüğü değişkenine bakıldığında ise, araştırmaya katılan öğretmenlerin %3,70'i 1-600 arası öğrencisi bulunan okullardan katılım sağlamıştır. %64,40'ı 601 ila 1200 öğrencisi bulunan okullardan katılım sağlamışken, %31,90'ı ise 1201 ve daha fazla öğrencisi olan okullardan katılmışlardır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin şeklinde iki farklı değişken bulunmaktadır. Bu değişkenleri ölçmek amacıyla Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeği (Doğan, 2010) ve Algılanan Aidiyet (İçsellik) Statüsü Ölçeği (Çintay, 2018) olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada ayrıca öğretmenlere ait özellikler (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, mezun olduğu fakülte) ve öğretmenlerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne ilişkin bilgileri öğrenmek amacıyla bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.3.1. Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeği: Yöneticilerin okul kültürünü oluşturmadaki rollerini belirlemeye çalışmak ve örneklem üzerinden verileri toplamak amacıyla Doğan (2010) tarafından geliştirilen "Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeği" uygulanmıştır. Bu ölçekle okul müdürlerinin okul kültürünün gelişimine katkısı belirlenmeye çalışılmaktadır. Maddeler 5'li Likert modeli ile hazırlanmıştır. Doğan (2010) tarafından verilerin

açımlayıcı faktör analizi için uygunluğunu belirlemek üzere “KMO and Bartlett's Test” analizleri yapılmış; KMO = 0,703 ve Bartlett's Test of Sphericity=,000 bulunmuştur. Bu açıdan verilerin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğu belirtilmiştir. Araştırmacı ölçeğin saptanan Cronbach Alfa katsayısını $\alpha=0.98$ olarak bulduğunu bildirmektedir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı % 86,68'dir. Ölçek, 36 maddeden oluşmaktadır. Ek-2 de gösterilen Okul Müdürlerinin Okul kültürüne Etkisi Ölçeğinde belirtilen maddelerin faktör yük değerlerinin 0,944 ile 0,755 arasında olduğu saptanmıştır.

3.3.2. Algılanan Aidiyet (İçsellik) Statüsü Ölçeği: İlkokullarda bulunan öğretmenlerin okullarına aidiyet düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan ölçek toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Stamper ve Masterson'ın (2009) çalışmasından alınan ölçek Çintay (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) 2 (Katılıyorum) 3 (Kismen Katılıyorum) 4 (Katılmıyorum) 5 (Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde 5'li Likert Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür.

Algılanan Aidiyet (İçsellik) Ölçeğinde yapının veri ile uyumunu değerlendirmek için Çintay (2018) tarafından doğrulayıcı faktör analizi (CFA) uygulanmış ve bu analiz sonucunda tek faktörlü teorik yapının geçerliliğine kanıt sağlanmıştır. Algılanan Aidiyet için elde edilen veri ile modelin uyumu bu ölçütler çerçevesinde değerlendirildiğinde tek boyutlu yapı için kabul edilebilir bir veri uyumundan bahsedilebileceği araştırmacı tarafından belirtilmiştir ($\chi^2/df = 1.709$; CFI=0.970; TLI=0.957; NFI=0.932; RMSEA=0.083). Ayrıca Ek-1 de maddeleri verilen Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği için hesaplanan Cronbach's Alpha değerinin 0.931 olması araştırmanın içsel tutarlılığını göstermektedir. Araştırmanın ekinde belirtilen Algılanan İçsellik statüsü ölçeği maddelerin faktör yük değerlerinin 0,877 ile 0,751 arasında olduğu bir maddenin ise 0,426 yük değerine sahip olduğu saptanmıştır.

Ayrıca veri toplama araçlarında araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, mezun oldukları fakültelerin ve okulların okul büyüklüklerinin sorulduğu bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İlgili bilgilere ait soruların bulunduğu “Kişisel Bilgi Formu” da diğer ölçeklerle beraber Ek-1 de yer almaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın örneklemini oluşturan 4 merkez ilçe ilkokullarına ulaşılmadan önce gerekli yasal izinler için öncelikle kullanılacak olan Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeğini geliştiren Soner Doğan ve Algılanan İçsellik (Aidiyet) ölçeğini uyarlayan Ömer Çintay'dan gerekli yazışmalar yapılarak izinleri alınmıştır. Alınan izinlere ilişkin yazışmalar araştırmanın

eklerindeki Ek-2 ve Ek-3 içerisinde sunulmuştur. Ardından kullanılacak olan ölçeklerin Mersin ili merkez ilçelerindeki ilkokullarda uygulanacak olması nedeniyle Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile Üniversite aracılığıyla iletişime geçilmiş ve ölçeklerin kullanılabilmesi için verilen valilik oluru izninde araştırmancının ekinde (Ek-4) sunulmuştur. Tüm bu yasal izin prosedürleri tamamlandıktan sonra örnekleme oluşturan ilkokullardaki öğretmenlere ulaşılmıştır. Sağlık ve benzeri nedenlerle izinli ya da raporlu olan öğretmenleri ile araştırmaya katılmak istemeyen öğretmenler dışında kalan öğretmenlere araştırma hakkında gerekli bilgiler verilerek veri toplama araçları uygulanmıştır.

Bu kapsamda araştırmancının verileri 2018-2019 eğitim öğretim yılında Mersin İli merkez ilçelerinde (Akdeniz, Mezitli, Toroslar ve Yenişehir) yer alan toplam 31 ilkokuldaki 536 öğretmenden toplanmıştır. Bu çalışmada öğretmenlere yönelik “Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeği” ile “Algılan Aidiyet (İçsellik) Ölçeği” ile birlikte, bu çalışmanın diğer değişkenlerini içeren, bir “Kişisel Bilgi Formu” uygulanarak 29.04.2019 ve 28.06.2019 tarihleri arasında veri toplanması yönünde alınan izin gereği mayıs ayının başında veriler toplanmaya başlanmış ve yasal izin süresi bitmeden tüm veriler toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Ölçme araçlarıyla toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve analizinde SPSS (The Statistical Packet For Social Studies) paket programı kullanılmıştır. Bilgisayar ortamına aktarılan veriler araştırma soruları çerçevesinde frekans, yüzdeler, varyans ve ortalama, Man Whitney U, Kruskal Wallis ve korelasyon analizleri ile incelenmiştir. Analizlerde öncelikle verilerin gerekli analizler için sayıltıları karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Araştırmancının birinci alt problemi Mersin ili merkez ilçelerindeki ilkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin görüşlerinin nasıl olduğu sorusunu yanıtlamak amacıyla sorulmuştur. Katılımcıların cevapladıkları Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi ölçeğinden elde edilen toplam puanların aritmetik ortalaması, ortanca değeri, tepe değeri, standart sapması, en düşük, en yüksek değeri, çarpıklık ve basıklık katsayısı ile ranj değerlerinin yer aldığı betimsel istatistikler incelenmiştir.

Araştırmancının ikinci alt problemi, Mersin ili merkez ilçelerindeki ilkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyetlerine ilişkin görüşlerinin nasıl olduğu sorusunu yanıtlamak amacıyla sorulmuştur. Katılımcıların cevapladıkları Algılanan Aidiyet (İçsellik) Statüsü Ölçeğinden elde edilen toplam puanların aritmetik ortalaması, ortanca değeri, tepe değeri, standart sapması, en

düşük, en yüksek değeri, çarpıklık ve basıklık katsayısı ile ranj değerlerinin yer aldığı betimsel istatistikler incelenmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi yöneticilerin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri öğretmenlere ait özellikler (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim seviyesi, medeni durum, mezun olduğu fakülte) ile okula ait özelliklere (okuldaki öğrenci sayısı (okul büyüklüğü), okulun sosyoekonomik seviyesi) göre öğretmen algılarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkindir.

Değişkenler açısından grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını bakmadan önce varyansların homojen olup olmadığını belirlemek amacıyla verilere normallik incelemesi yapılmıştır. Yapılan normallik testlerinde öğretmenlerin yöneticilerin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ait algı düzeyi puanlarının öğretmene ait değişkenler ve okula ait değişkenler açısından incelendiği Kolmogorov-Smirnov testi hata olasılık değerlerinin 0,05'ten büyük olması sebebiyle verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Ayrıca bağımsız değişkenler açısından öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeyi değişkenine ait verilerin normalliği çarpıklığın ve basıklığın standart değerleri hesaplanma koşulu ile de incelenmiştir.

Veriler çarpıklık (Skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının standart hataya bölünmesiyle elde edilen sonuçlara göre +1,96 ile -1,96 arasında değerlere sahip olmadığı verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bunun üzerine uç değerler atılmış ve normallik testi tekrarlanmıştır. Verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarının yine +1,96 ile -1,96 arasında değerlere sahip olmadığı görülmüş verilerin normal dağılım göstermediği kabul edilmiştir.

Müdürlerin okul kültürünü oluşturma düzeyleri öğretmen algılarına göre toplam puanları normal dağılım göstermediğinden öğretmene ait cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan fakülte değişkenlerinin iki ilişkisiz örneklemden ele edilen puanların birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Man Whitney U testi uygulanmıştır. Man Whitney U testi iki ilişkisiz grubun, ilgilenilen değişken bakımından evrende benzer dağılımlara sahip olup olunmadığını test eder (Büyüköztürk, 2018).

Öğretmene ait kıdem, yaş, eğitim seviyesi ve okula ait değişkenler olan okul büyüklüğü ve sosyoekonomik seviye gibi ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirlerinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için de Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Bu analiz yöntemi üç ya da daha fazla grup için karşılaştırma yapmayı sağlar ve değerleri sıralı hale çevirerek her grup için sıralı ortalamaları karşılaştırır (Kalaycı, 2016). Gruplar arasında fark varsa farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt problemi için yapılan normallik testleri tablo 3.5.' de gösterilmiştir.

Tablo 3.5.

Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin öğretmenlerin algıladıkları puanların araştırma değişkenlerine göre normallik dağılımları

<i>Cinsiyet</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Kadın	0,079	272	0,000	-2,14	-1,72
Erkek	0,087	271	0,000	-3,44	-0,37
<i>Yaş</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
35 yaş ve altı	0,097	103	0,019	-2,35	-0,85
36 ve 40 arası	0,095	99	0,028	-1,23	-0,83
41 ve 50 arası	0,082	193	0,003	-2,84	-0,26
51 ve üzeri	0,070	98	0,200*	-0,38	-1,51
<i>Kıdem</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
1-5 yıl	0,161	26	0,080	-0,48	-1,16
6-10 yıl	0,117	42	0,162	-1,80	-0,42
11-15 yıl	0,100	100	0,016	-2,73	-0,16
16-20 yıl	0,070	127	0,200*	-1,80	-0,20
21 yıl ve üzeri	0,079	202	0,004	-1,54	-1,42
<i>Eğitim Seviyesi</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Ön Lisans	0,176	34	0,009	-0,029	-1,05
Lisans	0,082	432	0,000	-3,70	-1,47
Y. Lisans ve Doktora	0,116	25	0,200*	0,38	-1,35
<i>Medeni Durum</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Bekar	0,106	83	0,022	-2,93	0,39
Evli	0,079	417	0,000	-3,80	-1,21
<i>Mezun olunan fakülte</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Eğitim Fakültesi	0,084	391	0,000	-3,67	-1,34
Diğer Fakülteler	0,068	102	0,200*	-1,51	-0,51
<i>Okul Büyüklüğü</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
1-600	0,156	20	0,200*	-1,62	1,05
601-1200	0,099	325	0,000	-3,43	-1,71
1201 ve üzeri	0,057	141	0,200*	-0,61	-0,62
<i>Sosyoekonomik seviye</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Üst	0,151	165	0,000	-3,92	-0,76
Orta	0,054	211	0,200*	-1,32	-0,46
Alt	0,119	143	0,000	-2,99	-1,37

Araştırmanın dördüncü alt problemi öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim seviyesi, medeni durum, mezun olduğu fakülte gibi değişkenler ile okula ait değişkenler olan okuldaki öğrenci sayısı (okul büyüklüğü) ve okulun sosyoekonomik seviyesi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkindir.

Değişkenler açısından grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığına bakmadan önce varyansların homojen olup olmadığını belirlemek amacıyla verilere normallik incelemesi yapılmıştır. Yapılan normallik testlerinde öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ait algı düzeyi puanlarının öğretmene ait değişkenler ve okula ait değişkenler açısından incelendiği Kolmogorov-Smirnov testi hata olasılık değerlerinin 0,05'ten büyük olması sebebiyle verilerin normal dağılım göstermediğini göstermiştir. Bahsedilen bağımsız değişkenler açısından öğretmenlerin örgütsel aidiyetlerine ait verilerin normalligi çarpıklığın ve basıklığın standart değerleri hesaplanma koşulu ile de incelenmiştir.

Veriler çarpıklık (Skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının standart hataya bölünmesiyle elde edilen sonuçlara göre +1,96 ile -1,96 arasında değerlere sahip olmadığı verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bunun üzerine uç değerler atılmış ve normallik testi tekrarlanmıştır. Verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarının yine +1,96 ile -1,96 arasında değerlere sahip olmadığı görülmüş verilerin normal dağılım göstermediği kabul edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyleri öğretmen algılarına göre toplam puanları normal dağılım göstermediğinden öğretmene ait cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan fakülte değişkenlerinin iki ilişkisiz örneklemden ele edilen puanların birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Man Whitney U testi uygulanmıştır. Man Whitney U testi iki ilişkisiz grubun, ilgilenilen değişken bakımından evrende benzer dağılımlara sahip olup olmadığını test eder (Büyüköztürk, 2018).

Öğretmene ait kıdem, yaş, eğitim seviyesi ve okula ait değişkenler olan okul büyüklüğü ve sosyoekonomik seviye gibi ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirlerinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek içinde Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Bu analiz yöntemi üç ya da daha fazla grup için karşılaştırma yapmayı sağlar ve değerleri sıralı hale çevirerek her grup için sıralı ortalamaları karşılaştırır (Kalaycı, 2016). Gruplar arasında fark varsa farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır. Araştırmanın dördüncü alt problemi için yapılan normallik testleri tablo 3.6.'da gösterilmiştir.

Tablo 3.6.
Öğretmenlerin örgütsel aidiyet algılarına ilişkin puanlarının araştırma değişkenlerine göre normallik dağılımları

<i>Cinsiyet</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Kadın	0,084	283	0,000	-3,26	-1,61
Erkek	0,100	231	0,000	-2,96	-1,62
<i>Yaş</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
35 yaş ve altı	0,108	101	0,006	-1,57	-1,59
36 ve 40 arası	0,081	111	0,067	-1,89	-0,94
41 ve 50 arası	0,098	201	0,000	-3,12	-1,51
51 ve üzeri	0,083	102	0,078	-1,95	-0,70
<i>Kıdem</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
1-5 yıl	0,138	26	0,200*	-0,20	-1,37
6-10 yıl	0,130	41	0,081	-1,44	-0,88
11-15 yıl	0,102	103	0,010	-2,31	-0,99
16-20 yıl	0,086	133	0,018	-1,60	-1,45
21 yıl ve üzeri	0,091	213	0,000	-3,57	-0,49
<i>Eğitim Seviyesi</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Ön Lisans	0,116	33	0,200*	-2,02	-0,018
Lisans	0,082	451	0,000	-3,76	-2,46
Y. Lisans ve Doktora	0,119	27	0,200*	-0,45	-1,26
<i>Medeni Durum</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Bekar	0,088	80	0,191	-1,47	-1,00
Evli	0,087	432	0,000	-4,11	-2,14
<i>Mezun olunan fakülte</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Eğitim Fakültesi	0,084	410	0,000	-3,60	-2,41
Diğer Fakülteler	0,108	103	0,005	-2,28	-0,65
<i>Okul Büyüklüğü</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
1-600	0,190	18	0,085	0,12	-1,09
601-1200	0,116	333	0,000	-4,97	-1,71
1201 ve üzeri	0,079	159	0,017	0,13	-0,87
<i>Sosyoekonomik seviye</i>	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	p.		
Üst	0,147	165	0,000	-4,27	-0,56
Orta	0,078	213	0,003	-1,53	-0,72
Alt	0,086	142	0,012	-2,34	-0,95

Araştırmanın beşinci ve son alt probleminde okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla korelasyon "spearman testi" analizi yapılmıştır.

Spearman korelasyon katsayısı (r) Pearson varsayımlarının karşılanmadığı durumda (örneğin sürekli değişkenler normal dağılım göstermiyor ise) iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişki ölçüsü olarak Pearson korelasyonu yerine kullanılır. Spearman korelasyon katsayısı iki sıralı (ordinal) değişken veya bir sıralı ve bir sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ifade eder. Değişkenler oransal ya da aralıklı ölçek ile elde edilmiş ancak normal dağılıma uygunluk göstermiyorsa da Spearman korelasyonu kullanılır (Alpar, 2016).



4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma problemi ve alt problemlerinin çözümüne ilişkin toplanan verilerin istatistiksel analizlerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu tez çalışmasının bulgularının sunumunda ilk olarak öğretmen algılarına göre müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin okula aidiyet düzeylerinin nasıl olduğu betimsel istatistiklerle incelenmiştir. Ardından öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ve öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri değişkenlerinin öğretmenlere ait değişkenlerden cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim seviyesi, mezun olunan fakülte ve medeni durum ve okula ait değişkenler olan okul büyüklüğü ve sosyoekonomik seviyeye göre ayrı ayrı farklılık gösterip göstermediği ele alınmış ve ilgili bulgulara yer verilmiştir. Son olarak yöneticilerin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ve ilişkinin yönü hakkında bulgulara yer verilmiştir.

4.1. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin Algı Düzeyleri

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının nasıl olduğu sorusunu yanıtlamak amacıyla öğretmenlerin Müdürlerin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeğinden elde ettikleri toplam puanlara ait betimsel istatistikler Tablo 4.1.'de sunulmuştur.

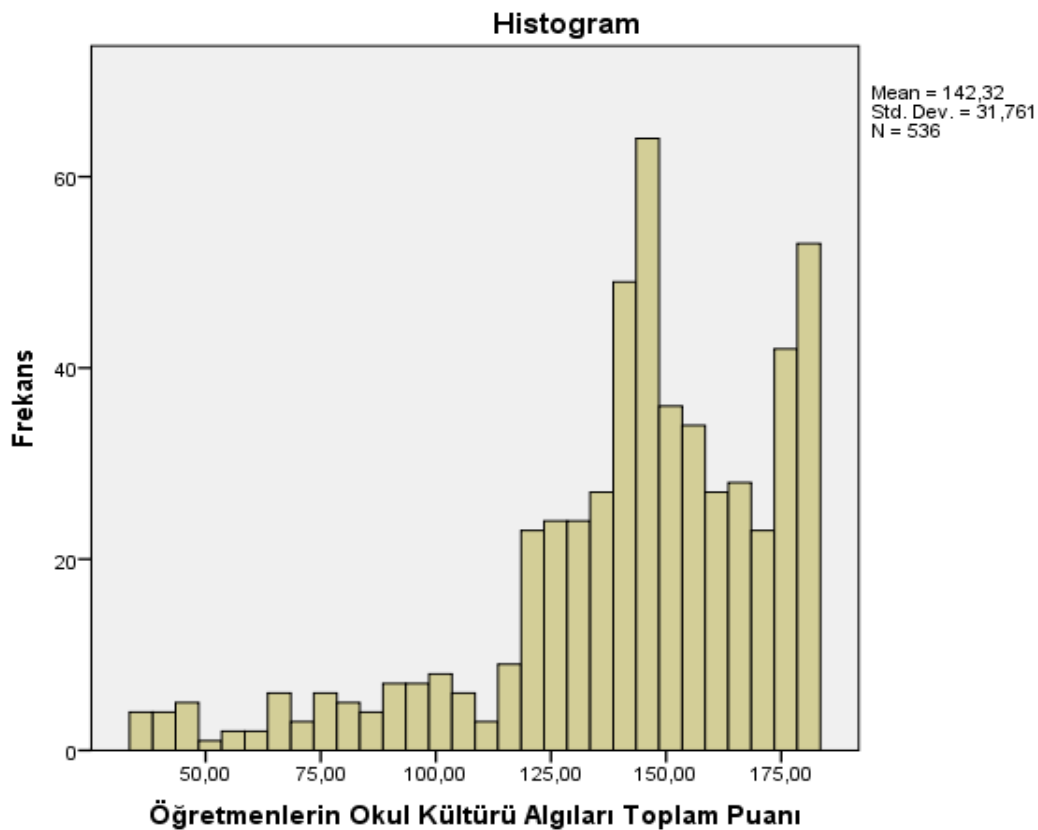
Tablo 4.1.
Öğretmenlerin okul müdürlerin okul kültürüne etkisi ölçeğinden elde ettikleri toplam puanlara ait betimsel istatistikler tablosu

	İstatistik	Standart hata
Aritmetik ortalama (\bar{x})	142,32	1,37
Medyan	146	
Mod	180	
Standart Sapma	31,76	
En düşük değer	36	
En yüksek değer	180	
Ranj	144	
Çarpıklık katsayısı	-1,241	0,106
Basıklık katsayısı	1,537	0,211

Tablo 4.1.'e göre öğretmenlerin ölçekten aldıkları toplam puanlar içinde en düşük puan 36, en yüksek puan 180, ranj ise 144'tür. Puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=142,32$, standart sapması 31,76 medyanı 146,00 ve modu 180,00'dir. Çarpıklık ve basıklık değerleri ise sırasıyla -1,241 ve 1,537'dir.

Ölçekten elde edilen toplam puanlara ait istatistikler incelendiğinde aritmetik ortalamanın ($\bar{x}=142,32$) medyandan (146,00), medyanın da mod (180,00) değerinden küçük olduğu görülmektedir. Bu sıralama puanların dağılımının sola çarpık olduğunu göstermektedir. Çarpıklık katsayısının -1,241 olması da puanların sola çarpık olduğunun başka bir göstergesidir. Basıklık katsayısının pozitif olması ise dağılımın normalden daha dik olduğunu ve verilerin heterojen olduğunu göstermektedir. Puanların dağılımını daha iyi değerlendirebilmek için öğretmenlerin ölçekten elde ettikleri toplam puanlara ait histogram grafiği Tablo 4.1.1.'de sunulmuştur.

Grafik 4.1.1.
Toplam puanlara ait histogram grafiği



Grafik 4.1.1.'de öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeylerine ait toplam puanları gösteren histogram grafiği incelendiğinde

grafinin sağ tarafında bulunan puanlara ait frekansların sol tarafta bulunan puanların frekanslarına göre daha yüksek olduğu açıkça görülmektedir. Bu durum daha önce yapılan sola çarpık dağılım yorumunun doğruluğunu teyit etmektedir. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeğinden aldıkları puanların dağılımının sola çarpık olması öğretmenlerdeki algı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının genel olarak yüksek olması dolayısıyla bu tarz okullardaki normların kuralların belirli olduğundan, örgütteki genel havanın pozitif, okulda yöneticiler, öğrenciler ve öğretmenler açısından ortak değerlerin oluşmuş ya da oluşması için çaba gösterildiğinden bahsedilebilir. Ayrıca okula özgü değerler sisteminin, örgütsel anlam ve semboller ile personel görev tanımlarının belirgin olduğu bir kurumsal kimlikten öğrencilerin, çalışanların ve yönetimin belli normlar etrafında birleştiğinden bahsedilebilir.

4.2. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyete İlişkin Algı Düzeyleri

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyete ilişkin algılarının nasıl olduğu sorusunu yanıtlamak amacıyla Algılanan Aidiyet (İçsellik) Ölçeğinden elde ettikleri toplam puanlara ait betimsel istatistikler Tablo 4.2.'de sunulmuştur.

Tablo 4.2.

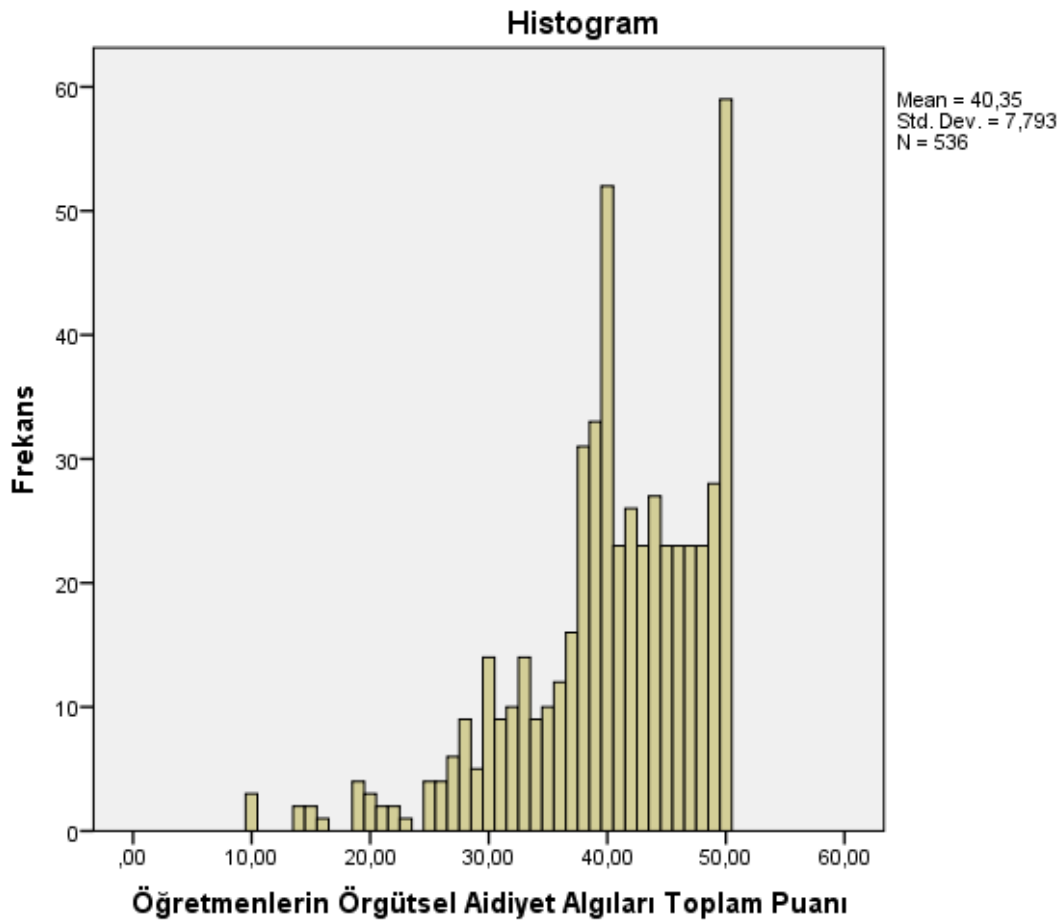
Öğretmenlerin algılanan aidiyet (içsellik) ölçeğinden elde ettikleri toplam puanlara ait betimsel istatistikler tablosu

	İstatistik	Standart hata
Aritmetik ortalama (\bar{x})	40,35	0,336
Medyan	41	
Mod	50	
Standart Sapma	7,792	
En düşük değer	10	
En yüksek değer	50	
Ranj	40	
Çarpıklık katsayısı	-1,081	0,106
Basıklık katsayısı	1,438	0,211

Tablo 4.2.'ye göre öğretmenlerin ölçekten aldıkları toplam puanlar içinde en düşük puan 10, en yüksek puan 50, ranj ise 40'tır. Puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=40,35$, standart sapması 7,792 medyanı 41 ve modu 50'dir. Çarpıklık ve basıklık değerleri ise sırasıyla -1,081 ve 1,438'dir.

Ölçekten elde edilen toplam puanlara ait istatistikler incelendiğinde aritmetik ortalamanın ($\bar{x}=40,35$) medyandan (41), medyanın da mod (50) değerinden küçük olduğu görülmektedir. Bu sıralama puanların dağılımının sola çarpık olduğunu göstermektedir. Çarpıklık katsayısının -1081 olması da puanların sola çarpık olduğunun başka bir göstergesidir. Basıklık katsayısının pozitif olması ise dağılımın normalden daha dik olduğunu ve verilerin heterojen olduğunu göstermektedir. Puanların dağılımını daha iyi değerlendirebilmek için öğretmenlerin ölçekten elde ettikleri toplam puanlara ait histogram grafiği Tablo 4.2.2' de sunulmuştur.

Grafik 4.2.2.
Toplam Puanlara Ait Histogram Grafiği



Grafik 4.2.2'de öğretmenlerin örgütsel aidiyete ilişkin algı düzeylerine ilişkin toplam puanlara ait histogram grafiği incelendiğinde grafiğin sağ tarafında bulunan puanlara ait frekansların sol tarafta bulunan puanların frekanslarına göre daha yüksek olduğu açıkça görülmektedir. Bu durum daha önce yapılan sola çarpık dağılım yorumunun doğruluğunu desteklemektedir. Öğretmenlerin Algılanan Aidiyet (İçsellik) Ölçeğinden aldıkları puanların

dağılımının sola çarpık olması öğretmenlerdeki örgütsel aidiyet düzeyine ilişkin algılarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Örgütsel aidiyete ilişkin puanların yüksek olması okulda öğretmenlerin ortak bir bilinç oluşturdukları ve kendilerini okulun bir parçası olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin okulda oluşan ortamın farkında ve sorumluluklarının bilincinde oldukları, bu yönde istedik hareketler sergileyebilecekleri söylenebilir. Aidiyetleri yüksek olan öğretmenlerin sorumluluk üstlenme davranışları artmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme yönünde bir eğilim içerisine girmektedirler. Aidiyet puanları yüksek olan öğretmenlerin kurum ile pozitif yönde bir duygusal bağ kurduğu, kurum için çalışmaya ve kurumda kalmak için çaba sarf etmeye eğilimli olduklarından bahsetmek mümkündür. Bu da kurumun amaçlarına ulaşması ve kurumsal verimlilik açısından önemli bir durumdur.

4.3.1. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin İlkokul Öğretmenlerinin Algıları Cinsiyetlerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürünün okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Man Whitney U testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.3.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.3.1.

Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin ilköğretmenlerinin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Cinsiyet	N	Sıra ortalaması	U	Z	p
Kadın	272	245,37	29612,50	-0,282	0,778
Erkek	251	249,01			

Analiz sonucunda iki puan dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($U=29612,50$; $z=-0,282$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algıları bakımından benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

4.3.2. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin İlkokul Öğretmenlerinin Algıları Yaşlarına Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma problemi için önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Kruskal Wallis testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.3.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.3.2.

Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin ilköğretmenlerinin algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Yaş	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
35 yaş ve altı	103	237,37				
36 ve 40 yaş arası	99	261,66	3	2,562	0,464	Yok
41 ve 50 yaş arası	193	239,46				
50 yaş ve üzeri	98	257,16				

Kruskal Wallis testi sonucunda farklı yaş gruplarından ilköğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir ($\chi^2=2,562$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, farklı yaş gruplarından öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermemektedir.

4.3.3. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin İlkokul Öğretmenlerinin Algıları Mesleki Kıdemlerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma problemi için önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan farklı mesleki kıdem gruplarındaki öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Kruskal Wallis testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.3.3.'de verilmiştir.

Tablo 4.3.3.

Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
1 ve 5 yıl	26	272,33				
6 ve 10 yıl	42	227,44				
11 ve 15 yıl	100	238,01	4	6,607	0,158	Yok
16 ve 20 yıl	127	233,04				
21 yıl ve üzeri	202	265,95				

Kruskall Wallis testi sonucunda farklı mesleki kıdem gruplarından ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir ($\chi^2:6,607$ $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, farklı mesleki kıdem gruplarından öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

4.3.4. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin İlkokul Öğretmenlerinin Algıları Eğitim Seviyelerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan farklı eğitim seviyelerine sahip öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Kruskall Wallis testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.3.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.3.4.

Okul kültürünü oluşturma düzeylerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Eğitim Seviyesi	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
-----------------	---	-----------	----	---------	---	--------------

Ön lisans	34	253,74				
Lisans	432	244,04	2	0,858	0,651	Yok
Y. Lisans ve Doktora	25	269,30				

Kruskall Wallis testi sonucunda farklı eğitim seviyelerindeki ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir ($\chi^2=0,858$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, lisans, ön lisans lisansüstü eğitim seviyelerine sahip öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermemektedir.

4.3.5. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin İlkokul Öğretmenlerinin Algıları Medeni Durumlarına Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürünün okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan evli ve bekar öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Man Whitney U testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.3.5.'de verilmiştir.

Tablo 4.3.5.

Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturma düzeylerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Medeni Durum	N	Sıra ortalaması	U	Z	p
Bekâr	83	239,32	16377,500	-0,772	0,440
Evli	417	252,73			

Analiz sonucunda iki puan dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($U=16377,50$; $z=-0,772$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle evli ve bekar öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algıları bakımından aynı görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

4.3.6. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin İlkokul Öğretmenlerinin Algıları Mezun Oldukları Fakültelelere Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürünün okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının mezun oldukları fakültele göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Man Whitney U testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.3.6.'de verilmiştir.

Tablo 4.3.6.

Okul kültürünü oluşturma düzeylerine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin algılarının mezun oldukları fakültele göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Mezun Fakülte	Olunan N	Sıra ortalaması	U	Z	p
Eğitim Fakültesi	391	245,32	19282,50	-0,514	0,607
Diğer Fakülteler	102	253,46			

Analiz sonucunda iki puan dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($U=19282,50$; $z=-0,514$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler ile diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algıları bakımından benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

4.3.7. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin İlkokul Öğretmenlerinin Algıları Okul Büyüklüğü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algı düzeyi puanlarının okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Buna göre normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden Kruskal Wallis testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 4.3.7.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3.7.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Okul Büyüklüğü	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
1. 1-600 öğrenci	20	209,55	2	8,819	0,012*	2-3 arası

2.	601-1200 öğrenci	325	256,76
3.	1201 ve fazlası	141	217,74

Kruskall Wallis testi sonucunda ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı puanlarının (ortancalarının) okul büyüklüğü değişkenine göre gösterdiği değişiklik istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=8,819$; $p<0,05$). Diğer ifadeyle, farklı okul büyüklüğüne sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri (ortancaları) farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun bulunması açısından Alpar'ın (2016) farkın kaynağını oluşturan grupların belirlenmesinde kullandığı ve grupların ikişer ikişer Mann Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda bulunan P değerlerinin karşılaştırılması $\alpha^0=\alpha/(\text{olası ikişerli karşılaştırma sayısı})$ eşitliği ile bulunan "olasılık değeri ile karşılaştırması" yöntemi kullanılmıştır. α 'nın yapılacak olan karşılaştırma sayısına bölünmesine *Bonferroni düzeltmesi* de denir. Karşılaştırılacak grup sayısı yani toplam ikişerli grup sayısı 3'tür. (1-2, 1-3, 2-3). $\alpha=0,05$ belirlendiğinden $\alpha^0=0,05/3=0,017$ olarak bulunmuştur. Bu 3 karşılaştırma için bulunan U değerlerine ilişkin P değerleri doğrudan $\alpha^0=0,017$ ile karşılaştırılmıştır. $P<0,017$ ise gruplar arası fark olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3.7.1.

Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin öğretmen algılarındaki farklılığın hangi okul büyüklüğü grupları arasında gerçekleştiğine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Okul Büyüklüğü	N	Sıra ortalaması	U	Z	p
1-600 arası öğrenci	20	144,00	2670,00	-1,341	0,180
601-1200 arası öğrenci	325	174,78			
1-600 arası öğrenci	20	76,05	1311,00	-0,508	0,612
1201 öğrenci ve fazlası	141	81,70			
601-1200 arası öğrenci	325	244,98	19182,00	-2,795	0,005*
1201 ve fazla öğrenci	141	207,04			

Gözlenen farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan testler sonucunda yalnızca 601 ila 1200 arası öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenler ile 1201 ve fazla sayıda öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeylerinin (ortancalarının) farklı olduğu ($U=19182,00$, $p<0,017$) ortaya konulmuştur. Başka bir deyişle okul büyüklüğü 601-1200 arası öğrenci olan

okullardaki öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmaya ilişkin algıları, 1201 ve üzeri öğrencili okullardaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu durum okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmada 601-1200 arası öğrencilerin bulunduğu okullarda daha başarılı olduğu söylenebilir. Tablo incelendiğinde 601-1200 öğrenci olarak belirlenen bu okul büyüklüğünün araştırmamızda belirlenen diğer iki okul büyüklüğüne oranla okul müdürleri açısından okul kültürünün oluşturulması açısından daha uygun olduğu da ifade edilebilir.

4.3.8. Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Oluşturmadaki Rollerine İlişkin Öğretmen Algıları Okulların Sosyoekonomik Seviyesi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturma düzeylerine ilişkin algı düzeyi puanlarının okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Buna göre normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden Kruskal Wallis testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.3.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3.8.

İlkokul öğretmenlerinin okul kültürünü oluşturmada rollerine ilişkin öğretmen algılarının okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

<i>Sosyoekonomik Seviye</i>	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
1. Üst	165	331,65				1-2
2. Orta	211	246,08	2	64,079	0,000*	1-3
3. Alt	143	197,87				2-3

Kruskall Wallis testi sonucunda ilkököl öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmada rollerine ilişkin algı puanlarının (ortancalarının) okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre gösterdiği değişiklik istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=64,079$; $p<0,05$). Diğer bir ifadeyle, farklı okul büyüklüğüne sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmada rollerine ilişkin algı düzeyleri (ortancaları) farklılık göstermektedir.

Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun bulunması açısından Alpar'ın (2016) farklı grupların belirlenmesinde kullandığı ve grupların ikişer ikişer Man Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda bulunan P değerlerinin karşılaştırılması $\alpha^0=\alpha/(\text{olası ikişerli})$

karşılaştırma sayısı) eşitliği ile bulunan “olasılık değeri ile karşılaştırması” yöntemi kullanılmıştır. α 'nın yapılacak olan karşılaştırma sayısına bölünmesine *Bonferroni düzeltmesi* de denir. Karşılaştırılacak grup sayısı yani toplam ikişerli grup sayısı 3'tür. (1-2, 1-3, 2-3). $\alpha=0,05$ belirlendiğinden $\alpha^0=0,05/3=0,017$ olarak bulunur. Bu 3 karşılaştırma için bulunan U değerlerine ilişkin P değerleri doğrudan $\alpha^0=0,017$ ile karşılaştırılır. $P<0,017$ ise gruplar arası fark olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3.8.1.

Okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin öğretmen algılarındaki farklılığın hangi sosyoekonomik grupları arasında gerçekleştiğine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Sosyoekonomik seviye	N	Sıra ortalaması	U	Z	p
Üst	165	186,33	16841,00	-6,746	0,000*
Alt	143	117,77			
Orta	211	194,71	21751,00	-3,845	0,000*
Alt	143	152,10			
Üst	165	228,32	10838,00	-6,284	0,000*
Orta	211	157,36			

Gözlenen farklılığın hangi sosyoekonomik seviyelerden kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan testler sonucu tüm sosyoekonomik seviyelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeylerinin (ortancalarının) farklı olduğu ($p<0,017$) ortaya konulmuştur. Başka bir deyişle öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri yüksek, iyi ve düşük sosyoekonomik seviyelerde çalışan öğretmenler için anlamlı farklılıklar oluşturmaktadır. Tabloya bakıldığında tüm ikili gruplar için sosyoekonomik seviye yükseldiğinde öğretmenlerin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin sıra ortalamalarının yükseldiği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyoekonomik seviyesi daha yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının da daha olumlu yönde olduğu söylenebilir.

4.4.1. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algıları Cinsiyetlerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyete ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel aidiyetlerine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Man Whitney U testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.4.1.

İlkokul Öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Cinsiyet	N	Sıra ortalaması	U	Z	p
Kadın	283	258,61	59169,50	-0,187	0,851
Erkek	231	256,15			

Analiz sonucunda iki puan dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($U=59169,50$; $z=-0,187$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları bakımından benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

4.4.2. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algıları Yaşlarına Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyetlerine ilişkin algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma problemi için önce Kolmogorov - Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Kruskal Wallis testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.4.2.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Yaş	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
35 yaş ve altı	101	259,35	3	0,216	0,975	Yok
36 ve 40 yaş arası	111	256,29				

41 ve 50 yaş arası	201	260,84
50 yaş ve üzeri	102	252,92

Kruskall Wallis testi sonucunda farklı yaş gruplarından ilkökul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir ($\chi^2=0,216$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, farklı yaş gruplarından öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermemektedir.

4.4.3. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algıları Mesleki Kıdemlerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyetlerine ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Kruskall Wallis testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.4.3.'de verilmiştir.

Tablo 4.4.3.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
1 ve 5 yıl	26	245,17				
6 ve 10 yıl	41	258,10				
11 ve 15 yıl	103	265,16	4	2,689	0,611	Yok
16 ve 20 yıl	133	242,35				
21 yıl ve üzeri	213	267,07				

Kruskall Wallis testi sonucunda farklı mesleki kıdem gruplarından ilkökul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir ($\chi^2=2,689$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, farklı mesleki kıdem gruplarından öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermemektedir.

4.4.4. İlkokul Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Algıları Eğitim Seviyesine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyetlerine ilişkin algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan farklı eğitim seviyelerindeki öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Kruskal Wallis testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.4.4.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

<i>Eğitim Seviyesi</i>	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
Ön lisans	33	277,39				
Lisans	451	252,66	2	2,021	0,364	Yok
Y. Lisans ve Doktora	27	285,65				

Kruskal Wallis testi sonucunda farklı eğitim seviyelerindeki ilkökul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir ($\chi^2=2,021$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, farklı eğitim seviyelerindeki öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

4.4.5. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Aidiyet Algıları Medeni Durumlarına Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyete ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel aidiyetlerine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Man Whitney U testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.4.5.'de verilmiştir.

Tablo 4.4.5.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Medeni Durum	N	Sıra ortalaması	U	Z	p
Bekâr	80	270,32	109702,500	-0,911	0,362

Evli	432	253,94
------	-----	--------

Analiz sonucunda iki puan dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($U=109702,50$; $z=-0,911$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları bakımından aynı görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

4.4.6. İlkokul Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Algıları Mezun Oldukları Fakültelere Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyete ilişkin algılarının mezun oldukları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde Kolmogorov-Smirnov değerlerine ve çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden araştırmaya katılan eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin örgütsel aidiyetlerine ilişkin algılarına yönelik puan dağılımları arasındaki fark Man Whitney U testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.4.6.'de verilmiştir.

Tablo 4.4.6.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının mezun oldukları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Mezun	Olunan	N	Sıra	U	Z	p
Fakülte			ortalaması			
Eğitim Fakültesi		410	251,47	18849,50	-1,688	0,091
Diğer Fakülteler		103	279,00			

Analiz sonucunda iki puan dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($U=18849,50$; $z=-1,688$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları bakımından aynı görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

4.4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Algıları Okul Büyüklüğü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algı düzeyleri puanlarının okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma probleminde önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına

göre normallik testi yapılmıştır. Buna göre normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden Kruskal Wallis testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 4.4.7.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.4.7.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

Okul Büyüklüğü	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
1. 1-600 öğrenci	18	281,83				
2. 601-1200 öğrenci	333	273,16	2	17,125	0,000*	2-3 arası
3. 1201 ve fazlası	159	215,53				

Kruskall Wallis testi sonucunda ilkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algı puanlarının (ortancalarının) okul büyüklüğü değişkenine göre gösterdiği değişiklik istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=17,125$; $p<0,05$). Diğer ifadeyle, farklı okul büyüklüğüne sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algı düzeyleri (ortancaları) farklılık göstermektedir.

Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun bulunması açısından Alpar'ın (2016) farkın kaynağını oluşturan grupların belirlenmesinde kullandığı ve grupların ikişer ikişer Mann Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda bulunan P değerlerinin karşılaştırılması $\alpha^0=\alpha/(\text{olası ikişerli karşılaştırma sayısı})$ eşitliği ile bulunan "olasılık değeri ile karşılaştırması" yöntemi kullanılmıştır. α 'nın yapılacak olan karşılaştırma sayısına bölünmesine *Bonferroni düzeltmesi* de denir. Karşılaştırılacak grup sayısı yani toplam ikişerli grup sayısı 3'tür. (1-2, 1-3, 2-3). $\alpha=0,05$ belirlendiğinden $\alpha^0=0,05/3=0,017$ olarak bulunmuştur. Bu 3 karşılaştırma için bulunan U değerlerine ilişkin P değerleri doğrudan $\alpha^0=0,017$ ile karşılaştırılmıştır. $P<0,017$ ise gruplar arası fark olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4.7.1.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının farklılığın hangi okul büyüklüğü grupları arasında gerçekleştiğine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Okul Büyüklüğü	N	Sıra ortalaması	U	Z	p
1-600 arası öğrenci	18	181,97	2889,50	-0,257	0,797

601-1200 arası öğrenci	333	175,68			
1-600 arası öğrenci	18	109,36	1064,50	-1,784	0,074
1201 öğrenci ve fazlası	159	86,69			
601-1200 arası öğrenci	333	264,48	20485,00	-4,068	0,000*
1201 ve fazla öğrenci	159	208,84			

Gözlenen farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan testler sonucunda yalnızca 601 ile 1200 arası öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenler ile 1201 ve fazla sayıda öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algı düzeylerinin (ortancalarının) farklı olduğu ($U=20485,00$, $p<0.017$) ortaya konulmuştur. Diğer bir ifade ile 601 ile 1200 öğrencisi olan okullardaki öğretmenlerin örgütsel aidiyet algıları ile 1201 ve üzeri öğrencisi olan okullardaki öğretmenlerin örgütsel aidiyet algıları farklılık göstermekte, tabloya bakıldığında 601 – 1200 öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlerin sıra ortalamalarının 1201 ve üzeri öğrencisi olan okullardaki öğretmenlerin örgütsel aidiyet algıları sıra ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında 601-1200 arası öğrencisi olan okullardaki öğretmenlerin kendilerini okullarına daha ait hissettikleri, okullarında kalma eğiliminde oldukları ve okullarının hedefe ulaşması için eğitim öğretim faaliyetlerine katılmada daha istekli oldukları söylenebilir.

4.4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Algıları Okulların Sosyoekonomik Seviyesi Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Göstermekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyetlerine ilişkin algı düzeyi puanlarının okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırma problemi için önce Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır. Buna göre normal dağılımın sağlanmadığı görüldüğünden Kruskal Wallis testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 4.4.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.4.8.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet düzeylerine ilişkin algılarının okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

<i>Sosyoekonomik Seviye</i>	N	\bar{x}	sd	Ki-Kare	p	Anlamli Fark
1. Üst	165	330,83	2	30,790	0,000*	1-2

2. Orta	213	265,46	1-3
3. Alt	142	206,19	2-3

Kruskall Wallis testi sonucunda ilkökul öğretmenlerinin örgütsel aidiyetlerine ilişkin algı puanlarının (ortancalarının) okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre gösterdiği değişiklik istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=30,790$; $p<0,05$). Diğer bir ifadeyle, farklı okul büyüklüğüne sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri (ortancaları) farklılık göstermektedir.

Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun bulunması açısından Alpar'ın (2016) farklı grupların belirlenmesinde kullandığı ve grupların ikişer ikişer Man Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda bulunan P değerlerinin karşılaştırılması $\alpha^0=\alpha/(\text{olası ikişerli karşılaştırma sayısı})$ eşitliği ile bulunan "olasılık değeri ile karşılaştırması" yöntemi kullanılmıştır. α 'nın yapılacak olan karşılaştırma sayısına bölünmesine *Bonferroni düzeltmesi* de denir. Karşılaştırılacak grup sayısı yani toplam ikişerli grup sayısı 3'tür. (1-2, 1-3, 2-3). $\alpha=0,05$ belirlendiğinden $\alpha^0=0,05/3=0,017$ olarak bulunur. Bu 3 karşılaştırma için bulunan U değerlerine ilişkin P değerleri doğrudan $\alpha^0=0,017$ ile karşılaştırılır. $P<0,017$ ise gruplar arası fark olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4.8.1.

İlkökul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarında okulların sosyoekonomik seviyesi değişkeni için bulunan anlamlı farklılığın hangi sosyoekonomik grupları arasında gerçekleştiğine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Sosyoekonomik seviye	N	Sıra ortalaması	U	Z	p
Üst	165	206,60	14751,50	-2,684	0,007*
Orta	213	176,26			
Üst	165	177,23	7881,50	-4,957	0,000*
Alt	142	127,00			
Orta	213	196,21	11245,00	-4,102	0,000*
Alt	142	150,69			

Gözlenen farklılığın hangi sosyoekonomik seviyelerden kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan testler sonucu tüm sosyoekonomik seviyelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algı düzeylerinin (ortancalarının) farklı olduğu ($p<0,017$) ortaya konulmuştur. Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel aidiyet algıları üst, orta ve alt

sosyoekonomik seviyelerde çalışan öğretmenler için anlamlı farklılıklar oluşturmaktadır. Tabloya bakıldığında tüm ikili gruplar için sosyoekonomik seviye yükseldiğinde öğretmenlerin örgütsel aidiyete ilişkin sıra ortalamalarının yükseldiği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyoekonomik seviyesi daha yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel aidiyete ilişkin algılarının da daha olumlu yönde olduğu, diğer guruba göre sosyoekonomik seviyesi daha yüksek olan okulda çalışan öğretmenlerin okullarında kendilerini daha iyi hissettikleri, kurumları için daha fazla çaba gösterebilecekleri, eğitim öğretim faaliyetlerine daha aktif ve etkin katılabileceklerinden bahsedilebilir.

4.5. Öğretmenlerin Algılarına Göre Mersin İli Merkez İlçelerinde Bulunan İlkokul Müdürlerinin Okul Kültürü Oluşturmadaki Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyetleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

Öğretmenlerin okul kültürü algıları ve örgütsel aidiyet düzeyleri arasındaki ikili korelasyonu hesaplanmadan önce öğretmen algılarına göre okul kültürü ve örgütsel aidiyet değişkenlerinin puanlarının normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi yapılmıştır.

Tablo 4.5.
Öğretmen algılarına göre okul kültürü ve örgütsel aidiyet değişkenlerinin puanlarının Normallik Dağılımları

	Kolmogorov-Smirnov				
	İstatistik	sd	p.	Skewness	Kurtosis
Okul Kültürü Puanları	0,116	536	0,000	-12,04	-7,28
Örgütsel Aidiyet Puanları	0,126	536	0,000	-10,49	6,81

Her iki değişken içinde normal dağılımın sağlamadığı görüldüğünden ikili korelasyonlar için non-parametrik testlerde kullanılan Spearman Testi uygulanmış ve araştırmaya ilişkin SPSS çıktısı Tablo 4.5.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.5.1.
Okul Kültürü ve Örgütsel Aidiyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Spearman Testi sonuçları

		Ö. Aidiyet	O. Kültürü
Örgütsel Aidiyet	Spearman Correlation	1	,600**
	Sig. (2-tailed)		,000

Okul Kültürü	Spearman Correlation	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

N=536

Tablo 4.5.1'in incelenmesinden elde edilen bulgulara göre ilkökul öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile örgütsel aidiyet algıları arasında r değeri 0,600 ve işareti pozitiftir. Bu bize iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin varlığını belirtmektedir. Korelasyon katsayısının ise 0,50-1,00 aralığı yüksek ilişki olarak kabul edildiğinde (Alpar, 2016) bu iki değişken arasındaki ilişkinin güçlü olduğunu göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri arttıkça örgütsel aidiyet düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Bir başka anlatımla okul kültürü algıları ve örgütsel aidiyet düzeyleri arasındaki ikili korelasyonun hesaplanmasına ilişkin analiz bize neden sonuç bağlamında bir yorumlama olanağı vermez, sadece değişkenlerin birlikte hangi düzeyde ve yönde değiştikleri konusunda fikir verir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın bulgularının genel bir değerlendirmesi yapılarak tartışma ve sonuca yer verilmekte, ardından uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler sunulmaktadır.

5.1. Tartışma

Elde edilen bulgulara göre ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algıları ile örgütsel aidiyet algı düzeyleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri ve örgütsel aidiyet algı düzeylerinde öğretmenlere ait özelliklerden yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, medeni durum ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmamış, okul özellikleri olarak ele alınan okul büyüklüğü ve okulların sosyoekonomik seviyeleri değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırmanın bu bölümünde bulgular ilgili alanyazın ışığında ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının nasıl olduğuna ait bulgulara bakıldığında; Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi Ölçeğinden aldıkları puanların yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazına bakıldığında mevcut araştırmanın bulgularına paralellik gösteren çalışmalarla karşılaşılmıştır. Öğretmen algılarına göre okul kültürünün incelenmesi adlı doktora tezinde okul kültürü ile liderlik değişkenlerini inceleyen Kurşun (2019), bu iki değişken arasında güçlü düzeyde ve pozitif yönde bir etki büyüklüğü belirlemiştir. Araştırma bulgularından elde verilen verilerde liderlerin çalışanlarına adaletli davrandığını, doğru davranışları modellediğini, önemli değerleri ve ilkeleri okullarında canlı tuttuklarına yer verilmiştir. Bu açıklamaların araştırma konumuz ile ilişkili olduğu söylenebilir. Aynı araştırmasında okul kültürü ile iş doyumunu, örgütsel güven, çalışanların motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasında da güçlü düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin varlığını saptamıştır. Aslan, Özer ve Bakır (2009) tarafından Malatya ilinde çalışan yönetici ve öğretmenler ile nitel araştırma yöntemi göre yapılan araştırmada okul kültürü değişkenini; sevgi, saygı, hoşgörü, güven, yenilikçi, örgütsel adalet gibi pozitif öğelerle tanımlamışlar ve özellikle bu pozitif unsurların ancak güçlü bir okul kültürüne sahip olan okullarda var olacağını belirtmişlerdir. İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında anlamlı ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ayık ve Ada (2009) tarafından Erzurum merkezli devlet okullarında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ilk ve ortaokullarda oluşturulan etkililik ile okul kültürü arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmamızda da benzer şekilde oluşturulan güçlü kültür ile

öğretmenlerin okula aidiyetinin artacağı ve böylelikle okulun verimliliğinin çoğalacağından bahsedilmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin değerlere dayalı yönetim uygulamalarının okul kültürü üzerindeki etkisinin olup olmadığı araştırıldığı Demirtaş ve Ekmekyapar (2012) tarafından Elâzığ ilinde öğretmenlere uygulanan araştırma sonuçlarına göre öğretmenler tarafından algılanan kültürün işbirlikçi, olumlu ve destekleyici olarak algılandığı ortaya çıkmıştır. Değerlerle yönetim ile okul kültürü değişkeninin pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunurken, okul müdürlerinin yönetim uygulamalarının okul kültürünü olumlu düzeyde yordadığı araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. Güngör'ün (2019) öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki adlı yüksek lisans tezinde ise öğretmenlerin okul kültürü algılarının destek, görev ve başarı alt boyutlarında ortalamanın üstü düzeyde, bürokratik kültür alt boyutunda ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler ışığında sağlıklı ve güçlü bir okul kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesinde birçok değişkenin etkisinin olduğu görülmektedir. Okul kültürü ve diğer değişkenler arasında kurulan bağ okul kültürünün oluşturulması için önem arz etmektedir. Paydaşların tümü tarafından benimsenecek olan bir okul kültürünü oluşturmayı başarmış okulların, planlanan amaç ve hedeflerine daha rahat ulaşacakları söylenebilir. Okulların misyonlarını yerine getirebilmelerinin öncül şartı, tüm personel tarafından bu hedeflerin özümsemesi ve hedefler doğrultusunda verimli bir şekilde çalışması olarak düşünülmektedir.

Uluslararası alanyazında da benzer şekilde bulguların elde edildiği söylenebilir. Tłuściak-Deliowska, Dernowska ve Gruenert (2017) adlı araştırmacılar tarafından Varşova'da yapılan "öğretmen algılarına göre okul kültürü ve liderlik davranışlarının düzeyi" adlı araştırma sonuçlarına göre okul kültürü ile liderlik arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki saptanmış ve destekleyici liderlik davranışları ve alt boyutları ile okul kültürü arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Okul müdürlerinin yönetici pozisyonunda verdiği kararlar, iletişim becerileri, yol gösterme, öncülük etme, yönlendirme gibi özellikleri gibi sergiledikleri liderlik davranışları okul kültürünün oluşturulmasında önemli bir faktördür. Kelley ve Diğerleri (2005), araştırmalarında okul müdürlerinin öğretmenlere etki ettiği, bu etki sonucunda görüşlere açık ve değişime önder olan okul ortamı oluşturduğu, başarılı bir okul iklimi elde edildiği sonucuna varmıştır. Cheng'in (1993) Hong Kong merkezli yaptığı araştırmasında müdürlerin liderlik özelliklerinin güçlü olmasının okul kültürünü anlamlı bir şekilde etkilediğini, ayrıca örgütsel kültürleri güçlü olan okullarda görev yapan öğretmenlerin ise iş doyumunu ve motivasyonlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın yürütüldüğü okullar açısından okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerinin kurumlarında çoğunlukla olumlu ve pozitif yönde bir iklim

yarattığından bahsedilebilir. Bu durum okul müdürlerince okullarında genel kuralları belirlemiş, seremoniler, etkinlikler ve kutlamaları düzenli hale getirmiş, okulun gelenekleri ve görenekleri personel tarafından benimsenmiş, okul müdürü yönetim tarzını öğretmenlere kabul ettirmiş, personel, yöneticiler ve öğrenciler açısından ortak değerler oluşturmuş olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Eğitim yöneticileri açısından bakıldığında okul kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmiş olmasının planlanmış hedeflere ulaşmada önemli bir artı olduğu düşünülmektedir. Kültürü oturmuş bir okulun çalışanları da teamülleri, uygulamaları ve sonraki adımları öngörebilecek, kurumdaki işleyiş ve planlamayı önceden kestirebilecek, böylelikle kurumda rahat bir şekilde çalışmalarına devam edeceklerdir. Kendilerini güvende hisseden personel ilgilerini ve yoğunluklarını asıl görevleri olan öğrencilerin eğitimlerine verebileceklerdir. Öğrencilerin her birinin kişisel özelliklerine kadar inebilecekler hem grup olarak hem de bireysel etkinliklerle öğrencilerin gelişimlerini, etkinliklerini ve yeteneklerini ön plana çıkarabileceklerdir. Böylelikle okulun da verimliliği artacak, okulun hedeflerine ulaşma yolunda gereken adımlar sistematik bir şekilde atılabilecektir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyete ilişkin algı düzeylerinin nasıl olduğuna ilişkin bulgulara bakıldığında öğretmenlerin Algılanan Aidiyet (İçsellik) Ölçeğinden aldıkları puanların yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazına bakıldığında mevcut araştırmanın bulgularına paralellik gösteren çalışmalarla karşılaşmıştır. Karayağız (2018), ilkokul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algısı ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkinin incelediği araştırmasında ilkokul öğretmenlerinin kurumlarına olan aidiyet algılarının orta düzeyde olduğu ve kurumlarına olan duygusal bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Altunkaya (2019) tarafından Batman'da yapılan "motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi" adlı çalışmada da Batman Üniversitesi idarî personelinin örgütsel aidiyet açısından durumları değerlendirildiğinde orta düzeyde duygu ve bilince sahip oldukları tespit edilmiştir. Öz (2014) Abant Üniversitesinde okuyan öğrenciler üzerinde yaptığı "İlahiyat fakültesi öğrencilerinin kurumsal aidiyet düzeyi" adlı çalışmada katılımcıların kurumsal aidiyet düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmış ve katılımcıların din öğretimi alanını bilerek ve isteyerek seçtiklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebileceğini ifade etmiştir. Sarı (2010) tarafından lise öğrencilerinin okula aidiyet duygularının incelenmesi amacıyla yaptığı "Lise Öğrencilerinde Okula Aidiyet Duygusu" adlı çalışmada da öğrencilerin okula aidiyet düzeyi ölçeği toplam puanlarına ait ortalamanın (3,51) çok yüksek olmamakla birlikte Likert tipi ölçek için derecelendirmede ortanın üzerinde olduğu ve aidiyetlerinin yükseğe yakın olduğunu ifade etmektedir.

Uluslararası alanyazına bakıldığında ise benzer şekilde Goodenow (1992) da *“School motivation, engagement, and sense of belonging among urban adolescent students”* adlı Amerikan gençleri üzerinde yaptığı araştırmasında öğrencilerin okula aidiyet duygusu puanlarına ait ortalamayı 3.10 olarak orta düzeyde bulmuştur. Afro Amerikan gençler üzerinde okula aidiyeti inceleyen Booker’ın (2004) *Exploring school belonging and academic achievement in African American adolescents* adlı araştırmasında yüksek olmamakla birlikte Afro Amerikan gençlerin çoğunluğunun kendilerini okulunun bir parçası olarak hissettiğine dair bulgulara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel aidiyete ilişkin puanlarının yüksek olması okulda öğretmenlerin ortak bir bilinç oluşturdukları ve kendilerini okulun bir parçası olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir. Aidiyet puanları yüksek olan öğretmenlerin kurum ile pozitif yönde bir duygusal bağ kurduğu, kurum için çalışmaya ve kurumda kalmak için çaba sarf etmeye eğilimli olduklarından bahsetmek mümkündür. Bu da kurumun amaçlarına ulaşması ve kurumsal verimlilik açısından önemli bir durumdur.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ait bulgulara bakıldığında ise; erkek ve kadınlara ait iki puan dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algıları bakımından benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

Alanyazına bakıldığında mevcut araştırmanın bulgularına paralellik gösteren çalışmalarla karşılaşmıştır. Çakır (2007) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkisinin incelenmesi adlı tezinde öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş ve eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmış, ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürü algılarının öğretmenler tarafından algılanmasında tüm alt boyutların öğretmenlerin cinsiyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadığını belirlemiştir. İra’nın (2004) yapmış olduğu *“Örgütsel Kültür-Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği”* adlı yüksek lisans tez çalışmasında da benzer sonuçlar ele edilmiş, kadın ve erkek katılımcıların okul kültürü algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İpek (1999) *“Özel ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü”* adlı araştırmasında üniversitelerde örgüt kültürü ile ilgili yapmış olduğu araştırmasının sonuçlarına göre kadın ve erkek katılımcıların örgüt kültürüne ilişkin algıları arasında bir fark bulunmamıştır. Güven’in (1996) *“Üniversitelerde Örgüt Kültürü- Osmangazi Üniversitesi’nde Örgüt Kültürü Araştırması”* adlı araştırmasının bulguları da yapılan araştırmalar ile paralellik göstermektedir. Üniversitelerde örgüt kültürü ile ilgili yapılmış olan bu araştırmanında bulguları cinsiyetler arasında bir farklılık olmadığı yönündedir. Vural’ın (2007) *“Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile*

Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” adlı araştırmasında da ilköğretim öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile demografik özelliklerinden cinsiyet açısından anlamlı bir farkın olmadığını saptanmıştır. Paralel başka bir sonuçta Yüzer’in (2019) Karizmatik liderlik ve Okul Kültürü değişkenlerini incelediği yüksek lisans tezi çalışmasında mevcut olup, okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürü algılarının cinsiyet öncesi öğretmenlerinin okul kültürü algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşma oluşturmadığı belirtilmiştir. Fırat (2007) okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri adlı doktora araştırmasında, kadın öğretmenlerin okul kültürünü, erkek öğretmenlere göre pozitif düzeyde daha anlamlı olarak algıladığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin müdürlerin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemesi ve tüm örneklem üzerinden yüksek bir düzeyde algılanması öğretmenlerin müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin düşüncelerinin benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin okulda bulunan normların dengeli ve adaletli olduğunu düşündükleri, birbirlerine karşı saygı ve sevgi çerçevesinde görev yaptıkları ve okul müdürleri tarafından cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkesin fikirlerine ve görüşlerine eşit değer verildiği söylenebilir.

Alanyazında mevcut çalışmamızın bulgularından farklı olarak Dursun (2019) okul müdürlerinin liderlik özellikleri ve okul kültürüne etkilerini araştırdığı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul kültürü bakımından erkek öğretmenlerin lehine bir farklılık oluşturduğunu belirtmektedir. Şahin de (2003) araştırmasında kadın ve erkek öğretmenlerin okul kültürü algılarında farklılaşma tespit etmiş, kadın öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarının erkek öğretmenlere göre daha olumlu olduğunu araştırma sonuçlarında belirtmiştir. İrmış (1995) “Örgüt Yapısı Açısından Örgüt Kültürü ve bir Uygulama” adlı araştırmasında ise erkek çalışanların örgüt kültürü algılarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Uluslararası alanyazında ise Conn (2004) yaptığı araştırmasında cinsiyet açısından kadınların ortalamalarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Tsui ve Diğerleri (2007) araştırmasında kadın çalışanların okul kültürü algılarının erkek çalışanlara göre daha yüksek bir algıya sahip olduğu bulgularına ulaşmıştır. Tsui ve Diğerleri bu durumu kadınların cinsiyet rolleriyle ilişkilendirmiş, örgüt psikolojisi üzerinde kadınların cinsiyet rollerinin örgüt üzerinde olumlu bir etki yarattığı ve kadınların bu pozitif etki ile birlikte algılarının yükseldiğini belirtmektedir. Yurt içinde yapılan çalışmalara göre ilgili araştırma sonuçlarının farklılık göstermesi toplumsal kültürle de ilişkili olduğu şeklinde düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında demografik değişkenlerden cinsiyetin her araştırma şartlarına göre farklılık gösterebileceği değerlendirilmesini yapmak mümkündür.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgulara bakıldığında ise tüm yaş grupları arasında puan dağılımı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Alanyazına bakıldığında benzer şekilde mevcut araştırmanın bulgularına paralellik gösteren çalışmalarla karşılaşılmıştır. İtil'in (2007) yaptığı "İlköğretim okulu yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (İstanbul ili örneği)" başlıklı yüksek lisans tezinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürü değişkeni ve tüm alt boyutları için yaş değişkenine göre anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucu tüm yaş grupları arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yine Zeytin (2008) tarafından yapılan "ilköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü" adlı yüksek lisans tezi araştırmasında okul kültürü değişkenine ait yaş demografik değişkeni için gruplar arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir. Simitçioğlu'nun (2007) "okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar (Bayrampasa ilçesi örneği)" adlı araştırmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışların okul kültürü değişkenine göre okul yaşı değişkeni yönünden karşılaştırıldığında beklenen toplam puanında okul yaşı grupları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir fark görülmediği araştırma sonuçlarından anlaşılmıştır. Benzer şekilde Şirin (2011) tarafında yapılan "İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algılarına göre örgütsel sinizm ve tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili Esenyurt İlçesi Örneği)" adlı araştırmasında da okul kültürü değişkeni ölçeğinin aritmetik ortalama puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere analiz sonuçlarında tüm yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fırat (2007) okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri adlı doktora araştırmasında, okul kültürünün farklı yaş grupları arasında herhangi bir anlamlı farkın olmadığını tespit etmiştir. Alanyazına bakıldığında mevcut araştırmanın sonuçlarından farklı bulgulara da rastlanmıştır. Gürbüz (2013) öğretmenlerin kurum kültürü algılarının öğretmenlerin yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirtmiştir. Bu farklılığın 22-29 ve 40-49 yaş grupları lehine olduğu belirtilmiştir. Yüksel (2009) örgüt kültürünü incelediği araştırmasında farklı yaş gruplarına sahip öğretmenlerin örgüt kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğunu ifade etmiştir. Karaduman (2014) okutmanlar üzerinde yaptığı araştırmasında yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar bulmuş, bu farklılığın 21-30 ile 31-40 yaşlarındaki okutmanlar lehine anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Işık (2010) "Başarılı Bir İlköğretim Okulunda Örgüt Kültürü" adlı

araştırmasında genç yaştaki öğretmenlerin okul kültürü algılarının diğerlerine göre pozitif yönde anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmiştir.

Daha düşük yaş gruplarındaki öğretmenlerin idealist ve görev almakta hevesli olduğu, daha yüksek yaş gruplarındaki öğretmenlerin ise deneyimleri ve mesleğe hâkim oldukları alanyazın taramalarında görülmektedir. Mevcut çalışmada öğretmenlerin müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemesi ve tüm örneklem açısından yüksek puanların alınması, farklı yaş döneminde farklı motivasyon ve çalışma prensiplerine sahip öğretmenlerin bu özelliklerinin okul müdürleri tarafından iyi hissedilip yönetildiği biçiminde yorumlanabilir.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; farklı mesleki kıdem gruplarından ilköğretim öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, farklı mesleki kıdem gruplarından öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermemektedir.

Alanyazına bakıldığında mevcut araştırmanın bulgularına paralellik gösteren çalışmalarla karşılaşılmıştır. İtil (2007) “ilköğretim okulu yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (İstanbul ili örneği)” adlı tezinde ilköğretim okulu yöneticilerinin okul kültürü ve alt boyutları için mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yaptığı analiz sonuçlarında gruplar arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığını belirlemiştir. Bu sonuçlara göre mesleki kıdemleri farklı olan yöneticilerin okul kültürü ve tüm alt boyutlarına ilişkin ilgili önermelere katılım düzeyleri aynı seviyededir. Zeytin (2008) tarafından yapılan “ilköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü” adlı yüksek lisans tezi araştırmasında ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul kültürü düzeyine ait algılarında mesleki kıdem değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığını tespit etmiştir. Yıldırım da (2009) “ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlığı ile okul kültürü arasındaki ilişki” adlı araştırmasında Bursa ili merkez Osmangazi, Nilüfer ve Yıldırım ilçelerindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin okul kültürü algılarının, okul kültürü toplam ve alt boyutlar bakımından mesleki kıdemleri açısından analiz sonuçları neticesinde anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Erdoğan’ın (2019) “Okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişki” isimli araştırmasında da farklı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin okul kültürü algılarının farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve okul

yöneticilerinin okul kültürüne yönelik görüşlerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Şahin'in (2017) tez araştırmasında da farklı mesleki kıdemdeki öğretmenlerin okul kültürü algıları arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Alanyazında araştırma bulgularımızdan farklı bulgulara da rastlanmıştır. Yüzer'in (2019) İstanbul merkezli yapmış olduğu yüksek lisans tez araştırması sonuçlarına göre bakıldığında okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürü algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Bu anlamlı farkın 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine sonuçlandığı araştırma sonuçlarında belirtilmiştir. Terzi (2005) araştırma sonuçlarına göre ise ilköğretim okullarındaki mesleki kıdemi 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin diğer kıdeme gruplarına sahip öğretmenlere göre okul kültürü algıları görev yönelimli olduğu sonucuna ulaşmış ve bu durumun kişisel beklentiler ile ilişkilendirilebileceğini belirtmiştir. Şahin (2016) ilköğretim öğretmenleri ile çalıştığı araştırmadan elde ettiği bulgularında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılıklar tespit etmiştir. Araştırma sonucunda 5 yıl ve altı hizmet süresi olan öğretmenlerin algıları en yüksek, 11-15 yıl hizmet süresi olanların en düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 21 yıl ve üstü hizmet süresi olan öğretmenler, 11-15 yıl hizmet süresi olan öğretmenlere göre okul kültürünü daha olumlu algılamaktadırlar. Fırat da (2007) öğretmenlerin okul kültürü algılarının öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Gürbüz'ün (2013) araştırmasında da 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin kurum kültürü algılarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Araştırmamızın sonuçlarına göre öğretmenlerin müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemesi ise okulda çalışma süresinin ve kıdemli çalışan olmanın kurum kültürünü algılama açısından farklılık oluşturmadığı şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin okul kültürünü algılamalarında okul müdürlerinin tavırlarında, okul içi uygulamalarda yaşlarının ve mesleki kıdemlerinin bir ayrıcalık oluşturmadığından söz edilebilir.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; farklı eğitim seviyelerine sahip ilköğretim öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, "ön lisans", "lisans", "yüksek lisans ve doktora" mezunu ilköğretim öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermemektedir.

Alanyazına bakıldığında mevcut araştırmanın bulgularına paralellik gösteren çalışmalarla karşılaşmıştır. Şahin (2017) öğretmenlerin yetkinlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde farklı eğitim seviyelerindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunmadığını belirlemiştir. Çakır (2007) tarafından yapılan “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmada da İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürü algılarında öğrenim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Vural da (2007) “Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile eğitim seviyeleri açısından anlamlı bir farkın olmadığını saptamıştır. Bağdatlı (2015) tarafından yapılan çalışmada da çalışmamızın sonuçlarına benzer bulgular elde edilmiş ve eğitim seviyelerinin hiçbirinde farklılık gösteren bir bulguya rastlanmamıştır. İlgili sonuçların oluşmasında öğrencilerin akademik başarı seviyeleri, okula ait paydaşlar ve okul çevresi, öğrencilerin yaşları ve okulların kendilerine koydukları özel ve genel hedefleri ile vizyonların etkili olabileceği düşünülmektedir. Benzer şekilde Şahin, (2016) öğretmenlerin algıladıkları okul kültürü ile yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre ilişkilerinin incelenmesi adlı yüksek lisans tezi ile Fırat'ın (2007) okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri adlı doktora çalışmada öğretmenlerin okul kültürü algılarının farklı eğitim seviyeleri açısından farklılık göstermediği belirlemiştir.

Alanyazında araştırma bulgularından farklı sonuçlara da rastlanmıştır. Dursun (2019) ve Önsal (2012) öğretmenlerin okul kültürü algılarının lisans mezunları açısından olumlu yönde farklılaştığını ifade etmektedir. Gürbüz de (2013) öğretmenlerin okul kültürü algılarının lisans mezunları düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunduğunu ifade etmiştir. Şahin (2010) ilköğretim okulu müdürlerinin okul kültürüne ilişkin algılarının öğrenim düzeylerine göre etkisi adlı yüksek lisans tezinde, ön lisans ve eğitim enstitüsü mezunlarının okul kültürü algılarının lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanlara göre daha olumlu yönde olduğunu belirtmiştir.

Mevcut çalışmada öğretmenlerin müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık göstermemesi genellikle yakın eğitim düzeyinde olmaları ve benzer eğitimleri almış olmalarıyla ilişkilendirilebilir.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; evli ve bekar ilkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Diğer bir ifadeyle, bekar ve evli ilkököl öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermemektedir.

Alanyazına bakıldığında araştırma bulgularına paralel çalışmalara rastlanmıştır. Yılmaz (2017), değerlere dayalı okul yönetiminin okul kültürüne etkisi adlı araştırmasında bekar ve evli öğretmenlere ait toplam puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı ifade etmiştir. Şahin (2017) de okul kültürünü çalıştığı araştırma tezinde okul kültürü toplam puanları açısından evli ve bekar öğretmenler arasında anlamlı bir farkın bulunmadığını belirtmiştir. Irmak (2017), Bakan (2008), Erdem, Adıgüzel ve Kaya (2010)'nın ve Güven (2015)'in araştırmalarında da öğretmenlerin okul kültürü algılarının evli veya bekar öğretmenler açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı araştırma sonuçlarında belirtilmiştir. Alanyazında mevcut araştırmanın bulgularından farklı sonuçlara da rastlanmıştır. Gürbüz (2013) öğretmenlerin kurum kültürü algılarının bekar öğretmenler lehine anlamlı farklılık taşıdığı sonucuna ulaşmıştır. Yüksel (2009) örgüt kültürünü incelediği araştırmasında evli ve bekar öğretmen grupları arasında örgüt kültürü algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğunu ifade etmiştir. Aktaş (2019) ilkököl öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin incelenmesi adlı yüksek lisans araştırmasında bekar öğretmenlerin okul kültürü algılarının evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmamızın demografik değişkenlerinden bir diğeri olan öğretmenlerin medeni durumlarına göre müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermemesini personelin düşünsel anlamda evi işe getirmemesi, işlerini mesleki bilinç ve kurumsal aidiyet bilinciyle yaptıkları şekilde yorumlanabilir. Evli ya da bekar öğretmenlerin puan ortalamasının yakın seviyelerde olması her iki grup için de okul müdürlerinin okul kültürü oluşturma çabaları ve uygulamalarını benzer şekilde algıladıkları şeklinde yorumlanabilir.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının mezun oldukları fakültele göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; eğitim fakültesi mezunu ile diğer fakültelerden mezun olan ilkököl öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği belirlenmiştir. Eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun ilkököl öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermemektedir.

Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgularına paralel çalışmalara rastlanmıştır. Şahin (2017) öğretmenlerin yetkinlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde eğitim fakültesinden ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin okul kültürü algıları toplam puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın

bulunmadığını belirlemiştir. Benzer şekilde Şahin, (2016) Öğretmenlerin algıladıkları okul kültürü ile yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre ilişkilerinin incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin okul kültürü algılarının mezun oldukları fakültelere göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Erdoğan (2019) okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişki adlı araştırmasında öğretmenlerin okul kültürü algılarının mezun oldukları fakültelere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farkının bulunmadığını tespit etmiştir.

Alanyazında araştırma bulgularından farklı çalışmalara da rastlanmıştır. Bütün (2015) yönetici ve öğretmenlerin okul kültürü algılarının mezun oldukları fakültelere göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunduğunu ifade etmiştir. Eğitim fakültesi mezunu olan katılımcıların okul kültürü algılarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Çelik de (2014) araştırmasında Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Fakültesi mezunlarının okul kültürü algılarının diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Araştırma bulgularımızdan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi ise araştırmamıza katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun eğitim fakültelerinden mezun olmaları ile okul kültürü algılarının birbirlerine yakın olması nedeniyle oluştuğu biçiminde yorumlanmaktadır.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; küçük, orta ve büyük okullarda çalışan ilkököl öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Başka bir ifade ile farklı okul büyüklüğüne sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermektedir.

Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgularına benzer çalışmaların mevcut olduğu görülmüştür. Şahin (2017) Öğretmenlerin yetkinlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde 1-500, 501-1000, 1001-1500 ve 1501 ve üzeri olarak belirlediği öğrenci sayısı okul büyüklüklerine göre tüm gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğunu ve en yüksek okul kültürü algısının 1501 ve üzeri öğrenci sayısına sahip grupta olduğunu belirtmiştir. Karaduman (2014) öğretmen sayısına göre büyüklüklerini belirlediği ve okul kültürünü çalıştığı araştırmasında farklı okul büyüklükleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Aslan, Özer ve Bakır'ın (2009) ilk ve orta öğretim yöneticilerinin ve öğretmenlerin okul kültürü hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla yapmış oldukları nitel araştırma tezinde öğrenci sayısı değişkenine göre

toplam ölçek ile tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. Bulunan bu farklılığın 1001-1500 öğrenci sayısına sahip okullar lehine olduğu ve en yüksek okul kültürü algısına bu okulların sahip olduğu belirtilmiştir. Karakütük, Tunç ve diğerleri (2012) ise okul büyüklüğü ile ilgili yaptıkları araştırmada küçük okulların (1200'e kadar), kültür oluşturma dahil birçok açıdan büyük okullara göre avantajlı olduğunu ifade etmişlerdir. Akkalkan (2009) okul müdürlerinin görüşlerine başvurduğu araştırma tezinde ise, okul Müdürlerinin algılarına göre okul kültürü konusunda 400-900 arası öğrencisi bulunan okulların olumlu yönde artılarının bulunduğunu araştırma sonuçlarına göre ifade edilmiştir.

Bu bilgiler ışığında okul büyüklüğü öğrenci sayısı baz alındığında sınıfların kalabalık yahut az olduğunu işaret etmektedir. Bu durum birçok avantajı ve dezavantajı beraberinde getirmektedir. Kalabalık sınıflarda öğretmenlerin öğrencilerle iletişim kurmakta zorlanabilecekleri ve derslerin ayrıntılarıyla işlenmesi konusunda zaman ve sınıf yönetimi sorunları yaşanabileceği söylenebilir. Küçük okullarda ise bu durum tam tersine ders ve etkinliklerin nitelikli işlenebileceği olarak algılansa da öğrenci sayısının azalması ile rekabetçi bir ortamın oluşmaması nedeniyle öğrencilerin kendilerini geliştirmek için çaba harcamayacakları şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan küçük okullarda müdürler okullarına birçok yönden hâkim olabilir, büyük ölçekteki okullarda yapılan etkinliklerin zaman ve enerji yönünden uzun sürmesi, karmaşıklığı ve işlerin planlanan sürelerde bitirilememesi gibi olasılıkları gündeme getirebilir.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının okulların sosyoekonomik seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; sosyoekonomik seviyeleri alt, orta ve üst düzey olan okullarda çalışan ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolüne ilişkin algılarının istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Başka bir ifade ile farklı sosyoekonomik seviyeye sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rollerine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermektedir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında okulların sosyoekonomik seviyesi yükseldikçe öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının sıra ortalamalarının da yükseldiği görülmektedir. Bu bilgiler ışığında sosyoekonomik seviyesi daha yüksek olan okullar lehine bir anlamlı farklılığın olduğunu söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgularına benzer çalışmaların mevcut olduğu görülmüştür. Şahin (2004) okul müdürü ve öğretmenler ile okulun bazı özellikleri açısından okul kültürü üzerine bir değerlendirme yaptığı yüksek lisans tezinde okulları alt düzey orta düzey ve üst düzey sosyoekonomik seviyeye sahip okullar olarak gruplandırmış ve ilgili okullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü değişkenine ait algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı

farklılıklar tespit etmiştir. Üst ve orta düzey okullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Uğurlu (2009) örgütsel gelişim açısından okul kültürünün önemini çalıştığı araştırmasında okulları sosyoekonomik seviyelerine göre belirlemiş ve sosyoekonomik seviyelerine göre gruplara ayrılan okulların öğretmenlerinin okul kültürü algılarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Şahin'in (2003) okul müdürlerinin liderlik stilleri ve okul kültürü arasındaki ilişkiler adlı doktora tezinde de benzer bulgulara yer verilmiş ve üst sosyoekonomik düzeydeki okullarda görev yapan öğretmenlerin orta düzeydekilerden, orta sosyoekonomik seviyedeki okullarda görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algılarının ise alt düzey sosyoekonomik seviyedeki okullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek puanlara sahip olduğu ifade edilmiştir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Zeytin (2008) tarafından yapılan "ilköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü" adlı yüksek lisans tez araştırmasında öğretmen algılarına göre okul kültürü algılarında alt/orta/üst sosyoekonomik seviyeye sahip okullar için anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Alanyazında sosyoekonomik seviye değişkeninin farklı değişkenler ile çalışıldığına da rastlanmıştır. Özabacı ve Acat (2005) farklı sosyoekonomik seviyede okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre öğrencilerin başarısını incelediği araştırmasında sosyoekonomik gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğunu tespit etmiştir. Selalmaz'ın (2019) 3 farklı sosyoekonomik seviyeye sahip ortaokulu baz alarak yaptığı araştırmasında öğretmen, öğrenci ve veli algılarının öğrenci başarısı ve okul ortamına ait değişkenler açısından sosyoekonomik seviye değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin algılarının okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre farklılık göstermesi okulların sosyoekonomik seviye farklarından kaynaklanan faaliyet ve uygulamalarının yanı sıra veli profilleri ile de ilişkili olduğu ifade edilebilir. Okulların bulunduğu konumlar ve bu konumlara ait yerleşim biriminin gelişmişlik düzeyleri, velilerin gelir düzeyleri, yaşam standartları, eğitim seviyeleri ile okul aile iş birliğine verilen önem okul müdürlerinin planlanan eğitim faaliyetlerini gerçekleştirirken faydalandıkları önemli etkenlerdir. Velilerin okula verdiği önemi etkileyen bu faktörlerin, okulların sosyoekonomik seviyesine göre öğretmenlerin okul kültürü algılarını da etkilediği ve anlamlı farklılıkların olduğu düşünülmektedir. Okul aile birliği tarafından desteklenen ve planladığı eğitim öğretim faaliyetleri ve okul uygulamaları için hareket alanı genişler. Böylece güçlü bir okul kültürü oluşturan müdürlerin kurumlarını geliştirdikleri ve nihai amaç olan eğitim öğretim faaliyetlerinin verimliliğini artırdıkları söylenebilir.

Ülkemizde doğrudan doğruya aidiyet ile okul kültürü, özellikle de meslekî ve kurumsal aidiyet konusunda yapılan özgün tez, makale ve ölçek geliştirme çalışmaları sınırlı sayıdadır.

Araştırma bulgularına ışık tutması açısından araştırma değişkenimizle birlikte çalışılan diğer değişkenlere değinilmiştir. Alanyazına bakıldığında araştırma sonuçları paralel bulgulara rastlandığı söylemekle birlikte aidiyet üzerine ne tür çalışmalar yapıldığını görmek adına yapılan çalışmalar bu bölümde araştırma bulgularıyla birlikte sıralanmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Alanyazına bakıldığında mevcut araştırma sonuçlarına paralel bulgulara rastlanmıştır. Altunkaya (2019) tarafından motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi adlı Batman üniversitesi personelleri ile yapılan yüksek lisans tez araştırmasında cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel aidiyet algıları açısından bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Sarı da (2010) öğrencilerin örgütsel aidiyetini çalıştığı tezinde kız öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında örgütsel aidiyet açısından anlamlı bir farkın olmadığını tespit etmiştir. Çakar ve Ceylan da (2011) özel ve kamu da hizmet sektöründe çalışan 84 personelin iş motivasyonu ve örgütsel aidiyetlerini incelediği araştırmasında katılımcıların örgütsel aidiyet algılarının erkek ve kadın katılımcılar için istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığını ifade etmektedirler.

Alanyazında araştırma sonuçlarından farklı bulgulara da rastlanmıştır. Demir (2019) araştırma sonuçlarına göre erkek katılımcıların, kurumsal aidiyetleri ölçeğinin puan ortalamalarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin örgütsel aidiyet algılarının cinsiyet değişkeni açısından bir farklılık göstermemesi okulda kadın ve erkek öğretmenlere eşit değerler verildiği, kurumda çalışan personele cinsiyet ayrımı yapılmaksızın iletişim kurulduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin de birbirleriyle kişisel duygu ve düşüncelerini paylaştıklarını, bu düşüncelere karşılıklı saygı duyulduğu, kurumda takım ruhunun hâkim olduğundan bahsedilebilir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; dört farklı yaş grubuna ayrılan öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Alanyazına bakıldığında araştırma sonuçlarına paralel bulgulara rastlandığı görülmüştür. Altunkaya (2019) tarafından motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi adlı Batman üniversitesi personelleri ile yapılan yüksek lisans tez araştırmasında farklı yaş gruplarından personelin örgütsel aidiyet ve alt boyutları açısından puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Çakar ve Ceylan da (2011) iş motivasyonu ve örgütsel aidiyetlerini

incelediği araştırmasında katılımcıların örgütsel aidiyet algılarının farklı yaş grupları için istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığını ifade etmektedirler.

Alanyazında araştırma sonuçlarından farklı bulgulara da rastlanmıştır. Bacızade (2017) ise daha yüksek yaş gruplarındaki katılımcıların örgütlerine aidiyet düzeylerinin daha küçük yaş gruplarındaki katılımcılara oranla istatistiksel açıdan pozitif yönde farklılaştığını tespit etmiştir. Demir (2019) de katılımcıların yaşlarının kurumsal aidiyetlerini etkilemediğini ancak araştırma bulgularının 31-40 yaş arası olan akademik personellerin en yüksek kurumsal aidiyet ortalamasına sahip olduğunu ifade etmiştir. Cılız (2017) da araştırmasında 35 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel aidiyet algılarına ait puanların daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel aidiyet algılarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesini ise örgütsel aidiyet ortalama puanları yüksek olan öğretmenlerin yaşları gereği oluşan mesleki birikimlerini bir ayrıcalık olarak görmeyip, mesleğine yeni başlayanlara aktarmaları, tecrübeden kaynaklanan uygulama ve etkinlikleri oluşan olumlu örgüt iklimiyle beraberce yapmaları, örgütsel aidiyet algıları yüksek olan öğretmenlerin göstermesi gereken mesleğe ve kuruma aidiyet, çalışkanlık, iş bilinci gibi özelliklerin yaşa göre fark etmeksizin davranışa yansıtıldığı şeklinde yorumlanabilir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları arasında mesleki kıdemlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Alanyazına bakıldığında araştırma sonuçları paralel bulgulara rastlandığı görülmüştür. Altunkaya (2019) tarafından motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi adlı Batman üniversitesi personelleri ile yapılan yüksek lisans tez araştırmasında mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Çakar ve Ceylan da (2011) katılımcıların iş motivasyonu ve örgütsel aidiyetlerini incelediği araştırmasında katılımcıların örgütsel aidiyet algılarının farklı mesleki kıdem grupları için istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığını ifade etmektedirler.

Araştırma sonuçlarından farklı olarak Demir ise (2019) katılımcıların gruplara ayrılan hizmet sürelerine göre kurumsal aidiyetleri ölçeğinin puan ortalamaları arasında farklılık olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde Cılız (2017) katılımcıların mesleki kıdemleri arasında örgütsel aidiyet algıları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel aidiyet algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermemesini ve aynı zamanda örgütsel aidiyeti yüksek olan personelin birbirlerine destek

olmaları, birlikte plan program yapmalarının yanı sıra, kıdemli öğretmenler ile mesleğinin başlarında sayılabilecek öğretmenlerin bir arada çalışmaları neticesinde birikimlerini bu öğretmenlere aktarmalarının etkisi olduğundan bahsedilebilir. Okul müdürlerinin öğretmenlere davranışlarında mesleki kıdemi ve okulda çalışma süresini ön plana çıkarmadan hareket ettiğini ve böylece öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerinin sağlandığı şeklinde yorumlanabilir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının öğretmenlerin eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları arasında eğitim seviyelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Alanyazına bakıldığında araştırma sonuçlarına paralel bulgulara rastlandığı görülmüştür. Altunkaya (2019) tarafından motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi adlı Batman üniversitesi personelleri ile yapılan yüksek lisans tez araştırmasında farklı eğitim seviyesine sahip öğretmenlerin algılarına göre Batman Üniversitesi personelinin örgütsel aidiyet ve alt boyutları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Çakar ve Ceylan da (2011) iş motivasyonu ve örgütsel aidiyet ilişkisini incelediği araştırmasında katılımcıların örgütsel aidiyet algılarının farklı eğitim seviyesine sahip katılımcılar için istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığını ifade etmektedirler. Alanyazında araştırma sonuçlarından farklı bulgulara da rastlanmıştır. Bacızade (2017) yüksek eğitim seviyesine sahip katılımcıların diğerlerine göre daha yüksek örgütsel aidiyet algılarına sahip olduklarını ifade etmiştir. Benzer şekilde Cılız (2017) katılımcıların eğitim seviyeleri arasında örgütsel aidiyet algıları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğunu tespit etmiştir.

Araştırmamızda öğretmenlerin örgütsel aidiyet algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık göstermemesini öğretmenlerin çoğunluğa yakının lisans mezunu olmaları ve ortalama puanlarının da yakın olmasından kaynaklandığı biçiminde açıklanabilir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları arasında evli ya da bekar olmalarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Alanyazına bakıldığında araştırma sonuçlarına paralel bulgulara rastlandığı söylenebilir. Altunkaya (2019) tarafından motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi adlı Batman Üniversitesi personeli ile yapılan yüksek lisans tez araştırmasında medenî durum değişkenine göre katılımcıların örgütsel aidiyet algıları açısından bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Altunkaya bu durumu “Batman Üniversitesi idarî personellerinin evli ya da bekâr olmaları katılımcıların örgütsel aidiyet ve alt boyutları düzeylerine etkide bulunmamakta ya da olumlu, olumsuz aynı yönde etkilemektedir” (s.110) şeklinde ifade etmektedir. Benzer şekilde Demir (2019)

katılımcıların evli olmaları ya da bekâr olmalarının, kurumsal aidiyetleri açısından herhangi farklılık yaratmadığını tespit etmiştir. Alanyazında araştırma sonuçlarından farklı bulgulara da rastlanmıştır. Bacızade (2017) evli katılımcıların örgütlerine aidiyet düzeylerinin bekar olanlara oranla istatistiksel açıdan pozitif yönde farklılaştığını tespit etmiştir.

Araştırmamızda öğretmenlerin örgütsel aidiyet algı düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemesi her iki grubun da mesleki görev bilinçlerinin ve örgütsel aidiyet puanlarının yüksek olması dolayısıyla okulun gelişimi ve sürdürülmesinde aktif rol oynamak istemeleri sonucu olarak hem evli hem de bekar öğretmenlerin aynı şekilde aidiyet gösterdikleri şeklinde açıklanabilir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının öğretmenlerin mezun oldukları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları arasında eğitim fakültesinden mezun olup olmamaları açısından göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Bacızade de (2017) ilgili araştırmasında mezun olunan fakültelerin katılımcıların örgütsel aidiyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ifade etmektedir. Keskin ve Pakdemirli (2016) İlahiyat ve Din Hizmetleri mezunu çalışanlar ile eğitim mezunu kamu çalışanlarının mesleki aidiyet düzeylerini incelediği çalışmalarında her iki meslek grubu içinde mesleki aidiyet düzeyleri algılarının düşük olduğunu ve farklılaşmadığını araştırma sonuçlarında ifade etmişlerdir. Araştırma bulgularından farklı olarak mezun olunan fakülteler olmamakla birlikte çalışılan disiplin alanları (Mimarlık, Hukuk, Eğitim, v.d.) değişkenine göre bakıldığında ise Demir (2019) araştırma sonuçlarından farklı bulgulara rastlamış katılımcıların disiplin alanlarına göre kurumsal aidiyet ölçeğinin puan ortalamaları arasında farklılık olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmamızda ise öğretmenlerin örgütsel aidiyet algılarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermemesi öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun eğitim fakültesi mezunu olması ve örgütsel aidiyete ilişkin algı puanların benzer olması biçiminde açıklanabilir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları arasında okul büyüklüklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

Alanyazına bakıldığında okul büyüklüğü değişkeni açısından benzer sonuçlara rastlanmıştır. Karakütük, Tunç ve diğerleri (2012) öğretmenlerin okula karşı tutumlarının farklı okul büyüklüklerine göre istatistiksel açıdan farklılaştığını, 1-600 ve 601-1200 kapasiteli okul büyüklüğüne sahip okullardaki öğretmen puanlarının daha yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Kalfa (2006) okul büyüklüğünün kalite, verim ve öğrenci başarısına etkileri adlı yüksek lisans tezi

bulgularında okul büyüklüğü değişkeninin okulun kalitesi, verimliliği, öğrenci başarısı ve okula karşı tutumları arasında istatistiksel açıdan bir farklılık oluşturduğunu ifade etmektedir. Akkalkan da (2009) benzer şekilde okulları büyük okul ve küçük okul diye sınıflandırdığı araştırmasında okul büyüklüğünün öğrencilerin akademik başarısı, okula devamı, disiplini ve okula karşı tutumları değişkenlerini etkilediğini, büyük ve küçük okullarda bu değişkenler açısından anlamlı farklılıkların bulunduğunu ifade etmiştir. Gedik (2014) Lise öğrencileri üzerinde çalıştığı yüksek lisans tezinde okul büyüklüğü değişkenine göre öğrenci algıları, okula yönelik duygular, okul yönetimi ve öğrenci-öğrenci iletişimi boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiğini ifade etmektedir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak ise Özgüler (2014) ilk ve ortaokullarda okul büyüklüğünün bazı değişkenler açısından incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre öğrencilerin akademik başarılarının, okula karşı tutumlarının ve disiplin sorunlarının okul büyüklüklerine göre farklılaştığını fakat bu farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığını ifade etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel aidiyet algılarında okul büyüklüğüne ve okulların sosyoekonomik seviyelerine göre ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir. Okul büyüklüğü değişkenine göre fark bulunmasını okulda yapılan uygulamaların, adetlerin ve tören gibi etkinlerin okulun büyüklüğüne göre farklılaşması, okulda ders ve sınıfların çoğalması, öğrenci fazlalığı gibi sebepler ile iş yoğunluğunun artması, ikili ilişkilerin, grupla yapılan sohbet ve etkinlik gibi uygulamaların azalmasından kaynaklandığı belirtilebilir. Bunun yanı sıra öğrenci çeşitliliği, destek eğitim öğrenci sayısı, özel eğitim gereksinimi olan öğrenci sayıları, fiziki kapasitenin uygunluğu ve büyüklük oranı nedeniyle oluşan iş yoğunluğunun öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algılarının okulların sosyoekonomik seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel aidiyet değişkenine ilişkin algıları arasında okulların sosyoekonomik seviyelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir.

Alanyazına bakıldığında sosyoekonomik seviye değişkeni açısından benzer sonuçlara rastlanmıştır. Özabacı ve Acat (2005) okulların sosyoekonomik özelliklerine göre öğrenci, öğretmen ve velilerin algılarına göre öğrencilerin okula karşı tutumlarını ve öğretmenlerin okuldaki çalışma alışkanlıklarını incelediği araştırmasında gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Sarı da (2010) öğrencilerin örgütsel aidiyetini çalıştığı araştırma tezinde lise öğrencilerinin gittikleri okulları sosyoekonomik açıdan gruplara ayırmış ve bu grupların örgütsel aidiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu ifade etmiştir. Küçük, Dolu ve Erdoğan (2014) ise araştırmalarında farklı sosyoekonomik seviyedeki okullarda öğrenim

gören öğrencilerin okul başarısı ve dikkat algıları arasında anlamlı farklılıkların olduğunu ifade etmişlerdir. Çetinkaya ve Diğerlerinin (2006) farklı sosyoekonomik seviyedeki okulların öğrencileriyle yaptıkları araştırmalarında ve Mullis ve Diğerlerinin (1992) Florida'da yaptığı araştırma bulgularında da öğrencilerin okula karşı tutumları ve benlik algılarında okulların sosyoekonomik seviyesi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

Okulların bulunduğu yerleşim biriminden, veli profili ve velilerin eğitime verdiği önem gibi önemli başlıklar altında değerlendirilen sosyoekonomik farklılıklar nedeniyle oluşan okulların donanım, etkinlik, uygulama çeşitliliği ve neticesinde okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturma çabalarıyla beraber öğretmenlerin işlerini daha rahat yapmaları sayesinde motivasyonlarının artması örgütsel aidiyete ilişkin önemli etkenler olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini yürütürken en önemli desteklerinden biri olarak görülen aile desteğinin önemi ortaya çıkmakta ve okulların sosyoekonomik seviyelerinin örgütsel aidiyet değişkeni için belirleyici faktörlerinden bir diğeri olarak tanımlanabilir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel aidiyet algıları ile okul kültürü algıları arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakıldığında ise; ilkokul öğretilerinin okul kültürü algıları ile örgütsel aidiyet algıları arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Alanyazına bakıldığında okul kültürü ile örgütsel aidiyetin birlikte çalışıldığı araştırmalara rastlanmamış fakat okul kültürünün ve örgütsel aidiyetin benzer değişkenlerle çalışıldığı araştırmalarda araştırma sonuçlarına paralel bulgulara rastlanmıştır. Maral (2015) öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi çalıştığı araştırmasında iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Şirin (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre okul kültürü algıları yüksek olan öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutumları azaltmaktadır. Arpaguş (2011) tarafından yapılan okul kültürünün öğretmen davranışlarına etkisi adlı yüksek lisans araştırmasında araştırma bulgularını destekler nitelikte sonuçlara rastlanmıştır. Ayık ve Ada (2009) öğretmenlerin okul kültürü, okulların etkililiği ve öğretmenlerin işe katılımları ile ilgili araştırmasından elde edilen bulgulara göre ilköğretim okullarındaki öğretmen algılarına göre okul kültürü ile okulların etkililiği arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Çakır (2007) araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Şimşek (2003) de öğretmen

algılarına göre okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında okul kültürü ile iletişim becerileri arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Erdem'in (2007), Kaya'nın (2008), Sezgin'in (2010), Serin (2011) ile Mayer ve Diğerlerinin (2010) de okul kültürü veya örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık üzerine çalışmalarının var olduğu alanyazın incelemelerinde görülmüş ve bu araştırma bulgularında da personelin örgüt kültürü algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ve bu ilişkilerin pozitif yönde oldukları bir değişkenin ortalama puanları yükselirken diğeri içinde aynı durumun var olduğunu araştırma sonuçlarında ifade edilmektedir.

Uluslararası alanyazına bakıldığında ise Estill (1991) tarafından Kaliforniya'da yapılan çalışmada öğretmenlerin okul kültürü algıları ile işe karşı performans ve tutumları incelenmiş, bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Nnadozie (1993) ve Chinaekwu (1993) araştırmalarında öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırma sonuçlarında iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin varlığından bahsetmişlerdir. Okullarda karar verme süreçlerine katılan ve okul kültürü yüksek olan öğretmenlerin, iş doyumu yüksektir, kuruma karşı aidiyet göstermektedirler ve kurum için çalışmaya istekli oldukları belirtilmiştir.

Yıldırım (2019) yüksek lisans tez araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algıları ile okul kültürü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Altunkaya (2019) örgütsel aidiyet ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu iki değişken arasında pozitif yönlü, doğrusal ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki varlığını belirlemiştir. Choong, Wong ve Lau (2011) Malezya'daki 4 özel üniversiteden toplam 247 akademisyen üzerinde yaptığı araştırma sonucunda örgütsel aidiyet ve içsel motivasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Karayağız (2018) ilkökul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algıları ile mesleki yeterlikleri arasında ters yönde, düşük düzeyde ve anlamlı olmayan bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Açıkalin (2011) işçiler üzerinde yaptığı araştırmasında iş tatmini ile örgütsel aidiyet arasındaki ilişkiyi incelemiş, alt boyutlarda dahil iki değişken arasında farklılıklar olmak kaydı ile bir etkinin varlığından söz etmiştir. Ağca ve Ertan (2008) örgütsel bağlılık ve aidiyet (içsel motivasyon) arasındaki ilişkiyi incelemiş ve iki değişken arasında hem anlamlı hem de pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Çayrağası (2013) örgütsel aidiyet ile iş motivasyonu arasında anlamlı, pozitif orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit etmiş, Altındış (2011), örgütsel aidiyet ile motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığından bahsetmiş, Zeynel ve Çarıkcı (2015) ile Yıldırım ve Arslan (2015) örgütsel aidiyet ile mesleki motivasyon ve iş tatminini incelemiş, meslekî motivasyon ve iş tatmini seviyesinin örgütsel aidiyet seviyesi arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. Bilge, Vedat ve Gönülğür

(2015), motivasyonun örgütsel aidiyet üzerindeki etkisi adlı araştırmasında dışsal motivasyonun örgütsel aidiyeti pozitif, içsel motivasyonun ise örgütsel aidiyeti negatif yönde etkilediğini ifade etmiştir.

Ulusal ve uluslararası alanyazına bakıldığında hem yurtiçinde hem de yurt dışındaki araştırma sonuçları öğretmenlerin okul kültürünün olumlu ya da olumsuz etkilerine maruz kalacaklarını ve bu durumun öğretmenler üzerindeki diğer değişkenleri etkileyeceğini ve böylece öğretmenlerin davranışlarına yansıtacağını göstermektedir. Bu bilgiler ışığında okul müdürlerinin oluşturduğu okul kültürü ile ilgili olumlu algı geliştiren öğretmenlerin davranışlarının genel olarak olumlu olduğu, öğretmenlerin motive olduğu ve böylece daha aktif çalıştıkları, olumsuz okul kültürü algısı geliştiren öğretmenlerin ise büyük çoğunluğunun motivasyonunu düşürdüğü, stres altında çalıştıklarını hissettikleri ifade edilebilir. Okul müdürlerinin güçlü bir okul kültürü oluşturulması için hem de bu oluşturulan kültürün devamının sağlanması için personelini ortak değerler etrafında birleştirmesinin oldukça önemli olduğu görülmektedir. Oluşturulan okul kültürünün sosyoekonomik faktörlerden, okul çevresinden, veli ve okul aile iş birliği faaliyetlerinden, okulda bulunan öğrenci sayısı, yapılan faaliyetlerin kapsamı gibi uygulamalardan ayrı düşünülmemeyeceği ve bu uygulamalardan olumlu ya da olumsuz yönde etkilenecekleri ifade edilebilir. Yöneticiler tarafından okul içinde yapılan bu planlamaların, uygulamaların, yöneticilerin iletişim biçimleri sonucu oluşan bu kültürün öğretmenler üzerinde bir etki yaratacağı görülmektedir. Bu etkinin olumlu ya da olumsuz olması durumunda öğretmenlerin çalışma arzularını, etkinliklere, karar alma süreçlerine ve diğer uygulamalara katılma isteklerini artıracak ya da tam tersi azaltacağından bahsetmek mümkündür.

Ayrıca araştırma değişkenleri ile diğer demografik değişkenlerin her araştırma şartlarına göre farklılık gösterebileceği ve değişebileceği değerlendirmesini yapmak mümkündür. Bu nedenle değişkenleri araştırmaların sınırlılıkları içinde değerlendirmenin ve yorumlamanın daha doğru olacağı düşünülmektedir.

5.2. Sonuç

Bu araştırmada Mersin ili merkez ilçelerindeki kamu ilkokullarında görev yapan Akdeniz, Toroslar, Mezitli ve Yenişehir ilçelerinden sosyoekonomik seviyelerine göre 3 gruba ayrılan toplam 31 ilkokuldan 536 sınıf öğretmenine ölçek uygulanmıştır. İlkokul öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ile öğretmen algılarına göre örgütsel aidiyetleri arasındaki ilişkinin var olup olmadığı eğer var ise hangi düzeyde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu ilişkiye ek olarak ilkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin okul

kültürünü oluşturmadaki rollerine ait algı düzeylerinin nasıl olduğu ve öğretmen örgütsel aidiyet düzeylerinin nasıl olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturma düzeylerine ilişkin algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mesleki kıdemlerine, eğitim seviyelerine, mezun oldukları fakülteler ile okul büyüklüğüne ve okulların sosyoekonomik seviyelerine göre farklılık gösterip göstermedikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel aidiyeti algılama düzeyleri yine öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mesleki kıdemlerine, eğitim seviyelerine, mezun oldukları fakülteler ile okul büyüklüğüne ve okulların sosyoekonomik seviyelerine göre farklılık gösterip göstermedikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre okul kültürü algıları ile örgütsel aidiyet arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturma düzeyleri toplam puanlarının yüksek olduğu araştırma bulgularında belirlenmiştir. Bu bilgiler ışığında okul müdürlerinin okulun formal ve informal boyutlarını ortak paydalarda, birbirleriyle ilişkilendirebildiği ve güçlü bir okul kültürü oluşturduğu söylenebilir. Okul müdürlerinin okul ortamındaki örgütsel davranışları doğru, etkili ve kurumun hedeflerine ulaşılabilir bir şekilde yönetmesi ve yönlendirmesi beklenmektedir. Böylelikle güçlü okul kültürüne sahip olan okulların, okul müdürleri tarafından iyi yönetildiklerin bahsedilebilir. Okul müdürlerinin okulun asıl hedefleri doğrultusunda normları belirlediği ve bunları personeline iyi aktardığı, personel tarafından da bu kuralların benimsendiğini ifade etmek mümkündür. Güçlü bir okul kültürü oluşturulan okulda, okul içi uygulamalar olarak gösterilebilecek performans değerlendirmelerinin liyakate dayalı, doğru, adaletli ve şeffaf bir şekilde uygulandığından bahsetmek mümkündür. Araştırmadaki okul müdürlerinin; okuldaki iş ve işleyişi iyi planlayan ve yürüten, programların doğru ve etkin uygulanmasını sağlayan, okul kültürünün gelişmesinde doğru hareket eden ve mesleki gelişim için fırsatlar tanıyan müdürler oldukları söylenebilir. Böylece okulun karakterinin ve kültürünün oluşumunda önemli bir etkiye sahip olan okul müdürünün örgütsel sosyalleşmeyi de doğru şekillendirdiği söylenebilir.

Araştırma kapsamındaki bulgulardan elde edilen bilgiler öğretmen algılarına göre okulların müdürlerinin okul kültürü geliştirme eğiliminin güçlü bir alt yapıya sahip olduğu, fakat puanların çok yüksek olmaması okul kültürünü geliştirmek için daha çok çaba göstermeleri, okulun tarihi ile tarihi gelişimi hakkında daha çok bilgiye sahip olmaları gerektiği, bu bilgiyi öğretmenlerle paylaşması gerektiği ve daha etkin çalışmaları gerektiğini göstermektedir.

Araştırmanın diğer bir sorusunun cevabı olarak ilkökul öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyleri algıları toplam puanlarının yüksek olduğu da araştırma bulgularında belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel aidiyet algı düzeyleri ortalama puanlarının yüksek olması öğretmenlerin çalıştıkları kurum ve öğrencilere daha verimli, daha etkili olabilmeleri için, yapmakta oldukları işlerine, mesai arkadaşlarına, öğrenci ve velileri ile içinde buldukları kurumlarına karşı aidiyet hissettikleri, bu aidiyet duygularının da yüksek olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Çalışanların aidiyet duygusunun geliştirilmesinde en önemli unsurlardan biri de iletişimdir. Buradan hareketle okul müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri için doğru ve etkili bir iletişim kurduklarını söylemek mümkündür. Bu aidiyeti hisseden öğretmenlerin de fikirlerini açık ve samimi bir şekilde belirttikleri; kendilerini rahatça ifade edebildikleri görülmektedir. Okul müdürlerinin öğretmenlerin aidiyetleri sağlamak için doğru uygulamalarda bulunup doğru davranışları sergilediklerini ifade etmek mümkündür. Kendisini ait hissettiği ortama, mekâna karşı güven hisseden öğretmenlerin, çalışmakta oldukları kurumsal ilişkilere de güven duymaları beklenmektedir. Öğretmenlerin hedefleri, çalışma tarzları, beklentileri ile okulların ve okul müdürlerinin hedefleri, oluşturdukları kültürün uyduğu söylenebilir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin kişisel ve kurumsal stratejilerini, hedefleri ile vizyonları iyi anlayıp yorumladıkları, bu olguları kabul edip güven duydukları ve bu güvenin örgütsel aidiyetlerini artırdığından söz etmek mümkündür. Örgütsel aidiyet hisseden öğretmenlerin kurum hedeflerinde planlanan işleri öncelikli yapmakta istekli olması, yapılacak olan tören, kutlama ve etkinliklere katılım göstermesi, diğer kurumlardan bir adım önde olabilmek için çaba harcaması beklenmektedir. Kurumların doğru ve hedefe emin adımlarla ilerlemesi için dikkatli, gelişmeleri takip eden birtakım olarak, tatlı bir rekabet içerisinde çalışacakları öngörülmektedir. Öğretmenlerin okulları ile ilgili düşüncelerinin olumlu yönde olması okullarının hedeflerine yönelik düşüncelerini benimsediklerini, okulları ile güçlü bir bağ kurup görev odaklı çalıştıklarını göstermektedir. Öğretmenlerin sahip olduğu değerlerle kuruma ait değerlerin uyum içerisinde aynı doğrultuda olduğu görülmektedir.

Örgütte geçirilen süre yaşama benzetilirse; kuralları, normları, ritüelleri ve uygulamaları ile öğretmenlerine rahat yaşama alanı sunan bir okul ve okul müdürü, öğretmenlerin okullarına saygı duymalarını, güvenmelerini ve kendilerini o kuruma ait hissetmelerini sağlayacaktır. Böylece hem kurumun hem de çalışanların hedeflerine ulaşması kolaylaşacak, asıl ve nihai hedef olan kurumun kendini gerçekleştirme hedeflerine daha kolay ulaşılacaktır.

Bu çalışmada öğretmen özellikleri açısından yapılan değerlendirmede öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturma düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mesleki kıdemlerine, eğitim seviyelerine, mezun oldukları fakülte, çalıştıkları okul büyüklüğü ve çalıştıkları okulların sosyoekonomik seviyelerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü

oluşturma rolü algıları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim seviyesi ve mezun oldukları fakültelere göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Okullarda çalışan her bir öğretmen farklı bir yaşam tarzından, görüşten ve belirli bir kültürden gelmekte; buna bağlı olarak yapılacak olan uygulamalara bakış açılarının ve tutumlarının farklı olabileceği bilinmektedir. Bu tarz okullarda görev yapan okul müdürlerinin kısa sürede okul kültürü oluşturmada zorlanmaları doğal olmakla birlikte, okul kültürü oluşturma çabaları ve yöntemlerinin, kültürü uygulama stillerinin okul büyüklüklerine göre anlamlı farklılıklar oluşturmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sorusunda öğretmenlerin örgütsel aidiyet algı düzeyleri ile öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mesleki kıdemlerine, eğitim seviyelerine, mezun oldukları fakülteler ile okul büyüklüğüne ve okulların sosyoekonomik seviyelerine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Öğretmenlerin örgütsel aidiyet algıları düzeylerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim seviyesi ve mezun oldukları fakültelere göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünün oluşturma algılarında okul büyüklüğüne ve okulların sosyoekonomik seviyelerine göre ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra okulların öğrenci yoğunluğu nedeniyle ikili veya tekli öğretim olarak devam etmeleri, öğretmen sayılarının fazla olması nedeniyle öğretmenler arasındaki iletişimin azalması ve karmaşık hale gelmesi, belirli resmi toplantılar ve törenler haricinde okulca bir araya gelmenin zorluğu gibi sebepler okula olan aidiyetin azalmasına veya tam tersi durumlar için artmasına neden olabilmektedir.

Araştırma sonuçlarına genel olarak bakıldığında öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ait sıra ortalamaları puanlarının yüksek olması okulların kültürünün oluşmasında müdürlerin önemini göstermektedir. Toplumların kültürünün oluşturulmasında önemli bir yere sahip olan okulların kültürlerinin oluşturulmasında da okul müdürlerinin misyonunun önemi tartışılmaz bir gerçektir. Okul müdürlerinin kültürü oluşturmadaki yöntemleri, uygulamaları, iletişim becerileri okuldaki tüm paydaşlara etki etmekte ve eğitimdeki kaliteyi belirlemektedir. Müdürlerin oluşturduğu bu kültürün yönetilmesinde ortaya konan karakter ve uygulamalar, öğretmenlerin kurumlarında devam etme isteklerini ve kurum için çaba gösterme eğilimlerini etkilemektedir. Okul müdürlerinin kültür oluşturmadaki rollerine ilişkin öğretmen algıları ile örgütsel aidiyet algılarının pozitif yönde güçlü bir ilişkiye sahip olması yukarıda söylediğimiz olguları desteklemektedir. Okul müdürleri tarafından oluşturulan güçlü bir okul kültürü sayesinde bu çalışmada örneklem olarak seçilen öğrencilerin ve dolayısıyla toplumların geleceğine yön verecek olan öğrencilerle 4 yıl gibi ve kurumlarında daha uzun süreler çalışan sınıf öğretmenlerin

motivasyonları yükseltilecek, oluşan bu olumlu hava ile asıl amaç olan eğitim öğretim faaliyetlerinin verimliliği ve kalitesi artırılabilir. Bu bilgilerle birlikte veli profilleri, eğitime bakış açıları, okulların ürettiği sosyal ve kültürel faaliyetlere katkı veren okul aile birlikleri, okulların buldukları konum ve çevresinin gelişmişlik düzeyleri gibi öğretmenler dışındaki diğer tüm faktör ve paydaşların oluşturduğu dışsal etkilerin de eğitim öğretim faaliyetlerin verimliliği, eğitimin niteliği ve kalitesi açısından son derece önemli olduğu görülmektedir.

Eğitimin ve dolayısıyla ülkelerin geleceği için, bugün Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda en önemli unsurlardan biri öğretmenlerdir. Öğretmenlerin işlerini severek, kendilerine verilen görevleri yüksek bir motivasyonla yapmaları “Millî Eğitim Politikaları” açısından son derece önemlidir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rollerine ilişkin değerlendirmeleri ve örgütsel aidiyetlerinin incelendiği bu çalışmada bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve yüksek bir korelasyon bulunmuştur. Bu bağlamda hem okul müdürlerinin süreçteki katkılarının önemi ortaya çıkmış hem de öğretmenlerin örgütsel aidiyetlerinin okul müdürlerinin sürece olumlu katkıları ile artabileceği anlaşılmıştır. Benzer biçimde okula aidiyetleri artan öğretmenlerin sağlam ve sürdürülebilir bir okul kültürü inşa etmek açısından olumlu katkıları olacaktır. Okul müdürlerinin hareket alanlarının genişletilmesiyle güçlü bir okul kültürü oluşturmaları ve sürdürmeleri için Millî Eğitim Bakanlığının taslak çalışmalarını yaptığı öğretmenlik meslek kanununun öğretmen aidiyetini destekler nitelikte olması beklenmektedir. Kanun ile eğitim öğretim faaliyetleri üzerinde etkinlikleri artırılmış öğretmenlerin işlerine daha fazla sarılacağı, özlük hakları, çalışma şartları ve maddi yönden rahatlatılmış öğretmenlerin kendilerini ait hissettikleri kurumlarında severek, isteyerek ve daha büyük bir fedakârlıkla çalışabilecekleri düşünülmektedir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırmanın ilkokullar dışında farklı kademe ve kurumlardaki ilgili personellere uygulanması alanyazında ilgili araştırma sayısını artıracak ve örgütsel aidiyet üzerine daha net bilgilere ulaşılmasına, daha farklı ve yerinde değerlendirmeler yapılabilmesini sağlayacaktır. Bu açıdan bakıldığında araştırmamızın okul müdürlerine de görevlerini ifa ederken örgütsel aidiyeti geliştirebilecek şekilde ışık tutabileceği düşünülmektedir. Karar vericiler tarafından okullarda öğretmenlerin örgütsel aidiyetini etkileyen okul müdürlerinin yetki alanlarının -öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirecek şekilde- genişletilmesinin kurumların hedeflerine ulaşması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada alanyazında yapılan çalışmalara ek olarak okul büyüklüğü ve okulların sosyoekonomik düzeyleri kavramlarının yeniden ele alınması

ve öğretmenlerin okul müdürlerinin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ve öğretmenlerin kurumsal aidiyetlerine ilişkin algılarında fark göstermesi okulla ilgili özelliklerin önemini ortaya çıkarmaktadır. Bu bulgunun eğitimin planlaması ve yönetimi açısından önemli yansımaları olduğu düşünülmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı hizmet içi eğitim faaliyetlerine öğretmenlerin gelişimlerini sağlamak ve farkındalıklarını diri tutmak adına örgütsel aidiyet algılarını geliştirici, eğitim kadrolarını güncel tutmak adına motive edici ve destekleyici eğitimlerin eklenmesi sağlanmalıdır. Öğretmenlerin kongrelerden ve bilimsel makale gibi akademik çalışmalardan, yararlanması ve kolay ulaşmalarını sağlayıcı uygulamalar planlanmalı, ayrıca öğretmenlerin akademik kariyer yapmaları da desteklenmelidir. Benzer şekilde okul yöneticileri için okul kültürünün geliştirilmesi, sürdürülmesi gibi yenilikçi yaklaşımların benimseneceği, okul özelliklerinin okul personeline ve kültürüne yansıtacağı şekilde içerikler hazırlanarak hizmet içi eğitimlerinde verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda okul müdürlerinin kişisel ve mesleki gelişimlerini artırmaya yönelik üniversitelerle, diğer kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği doğrultusunda dijital ortamlarda uzaktan eğitim yöntemi ile hizmet içi eğitimler verilebilir. Böylelikle hem maddi hem de zamansal olarak ekonomiklik sağlanabilir.

Bu araştırmada kullanılan okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ve öğretmenlerin örgütsel aidiyetleri değişkenlerinin her ikisi için de yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin sıra ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. 2023 vizyonunda da yer alan Millî Eğitim Bakanlığının adımını attığı profesyonel yöneticilik kapsamında da var olan yöneticilerin mesleklerini daha donanımlı yapmaları adına yüksek lisans ve doktora şartı, belirli planlamalarla okul müdürlerine yaptırılmalıdır. Bu düşüncelerle beraber personellerin sadece mesleki gelişimlerine odaklanmanın yeterli olmayacağı da düşünülmektedir. Yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal ve kültürel gelişimlerini sağlayacak şekilde eğitimlerde planlanmalı ve bir an önce devreye sokulmalıdır.

Bu çalışma bulgularının uygulamadaki en önemli karşılığı okul müdürleridir. Araştırmada bahsedilen iyi ve doğru uygulamaların da okul müdürleri tarafından dikkate alınması öğretmenlerin aidiyet algıları açısından önem arz etmektedir. Okul müdürlerinin, yaptıkları yanlış uygulamaların öğretmenlere verdiği zarar kadar okula ve dolayısıyla milli eğitime verildiğinin bilincinde olmaları gerekmektedir. Öğretmenler güven duyma konusuna hassas yaklaşmaktadırlar. Alanyazın ve araştırma bulguları göstermektedir ki güvenin ön şartı okul müdürlerinin çifte standartlardan uzaklaşarak adaletli bir okul kültürünü benimsemesidir. Diğer taraftan öğretmenlerinde talep, istek, görüş ve problemlerini de okul idaresine doğru ve

zamanında aktarmalarının kurum kültürünün gelişmesi ve örgütsel aidiyetin yerleşmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

İnsanlar göstermiş oldukları davranışlar sonrasında davranışlarının onaylanmasını, kendilerinden güzel şekilde bahsedilmesini, kendilerine teşekkür edilmesini ve takdir edilmeyi beklerler. Bu açıdan tüm uygulayıcıların, ödül sistemini tekrar gözden geçirerek motive edici ve aidiyeti artırıcı, ödül, teşvik, hediye gibi ritüellerin artırıldığı bir planlama yapılmasını sağlamaları önemlidir. Diğer taraftan da okul kültürünü geliştirici çalışmalar yapan, farklı uygulamaları olan yöneticilerinin de benzer şekilde ödüllendirilmesi diğerlerini teşvik ve okul kültürü çalışmalarının geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra okulca yapılacak yemek, spor ve benzeri sosyal etkinliklerin artırılarak öğretmenlerin hem iletişimlerinin kalitesinin artırılması, kaynaşmalarının sağlanması hem de iş hayatlarına renk katılmasının değerli olacağı düşünülmektedir.

5.3.2. İleride Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler

Alanyazın incelendiğinde araştırma konusu olan okul kültürü ve örgütsel aidiyet ilişkisi ile ilgili yabancı alanyazında yapılmış çalışmalara rastlanmıştır da ülkemizdeki mevcut araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerle farklı okul kademelerinde yürütülecek araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Okul müdürünün okul kültürü oluşturmadaki rolü ve örgütsel aidiyet değişkenlerinin ve okulların sosyoekonomik seviyeleri ile okul büyüklükleri değişkenleri açısından elde edilen mevcut araştırma bulguları yapılacak olan yeni araştırmalarda okul özelliklerinin detaylı bir biçimde ele alınmasının önemini göstermektedir.

Bu çalışma nicel araştırma yöntemleri ve analizleri kullanılarak yapılmış bir çalışmadır. Araştırma değişkenlerine farklı değişkenler de eklenerek farklı örneklerde yinelenmesi önerilebilir. Ayrıca ele alınan kültür ve aidiyet gibi kavramların doğası gereği nitel araştırmalarla değerlendirilmesi okul temelli detaylı incelemelerin yapılmasına katkı sunacaktır. Böylece araştırmanın daha derinlemesine yapılabilmesi ve sorunların tek tek belirlenmesi sağlanabilir.

Araştırmada okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri öğretmen algılarına göre belirlenmiştir. Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda okul yöneticilerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri sadece öğretmen algılarına göre değil, öğretmen-veli ve öğrencilerin görüşleri alınarak belirlenmesinin de farklı sonuçlar çıkarabileceği düşünülmektedir. Okul kültürü oluşumu bir süreç olarak düşünüldüğünde, benzer olarak

yapılacak olan çalışmalara okul müdürlerinin kurumda çalışma süreleri değişkeni ile öğretmenlerin okul müdürleri ile birlikte çalışma sürelerinin ölçeklere eklenmesi yerinde olacaktır. Bu çalışma sadece kamu ilkokullarını kapsamaktadır. Bunun yanı sıra özellikle alanyazın taramalarında az rastlanan kamu okullarının okul öncesi kademesi başta olmak üzere diğer kademelerinde veya özel okullarda ve özel okulların farklı kademelerinde veya birkaçını kapsayacak şekilde yapılması planlanabilir. Mevcut ölçeklerin ve ölçek maddelerinin ülkemizin sosyolojik, kültürel ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlenerek geliştirilmesi veya uyarlanması araştırmaların sonuçları açısından oldukça önemlidir.



KAYNAKLAR

- [1]. Acar, H. (2004). Eğitim yöneticisi ile eğitim deneticisi yetiştirme sorununa çözüm: Milli Eğitim Akademisi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 307(3), 52-57.
- [2]. Açıklın, A. (1998). *Okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Özel Eğitim Hizmetleri.
- [3]. Açıklın, C. (2011). İçsel ve Dışsal Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eskişehir Üretim Sektörü Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 237-254.
- [4]. Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22), 389-408.
- [5]. Akdoğan, A. A. ve Köksal, O. (2014). Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- [6]. Akın, B., Çetin, C., ve Erol, V. (2000). *Toplam kalite yönetimi ve ISO 9000 kalite güvence sistemi uygulamadan örnekler*. İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- [7]. Akdaş, O. E. (2014). *Farklı sosyoekonomik düzeyde bulunan ailelerin çocuklarının okuma olgunluklarının incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- [8]. Akkalkan, H. (2009). *Ankara ili Çankaya ilçesinde okul büyüklüğünün öğrencilerin akademik başarısı, okula devamı ve disiplini ile ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [9]. Aktaş, E. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [10]. Alaca, F. (2011). *İki dilli olan ve olmayan öğrencilerde okul yaşam kalitesi algısı ve okula aidiyet duygusu ilişkisi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- [11]. Altındiş, S. (2011). Job Motivation and Organizational Commitment Among Healt Professionals: A Questionnaire Survey. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8601-8609.
- [12]. Altıntop, M. Y. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin değişime karşı tepkileri ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Uşak.
- [13]. Alpar, R. (2016). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- [14]. Alptekin, D. (2011). *Toplumsal aidiyet ve gençlik: Üniversite gençliğinin aidiyeti üzerine sosyolojik bir araştırma*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- [15]. Altunkaya, G. (2019). *Motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi: Batman üniversitesinde bir araştırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- [16]. Arpaguş, A. U. (2011). *Okul kültürünün öğretmen davranışlarına etkisi*. Yayımlanmış yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- [17]. Aslan, M., Bakır, A.A., ve Özer, N. (2009). Okul kültürüne ilişkin yönetici ve Öğretmen Görüşleri: Nitel bir araştırma. *İlköğretim Online*, 8(1), 268-281.
- [18]. Avşar, S., İbiş, S. ve Aktuğ, Z. (2017). 6-7 yaş grubu erkek öğrencilerin sosyo- ekonomik düzeyleri ile temel motor beceriler arasındaki farkın incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 145-153.
- [19]. Ayık, A. (2007). *İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. (Erzurum İli Örneği)*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- [20]. Ayık, A. ve Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- [21]. Bacızade, A. (2017). *Telekomünikasyon sektöründe çalışanlarda kurumsal aidiyeti etkileyen faktörlerin analizi-Trabzon Vodafone mağazaları örneği*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Trabzon.
- [22]. Bağdatlı, F. (2015). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetimi stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- [23]. Bakan, İ. (2008). Örgüt kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algulamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (10)14, 125-129.
- [24]. Bakioglu, A. ve Polat, N. H. (2002). Kalabalık Sınıfların Etkileri. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7, 147-156.
- [25]. Balcı, A. (2002). *Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram uygulama ve araştırma* (3. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- [26]. Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayın Evi.
- [27]. Bayrak Kök, S., Özcan, B. (2012). Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 7(2), 113-131.
- [28]. Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı 59(1),125-139.
- [29]. Berberoğlu, G. N. (1990). Örgüt kültürü ve yönetsel etkinliğe katkısı. *AÜ İİBF Dergisi*, 8 (1-2), 153-161.
- [30]. Berberoğlu, G., Besler, S., ve Tonus, Z. (1998), Örgüt kültürü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 29-52.
- [31]. Bilge, H., Vedat, B. A. L. ve Gönlügür, A. (2015). İçsel-Dışsal Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Maliye Finans Yazıları*, (1), 83-104.
- [32]. Bilgin, N. (2008). *Sosyal Psikoloji* (2. Baskı). İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- [33]. Bilgin, E. (2009). *Okul yöneticilerinin, okul kültürünün oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve değiştirilmesindeki rolü*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [34]. Bilgin, Y.N. (2018). *Lise öğretmenlerinin işyeri arkadaşlık ve okul kültürü algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- [35]. Booker, K. C. (2004). Exploring school belonging and academic achievement in African American adolescents. *Curriculum and Teaching Dialogue*, 6 (2), 131-143.
- [36]. Buluç, B. (2013). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulamalar* (S. Özdemir, Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- [37]. Bütün, E. (2015). *Okul müdürlerinin okul kültürünü gerçekleştirme düzeyleri: Arnavutköy ilçesi örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [38]. Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- [39]. Büyüköztürk, Ş. ve Diğerleri. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- [40]. Büyüköztürk, Ş. ve Diğerleri. (2013). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- [41]. Capps, M. A. (2003). *Characteristics of a sense of belonging and its relationship to academic achievement of students in selected middle schools in region IV and VI educational service centers*. Unpublished doctoral dissertation. A&M University, Texas.
- [42]. Cemaloğlu, N. (2013). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulamalar* (S. Özdemir, Ed.) Ankara: Pegem Akademi.
- [43]. Cheng, Y. C. (1993). Profiles of organizational culture and effective schools. *School Effectiveness and School Improvement*, 4(2), 85-110.
- [44]. Chinaekwu, A. (1993). A Study of Relation Between Participation in decision-Making and School Culture and Perception of Job Satisfaction Among Teachers. *Dissertation Abstracts International*, 54(6). 132-145.
- [45]. Cılız, S. (2017). *Kamu kurumlarında çalışan personelin kurumsal aidiyet ve motivasyon düzeylerinin incelenmesi: İSKİ örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- [46]. Choong, Y. O., Wong, K. L. ve Lau, T. C. (2011). Intrinsic Motivation and Organizational Commitment In The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *International Refereed Research Journal*, 2(4), 40-50.
- [47]. Conn, S. J. (2004). Exploring the Relationship Between Perceptions of Trust and Perceptions of Organizational Justice in a Geographically Dispersed Organization. *Psychology, Business Administration Management* 86(3), 386-400.
- [48]. Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2011). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- [49]. Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- [50]. Çayırağası, F. (2013). Özel Güvenlik Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performans Düzeyleri ve Bir Uygulama. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, (1), 34-53.
- [51]. Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- [52]. Çelik, G. (2014). *İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarının Örgütsel Değişmeyle İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- [53]. Çelikten, M. (2006). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(4), 123-139.
- [54]. Çetinkaya, S., Arslan, S., Nur, N., Özdemir, D., Demir, Ö. F. ve Sümer, H. (2006). Sivas İl Merkezinde Sosyoekonomik Düzeyi Farklı Üç İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeyi. 7. *Uluslararası Aile Hekimliği Kongresi*, 166-122.
- [55]. Çintay, Ö. (2018). *Algılanan içsellik statüsü ve örgütsel sessizlik ilişkisinde lider-üye etkileşiminin koşulsal etkisi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- [56]. Çınar, A. (2013). *Değerler felsefesi ve psikolojisi (1.baskı)*. Bursa: Emin Yayınları.
- [57]. Çinkır, Ş. (1996). *Okul büyüklüğünün öğrenci başarısı ile ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [58]. Demirkol, A.Y., ve Savaş, A.C. (2012). Okul müdürlerinin örgüt kültürü algılarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 259-272.
- [59]. Demir, İ. (2019). *Kurumsal aidiyet düzeyine etki eden faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- [60]. Demircan, N. P. (2005). *Okul mevcudunun okul yönetimine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [61]. Demirtaş, Z., Ekmekyapar, M. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değerlere Dayalı Yönetim Uygulamalarının Okul Kültürüne Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4 (4), 523-554
- [62]. Doğan, A. (2015). *Ortaöğretim öğrencilerinin kural dışı davranış göstermelerinde öğrenim hayatlarını denetleyememe inancı, özsaygı ve okula aidiyet duygularının rolü*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- [63]. Doğan, S. (2010). *Okul müdürlerinin okul kültürünü Gerçekleştirme Düzeyleri*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [64]. Dursun, İ. E. (2019). *Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarının okul kültürü oluşturmadaki etkisi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- [65]. Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elâzığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(2), 63-79.
- [66]. Erdem, R., Adıgüzel, O., ve Kaya, A. (2010). Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları ve Tercih Ettikleri Örgüt Kültürü Tipleri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(36), 98-103.

- [67]. Erden, M. (2004). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- [68]. Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcı Basım Yayıncılık.
- [69]. Erdoğan, S. (2019). *Okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [70]. Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve psikolojisi*. (10. Basım). Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- [71]. Erengül, B. (1997). *Rekabette üstünlüğü sağlayan yönetim*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- [72]. Erkmen, T. ve Ordun, G. (2001). "Örgüt kültürü tipleri ile yönetim biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 67-87.
- [73]. Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [74]. Estill, D. (1991) The Relationship Between Cultural Norms and Performance and Morale of Schools and Staff Members in Twenty-one California Public Schools. *Dissertation Abstracts International*, 52(7), 201-224.
- [75]. Eyüpoğlu, Ö. (2006). *Okul kültürünün oluşturulmasında öğretmenlerin rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [76]. Fermanoğlu, E. N. (2015). *İş hayatında motivasyonun örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: inşaat sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [77]. Fırat, N., (2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, İzmir.
- [78]. Gedik, A. (2014). *Ortaöğretim öğrencilerinde okul yaşam kalitesi bağlamında okula yabancılaşma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- [79]. Gizir, S. (2008). Örgütsel değişim sürecinde örgüt kültürü ve örgütsel öğrenme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 182-196.
- [80]. Gizir, S., ve Fakiroğlu, M. (2019). The role of teachers' perceived organizational support on their perceptions of communication climate in their schools. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, doi:10.9779/pauefd.578125
- [81]. Gliner, J.A., Morgan, L.L., ve Leech, N.L. (2015). *Uygulamada Araştırma Yöntemleri*. (Çev: Turan, S.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- [82]. Goodenow, C. (1992). School motivation, engagement, and sense of belonging among urban adolescent students. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA*.
- [83]. Gürbüz, D. (2013). *Algılanan örgüt kültürü ve lider üye etkileşiminin işe adanma üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [84]. Güngör, B. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- [85]. Güven, A. S. (1996). *Üniversitelerde Örgüt Kültürü- Osmangazi Üniversitesi'nde Örgüt Kültürü Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Eskişehir.
- [86]. Güven, Y. (2015). *Lider Öğretmenlerin Okul Kültürüne Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [87]. Herndon, B. C. (2007). *An analysis of the relationships between servant leadership, school culture and student achievement*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Missouri, Columbia.
- [88]. Himmetoğlu, B. (2014). *İlkokullardaki öğretmen görüşlerine göre okul kültürü ile yöneticilerin çatışma yönetimi stilleri arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- [89]. Hobbs, N. L. (2001). *Strategies for building and maintaining a positive school culture*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Pittsburgh, Pennsylvania.
- [90]. Hoy, W. K. (1990). Organizational climate and culture: a conceptual analysis of the school workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1(2), 149-168.

- [91]. Huling, L. (1980). How school size affects student participation, alienation. *NASSP Bulletin*, 64(438), 13-18.
- [92]. Işık, A. N., (2010). *Başarılı Bir İlköğretim Okulunda Örgüt Kültürü; Etnografik Bir Durum Çalışması*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- [93]. Irmak, O. (2017). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin okul kültürü algılarının incelenmesi Malatya ili Battalgazi ilçesi örneği*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [94]. İtlı, N. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (istanbul ili örneği)*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [95]. İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 13-22.
- [96]. İnci Kuzu, Ç. (2015). Okul öncesi dönemdeki çocukların cinsiyet önyargıları ile oyuncak seçimi ve ebeveynlerin buna etkisi. *Journal of International Social Research*, 8(39), 651-654.
- [97]. İra, N. (2004). *Örgütsel Kültür Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- [98]. İpek, C. (1999). Devlet liseleri ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19, 411- 442.
- [99]. İrmış, A. (1995). *Örgüt Yapısı Açısından Örgüt Kültürü ve Bir Uygulama*. Basılmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- [100]. Kadioğlu, S. (2018). *Eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sebahattin Zaimoğlu Üniversitesi, İstanbul.
- [101]. Kalaycı, Ş. (2016). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayınları.
- [102]. Kalfa, Y. (2006). *Okul büyüklüğünün kalite, verim ve öğrenci başarısına etkileri* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [103]. Kalp, E. ve Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma.
- [104]. Karadağ, N. ve Özdemir, S. (2015). Okul kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesine ilişkin okul müdürü görüşleri. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 4, 259-273.
- [105]. Karadaş, C. (2001). *İnanç ve aidiyet, Eroğlu Nûri örneği*. Antalya: İlim ve İrfan Şehri.
- [106]. Karaduman, P. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün algılanan liderlik tarzları üzerine etkisi ve bir araştırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [107]. Karakütük, K. ve Tunç, B. (2004). Okul büyüklüğü-sınıf büyüklüğü. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 9-22.
- [108]. Karakütük, K., Tunç, B., Bülbül, T., Özdemir, G., Taştan, M., Çelikkaleli, Ö., ve Bayram, A. (2012). Türkiye’de Genel Ortaöğretim Okullarının Büyüklüğüne Göre Fiziksel Koşulların Yeterliliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 45(2), 183-204.
- [109]. Karasar, N. (1984). *Bilimsel araştırma metodu*. Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık.
- [110]. Karayağız, K. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algısı ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [111]. Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- [112]. Keskin, R. ve Pakdemirli M.N. (2016). Mesleki aidiyet ölçeği: bir ölçek geliştirme, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 2580-2587.
- [113]. Kelley, R. C., Thornton, B., & Daugherty, R. (2005). Relationships between measures of leadership and school climate. *Education-Indianapolis*. Chula Vista.
- [114]. Koç, H. ve Uygur, A. (2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2(4), 79-94.

- [115]. Koçyiğit, M. (2014). *Cinsiyete ve ait olma düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin geleceğe yönelik tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- [116]. Kotaman, H. (2008). Türk ana babalarının çocuklarının eğitim öğretimlerine katılım düzeyleri. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 135-149.
- [117]. Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi*, 7(1), 219-242.
- [118]. Kurşun, A. T. (2019). *Okul kültürünün incelenmesi: Bir meta analiz çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- [119]. Kurt, A. (2016). *Yönetici inovasyon yeterliliği ve okul kültürü ilişkisi (Bolu ili örneği)*. Yayınlanmış Yüksek Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- [120]. Kuşat, A. (2003). Bir değerler sistemi olarak "kimlik" duygusu ve Atatürk. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (15), 45-61.
- [121]. Küçük, A., Dolu, N. Ve Erdoğan, H. (2014). İlköğretim öğrencilerinde yaş, cinsiyet ve sosyo-ekonomik seviye farklılıklarının dikkat düzeyine etkileri. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(1), 18-24.
- [122]. Lee, V.E. (2000). Okul büyüklüğü ve ortaöğretim okullarının organizasyonu. *Eğitim sosyolojisi El Kitabı, Kluwer Akademik Dergisi*, 327-344
- [123]. MaraL, S. (2015). *İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılıklarının bir yordayıcısı olarak okul kültürü (Yalova ili örneği)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [124]. McMurray, A. J. (2003). The relationship between organizational climate and organizational culture. *Journal of American Academy of Business*, 3(2), 1-8.
- [125]. Mauseth, K. B. (2007). *The influence of perceived organizational support and school culture on positive workplace outcomes for teachers in private schools*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Seattle Pacific University, Seattle.
- [126]. Mattingly, J. W. (2007). *A study of relationship of school climate, school culture, teacher efficacy, teacher job satisfaction and intent to turnover in the context of year-round education calendars*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Luisville, Kentucky.
- [127]. Mayer, S., John P., David J., Lynne H., ve Laryssa. T. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- [128]. MEB, (2018). *2023 Eğitim Vizyonu Belgesi*. 20/12/2018 tarihinde <https://2023vizyonu.meb.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- [129]. Mullis, A.K., Mullis, R.L. ve Normandin, D. (1992). Cross-sectional and longitudinal comparisons of adolescent self esteem. *Adolescence Magazine*, 10 (27), 51-61.
- [130]. Nnadozie, C. O. (1993). A Study of the Relation Between Participation in Decision- Making and School Culture and Peception of Job Satisfaction Among Teachers (Empowerment). Morgan State University, Baltimore, Maryland.
- [131]. Newmann, F. M., Rutter, R. A. and Smith, M. S. (1989). Organizational factors that affect school sense of efficacy, community, and expectations. *Sociology of Education*, 62(4), 221-238.
- [132]. Nongo, E.S. ve Ikyankon, D.N. (2012). The influence of corporate culture on employee commitment to the organization. *International Journal of Business and Management*, 7(22), 21-40.
- [133]. Okay, A. (2000). *Kurum Kimliği*. Ankara: MediaCat Kitapları Yayıncılık.
- [134]. Osterman, F. K. (2000). Students' Need for Belonging in the School Community. *Review of Educational Research*, 70(3), 323-367.
- [135]. Orman, M. (2019). *Öğrencilerin bilgi evlerine yönelik örgütsel imaj algıları ile kurumsal aidiyet duyguları arasındaki ilişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- [136]. Önsal, A. (2012). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki (İstanbul İli Anadolu yakası örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

- [137]. Öğülmüş, S. ve Özdemir, S. (1995). Sınıf ve okul büyüklüğünün öğrenciler üzerindeki etkisi. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(2), 261-273.
- [138]. Öz, A. (2014). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin kurumsal aidiyet düzeyi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(2), 54-64.
- [139]. Özabacı, N. Ve Acat, M.B., (2005). Sosyoekonomik çevreye göre ilköğretim öğrencilerinin başarısızlık nedenleri. *Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6)1, 146-170.
- [140]. Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 411-433.
- [141]. Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 599-620.
- [142]. Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2). 113-130.
- [143]. Özgüler, N. (2014). *İlk ve orta okullarda okul büyüklüğünün bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Gaziantep.
- [144]. Özkalp, E. (2000). *Türkiye’de yönetim ve gelişen kültür boyutu*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları.
- [145]. Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- [146]. Öztas, F. (2010). Self-esteem, occupational self-esteem, and epistemological beliefs of Turkish university student. *Social Behavior and Personality: An international jou*, 38(3), 321-326.
- [147]. Öztıp, S. (2014). Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316.
- [148]. Peker, Ö. (1995). *Yönetici eğitimi*. Ankara: TODAİE Yayınları No: 257.
- [149]. Püsküllüoğlu, Ali. (1995). *Türkçe Sözlük*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- [150]. Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- [151]. Sarı, M. (2010). Lise Öğrencilerinde Okula Aidiyet Duygusu. Sense of School Belonging Among High School Students. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 147-160.
- [152]. Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119
- [153]. Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [154]. Selalmaz, Ş. (2019). *5. sınıf öğrencilerinin görsel sanatlar dersine karşı tutumlarında sosyo-ekonomik düzeylerinin etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [155]. Serin, K. M. (2011). *İlköğretim kurumlarında örgütsel liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Konya ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [156]. Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- [157]. Simitçioğlu, Y. (2009). *Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar (Bayrampasa ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [158]. Slate, J. R., Jones, C. H. (2005). Effects of school size: a review of the literature with recommendations. *Essays in Education*, 13. Retrieved from <http://www.usca.edu/essays/vol132005/slate.pdf>
- [159]. Stamper, C. L., Masterson, S. S. ve Knapp, J. (2009). A typology of organizational membership: Understanding different membership relationships through the lens of social exchange. *Management and Organization Review*, 5(3), 303-328.

- [160]. Stolp, S. ve Smith, S. C. (1994). School culture and climate: The role of the leader., *OSSC Bulletin. Oregon School Study Council. University of Oregon Magazine*, 133, 1-15.
- [161]. Şaban, C. (2011). *İlköğretim okullarında velilerin eğitime katılım düzeyleri ve tercih ettikleri katılım türleri*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [162]. Şahan, H. (2007). *Üniversite öğrencilerinin sosyalleşme sürecinde spor aktivitelerinin rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- [163]. Şahin, S. (2003). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- [164]. Şahin, S. (2004). Okul Müdürü ve Öğretmenler ile Okulun Bazı Özellikleri Açısından Okul Kültürü Üzerine Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 10(3), 458-474.
- [165]. Şahin, G. (2016). *Öğretmenlerin algıladıkları okul kültürü ile yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre ilişkilerinin incelenmesi*. İstanbul: İstanbul Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [166]. Şahin, M. (2017). *Öğretmenlerin yetkinlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi & Marmara üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- [167]. Şimşek, Ş. (1995). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Damla Matbaacılık.
- [168]. Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- [169]. Şişman, M. (1993). *İlkokullarda örgüt kültürü: Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara.
- [170]. Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü: Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- [171]. Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- [172]. Şimşek, Y. (2003). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- [173]. Terzi, A.R. (1999). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [174]. Terzi, A., R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [175]. Terzi, A., R. (2005). İlköğretim okullarında okul kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (43), 423-442.
- [176]. Tezcan, M. (1983). Eğitimde yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 245-254.
- [177]. Thuściak-Deliowska, A., Dernowska U., Gruenert S. (2017). How School Achievements Interplay with School Culture and Principal Behaviors: A comparative Study of Two Middle Schools. *International Journal of Psycho-Educational Sciences*, 6(1), 10-22.
- [178]. Türk Dil Kurumu (TDK, 2005). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. Akşam Sanat Okulu Matbaası.
- [179]. Tiken, M., Ş. (2019). *Ortaokulların sosyal sermayesi ve velilerin eğitim sürecine katılımı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- [180]. Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- [181]. Türk Dil Kurumu. (2005). *Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu. Ankara: 4. Akşam Sanat Okulu Matbaası.
- [182]. Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., ve Ou, A. Y. (2007). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management*, 426-478.
- [183]. Uğurlu, C. T. (2009). The significance of school culture in elementary schools in terms of organizational development. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (1), 1003–1007.

- [184]. Vural E. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi (Kartal İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [185]. Yavuz, O. (2006). *Örgüt kültürü ile verimlilik ilişkisi ve OSTAM sanayi bölgesinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- [186]. Yıldırım, E. (2019). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlığı ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [187]. Yıldırım, M. ve Arslan, Ö. E. (2015). İşgörenlerin İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 2(1), 23-37.
- [188]. Yıldırım, B. ve Sezginsoy, B. (2004). Liselerde öğrencilerin disiplinsiz davranışları ve sebepleri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- [189]. Yılmaz, S. (2017). *Değerlere dayalı okul yönetiminin okul kültürüne etkisi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [190]. Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- [191]. Yüzer, B. (2019). *Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özellikler ile okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [192]. Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ. H. (2015). Meslekî Motivasyonun İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.
- [193]. Zeytin, N. (2008). *İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

EKLER: Ek-1 Kullanılan ölçekler**AÇIKLAMA:**

Değerli öğretmenim, bu ölçekler öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin okul kültürünü oluşturmadaki rolleri ve öğretmenlerin kurumsal aidiyet algıları arasındaki ilişkiyi incelemek için belirlenmiş soru ve ifadelerden oluşmaktadır. Araştırmanın doğru sonuçları yansıtması, soruları içtenlikle yanıtlamanıza bağlı olacaktır. Yanıtlarınız tamamen gizli tutulacak, elde edilen veriler birey olarak değil grup olarak değerlendirilecek ve bu araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacaktır. Lütfen bu envantere adınızı ve okulunuzun ismini yazmayınız. Anket üç bölümden oluşmaktadır ve her bölümde ilgili açıklamalara yer verilmektedir. İfadelere cevap vermeden önce lütfen bu açıklamaları okuyunuz ve maddelerin hiçbirini atlamadan tek bir seçeneği işaretleyiniz. Mümkünse kuruşun kalemle cevap veriniz ve seçeneklerde karar değiştirirseniz silgi kullanınız. Ölçek 2 sayfadır ve yaklaşık 7-8 dakikanızı alacaktır.

Ayrdığınız değerli zaman, gösterdiğiniz ilgi ve içten katkınız için çok teşekkür eder, saygılar sunarım.

Osman Faruk Tatar

Mersin Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. **Cinsiyet:** () Kadın () Erkek
2. **Yaş:**
3. **Mesleki Kıdem:** () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl üstü
4. **Eğitim Seviyesi:** () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5. **Medeni Durum:** () Bekar () Evli
6. **Okuldaki öğrenci sayısı:** () 1-600 () 601-1200 () 1201 ve Fazlası
7. **Mezun Olunan Fakülte:**.....

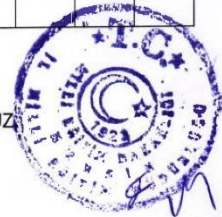
Değerli meslektaşım, anketin bu bölümünü oluşturan 36 maddeyi dikkatle okuyarak "Kesinlikle Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum", "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneklerinden size uygun olan birini X şeklinde işaretleyerek görüşünüzü belirtmenizi rica ederim. Anketinizin geçerli olabilmesi için tüm maddeleri doldurmanız gereklidir. Teşekkür ederim.		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Okul Müdürlerinin Okul Kültürüne Etkisi						
1	Okul müdürü okulun tarihi gelişimi hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahiptir.					
2	Okul müdürü okuldaki öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır.					
3	Okul müdürü okulun tarihi gelişimi ile gurur duyduğunu ifade etmektedir.					
4	Okul müdürü okuldaki bireylere ekip ruhunu aşılar.					
5	Okul müdürü okulda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizmasının sistemli bir şekilde çalışmasını sağlar.					
6	Okul müdürü okulda herkese eşit davranmayı bir temel ilke olarak benimsemiştir.					
7	Okul müdürünün gerçekleştirdiği etkinlikler, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır.					
8	Okul müdürü okul içinde bireyler arasında sıkı bir bağlılığın oluşmasını sağlamaya çalışır.					
9	Okul müdürü okuldaki öğretmenlerin birbirlerine güvenebileceği bir ortam yaratır.					
10	Okul müdürü öğretmenlerin kişiliğini ve hayat görüşünü birbirinden ayrı tutmaktadır.					
11	Okul müdürü okulun belli bir felsefesinin oluşmasına hizmet etmektedir.					
12	Okul müdürü okulda karar verme sürecine herkesin katılımını sağlar.					
13	Okul müdürü kendisini okulun bir parçası olarak görmektedir.					
14	Okul müdürü okuldaki her çalışanın fikrine değer verir.					
15	Okul müdürü okuldaki her bireyin okul kültürünü gerçekleştirmek için çaba sarf etmesini ister.					
16	Okul müdürü okuldaki çalışanların birbirine kenetlenmesini sağlamaya çalışır.					
17	Okul müdürü okulun üyelerine paylaşılmış inançlardan oluşan değerleri benimsetmeye çalışır.					



		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
18	Okul müdürü okuldaki her bireyin ayrı değere sahip olduğunu dile getirir.					
19	Okul müdürü okulda sevgi ve saygının hâkim olduğu bir eğitim ortamı yaratmaya çalışır.					
20	Okul müdürü okulda önceden yaşanan hikâyeleri öğretmenlerle paylaşarak, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır.					
21	Okul müdürü okuldaki başarı hikâyelerini velilere anlatarak okul kültürünün gelişmesini sağlamaktadır.					
22	Okul müdürü okuldaki başarı hikâyelerini anlatarak çalışanların motivasyonunu artırmaktadır.					
23	Okul müdürü okulda yaşanan hikâyeleri yeni gelen personele aktarmaktadır.					
24	Okul müdürü okuldaki tören ve kutlamalara aktif katılımın olmasını sağlar.					
25	Okul müdürü okulumuzda kabul gören çeşitli geleneklerin (çay saati, kır gezisi vs.) oluşmasını sağlamıştır.					
26	Okul müdürü okulumuzda toplantıları bir gelenek haline getirmiştir.					
27	Okul müdürü okulun kendine özgü sembollerini (logo) yaratmıştır.					
28	Okul müdürü okula ait geleneklerin yaşatılması için çalışmaktadır.					
29	Okul müdürü kendisini mesleğine adanmış idealist bir kişidir.					
30	Okul müdürü her bireyin örgüt kültürünü gerçekleştirmek için elinden geleni yapmasını ister.					
31	Okul müdürü okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarının olmasını ister.					
32	Okul müdürü teknolojiyi, gelişmeleri ve yenilikleri yakından izlemektedir.					
33	Okul müdürü örnek bir yönetici olarak görünmektedir.					
34	Okul müdürü bir kültürel liderdir.					
35	Okul müdürünün ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır.					
36	Okul müdürü okulun gelişmesi için gereken atılımları yapmaktadır.					

	Değerli meslektaşım, anketin bu bölümü 10 maddeden oluşmaktadır. Her maddeyi dikkatle okuyarak görüşünüzü "Kesinlikle Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kısmen Katılıyorum", "Katılmıyorum", "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneklerinden size uygun olan birini X şeklinde işaretleyerek belirtmenizi rica ederim. Anketinizin geçerli olabilmesi için tüm maddeleri doldurmanız gereklidir. Teşekkür ederim.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	Algılanan Aidiyet (İçsellik) Ölçeği					
1	Çalıştığım kurumun bir parçası olduğumu fazlasıyla hissetmekteyim.					
2	Çalıştığım kurum, beni ona dâhil olduğuma inandırıyor.					
3	Bu kurumda "dışarıdan bir yabancıymış" gibi hissediyorum.					
4	İşyerimde "işlerin tam ortasında/göbeğinde" olduğumu düşünüyorum.					
5	Bu kurum burada önemliymişim gibi hissettiriyor.					
6	Kendimi bu kuruma dâhil hissetmiyorum.					
7	Bu kurumu göz önüne getirdiğimde, periferide (merkezin dışında) kaldığımı düşünüyorum.					
8	Kurumumda "içeriden biri" olduğumu hissediyorum.					
9	Çalıştığım kurum bana çoğu zaman "dışlanmışım" gibi hissettiriyor.					
10	Kendimi bu kurumda asıl maksadın dışındaki bir kenarda görüyorum.					

ANKET SORULARI SONA ERMİŞTİR.
LÜTFEN, TÜM BÖLÜMLERİ EKSİKSİZ OLARAK YANITLADIĞINIZDAN EMİN OLUNUZ.
ÇALIŞMAMIZA GÖSTERMİŞ OLDUĞUNUZ İLĞİ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.



Ek-2 Ölçek Uygulama İzni



T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34776202-605.01-E.8928941
Konu : Osman Faruk TATAR' ın
Tez Uygulama İzin Talebi

06/05/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Mersin Üniversitesi Rektörlüğü'nün 26.04.2019 tarihli ve 1030875 sayılı yazısı.

Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Osman Faruk TATAR' ın Prof. Dr. Ayşe BALCI KARABOĞA 'nın danışmanlığında yapacağı "*Öğretmen Algularına Göre Müdürlerin Okul Kültürü Oluşturmadaki Rollerini ile Öğretmenlerin Kurumsal Aidiyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" konulu araştırma izin talebi ile ilgili 06.05.2019 tarihli komisyon görüşü ve çalışma programı ilişikte sunulmuştur.

Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Osman Faruk TATAR' ın söz konusu çalışmayı 29.04.2019 - 28.06.2019 tarihleri arasında İlimiz Akdeniz, Mezitli, Toroslar ve Yenişehir ilçelerinde bulunan tüm ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine gönüllülük esasına dayalı olarak ve eğitim öğretimi aksatmadan (*imzalı ve mühürlü anket soruları kullanılarak*) uygulanması, çalışmaya konu kişilerden, aile üyelerinden ad ve soyad, telefon, adres ile din, mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi ve uygulama sonucunda hazırlanacak raporun basılı ve dijital ortamda İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze vermek şartı ile uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Adem KOCA
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek :
1- Dilekçe ve Ekleri (9 sayfa)
2- Komisyon Görüşü (2 sayfa)

OLUR
06/05/2019

Süleyman DENİZ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Dumlupınar Mah. GMK. Blv. Yenişehir / MERSİN
Elektronik Ağ: <http://mersin.meb.gov.tr>
E-posta: istatistik33@meb.gov.tr

Bilgi İçin :Şef-Mehmet ŞİMŞEKKAYA-
V.H.K.I Canan YAŞA -Tel.:0(324)3291481
Dahili Tel: 120 Faks:0(324)3273518-19

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 230f-ec7-3fb3-93f2-032d kodu ile teyit edilebilir.