

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Feridun SAĞOL

**KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ: MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI İLKOKUL VE
ORTAOKULUNA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2013

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Feridun SAĞOL

KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ: MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI İLKOKUL VE
ORTAOKULUNA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Doç. Dr. İlhan GÜNBAYI

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2013

Akdeniz Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

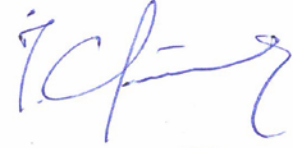
Feridun SAĞOL'un bu çalışması, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: ... Prof. Dr. Mualla AKSU



Üye (Danışman):

Doç. Dr. İlhan GÜNBAZI



Üye:

Doç. Dr. Cevdet AKSU



Tez Başlığı: Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırma

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi: 28 / 01 / 2013

Mezuniyet Tarihi : 18 / 02 / 2013


Doç. Dr. Selçuk UYGUN
Müdür

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
FOTOĞRAFLAR LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
ÖZET	xii
SUMMARY	xiii
ÖNSÖZ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM PROBLEM DURUMU

1.1 Problem Durumu	3
1.2 Problem Cümlesi	4
1.2.1 Alt Problemler	4
1.3 Araştırmanın Amacı	8
1.4 Araştırmanın Önemi	8
1.5 Sayıtlılar	8
1.6 Sınırlamalar	8

İKİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Örgüt	9
2.2 Örgüt Kavramı	9
2.3 Örgüt Yapısını Oluşturan Unsurlar	10
2.4 Örgüt ve Yönetim Yaklaşımları	11
2.4.1 Klasik Örgüt Kuramı	11
2.4.2 Neo-klasik Örgüt Kuramı	12
2.4.3 Modern Yaklaşım	13
2.4.3.1 Sistem Kuramı	13
2.4.3.2 Durumsallık Yaklaşımı	14
2.4.4 Postmodern Yaklaşım	14
2.5 Kültürün Tanımı	16
2.6 Kültürün Özellikleri	17
2.7 Kültürün Unsurları	18
2.8 Örgüt Kültürü	18

2.9	Örgüt Kültürünün Oluşumuna Etki Eden Faktörler	19
2.9.1	İç Çevre Faktörleri	19
2.9.2	Dış Çevre Faktörleri.....	20
2.10	Örgüt Kültürünün Oluşumu.....	21
2.11	Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler	22
2.11.1	Artifaktlar	22
2.11.2	Değerler.....	22
2.11.3	Varsayımlar	23
2.11.4	Normlar	23
2.11.5	İnançlar.....	24
2.11.6	Semboller	24
2.11.7	Mit, Hikaye ve Efsaneler.....	24
2.11.8	Liderler ve Kahramanlar	25
2.11.9	Sloganlar.....	26
2.11.10	Dil.....	26
2.11.11	Teknoloji	26
2.11.12	Törenler	27
2.12	Örgüt Kültürünün Boyutları	27
2.13	Örgüt Kültürü Modelleri.....	28
2.13.1	Parsons Modeli.....	28
2.13.2	Peters ve Waterman Modeli	29
2.13.3	Deal ve Kennedy'nin Örgütsel Kültür Modeli	29
2.13.3.1	Yüksek Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü (Atılgan Kültür).....	30
2.13.3.2	Düşük Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü (Aktivite Kültürü)	30
2.13.3.3	Yüksek Risk-Yavaş Geribildirim (Yetki Kültürü)	30
2.13.3.4	Düşük Risk-Yavaş Geribildirim (Kapalı Hiyerarşi Kültürü)	30
2.13.4	Harrison ve Handy'nin Örgütsel Kültür Modeli	30
2.13.4.1	Rol Kültürü (Apollo)	30
2.13.4.2	Görev Kültürü (Athena).....	31
2.13.4.3	Güç Kültürü (Zeus).....	31
2.13.4.4	Birey Kültürü (Dionisus):.....	31
2.13.5	Cameron ve Quinn'in Örgüt Kültürü Modeli.....	31
2.13.5.1	Girişimci Kültür.....	31
2.13.5.2	İşbirliğine Dayalı Kültür.....	31
2.13.5.3	Yapılaşmış Kültür.....	32

2.13.5.4 Pazar Merkezli Kültür	32
2.13.6 Schein Modeli	32
2.13.6.1 Örgütün Dış Çevreye Uyum Sorunlarını Çözme.....	32
2.13.6.2 Örgütün Çevreyle Bütünleşme Sorunlarını Çözmek İçin Yapılacak Faaliyetler	32
2.13.6.3 Çevresel Belirsizlikleri Azaltma, Endişeleri Giderme ve Korkuları Yenme.....	32
2.14 Örgüt Kültürünün İşlevleri, Önemi, Yararları	33
2.15 Örgüt İklimi	34
2.16 Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İLGİLİ ÇALIŞMALAR

3.1 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	36
3.2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	38

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1 Araştırmanın Modeli	40
4.2 Araştırmanın Çalışma Grubu.....	41
4.3 Veri Toplama Araçları.....	42
4.3.1 Geçerlik ve Güvenirlik.....	43
4.3.2 Görüşme Kayıtları.....	43
4.3.3 Metaforlar	45
4.3.4 Gözlem Formları.....	45
4.3.5 Dokümanlar	46
4.4 Verilerin Toplanmasında Etik Süreç	46
4.4.1 Araştırmanın Fiilen Yürütüleceği Birimin Bağlı Olduğu Kurumdan İzin Alınması .	46
4.4.2 Araştırma İçin Katılımcıların Bilgilendirilmesi ve Katılım İçin İzin Formlarının Doldurulması	46
4.5 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	47
4.6 Araştırma Surecinde Karşılaşılan Güçlükler	47
4.6.1 Yöneticilerle Yaşanan Zorluklar.....	47
4.6.2 Öğretmenlerle Yaşanan Zorluklar	48
4.7 Araştırmanın Araştırmacıya Kazandırdıkları	48

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

5.1 Öğretmenlerle Yapılan Bireysel Görüşmelerden Elde Edilen Bulgular.....	49
--	----

5.1.1 Öğretmenlerin Okula Nasıl Geldikleri ve Okulla İlgili Duyumlarıyla İlgili Görüşleri	49
5.1.2 Öğretmenlerin Okuldaki Görevlerine Başladıklarında Okulda Hissettikleri Havayla İlgili Algıları.	51
5.1.3 Öğretmenlerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlere İlişkin Görüşleri	52
5.1.4 Öğretmenlerin Göreve Başladıklarında Kendilerine Düzenlenen Tören ya da Merasimlerle İlgili Görüşleri	55
5.1.5 Öğretmenlerin Öğretmenler Odasına Gelen Öğretmen, Öğrenci ve Velilerle ve Orada Yapılanlarla İlgili Görüşleri.....	57
5.1.6 Öğretmenlerin okulda yapılan resmi ve gayriresmî toplantılarla ilgili görüşleri.....	62
5.1.7 Öğretmenlerin Okuldaki Yardımlaşma ve Dayanışmayla İlgili Görüşleri	67
5.1.8 Öğretmenlerin Okula Gelirken ve Okuldan Giderken Neler Hissettikleriyle İlgili Görüşleri	70
5.1.9 Öğretmenlerin Öğrenci Ailelerinden Duyduğu Bilgiler ve Okulda Yapılan Veli Kabulleriyle İlgili Görüşleri.....	72
5.1.10 Öğretmenlerin Okuldaki Normlara İlişkin Görüşleri	76
5.1.11 Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Odalarına Girerken Yaptıklarına İlişkin Görüşleri	82
5.1.12 Öğretmenlerin Okuldaki Kahramanlarla İlgili Görüşleri	84
5.1.13 Öğretmenlerin Okulla İlgili Duydukları Olaylara (Efsane, Mit) İlişkin Görüşleri	86
5.1.14 Öğretmenlerin Bu Okulda Görev Yapmalarının Getirileri (Artı veya Eksi) Konusunda Görüşleri	87
5.1.15 Öğretmenlerin ve Öğrencilerin Giyimleri, Davranışları ve Konuşmalarıyla Okula Özgü Olan Şeylerle İlgili Görüşleri	89
5.1.16 Öğretmenlerin Okulla İlgili Ürettiği Metaforlar	96
5.1.17 Öğretmenlerin Okulda Görevli Olan Herkesin Görevlerini Ne Kadar Yaptığına İlişkin Görüşleri	100
5.1.18 Öğretmenlerin Okuldaki Fiziki Durumla ve Kendilerinin Teknoloji Kullanımlarıyla İlgili Görüşleri	102
5.1.19 Öğretmenlerin Okulda Derslerin İşleniş Biçimiyle İlgili Görüşleri.....	105
5.2 İdarecilerle Yapılan Bireysel Görüşmelerden Elde Edilen Bulgular.....	107
5.2.1 Yöneticilerin Okula Nasıl Geldikleriyle ve Okulla İlgili Duyumlarıyla İlgili Görüşleri	107
5.2.2 Yöneticilerin Okuldaki Görevlerine Başladıklarında Okulda Hissettikleri Havayla İlgili Algıları.	109

5.2.3	Yöneticilerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlere İlişkin Görüşleri.....	110
5.2.4	Yöneticilerin Göreve Başladıklarında Kendilerine Düzenlenen Tören ya da Merasimlerle İlgili Görüşleri	112
5.2.5	Yöneticilerin Odalarına Gelen Öğretmen, Öğrenci ve Velilerle İlgili Görüşleri.....	114
5.2.6	Yöneticilerin Okulda Yapılan Resmi ve Gayriresmî Toplantılarla İlgili Görüşleri	116
5.2.7	Yöneticilerin Okuldaki Yardımlaşma ve Dayanışmayla İlgili Görüşleri	119
5.2.8	Yöneticilerin Okula Gelirken ve Okuldan Giderken Neler Hissettikleriyle İlgili Görüşleri	120
5.2.9	Yöneticilerin Öğrenci Ailelerinden Duyduğu Bilgiler ve Okulda Yapılan Veli Kabulleriyle İlgili Görüşleri.....	121
5.2.10	Yöneticilerin Okuldaki Normlara İlişkin Görüşleri	124
5.2.11	Yöneticilerin Okul Törenlerinde Yaptığı Konuşmalarda Söyledikleriyle İlgili Görüşleri	126
5.2.12	Yöneticilerin Okuldaki Kahramanlarla İlgili Görüşleri	128
5.2.13	Yöneticilerin Okulla İlgili Duydukları Olaylara (Efsane, Mit) İlişkin Görüşleri	130
5.2.14	Yöneticilerin Bu Okulda Görev Yapmalarının Getirileri(Artı veya Eksi) Konusunda Görüşleri	130
5.2.15	Yöneticilerin; Öğretmenlerin ve Öğrencilerin Giyimleri, Davranışları ve Konuşmalarıyla Okula Özgü Olan Şeylerle İlgili Görüşleri.....	132
5.2.16	Yöneticilerin Okulla İlgili Ürettikleri Metaforlar	136
5.2.17	Yöneticilerin Okulda Görevli Olan Herkesin Görevlerini Ne Kadar Yaptığına İlişkin Görüşleri	137
5.2.18	Yöneticilerin Okuldaki Fiziki Durumla İlgili Görüşleri	138
5.2.19	Yöneticilerin Okulda Derslerin İşleniş Biçimiyle İlgili Görüşleri	139
5.3	Öğretmenlerle Odak Grup Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular.....	141
5.3.1	Öğretmenlerin Okula Başladıklarında Okulda Gözlenmedikleri Genel Havaya İlişkin Algıları	141
5.3.2	Okulda Yasal Çerçevenin Dışında Yerleşmiş Kurullarla (Norm) İlgili Olarak Öğretmen Görüşleri	142
5.3.3	Öğretmenlerin Okulda Kahramanlara(ünlenen kişi) İlişkin Görüşleri	143
5.3.4	Öğretmenlerin Bu Okulda Görev Yapmalarının Getirileri (Artı veya Eksi) Konusunda Görüşleri	145
5.3.5	Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen ve Öğrencilerin Giyimleri, Davranışları ve Konuşmalarına İlişkin Algıları	147
5.3.6	Öğretmenlerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlere İlişkin Görüşleri	150

5.3.7	Öğretmenlerin Okulda Görevli Herkesin Görevlerini Yapmalarına İlişkin Algıları	153
5.3.8	Öğretmenlerin Okuldaki Fiziksel Donanımla İlişkin Görüşleri	155
5.3.9	Öğretmenlerin Okuldaki Derslerin İşleniş Biçimine İlişkin Görüşleri	156
5.4	Yapılan Doküman Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular	157
5.4.1	Resmi Toplantıların Duyurulma Şekli	158
5.4.2	Resmi Toplantıların Yapılma Şekli	161
5.4.3	Resmi Toplantılarda Konuşulan Konular	161
5.4.4	Resmi Toplantılarda Kullanılan Dil.....	161
5.4.5	Okulun Maddi Durumu.....	162
5.5	Öğretmenlerin Çalışma ve Dinlenme Ortamına Yönelik Yapılan Gözlem Sonucu Elde Edilen Bulgular.....	162
5.5.1	Öğretmenler Odasının Durumu ve Donanımı.....	162
5.5.2	Öğretmenlerin Birbiri Arasında ve Odaya Gelenlere Karşı Kullandığı Sözel İfadeler	163
5.5.3	Öğretmenler Odasında Yapılanlar	164
5.5.4	Öğretmenler Odasının Okul Kültürü Açısından Önemi	166
5.6	Yöneticilerin Çalışma Ortamına Yönelik Yapılan Gözlem Sonucu Elde Edilen Bulgular	166
5.6.1	Müdür Yardımcısı Odasının Durumu ve Donanımı	166
5.6.2	Yöneticilerin Birbiri Arasında ve Odaya Gelenlere Karşı Kullandığı Sözel İfadeler	167
5.6.3	Müdür Yardımcısı Odasında Yapılanlar	167
5.6.4	Müdür Yardımcısı Odasının Okul Kültürü Açısından Önemi.....	168
	SONUÇ VE ÖNERİLER	169
	KAYNAKÇA.....	183
	EKLER	188
	ÖZGEÇMİŞ	203

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 5.1 Doküman Analizinde İncelenen Evrak Sayısı.....	158
--	-----

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 Kültürel Değerlerin Fonksiyonları	29
Şekil 2.2 Örgüt Kültürü Örgüt İklimi İlişkisi	36
Şekil 5.1 Öğretmenlerin Okulla İlgili Duyumları.....	51
Şekil 5.2 Öğretmenlerin Okula Başladıklarında Hissettikleri Genel Hava	52
Şekil 5.3 Öğretmenlerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlerle İlgili Görüşleri	55
Şekil 5.4 Öğretmenlerin Okuldaki Görevlerine Başladıklarında Kendilerine Düzenlenen Tören ve Merasimlere Karşı Görüşleri	57
Şekil 5.5 Öğretmenlerin Öğretmenler Odasına Gelen Öğretmen, Öğrenci ve Velilerle ve Orada Yapılanlarla İlgili Görüşleri.....	62
Şekil 5.6 Öğretmenlerin Okulda Düzenlenen Resmi ve Gayriresmî Toplantılarla İlgili Görüşleri.....	67
Şekil 5.7 Öğretmenlerin Okuldaki Yardımlaşma ve Dayanışma İle İlgili Görüşleri	70
Şekil 5.8 Öğretmenlerin Bu Okulda Çalışmanın Kendilerine Getirileri ve Götürüleri İle İlgili Görüşleri	72
Şekil 5.9 Öğretmenlerin Okuldaki Veli Kabullerinin Yapılış Şekliyle İlgili Görüşleri	76
Şekil 5.10 Öğretmenlerin Okuldaki Normlarla İlgili Görüşleri	82
Şekil 5.11 Öğretmenlerin Okuldaki Yönetici Odalarına Girerken Yaptıkları Bu Odalara Bakış Açıları	84
Şekil 5.12 Öğretmenlerin Okuldaki Kahramanlarla İlgili Görüşleri	86
Şekil 5.13 Öğretmenlerin Bu Okulda Çalışmanın Kendilerine Getirileri ve Götürüleri İle İlgili Görüşleri	89
Şekil 5.14 Öğretmenlerin Okula Özgü Şeylerle İlgili Görüşleri	96
Şekil 5.15 Öğretmenlerin Okulla İle İlgili Ürettikleri Metaforlar	100
Şekil 5.16 Öğretmenlerin Okuldaki Görevlilerle İlgili Görüşleri.....	102
Şekil 5.17 Öğretmenlerin Okulun Fiziki Durumuyla İlgili Görüşleri	104
Şekil 5.18 Öğretmenlerin Teknolojiyi Kullanma Durumları.....	105
Şekil 5.19. Öğretmenlerin Okuldaki Derslerin İşleniş Biçimiyle İlgili Görüşleri.....	107
Şekil 5.20 Yöneticilerin Okula Gelme Şekilleri.....	107
Şekil 5.21 Yöneticilerin Okulla İlgili Duyumları	108
Şekil 5.22 Yöneticilerin Okulda Hissettikleri Genel Havaya İlişkin Görüşleri	110
Şekil 5.23 Yöneticilerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlerle İlgili Görüşleri	112
Şekil 5.24 Yöneticilerin Kendilerine Düzenlenen Tören ve Merasimlerle İlgili Görüşleri ...	114
Şekil 5.25 Yöneticilerin Kendi Odalarına Gelenlerle İlgili Görüşleri.....	116

Şekil 5.26 Yöneticilerin Resmi ve Gayriresmî Toplantılarla İlgili Görüşleri	119
Şekil 5.27 Yöneticilerin Okula Gelirken ve Okuldan Ayrılrken Hissettiği Duygularla İlgili Görüşleri	121
Şekil 5.28 Yöneticilerin Okulda Yapılan Veli Kabulleriyle İlgili Görüşleri.....	124
Şekil 5.29 Yöneticilerin Okulda Yasal Çerçevenin Dışına Yerleşmiş Kurallarla (Norm) İlgili Görüşleri	126
Şekil 5.30 Yöneticilerin Okul Törenlerde Sahneye Çıktıklarındaki Söylemleriyle İlgili Görüşleri	128
Şekil 5.31 Yöneticilerin Okuldaki Kahramanlarla İlgili Görüşleri	130
Şekil 5.32 Yöneticilerin Okulun Kendilerine Getirileri Kendilerinden Götürüleriyle İlgili Görüşleri	132
Şekil 5.33 Yöneticilerin Okula Özgü Şeylerle İlgili Görüşleri	135
Şekil 5.34 Yöneticilerin Ürettiği Metaforlarla İlgili Görüşleri.....	137
Şekil 5.35 Yöneticilerin Okuldaki Görevlilerle İlgili Görüşleri.....	138
Şekil 5.36 Yöneticilerin Okuldaki Fiziki Durumla İlgili Görüşleri.....	139
Şekil 5.37 Yöneticilerin Okuldaki İşlenişleriyle İlgili Görüşleri.....	140
Şekil 5.38 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulda Hissettikleri Genel Havayla İlgili Görüşleri	141
Şekil 5.39 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulda Normlarla İlgili Görüşleri.....	143
Şekil 5.40 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulda Kahramanlarla İlgili Görüşleri	144
Şekil 5.41 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulun Kendilerine Getirileri ve Kendilerinden Götürüleriyle İlgili Görüşleri.....	146
Şekil 5.42 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okula Özgü Şeylerle İle İlgili Görüşleri	150
Şekil 5.43 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulda Yapılan Tören ve Merasimlerle İlgili Görüşleri	152
Şekil 5.44 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okuldaki Görevlilerle İlgili Görüşleri.....	155
Şekil 5.45 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulun Fiziki Durumuyla İlgili Görüşleri	156
Şekil 5.46 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okuldaki Derslerin İşleniş Biçimiyle İlgili Görüşleri	157

FOTOĞRAFLAR LİSTESİ

Fotoğraf 5.1 23 Nisan 2012 Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Kutlama Töreni.....	53
Fotoğraf 5.2 29 Ekim 2012 Cumhuriyet Bayramı Kutlama Töreni	54
Fotoğraf 5.3 25 Kasım 2012 Köprülü Mevkisi Mesire Alanı Öğretmenler Bir Arada	79
Fotoğraf 5.4 26 Kasım 2012 Tarihli Öğretmenler Günü Yemeği	165

KISALTMALAR LİSTESİ

E: Erkek

GSÖ: Okulda Görevi Sona Ermiş Öğretmen

GSY: Okulda Görevi Sona Ermiş Yönetici

HGÖ: Okulda Halen Görevli Olan Öğretmen

HGY: Okulda Halen Görevli Yönetici

K: Kadın

ÖĞRT: Öğretmen

ÖZET

KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ: MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI İLKOKUL VE ORTAOKULUNA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Eğitim, bütün insanların hayatında önemli bir yere sahip olan bir kavramdır. Eğitim olmadan insanların meslek edinmeleri ve yaşama hazırlanmaları çok zordur. Unutulmamalıdır ki eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü okulların da bütün örgütler gibi kendine has bir kültürü vardır.

Bu çalışmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir ilkokul ve ortaokulun kurum kültürünü analiz etmektir. Bu araştırma Antalya ili Muratpaşa ilçesi Hacı Hafize Saygan 2 İlkokulu ve Ortaokulu'nda önceden görev yapmış yöneticiler ve öğretmenlerle halen bu okulda görev yapan yöneticiler ve öğretmenleri kapsamaktadır.

Araştırma kültür analizi (etnografya, ethnography) deseninde nitel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu okulda önceden görev yapmış 2 yönetici halen görevli olan 3 yönetici ve okulda görevi sona ermiş 2 öğretmen ve halen görevi devam eden 10 öğretmen oluşturmaktadır. Bütüncül tek durum deseninde nitel bir çalışmadır. Bu çalışmada veriler doküman analizi, metafor analizi, ve gözlem formlarının analizinden yararlanarak analiz edilmiştir. Analizde veriler kodlanmış ve bu kodlar arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. NVivo 10.0 yazılım programından yararlanılarak temalar düzenlenmiştir. Araştırmadan elde edilen en önemli sonuç yöneticilerin ve, öğretmenlerin okuldaki kültürel durumdan genel anlamda memnun olmalarıdır.

Bu araştırma okullarda yerleşmiş olan kültürün okulda görev yapan yöneticileri ve öğretmenleri ne kadar etkilediğini görmek bakımından önem arz etmektedir.

Anahtar kelimeler: Kültür, Kurum Kültürü

SUMMARY

ORGANIZATIONAL CULTUREL ANALYZE: A RESEARCH DIRECTORED TOWARDS A PRIMARY SCHOOL AND SECONDARY SCHOOL DEPENDEND MINISTRY OF EDUCATION

Education is regarded as an important phenemena in the life of all human beings. It is very difficult for people to obtain professions and to get prepared for life without education. Keep in mind that, like all organizations schools in which training activities are conducted have their own unique culture.

The aim of this study was to analyze the corporate culture of a primary and secondary school attached to the Ministry of national education. This research included the principals and teachers on duty and principals and teachers who were on duty in Hacı Hafize Saygan 2 primary and secondary school in the directorate of Muratpaşa which is a county of Antalya province.

The research is a qualitative study in progress in the pattern of culture analysis (ethnography, ethnography). 3 principals and 10 teachers on duty and 2 principals and 2 teachers who were on duty in the school were included in the working group of the research. This is a qualitative study in the pattern of single holistic case. In this study, the data were analyzed using content analysis of individual and focus group interviews, analysis of metaphor and the forms of observation. The data were encoded in the analysis and the relationships between these codes were identified. The data analysis programme, NVivo 10.0, was used to organize themes. The most important result obtained from research was that the administrators and teachers were happy from the cultural content in general.

This research has a great importance to see how the teachers and the principals are affected by the culture settled in schools.

Key words: Culture, Organizational Culture

ÖNSÖZ

Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırma adlı yüksek lisans tezi çalışmamda şüphesiz ki birçok kişinin katkısı bulunmaktadır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında, araştırmanın her aşamasında, görüş ve önerileri ile yol gösteren, olumlu eleştiri ve tavsiyeleri ile beni cesaretlendiren, araştırma süresince karşılaşılan her türlü problemin aşılmasında hiçbir zaman yardımlarını esirgemeyen, her zaman desteğini yanımda hissettiğim, değerli danışman hocam Doç. Dr. İlhan GÜNBAŸI' ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimimde bilgi ve tecrübeleriyle yetişmemde emeği olan, beni etkilemiş değerli hocalarım Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU, Yard. Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI, Doç. Dr. Ali SABANCI ve Yard. Doç. Dr. Türkan MUSTAN AKSU' ya, uygulamanın gerçekleştiği Hacı Hafize Saygan 2 İlkokulu ve Ortaokulunda görev yapmış ve halen yapmakta olan tüm yönetici, öğretmenlere teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca her zaman yanımda olup, samimi ve içten eleştirileri ile bana yol gösteren ve zor zamanlarımı birlikte paylaştığım sevgili arkadaşlarım Serdar ÖZÇETİN, Reyhan NAZAROĞLU, Figen ALTINOK ve Ramazan GÖK'e teşekkür ederim.

Hayatımın her anında yanımda olan, bana her türlü desteği sağlayan sevgili ailem, iyi ki varsınız.

Feridun SAĞOL
Antalya, Ocak, 2013

GİRİŞ

Kültür her anlamda tanımlanması güç olan farklı alanların kendine has özelliklerini tarif eden, zaman içerisinde birçok kişi tarafından açıklanmaya çalışılmış, çok sayıda araştırmanın da konusu olmuş bir kavramdır.

İnsanlar zaman zaman tek başlarına yaşasalar da bütün gereksinimlerini tek başlarına gideremezler ve doğal olarak başkalarının varlığına ihtiyaç duyarlar. Bu sebeple insan, diğer insanlarla bir araya gelir ve bazı ortak amaçlar oluşturur. Ortak amaçlar için bir araya gelmiş bireyler örgüt denen toplumsal yapıları oluşturmuş ve varlığını bu şekilde devam ettirmiştir.

Okullar bilginin sunulduğu, paylaşıldığı, aktarıldığı ve eğitim alan kişinin yaşama hazırlandığı yerdir. Eğitim sürecinde insanlar kendilerine hayatları boyunca yardımcı olacak tecrübeleri kazanarak donanım sahibi olurlar. Birçok farklı kaynaktan değişik tanımları bulunan eğitim süreci okullar vasıtasıyla yürütülmektedir. Okulların eğitim sürecinde çağın gereklerine göre bireye gerekli donanımı, tecrübe ve becerileri kazandırması kişinin gelecekte hem akademik hem de sosyal anlamda başarılı olması açısından önemlidir.

Hızla değişen ve gelişen dünyada tüm kurumlar gibi okullar da kendine has bir kimlik edinip yenilenmek ve değişime ayak uydurmak zorundadır. Yoksa başka kurumlar gibi okullar da eskiyecek, işlevini yerine getiremeyecek ve çağın gerisinde kalacaktır.

Etkili bir okulun kendine has bir kültürünün olması gerekir. Kendisini benzerlerinden farklı kılacak, ötekilerden ayırt edecek, kendine özgü bir yapıyla ancak başarı elde edilebilir. Başarı anahtarını eline alabilmek için her okul, kendisini oluşturacak paydaşları iyi değerlendirmeli oluşturduğu kültürü en iyi şekilde yansıtmalıdır. Güçlü bir okul kültürü hem okulda eğitim alanları hem de eğitimi verme işinde rol alanları olumlu şekilde etkileyecektir.

Okullarda etkili ve yaratıcı bir kültür oluşturmada okul liderlerine, okul liderlerine yardımcı olanlara ve eğitim işini sürdüren öğretmenlere çok büyük görevler düşmektedir. Okula yeni gelen personelinin okulda hakim olan kültüre uyum sağlaması, var olan kültürel özelliklerin yaşatılması, geliştirilmesi ve aktarılması her anlamda çok önemlidir.

İnsanın eğitilmesinde birbiriyle ilişkili olan çok fazla unsur vardır. Bu unsurların içinde en önemli rolü okul üstlenmiştir. Bu okulların içerisinde de çocukların yaş itibarıyla kritik dönemlerinin çoğunluğunu oluşturan küçük yaşlarda ilköğretim ve ortaokullar payı çok büyüktür.

Çalışmanın kapsamında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ilköğretim ve ortaokulun kurum kültürü analizi yapılmıştır. Bu çalışmada temel olarak iki ana kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda konu ile ilgili olarak alanyazın çalışmalarına yer verilerek kuramsal açıklamalarda bulunulmuştur. İkinci kısımda ise kurumda görev yapmış ve halen görev yapan yöneticiler ve

öğretmenlerle yapılan bireysel görüşmeler, odak grup görüşmeleri, gözlemler ve doküman incelemesi ve bunların analizine yer verilmiştir. Son olarak sonuç ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

Eğitimin daha kaliteli hale gelmesi için bütün okullarda oluşturulması gereken bir kurum kültürü olmalıdır. Bu araştırma ile yönetici ve öğretmen algılarına göre ortaya çıkan bulgular doğrultusunda, eğitim sistemimizin içerisindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ilkokul ve ortaokulun kurum kültürünün belirlenmesi ve değerlendirilmesinin okulların genel amaçlarıyla, okullarda görev yapan personelin gereksinimlerinin değerlendirilmesinde yararlı olacağı ve okul yönetimi alanındaki uygulamalara katkı sağlayacağı düşünülmüştür

BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM DURUMU

Bu bölümde problem durumu ve cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, sayıtlar ve sınırlamalar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

İnsanın yaşamak için başlangıçta mücadele ile başlayan doğa ile kurduğu ilişki, toplumsal katmanların süreç içinde oluşan değer yapıları, her toplumsal katmanın birbirleri arasındaki ilişki ve çelişkileri, üretim biçimleri ile elde edilen deneyimler, mülkiyet ve yönetim biçimleri ve hatta insanının kendisi ile mücadelesi, ön yargı ve/veya inançları onun kültürünü oluşturur. Bu ilişki hem maddi hem de manevi bir ilişkiler yumağı şeklinde süregelmiştir. İnsanların etkinlikleri ve bu etkinlikler sonucu ortaya çıkan değer yargıları kültürün birer parçasıdır. Tarihsel geçmiş, üretim biçimi, toplumsal ilişkiler ve insanın gelişme özellikleri kültürle ilişkili unsurlardır (Berberoğlu, 1990, s. 153).

Kültür, bir örgütte çalışanlar arasında paylaşılmış değerler, anlayışlar, inançlar ve düşünce biçimlerinden oluşmaktadır. Kültür, bireylerin nelere değer verdiklerini, neler için uyumsuzluk içine gireceklerini, anlaşmazlık durumlarında nasıl davranacaklarını ve uyumsuzlukların ele alındığı kurumların biçim ve niteliğini de belirler. Fakat her insanın kendisinin ve çevresinin bir kültür anlayışı ve ortamı olduğu gibi, okulların da bir kültürü vardır. Hatta her okulun ayrı bir kültürü vardır. Okulların kültürünü şekillendiren esas unsur, o okulun ve iş görenlerinin içinde bulunduğu çevrenin kültürüdür (Çakır, 2007, s. 1).

Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezgi kazandırır. Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değer ve inançlardır (Güçlü, 2003, s. 148).

Her örgüt kendi kültürünü oluşturur. Bir örgütün kültürü diğer örgütlerin kültürlerinden farklılıklar gösterir. Eğitim örgütlerinin kültür açısından özel bir durumu vardır. Aslında eğitim örgütleri başlı başına kültür üreten kurumlardır. Okul hem kendi içinde bir kültür oluşturur, hem de toplumsal kültürü kuşaktan kuşağa aktarmaya çalışır (Çakır, 2007, s. 11).

Örgütsel mükemmelliğe ulaşabilmek için okul kadrosu, öncelikle paylaşılan ortak anlamlar ve kavramlar üzerinde birleşmelidir. Okul kadrosunu oluşturan üyeler, farklı toplumsal kesim ve alt kültürlerden gelen, farklı deneyim, geçmiş ve görüşlere sahip kişiler

olsalar da birlikte çalışırken ortak bazı fikirleri paylaşabilmeli, sorunları birlikte çözebilmeli, birbirinden ve öğrencilerden beklenecek davranış ve tavırlar konusunda uzlaşabilmelidir.

Kültür, aynı zamanda örgütsel yaşamda karşılaşılan sorunların çözüm biçimini ve yolunu gösterir (Şişman, 2002, s. 24). Örgüt kültürü tüm çalışanların ortak oluşturduğu amaçlar ve değerler bütünüdür. Okullarımızda sahiplenme, başarıya odaklanma, kurumun başarısı aynı zamanda kendi başarısı olduğu fikri taşıyan öğretmenlerin kurumlarını bir yerlere taşıyabileceği söylenebilir (Korkut, 2008, s. 3).

Örgüt kültürü örgüt gerçeğinin görülmesine imkan veren düşünsel bir yapı yani bir paradigmadır. Bir paradigma kişilere kategoriler, rutin süreçler, iyi ve kötü çözüm önerileri sunar ve üyelerin örgütte nasıl davranacaklarını bilme yeteneklerini artırır. Diğer bir deyişle bir örgütün paradigması, kişilere paylaşılan yapılar, ortak dil ve referanslar sunarak örgütün içindeki bir probleme çözüm getirmede benzer yaklaşımlardan yola çıkmayı sağlar.(Atay, 2001, s. 181).

1.2 Problem Cümlesi

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ilkokul ve ortaokulun kurum kültürüne ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri nelerdir?

1.2.1 Alt Problemler

Bireysel görüşmeler sonucunda;

Katılımcıların (Halen Görevli Öğretmenlerin);

1. Okula nasıl geldikleri ve okulla ilgili duyularıyla ilgili görüşleri nelerdir?
2. Görevlerine başladıklarında okulda hissettikleri havayla ilgili algıları nasıldır?
3. Okulda düzenlenen tören ve merasimlere ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Göreve başladıklarında kendilerine düzenlenen tören ya da merasimlerle ilgili görüşleri nelerdir?
5. Öğretmenler odasına gelen öğretmen, öğrenci ve velilerle ve orada yapılanlarla ilgili görüşleri nelerdir?
6. Okulda yapılan resmi ve gayriresmî toplantılarla ilgili görüşleri nelerdir?
7. Okuldaki yardımlaşma ve dayanışmayla ilgili görüşleri nelerdir?
8. Okula gelirken ve okuldan giderken hissettikleri şeylerle ilgili görüşleri nelerdir?
9. Öğrenci ailelerinden duyduğu bilgiler ve okulda yapılan veli kabulleriyle ilgili görüşleri nelerdir?
10. Okuldaki normlara ilişkin görüşleri nelerdir?
11. Okul yöneticilerinin odalarına girerken yaptıklarına ilişkin görüşleri nelerdir?
12. Okuldaki kahramanlarla ilgili görüşleri nelerdir?
13. Okulla ilgili duydukları ya da bildikleri olaylara(efsane, mit) ilişkin görüşleri nelerdir?

14. Bu okulda görev yapmalarının getirileri(artı veya eksi) konusundaki görüşleri nelerdir?
15. Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmalarıyla okula özgü olan şeylerle ilgili görüşleri nelerdir?
16. Okulla ilgili ürettikleri metaforlar nelerdir?
17. Okulda görevli olan herkesin(okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini ne kadar yaptıklarıyla ilgili görüşleri nelerdir?
18. Okuldaki fiziki durumla ve kendilerinin teknoloji kullanımlarıyla ilgili görüşleri nelerdir?
19. Okulda derslerin işleniş biçimiyle ilgili görüşleri nelerdir?

Katılımcıların (Halen Görevli Yöneticilerin);

1. Okula nasıl geldikleri ve okulla ilgili duyumlarıyla ilgili görüşleri nelerdir?
2. Görevlerine başladıklarında okulda hissettikleri havayla ilgili algıları nasıldır?
3. Okulda düzenlenen tören ve merasimlere ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Göreve başladıklarında kendilerine düzenlenen tören ya da merasimlerle ilgili görüşleri nelerdir?
5. Odalarına gelen öğretmen, öğrenci ve velilerle ilgili görüşleri nelerdir?
6. Okulda yapılan resmi ve gayriresmî toplantılarla ilgili görüşleri nelerdir?
7. Okuldaki yardımlaşma ve dayanışmayla ilgili görüşleri nelerdir?
8. Okula gelirken ve okuldan giderken hissettikleri şeylerle ilgili görüşleri nelerdir?
9. Öğrenci ailelerinden duyduğu bilgiler ve okulda yapılan veli kabulleriyle ilgili görüşleri nelerdir?
10. Okuldaki normlara ilişkin görüşleri nelerdir?
11. Okul törenlerinde sahneye çıktıklarında söyledikleri şeyler nelerdir ?
12. Okuldaki kahramanlarla ilgili görüşleri nelerdir?
13. Okulla ilgili duydukları ya da bildikleri olaylara(efsane, mit) ilişkin görüşleri nelerdir?
14. Bu okulda görev yapmalarının getirileri(artı veya eksi) konusundaki görüşleri nelerdir?
15. Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmalarıyla okula özgü olan şeylerle ilgili görüşleri nelerdir?
16. Okulla ilgili ürettikleri metaforlar nelerdir?
17. Okulda görevli olan herkesin(okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini ne kadar yaptıklarıyla ilgili görüşleri nelerdir?
18. Okuldaki fiziki durumla ve kendilerinin teknoloji kullanımlarıyla ilgili görüşleri nelerdir?
19. Okulda derslerin işleniş biçimiyle ilgili görüşleri nelerdir?

Katılımcıların (Okulda Görevi Sona Ermiş Olan Öğretmenlerin);

1. Okula nasıl geldikleri ve okulla ilgili duyumlarıyla ilgili görüşleri nelerdi?
2. Görevlerine başladıklarında okulda hissettikleri havayla ilgili algıları nasıldı?

3. Okulda düzenlenen tören ve merasimlere ilişkin görüşleri nelerdi?
4. Göreve başladıklarında kendilerine düzenlenen tören ya da merasimlerle ilgili görüşleri nelerdi?
5. Öğretmenler odasına gelen öğretmen, öğrenci ve velilerle ve orada yapılanlarla ilgili görüşleri nelerdi?
6. Okulda yapılan resmi ve gayriresmî toplantılarla ilgili görüşleri nelerdi?
7. Okuldaki yardımlaşma ve dayanışmayla ilgili görüşleri nelerdi?
8. Okula gelirken ve okuldan giderken hissettikleri şeylerle ilgili görüşleri nelerdi?
9. Öğrenci ailelerinden duyduğu bilgiler ve okulda yapılan veli kabulleriyle ilgili görüşleri nelerdi?
10. Okuldaki normlara ilişkin görüşleri nelerdi?
11. Okul yöneticilerinin odalarına girerken yaptıklarına ilişkin görüşleri nelerdi?
12. Okuldaki kahramanlarla ilgili görüşleri nelerdi?
13. Okulla ilgili duydukları ya da bildikleri olaylara(efsane, mit) ilişkin görüşleri nelerdi?
14. Bu okulda görev yapmalarının getirileri(artı veya eksi) konusundaki görüşleri nelerdi?
15. Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmalarıyla okula özgü olan şeylerle ilgili görüşleri nelerdi?
16. Okulla ilgili ürettikleri metaforlar nelerdi?
17. Okulda görevli olan herkesin(okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini ne kadar yaptıklarıyla ilgili görüşleri nelerdi?
18. Okuldaki fiziki durumla ve kendilerinin teknoloji kullanımlarıyla ilgili görüşleri nelerdi?
19. Okulda derslerin işleniş biçimiyle ilgili görüşleri nelerdi?

Katılımcıların (Okulda Görevi Sona Ermiş Yöneticilerin);

1. Okula nasıl geldikleri ve okulla ilgili duyduklarıyla ilgili görüşleri nelerdi?
2. Görevlerine başladıklarında okulda hissettikleri havayla ilgili algıları nasıldı?
3. Okulda düzenlenen tören ve merasimlere ilişkin görüşleri nelerdi?
4. Göreve başladıklarında kendilerine düzenlenen tören ya da merasimlerle ilgili görüşleri nelerdi?
5. Odalarına gelen öğretmen, öğrenci ve velilerle ilgili görüşleri nelerdi?
6. Okulda yapılan resmi ve gayriresmî toplantılarla ilgili görüşleri nelerdi?
7. Okuldaki yardımlaşma ve dayanışmayla ilgili görüşleri nelerdi?
8. Okula gelirken ve okuldan giderken hissettikleriyle şeylerle ilgili görüşleri nelerdi?
9. Öğrenci ailelerinden duyduğu bilgiler ve okulda yapılan veli kabulleriyle ilgili görüşleri nelerdi?
10. Okuldaki normlara ilişkin görüşleri nelerdi?

11. Okul törenlerinde sahneye çıktıklarında söyledikleri şeyler nelerdi?
12. Okuldaki kahramanlarla ilgili görüşleri nelerdi?
13. Okulla ilgili duydukları ya da bildikleri olaylara(efsane, mit) ilişkin görüşleri nelerdi?
14. Bu okulda görev yapmalarının getirileri(artı veya eksi) konusundaki görüşleri nelerdi?
15. Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmalarıyla okula özgü olan şeylerle ilgili görüşleri nelerdi?
16. Okulla ilgili ürettikleri metaforlar nelerdi?
17. Okulda görevli olan herkesin(okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini ne kadar yaptıklarıyla ilgili görüşleri nelerdi?
18. Okuldaki fiziki durumla ve kendilerinin teknoloji kullanımlarıyla ilgili görüşleri nelerdi?
19. Okulda derslerin işleniş biçimiyle ilgili görüşleri nelerdi?

Odak grup görüşmeleri sonucunda

1. Okula başladıklarında okulda gözlemledikleri genel havaya ilişkin algıları nasıldır?
2. Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurullarla(normlar) ilgili görüşleri nelerdir?
3. Okulla ilgili duydukları ya da bildikleri ünlü isimlerle(kahramanlar) ilgili görüşleri nelerdir?
4. Bu okulda görev yapmalarının onlara getirileri(artı veya eksi) konusundaki görüşleri nelerdir?
5. Okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmalarına ilişkin algıları nasıldır?
6. Okulda düzenlenen tören ve merasimlerle ilgili görüşleri nelerdir?
7. Okulda görevli herkesin (Müdür, müdür yardımcısı, öğretmen, memur ve hizmetli) görevlerini ne kadar yaptıklarıyla ilgili görüşleri nelerdir?
8. Okuldaki fiziksel donanımlar ilgili görüşleri nelerdir?
9. Okulda derslerin işleniş biçimiyle ilgili görüşleri nelerdir?

Metafor analizi sonucunda

1. Okulun benzetildiği şeyler nelerdir, okulun görüşmecilerde uyandırdığı izlenim nasıldır?

Doküman analizi sonucunda

1. Okulda yapılan toplantılar, nasıl duyurulur, nasıl geçer, bu toplantılarda neler konuşulur, iletişim nasıldır, okulun gelir gider dengesi ne durumdadır?

Yapılan gözlem sonucunda

1. Öğretmenler odasının durumu nasıldır, burada neler yapılır, neler konuşulur, kimler gelir gider, öğretmenler odasındaki iletişim nasıldır?

2. İdareci odasının durumu nasıldır, burada neler yapılır, neler konuşulur, kimler gelir gider, yönetici odasındaki iletişim nasıldır?

1.3 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ilkokul ve ortaokulun kurum kültürünü analiz etme amaçlanmıştır.

1.4 Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ilkokul ve ortaokulda görev yapmış yöneticilerin, öğretmenlerin, o okuldaki kurum kültürüne karşı bakış açılarının tespit edilmesi, bu görüşlerden yola çıkarak kültürün getirdiği değişim ve yenilikleri etkin olarak kullanan bireyler tarafından nasıl algılandığının anlaşılması, kültürün olumlu algılanan ve olumsuz olan yönlerinin tespit edilmesi, geliştirilmesi ve başka kurumlara örnek oluşturması bakımından önemlidir.

1.5 Sayıtlar

1. Katılımcıların görüşme sorularını hiçbir baskı altında kalmadan ciddiyet ve samimiyetle cevaplandırmışlar.
2. Araştırmacı tarafından hazırlanan ve kapsam geçerliği konu alanı uzmanlarınca kontrol edilen Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ilkokul ve ortaokulun kurum kültürünü analiz etmeye ilişkin görüşme sorularının, görüşmelerin ve dokümanların araştırılan gerçeği ortaya çıkardığı varsayılmıştır.

1.6 Sınırlamalar

Araştırma 2011-2012 ve 2012-2013 öğretim yılında Antalya ili Muratpaşa ilçesi Hacı Hafize Saygan 2 İlkokulu ve Ortaokulunda görevli yöneticiler ve öğretmenler ile bu okulda daha önce görev yapmış öğretmenler ve yöneticilerden elde edilen verilerle (görüşme kayıtları, dokümanlarla) sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Örgüt

Schein'e göre "Örgüt, iş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde, ortak ve açık bir amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın etkinliklerinin ussal eşgüdümüdür" (Toprakçı, 2002, s. 11). Ünlü yönetim bilimcisi Chester I. Barnard'ın yönetim literatüründe en çok taraftar bulan tanımına göre "Örgüt; belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere iki veya daha fazla kişinin çabalarını bilinçli olarak birleştirmeleri yolu ile ortaya çıkan işbirliği sistemidir" (Şimşek, 2002, s. 137). Hicks ve Gullet (1981)'e göre ise "örgüt, kişisel amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan bireylerin çabaları sonucu ortaya çıkan bir yapıdır" (Şimşek, 2003, s. 1). Buradan örgütlerin toplumsal birimler, örgütlerin en temel ögesinin de insan olduğu anlaşılmaktadır.

Günümüzde örgütle uygarlık eş anlama gelmiştir. İnsanların bireysel güçlerini aşan ve ortak çabalarını gerektiren amaçlarını gerçekleştirebilmek için bireylerin güç ve eylemlerini birleştirmesi yani iş birliği yapmaları zorunludur. İşbirliği olmaksızın toplumsal yaşamın olamayacağı artık anlaşılmıştır. Örgütler bireylerin sınırlı fakat farklı yeteneklerinden yararlanır. Aynı zamanda bireysel yeteneklerin gelişmesine ve bireysel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olur (Aydın, 1998, s. 13).

Örgütlerin ürün üretmek ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak olarak iki amacı vardır. Birinci amaç ekonomiye, ikinci amaç ise daha çok insan ilişkilerine dayalıdır (Başaran,1992, s. 11).

2.2 Örgüt Kavramı

Çağımızda insanlar yaşamlarının önemli bir kısmını çeşitli örgütlerde ve o örgütün bir üyesi olarak geçirmektedirler. İnsanın her etkinliği bir örgütün içindedir veya örgütle bağlantılıdır (Bakan ve diğerleri, 2004, s. 5).

Günümüzde herkes bir toplumda veya bir örgütler dünyasında hayatını devam ettiriyor. Çünkü bu örgütler, şu veya bu şekilde yaşanan toplumun hem bir parçası hem de insanların ihtiyaçlarını gidermesi açısından zorunluluktur (Özkalp ve Kirel, 1996, s. 1).

Örgüt kavramını farklı bilim dalları da tanımlamıştır. Örneğin, psikoloji bilimi örgütü, birden fazla kişinin bilinçli olarak koordine edilmiş faaliyetleri veya güçlerinden oluşan, karmaşık bir sosyal sistem olarak tanımlarken; sosyoloji örgütü, küçük toplumlar olarak tanımlamıştır. Antropoloji ise örgütü, belli bir kişiliği ve bazı gereksinimleri olan bilişsel süreçlere sahip sistemler olarak tanımlamaktadır (Bakan ve diğerleri, 2004, s. 6).

Örgütler, belirli ihtiyaçları karşılamak üzere kurulurlar. Bu nedenle belirli bir örgütsel hedef ve amaçları vardır. Bir sosyal grubu oluşturan kişiler, örgütler yoluyla bir takım işleri gerçekleştirirler. Böylece örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bir sosyal grubun belirli hedeflere yönelik ortak davranış usulleridir (Aslantürk ve Amman, 2000, s. 300).

2.3 Örgüt Yapısını Oluşturan Unsurlar

Bir örgütün yapısı oluşturulurken bir takım unsurlar üzerinde durulması gerekmektedir. Bu unsurlardan başlıcaları şunlardır:

- **Örgüt Amaçları:** Her örgüt ulaşmak istediği amaçlara ve bu amaçlarla ulaştıracak faaliyetlere göre farklı bir yapıda dizayn edilir. Örneğin rutin işlerin yapıldığı örgütler klasik yapıya göre dizayn edilirken, değişken işlerin yapıldığı örgütler organik yapıda dizayn edilir. İşletme amaçları, örgütün tepe yönetiminin belirlediği amaçlardır. Ancak tepe yönetiminin belirlediği bu amaçların, örgüt içinde herkes tarafından benimsenmesiyle gerçekleşebileceği hatırlatılmalıdır (Dinçer ve Fidan, 1996, s. 36). Sağlıklı bir örgüt ikliminin oluşturulabilmesi için örgüt amaçlarının açık, net ve ulaşılabilir olması gerekmektedir. Kişileri bir arada tutan ve kişilerin davranışlarına yön veren, belli amaçları başarma isteğidir. Ortak ilgi ve ihtiyaçlar söz konusu olmadığı takdirde bir örgüte ait olmanın bir nedeni yoktur. Dolayısıyla örgütsel amaçların neler olduğu ve bu amaçlara ne şekilde ulaşılacağına bilinmesi örgüt iklimi üzerinde olumlu etkiler yapacaktır.
- **İş bölümü ve uzmanlık derecesi:** Uzmanlaşma belli bir işin çok küçük parçalar ayrılarak her görevi bir kişinin sürekli olarak yapması anlamındadır. Organizasyondaki bölümlerde ne derece uzmanlaşmaya gidileceği organizasyon yapısı direk olarak etkileyecektir. Örneğin klasik teori işlerin nasıl yapılacağını belirlemiş ve kişilerin bu belirlenen doğrultuda davranmasını istemiştir. Diğer taraftan sosyo-teknik sistem anlayışına göre organizasyonda etkinliğin artması işlerin ve kişilerin birlikte ele alınması ile sağlanabilir. İşlerin küçük, basit ve sıradan parçalara bölünmesi ve çalışanların sürekli aynı işleri yapması örgüt iklimi üzerinde olumsuz etkilere yol açacaktır.
- **Formalleşme Derecesi:** Formalleşme derecesi işlerin yapılması sırasında belirlenmiş olan yöntem ve ilkelerin ne derecede uygulandığını ifade eder. Şayet işlerin nerede, ne zaman, kim tarafından yapılacağı tam ve ayrıntılı olarak belliyse ve bunlara uymak zorunlu ise formalleşme derecesi yüksek demektir.
- **Denetim Alanı:** Örgütte bir üste bağlı olması gereken ast sayısı ile ilgili bir unsurdur. Çeşitli yazarlar bir yöneticinin denetim alanını sınırlayan kişilerin adedi

üzerinde farklı görüşler öne sürmüşler ancak bir üste bağlı ast sayısının genellikle 3 ile 10 arasında değiştiği fikrinde birleşmişlerdir (Ülgen, 1993, s. 74).

- Örgütteki Kademe Sayısı: Bu faktör kontrol alanı unsurunun uygulaması sonucu ortaya çıkar ve örgütün basık veya sivri olmasını etkiler. Basık yapıda haberleşme hızlı sağlanırken, sivri yapıda daha fazla personele ihtiyaç duyulur.
- Merkezileşme Derecesi: Merkezileşme derecesi, organizasyonda kararların hangi kademedeki çalışanlar tarafından verildiğini gösterir. Şayet kararlar üst yönetim tarafından veriliyorsa merkeziyetçi, alt kademeye doğru kaydırılmışsa ademi-merkeziyetçi bir yapıdan söz edilir.
- Çapraşıklık Derecesi: Örgütteki dikey ve yatay yayılma derecesini ifade eder. Çapraşıklık derecesinin artması koordinasyon, iletişim, haberleşme ve kontrol açısından birtakım sorunları da ortaya çıkarır.
- Departmanlaşma: Departmanlaşma işletmelerde yapılacak olan faaliyetler, bu faaliyetlerin bir araya getirilmesi ile görevler ve sırasıyla işler, pozisyonlar ve bölümler ile ilgili bir unsurdur. Bu bölümlerin oluşumu sırasında dikkat edilecek ilkeler ve kriterler departmanlaşmayı etkiler.
- Emir-Komuta Zinciri: Emir komuta ve kurmay organı olarak görev yapacak birimlerin aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi de bir diğer önemli unsurdur. Emir komuta zinciri örgüt içindeki yapıda kimin kime karşı sorumlu olduğunu ifade etmektedir. Bu konuya yeterince önem verilmezse organizasyon da sorunlar çıkma olasılığı büyüktür. Çünkü, astlar birden fazla üste bağlı olmaları halinde kimden emir alacaklarını ve hangi emir daha önce yerine getireceklerini bilemezler (Eren, 2000, s. 201).
- Haberleşme Kanalı ve Şekli: Haberleşme ilişkilerinin çeşidi ve niteliği de organizasyonun yapısını etkileyen bir unsurdur (Önen, 2008, s. 19).

2.4 Örgüt ve Yönetim Yaklaşımları

2.4.1 Klasik Örgüt Kuramı

Klasik örgüt kuramı 1800 yılların sonlarına kadar gitmektedir. Orta çağın bitişi ve sanayi devrimi ile birlikte insan çalışmasında ve çalışma çevrelerinde de büyük değişiklikler meydana gelmiştir. İlkel toplumlarda elle yapılan işler makinelerle yapılmaya başlamış, ustalık sistemi yerine üretimde uzmanlaşma fikri hakim olmaya başlamıştır. Eren (2000)'e göre makineleşme işgörenlerin ürün üzerindeki çabalarının azalmasına neden olmuş ve işgörenlerin üretimde önemsiz duruma gelmeleri nedeniyle eser yaratmanın sağladığı tatmini ortadan kaldırmıştır. Makineleşme örgütsel etkinlik ve verimlilik artırılmasına yönelmiş

bulunan yönetsel tutum ve davranışların gelişmesine yol açmıştır. İşte Klasik yönetim kuramlarının ortaya çıkışı bu gelişmelerin bir doğurgusudur (Zeytin, 2008, s. 3).

Klasik kuram iki ana düşünce üzerine kuruludur. Birincisi, rutin işlerin görülmesinde insan unsurunun makinelere ek olarak nasıl etkin bir şekilde kullanılabilceği, ikincisi ise, örgütün formel yapısıdır. Klasik kuram bu ana düşüncelerden hareketle etkinlik ve verimliliğin artırılması için hangi ilkelere uyulması gerektiğini araştırmış ve en iyi örgüt ve yönetim yapısını ortaya koymaya çalışmıştır (Koçel, 2003, s. 120).

Klasik yaklaşımı, her işgörenin bir amirden emir alması, yetki zinciri, iş bölümü, yetki ve sorumlulukların tayini, hiyerarşi, merkezi yapı, otorite, yasal güç, dışsal kontrol ve disiplin, rasyonellik, nesnellik, işlevsel uzmanlaşma, örgütün çıkarları ve amaçları, verimlilik konularına yoğunlaşmıştır (Şişman, 2002, s. 38).

Klasik yönetim kuramının insana ve örgüte ilişkin varsayımları şöyle sıralanabilir (Şimşek ve diğerleri, 2001, s. 41):

- İnsanlar hemen her zaman rasyonel davranırlar.
- İnsanlar doğuştan tembel olup çalışmayı sevmezler. Bu nedenle verimliliklerinde bir artış ancak sıkı bir denetimle sağlanabilir.
- İşgörenler birinci planda maddi gereksinmelerini tatmin etmek için çaba gösterirler. Bunun doğal sonucu olarak, işgörenleri çalışmaya isteklendirmede kullanılacak en önemli araç paradır.
- Ortalama bir işgören başkaları tarafından yönetilmeye ihtiyaç duyar ve detaylı bir yön verme ve denetim süreci olmadan gücünü başkalarının gücü ile uyumlaştırmayı başaramaz.
- İşgören için iş güvenliği, karar verme ve iş başında özgürce davranabilmekten çok daha büyük önem taşır.

2.4.2 Neo-klasik Örgüt Kuramı

Klasik yönetim düşüncesi gelişmesinin en yüksek düzeye eriştiği 1930 yıllarında yönetimde, "insan ilişkileri" adı altında yeni bir yaklaşım oluşmaya başlamıştır. Yönetim ve örgüt olayına farklı açıdan bakan "insan ilişkileri" yaklaşımı büyük bir hızla gelişerek II. Dünya Savaşından sonra yönetim düşüncesinde bir "okul"; yönetim uygulamalarında da bir "akım" durumuna gelmiştir. Neo-Klasik yönetim düşüncesi esas itibariyle klâsik yönetim düşüncesinin kavram ve ilkelerine dayanır. Ancak, neo-klasik düşüncede bu kavram ve ilkeler insan ilişkileri (beşerî ilişkiler) yaklaşımının da etkisiyle yumuşatılmış ve geliştirilmiştir. Klâsik yönetim düşüncesinin esasını bilimsel yönetimin meydana getirmesine karşılık, neo-klasik yönetim düşüncesinin esasını beşerî ilişkiler yaklaşımına dayanır (Baransel, 1993, s. 215-216).

İnsan ilişkileri yaklaşımı, motivasyon, liderlik, grup davranışı, kişiler arası ilişkiler ve iletişim gibi mikro konularla gelişmeye başlamış; daha sonra biçimsel ve biçimsel olmayan örgüt, sosyal ve teknik sistemler arasında etkileşim, birey ve örgüt bütünleşmesi vb. makro konu ve sorunlar üzerine eğilerek olgunlaşmasını tamamlamış ve "örgütsel davranış" yaklaşımı ve "sanayide hümanizma" akımı haline gelmiştir (Baransel, 1993, s. 216).

Neo-klasik yönetim kuramı, ilk defa "sosyal insan" kavramını ortaya koymuştur. Başka bir ifadeyle, bu kuram, klasiklerin ikinci plana ittiği insan unsurunu inceleme konusu yapmış ve klasik kuramın kavramlarına yeni kavramlar eklemiştir (Koçel, 2003, s. 146).

Bu bulgular göstermektedir ki klasik örgüt kuramının iddia ettiği gibi insanın güdülenmesinde her zaman para başat bir faktör değildir. Bireyin dahil olduğu sosyal grubun birey davranışlarında önemli bir yer tuttuğunun ayırtına varılmıştır (Zeytin, 2008, s. 4).

2.4.3 Modern Yaklaşım

1900'lü yıllardan sonra gelişen klasik yönetim kuramları, örgütü, işgörenlerin üzerine yüklenmiş bir ussal yapı ya da düzenek olarak görmüşlerdi. 1930'lardan sonra ortaya çıkan yönetim kuramı ise örgütü, işgörenlerin ihtiyaçlarının karşılandığı bir yer olarak kurgulamıştı. Bu kuramlar, örgütü, yapısı, yönetimi ve insanı ile bir bütün olarak ele alamadıkları için, bir çok örgüt ve yönetim sorunlarına çözüm getiremediler. Sözelimi işgörenlerin örgüte uyumuna, örgüt içi çatışmalara, güdülenmelerine, örgütsel önderliğe ilişkin sorunlara yanıt bulunamadı. Görebildikleri sorunlara, pratik çözümler getirmekten ileri gidemedikleri için de, örgüt ve yönetim kuramına kavramsal bir yaklaşım yapamadılar. 1950'li yıllardan bu yana örgüt ve yönetim alanındaki araştırmalar yeni kuramların gelişmesine yol açtı (Başaran, 2000, s. 35).

Çağdaş yönetim; Sistem yaklaşımı ve Durumsallık Yaklaşımı olmak üzere genellikle iki grupta incelenmektedir.

2.4.3.1 Sistem Kuramı

Yönetimi, bir bakıma örgüt anlamında kavramlaştıran ve örgütü bir toplumsal sistem olarak gören tümcü yaklaşımlar, March ve Simon'un "Örgütler" adlı eserinin yayınlanmasıyla başlamıştır. Literatürde genellikle örgütsel yaklaşım ya da sistem yaklaşımı olarak ifade edilen bu yeni yaklaşım, yönetimsel eylemlerin yer aldığı örgütü, onun çevresini -kısaca örgütün iç ve dış öğelerini, bu öğelerin birbiriyle ilişkilerini ve etkileşimlerini- inceleyerek örgütsel ve yönetimsel sorunların temel nedenlerini açıklamaya çalışmıştır. Bu nedenle sistem kuramı, klasik kuram ile neoklasik kuramın bir sentezi olarak ele alınmaktadır (Kaya, 1993, s. 82).

Sistem, birbirini düzenli biçimde etkileyen, birbirine dayanan öğelerden (alt sistemlerden) oluşan bir bütündür (Başaran, 2000, s. 17). Başka bir ifadeyle, karmaşık ve

etkileşimli parçaların bütünleşmiş bir topluluğudur (Bursalıoğlu, 1991, s. 53). Girdi, süreç, çıktı, dönüt ve çevre öğelerinden oluşur (Aydın, 1998, s. 113).

Sistem kuramını, klasik kuramlardan ayıran en önemli özelliğin örgüt-çevre etkileşimine yaptığı vurgu olduğu söylenebilir. Çevresi ile etkileşimde bulunan sistemler açık sistemlerdir. Açık sistem teorisi, örgütün girişi, işlemesi ve çıkışı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çıkıştan bir kısmının tekrar girişe dönüşümü, örgüt ile çevresi arasında kuvvetli bir ilişki bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Bu ilişki sistemin hem ömrünü uzatmakta, hem de yenilenmesini kolaylaştırmaktadır (Bursalıoğlu, 1991, s. 56).

2.4.3.2 Durumsallık Yaklaşımı

Modern yaklaşımlarından biri olan durumsallık yaklaşımının temeli, her duruma aynen uygulanan evrensel bir takım kurallar ve prensipler geliştirmeyi reddetmektedir. Durumsallık yaklaşımı, en iyi örgüt yapısının olamayacağını ve en iyinin koşullara ve zamana bağlı olduğu düşüncesini savunmaktaydı (Özkalp ve Kırel 1996, s. 34-35).

2.4.4 Postmodern Yaklaşım

Postmodern sözcüğünün ilk ne zaman ortaya çıktığı tam olarak bilinmemektedir. Kimi araştırmacılar, Postmodernizm sözcüğünün, Arnold Toynbee tarafından 1940'larda yayınlanan bir yapıtımdan kullandığını söylemektedir. Kimi araştırmacılara göre de edebiyat, mimari, güzel sanatlar gibi değişik disiplinlerde 1960'larda kullanılmaya başlanmıştır. Sözcüğün akademik çevrelerde tartışılmaya başlanması, 1979'da Fransız bilim adamı Jean François Lyotard'ın Kanada hükümeti için yazdığı "Postmodern Durum" adlı araştırmayla birlikte olmuştur (Aydın, 2006, s. 28) Postmodernizmin başlıca özellikleri şunlardır(Aydın, 2006, s. 29):

- (1) Postmodernizm parçalanmayı savunur. İster toplumsal, ister bilgisel ve estetik tarzda olsun, her türlü bütünleşmeyi, sentezi hor görür, onları dışlar. Mantık ve simetriyi yadsır. Çelişki ve karışıklıktan hoşlanır.
- (2) Postmodernizm bilgilerimizin gerçeğe birebir karşılık gelmediğini, gerçeğin hep yeniden üretildiğini ve bunun için de hep yeni modeller geliştirilmesi gerektiğini ileri sürer. Postmodernistlere göre nesne, gerçeklik bize görüldüğünden, algılandığımızdan daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Biz gerçekliği gereksinmelerimiz, ilgilerimiz, önyargılarımız ve geleneklerimiz doğrultusunda biçimlendiririz.
- (3) Toplumu düzenlemeye ve planlamaya, evrensel bilgi ve değere karşı çıkan ve aklın kültür tarafından koşullandırıldığını savunan Postmodernistler, toplumları dönüştürmeyi amaçlayan ve gerçeği bir bütün olarak algılamaya çalışan üst anlatılara da karşı çıkmaktadır. Postmodernizm, aydınlanma mirasının baskın olduğunu ileri sürer ve özgürlük, eşitlik, adalet,

evrim, devrim, rasyonalizm, ulus devlet, bürokrasi, liberal demokrasi, hümanizm vb. kavramlara karşı çıkar.

(4) Bilgisel etkinlikte kültürün, zihnin ve dilsel yapıların işlevinin, nesnel gerçekliği örseleyecek kadar ileri bir aşamaya götürülmesi Postmodernistleri, zorunlu olarak nesnellik düşüncesini reddetmeye itmiştir. Her bilgi, bireylerin kültürel koşullu deneyimlerine, önyargılarına, beklentilerine, kavramlarına dayanıyor olması nesnellikten uzaklaşmayı beraberinde getirmektedir.

(5) Postmodernistlere göre, gerçeklik algısı toplumdan topluma değiştiği gibi aynı toplumda da zaman içerisinde sürekli gelişim ve değişime uğrar. Bu yüzden Postmodernistlerce bilgi ne dışsal ne de evrenseldir. Dolayısıyla “her”, “hiçbiri” gibi genel söylemlerden kaçınarak “bazı”, “sık sık”, “daha çok” gibi kesinlikten ve evrensellikten kaçınan deyişler kullanmak gerekir.

(6) Postmodernistlere göre gerçeklik kavramına yaklaşırken “odak” kavramından kaçınmak gerekir. Zira Postmodernistlerce batı düşüncesi Ortaçağlarda her şeyi Tanrı odaklı, Rönesans’ta özellikle Descartes’den itibaren ancak insan odaklı olabilir. Gerçek olumsuzluklara göre değişir ve kesin evrensel bütünüyle tanımlanabilir bir gerçeklik yoktur. Bu yüzden odaksızlık ya da çok odaklılıktan söz etmek daha doğru olur.

(7) Postmodernistlerin odak düşüncesine karşı çıkmaları, gerçekliği göreceli hale getirmeleri, doğal olarak Postmodernistleri “temel” düşüncesini yadsımaya itmiştir. Postmodernistlerin “temelsizlik” düşüncesi bilginin kesin olmayışına dayanır.

(8) Postmodernizm “yorumsamacı”dır. Postmodernistlere göre her şeyin göreceli olması, her şeyin değişebilirliği veya farklı anlam ve yorumların ortaya çıkabilmesi için metinler üzerinde yapılacak yorumların büyük önemi vardır.

(9) Postmodernizm “yerelliği”, “çok kültürlülüğü” savunur. Yerellik olgusu, gerçeğin kültürlere göre değişebileceği ve evrensel bir gerçeğin bulunmadığı savının bir sonucudur.

(10) Postmodernistlerin toplumu planlama ve düzenlemeye karşı çıkmaları, Postmodernistlerin şu anı yaşama ve tarihin sonunun geldiği söylemleriyle de ilişkilidir. Yani Postmodernistler geçmişi ve geleceği görmezden gelirler ve “şu anı” yaşamaya odaklanırlar. Postmodernistler ilerleme düşüncesini de reddederler.

(11) Postmodernistler eklektik bir bakış açısına sahiptirler. Postmodern toplumdaki insanlar veya sanatçılar kurallar ve sınırlamalar olmaksızın çalışırlar.

Kanpol ve Yılmaz (1994)' e göre Postmodernizm bir akım olarak 1950'lerin sonlarında kendinden söz ettirmeye başlamakla birlikte asıl 1980'lerin başlarında yaygın olarak kullanılan bir terim haline gelmiş ve neredeyse her aydınının üzerinde düşündüğü, konuştuğu popüler bir kavram olmuştur. Postmodernizm modernitenin sorgulanması, hatta reddidir.

Postmodernizm, modernizmin pozitivist öğelerine karşıt bir biçimde, mutlak, evrensel doğru ve akıldan oluşan bir dünyayı reddeder. Postmodernizm, bazı düşünürlerce "belirsizlik", "rahatsız edicilik" le, "bilmececi olmak" la suçlanmakta, bazı düşünürlerce de tam tersine bir başkaldırma, silkinme, kendine dönme, kendi özünü; dinamiğini yakalama ve sorgulama eğilimi olarak nitelendirilmektedir (Erdem ve Sarpkaya, 2011, s. 83).

2.5 Kültürün Tanımı

Çok çeşitli tanımları yapılan kültüre, hangi gözle bakılırsa bakılsın, mutlak olan bir yönü bazı öğelerin birleşmesinden oluşmuş olmasıdır. Tüm yapılan tanımların ortak yönü ise, kültürün öğrenilmiş davranışlar topluluğu olması, toplumun üyelerince paylaşılması, değişebilmesi, insanın biyolojik ve psikolojik gereksinimlerini karşılaması ve bütünleyici eğilime sahip olmasıdır (Akıncı Vural, 2005, s. 38).

Kültür kavramının bakmak, yetiştirmek anlamına gelen Latince colere veya culture kelimesinden geldiği kabul edilmektedir. Kavramın fen bilimlerindeki kullanımı bu anlamına uygun düşmektedir. Daha sonraları Voltaire tarafından insan zekasının oluşumu, gelişimi anlamında kullanılmıştır. Kültür, çağlar içinde sosyal bilimlerde, insan ve toplumla ilgili bir kavram olarak çeşitli anlamlar yüklenerek tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu tanımlarda kültür, bireysel ya da bir grupla ilgili kavram olarak ele alınmıştır. Bu anlamda kültürle ilgili tanımlardan bazıları şöyle sıralanabilir (Şişman, 2002, s. 1):

- Bir toplumun yaşama biçimi
- Bireyin içinde yaşadığı gruptan edindiği sosyal miras
- Bireyin düşünme, hissetme ve inanma biçimi
- Problemlerin çözüm biçimi
- Öğrenilen davranışlar bütünü
- Davranışları düzenleyen normatif bir sistem
- Doğada var olana karşılık insanın oluşturduğu her şey
- Bir egemenlik ve meşruiyet aracı

Kültür bir kuşaktan diğerine öğrenme ve şartlanma yoluyla geçerek süreklilik kazanır. Gelenekler ve görenekler kültürün sürekliliğini sağlayan etkin birer araç niteliği taşırlar. Kültürün kazanılması önce ailede daha sonra ise iş hayatında ve toplumda, öğrenme ve sosyalleşme süreçlerinin yardımıyla gerçekleşir. Birey diğer bireylerle ilişkiler kurma ve öğrenme yoluyla spesifik bir kültürün taşıyıcısı olur. Diğer bir ifadeyle, kültür içgüdüsel ve kalımsal olmayıp bireyin doğduktan sonraki yaşantısında kazandığı alışkanlıklardır. Buradan da anlaşılacağı gibi kültürün bilinçli olarak etkilenmesi ve değiştirilmesi mümkündür (Erdoğan, 1991, s. 111).

Günümüzde tarih, sosyoloji, antropoloji, güzel sanatlar, felsefe, iletişim vb. birçok bilimsel alanda kullanılan kültür kavramı için farklı yaklaşım ve tanımlamalar söz konusudur. Kültür, birikimsel bir bütünlük yaratmakta ve hayatın her alanındaki ilerlemelere koşturarak gelişmekte ve bir değer ifade etmektedir. (Akıncı Vural ve Coşkun, 2007, s. 5).

Görüldüğü gibi kültür üzerinde verilmiş tek bir tanım yoktur. Tüm tanımlardan yola çıkarsak; kültürün birey tarafından tek başına oluşturulmadığını, içinde bulunduğu sosyalleşme süreci içinde çevresinden edindiği birikimlerle ortaya çıkmış bir olgu olduğunu görürüz (Şahal, 2005, s. 5).

2.6 Kültürün Özellikleri

Kültürün oluşabilmesi, belirli bir insan grubunun belirli bir süre birlikteliğine ve ortak yaşamasına bağlıdır. Kültür tarihidir ve süreklidir. Kültür insanların içinde yer aldıkları sosyal çevre ve fiziki çevreyle ilişkilerini düzenleyici bir mekanizmadır (Şişman, 2002, s. 14).

Kültür, toplum içinde yaşayan bir kişinin istek ya da davranışı değil, örgütlenmiş birliklerde, gruplarda ve toplumlarda tüm üyeler tarafından paylaşılan alışkanlıklar, kabul edilen davranış, tutum ve değerlerdir (Bozkurt, 1994, s. 101).

Kültür, insanların biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarına ve isteklerine karşılık vermeye çalışırken, buna uyum sağlayacak şekilde değişikliklere uğrayabilir. Kısaca kültür değişir ve bu değişme, uyum yoluyla gerçekleşir. Kültürler zaman içinde çevreye ayak uydurmak zorundadır. Çevre koşulları değiştikçe, insanların doyum düzeyi azalır, artar veya değişir. Buna bağlı olarak da, kültürler uyum sağlayabilmek için değişebilir. Dışarıdan alınan her kültür var olan kültürle karşılıklı etkileşim süreci içinde bütünleşir, yani değişir (Bozkurt, 1994, s. 141).

Kültür, grup bir dış çevre içerisinde yaşamsal sorunlarını ve içerideki bütünleşme problemlerini çözerken, o grubun bir zaman dilimi süresince öğrendiği şeylerdir. Böyle bir öğrenme, kesintisiz bir davranışsal, anlayışsal ve duygusal süreçtir. İşlevsel insan bilimi bakış açısından daha fazla çıkarımda bulunduğu anda, kültürün en derin seviyesi, bir grubun paylaştığı sezgilerin, dilin ve düşünüş süreçlerinin; duyguların, tavırların, benimsenmiş değerlerin ve aheni davranışların esas nedensel belirleyicisi olacağı anlayışsal seviye olacaktır (Schein, 1990, s. 110).

İnsanın özelliklerine göre de toplumun kültürel değerleri değişmektedir. Dolayısıyla her toplumun kültürel değerleri farklıdır. En ilkel toplumlardaki kültürel değerler en gelişmiş toplumlardaki kültürel değerlerle aynı olamaz. Bir Afrika kabilesi ile gelişmiş bir Avrupa ülkesinin değerlerin birbirinden farklıdır. Kültür, insanı öteki yaratıklardan ayıran, dolayısıyla da yalnızca insana özgü olan bir özelliktir. En ilkel topluluklardan başlayarak en gelişmiş insan topluluklarına varıncaya kadar, bütün toplumların kendilerine göre birer kültürleri

vardır. Bu kültürel çeşitlilik dolayısıyla yeryüzündeki insan toplulukları mozaik gibidir. Bu kültürel mozaik içinde insan yaşamını biçimlendirip güzelleştirir. Bu güzellikleri paylaşarak da ait olduğu toplumda bütünlük sağlar, bağlılık oluşturur.

Bu paylaşım insanın yaşamını anlamlı kılar ve yaşamındaki bu değerleri kendinden sonraki nesillere iletmesini sağlar. Bu anlamda bir süreklilik içinde kendi varlığını devam ettirir. Bu bir üretim sürecidir, insan yaşamını güzelleştirmek için üretmektedir. Kültür de insanların doğal varlıklardan aldıkları hazdan ve duygudan daha fazlasını almak için insanlarca üretilmektedir (Başaran, 2000, s. 394).

2.7 Kültürün Unsurları

Kültürün yukarıda saydığımız özelliklerinden yola çıkarak; sahip olduğu unsurlarını maddi ve manevi unsurlar olarak gruplandırabiliriz. Bu gruplandırmaya göre kültürün iki boyutu olduğu varsayılır. Birinci boyutta kültürün alt yapı değerleri olan maddi değerleri, ikinci boyutta kültürün üst yapı değerleri olan manevi değerleri yer almaktadır. Kültürün değerleri toplumun kurumlarınca gerçekleştirilir. Hukuk, eğitim, evlilik, din, sanat, sağlık, siyaset, ekonomi, güvenlik, iş gibi kurumlar, kendi alanlarında ürettikleri kültürel değerleri ile toplumun kültürünü oluştururlar (Başaran, 2000, s. 299).

2.8 Örgüt Kültürü

Örgütler arasında rekabetin giderek daha yoğun bir hale gelmesi, işletmelerin dış pazarlara açılması, küreselleşme eğilimlerinin yaygınlaşması gibi gelişmeler neticesinde; işletmelerin geleneksel yöntemlerin dışına çıkıp bazı arayışlara girmeleri kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Bu arayışlar neticesinde örgüt kültürü kavramı ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştır (Unutkan, 1995, s. 24). Rekabet ortamının acımasızlığı ve geleneksel yöntemlerin işlerliğinin kalmaması işletmelerin örgütsel kültür kavramına bakış açılarını değiştirmelerine neden olmuştur (Mutlu, 2008, s. 14).

Schein (1984) ise daha bütüncül bir yaklaşım benimseyerek örgüt kültürünü, "bir grubun kendi içinde bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarını çözerken yarattığı ve geliştirdiği; yeni üyelerine algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı varsayımlar ve inançlar bütünü" olarak tanımlamıştır.

Schein'in bu tanıma dayalı geliştirdiği modelinde kültür üç düzeyden oluşmaktadır: Kültürel paradigmayı oluşturan örgüt üyelerinin temel varsayımları (insana, ilişkilere, gerçeğin doğasına yönelik), bu varsayımlara dayanan değerler, semboller ve uygulamalar. (Erdem ve İşbaşı, 2001, s. 34).

Aşağıda, örgüt kültürü ile ilgili tartışmalar dikkate alınarak, çeşitli örnek tanımlamalara yer verilmiştir:

- Alvesson (1993)'e göre, sosyal gerçeklik hakkındaki değerler ve sayılılar.

- Deal ve Peterson(1991)'e göre, örgütün tarihsel gelişimi içerisinde biçimlenmiş gelenekler, inançlar ve değerler örüntüsü.
- Meyerson ve Martin (1987) 'e göre, sosyal olarak oluşturulan gerçekler.
- Gagliardi (1986)'e göre, bir örgütü diğerlerinden ayıran ve seçenekleri yönlendiren temel değerler sistemi.
- Kozlu (1986) 'e göre, paylaşılmış değerler, inançlar, kahramanlar, merasimler, efsaneler ve öyküler
- Smircich (1985) 'e göre, örgüt üyelerince paylaşılan algılar, anlamlar, inançlar ve değerler
- Deal ve Kennedy (1982) 'e göre, bir örgütte yapılan her şeyin yapılış biçimi
- Pettigrew (1979)'e göre, belirli bir zamanda, belirli bir grupta ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi (Gizir, 2007, s. 247).

2.9 Örgüt Kültürünün Oluşumuna Etki Eden Faktörler

Örgüt kültürünün oluşumunda çeşitli faktörler rol oynayabilir. Dolayısıyla kültürün, söz konusu faktörlerin etkileşiminin bir ürünü olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Bunlardan bazıları diğerlerine göre daha baskın olabilir. Ancak ortak kültürün oluşabilmesi, her şeyden önce birbiriyle etkileşen bir insan grubunun varlığına ve birlikteliğine bağlıdır. Birbiriyle etkileşen bir insan grubu olmadan ortak kültürden de söz edilemez (Şişman, 2002, s. 60).

Örgütün içinde bulunduğu çevre unsurlarının değişen boyutlardaki etkisiyle güçlü ya da zayıf kültürünün oluşumuna etki eden faktörler iç ve dış çevre faktörleri olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Bakan ve diğerleri 2004, s. 28).

2.9.1 İç Çevre Faktörleri

Her örgüt, üyeler aracılığıyla dış çevreden taşıdığı kültürel özellik ve öğelere, söz konusu örgüte özgü olarak örgüt tarihi içinde yeni öğeler ekleyebilir, dış çevrenin kültürüyle benzer ya da farklı kültürel özellik ve öğeler geliştirebilir (Şişman, 2002, s. 104-105). Bir örgütün kültürünün oluşumunda etki eden iç çevre faktörleri şu başlıklar altında toplanabilir (Bakan ve diğerleri, 2004, s. 29):

- Faaliyet alanı ve üretim konusu ile doğrudan belirlenen amaç ve hedefler,
- Kurucular ve sahipler: Kurucuların kişilikleri, başarıları, gelenekleri, inanç ve değerleri,
- Yöneticiler ve yönetim yaklaşımları,
- Örgütün yapısı ve biçimsellik derecesi,
- Yöneticilerin astlarına sağladıkları iletişim, destek ve yardımın derecesi,
- Alt kültürler

- Bireysel katılım ve teşebbüs: Bireylerin örgüt içinde sahip oldukları sorumluluğun derecesi, bağımsızlığı,
- Risk toleransı: Bireylere tanınan saldırganlığın, yaratıcılığın ve riske girmenin sınırları,
- Yön: Örgütün yarattığı amaçların ve başarı beklentilerinin derecesi,
- Birleşme: Örgüt içindeki bölümlerin koordineli bir biçimde çalışmaya teşvik edilmesi,
- Kontrol: İş görenlerin davranışlarını kontrol eden kural ve kaide düzeni,
- Benlik: Örgüt içindeki bireylerin kendilerini örgütle veya çalıştıkları grupla veya profesyonel kişilerle bütünleştirebilmeleri, özdeşim kurmaları,
- Ödül sistemi: Ödüllerin çalışanların başarı ve ölçütlerine göre adil bir biçimde dağılımı,
- Çatışma toleransı: Çalışanların kendilerine yöneltilen eleştirilere karşı kendilerini savunmalarına gösterilen desteğin derecesi,
- İletişim kalıpları: Bireyin üst ve astlarla kurmuş oldukları iletişim düzeni ve sınırlılıkları,
- Kullanılan teknoloji ve bilgi sistemleri.

2.9.2 Dış Çevre Faktörleri

Bir örgüt ortamında birlikte olan insanlar, içinden geldikleri geniş toplumun içinde yer alan çeşitli alt grupların ve kültürlerin birer üyesidir. Dolayısıyla bu insanlar, toplumdan örgüte gelirken bir takım kültürel özelliklerini de beraberinde örgüte taşırlar.

Ulusal ve bölgesel kültürlerin örgüt kültürü üzerindeki etkisi kaçınılmazdır.(Şişman, 2002, s. 104). Örgüt kültürünü etkileyen dış çevre faktörlerini aşağıdaki başlıklar altında toplayabiliriz:

- Toplumun yapısı ve kültürel değerleri,
- İçinde bulunulan sektörün yapısı,
- Devlet ve yasalar,
- Tüketiciler,
- Rakipler.

Bunların dışında örgütle iletişimde bulunan her türlü unsur, örgüt kültürünü etkileyen dış çevreyi oluşturur (Bakan ve diğerleri 2004, s. 29).

Örgütün yakın ve uzak çevresi, sosyal, ekonomik, siyasal engeller, örgüt kültürünü etkilemektedir. Kültür, kısa sürede oluşan bir şey değildir. Bu nedenle bir örgütün oluşumu da bir zaman dilim içinde gerçekleşir (Şişman, 2002, s. 104).

2.10 Örgüt Kültürünün Oluşumu

Örgüt kültürünün oluşumunda değişik faktörlerin etkisi olduğu söylenebilir. Bu oluşum sürecinde örgüt kurucularının önemli bir rolü vardır. Çünkü kurucular daha önceki felsefeler ve ideolojilerle kısıtlanmadığından sahip oldukları değerler ve inançlarını yapılandıracakları örgüt üzerinde etkilerinin olması doğaldır (Terzi, 2000, s. 47). Örgüt kültürü pek çok yolla oluşturulabilir. Ancak genel olarak şu aşamaları içermektedir (Doğan, 1997, s. 63):

Birinci aşamada, tek bir kişi, yani örgütün veya organizasyonun kurucusu, yeni bir girişim fikrine sahip olur. İkinci aşamada, örgütün kurucusu bir ya da daha çok anahtar kişiyi örgüte getirir ve görüşlerini bu grupla paylaşır. Bu getirilen kişiler, işletme kurucusunun bakış açısını taşırlar. Tüm grup elemanları böyle bir fikrin doğru ve iyi, değerli olduğuna, biraz risk taşıdığına, zaman, para ve enerji harcamaya değeceği inancındadırlar. Üçüncü aşamada, kurucunun oluşturduğu bu grup, örgüt için bina, yer, fon vb. bulmaya çalışır. Son aşamada ise, pek çok kişi örgüte dahil edilir ve genel örgüt kültürü hikayesi inşa edilmeye başlanmış olur.

Görüldüğü gibi, örgütün kurucusunun örgüt kültürünün oluşturulmasına olan etkisi çok büyüktür. Çünkü o, öncelikle kendisi ile benzer değerlere sahip olanları bir araya getirmek için çaba sarf etmiştir. Bu kişiler de ona yardımcı olurken kendi benimsedikleri inançlarla onları işlemekte ve onları da bu değerleri kabule doğrudan veya dolaylı olarak zorlamaktadırlar. Böylece, yeni kurulan bir örgütün kültürü şekillenmeye başlamakta, örgüte yeni katılan bireylerle de farklılaşmaktadır. Yani örgüte katılan her birey, o örgütte yeni bir değer oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Bu katkı ise, örgüt kültürünün geleceğine doğrudan ya da dolaylı olarak olumlu ya da olumsuz bir etkide bulunacaktır.

Örgüt kültürünün ortaya çıkmasında her şeyden önce bireyin ihtiyaçları rol oynamaktadır. Bireyin tanınma, bir gruba ait olma, katılma gibi sosyal ihtiyaçları ile kendini gerçekleştirme arzusu, grup tarafından ortaklaşa kabul edilen ve önemli olduğuna inanılan bazı değerler, düşünce ve normların oluşturulmasını gerektirir (Unutkan, 1995, s. 42).

Örgüt kültürü oluşturulduktan sonra onun yeni gelenlere aktarılması gerekmektedir. Özellikle bu konuda örgütteki insan kaynakları uygulamaları kültürün hem geliştirilmesi hem de pekiştirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Örneğin, çalışanların seçilmesi, iş tanımlarına uygun görevlere yerleştirilmesi, performanslarının belli ölçütlere göre değerlendirmesi, ödüllendirme uygulaması, sürekli eğitim ve mesleki geliştirme etkinlikleri, terfi işlemleri, ise yeni alınanların kültüre uyum göstermelerini, kültürü destekleyenlerin ödüllendirilmelerini, kültüre aykırı davranışların ve zarar verenlerin de cezalandırılmasını sağlar (Gümüş, 1995 s.

101). Diğer yandan, örgüt kültürü çalışanlara sosyalleşme süreci içinde; hikaye, adet, sembol ve örgüt dili gibi öğeler aracılığı ile aktarılır.

Örgüt kültürünün oluşumu genel olarak şu aşamaları içermektedir (Doğan, 1997, s. 63):

- a. Birinci aşamada, örgütün kurucusu eğitimi, deneyimi ve çevre hakkındaki görüşlerine dayanan yeni bir girişim fikrine sahip olur. Bu fikir onu bir girişimde bulunmaya, insanları ve kaynakları bir araya getirerek ürün çıkarmaya yönlendirir.
- b. İkinci aşamada, örgütün kurucusu bir ya da daha çok anahtar kişiyi örgüte getirir ve görüşlerini bu grupta paylaşır. Bu kişiler örgüt kurucusunun bakış açısını taşırlar. Kurucu tarafından yönlendirilen davranışlar istenilen sonuca ulaştığında, tecrübeye dayandırılmış olan inançların, bütün üyeler tarafından benimsenmesi ve bir referans kriteri olarak değerlendirilmesi beklenir.
- c. Üçüncü aşamada, istenilen sonuçlara ulaşılmaya devam edildiğinden emin olan örgüt üyeleri ilgilerini sonuçlardan nedenlere çevirirler. Sonuçlar örgütte zamanla göz ardı edilir ve sadece nedenler ortada kalır.
- ç. Dördüncü ve son aşamada ise, pek çok kişi örgüte dahil edilir ve sorgusuz benimsenen değerler örgüt üyeleri tarafından benimsenmeye çalışılır.

2.11 Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler

2.11.1 Artifaktlar

Kültürün en gözlenebilir ve işitilebilir doğal yansımaları olan artifaktlar, örgütün fiziksel ve sosyal çevresinde yapılanmaktadır (Şişman, 2002, s. 84).

Ott (1989), artifaktları, Schein'nin (1992) tanımlamasına ters düşmeyecek biçimde, artifaktlar (teknoloji ve sanat) ve davranış örüntüleri (gözlenebilir ve işitilebilir davranış örüntüleri) olarak iki grupta ele almakta ve örgüt kültürünü bu öğeye odaklanarak tanımlayan araştırmacıların, örgüt kültürünün değiştirilmesinde davranışçılık yaklaşımını temel alan değişim stratejilerini benimsediklerini belirtmektedir (Gizir, 2008, s. 188).

2.11.2 Değerler

Örgütler ve yönetim açısından değerler, örgütte neyin istenir ve kabul edilir olduğunu gösteren ölçütlerdir. Değerler, örgütsel sorunların kabul edilen çözüm biçimlerini göstermekte ve çözüme yönelik verilecek kararlarda belirleyici olmaktadır. Değerlerin temel kaynağını, örgütün üyelerinin kabul ettiği temel inançlar oluşturmaktadır (Şişman, 2002, s. 94).

Örgütler, temel anlayış sistemini oluşturan bu değerleri resmi bir şekilde yayınlamaya çalışanlarına iletirler. Bu, bazen temel değerler demeci, bazen kurum felsefesi, kurum andı, bazen de kurumun prensipleri, vizyonu veya misyonu olarak adlandırılır. Bugün bir çok örgüt

islerini düzenlemek ve yürütmek için temel değerler demeci yayınlamaktadır. Bunlar, iç politikaya yönelik işçi el kitapçıklarında ve faaliyet raporlarında yayınlandığı gibi, tedarikçi ve müşterilerle olan ilişkilerde de kullanılmaktadır. Örgütler bu temel değerleri, uzun dönemde başarıyı arttırmak, istenilen tutum ve uygulamaları oluşturmak için bir araç olarak kullanırlar (Akıncı Vural, 2005, s. 159).

2.11.3 Varsayımlar

Kültürün unsurları içerisinde yer alan varsayımlar, diğerleri üzerindeki yönlendirici ve belirleyici etkileri nedeniyle önemlidir. İnsanların dış çevreleri ile ilişkilerinde keşfettikleri sorun çözme ve ihtiyaç karşılama biçimleri göreceli olarak uzun zaman dilimleri içinde geçerliliğini kanıtlayan, çevreyle ilişki kurmanın tek doğal biçimi olarak kabul edilir ve böylece varsayımlar oluşur. Varsayımlar belirli bir zaman içerisinde sistemin kendisine mal ettiği, bilinçaltı düzeyde de doğru kabul edilen ve üzerinde kuşku duyulmayan temel varoluş ilkeleri olarak insan etkileşimine yön verirler (Bozkurt 1994, s. 92). İş görenlerin insana, nesnelere ve olaylara ilişkin olarak geliştirdikleri örtülü (gizli) inançlardır (Çelik, 2012, s. 39).

Varsayımların değerlere göre zihinsel yapıya daha fazla hükmetmesi ve hatta değerleri bile yönlendirebilmesiyle, kültürel değişimde bu unsurları güçlü bir direnç sahası haline getirmektedir. Bu nedenle kültürel değişimde yöneticilerin varsayımları çok iyi irdelemeleri ve analiz etmeleri gerekmektedir (Ejder, 2002, s. 47).

2.11.4 Normlar

Normlar, onaylanan davranışlar olup davranışın yazılı olmayan kuralları ve standartlarıdır (Şişman, 2002, s. 94). Her kültürde toplumsal düzeni sağlayan, bireylere yol gösteren, doğru ve yanlış olumlu ve olumsuz belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler bulunur. Bütün bunlara norm adı verilir. Norm, yaptırım olan kurallar sistemidir. Her toplumda bireylerin tutum ve davranışlarını belirleyen, nasıl giyineceklerinden, nasıl yiyeceklerine, belirli yerlerde nasıl oturacaklarına kadar çeşitli normlar yer alır. Normlar toplumda ödül ve ceza ile güvence altına alınırlar. Yani norma uygun olan bir davranış ödüllendirilirken, uygun olmayanlar cezalandırılır. Böylece, ceza yolu ile istenmedik davranışlar ortadan kaldırılırken, ödüllendirme ile istendik davranışlar pekiştirilir ve davranışların gelecekte tekrarlanma olasılığı artırılır. Normlar, bireylerin toplumsallaşma süreci içerisinde öğrenilir ve birer alışkanlık halini alırlar. Birey çoğunlukla bir norma uyduğunun farkına dahi varmaz, otomatik olarak onu uygular. Her toplumun sahip olduğu normların önem dereceleri de farklılık gösterir. Bazı normlar bir toplumun devamlılığı için daha önemliken, bazıları o kadar önemli olmayabilir (Özkalp ve Kırel, 1996, s. 97-98).

Normlar, örgütün kültürel değerlerine uygun olarak ölçütçe geliştirilen, İş görenlerin çoğunluğunca benimsenen davranış kuralları ve ölçütleridir. İşgörenlerin ölçüt içinde nasıl

davranacağını, nasıl ilişkilerde bulunacağını, başkaları ile nasıl etkileşeceğini gösterir. Örgütün kültürel normları, bir işgörenden beklenen rolleri belirlediği gibi, iş görenin bu rolleri yapmasını da onaylar. Diğer yandan, normlar bir haksız yere istenecek rolleri de engeller. Böylece örgütün kültürel normları, iş görenin hangi rolleri oynayacağını, hangilerini oynamayacağını göstererek davranış öncülüğü görevini de yapar (Başaran, 2000, s. 113-114).

2.11.5 İnançlar

İnançlar; doğru, gerçek kabul edilen yargılar ya da genellemeler anlamına gelmektedir. Örgüt kültürünün özünü oluşturan inançlar, bir örgütün üyelerinin kendilerini, başkalarını, çevrelerini algılama ve değerlendirme biçimi olarak tanımlanabilir. İnançlar, insanın çevresiyle etkileşimi sonucunda oluşmakta farkında olmadan insan davranışlarını, eylemlerini etkilemektedir (Şişman, 2002, s. 85).

İnançlar bireylerin sosyal gerçekleri nasıl anlamlandırdığını gösterirler. Ancak burada kişisel özelliklerle kültürel değerlerin bir sentezi söz konusudur. Örneğin kaderciliğin yaygın olduğu bir toplumda, bireylerin inancı daha çok geleceğin planlanamayacağı ve denetlenemeyeceği yolundadır (Berberoğlu, 1990, s. 43).

2.11.6 Semboller

Kültürün içerisinde özel anlam taşıyan kelimeler ve objelerdir. Kültürün anlamını açıklayarak örgütün derinlerindeki değerleri simgelerler. İnsanlar belirsizlikle ve kaosla basa çıkabilmek için sembollerini yaratırlar. Semboller, örgütsel yapı gerçekte olması gerekene tam uygun olmasa bile, bir yapı oluşturarak belirsizliğe karşı engel oluştururlar. Sembollerini, örgüt içerisindeki bir takım fikirleri, değerleri ve duygusal anlatımların iletilmesini mümkün kılan ve göründüklerinden daha fazla anlam yüklü nesnelere, objelere veya eylemlere ifade edebiliriz (Terzi, 2000, s. 54).

2.11.7 Mit, Hikaye ve Efsaneler

Mitler, gerçekleştirilmesi mümkün olan şeylerin çerçevesini çizen aynı zamanda grup kültürünün başlangıcını, sürekliliğini ve esas amaçlarını açıklayan; efsaneler, öyküler, tercihler ve önyargılardan türeyen; abartılmış hikaye veya masallardır (Bakan ve diğerleri, 2004, s. 57-58; Terzi, 2000, s. 54).

Mitler çoğunlukla doğru olmasa da; genelde çok önemli gerçekleri çalışanlara iletme görevini yerine getirir. Mitler çalışanları belirsizlikten korur. Mitler her örgütte bulunmakla beraber, güçleri ve etkileri farklı olmaktadır. Çalışanlarca paylaşılan bir mit, örgüt içindeki dayanışmanın ve yön duygusunun gelişmesini sağlarken, dış çevrenin güven ve desteğinin korunmasını da kolaylaştırır. Öykülere göre daha olağanüstü bir niteliğe sahip olan mitler de öyküler gibi örgütün temel değerlerini içerir. Bu değerleri çalışanlara aktarmada bir iletişim aracı işlevini görür (Akıncı Vural, 2005, s. 164).

Danzing (1999)'a göre, hikayeler, anlatım yöntemi kullanılarak gerçek yaşamdaki deneyimlerin paylaşılmasıdır. Hikayeler, aynı zamanda bilginin sembolik sunumuna yardımcı olarak uygulama sürecindeki eylemlere yol gösterir. Geleceğin liderlerinin yetiştirilmesinde, hikayelerden yararlanılır. Kişiler arasındaki ilişkilerin incelikleri, örgütsel kültür ve mitler, anlatılan hikayelerle anlam kazanır. Gündelik etkinlikler içinde yöneticiler bazen hızlı karar vermek zorunda kalabilir. Belli kavram ve ilkeler olayları açıklamada soyut kalabilir. Örgütsel hikayeler, karar verme sürecine yardımcı olan daha özgün bir olay olarak ele alınabilir (Çelik, 2004, s. 2).

Okullardaki formal iletişim yönetici ve öğretmenler arasındaki resmi ilişkiyi yansıtır. Okullarda informal iletişim daha yaygın olarak işlemektedir. Hikayeler informal iletişimi zenginleştiren bir ortam hazırlarlar. İnfomal iletişimi destekleyecek güçlü öğeler yoksa, iletişimin etki gücü düşer. Örgütsel hikayelerle desteklenen informal iletişim, daha güçlü bir etki alanı oluşturur (Çelik, 2004, s. 5).

Örgüt çalışanlarına rollerini tanıtmaya, kimin nerede nasıl hareket etmesi gerektiği konusunda yol gösterici olan, örgütün temel değerlerini yansıtan hikaye ve efsaneler yeni çalışanların sosyalleşmesinde, örgüte uyum sağlamasında ve motive olmalarında önemli rol oynar (Şişman, 2002, s. 98, Terzi, 2000, s. 51).

Efsane, eski ve yeni örgüt üyelerinin duygularını ifade eden hayali hikayelerdir. Meek (1988)'e göre efsaneler, bir liderin vizyonunun gerçeğe nasıl çevrildiğini göstererek vizyonu sembolleştirir (Şatır, 1998, s. 49).

2.11.8 Liderler ve Kahramanlar

Kültürün kökleşmesi ve güçlenmesi için gerekli olan bir diğer kavram da kahramanlardır. Güçlü kültürlerde bir değil birçok kahraman vardır. Hill ve Jones'a göre, bu insanlar geçmişte örgütlerine yapmış oldukları yararlı hizmetlerle devleşmiş, örgütü amaçlarına eriştirmede zafere ulaştırmış başarılı kimselerdir. Bunlar yol gösterici birer dev sembol de sayılabilir. Çünkü çalışanlar ve örgüt üyeleri için davaya inanmışlığın birer canlı sembolüdürler. Örgüt üyeleri için kahramanlar, örgüt kültürünün gerektirdiği rolü layıkıyla yerine getiren, model oluşturan kimselerdir (Eren, 2001, s. 137).

Örgüt kültürünün önemli unsurlarından biri de liderler ve kahramanlardır. Temel değer ve inançlar nasıl örgüt kültürünün özünü oluşturuyorsa lider ve kahramanlar da bu değerleri simgeleyen modelleri ortaya koyar ve o kültürün gücünü temsil eder. Kahramanlar örgütün değerlerini ve kültürünü çalışanlarında somutlaştıran kişilerdir. Örgüt içinde her üyenin bireysel performansını örnek aldığı kişiler olan kahramanlar aynı zamanda ulaşılabilir bir kişiliği de temsil ederler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 38).

Hofstede ve diğerkleri (1990)'ne göre kahramanlar yönetimin herhangi bir kademesinde ortaya çıkabilen büyük ölçüde takdir edilebilen özelliklere sahip ölmüş ya da yaşayan soyut veya gerçek kimlikler olabilir (Şatır, 1998, s. 380).

2.11.9 Sloganlar

Örgüt üyelerini duygulandıran ve heyecanlandıran, enerjilerini açığa çıkartan ve onları harekete geçiren bir diğerk husus da sloganlardır. Slogan, kültürün benimsendiğini, üyelerin bunu her zaman ve gerektiği her yerde uygulamaya hazır oldukları izlenimini etrafa, özellikle de rakip örgütlere veren bir araçtır. H.D.Koontz ve Wehrish'e göre "Slogan, bir örgütün değerini, bir amacını, bir inancını ya da normunu başarı ile ifade eden kimse, satır ya da cümledir." Bu kelime, satır ya da cümle bizzat kültürün kendisi ya da bir parçası olduğu için çalışanlara özel bir anlam ifade eder, onların arzu ve enerjilerini pozitif yönde harekete geçirir (Eren, 2001, s. 168).

2.11.10 Dil

Dil, canlı bir varlık gibi sosyal olarak oluşturulmakta ve yaşatılmaktadır. Konuşmalar, aynı zamanda insan eyleminin bir parçasını oluşturmaktadır. Su halde bir örgüt içinde yer alan sözlü ve yazılı dil de örgütsel davranışın bir parçasını oluşturmaktadır. Bir örgütün üyeleri, örgüt içindeki farklı birim ve meslek gruplarının kullandıkları farklı terminoloji, bu dil içinde yer alan mecazlar, deyimler, sakalar, argo ifadeler, sloganlar, şarkı ve marslar, selamlaşma biçim ve ifadeleri, sözel-davranışsal semboller arasında yer almaktadır (Şişman, 2002, s. 97).

Her ülkenin bir ana dili olduğu gibi her örgütün içerisinde o örgüte özgü bir dil vardır. Örgütler veya örgütün alt birimleri islerini ve terminolojilerini tanımlamak için geliştirdikleri kendilerine özgün örgütsel dil, kültürün desteklenmesine yardım eder ve o kültüre ait bireyleri bir arada tutmaya yarayan ortak bir faktör olarak hizmet eder (Terzi, 2000, s. 55).

2.11.11 Teknoloji

Teknoloji, kültürün gözle görülen maddi boyutunu oluşturmaktadır. Teknoloji, insanlar için belirli bir fiziksel, psikolojik ve sosyal çevre oluşturmakta, dolayısıyla söz konusu çevre de insan davranışlarını ve ilişkilerini etkilemektedir. Teknoloji, belirli bir kültürün ürünü olduğu gibi, kendisinde kültürün bir ögesi olmaktadır. Kimi araştırmacılar teknolojiyi medeniyet kavramı içinde düşünmektedir. Kültür ve medeniyet ayrımı, çeşitli yazarların üzerinde tartıştığı bir konudur. Kimileri bu ikisini ayrı olarak ele alırken kimileri de kültür ve medeniyeti birlikte ele alıp çözümlemektedir. Ancak bu çalışmada kültür ve medeniyet kavramları arasındaki ayrımın oldukça yapay olduğu düşünölmekte, kültürün medeniyeti de içerdiği kabul edilmektedir (Şişman, 2002, s. 5).

2.11.12 Törenler

Törenler işletmelerde kültür oluşumunda etkili olan ve çalışanlarda iz bırakan toplantılardır (Özalp, 2005, s. 574).

Törenler, örgüt kültürünün bir kutlama aracıdır ve örgüt içindeki kültürel değerleri pekiştirmeyi amaçlar. Örneğin, ödül törenleri, atanma veya emeklilik törenleri örgüt kültürünün açığa çıktığı törenlerdir (Eren, 2001, s. 181).

Örgüt kültürü, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlanan törenler yoluyla örgüt üyelerine aktarılmaya çalışılır. Veda yemekleri üst yönetenler tarafından gerçekleştirilen toplantılar, yarışmalar ve örgüte yeni giren is görenler için yapılan tanışma toplantıları, örgütsel törenlere ilişkin canlı örneklerdir (Çelik, 2012, s. 41).

Törenlere daha ayrıntılı bakmak gerekirse Nelson ve Campbell (1997) örgütlerde altı çeşit tören olduğunu belirlemişlerdir:

1. **Statü töreni**, bireyin statüsündeki değişimi gösterir. Örneğin, emeklilik yemekleri.
2. **Teşvik törenleri**, bireylerin başarılarına destek verir. Satış yarışmasında kazananlara ödülleri verilmesi gibi.
3. **Yenileme töreni**, örgütteki değişime önem verir ve öğrenme ve başarmayı cesaretlendirir. Buna verilecek örnek, yeni bir şirket eğitim merkezinin açılması olabilir.
4. **Bütünleşme törenleri**, örgütteki farklı gurupları birleştirmeyi ve daha büyük bir örgüt olma isteğini pekiştirir. Geleneksel olarak düzenlenen piknikler bu törenlere örnek olarak verilebilir.
5. **Çatışmayı azaltıcı törenler**, örgütte doğal olarak ortaya çıkan çatışmaları ve anlaşmazlıkları gidermeyi amaçlamaktadır. Buna verilecek örnekler, şikayetlerin dinlenmesi ve birleşme sözleşmelerinin müzakereleri olabilir.
6. **Derece indirme**, bazı örgütler tarafından davranış değer ve normlarını uygulamakta başarısız olan kişileri cezalandırmak için kullanılır. Örneğin bazı başkanlar örgütsel hedefleri başaramadıklarında veya etik davranışa sığmayan davranışta bulduklarında gurultulu bir şekilde değiştirilmektedir. Japonya'da bazı örgütlerde olumsuz davranışlarda bulunan çalışanlara ceza olarak kurdele takılmaktadır (Güçlü, 2003, s. 152).

2.12 Örgüt Kültürünün Boyutları

Örgüt kültürü soyut bir çevre olarak görülse de örgütün özünü oluşturan, örgütten örgüte farklılık gösteren ve tanımlanabilen 10 boyutu vardır (Akıncı Vural, 2005, s. 59-62):

1. **Bireysel İnisiyatif**: Örgüt çalışanlarının sahip olduğu bağımsızlık, sorumluluk derecesi, kişisel teşebbüs fırsatlarıdır.

- 2. Risk Toleransı:** Çalışanların girişkenliğe, yeniliklere açık olmaya ve risk almaya ne kadar teşvik edildikleridir.
- 3. Yön:** Örgütün çalışanlarına verdiği açık hedefler ve kendilerinden beklenen performans derecesidir.
- 4. Bütünleşme :** Örgüt bünyesindeki departmanların, ne kadar bir arada ve koordineli çalışmaya teşvik edildikleridir.
- 5. Yönetim Desteği:** Örgüt içinde üstlerin astlarına sağladığı açık iletişim, yardım ve desteğin derecesidir.
- 6. Kontrol:** Örgütte geçerli olan kural ve yönetmeliklerin sayısı, çalışanların davranışlarını takip ve kontrol etmek için direkt yapılan denetimin miktarıdır.
- 7. Kimlik:** Çalışanların, kendi uzmanlık alanları veya belirli çalışma grupları yerine örgütle bir bütün olarak özdeşleşme dereceleridir.
- 8. Ödül sistemi:** Kıdem süresi veya adam tutma gibi değişkenlere bağlı olmadan, çalışan performans kriterlerine dayanan ödüllerin (ücret artışı ve terfi) derecesidir.
- 9. Fikir ayrılıklarına verilen tolerans:** Örgütte çalışanların fikir ayrılıklarından kaynaklanan çatışmaların ne kadarının tolere edildiği ve çalışanlara verilen açık kritizm ve mücadele derecesidir.
- 10. İletişim Modelleri:** Örgütsel iletişim, resmi otorite hiyerarşisiyle ne kadarının sınırlandırıldığı derecesidir.

Bu boyutlar bir araya gelerek örgüt kültürünün bir resmini oluşturmaktadır. Bu resim, bireylerin örgüt hakkında sahip olduğu paylaşılmış anlamlar için bir temel oluşturmakta ve örgütün kültürünün anlaşılmasını sağlamaktadır (Akıncı Vural, 2005, s. 59-62).

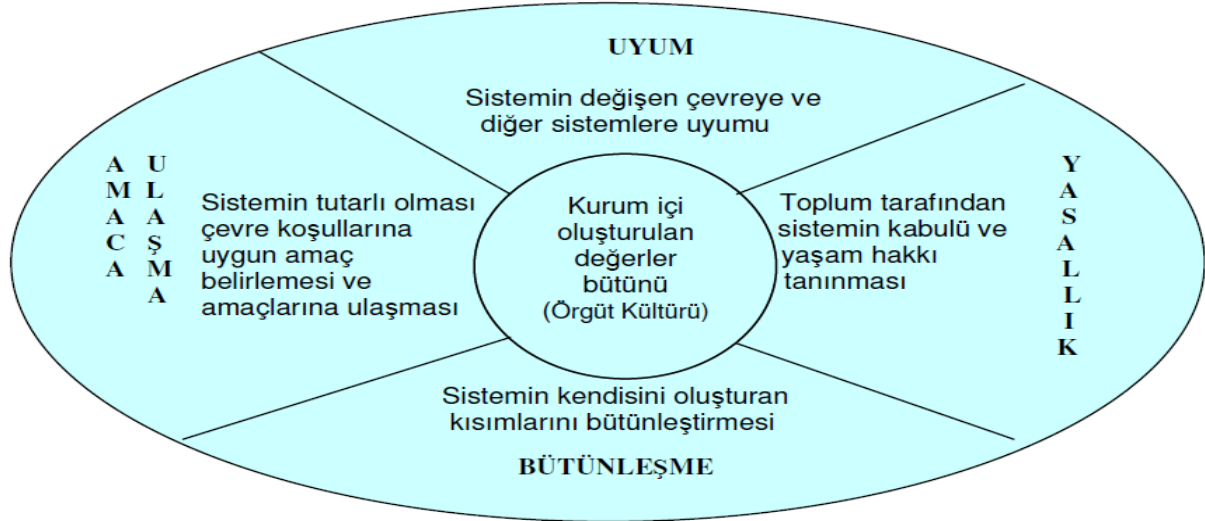
2.13 Örgüt Kültürü Modelleri

2.13.1 Parsons Modeli

Parsons AGIL modelinde sosyal sistemlerin karmaşıklığını, her sosyal sistemde sistemin devamlılığını sağlamak için belirli fonksiyonların karşılanması gerektiğini savunmuştur. Bu modelde bahsedilen dört fonksiyon; adaptasyon ve uyum (adaptation), amaç edinme ve amaca ulaşma (goal attainment), bütünleşme (integration), mesruluktur (legitimacy). Eğer bir sosyal sistem yaşamak ve gelişmek istiyorsa; çevresini tanımalı, değişiklikleri takip etmeli gerekli uyumu sağlamalı, amacını belirlemeli ve amacına ulaşmak için belirli stratejiler geliştirmeli, organize olmalı ve koordineli faaliyetlerle parçaları bütünleştirmeli, hem kendi içindeki insanlar hem de içinde bulunduğu toplum tarafından meşru olarak kabul edilmelidir (Özkalp ve Kirel,1996, s. 150-151).

Modelde öne sürülen; alt sistemlerle üst sistemlerin entegrasyonunun ve uyumunun sağlanarak örgütün dış çevreden kopmadan örgütsel işlevinin yasal olarak sürdürülmesidir.

Bu nedenle, sosyal sistemlerin kuruluşunda ve devamında kültürel değerlerin rolü büyüktür (Eren 2001, s. 139-140).



Şekil 2.1 Kültürel Değerlerin Fonksiyonları

Kaynak: Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 2000, s. 140

2.13.2 Peters ve Waterman Modeli

Tom Peters ve Robert Waterman ABD 'de başarılı olan şirketlerden seçtikleri örneklem üzerinde örgüt kültürü ve başarı arasındaki ilişkiyi incelemişler ve örgütü başarıya götüren sekiz temel kültürel değer belirlemişlerdir. Başarı kriteri olarak, örgütlerin rakiplerine oranla satış gelirlerindeki ve kararlarındaki yüksek artışlar ile varlıklarına oranla yıllık büyüme hızlarındaki gelişmeler gibi finansal ya da ekonomik başarı ölçütleri dikkate alınmıştır. Peters ve Waterman'a örgütleri başarıya götüren sekiz kültürel değer ve davranışlar şunlardır (Bakan ve diğerler, 2004, s. 111-112; Özkalp ve Kirel, 1996, s. 156-159; Eren, 2001, s. 162-166):

1. Peşin hükümle eylemden yana olmak,
2. Müşterilerle yakın ilişki,
3. Özgür düşünce ve girişimciliği destekleme,
4. Üretimi, insan faktörünü iyi kullanarak arttırma,
5. Yöneticilerin işin yapılışıyla ve bölümlerle yakın ilgisi,
6. Sadece en iyi yapılan işe bağlı kalıp onunla ilgilenmek,
7. Yalın biçim, az kurmay,
8. Hem gevsek hem de birbirlerine bağlı sıkı bir organizasyon.

2.13.3 Deal ve Kennedy'nin Örgütsel Kültür Modeli

Deal ve Kennedy; çevre ve örgüt kültürü arasındaki ilişkileri çevresel belirsizliklerde risk üstlenme ve kararın başarısı konusunda çevreden aldığı geribildirim eksenlerini esas alarak dörde ayırmıştır: Yüksek Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü (Atılğan Kültür), Düşük

Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü (Aktivite Kültürü), Yüksek Risk-Yavaş Geribildirim (Yetki Kültürü), Düşük Risk-Yavaş Geribildirimdir (Kapalı Hiyerarşi Kültürü) (Bakan ve diğerleri, 2004, s. 111-112; Eren, 2001, s. 152-155):

2.13.3.1 Yüksek Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü (Atılgan Kültür)

Çevresel belirsizliğin yüksek, alınan kararların riskinin yüksek olduğu ve ayrıca çevreden gelen başarı ve başarısızlık haberlerinin yani geribildirim hızı olduğu durumlarda yüksek risk-hızlı geribildirim kültürü ortaya çıkmaktadır. Bu kültürün hakim olduğu sektörlerde mali risk yüksek geri bildirim hızlıdır.

2.13.3.2 Düşük Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü (Aktivite Kültürü)

Bu kültür biçiminde, alınan kararların risk derecesi düşük, çevreden alınan başarılı veya başarısız oldukları konusundaki geribildirimleri hızlıdır. Bu kültürde kararların risk derecesi düşük olduğundan yasayabilme ve gelişebilmenin sırrı çok çalışmaya bağlıdır.

2.13.3.3 Yüksek Risk-Yavaş Geribildirim (Yetki Kültürü)

Çevresel başarı riski yüksek, ancak başarı için çevreden gelecek geribildirim yavaş olduğu örgütlerde görülen kültür tipidir. Bu kültüre sahip örgütler faaliyet alanlarıyla ilgili yüksek risk alırlar. Ancak, ortaya çıkardıkları ürünlerin piyasada kabul edilip edilmeyeceği konusunda yavaş geri bildirimde sahiptirler.

2.13.3.4 Düşük Risk-Yavaş Geribildirim (Kapalı Hiyerarşi Kültürü)

Çevresel belirsizlik riski düşük olan ve kararlar için çevresel elde edilen geribildirim yavaş olduğu örgütlerin kültürüdür. Bu örgütlerde geribildirim yavaş olması işgörenleri ne yaptıklarına değil, yaptıkları işi nasıl yaptıklarına odaklaştırır. Bu kültürde, örgütün hiyerarşik kademeleri arasındaki ayırım ve unvanlar önemlidir

2.13.4 Harrison ve Handy'nin Örgütsel Kültür Modeli

Handy'e göre bu örgütlerde rol veya iş tanımlaması işi yapan işgörenden daha önemlidir. Hiyerarşik güç bu kültürde ana güç kaynağıdır. Bu kültürün etkililiği işgörenlerin kişiliklerinde ziyade sorumluluklar ve işbölümünün rasyonelliğine bağlıdır (Terzi, 2000, s. 77).

2.13.4.1 Rol Kültürü (Apollo)

Bürokratik özellik ve ilkelerin ön planda olduğu bir kültür tipi olup bu kültürde rasyonellik, kurallar, hiyerarşi, rol, statü, makam, sorumluluk gibi konular önemlidir. Bu kültürde roller pozisyonları dolduran kişilerden daha önemli olduğu için, tanımlanan rollere uygun kişiler ise alınmaktadır (Şişman, 2002, s. 142; Bakan ve diğerleri,2004, s. 90-91; Terzi, 2000, s. 77).

2.13.4.2 Görev Kültürü (Athena)

Bu kültürde temel nokta örgütsel amaçlar olup bu kültürün egemen olduğu örgütler, iş veya görev merkezli örgütlerdir. Bu kültüre sahip örgütlerde önemli olan örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi, işlerin yapılmasıdır.

Her şey amaçlara hizmet etme oranına göre değerlendirilir. Görev kültürü gücün ve etkinin kaynağı olarak sadece uzmanlığı tanır (Şişman, 2002, s. 142; Bakan ve diğerleri 2004,s. 92-93).

2.13.4.3 Güç Kültürü (Zeus)

Güç kültürü, merkezde bulunan güçlü bir lidere dayanmakta ve genellikle örümcek ağına benzetilmektedir (Akıncı Vural, 2005, s. 74-75). Bölümler merkezden dışa doğru dağılan birimler şeklindedir. Bu kültürde önemli olan merkezdeki örümceği çevreleyen daireyi oluşturan çizgilerdir. Çünkü bu çizgiler gücü ve etkiyi simgeler. Merkezden uzaklaştıkça gücün ve yetkinin kaybolduğu görülür. Hızın hayati önem taşıdığı durumlarda bu kültüre sahip örgütler karlı çıkarlar fakat hız kaliteyi garantilemez. Kaliteyi yaratan, Zeus'un ve ona yakın kişilerin yeteneğidir. Örgütte gücü elinde bulunduranlar, diğerleri üzerinde egemenlik kurarlar (Şişman, 2002, s. 42). Bu kültür genellikle, az sayıda kural ve prosedürün ve az düzeyde bürokrasinin bulunduğu örgütlerde bulunmaktadır (Akıncı Vural, 2005, s. 74).

2.13.4.4 Birey Kültürü (Dionisus):

Bu kültür, örgütler bireyler içindir anlayışına dayalı olarak oluşturulan örgütlerde egemen bir kültür türü olarak nitelendirilmektedir. Öncelik, bireysel amaç ve çıkarlara verilmektedir. Görev merkezli örgütlerde bireyler, örgüt ve örgütsel amaçlar için bir araç olarak görülürken, birey merkezli örgütlerde de örgütler, bireyler ve bireysel amaçların gerçekleştirilmesi için birer araç olarak görülmektedir (Şişman, 2002, s. 142).

2.13.5 Cameron ve Quinn'in Örgüt Kültürü Modeli

Quinn ve Cameron, geliştirdikleri örgüt kültürü modelinde örgüt içinde geliştirilen kültür ile bunun örgütsel başarı ya da etkinliğe etkilerini araştırmışlardır. Cameron ve Quinn, örgüt kültürünü girişimci, işbirliğine dayalı, yapılaştırılmış, pazar merkezli kültür olmak üzere dört grupta incelemişlerdir (Şişman, 2002, s. 145; Eren,2001, s. 147-150):

2.13.5.1 Girişimci Kültür

Dinamik, yaratıcı bir iş ortamının söz konusu olduğu bu kültürde bireysel yaratıcılık, yenilik, uyum ve yaratıcılık teşvik edilir.

2.13.5.2 İşbirliğine Dayalı Kültür

İşbirliğine dayalı kültürde, ortak değerlerin paylaşılması, takım çalışması, birlik duygusu, çalışanların katılımı, çalışanların örgütle bütünleşmesi ve çalışanların kendilerini geliştirmeleri teşvik edilir.

2.13.5.3 Yapılaşmış Kültür

Uzun ömürlü işletmelerde görülen yapılaşmış kültür, açık bir otorite sınırı, standart kurallar, prosedürler, ileri düzeyde formellik, yapılaşma söz konusudur.

2.13.5.4 Pazar Merkezli Kültür

Pazar üzerinde yoğunlaşan, daha çok sonuç merkezli çalışan hırslı örgütlerin sahip olduğu kültürdür. Bu örgütlerde, örgütün temel yönelimi rekabet ve amaca ulaşmadır ve çalışanların beklentileri yüksek olup, liderler kararlı ve isteklidir.

2.13.6 Schein Modeli

Schein 'e göre örgütsel kültürün üç ana işlevi vardır.

2.13.6.1 Örgütün Dış Çevreye Uyum Sorunlarını Çözme

Görev ve strateji; açıkça ve üstü kapalı olarak belirtilmiş değer ve fonksiyonların çevreye duyurulması ve bunların çevre tarafından anlaşılması.

Amaçlar; ana hedeften türetilmiş amaçlar üzerinde fikir birliğine varılması.

Araçlar; hedeflere ulaşmada kullanılacak araçlar / yöntemler üzerinde anlaşmaya varılması.

Ölçme; başarı değerlendirme ölçüleri ve kontrol sistemleri üzerinde anlaşmaya varılması.

Düzeltilme; amaçlara ulaşılmadığı durumlarda düzeltici ve sapmayı önleyici çabalar hakkında anlaşmaya varılması.

2.13.6.2 Örgütün Çevreyle Bütünleşme Sorunlarını Çözmek İçin Yapılacak

Faaliyetler

Ortak dil ve kavram birliği.

Grup sınırları, gruba dahil olma ve kabul edilmeme ölçüleri.

Güç ve konum.

Kişisel ilkeler, arkadaşlık ve sevgi.

Ödüller ve cezalar.

İdeoloji ve din.

2.13.6.3 Çevresel Belirsizlikleri Azaltma, Endişeleri Giderme ve Korkuları Yenme

Çevredeki belirsizliklere karşı bir filtre rolü oynaması, bu belirsizlikleri azaltması veya en azından etkilerini hafifletmesidir. Birey öncelikli görevlerini, hedeflerini, amaçlarını, amaçlara ulaştıracak araçları ve bunlar arasındaki öncelik ve ilişkileri bildiği zaman kendisine gelen uyarımlar, tehditleri ayıklar ve basa çıkmak için varsayımlar geliştirir. Kültürün temelini oluşturan bu kriterler/ varsayımlar çevrenin , birey için anlam ifade eden bölümlerini algılamasında bir filtre rolü görmekte ve böylece bireyin belirsizlikler karşısında endişe ve korkuları azalmaktadır (Eren, 2000, s. 53-54).

2.14 Örgüt Kültürünün İşlevleri, Önemi, Yararları

Örgütsel kültür ile ilgili literatür çalışması sonucu ortaya çıkan örgütsel kültürün bazı temel işlevlerini şöyle özetleyebiliriz:

- Örgütsel yapı olarak örgütsel kültür.
- Yönetimsel kontrol olarak örgütsel kültür.
- Örgütsel sosyalleşme süreci olarak örgütsel kültür.
- Örgütsel bütünleşme olarak örgütsel kültür.
- Motivasyon aracı olarak örgütsel kültür.
- Örgüt iklimi olarak örgütsel kültür.
- Örgüt sağlığının belirleyicisi olarak örgütsel kültür.
- Örgütsel verimlilik ve etkililiğin anahtarı olarak örgütsel kültür.
- Örgütsel değişimin hedefi, aracı ve belirleyicisi olarak örgütsel kültür.
- Örgütsel öğrenme ve öğrenen örgüt stratejisiyle örgütsel kültür.
- Örgütsel strateji olarak örgütsel kültür.
- Örgütsel örgütün teknolojisi ile örgütsel kültür.
- Örgütsel örgütün iletişimde belirleyicisi olarak örgütsel kültür.
- Örgütsel kimlik ve imaj aracı olarak örgütsel kültür.
- Toplam Kalite Yönetiminin belirleyicisi olarak örgütsel kültür (Şişman, 2002, s. 149-165).

Örgüt kültürü, örgütte çalışan yöneticiler ve diğer personel açısından bazı yararlar sağlamaktadır. Bunları altı ana başlık altında incelemek mümkündür (Eren, 2000, s. 168-169):

- Örgüt kültürü, çalışanların belirli standartları, normları ve değerleri anlamalarına ve böylece kendilerinden beklenen başarıya ulaşmaları konusunda daha kararlı ve tutarlı olmalarına, yöneticileri ile daha uyum içinde çalışmalarına yardımcı olur. Örgüt kültürü, iş yapma yöntem ve süreçlerinde standart uygulamalar getirerek örgütsel verimliliği artırır.
- Örgüt kültürü, yeni yöneticilerin bilgi, beceri ve davranışlar kazanmalarına yardımcı olarak yetişme ve gelişmelerine olumlu katkıda bulunur. Böylece yöneticiler, organizasyonun temel değer ve dinamiklerine uygun biçimde yetişmiş olurlar.
- Örgüt içi haberleşme ve bireyler arası ilişkilerde örgüt kültürünün oldukça önemli rolü vardır. Kültür, personel arasında birliktelik sağlar, biz duygusunu ve takım ruhunu geliştirir. Bireyleri birbirlerine ve işletmeye bağlar, bununla birlikte örgüt iklimini de

olumlu yönde geliştirir, örgüt kültürünün geniş bir fikir birliği oluşturması durumunda ise örgüt içinde gruplaşmalar ve ikilikler de önlenebilir.

- Amaçlardaki farklılık, algılama farklılıkları, örgüt içindeki ilişki ve güç dağılımındaki farklılıklar gibi çeşitli nedenlerden ortaya çıkan çatışmalar örgüt kültürünün geliştirdiği bazı standart uygulamalar ve süreçler yardımı ile azaltılabilir.
- Örgüt kültürü sembollerle, seremonilerle, kahramanlarla, sloganlarla, hikâyelerle nesilden nesile aktararak örgütsel yaşamı sürekli kılar. Hatta bazı durumlarda işletmenin sahibi olan yönetici ölse de, kültür ve buna bağlı inanç ve değerler devam eder. Örneğin: Hacı Bekir, Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. kurucularının ölümünden sonra da aynı değerleri yaşatarak bugüne gelmişlerdir.
- Kurum tamirci bir kimlik gibidir. Bir örgüt hakkında değerlendirmeler de o kurumun kültürüyle yapılır. Davranışlarda, tutumlarda, örgüt içi ve örgüt dışı ilişkilerde kurum kültürünün izlerine rastlanır.

Örgüt kültürü, örgütler ve yöneticilerin yerel ve uluslar arası farklılıkları açıklamasına yardımcı olur. Örgüt kültürü, farklı grupların olayları algılamaları ve olaylara karşı gösterilen tepkilerin farklı olmasının sebeplerinin açıklanmasında etkili bir rol oynar (Güleç, 2008, s. 12).

Örgüt kültürü kavramının yanı sıra bir de yaratıcı örgüt kültürü kavramından söz etmeliyiz konuyla ilgili olarak: Yaratıcı örgüt kültürü insani özeğe alan, değişme, gelişme ve yenileşmeye açık, var olan problemlere alışılmışın dışında etkili çözümler üretebilen, yaratıcı düşünce ve eylemlerin yeğlendiği örgütsel kültürü tanımlamaktadır. Yaratıcı örgüt kültürü. işgörenlerin kararlara. aktif katılımını esas alan, değişme ve gelişmelere açık planlamayı yeğleyen, esnek örgütlenme ve çok yönlü iletişimi vurgulayan bir anlayıştır. Yaratıcı örgüt kültürü yetki göçeriminden yana, örgüsel ve bireysel özendiriciler arasında denge kurabilen, yakından denetim yerine moral artırıcı insancıl denetimi benimseyen, insan ilişkilerine özen gösteren, ussal kararlar almayı ve uygulamayı yeğleyen, bireyler arasında sağlıklı bir eşgüdüm ve işbirliği sağlayan çağcıl bir yaklaşımdır (Taş, 2002, s. 535-536).

2.15 Örgüt İklimi

Örgüt iklimi ile ilgili literatürde çeşitli araştırmacılar ve kuramcılar tarafından yapılan tanımların ortak özelliği bulunmaktadır. Tüm tanımlarda örgüt ikliminin örgütsel davranışı etkileyen, uzun süreli ve ölçülebilen özelliklere sahip olduğu söylenmektedir. Diğer taraftan tüm bu tanımlardan anlaşılın iklimin bireylerin çalıştıkları örgütteki izlenimlerinden ve algılamalarından ortaya çıktığıdır.

1960'lı yıllardan bu yana örgüt kuramcıları, araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından çağdaş bir ilgi alanı olarak önem kazanan örgüt iklimi kavramı, bir örgütteki sosyal ve

örgütsel değişkenlerle olan etkileşimler olarak ifade edilmektedir. İklim kavramı, örgütleri kişi ve kişilik üzerine etkisini anlamaya yardımcı olan, çok farklı boyutlardaki insan davranışlarını bireysel ve örgütsel açıdan “örgüt iklimi” adı altında çözmeye çalışan bir kavramdır (Ertekin, 1978, s. 6).

Gilmer (1971)'e göre, etimolojik yönden iklim (climate) sözcüğü Yunanca'dan gelmektedir ve eğilim (temayül) anlamını taşır. Bu sözcük yalnız ısı ve basınç gibi fiziksel olayları anlatmaz, aynı zamanda örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi nasıl betimlediğini de anlatır. Yani psikolojik bir anlamı da vardır (Karcıoğlu, 2001, s. 268).

Tsui ve Cheng (1999)'e göre iklim örgütsel atmosferi değerlendirmekten ziyade, tanımlamaya veya ona karşı duygusal tepki göstermeyle ilişkilidir. Bu yönüyle iklim, çalışanların davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Birçok araştırmada okul ikliminin okul etkililiğini ifade eden öğretmen bağlılığı ve öğrenci başarısı ile ilişkili olduğu görülmüştür (Korkmaz, 2011, s. 122).

2.16 Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi

Dinçer, örgüt iklimi ile kültürü arasındaki ilişkiye şöyle değinir: "Örgüt iklimi, örgüt kültürüyle çok yakından ilişkilidir. Örgüt iklimini; örgüte kimliğini kazandıran, örgütte çalışan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir. Diğer bir deyişle örgüt iklimi, bireylerin işletme içindeki çalışmanın nasıl olması gerektiğine dair beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algılarının sonunda oluşan genel bir havadır. Bir örgüt üyesinin örgüt kültürünü benimsemesi, tüm örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değer ve inançları benimsemesidir. Çoğunluk bireyler için aynı şey düşünülecek olursa örgüt ikliminin iyi, aksi halde yani çalışanların işletmenin kültürünü benimsememesi halinde örgüt ikliminin zayıf ya da kötü olduğunu söyleyebiliriz (Dinçer, 1991, s. 237).

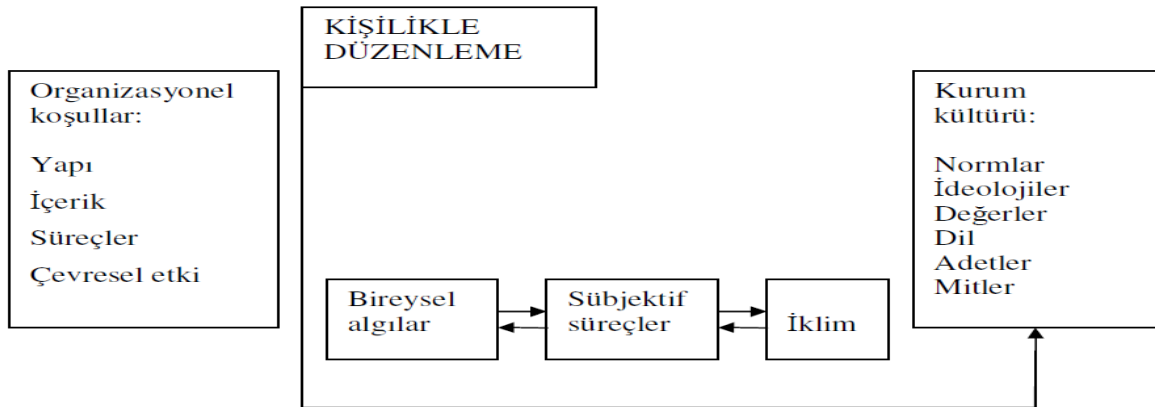
Lunenburg ve Ornstein,(1994)'e göre örgüt kuramcılarının, örgütsel kültürü ve örgütsel iklimi aynı anlamda veya birbirine yakın anlamda kullandıklarını, oysa örgütsel kültürün, sosyoloji ve antropolojinin temel ilkeleri ile, örgütsel iklimin ise psikolojideki temel ilkelerle ilgili olduğunu, örgütsel iklim araştırmalarının, liderlik, motivasyon ve iş doyumunu unsurlarını kapsamına aldığı ve bunların da örgüt iklimi ile bağlantılı olduğunu belirtmektedir (Karcıoğlu, 2001, s. 271).

Cook ve Rousseau (1988)'e göre iklim, örgütün nesnel ortam, uygulama ve koşullarına ilişkin olarak çalışanların öznel algılarını ifade etmektedir. Bu algılar, genelde kültürün davranışsal, sembolik, uygulama boyutlarıyla ilgili olabilir. Örneğin, örgütte gücün dağılımı, ücret ve terfi uygulamaları, isin yapısı, fiziksel koşullar, gruplar ve bireyler arası ilişkiler gibi. Kısaca bu algılayışlar, olması gerekene ilişkin beklentilerle var olan durum arasındaki farkı

göstermekte, bu bağlamda iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz iklimden söz edilmektedir. İklim, bir başka tanıma göre bir örgütün üyelerinin, örgütsel yapının özelliklerine ilişkin olarak bireysel algılarını ve doyum düzeylerini yansıtır (Şişman, 2002, s. 156-157).

Örgütsel iklim; bir örgütte çalışan insanların örgüt amaçlarını benimsemeleri, değer yargılarını kabul etmeleri, inanç ve normlara uygun ilişkilerde bulunmaları ve beklenen davranışları göstermeleridir. Başka bir ifadeyle örgütsel iklim; örgüte kimliğini kazandıran, insanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgütte egemen olan özellikler dizisidir (Ertekin, 1978, s. 20). Bir okulun örgütsel iklimi o okulu diğerinden ayıran ve üyelerinin davranışını etkileyen içsel özellikler takımındadır (Hoy ve Miskel, 1991, s. 166).

Örgüt iklimi ile örgüt kültürünü birbirinden ayıran önemli bir fark da kapsadıkları süredir. Örgüt kültürüne göre daha kısa süreli olan örgüt iklimi nispeten kısa zaman aralıkları içinde farklılık gösterebilir (Çalışkan, 2006, s. 12).



Şekil 2.2 Örgüt Kültürü Örgüt İklimi İlişkisi

Kaynak: Akıncı Vural, 2005, Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim s. 177

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde okul kültürü ve okul iklimi ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılmış bazı çalışmaların özetlerine yer verilmiştir.

3.1 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Şişman (1994) tarafından Eskişehir merkezindeki ilkokullardaki örgüt kültürüne ilişkin yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, insanın çevresiyle ilişkileri konusunda ilkokullardaki yöneticiler ve öğretmenlerin sayıltıları arasında fark vardır. Bunun yanı sıra ilkokullarda gelişme ve uzlaşmadan yana kültürün hâkim olduğu ancak bu kültürün, çevresiyle ilişkilerinde çevreyi etkileme ve değiştirme konusunda etkin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Terzi (2005) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarındaki kültürel yapının belirlenmesine ilişkin araştırmada en başat kültürel boyut görev kültürü çıkmıştır. Görev kültürünü sırasıyla başarı, bürokratik kültür ve destek kültürü takip etmektedir. Bayanlar çalıştıkları örgütleri daha bürokratik bulmaktadır. Dört kültürel boyut arasında bürokratik kültür hariç olumlu ilişki vardır. Araştırma bulguları, ilköğretim okullarında “iş”in “birey”den önce geldiği şeklinde yorumlanabilir. Araştırma sonuçları, daha önce Türkiye’de yapılan araştırma sonuçlarını desteklemektedir sonucu ortaya çıkmıştır.

Erdem ve İşbaşı (2001) tarafından yapılan "Akdeniz Üniversitesi İİBF Son Sınıf Öğrencileri Fakülte Kültürünü Nasıl Algılıyor?" isimli çalışmada eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünü algılamalarının nasıl olduğunu araştırmışlardır. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. son sınıf öğrencilerini kapsayan görgül çalışmanın sonuçlarına göre öğrenciler, aidiyet, semboller ve öğretim üyeleri ile olan iletişim boyutunda olumlu algılamalara sahiptirler. Örgütsel yapı-işleyiş boyutunda daha çok olumsuz algılamalar belirlenirken, eğitim sürecinin etkililiği ve sonuçları konusunda ise ortak algılamaların olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, kurumun genç bir kültüre sahip olmasına rağmen ortak anlamlar üretebildiğini ancak, örgütsel performansı yakından etkileyen örgüt yapısının işleyişinin ve eğitim süreçlerinin geliştirilmesi gerektiğini göstermekte olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Günbayı (2003), Afyon ve Uşak il merkezlerinde lise öğretmenlerinin çalıştıkları okulların örgüt iklimine ilişkin algılarını ve bu algıların görev alanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı hedefleyen bir araştırma yapmıştır. Bulgular, öğretmenlerin branş değişkeninde, okul iklimi ile ilgili farklı bakış açıları olduğunu göstermektedir. Müzik, beden eğitimi ve resim dersi öğretmenleri çatışma ve takım çalışması alanlarında, sosyal bilimler ve fen bilimleri öğretmenlerine göre daha yüksek oranda okulda açık iklim olduğunu belirtmişlerdir.

Aslan, Özer ve Bakır (2009), okul kültürüne ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla nitel bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın verileri, Malatya ili merkez ilçe sınırları içinde yer alan dört farklı ilköğretim okulunda çalışan 8 yönetici ve 16 öğretmenle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların okul kültürünü tanımlarken çoğunlukla okuldaki insan ilişkilerinin niteliğine ve değişime açık olma, adil kurumsal işleyiş gibi özellikleri vurguladıkları belirlenmiştir. Katılımcılar güven, saygı-sevgi, işbirliği ve hedef birlikteliğini ortak değerler olarak belirlemişlerdir.

Ayık ve Ada (2009), araştırmalarında okul kültürü ile okul etkililiği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma Erzurum il merkezinde görev yapan 40 yönetici ve 361 öğretmen

ile yürütülmüştür. Araştırmada okul kültürünü belirlemek amacıyla Grunert ve Valentine (1998) tarafından geliştirilen “okul kültürü envanteri” kullanılmış ve okul etkililiğini belirlemek amacıyla ise araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; okul kültürü ile okul etkililiği arasında yüksek pozitif korelasyon olduğu görülmüştür.

Demirtaş (2010), okul kültürü ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, Elazığ ilinde görev yapan 784 yönetici ve öğretmene Okul Kültürü Ölçeği uygulamıştır. Okul başarısı ise il içinde yapılan seviye belirleme sınavı sonuçları dikkate alınarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, öğrenci başarısı ile okul kültürünün işbirlikçi liderlik, öğretmen işbirliği ve amaç birliği faktörleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

3.2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Onoye (2004), Güney California'daki ilköğretim okullarına odaklandığı nitel araştırma üç yıl boyunca devam etmiştir. Bu çalışmada, akademik başarının belirleyicileri olarak, program, liderlik uygulamaları ve okul iklimi ve kültürü incelenmiştir. Araştırmada veri toplama amacıyla gözlem, görüşme, anket ve doküman incelemeleri yapılmıştır. Katılımcıların, çevrenin ve okul içindeki yaşamın ayrıntılı betimlemesine odaklanılan çalışma sonucunda; 1) başarılı okulların güçlü bir akademik odaklanmaya sahip olduğu, 2) öğretmenlerin karara katılım ve takım çalışması ile birlikte işbirliği içinde çalıştıkları, 3) yöneticilerin liderlik özelliği gösterdiği, 4) okulun bütün paydaşlarının yüksek beklentiye sahip olduğu, 5) yardımseverlik ve bağlılığın olduğu bir okul toplumuna sahip oldukları görülmüştür.

Smith (2006), Güneybatı Arizona'da bulunan ilk ve ortaöğretim okullarında algılanan okul kültürü ve standardize edilmiş test sonuçları arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmasında okul kültürünü belirlemek amacıyla Leitwood, Aitken ve Jantzi tarafından geliştirilen “Okul kültürü ölçeği” ve başarıyı belirlemek amacıyla ise “Stanford Achievement Test” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; genel olarak yüksek kültürel puanlarla yüksek başarı arasında ilişki olduğu görülmüştür. Fakat okullar tek tek incelendiğinde bir okulun yüksek kültürel puanlara sahip olmasına rağmen yüksek başarıya sahip olmadığı, bir okulun ise orta kültürel puanlara ve yüksek başarıya sahip olduğu görülmüştür.

Meier (2006), etnografik durum çalışmasında, okul kültürünün fen programının tasarımı ve öğretimi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak onların değerleri, inançları, uygulamaları, kullandıkları materyaller ve fen öğretiminde yaşadıkları problemler öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırmada

veri çeşitlemesini sağlamak amacıyla sınıf içi ve okul içi gözlemler yapılmış ve dokümanlar toplanmıştır. Araştırma sonucunda okul kültürünün ilköğretim fen eğitiminde merkezi bir rol oynadığı gözlemlenmiştir. Araştırmacı ayrıca okul kültürünü bir iki faktöre indirgememek gerektiğini kültüre ve organik bir bütün olarak bakmak gerektiğini vurgulamıştır.

Lima (2006), çalışmasında ilköğretim okulu müdürlerinin olumlu okul kültürü oluşturmadaki rollerini betimlemeyi amaçlamıştır. Çalışmasında veri toplama amacıyla “School Culture Audit (SCA)”, doküman analizi ve odak grup görüşmeleri kullanılmıştır. Araştırmacı öncelikle 25 öğretmene ölçek uygulamış ve bunların 9’unu odak grup görüşmesine dâhil etmiştir. Çalışma sonucunda, pozitif okul kültürüne sahip okullarda yöneticilerin; 1) öğretmenleri karar verme sürecine dâhil ettiği, 2) yönetmelik ve prosedürlerle uyum içinde olduğu, 3) öğretmenlerle işbirliği içinde ortaklaşa öğrenme ve öğretme sürecine odaklanan ve açık iletişim kuran, kişiler oldukları görülmüştür.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin toplanmasında uygulanan etik sürece, verilerin analizine , araştırmanın araştırmacıya kazandırdıklarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel desende oluşturulmuştur. Işıkoğlu (2005)'na göre Nitel araştırma yöntemlerinde olay ve olgular doğal ortamlarında gözlemlenir. Bu bağlamda birden fazla ve sosyal olarak yapılandırıldığına inanan nitel araştırmacı, sosyal olayları araştırırken bunların gerçekliğini doğal ortamlarda insanları inceleyerek araştırmasını yapar. Nitel araştırma yöntemleri, araştırmanın gerçekliği doğal ortamı anlamaya, tanımaya ve sonuçlara olan etkilerini açıklamaya duyarlı olduğundan eğitimsel gerçekleri çok boyutlu olarak ortaya koyma imkanı tanır. Bu yönleri ile de eğitim araştırmalarına zenginlik katar (Yaman, 2007, s. 131).

Yıldırım ve Şimşek (2005)'e göre, nitel araştırmalar “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda nitel araştırmalar, araştırmanın üretildiği sosyal bağlama duyarlılığı sağlamaktadır Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ilkokul ve ortaokulun kurum kültürünü analiz etme amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak nitel araştırma desenlerinden kültür analizi (etnografya) deseni kullanılmıştır.

Hancock (2004) e göre, kültür analizine yönelik çalışmalarda amaç belirli bir grubun kültürünü tanımlama ve yorumlamadır. Bu tanımlama genellikle o kültüre özgü kavramlar, süreçler ve algılar çerçevesinde yapılır. Bu nedenle araştırmaya dahil edilen katılımcıların kullandıkları yazılı ve sözlü dil, davranış kalıpları, algıları ve paylaştıkları deneyimler bir araştırmanın odaklanabileceği alanlar olarak ortaya çıkar (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 70).

Hammersley ve Atkinson (1995)'a göre kültür analizi (etnografya), pek çok yöntemin oluşturduğu bir bütündür. Etnografya çalışmaları genellikle, araştırmacının, geniş bir zaman dilimi içinde insanların günlük yaşamına gizli ya da açık bir biçimde katılması (dâhil olması), orada neler olduğunu gözlemlemesi, söylenenleri dinlemesi, sorular sorması, bir diğer deyişle araştırmanın odağını oluşturan konulara ışık tutabilecek bütün verileri toplaması süreçlerini içerir.

Hatch (2002)'e göre, etnografya belirli bir kültürü onun içinde yaşayanların bakış açılarıyla anlamaya çalışır. Katılımcıların “neler düşündükleri, kullandıkları materyaller, inançlar ve eylemleri” etnografyanın temel sorunlarını oluşturur (Işık, 2010, s. 38).

Araştırmada kültür analizi desenlerinden bütüncül tek durum deseni kullanılmıştır. Bütüncül tek durum desenlerinde, isminden de anlaşılacağı gibi, tek bir analiz birimi (bir birey, bir kurum, bir program, bir okul ...vb) vardır. Bütüncül tek durum deseninin kullanım alanlarından biri de daha önce hiç kimsenin çalışmadığı veya ulaşmadığı durumlardır. Böyle durumların çalışılması da, daha sonraki araştırmacılar için daha önce bilinmeyen bir konunun su yüzüne çıkması ve daha sonra yapılacak araştırmalara temel oluşturması ya da yol göstermesi açısından önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 290).

Araştırmada veriler içerik analizi tekniğinde analiz edilmiştir. İçerik analizi yoluyla verileri tanımlamaya verilerin içinde saklı olabilecek gerçekleri ortaya çıkarmaya çalışırız. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 227).

4.2 Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırma verilerinin elde edildiği kaynakların seçimi araştırma sonuçlarının temsil yeteneği ve benzer gruplar ya da ortamlar için anlamlılığı bakımından önemlidir. Sosyal bilimlerde alanındaki araştırmalarının deneysel uygulamalarında evren ve örneklem ilişkisi son derecede önemlidir. Evrenin tümüne yönelik uygulamaların yapılmasının zor ya da mümkün olmadığı durumlarda; evreni temsil edecek ve genellenebilirlik anlayışını işletebilecek biçimde indirgemeci bir yaklaşımla örneklem belirleme yoluna gidilmektedir. Nitel araştırmalarda ise yaklaşımın sahip olduğu felsefi ve kuramsal temellerinden kaynaklı bazı farklar söz konusudur. Araştırma sonuçlarını evrene genelleme kaygısı olmadığından nitel araştırmalarda yaklaşım, indirgemeci bir anlayış da taşımamaktadır. Günümüz modern toplumların karmaşık ve katmanlı yapısı ve bu bütün içinde katmanların kendine özgü özellikleri olan alt katmanların ortaya çıkması; sonuçların belirli oranlarda ve oldukça sınırlandırılmış biçimde ilgili durumlara genellenmesinin ihtiyacı ve nicel araştırma geleneğinden gelmiş olan ve deneysel çalışmalara nitel araştırmanın kendine özgü kuvvetli yönlerini yansıtmak isteyen araştırmacıların geleneksel nitel araştırma desenlerinin içine nicel araştırmayla özdeşleşmiş bazı örneklem tekniklerini katması gibi nedenler, nitel araştırmalarda örneklem sorununun kuramsal bir kaygı kaynağı olmadığı kanısını değiştirmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 103).

Araştırma kültür analizine uygun olarak Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ilkokul ve ortaokulun kurum kültürü analizi yapılmıştır. Bu ilkokul ve ortaokulda görevli 3 yönetici ve 36 öğretmen vardır.

Araştırmanın çalışma grubu gönüllük esasına göre kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu okulda halen görevli 3 yönetici (1 müdür ve 2 müdür yardımcısı) 8 branş öğretmeni (İngilizce, matematik, sosyal bilgiler, fen ve teknoloji, müzik, teknoloji ve tasarım, rehberlik ve anasınıfı branşlarında) 2 sınıf öğretmeni okulda daha önce görev yapmış şu an başka okullarda görevli olan 2 yönetici (1 müdür ve 1 müdür yardımcısı) 2 branş öğretmeni (anasınıfı ve görsel sanatlar) oluşturmuştur.

Katılımcıların soruları içtenlikle cevaplandırmaları için isimleri belirtilmeyip kodlanarak araştırmacı tarafından saklı tutulmuştur. Katılımcıların görüşlerinden alıntılar yapılırken şu kodlama sistemi kullanılmıştır. HG; halen görevli, GS; görevi sonlanmış Y; yönetici, Ö ve Öğrt; öğretmen, K; kadın, E; erkek, olduğunu ifade etmektedir. Örneğin (HGÖ, 1, K). kodu birinci, kadın ve halen görevli öğretmeni ifade etmektedir.

4.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada dört farklı nitel veri toplama yönetimi ve bu yöntemlere uygun araçlar kullanılmıştır. Bu veri toplama yöntemlerinden birincisi görüşme formlarıdır. Katılımcıların kurum kültürüne ilişkin görüşlerini almak amacıyla açık uçlu sorulara dayanan yarı yapılandırılmış görüşme soruları katılımcı türüne uygun bireysel ve odak grup görüşme formlarına dönüştürülmüş ve bu formlar uygulanmıştır.

Araştırmada ikincisi veri toplama yöntemi metaforlardır. Katılımcıların, okula ilişkin ürettikleri metaforların, kurum kültürüne bakış açılarını da yansıtacağı düşüncesinden yola çıkarak katılımcılardan okul hakkında metafor üretmeleri istenmiştir. Bu amaçla katılımcılara “Okulu herhangi bir şeye (bir canlı bir makine, eşya vb.) benzetmeniz gerekse neye benzetirsiniz? Neden?” sorusu sorulmuştur.

Araştırmada üçüncü veri toplama yöntemi gözlem formlarıdır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler haricinde onların nasıl bir ortamda çalıştıkları not tutma yöntemiyle öğretmenler odası ve müdür yardımcısı odası gözlem formlarına kaydedilmiştir.

Araştırmada dördüncü veri toplama yöntemi dokümanlardır. Nitel araştırmada doğrudan gözlem ve görüşmenin olanaklı olmadığı durumlarda veya araştırmanın geçerliğini arttırmak amacıyla, görüşme ve gözlem yöntemlerinin yanı sıra, çalışılan araştırma problemiyle ilişkili yazılı ve görsel materyal ve malzemeler de araştırmaya dahil edilebilir (Yıldırım ve Simşek, 2005, s. 120). Okulda; törenlerde, öğretmenler odasında, müdür yardımcısı odasında ve okul dışında öğretmenler bir aradayken çekilmiş fotoğraflar ve okulda yapılan toplantılarda yazılan toplantı tutanakları incelenmiştir.

4.3.1 Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmada geçerlik bilimsel bulguların doğruluğu, guvenirlik ise bilimsel bulguların tekrarlanabilirliği ile ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 255).

Bu doğrultuda araştırma geçerliği ve guvenirliği artırmak için aşağıdaki uygulamalar geçekleřtirilmiŐtir:

a) Araştırmanın yapı geçerliğini artırmak için birden fazla veri toplama yöntemi bireysel görüşme, odak grup görüşmesi, gözlem ve doküman analizi kullanılmıştır; yani veri toplamada çeşitleme yoluna gidilmiŐtir. Ayrıca araştırmacı görüşme ve gözlem esnasında yönlendirici davranmayarak ve verileri kendisinden veri toplanmıŐ kiŐiye okutup görüş ve onayını alarak veri toplama sürecinde öznel yargılarını işe karıŐtırmamıŐtır.

b) Araştırmanın i geçerliğini (inandırıcılığını) artırmak için görüşme formu geliŐtirilirken ilgili alanyazın incelemesi sonucunda konu ile ilgili kavramsal bir ereve oluşturulmuştur. İçerik analizinde temalar ve temaları oluşturan alt temaların kendi aralarındaki ile her bir temanın kendi aralarındaki ilişkisi kontrol edilerek bütünlük sağlanmıştır. Diğer taraftan görüşmelerin Antalya Milli Eğitim Müdürlüğünün izni ve desteğiyle yapılması ve görüşme öncesi okul yönetici ve öğretmenler ile görüşmede kaydedilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı ve gizliliği konusunda anlaşma imzalanması karşılıklı guvenin sağlanmasında önemli bir etken olmuştur. Böylece görüşme sürecinde toplanan verilerin geek durumu yansıtması sağlanmıştır.

c) Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabirliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar ayrıntılı bir Şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve analitik genelleme yöntemiyle alanyazında yapılmış konu ile ilgili araştırmalarla yapılan karŐılaŐtırmalarla kurama genelleme yaparak yorumlanması ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıŐtır.

d) Araştırmanın i guvenirliğini (tutarlılığını) artırmak için bulguların tamamı yorum yapılmadan doğrudan verilmiştir. Ayrıca görüşmede elde edilen veriler üzerinde araştırmacı ve nitel araştırma konusunda deneyimli bir ğretim üyesi ayrı ayrı kodlamalar yapmış ve kodlamalar karŐılaŐtırılarak tutarlılık oranı hesaplanmıŐtır.

4.3.2 Görüşme Kayıtları

Patton'a göre (1987) görüşmenin amacı, bir bireyin i dünyasına girmek ve onun bakış açısını anlamaktır. Görüşme yoluyla, deneyimler, tutumlar, düşünceler, niyetler, yorumlar, zihinsel algılar ve tepkiler gibi gzlenmeyi anlamaya çalışırız (Yıldırım ve Simsek, 2005, s. 120).

Gunergin (1992)'e göre görüşme “belli bir amaç doğrultusunda tarafların planlı olarak bir araya gelerek yüz yüze ve sözel olarak bilgi, düşünce, öneri ve fikir alışverişidir”(Yiğenoğlu, 2007, s. 67).

Bu çalışmada kurum kültürüyle ilgili farklı kaynaklar incelenmiş ve örgüt kültürünü oluşturan unsurlardan yola çıkarak görüşme soruları taslak biçiminde hazırlanmıştır. Açık uçlu sorulardan oluşturulan taslak görüşme formları uygulama öncesinde nitel araştırma ile ilgili uzmanlara sunulmuştur. Böylelikle görüşme formunun geçerlik sorunları giderilmeye çalışılmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda son şekli verilmiştir. Katılımcıların kurum kültürüne ilişkin görüşlerini almak amacıyla açık uçlu sorulara dayanan yarı yapılandırılmış görüşme soruları katılımcı türüne uygun bireysel ve odak grup görüşme formlarına dönüştürülmüş ve bu formlar uygulanmıştır. Halen görevli olan veya görevi sona ermiş olan öğretmenler formlarında 19, halen görevli olan veya görevi sona ermiş olan yöneticiler formlarında 19 soru ve odak grup görüşmesi formunda bireysel görüşme formlarından seçilen 9 soru yer almıştır.

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanılmasının nedeni bu tekniğin araştırmacıya görüşmenin akısına bağlı olarak değişik paralel ya da alt soruları sorma imkanı vermesi ve bu sayede araştırmacının görüşmenin akışını etkileyerek kişinin yanıtlarını daha da açmasını ve aydınlatmasını sağlamasıdır.

Araştırmada bireysel ve odak grup görüşme türlerinin kullanılma iki nedeni vardır: Birincisi bireysel görüşmelerle elde edilemeyen bilgilere ulaşmak. İkincisi ise bireyin tek başına vereceği cevaplar ile grup içindeki etkileşimi sonucu vereceği cevapların farklı olacağı düşüncesidir.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler ortalama olarak 45 dakika sürmüştür. Görüşmeden elde edilecek verilerin daha iyi analiz edilebilmesi ve zaman kazanmak için ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Kayıt cihazının kullanılması için her bir araştırmacıdan izin alınmıştır. Görüşmelerin tümü araştırmacı tarafından yönetilmiştir. Görüşmecilerin verdikleri yanıtlar konusunda geri bildirimde bulunulmuş, verdiği yanıtların niteliğini arttırmaya yönelik teşvik edici mesajlar verilmiştir. Görüşme sırasında herhangi bir zaman sınırlaması yapılmamış olup, görüşmenin olası süresi önceden katılımcılara bildirilmiştir. Sorulan sorulara görüşmecilerin rahat, doğru ve dürüst cevaplar vermesini sağlamak amacı ile görüşülen bireylere verilerin gizli tutulacağı, isimlerinin açıklanmayacağı, verilerin yüksek lisans tezi (araştırma amaçlı) için kullanılacağı ve başkalarıyla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Bu sayede görüşme esnek bir yapıda sürdürülmüş, araştırmacı ile görüşmeciler arasında bir güven ortamı sağlanmıştır.

Ses kayıt cihazındaki bu kayıtlar daha sonra metne çevrilmiştir.

4.3.3 Metaforlar

Günlük hayatımız da dahil birçok durumda soyut olan şeyleri somutlaştırmak ve daha kolay anlatmak adına metaforları kullanırız. Bu nedenle metaforların insan hayatındaki yeri ve önemi yadsınamayacak derecede büyüktür.

Balcı (1999)'a göre metaforlar üzerine, aynı ölçüde de metaforları kullanarak sosyal bilimlerin değişik disiplinlerinde 1980'lerden beri çok sayıda araştırmaya yapılmış ve çok şey yazılmıştır. Bunlar arasında metaforların bilimde kuram oluşturmada, örgütlerin stratejik yönelimlerini değiştirmede, çalışanların çalıştıkları örgütleri nasıl algıladıkları, çocukların öğrenmelerini kolaylaştıran araçlar olarak nasıl kullanılabileceği, öğretmenlerin öğrencilerini nasıl algıladıkları, örgütsel değişimi açıklamakta nasıl aynı görevi gördükleri konularında çok sayıda çalışma vardır (Çelikten, 2006, s. 270).

Palmquist'e (2001) göre iki nesne veya kavramı birbirine bağlayan dilsel bir araç olan metafor, bir yaşantı alanından diğerine bir geçiş veya karşılaştırma yapmak üzere iki değişik fikir veya kavramın bağlantılandığı sembolik bir dil yapısı olarak kabul edilmektedir. Metaforlar günlük konuşma dilinde isim, fiil veya niteleyiciler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Arslan ve Bayrakçı, 2006, s. 101).

Araştırmanın veri toplama yöntemlerinden birisi de metaforlardır. Kurum kültürünü analiz edebilmek adına katılımcıların okulla ilgili metafor üretmeleri okula karşı düşüncelerinin ortaya çıkmasını netleştirmiştir.

4.3.4 Gözlem Formları

Araştırmada bir diğer veri toplama aracı olarak gözlem kullanılmıştır. Gözlem, herhangi bir ortamda ya da kurumda oluşan davranışı ayrıntılı olarak tanımlamak amacıyla kullanılan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 169).

Yapılan alan yazın taramasında konuyla ilgili olarak yapılan çalışmaların genellikle anket tekniğiyle yapıldığı görülmüştür. Fakat birçok veri birinci elden temin edilememektedir. Yani kontrol edilemeyen koşullarda yapılan bir ankette yer alan soruları, araştırmaya katılan bireyler doldurur ve bu yolla ikincil veriler elde edilir. Gözlem tekniğinde ise veriler ikinci elden gelmez. Araştırmacı davranışı doğrudan ve doğal çevresi içinde gözler. Böylece gözlem çalışılan konuyla ilgili bireylerin bütün yönleriyle ve derinlemesine irdelenmesini olanaklı kılar (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 173).

Araştırmacı tarafından önce gözlem tekniğinin uygulanmasıyla ve kurum kültürüyle ilgili geniş bir alan yazın taraması yapılmıştır.

Araştırmacı, toplam 4 gözlem yapmıştır. Bunlardan iki tanesi müdür yardımcısı odasında diğer 2 tanesi de öğretmenler odasında gerçekleşmiştir. Müdür yardımcısı odasında olan gözlemlerden birincisi 70 dakika, ikincisi 60 dakika sürmüştür. Öğretmenler odasında

olan gözlemlerden birincisi 120 dakika, ikincisi 60 dakika sürmüştür. Araştırmacı müdür yardımcılarının odasında gözlemlerde yöneticilerin odalarına girmiş ve yöneticilere gözlemin amacı ve nasıl yapılacağıyla ilgili kısa bir açıklama yapmıştır. Araştırmacı müdür yardımcılarının odasında uygun bir yere oturmuş ve odaya gelenlerle iletişime geçmemiştir. Bu gözlemlerde müdür yardımcısı odasına gelenlerin ve yöneticilerin davranışlarını ve konuşmalarını not tutma yöntemiyle oluşturulan gözlem formuna kayıt etmiştir. Öğretmenler odasında olan gözlemlerde de yine araştırmacı not tutma yöntemiyle öğretmenlerin konuşmaları ve davranışlarını not etmiştir sonra tutulan notlar gözlem formuna eklenmiştir.

4.3.5 Dokümanlar

Nitel araştırmalarda doğrudan gözlem ve görüşmenin olanaklı olmadığı durumlarda veya araştırmanın geçerliliğini arttırmak amacıyla, görüşme ve gözlem yöntemlerinin yanı sıra çalışılan araştırma problemiyle ilişkili yazılı ve görsel materyal ve malzemeler de araştırmaya dahil edilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 120).

Araştırma problemine ilişkin olarak yazılı ve görsel dokümanların incelenmesi daha zengin ve kapsamlı bir çıkarım sağlanması açısından oldukça önemlidir. Zira olguya ya da ilişkin çok çeşitli kaynaklardan bilgi toplanması farklı bakış açıları ve farklı yaklaşımların da incelenmesine ve sentezlenmesine imkân sağlayacak bu da araştırmanın geçerliliğini arttıracaktır. Tüm bunlara ek olarak dokümanlar araştırmanın konusunun geçmişine ya da tarihsel sürecine ilişkin ışık tutacaktır (Baş ve Akturan, 2008, s. 99). Bu anlamda toplantı tutanakları incelenmiştir ve 18 adet tutanaktan elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Ayrıca fotoğrafların analizi 5N1K kuralına göre incelenmiştir ve 4 adet fotoğrafın altına bu bilgiler eklenmiştir.

4.4 Verilerin Toplanmasında Etik Süreç

4.4.1 Araştırmanın Fiilen Yürütüleceği Birimin Bağlı Olduğu Kurumdan İzin Alınması

Araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul ve ortaokullarda gerçekleştirileceği için yasal izin alınması gerekiyordu. Bunun için bu ilkokul ve ortaokul ile bu okulda önceden görev yapmış öğretmenler ve yöneticilerin şimdiki okullarının bağlı bulunduğu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü aracılığıyla başvurularak izin alındı.

4.4.2 Araştırma İçin Katılımcıların Bilgilendirilmesi ve Katılım İçin İzin Formlarının Doldurulması

Bu araştırmada dört farklı katılımcı turu bulunmaktadır: Okulda halen görevli öğretmenler, okulda halen görevli yöneticiler, okulda görevi sona ermiş öğretmenler, okulda görevi sona ermiş yöneticiler. Bu katılımcılarla görüşmeye geçmeden önce onlar araştırmanın

amacı hakkında bilgilendirildi. Araştırmaya katılımlarının gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirileceği belirtildi. Araştırmada hiçbir surette isimlerinin geçmeyeceği ve kendilerine takma bir isim atanacağını söylenildi. Bu sayede araştırmanın gizliliği ve güvenliği konusunda katılımcılara güven verildi. Araştırmanın kaydedilmesindeki iki neden açıklandı: birincisi görüşmeden elde edilecek verilerin daha iyi analiz edilebilmesi ve ikincisi zaman kazanmak. Katılımcıların görüşmenin kaydedilmesi konusunda hemfikir olmaları ve araştırmaya gönüllü olarak katılacaklarını beyan etmelerinin ardından onlardan araştırmaya katılım için izin formunu okuyup imzalamalarını istenildi.

4.5 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada dört çeşit nitel veri toplama aracı kullanılmıştır: bireysel ve odak görüşmeleri, gözlem, metafor ve doküman incelemesi. Veri toplama araçlarının da özellikleri dikkate alınarak veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir.

Miles ve Huberman (1994)'e göre nitel araştırmada iç geçerliği sağlayabilmek için; araştırmada elde edilen bulgular, farklı veri kaynakları, farklı veri toplama yöntemleri ve farklı analiz stratejileri kullanılarak teyit edilmiş ve farklı kaynaklara yöntemlere ve stratejilere göre elde edilen bulgular anlamlı bir bütün oluşturmuş olmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 251).

Fox'a göre (1969) içerik analizi, sözel ve yazılı verilerin belirli bir problem veya amaç bakımından sınıflandırılması, belirli değişken veya kavramların ölçülmesi ve bunlardan belirli bir anlam çıkarılması için taranarak kategorilere ayrılmasıdır (Yalçın, 2009, s. 3).

İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Nitel araştırma verileri dört aşamada analiz edilir: Birincisi verilerin kodlanması, ikincisi temaların bulunması, üçüncüsü kodların ve temaların düzenlenmesi, dördüncüsü bulguların tanımlanması ve yorumlanmasına ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s. 227).

Görüşmelerden, gözlem formlarından, metaforlardan ve doküman incelemesinden elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizinden yararlanılmıştır. Görüşme kayıtları ve doküman incelemesinden elde edilen veriler ilk olarak kodlanmış (kavramlaştırılmış) ve bu kodlar arasındaki ilişkiler (temalar) belirlenmiştir. Daha sonra kodların ve temaların düzenlenmesi NVivo yazılım programında yapılmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

4.6 Araştırma Surecinde Karşılaşılan Güçlükler

Araştırmada bir takım zorluklarla karşılaşılmıştır. Bu zorluklardan katılımcı türüne göre olanları şöyledir:

4.6.1 Yöneticilerle Yaşanan Zorluklar

Yöneticilerle yaşanan zorlukların nedeni araştırmacı olarak kendi kurumumda çalışma yapmayı tercih etmiş olmamdır. Kendi kurumumda bu çalışmayı yürütmem ise hiç kolay

olmamıştır. Özellikle yöneticilerimle olan görüşmelerde çok sıkıntı durumlar yaşandı; çünkü hem araştırmacı kimliğimi korumak hem de ast- üst ilişkisini dengede tutmak benim için çok zor olmuştur. Araştırma yaptığım süreçte okulumda görevi sona ermiş yöneticilerimle uygun zamanlarda randevu almakta zaman sıkıntısı yaşanıldı. Bundan başka gözlemlerde video kamera kullanmak istemiş olmama rağmen yöneticileri ikna edememenden dolayı not tutmak yorucu bir çalışmaydı. Ses kayıtları esnasında odaya gelip gidenler nedeniyle dikkat dağılması söz konusu olmuştur. Tarafımca dikkati tekrar toplamak için yoğun bir çaba harcandı.

4.6.2 Öğretmenlerle Yaşanan Zorluklar

Öğretmenlerle yaşanan zorlukların iki nedeni vardır. Bu nedenlerden ilki okulun öğrenim türüdür. Okuldaki normal eğitimden dolayı öğretmenlerle olan görüşme saatlerinin ayarlanması çok zor olmuştur. Görüşmeler teneffüslerde yapılamazdı; çünkü teneffüsler 10dk ile sınırlıydı ve görüşmeler de en az 40 dakika sürmekteydi. Görüşmeleri okul çıkışında da yapılamazdı; çünkü öğretmen arkadaşlarımla tarafından yetiştirme kursu verilmekteydi kursu olmayanlar da haklı olarak 6 saat çalıştıktan sonra evlerine gidip dinlenmek istemekteydi. Bu yüzden görüşmeler tarafımca öğretmenlerin derslerinin boş olduğu saatlerde ve seminer döneminde düzenlendi. Odak grup çalışmasında da benzer bir durum söz konusudur, öğretmenleri bir araya getirmek herkesin uygun olduğu bir zaman dilimini bulmak, görüşmeler için uygun bir yer ayarlamak gerçekten güç bir durumdu. İkincisi ise öğretmen arkadaşlarıma daha önce hiç ses kaydıyla görüşme yapılmamış olmasıydı.. Görüşme öncesinde görüşmenin ilk dakikalarında arkadaşlarımla biraz heyecanlanmışlardı; ama görüşme ilerledikçe bu duruma alıştılar ve rahat bir şekilde görüşmeler yürütüldü.

4.7 Araştırmamın Araştırmacıya Kazandırdıkları

Görüşme yaptığım öğretmen arkadaşlarımla samimiyetimiz artmıştır. Okulla ilgili sıkıntılar daha yüksek sesle ve doğal olarak daha paylaşımcı şekilde anlatılmaya başlandı. Gözlemler esnasında hem yöneticiliğin hem de öğretmenliğin çok zor bir iş olduğunu tarafımca bir kez daha anlaşılmıştır. Okulumla ve mesleğime bağlılığım bir kat artmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Veri katılımcılardan beş farklı metotla elde edilmiştir. Bunlardan ilki, katılımcılarla yapılan bireysel görüşmelerden elde edilen verilerdir. İkincisi, katılımcılarla bireysel görüşmelerden elde edilen veriler ışığında yeniden görüşme sorularının hazırlanıp katılımcılarla odak grup görüşmesi yapılması sonucunda elde edilen verilerdir. Üçüncüsü, yapılan metafor analizi sonucu elde edilen verilerdir. Dördüncüsü, öğretmenler odası ve müdür yardımcısı odalarında yapılan gözlemin formlarına kaydedilmesinden elde edilen verilerdir. Beşincisi doküman incelemesi sonucu elde edilen verilerdir.

5.1 Öğretmenlerle Yapılan Bireysel Görüşmelerden Elde Edilen Bulgular

5.1.1 Öğretmenlerin Okula Nasıl Geldikleri ve Okulla İlgili Duyumlarıyla İlgili Görüşleri

Öğretmenlerin bu okula nasıl geldikleriyle ilgili olarak iki öğretmen, okulu yeni açıldığı için tercih ettiklerini belirtmiştir.

Sadece yeni açılmış olduğunu duymuştum o şekilde geldik yeni açıldığı için (HGÖ, 1, K).

... yeni açıldığı için sıralama yoktu (HGÖ, 2, K).

Öğretmenlerden yedisi okula gelmeden önce okulla ilgili herhangi bir bilgilerinin olmadığını ifade etmiştir.

Okulla ilgili duyduğum herhangi bir şey yoktu (HGÖ, 1, K).

Okulla ilgili duyumum yok (HGÖ, 4, E).

Tamamıyla tesadüf (HGÖ, 5, K).

Okulla ilgili herhangi bir bilgim yoktu (HGÖ, 6, K).

Okulla ilgili hiçbir bilgim yoktu (HGÖ, 8, K).

Herhangi bir bilgim yoktu (HGÖ, 9, E).

Okulla ilgili bilgim yoktu (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden üçü okula gelmeden önce okulla ilgili bilgileri olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerden birisi okulla ilgili duyduklarının ne olumlu ne olumsuz olduğunu belirtirken ikisi olumlu görüş belirtmiştir.

Branşımda açık olduğunu duydum. Küçük bir okul olduğunu duydum başka bir şey yok (HGÖ, 3, K).

Araştırma yaptık. Okul çevresindeki ailelerin iyi olması. Gelip fiziki koşullarına baktık. ona göre tercih yaptık. Birinci bölgede olduğunu duyduğum için özellikle tercih ettim (HGÖ, 7, K).

Sendikadan bilgi aldım okulla ilgili. Öğrencilerin iyi olduğunu, yani sorunsuz ve problemsiz olduğunu, orta düzeyde bir okul olduğunu söyledi. Çok başarılı ya da şöyle sorunlu bir okul olmaması benim tercih konum oldu. Olumlu şeyler duydum (HGÖ, 10, K).

Öğretmenlerden dokuzu bu okula geliş nedenleriyle ilgili olarak okulun evlerine yakın olduğunu mesafeyle ilgili olarak tercih yaptıklarını ifade etmiştir.

Evime yakındı.(HGÖ, 1, K).

Hem evime yakındı (HGÖ, 2, K).

Evime yakındı (HGÖ, 3, K).

Puanımın bu okula tutması. Evime yakın olmasından dolayı okula tayin istedim (HGÖ, 4, E).

Açık vardı.Yakın yerlendendi (HGÖ, 5, K).

Evime yakın olduğu için seçtim. Kızımın okul durumu (HGÖ, 6, K).

Merkez okul olması. Evimize yakın olması. Mesafeyle ilgili (HGÖ, 7, K).

Evime en yakın olduğu için tayin istedim (HGÖ, 9, E).

Evimizin olması, mesafe (HGÖ, 10, K).

Öğretmenlerden altısı okula gelişlerinde eş durumunun etkili olduğunu söylemiştir. Bu öğretmenlerin hepsi kadındır.

Atama yoluyla geldim ben buraya eş durumuyla (HGÖ, 1, K).

Eş durumundan tayin istedim (HGÖ, 2, K).

Eşimin iş değişikliği vardı (HGÖ, 6, K).

Eşimin ailesinden dolayı (HGÖ, 7, K).

Sabah erken saatte gidip gelmemden dolayı eşim rahatsız olmuş sebebi o oldu yani buraya gelmemin (HGÖ, 8, K).

Eşimin emekli olması (HGÖ, 10, K).

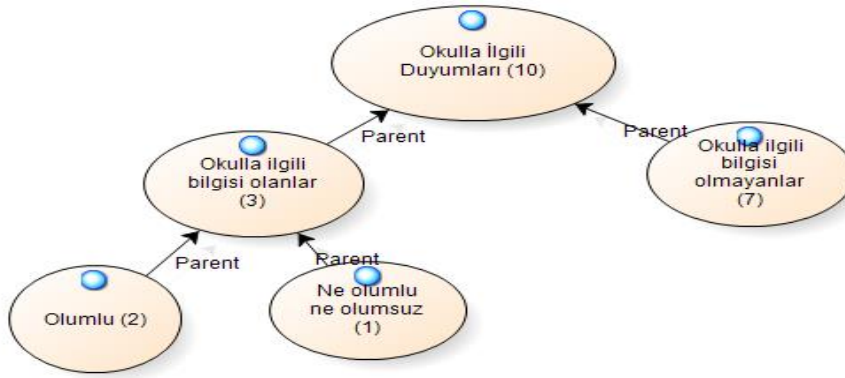
Öğretmenlerden birisi okula geliş nedeni olarak KPSS puanının etkili olduğunu belirtmiştir.

KPSS puanı etkili oldu (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerden birisi sadece sıkıldığı için değişiklik olsun diye tayin istediğini belirtmiştir.

Sıkıldığım için tayin istedim (GSÖ, 2, E).

Şekil 5.1'de öğretmenlerin görüşlerine göre okulla ilgili duyuları, alt konularla ve alt konuların birbiriyle ilişkisi olan ilişkileri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.1 Öğretmenlerin Okulla İlgili Duyumları

5.1.2 Öğretmenlerin Okuldaki Görevlerine Başladıklarında Okulda Hissettikleri Havayla İlgili Algıları.

Öğretmenler okuldaki görevlerine başladıklarında okuldaki genel havayla ilgili olarak dokuz öğretmen olumlu bir havanın olduğunu belirtmişlerdir. Daha sonraki süreçte de olumlu havanın devam ettiğini ifade etmişlerdir.

Öğretmenler samimiydi. Olumlu diyebiliriz. Olumlu başlamamıştım ama sonradan çok iyi oldu şimdi çok samimiyiz, akraba gibiyiz (HGÖ, 1, K).

Olumlu hava vardı. Başta olumluydu öyle devam etti. Değişiklik yok (HGÖ, 3, K).

Olumlu hava vardı. Kimse kimsenin kuyusunu kazmıyordu, olumluluk arttı. Huzur bulduğum için puanım olmasına rağmen gitmiyorum (HGÖ, 4, E).

Tabi ki çok olumlu bir hava vardı olumsuz bir havadan söz etmek mümkün değil olumluydu sıcak arkadaşlarım bana çok sevecen davrandılar. Kesinlikle olumluluk arttı. Daha mutluyum diyebilirim (HGÖ, 5, K).

Oldukça sıcak bir hava vardı çok da rahat hissettim kendimi hiç yabancı gibi hissetmedim. Olumluluk devam etti (HGÖ, 6, K).

Neşeli bir hava vardı. Güzel, pozitif bir hava vardı karşılama olarak çok sıcak misafirperver bir şekilde karşıladılar. Olumlu hava vardı. Tanıdıkça onları daha da güvendim. Olumluluk arttı (HGÖ, 7, K).

Olumlu bir hava vardı. Çatışma gözlemlemedim (HGÖ, 9, E).

Sıcak karşılandım. Pek bir değişiklik yok gayet orta yolda devam ediyorum.(HGÖ, 10, K).

Çok güzel bir hava vardı. Güzel karşılandık, iyi karşılandık ve çok güzel bir şekilde de çalışma sürecimizi tamamladık (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerden üçü okula başladıklarında idare nedeniyle olumlu bir havanın olmadığını belirtmişlerdir.

İdare soğuktu.(HGÖ, 1, K).

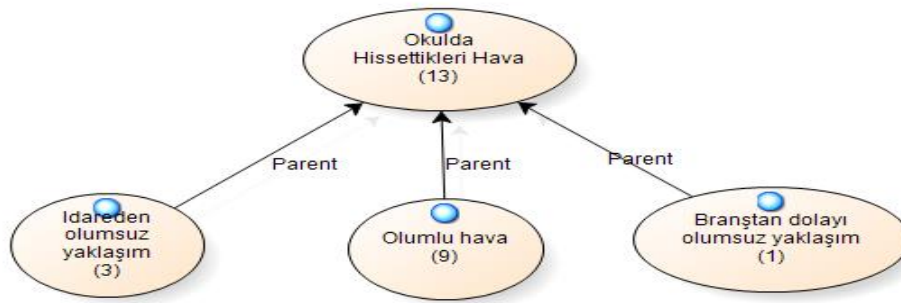
Sıkıntılı bir durum vardı zaten kimse yoktu. Eski dostluklar bambaşkaydı. Öğretmenler arasında tamamen böyle samimi, hiç art niyet olmadan böyle bir hava vardı. Şimdi izliyorum değerler eğitim değerler eğitimi deniyor ama bazı değerlerimizi kaybediyoruz (HGÖ, 2, K).

Müdür yardımcısı neden geldin dedi. Hoş karşılamadı. Öğretmenler de hoş geldin den başka bir şey demedi. İyi karşılama olmadı. Olumlu oldu ama benim branşımdan dolayı iletişim kopukluğu var (HGÖ, 8, K).

Öğretmenler birisi kendi branşına özel olarak olumlu şeylerin olmadığını ifade etmiştir. Sınıf öğretmeniyle branş öğretmeni ayrımı olduğunu belirtmiştir.

Branşıma özgü olumlu şeyler yoktu. Sınıf öğretmenleriyle branş öğretmenleri ayrımı var. Hiçbir şey hissetmedim (GSÖ, 2, E).

Şekil 5.2'de öğretmenlerin okula başladıkları zamanda okulda hissettikleri genel hava ve alt konular ve alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.2 Öğretmenlerin Okula Başladıklarında Hissettikleri Genel Hava

5.1.3 Öğretmenlerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlere İlişkin Görüşleri

Öğretmenler okuldaki törenlerin kutlanmasıyla ilgili olarak on bir öğretmen olumlu görüş belirtmişlerdir kadronun iyi olduğunu ve törenlerin layığıyla kutlandığını ve velilerin de törenlere katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Coşkuyla kutlanıyor veliler katılıyor. Öğretmenler sorumluluklarını biliyorlar (HGÖ, 1, K).

Kadromuz iyi olduğu için coşkulu bir şekilde herkes sorumluluğunu bilerek katılım oluyor (HGÖ, 2, E).

Düzenli kutlanıyor. Çok güzel ürünler çıkıyor (HGÖ, 3, K).

Törenlerin güzel geçtiğini düşünüyorum. Veliler katılıyor (HGÖ, 4, E).

Güzel oluyor amacına ulaşıyor uzun olunca çocuklar dinlemiyor (HGÖ, 5, K).

İyi şekilde yapılıyor. Veliler de katılıyor (HGÖ, 6, K).

Hakikaten profesyonelce hazırlanılıyor. Dört dörtlük oluyor (HGÖ, 7, K).

Milli bayramlar güzel, tam amacına ulaşıyor veliler de katılıyor (HGÖ, 8, K).

Olumlu, dolu dolu geçiyor törenlerimiz, törenler konusunda okulumla ilgili bir sıkıntı yok (HGÖ, 9, E).

Törenler iyi bir şekilde yapılıyor. Veli katılımı yeterli düzeyde (HGÖ, 10, K).

Hiçbir tören atlanmıyordu özellikle milli bayramlarımız kaliteli, yeterli sürede ve yeteri kadar yapılıyordu. Orada bir sıkıntı yaşanmıyordu (GSÖ, 1, K).

23 Nisan 2012 tarihinde, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramında, okul bahçesinde düzenlenen törende öğrencilerin ve velilerin katılımıyla coşkulu bir program yapılmıştır. O güne ait bir fotoğraf.



Fotoğraf 5.1 23 Nisan 2012 Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Kutlama Töreni

29 Ekim 2013 tarihinde 29 Ekim Cumhuriyet Bayramında okul bahçesinde düzenlenen törende öğrencilerin ve velilerin katılımıyla coşkulu bir program yapılmıştır. Öğrenciler, halk oyunu oynayarak törene renk katmaktadır. O güne ait bir fotoğraf.



Fotoğraf 5.2 29 Ekim 2012 Cumhuriyet Bayramı Kutlama Töreni

Okuldaki tören ve merasimlerin yapılmasında bir öğretmen olumsuz görüş belirtmiştir. Törenler bıktırıcı olduğunu ve öğrencilerin dinlemediğini ifade etmiştir. Velilerin katılmadığını fakat kendi çocukları varsa törene iştirak ettiklerini belirtmiştir.

Okuldaki bütün törenler iş olsun diye yapılıyor. Bıktırıcı, dinlemiyor öğrenciler.

Veliler çok azına katılıyor. Çocukları görev almışsa geliyorlar.(GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden dördü ses tesisatıyla sıkıntılardan dolayı sıkıntı yaşandığını ve bu nedenle öğrencilerin dinlemediğini ifade etmişlerdir.

Ses düzeninden dolayı öğrenciler bazen dinlemiyor (HGÖ, 2, K).

Ses düzeninden dolayı öğrenciler dinlemiyor (HGÖ, 3, K).

Tesisatla alakalı bazen sorunlar olabiliyor (HGÖ, 7, K).

Ses sisteminden dolayı bazı sorunlar oluyor (HGÖ, 8, K).

Öğretmenlerden birisi tören ve merasimlerin bazen öğrenciler tarafından dinlenilmediğini bu nedenle tören ve merasimlerin salonda yapılması gerektiği konusunda görüş belirtmiştir.

Öğrenciler bazen dinlemiyorlar salonda olsa dinlerler (HGÖ, 3, K).

Öğretmenlerden birisi tören merasimlerin zamanın iyi seçilmesi gerektiğini ve veliler için oturma yerlerinin ayrılması konusunda görüş belirtmiştir.

Tören zamanı iyi seçilmeli. Veliler için oturma yerleri ayarlanmalı (HGÖ, 10, K).

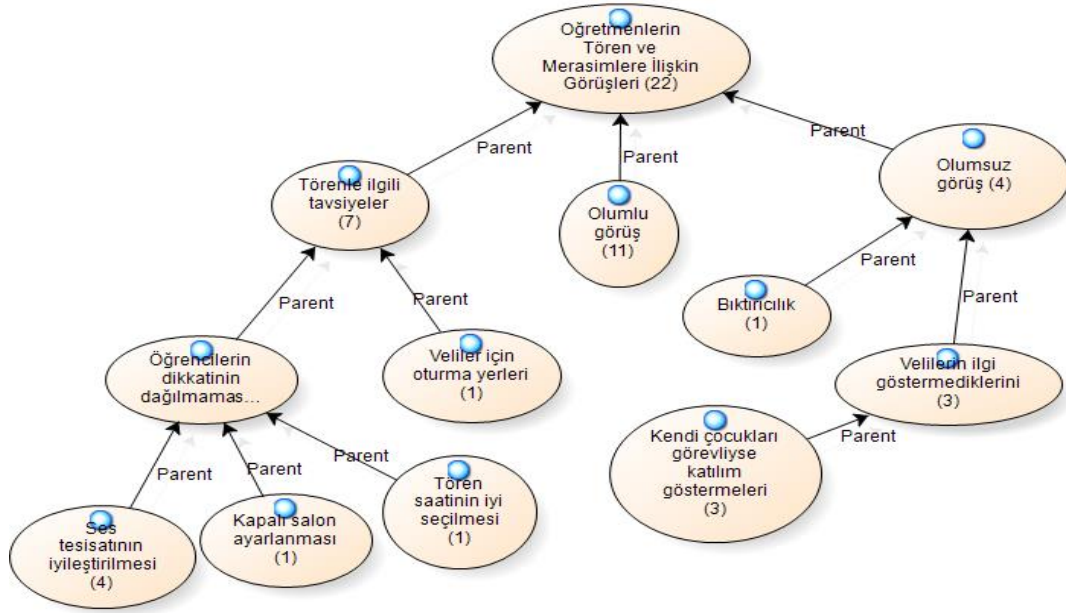
Öğretmenlerden üçü tören ve merasimlerde velilerin ilgi göstermediklerini ama kendi çocukları görevliyse katıldıklarını ifade etmiştir.

Eğer kendi çocukları gösteriye çıkacaksa onu hiç aksatmıyorlar, ama onların çıkmıyorsa katılmıyorlar (HGÖ, 2, E)

Veliler eğer çocukları görevliyse geliyorlar (HGÖ, 5, K).

Veli yoğun katılmıyor, Sadece kendi çocuğu varsa (HGÖ, 7, K).

Şekil 5.3'te öğretmenlerin okulda düzenlenen tören ve merasimlerle ilgili görüşleri ve bu görüşlerin alt konuları ve alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.3 Öğretmenlerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlerle İlgili Görüşleri

5.1.4 Öğretmenlerin Göreve Başladıklarında Kendilerine Düzenlenen Tören ya da Merasimlerle İlgili Görüşleri

Göreve başlayacakları zaman kendileri için özel bir tören veya merasim düzenlenip düzenlenmediğiyle ilgili olarak öğretmenlerden on biri düzenlenmediğini ifade etmişlerdir.

Yok hiç kimse için öyle tören ve merasim düzenlenmedi (HGÖ, 1, K).

Düzenlenmedi ben zaten okula gelen ilk öğretmendim (HGÖ, 2, K).

Düzenlenmedi (HGÖ, 3, K).

Düzenlenmedi (HGÖ, 4, E).

Bir tören düzenlenmedi; ama okul kültürü açısından farklı olabilir (HGÖ, 5, K).

Hayır öyle bir düzenlenme yapılmadı (HGÖ, 6, K).

Herhangi özel bir merasim düzenlenmedi.(HGÖ, 7, K).

Varmışım yokmuşum ilgilenen olmadı (HGÖ, 8, K).

Hayır düzenlenmedi, (HGÖ, 9, E).

Düzenlenmedi (HGÖ, 10, K).

Düzenlenmedi (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden birisi kendisi için tören düzenlendiğini ifade etmiştir.

Öğretmenler gününde yeni göreve başlayan bir öğretmen olarak konuşma yapıldı, duygular anlatıldı o yani. Müdür bey hem okul aile birliğindeki tüm okulun velilerine hem diğer öğretmenlerine aramıza yeni katılan öğretmenlerimiz var bu yıl deyip sene başında (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerden yedisi kendileri için özel bir tören veya merasim düzenlense mutlu olacaklarını belirtmişlerdir.

Düzenleseydi mutlu olurdu (HGÖ, 1, K).

Düzenlense mutlu olurdu (HGÖ, 2, K)

Düzenlense daha farklı olurdu iyi olurdu (HGÖ, 4, E).

Duygusal olurdu, kendimi daha değerli hissedirdim (HGÖ, 6, K).

Olsaydı ben kendimi çok daha rahat hissedirdim. Daha değerli hissedirdim.

Kendi açımdan rahat olurdu (HGÖ, 7, K).

Düzenlenseydi kuruma daha içten bağlı olurdu daha fazla içten güdülenirdim (HGÖ, 9, E).

Düzenlense daha mutlu olurdu kendimi özel hissedirdim (HGÖ, 10, K).

Öğretmenlerden üçü kendisi için tören ve merasim düzenlenmesini istemediklerini ifade etmeyeceğini belirtmiştir.

Düzenlenmesini istemezdim. Mesleğimin içinde öğretmenleri tanımak daha güzel (HGÖ, 3, K).

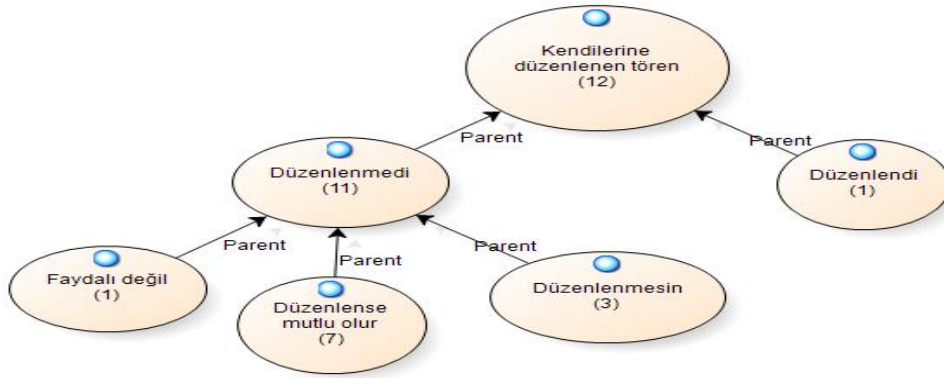
Ben bireysel olarak düzenlenmesini istemezdim (HGÖ, 5, K).

Tören olmasını istemezdim ama birileri beni tanıtırsa sevinirdim (HGÖ, 8, K).

Öğretmenlerden birisi kendisi için tören ya da merasim düzenlenmesinin bir anlamı olmadığını ifade etmiştir.

Benim için fark etmezdi bireysel yapılan törenlerin faydasına inanmıyorum (GSÖ, 2, E).

Şekil 5.4'te öğretmenlerin okuldaki görevlerine başladıklarında kendilerine düzenlenen tören ve merasimlere karşı görüşleri ve bu görüşlerin alt konuları ve alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.4 Öğretmenlerin Okuldaki Görevlerine Başladıklarında Kendilerine Düzenlenen Tören ve Merasimlere Karşı Görüşleri

5.1.5 Öğretmenlerin Öğretmenler Odasına Gelen Öğretmen, Öğrenci ve Velilerle ve Orada Yapılanlarla İlgili Görüşleri

Öğretmenler, öğretmenler odasında buldukları zamanda neler yapar ve konuşurlar sorusuna yanıt olarak on bir öğretmen sohbet ettiklerini, bilgi alışverişinde bulduklarını, internete girdiklerini, dinlendiklerini ifade etmişlerdir.

Kendi sorunlarımızı da öğrencilerle ilgili sorunları da konuşabiliyoruz. Bilgi alışverişi yapıyoruz. Güncel konular o günkü haberlerde geçenler olsun ama öğrenci ağırlıklı çok konuşuluyor bizim okulumuzda (HGÖ, 1, K).

Uzun bir masa bir grubumuz gayet samimi, sohbetlerimiz güzel, güncel olaylar olsun, öğrenci davranışları olsun, sınıfta yaptığı etkinlikler olsun (HGÖ, 2, K).

Bazen güzel sohbetler oluyor bırakmak istemiyoruz Öğrencilerin çok sık gelip gitmesi koridorun gürültüsünü de içeriye taşıyor. O nedenle de çok dinlendirici olmuyor. onun dışında öğretmenler odasına gittiğiniz zaman herkes sınıfında olan bir olayı işte çok sıra dışı kişinin kendisine göre gelen tabi ki ya öğrencinin bir olmayacak bir davranışı ya da çok komik bir davranışı ya da çok sevimli bir davranışı onlar anlatılıyor. On dakika çabuk bitiyor bazen yetmiyor sınıfa tekrar geri gitmek istemiyoruz. Bazen güzel sohbetler oluyor bırakmak istemiyoruz. O şekilde devam ediyor (HGÖ, 3, K).

Çok sıkılmış havasıyla değil de yani güzel yani bence olumlu. Yüz ifadelerinden anlayabilirsiniz zaten güler yüzlü ve mutlu olduklarını. Yani bazen insanların canını sıkan şeyler olabilir özel şeyler oluyor. Bunları da tabi ki hoş karşılamak gerekiyor. Öbür arkadaşlar işte sorup çözüm üretmeye çalıştıkları da oluyor hani. Anlaşılabilir çünkü insanların yüz ifadesinden çözüm üretmeye falan çalışıyor arkadaşlar ilgililer yani gerçekten ilgililer. Gün içinde de işte günlük siyasi olaylar işte ne biliyim öğrenciler hakkında konuşmalar bunların konuşması yapılır ben

nasıl yaparım ben, kendim bazen bu konuşmalara katılırım bazen bilgisayarın karşısına geçerek internetten günlük gazeteler falan varsa haberleri falan olurum bu şekilde geçiyor yani başka bir şey yok (HGÖ, 4, E).

Faaliyet olarak daha çok oturuyoruz, internete giriyoruz, notlarımızı giriyoruz, boş vakitlerimizde çay içiyoruz ve dinleniyoruz. Boş vakitlerimizde öğrencilerden konuşuyoruz, ailemizden konuşuyoruz, kendi sıkıntılarımızdan konuşuyoruz problemlerimizden konuşuyoruz ekonomiden konuşuyoruz siyasetten konuşuyoruz yani seviyeli gayet güzel (HGÖ, 5, K).

Öğretmenlerin dersten sonra dinlendikleri ortam, öğrencileri sürekli yorumladığımız genelde öğrenci sorunlarının veya öğrencinin olumlu olumsuz yönlerini konuştuğumuz bir ortam. Milli eğitimdeki gelişmeler konuşuluyor müfredatlarla ilgili konular. Özel sıkıntılarımızı tabi her arkadaşımızla paylaşmasak bile zaman zaman birçok arkadaşımızla bireysel olarak ikili guruplar halinde mutlaka paylaşıyoruz (HGÖ, 6, K).

O hafta olan olaylar, güncel olaylar, öğrencilerle ilgili okulla ilgili sıkıntılar öğretmenler odasının havası hep tazedir. Okul dışında da sohbetler yapılıyor. İnternetimiz var. Farklı sohbetler olabiliyor. Örneğin; herkes kendi yaşantısından örnekler verebiliyor (HGÖ, 7, K).

Arkadaşlarım kendi yaptıkları çalışmalarını yaşadıkları olumlu ya da olumsuzluklarını anlatıyor, yaptığım başka bir şey yok (HGÖ, 8, K).

Derse girmeden bir çay içmek için iki dakika sohbet etmek için rahatlamak için deşarj olmak için geliyorlar ama çok da yüz hatlarından göz hareketlerinden mutlu oldukları, iş doyumunu gözükmüyor yani. Oturuyoruz orda sohbet ediyoruz. Ülke meselelerini konuşuyoruz. Siyaset yapma anlamında değil ama zam olaylarını konuşuyoruz. Sistemdeki eğitimdeki değişiklikleri tartışıyoruz (HGÖ, 9, E).

İki gruba ayırabiliriz. Birinci grup güncel günlük çocuklarıyla aileleriyle ilgili durumları birbiriyle paylaşıyorlar. İkinci grup ise bu arkadaşlarımız oldukça duyarlı Türkiye'de dünyada meydana gelen olayları siyasi, ekonomik vb. Olaylara oldukça duyarlı farklı görüşler bir arada barış içerisinde konuşabiliyor kendi mesleki yada işte zümre öğretmenlerinin paylaşımını olumlu buluyorum. Esprili arkadaşlarımız var (HGÖ, 10, K).

Uyumsuz ya da sorunlu çocuklarla ne yapılabilir? Aile desteği olmayan ailelere neler yapılabilir ve ya sıkıntısı olan bir insana neler yapılabilir?Özel günü olan insana neler yapılacak? Bu tarz konuşmalar geçiyordu (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerin beşi öğretmenler odasına girişlerindeki tavırlarının o günkü psikolojik duruma bağlı olduğunu ve güler yüzle geldiklerini ifade etmişlerdir.

Odaya gelişlerde insanın psikolojisine bağlı olarak değişiklikler olabiliyor (HGÖ, 2, K).

Sabahtan başlayayım isterseniz sabahlar herkes önce günaydınla girer. İşte birbirinin hatırını sorar dünün nasıl geçtiğini onun muhasebesi yapılır (HGÖ, 4, E).

Genelde çok sevecen mutlu bir merhaba günaydın sözüyle giriyoruz gayet iyi karşılanıyoruz. Hatta moralimiz bozuksa bile arkadaşlarımız bizi teselli ediyor (HGÖ, 5, K).

Sabahları bu okuldaki öğretmenler genelde güler yüzlü selam veriyorlar (HGÖ, 6, K).

Odaya girerken çok güzel giren arkadaşlarımız var yüzleri gülüyor şakalaşiyor çok morali bozuk olan arkadaşlarımız da oluyor (HGÖ, 8, K).

Gülen bir yüzle giriyorlar, herkes günaydın, iyi günler diyebiliyor (HGÖ, 10, K).

Öğretmenlerden birisi odadan çıkarken öğretmenlerin ideallerinin sönmüş olmasından dolayı olumsuz tavırla çıktıklarını ifade etmiştir.

Yirmi otuz yıllık arkadaşlar var ideallerini yitirmişler. İkimizden gelmeyerek kalkıyoruz yani bir ayak gidiyor öbür ayak gitmiyor gibi oluyor genelde (HGÖ, 9, E).

Öğretmenlerden birisi öğretmenlerin yaşadıklarıyla ilgili bir şeyler konuşmadıklarını belirtmiştir.

Çocuklarının sorunları, yani çocuklarının hangi okulları nasıl kazandığı, biz ülkenin kendi sorunlarıyla eğitim sorunlarıyla yaşadıklarımızla ilgili bir şeyler konuşmuyoruz (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden dördü odada yemek tarifi konuşulduğunu belirtmiştir.

...yemek tarifi olsun biz bunu yapıyorduk diye (HGÖ, 1, K).

Tabi sadece yemektir hanımların sohbeti olan bölümlerde oluyor (HGÖ, 2, K).

Yemek tarifleri bile anlatılıyor (HGÖ, 7, K).

En çok konuşulan şey yemek tarifleri (GSÖ, 2, E).

Öğrencilerin öğretmenler odasına gelme sebepleri ve davranışlarıyla öğretmenlerin onlara yaklaşımıyla ilgili olarak öğretmenlerden on tanesi, öğrencilerin öğretmenler tarafından dinlenildiğini, öğrencilerin odaya rahat girip çıktıklarını öğrencilerin bir şeyler sormak için geldiklerini ve saygılı bir şekilde davrandıklarını ifade etmiştir.

Öğrenciler çok rahat geliyorlar, kendi sorunlarını dile getirmek için, Yani ilk başlangıçlarda olumsuz girişler olsa da daha sonra da düzelmiş bir halde odamıza girebiliyor. Öğretmen de öğrenciyi dinliyor.(HGÖ, 1, K).

Öğrenciler daha çok bir şey sormak için arkadaşlarına mesela bahçede düştü diyelim bir şey oldu onun için geliyor, herhangi bir şey sormak için öğretmenine geliyor. Öğretmen de öğrenci de saygılı davranıyor (HGÖ, 2, K).

Kişinin bir sorunu varsa arkadaşlar ilgililer yani gerçekten ilgililer gelmelerinin sebebi genelde derslerle ilgili ya da yazılı sonuçlarıyla falan ilgili oluyor Özellikle sessiz konuşmaya falan çalışıyorlar rahatsız etmemek için diğer öğretmenleri ya da kapıyı çalıyorlar sadece öğretmenim bir dakika deyip dışarı gelebilir misiniz gibilerinde şey yapıyorlar. Ben iyi karşılıyorum (HGÖ, 4, E).

Öğrenciler öğretmenler odasına çok rahat çok kolay girebiliyorlar. Soruları varsa sorularını soruyorlar istekleri varsa isteklerini rahatça dile getiriyorlar. Öğretmenler de onları gayet hoş karşılıyor (HGÖ, 5, K).

Öğrencilerimiz öğretmenler odasına rahat giriyorlar soru sormak ya da sorunlarını söylemek için geliyorlar. Öğretmenlerin tavrı genel anlamda ilgileniliyor yani sınıfına git ben biraz sonra geliyorum veya dışarı çık ben biraz sonra geliyorum şeklinde oluyor (HGÖ, 6, K).

Birinci kademe yaramazlıklardan dolayı; büyükler de soru soracağım bahanesiyle daha çok odayı görme, öğretmenlerin oradaki tavırlarını izleme odayı gözlemeye geliyor (HGÖ, 7, K).

İlk etapta öğretmeninden izin isteyip bir görüşebilir miyiz diyip ya da bir şey konuşacaktık diyen olursa bazen normal karşılanıyor bazen de bekle geleceğim gibilerinden de geri çevrilebiliyor (HGÖ, 8, K).

Öğrenciler fazlasıyla geliyor. Öğretmene hürmeti en yaramazdan tutunda en çalışkana kadar öğrencilerin öğretmenlere son derece saygılı olduğunu gördüm. Ödev konusunda, performans konusunda ya da yazılıyı okuyup okumadığımızı sormak için olabilir. Öğrenci elinde test kitabı ile anlamadığı bir sorusu varsa öğretmenlerine rahatlıkla sorabiliyor ve yanıtını da rahatlıkla alabiliyor (HGÖ, 10, K).

Zaman zaman bir şey sormak için. Bir problemi olan öğrencileri çözmeye çalışılıyor. Destek olmak adına her türlü şey yapılmaya çalışılıyor. Diğer çocuk sırf teneffüste öpmek için bile öğretmenini çağırıyordu (GSÖ, 1, K).

Öğretmenler öğrenciler arası çok bir mesafe yok belki sınıf öğretmenlerinin kendi öğrencileriyle çok yakın olmaları branş öğretmenlerinin çok hoşgörülü

yaklaşmaları öğrencilerle öğretmenler arasında rahat bir ilişki var. Saygılılar, onlar da mümkün olduğunca öğrenciyi dinliyor yardımcı olabileceği konuda yardımcı olmaya çalışıyor olamıyorsa olabilecek öğretmen arkadaşına ilişkiyi iletiyor. Çoğunlukla ders sormak için geliyorlar (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden üç tanesi öğrencilerin şikayet için geldiklerini ifade etmiştir.

Şikayetlerini dile getiriyorlar (HGÖ, 5, K).

Genel de şikayet için geliyor öğrenciler (HGÖ, 8, K).

İlköğretimin birinci kademesindeki öğrenciler şikayet için gelirler (HGÖ, 9, E).

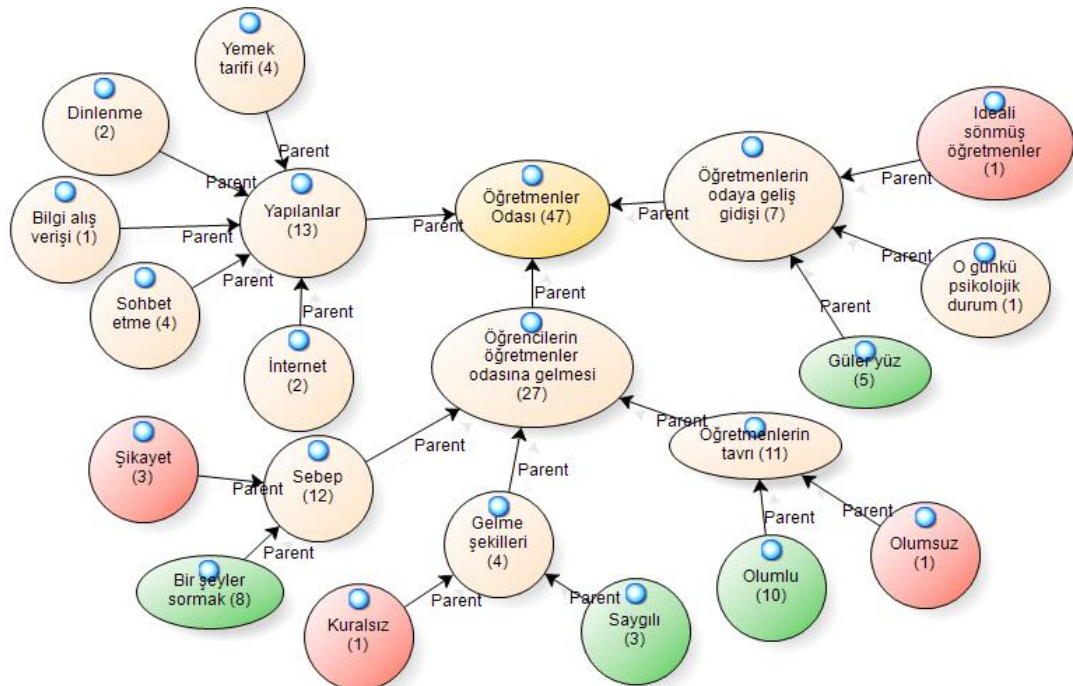
Öğretmenlerden birisi öğrencilerin öğretmenler odasına girip çıkmalarıyla bir kuralsızlığın kargaşanın olduğundan söz etmiştir.

Giriş çıkışlarda da pek nezaket yok. Kapı açıksa uzatıp kafasını bakmak ya da öyle girip çıkmak istediği öğretmenin yanına ilgisi kimse işte onun yanına girip çıkmak böyle bir kuralsızlık bir kargaşa var. Öğretmenler gayet iyi, sevecen hiçbir öğretmen hiçbir öğrenciyi reddetmez (HGÖ, 3, K).

Öğretmenlerden birisi diğer öğretmenlerin öğrencileri iyi karşılamadıklarını belirtmiştir.

Bazı öğretmenlerimiz gerçekten çok kızıyorlar buna tepki gösteriyorlar (HGÖ, 4, E).

Şekil 5.5'te öğretmenlerin öğretmenler odasına gelen öğretmen, öğrenci ve velilerle ve orada yapılanlarla ilgili görüşleri ve bu görüşlerin alt konuları ve alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.5 Öğretmenlerin Öğretmenler Odasına Gelen Öğretmen, Öğrenci ve Velilerle ve Orada Yapılanlarla İlgili Görüşleri

5.1.6 Öğretmenlerin okulda yapılan resmi ve gayriresmî toplantılarla ilgili görüşleri

Okulda yapılan resmi, gayriresmî toplantılar konusunda öğretmenlerden on birisi sene başında sene sonunda sene ortasında resmi toplantıların, seminerlerin, veli toplantılarının yapıldığını bazen teneffüs aralarında da bu toplantıların olduğunu belirtmişlerdir.

Sene başında, yıl ortasında, sene sonunda ve ayrıyeten duyurulacak özel konular varsa yani gene resmi özel olarak ayrıyeten gelen onlarda teneffüs aralarında , yirmi dakikalık teneffüslerde öğle aralarında imza sürgüsü olmadan da resmi yazı sadece duyurulabilir. Resmi toplantılar belirlenen saat genellikle okul saatleri dışında oluyor bu saat üçten sonra oluyor öğlen arası oluyor (HGÖ, 1, K).

Seminerler, rehber öğretmenimizin velilere yaptığı sunumlar, ben sınıf öğretmeniyim, her ay düzenli olarak veli toplantısı yapıyorum (HGÖ, 2, K).

Bayram törenleri, kutlamalar, normal bu tarz kurul toplantıları (HGÖ, 3, K).

Senenin başlarında ya da dönemin başlarında oluyor. Bu toplantılara genelde bütün öğretmen arkadaşlarımız katılıyor mazeretleri yoksa (HGÖ, 4, E).

Resmi toplantılarımız okulumuzdaki sene başı öğretmenler toplantısı oluyor işte aradaki zümre toplantısı oluyor sene sonundaki kurulumuz oluyor ŞÖK toplantımız oluyor (HGÖ, 5, K).

Sene başında toplantılarımız var yıl sonunda toplantılarımız var ikinci dönem birinci dönem başlarında toplantılarımız var öğretmenler kurulu tarafından toplantılarımız var (HGÖ, 6, K).

Dönem başında ve dönem sonlarında yapacağımız etkinlikler planlamalar organizasyonlarla ilgili mutlaka toplantılarımız oluyor. Bu toplantılarla ilgili resmi yazı çıkıyor. Bir gün iki gün öncesinden bize bildiriliyor. Saati belirleniyor. Herkes o saatte o günde toplantıyı gerçekleştiriyor (HGÖ, 7, K).

Genelde sene başında sene sonunda yapılan öğrencilerle ilgili öğretmenlerin yapması gereken şeylerle ilgili resmi toplantılar (HGÖ, 8, K).

Valla resmi toplantılar işte öğretmenler kurulu toplantısı oluyor sene başında ikinci dönem başında rehberlik yönetim kurulu toplantısı oluyor işte şökler, şube öğretmenler kurulları toplanıyor yasal olan toplantılar söz konusu yasal olmayan spontane gelişen ya da eğitim öğretimin niteliğini artırma yönünde toplantıların olduğu pek görülmemiştir. Resmi törenler vardır milli olan şey bayramlarımız dini bayramlarımız törenlerle ilgili de toplantılar yapılıyor yani (HGÖ, 9, E).

Resmi toplantılar malum öğretmenler kurulu toplantısı, yönetmelikte meydana gelen değişikliklerle ilgili, yada işte milli eğitimin bir yazısı duyurulması gerekiyor ise okul idaresi veya müdür bey bunu küçük toplantılar yaparak duyuruyor (HGÖ, 10, K).

Klasik yılsonu değerlendirmeleri ondan sonra sene başında yapılacak çalışmalar ayrıntılarıyla konuşulup yapılıyordu (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerden birisi resmi toplantıların iş olsun diye yapıldığını belirli kurallar çerçevesinde oluşturulduğunu belirtmiştir.

Bana göre resmi toplantılarda iş olsun diye formalite gereği yapılıyor. Kurallar var kurallara göre yapılıyor. Sıra alma konuşulanı dinleme öğrenci konumunda düşünürsek hepimiz bazen öğrenci olabiliyoruz (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden üçü resmi toplantılarda kavga olmadığını resmi bir saygı çerçevesinde geçtiğini ifade etmiştir.

Bizim toplantılarımızda hiç kavga çıkmıyor. Bazen sesimizi yükseltiyoruz ama kavga asla daha ben on beş yıldır bu okuldayım görmedim. Bizim sosyal amaçlı toplantılarımız oluyor okul dışında eğlenerek mesela deşarj olabiliyoruz şarkılar, türküler yemekler... Benim için uygun şuan yeter (HGÖ, 1, K).

Toplantılarda ben 15 senedir bu okuldayım ama böyle bir izlenimim olmadı, gayet saygı çerçevesinde, düzenli (HGÖ, 2, K).

Bunlar da gayet seviye uygun daha resmi hitaplarda bulunuyoruz gayet verimli geçiyor (HGÖ, 5, K).

Genelde yani güzel bir ortam oluyor. Herkes istediği fikri kolayca ifade edebiliyor. Tabi tabi hiç kimsenin böyle bir şey yaptığını görmedim. Herkes birbirlerine karşı saygısını koruyor (HGÖ, 8, K).

Öğretmenlerden dokuzu gayriresmî toplantılarla ilgili olarak kermesleri, yemekleri, para ya da altın günlerini örnek olarak vermiştir.

Var. Mesela en basit bu seminer döneminde bir defa bu Isparta yolu üzerinde bir yere gittik, bir defa uygulama otelinde gece toplantısına, eğlencesine gittik öğretmen etkinliklerimiz var, gayet samimi, neşeli çok da güzel oluyor, bu tür şeyler insanları birbirine yaklaştırıyor, kenetliyor (HGÖ, 2, K).

Onun dışında da özel işte giden arkadaşlara veda yemeği veya işte önemli bir gün olur birlikte yemek yemek gibi toplantılarımız oluyor. Anneler gününde olur. Öğretmenler gününde her sene yemek olur. o hani örtüşen çok yakın olan kişilerin dışarıda da birlikte ev gezmesi şeklinde ya da birlikte bir yere gitmek şeklinde oluyor. Paralı gün diyeyim her ayın on beşinden sonraki hafta sonu evde

değil de hani dışarıda bir yerde birlikte olup o şekilde bir örgütlenme diyeyim artık kutlama var. Kahvaltıya gitme değil de seminer dönemindeki kahvaltılarımız çok güzel oluyor. Çok fazla arttırılmamalı her şey tadında olmalı (HGÖ, 3, K).

Günlerimiz var gezmelerimiz var birbirimize gelip gidiyoruz. Oturuyoruz, sohbet ediyoruz ikramlarda bulunuyoruz pastalar yiyoruz keyifli zaman geçiriyoruz birlikte (HGÖ, 5, K).

Piknikten daha çok yemek olayı organize ediliyor biraz daha kolay oluyor. Genelde zevkli ve güzel geçer ben öyle düşünüyorum veya ben öyle hissediyorum ben zevk alıyorum katıldığım zaman diğer arkadaşlarımın da zevk aldığını gözlüyorum (HGÖ, 6, K).

Son dakika çıkan toplantılar olabiliyor, gayriresmî de diyebiliriz buna. Kendi kendimize kritik yaptığımız durumlarda oluyor. Buna toplantı da diyebiliriz tabii ki. Kendi aramızda bir öğrenci ile ilgili olabilir bir öğretmen arkadaşla yaşadıklarıyla ilgili olabilir. İdareyle ilgili olabilir. İşleyişle ilgili olabilir (HGÖ, 7, K).

Öyle çok büyük bir gün yokta birkaç arkadaş işte para olsun şey olsun yapılıyor (HGÖ, 8, K).

Şimdi tabi ki gün olayı özellikle bayan arkadaşlar arasında bir kez gerçekleşti. Onun dışında örneğin oğlu askerden gelmiş veyahut da bir başsağlığı söz konusu olduğunda bu konuda oldukça duyarlı toplu ziyaretleri. Maalesef baş sağlığı ise bayan erkek ayırmada yapılması gerekli ama sadece daha çok bayanlar gidiyor. Burada bir eksiklik olduğunu düşünüyorum ama yinede bu konuda hassa olduklarını düşünüyorum (HGÖ, 10, K).

Gayriresmî toplantılar çok fazlasıyla yani okuldan çıktığımız anda bile plansız programsız spontane bir şekilde hadi bana kahve içmeye gidelim deyip sekiz on kişinin o anda kim varsa kalkıp gittiği güzel ortamlardı. Birisinin özel bir günü mutlaka kutlanırdı. Ayrıca o zamandan kalan ve benim daha önce hiç görmediğim galiba aylık gruplar halinde yemek yapılıyordu ve öğlen arasında bütün öğretmenlerle yeniliyordu. O ay hangi gruptaysa maddi ve manevi olarak masrafını karşılıyordu. Diğer öğretmen arkadaşlarına sunuyorlardı (GSÖ, 1, K).

Bazen yemektir, bir takım eğlencelerdir, törenlerdir bu tür şeyler yapılıyor. Belirli bir zaman yok bir tören olabiliyor, bir arkadaşın doğumu olabiliyor işte ölümü olabiliyor başsağlığına gidiliyor benzeri bir bireysel kişisel problemler olduğunda ya benzeri bunlar yaşandığında arkadaşlar kararlaştırıyorlar toplanıp gidilebiliyor (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden dördü gayriresmî toplantılarda saygılı, sıcak, samimi, olumlu iletişimde bulduklarını ifade etmiştir.

Gayet samimi, neşeli çok da güzel oluyor, bu tür şeyler insanları birbirine yaklaştırıyor, kenetliyor. Olumlu düşünüyorum ve olması da gerekli bu tür toplantıların (HGÖ, 2, K).

Gayriresmî toplantılarda İletişim okula göre daha samimi okul daha resmi burası bizim işyerimiz olduğu için özel toplantılarımızda daha rahatız daha rahat giyiniyoruz daha sohbetler yapabiliyoruz. Daha özgürüz (HGÖ, 5, K).

Gayriresmî toplantılar Okuldaki resmi ortamdan farklı tamamen farklı. Tabi ki hitabet olarak birbirimize saygımız sınırimız ölçümüz devam ediyor ama herkes biraz daha rahat. herkes biraz daha kendisi gibi (HGÖ, 7, K).

İletişim çok saygılı çok ne diyeyim insanlara değer veren, kibar, hassas ve ince oluklarını düşünüyorum. Hiç kimse yapmacık göstermelik bir davranış içerisinde bulunmamakta buda ne kadar doğal, olgun olduklarının göstergesi ve tanıdıkça saygım ve sevgim artıyor. Olumlu düşünüyorum (HGÖ, 10, K).

Öğretmenler birisi bu toplantıların çok samimi geçmediğini belirtmiştir.

Bu sadece öğretmenlere ait değil biraz bizim geleneklerimiz hani herkesin kendi içine kapalı olması insanların birbirlerine kendi iç yüzünü sunmama ya da göstermeme anlayışı ya da kendini koruma anlayışı bu nedenle çok samimi geçtiğine inanmıyorum ama hani çok sorun da yaşanmıyor (GSÖ, 2, E).

Öğretmenler ikisi okul saatleri dışında görüşmelerin pek olmadığını belirtmiştir. Buna gerekçe olarak okulda çalışanların özel durumlarının olduğunu ifade etmiştir.

Herhangi bir yere gidilmiyor Yok. Yani genelde işte öğrencilerin dershaneye gitme şeyleri işte öğretmen arkadaşların hafta sonu tüm işlerinin birikmesi kendimize göre bir bahane uyduruyoruz. Aslında bunlar bahane olmaması gereken şeylerde gene işte bir çıkar yol buluyoruz kendimize (HGÖ, 8, E)

Bir iki tanesiyle telefonda görüşüyoruz öyle çok fazla bir paylaşımda bulunmuyoruz. Öyle bir kurumdaki insanların birbirleriyle öyle çok da fazla kurum dışında informal ilişkiye iletişime geçmiyorlar ama kurum içinde mecburiyetten dolayı insanlar birbirine merhaba falan konuşuyorlar ama kurum dışında çok fazla görüştüğüm arkadaş yok yani. Yine aynı olaya bağlayabilirim yani hepsinin ihtiyaçları var beklentileri var, sorunları var, problemleri var onlarla uğraşıyorlar yani ayrıca kendilerine ayıracak çok fazla özel vakitleri yok ondan dolayı bir çoğu da bayan arkadaş, bayan arkadaşlar genelde evlerine gidiyorlar çocuklarıyla uğraşıyorlar iki üç arkadaşın da kendine göre artı

işleri var dersten çıkınca okuldan çıkınca kendi işlerini takip ediyorlar bu konulardan dolayı pek görüşmek fırsatı olmuyor (HGÖ, 9, E).

Öğretmenlerden beşi bu toplantıları olumlu bulduklarını ifade etmiştir.

Evet evet olumlu düşünüyorum ve olması da gerekli bu tür toplantıların.(HGÖ, 2, K).

Keyifli zaman geçiriyoruz birlikte (HGÖ, 5, K).

Herkes çok keyif alıyor.(HGÖ, 7, K).

Tabi ki birbirimizle iletişimi sağlamak için ben bunların şart diyorum yani .En azından daha çok şeyi birlikte paylaşabiliriz yani güzel şeyler (HGÖ, 8, K).

Olumlu düşünüyorum (HGÖ, 10, K).

Öğretmenlerden ikisi bu toplantıların yeterli olduğunu ifade etmiştir.

Yani gerekli gördüğümüz de yapıyoruz benim için uygun şuan yeter çok da sık olduğu zaman amacın dışına kayabilir ben şu an memnunum (HGÖ, 1, K).

Çok fazla arttırılmamalı her şey tadında olmalı (HGÖ, 3, K).

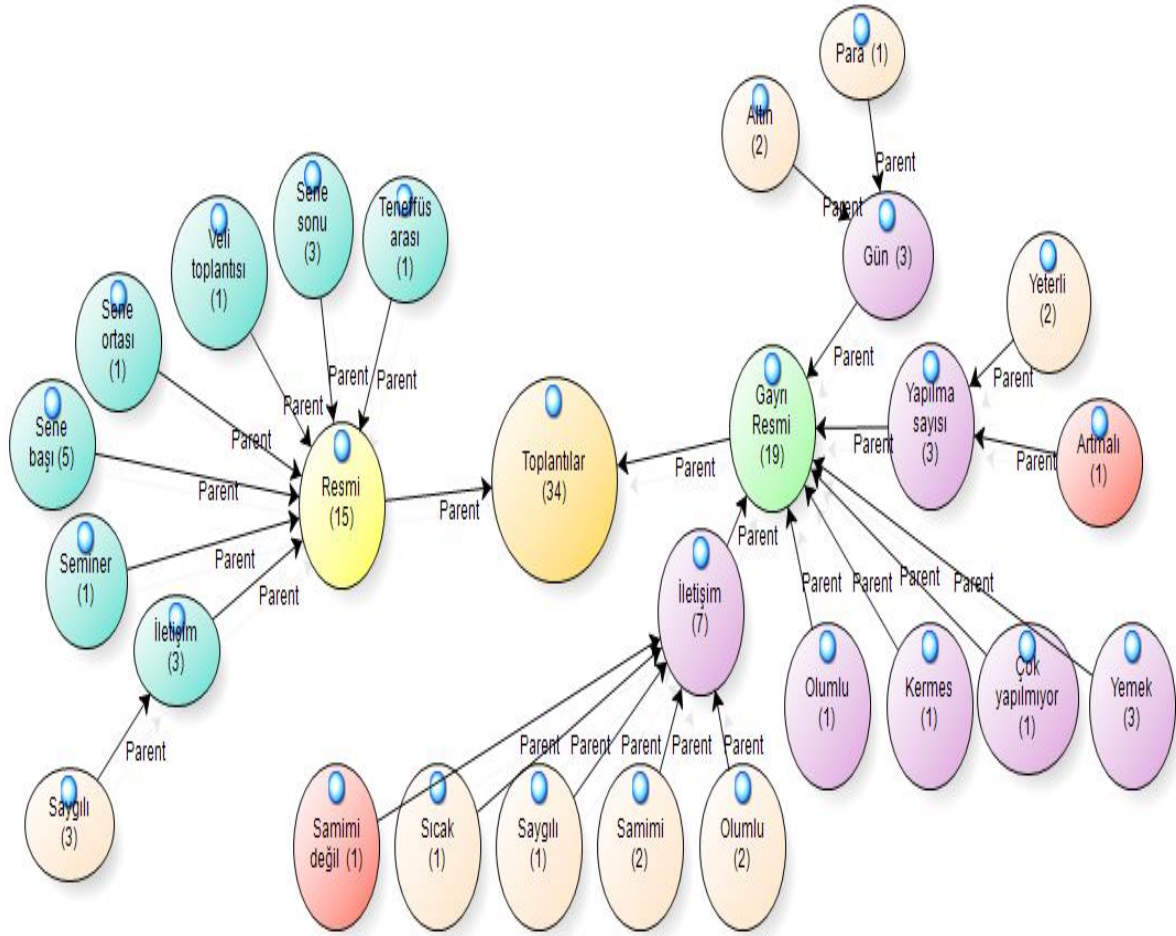
Öğretmenlerden üçü bu toplantıların artması gerektiğini ifade etmiştir.

Tabi arttırılabilir çünkü arkadaş çevremiz bizim öğretmenler o yüzden daha fazla geceler olabilir günler olabilir yani sosyal aktivitelerimizi arttırırsak daha mutlu daha başarılı olabilir daha çok kaynaşırız gibi birbirimizle buna inanıyorum (HGÖ, 5, K).

Arttırılsın (HGÖ, 8, K).

Burada bir eksiklik olduğunu düşünüyorum ama yinede bu konuda hassas olduklarını düşünüyorum (HGÖ, 10, K).

Şekil 5.6'da öğretmenlerin okulda düzenlenen resmi ve gayriresmî toplantılarla ilgili görüşleri ve bu görüşlerin alt konuları ve alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.6 Öğretmenlerin Okulda Düzenlenen Resmi ve Gayriresmî Toplantılarla İlgili Görüşleri

5.1.7 Öğretmenlerin Okuldaki Yardımlaşma ve Dayanışmayla İlgili Görüşleri

Okulda bir sorun ya da sıkıntı yaşadığımızda yöneticiler ve öğretmenlerin gösterdikleri tavırlar konusunda on öğretmen kendilerine yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca okuldaki yardımlaşma ve dayanışmanın üst düzeyde bulunduğunu belirtmiştir.

Arkadaşlarımız çok duyarlılar yani herhangi bir sorunu dile getirdiğimiz zaman bir kişi değil hepsi aynı anda yardımcı olmaya çalışıyor bu okulumuzun en güzel yanı sosyal yanı da budur çok memnunum bu açıdan da (HGÖ, 1, K).

Okulda arkadaşlar arasında bir yardımlaşma var, idarede sorunlarımızı söylediğimiz zaman gerçekten yardımcı oluyor hatta müdür yardımcımız kendisi eline alıyor tamirat işlerini bile yapabiliyor o açıdan bir sıkıntımız yok, öğretmen arkadaşlarımızla sorunlarımızı paylaşabiliyoruz, birbirimize destek olma konusunda yardımcı oluyoruz yani bu ortamdaki memnunum bu açıdan (HGÖ, 2, K).

Evet oluyorlar. Sıkıntısını söyleyen zaten her zaman o konuda bir bilgisi olan bir paylaşımı olan kişi zaten hemen katılıyor. O şekilde oluyor yani yardımlaşma çok güzel. Ben o yönden bu okulu çok seviyorum (HGÖ, 3, K).

Yardımlaşma ve dayanışma çok üst düzeyde gerçekten. Birbirlerine çok destek oluyor arkadaşlar sağ olsunlar. Hiçbir şekilde hiçbir art niyet gözetmeden samimi olduklarına inanıyorum gerçekten. Bir sorununuz olduğu zaman rahatlıkla paylaşabiliyorsunuz. Çözülebilecek olanları herkes elinden geldiğinden çözmeye gayret ediyor. (HGÖ, 4, E).

Yardımcı oluyorlar diyebiliriz en azından olumlu karşılıyorlar. İzin ya da bir sıkıntım olduğu zaman karşılanıyor Kesinlikle olumlu karşılanıyorum öğretmen arkadaşlarım arasında yardımlaşma mükemmel kimden ne yardım istemişsem elinden gelen yardımı yapıyor bu konuda ben de arkadaşlarıma gayet yardımcı olmaya çalışıyorum onlar da ellerinden gelen yardımı benden esirgemiyorlar bu konuda çok rahat ve mutluyum. (HGÖ, 5, K).

Müdür yardımcısı arkadaşlarımla daha rahat çözüyorum işin gerçeği. Okul ortamına geldiğimiz zaman tabi sorunlarımı paylaştığım arkadaşlarım var ama her sorunu her arkadaşım da paylaşmıyorum. Hani benim yanımda olduğunu veya bana beni pozitif yönde etkileyecek arkadaşlarımla paylaşmayı daha çok uygun buluyorum (HGÖ, 6, K).

Kesinlikle yardımcı oluyorlar. Yani işini iyi yapıyorsan ve zor gününde idareyi arayıp bir sıkıntını paylaşıyorsan ya da yüz yüze konuşuyorsan çözülebileceğini düşünüyorum. Genel olarak idare bütün öğretmenlere eşit şekilde problemlerini çözmeye çalışıyor. Ancak şu gerçeği de itiraf edelim ki işini çok iyi yapan bir öğretmene verilen değer farklı oluyor. Sadece idare açısından değil öğretmen arkadaşlardan da destek görüyorsanız daha içten destek veriyorsunuz. Bunu daha önce açık bir şekilde dile getirmek gerekiyor.(HGÖ, 7, K).

İdareciler de yardımcı oluyor öğretmen arkadaşlarım da. Bir birlik oluyoruz derim (HGÖ, 8, K).

Çok mükemmeldi. Kaldı ki öyle güzel bir seviyeyi oturtmuşlar. Okul içinde yönetici olarak ondan hani gerekli saygıyı duyuyorsun ve çekiniyorsun.Ama o kapıdan çıkar çıkmaz bir abla, abi oluyorlar,arkadaş oluyorlar.Çok güzeldi yani o denge vardı yani. Dediğim gibi bütün öğretmenler fedakâr olduğu için hani yöneticilerimiz, müdürümüz bunun farkında olduğu için yapılan kusurda hani art niyetli olmadığımı bildiğinden her konuda öğretmenin yanındaydı (GSÖ, 1, K).

Hani problem yaşayan öğretmen arkadaşlara yardımcı olmaya çalışıyoruz kendi adıma kişisel problemlerini belki çözemiyoruz ama okulla ilgili öğrenciyle ilgili idareyle ilgili problem olduğunda çözmeye çalışıyoruz ama öğretmen de yapıyordur yani problemi olan arkadaşların problemini çözmede yardımcı oluyoruz (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden birisi yönetimin izinle ilgili bir durum olduğunda gereken duyarlılığı gösterdiğini bazen de göstermediğini ve kurum kültürü açısından bu konuda okulu zayıf bulduğunu ifade etmiştir.

Yani sağ olsun arkadaşlardan üç beş yıl geçtikten sonra daha samimi olduk birbirimizin sorunlarını dinlemeye çalışıyoruz ama genelde sorunlarını öyle çok fazla paylaşılmıyor Yönetimi ilgilendiren izinle ilgili bir durum varsa onu da tabi ki yönetime söylüyoruz yönetim de gereken duyarlılığı gösteriyor yani. Ama göstermediği zamanlar da çıkıyor. Kurum içinde yardımlaşma ve dayanışma eğitim- öğretiminin sürdürülmesi yönünde asgari düzeyde ama kurum dışında informal kurum kültürü açısından yardımlaşma ve dayanışma işte bir moral gecesi olsun toplantılar olsun herhangi bir yere gidip oturup sohbetler olsun bu konularda kurum kültürü zayıf olduğunu düşünüyorum (HGÖ, 9, E).

Öğretmenlerden birisi kendisinin olumlu şekilde karşılanacağını ama yardımlaşma dayanışmanın istediği düzeyde olmadığını belirtmiştir.

Yani bu durum pek yaşanmadı, ama hani yaşansa paylaşırlar mı diye düşünüyorum, paylaşacaklarını, yardımcı olacaklarını düşünüyorum. Okulda yardımlaşma ve dayanışma hani ideal olan şekilde değil, hani daha fazlası olabilmeli öncelikle öğretmenlerimiz veya öğrencilerimizin herhangi bir maddi manevi sorunlarını birebir gündeme getirip bu konuda neler yapılabilir nasıl yardımda bulunulabilir konusunda bir iki öğretmenle paylaşıyorum onlar oldukça duyarlı. Genel olarak tabi ki var. Genel var; ama mükemmel deme şansım yok (HGÖ, 10, K).

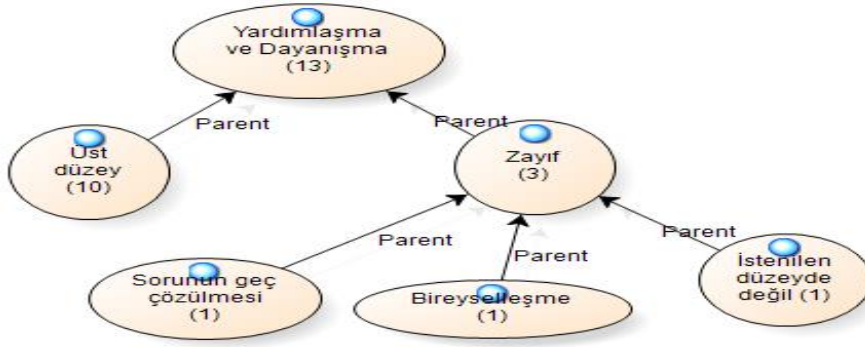
Öğretmenlerden birisi yardımlaşma ve dayanışmanın her gün biraz daha bireyselleştiğini belirtmiştir.

Yani olumlu insanlar yapabildiği oranda yardımcı olmaya çalışıyorlar ama bu her gün biraz daha bireyselleşiyor biraz daha azalıyor biraz daha kişisele dönüşüyor. (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden birisi sıkıntısının sınıfına ait bireysel sorunlarsa çözümü geç olduğunu ama idareyi kapsayan sorunlarsa erken çözüldüğünü ifade etmiştir.

Ama okuldaki problemler bireysel sınıfıma ait sorunlarsa çözümleri geç oluyor eğer idareyi de kapsayan problemlerse daha çabuk çözülüyor (HGÖ, 5, K).

Şekil 5.7'te öğretmenlerin okuldaki yardımlaşma ve dayanışma ile ilgili görüşleri bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.7 Öğretmenlerin Okuldaki Yardımlaşma ve Dayanışma İle İlgili Görüşleri

5.1.8 Öğretmenlerin Okula Gelirken ve Okuldan Giderken Neler Hissettikleriyle İlgili Görüşleri

Öğretmenlerden dokuzu okula gelirken ve giderken neler hissettikleri konusunda olumlu görüş belirtmişlerdir. Mutlu bir şekilde okula geldiklerini ve ayrılırken de mutlu olduklarını ifade etmişlerdir.

Hele bu okula gelişim çok daha farklı evime yakın ,herhangi eş, çocuk sorunda olmadı için beklide çok mutlu geliyorum ve severek ders işliyorum yani mutluyum şuan emekliliğim dolduğu halde emekli olmayı göze alamıyorum. Yani gelirken de mutluyum eğer giderken de çocuklar olumlu tepki gösterdiyse o zaman çok daha mutlu olarak evime gidiyorum (HGÖ, 1, K).

Mutlu geliyor, gidiyorum. Öyleyim gerçekten bu benim yaşam felsefem (HGÖ, 2, K).

Görevimi yapmış olmanın verdiği hazzıyla çıkıyorum kesinlikle yani öyle ayaklarım geri geri gitme diye bir durum yok. Derslerimi işliyorum öyle koşu koşu da gitmiyorum (HGÖ, 4, E).

Çok mutlu çok mutlu bir şekilde geliyorum sevdiğim için okulu, arkadaşlarımı, öğrencilerimi gayet mutlu bir şekilde geliyorum hatta cumartesi, pazar olsun da okula geleyim diye ipe çekiyorum (HGÖ, 5, K).

Çoğunlukla mutlu geliyorum ama bazı günler günün yorgunluğu ve stresiyle herhalde geri geri gidiyor. Olumlu duygularla gelip olumlu duygularla ayrılıyorum (HGÖ, 6, K).

Esprî ile başlayalım o zaman. Türkan Şoray gibi güzel bakımlı geliyoruz. Safiye Ayla gibi gidiyoruz. Fakat manevî anlamda ben kendimi çok zengin hissederek gidiyorum. Bir şeyler vermiş olmanın verdiği bir gururla çünkü sevdiğim bir işi yapıyorum. Bunu yapan insan sayısı da ülkemiz de oldukça az. Sevdiğim işi yaptığım için ben daha az yoruluyorum (HGÖ, 7, K).

Okul benim bir terapi alanım gerçekten ben burada bütün derdimi sıkıntımı her şeyimi unutuyorum. Mesela şubat tatilinde, yaz tatilinde yani bütün arkadaşlar niye bitti gelirken ben Allah'a şükür ki okul yeniden açıldı diyorum. Mutlu geliyor üzüntülü gidiyorum (HGÖ, 8, K).

Ben okulu sevdim oldukça mutlu geliyorum. Giderken de mutlu dönüyorum evime dönüyorum doğal olarak. Gelirken de giderken de mutluyum (HGÖ, 10, K).

Hiçbir gün olsun ayaklarımın geri geri gittiğini hatırlamıyorum. (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerden ikisi okula gelirken ve giderken neler hissettiğiyle ilgili olarak ne olumlu ne de olumsuz görüş belirtmiştir.

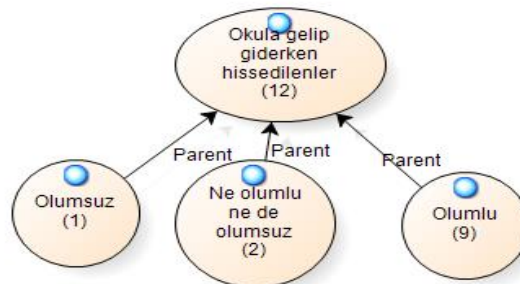
Evde mesela çok iş varsa o zaman koşa koşa geliyorum okula çünkü okuldaki işim daha az. Eğer çok mesela 08.30 da gelip 10.00 da dersimi bitirip eve gidiyorsam çok sinir oluyorum. Onun dışında bir şey yoktur yani. Rutindir (HGÖ, 3, K).

Ben çok keyifli gelmiyorum. Ama hani çok keyifsiz de gelmiyorum (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden birisi okula kendisinin ve arkadaşlarının şevkle gelmediğini ders bitince de hızla okuldan ayrıldıklarını ifade etmiştir.

Okula büyük bir şevkle geldiğimizi söyleyemem hatta bu konuda diğer arkadaşların adına da konuşabilirim ukalalık yapabilirim gelirken gözleri, gözlerinin içinin parlamasını çok fazla göremiyorum ben de aynı şekilde şevkle geldiğimi söyleyemem ama ders bitince daha büyük şevkle öğrencilerden daha hızlı okul terk ediyoruz (HGÖ, 9, E).

Şekil 5.8'de öğretmenlerin bu okulda çalışmanın kendilerine getirileri ve götürüleri ile ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.8 Öğretmenlerin Bu Okulda Çalışmanın Kendilerine Getirileri ve Götürüleri İle İlgili Görüşleri

5.1.9 Öğretmenlerin Öğrenci Ailelerinden Duyduğu Bilgiler ve Okulda Yapılan Veli Kabulleriyle İlgili Görüşleri

Öğrencilerden veya öğrenci ailelerinden duyduğunuz okulla ilgili bilgiler neler olduğunu konusunda öğretmenlerden sekizi olumlu görüş belirtmişlerdir.

Öğrenci velilerimiz okulla ilgili genellikle olumlu düşünmesine rağmen ikinci kademeye geçerken hocam işte çocuklarımızın durumu nasıl buradan alalım mı gibi düşünceler oluyor onun nedeni yakın çevre okullarımızda aile destekli öğrencilerin çok olması oradaki akademik başarının yüksek olmasını okula bağlıyorlar (HGÖ, 1, K).

Genelde olumlu duyuyorum yani eskisine göre okulun daha iyi olduğu yönünde söylenenler duyuyorum. Ama karşılaştırma imkânım yok. Özel sıkıntısı olan sınıf öğretmeniyle ya da ilgili öğretmenle bire bir konuşur. (HGÖ, 3, K).

Üzücü olan taraflar bazı iyi öğrencileri de kaybedebiliyorsunuz mesela. Çok iyi öğrenciler yetiştiriyoruz hatta burslu gidiyor kimisi ne bileyim başka okullara gidiyorlar büyük okullar daha iyi diye. Bu tür durumlar bizi üzüyor tabii ki. Veliler de gelip paylaşıyorlar bunu bizimle. Veli kabullerinde genelde veliler biliyorsunuz toplantılarımız oluyor orada konuşuyoruz onun dışında mesela uzun teneffüslerimizde bizim özellikle 20 dakika ya da öğle aralarında. Özel bir odamız yok velilerle görüştüğümüz küçük bir odamız var ama yani orada da çok verimli geçtiği söylenemez. (HGÖ, 4, E).

Daha çok olumlu velilerimiz evet beklentileri çok yüksek olmasına rağmen olumlu. Biraz iletişim problemi olduğunu görüyorum çocuklarla (HGÖ, 5, K).

Okulla ilgili ilk geldiğim zamanlarda olumsuz şeyleri duydum. Benim geldiğim sene 5.sınıftan mezun olan tüm başarılı öğrencileri başka okula kaydirmişler. Türkçe, matematik ve fen bilgisi branşları benim geldiğim yıla kadar okulda eksiklikleri yaşanmış bir okuldu. Şu anda daha olumlu şeyler duyuyoruz (HGÖ, 6, K).

Veliler olaylara her zaman eleştirel yaklaşmayı seviyorlar. Bunu fark ettim. Olumlu düşünceleri de var. Sosyal etkinliklerimizi, aktivitelerimiz görüp çok beğendiklerini söylüyorlar. Mesela okul korumuzla ilgili, folklor ekipleriyle ilgili aktivite yapan çocuklarla ilgili tebrikler alıyorum. Bu tabii çok hoşumuza gidiyor. Biraz iletişim problemi olduğunu görüyorum çocuklarla (HGÖ, 7, K)

Genel olarak çok iyi izlenimler vardı. Öyle ki çevre okullardan memnun kalmayıp bizim sınıflarımıza gelen çok sayıda kişi vardı. Yani beş tane falan yıl içinde okulunu beğenmeyip ya da iki ayın içinde memnun kalmayıp okulumuza gelenler vardı. Çok memnunnardı (GSÖ, 1, K).

Yani ben çok olumsuz bir şeyle karşılaşmadım (GSÖ, 2, E).

Velilerin ve öğrencilerin okulla ilgili ne düşündükleri konusunda öğretmenlerden birisi ne olumlu ne de olumsuz görüş belirtmiştir.

Okula çok pozitif de negatif de yüklemeler yok. Okula karşı çok olumlu ya da olumsuz algılar yok orta düzeyde diyebilirim yani nötr bir ortamdır. Öğretmen arkadaşlar velileri okul aile işbirliği konusunda çok da negatif değiller gelen velileri konuşuyorlar ilgileniyorlar ben de öyle veliler geldiği zaman çok da itici davranmıyoruz ayrıca veli görüşme saatleriyle ilgili son zamanlarda planlar yapıldı (HGÖ, 9, E).

Öğrencilerden veya öğrenci ailelerinden duyduğunuz okulla ilgili bilgiler neler olduğunu konusunda öğretmenlerden birisi olumsuz görüş belirtmişlerdir.

Genelde işte bu okulun verimsiz olduğunu başka okulların daha verimli daha derecesi yüksek olduğunu söylüyorlar ama ben onu uygun bir dille anlatmaya çalışıyorum (HGÖ, 8, K).

Veli kabullerinin nasıl yapıldığı konusunda ilgili olarak öğretmenlerden birisi velilerle genel görüştüğünü ve bireysel görüşmeler yaptığını belirtmiştir.

Önce biz genel toplantılar yapıyoruz ben kendi açımdan söyleyeyim ben önce genel toplantılar yapıyorum sene başı, sene ortası, sene sonu bunun dışında ayrıyeten bireysel görüşüyorum.(HGÖ, 1, K).

Öğretmenlerden üçü velilere davetiye gönderilip okula çağrıldıklarını belirtmiştir.

Ben aylık olarak yapıyorum veli toplantımı, davetiye gönderiyorum, yazı çıkarıyorum şu gün şu saatte şurada toplantı yapılacaktır, okul saati dışında yapıyorum. Hem bilgisayar projeksiyon sunusuyla hem de örneklendirmeye bu şekilde toplantı yaparım (HGÖ, 2, K).

Velilerimize bir davetiye gönderdik (HGÖ, 10, K).

O dönem mesaj yoktu sanırım bildiğim kadarıyla. Genelde davetiye gönderiliyordu (GSÖ, 1, K).

Veli kabulleri konusunda öğretmenlerden birisi sınıf öğretmenin velilere duyuru yaptığını ifade etmiştir.

Sınıf öğretmenleri velilere belli bir gün toplantı saati duyuruyor (HGÖ, 3, K).

Veli kabulleri konusunda öğretmenlerden dördü velilerin bu konuda çok duyarlı olmadıklarını belirtmiştir.

Ya çalışıyorlar ya aman yine gideceğiz işte onlar konuşacak bizim ne işimize yarayacak düşüncesinde olan veliler var ya da para isteyecekler gerek yok gitmemize düşüncesinde olan veliler de var (HGÖ, 3, K).

Gayet iyi karşılanıyor gayet güzel hoş bir ortam hazırlanıyor salonumuzda ama katılım çok az. İlgisiz olduklarını görüyorum (HGÖ, 5, K).

İlgisiz olduklarını görüyorum (HGÖ, 7, K)

Her sınıfta da gelen veli on beş yirmiye geçmiyor. En fazla bu. Çoğunluklarda problemi olmayan, okulla çok sorun yaşamayan öğrencilerin velileri geliyor. Biraz problemi olan derste başarıları iyi olmayan, sorun yaşayan öğrencilerin velilerin okulla çok alakası yok (GSÖ, 2, E).

Veli toplantılarında velilerle ve öğrencilerle neler konuşulur sorusuna öğretmenlerden ikisi veliler, çocuklarına okulda öğretmeni tarafından ödev verilmediği konusunda görüş belirtmişlerdir.

Okulun problemleri de konuşuluyor. Daha çok ödev verilmediğini söylüyorlar (HGÖ, 5, K).

Veli kabullerinde daha çok ödev verilmediğini söylüyorlar (HGÖ, 7, K).

Veli toplantılarında velilerle ve öğrencilerle neler konuşulur sorusuna öğretmenlerden birisi velilerin temizlik hususunda yaşadıkları sıkıntıları, sınıfla ilgili sorunları konuştuklarını ifade etmiştir.

Bir tek temizlik konusunda velilerimin şikayeti oldu ama onda haklılardı. Toplantılarımda genel olarak sınıfla ilgili sorunları anlattıktan sonra, paylaştıktan sonra velilerle ben mutlaka veli eğitimi o yaş dönemindeki çocukların davranışları, gelişim özellikleri mutlaka anne babanın çocuğa davranması gerektiği kuralları bunları mutlaka anlatıyorum bıkmadan, usanmadan. Hem bilgisayar projeksiyon sunusuyla hem de örneklendirmeye bu şekilde toplantı yaparım benim toplantılarımda onun için aşağı bir buçuk iki saat sürer (HGÖ, 2, K).

Veli toplantılarında velilerle ve öğrencilerle neler konuşulur sorusuna öğretmenlerden ikisi öğrencilerin öğretmenlerinin öğrencilerin akademik başarıları, çevresel faktörler, oyun saatleri, arkadaş seçimi, sınıf içi sorunlar konularının olduğunu ifade etmiştir.

Çocukların ders anlamındaki akademik başarıları ve bunu etkileyen çevresel faktörler üzerinde daha çok durulur. Çocukların oyun saatlerinin düzenlenmesi ve arkadaş seçimi çok büyük bir problemdir (HGÖ, 4, E).

Genelde veli tabi çocuklarının başarı durumlarını konuşmak için geliyor. Herhangi bir sorun varsa genelde sınıf içi, okul içinde sorun varsa biz veliye ulaşıyoruz (HGÖ, 6, K).

Veli toplantılarında velilerle ve öğrencilerle neler konuşulur sorusuna öğretmenlerden birisi ekonomik sorunların konuşulduğunu ifade etmiştir.

Bu okuldaki öğrencilerle ilişkilerde, velilerle ilişkilerde ekonomik sorunlar hep gündeme geliyor (GSÖ, 2, E).

Veli toplantılarında velilerle ve öğrencilerle neler konuşulur sorusuna öğretmenlerden birisi öğrenci ailelerinin öğretmenlerimizden ve okul çevresinde idare kaynaklı sorun yaşadıklarını ve iletişim sorunun konuşulduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenlerimizden ve okul çevresinden, idareden idare kaynaklı bazı sorunlarımız var ondan kaynaklı problemleri dile getiriyorlar. Açıkça söylemem gerekirse idareyle veli arasında bir iletişim eksikliği olduğunu söylüyorlar (HGÖ, 6, K).

Veli kabulleri konusunda velilere hitabet açısından öğretmenlerden beşi velilerle saygı çerçevesinde konuşma yaptıklarını belirtmiştir.

Benim velilere karşı davranışlarım, otoritenin altında da bir sevgi, saygı olduğunu gösteriyorum (HGÖ, 1, K).

Sayın veli ,sayın velilerim hoş geldiniz ve ya Ayşe Hanım ismini biliyorsam. Seviyeli bir ilişki içinde oluyoruz (HGÖ, 6, K).

Hitabet olarak da tabi resmi güzel bir dille birbirimize yaklaşıyoruz (HGÖ, 7, K).

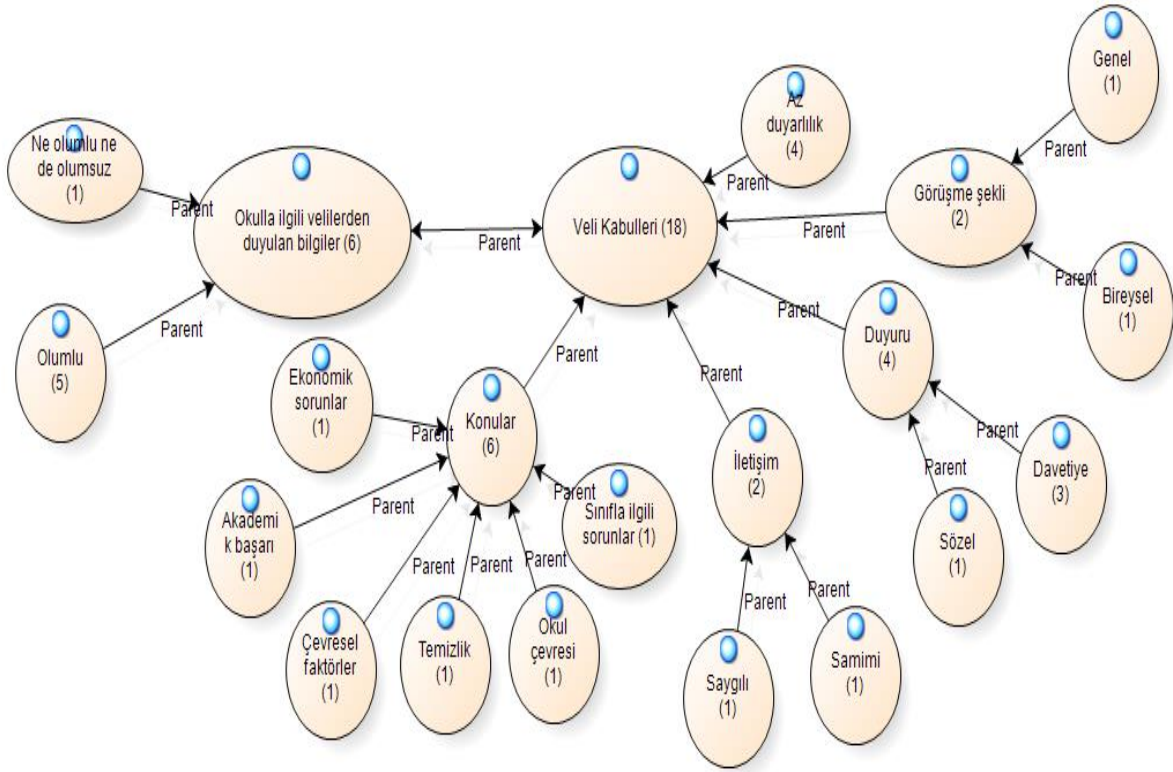
Ben arada mesafe olmasını seviyorum çünkü velilerle çok yüz göz oldunuz mu iş daha değişik boyutlara gidiyor (HGÖ, 8, K).

Öğrenci velileriyle çok sıkı olamadım daha yeni, kısa zaman zarfında birlikte oldum. Hanımefendi yada beyefendi diye hitap ediyorum. Ben o mesafeyi korumak gerektiğini düşünüyorum (HGÖ, 10, K).

Veli kabulleri konusunda velilere yaklaşımla ilgili olarak öğretmenlerden birisi öğrenci ailelerine samimi davrandığını belirtmiştir.

Samimi davranıyorum çünkü onlarda bana samimi davranıyorlar.(HGÖ, 2, K).

Şekil 5.9'da öğretmenlerin okuldaki veli kabulleri ve bu kabullerde öğrenci ailelerinden duyulan bilgiler ve kabullerin yapılış şekliyle ilgili görüşleri bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.9 Öğretmenlerin Okuldaki Veli Kabullerinin Yapılış Şekliyle İlgili Görüşleri

5.1.10 Öğretmenlerin Okuldaki Normlara İlişkin Görüşleri

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların (normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden beşi okulda içilen çay ve su için para vermeyi söylemiştir.

Fonlarımız var bizim çay için fonumuz var (HGÖ, 1, K).

Çay ne bileyim su içmeyle ilgili bir para toplanıyor (HGÖ, 4, E).

Çay biraz da tercih meselesi (HGÖ, 5, K).

Biraz önce sizin ifade ettiğiniz gibi toplu çay içmemiz (HGÖ, 6, K).

Çay kahve işini özel toplayan görevli arkadaşlarımız var (HGÖ, 7, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden dokuzu okulda hediye fonu için para vermeyi söylemişlerdir.

Ayrı arkadaşlar arasında hediyeleşme fonumuz var (HGÖ, 1, K).

Okulumuzda hediye fonu var (HGÖ, 3, K).

Kendi aramızda tabi ki hediyeleri para toplayarak alıyoruz (HGÖ, 5, K).

Bir hediyeyle bu arkadaşımıza destek vermek adına küçük bir hediyeyle kutlama şeklinde yapılıyor (HGÖ, 6, K).

Hediye fonundan bahsedeyim. Katılmayan arkadaşlara ben şaşıyorum (HGÖ, 7, K).

Arkadaşlar için belli hasta olan ya da düğünü olan belirli miktarda şeyler topluyorlar (HGÖ, 8, K).

İşte ev alındığı zaman araba alındığı zaman hayırlı olsun deniliyor hatta hediye bekleniyor hediye gelirse de hediye veriliyor (HGÖ, 9, E).

Hediye fonumuz var (HGÖ, 10, K).

Onun içinde bir ekonomik katkı sağlamak için toplantılar yapılabiliyor (GSÖ, 2, E).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden beşi cenaze için taziyeye gidildiğini belirtmişlerdir.

Yani kim vefat ettiyse eğer yakındaysa mutlaka geldikten sonra memleketinden taziyeye gidilir (HGÖ, 1, K).

Bir cenazede mutlaka bir mesaj geldi iş yerine ulaştıysa mutlaka okuldan belli bir öğretmen arkadaş okul adına gidip taziyelerde bulunur (HGÖ, 6, K).

Taziye ziyaretine gidiyoruz (HGÖ, 8, K).

Allah korusun cenaze olduğu zaman o gurup gitmeye çalışıyor (HGÖ, 9, E).

Taziyedir (GSÖ, 2, E).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden yedisi kişinin kendisi evlendiğinde ya da çocuğu doğduğunda, sünnet olduğunda, askere gittiğinde, evlendiğinde; nişanına, düğününe gidildiğini belirtmişlerdir.

Eğer düğünü buraysa mutlaka düğününe katılır (HGÖ, 1, K).

Mesela bir arkadaşımızın oğlu askere gitti yok oğlu askerden geldi yok nişan yaptı o tür etkinliklerimiz var (HGÖ, 2, K).

Düğünü olan arkadaşın kendimiz de gidiyoruz hediyesini de alıyoruz toplu olarak sünnet olan arkadaşın çocuğunu ziyarete gidiyoruz altın alıyoruz evlenene yine gidiyoruz kendi aramızda o yasal olmayan toplantılarımızı örf ve uygun olarak okulca yapıyoruz (HGÖ, 5, K).

Bir doğumda, bir düğünde, bir nişanda, bir sünnette, bir ev alma olayında, bir araba alma olayında küçükte olsa bir hediye alıyoruz, gidiyoruz (HGÖ, 6, K).

Doğum olayı onlara gidiliyor (HGÖ, 8, K).

Çocuğu evlenenler onlara para toplanıyor mesela evlenenlere de para toplanıyor çocuğu olanlara da toplanıyor ama çocuğu olan pek fazla olmuyor yaştan dolayı ama olanlara olduğu zaman yada torunu olanlara toplanıyor yani o gurup organize yapıyor bu işleri (HGÖ, 9, E).

Düğünü, nişanı olana gidilir (GSÖ, 1, K).

Düğündür, nişandır öğretmen arkadaşların veya tanıdığın, velilerinde olabiliyor davetleri konumunda birlikte gidilebiliyor (GSÖ, 2, E).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların (normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden üçü para günü, altın günü olduğunu belirtmişlerdir.

Yapmak zorunda değilsinizdir hani altın günü gibidir (HGÖ, 3, K).

Onun dışında öğretmenler arasında yapılan bir günümüz var (HGÖ, 6, K).

Okulda altın günümüz var fakat çok uygulayamıyoruz bunu (HGÖ, 7, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden üçü Anasınıfı Öğretmeni Nurgül Özler'in Anneler Gününde her sene düzenli olarak verdiği yemeği belirtmişlerdir.

Mesela anasınıfı öğretmenimiz her sene gösteri yapar sene sonu sergisi yapar ve her sene mutlaka öğretmen arkadaşlarına yemek verir öğretmenler odasında (HGÖ, 2, E)

Anneler gününde Nurgül öğretmenimizin var böyle bir çalışması (HGÖ, 6, K).

Gördüğüm kadarıyla anneler gününde anaokulu öğretmenimizin yemek hazırlayıp öğretmenlere sunması (HGÖ, 10, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların (normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden iki tanesi ev alana gidildiğini hediye alındığını belirtmişlerdir.

İşte ev alındığı zaman araba alındığı zaman hayırlı olsun deniliyor hatta hediye bekleniyor hediye gelirse de hediye veriliyor (HGÖ, 9, E).

Ev alana yani artık bu geleneksel bir hale geldi işte (GSY, 1, K)

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden iki tanesi birlikte yemeklere gidildiğini, öğretmenler gününde birlikte yemek yendiğini belirtmişlerdir.

Öğretmenler gününde kendimize özel bir yemek gibi (HGÖ, 2, K).

Birlikte yemeğe gidiliyor (GSÖ, 2, E).

25 Kasım 2012 tarihinde Köprülü mevki mesire alanında okulun öğretmenleri okul dışında beraber vakit geçirmektedir. Yemek yemek için okul dışında bir yere gitmişlerdir.



Fotoğraf 5.3 25 Kasım 2012 Köprülü Mevkisi Mesire Alanı Öğretmenler Bir Arada

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden birisi yıl sonu gecesi ve otel organizasyonlarının olduğunu belirtmiştir.

Her sene olmasa da yıl sonu gecesi, organizasyonları var (HGÖ, 6, K).

Başka yani mesela organizasyonlar yapıyoruz.Otel organizasyonları ben de çok yapıyorum bunu.(HGÖ, 7, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden birisi okuma yazma bayramı olduğunu belirtmiştir.

Birinci kademedede öğretmen arkadaşlar genelde okuma bayramı birinci sınıflar okuma bayramı şeklinde,İkinci,üçüncü,dördüncü,beşinci sınıflarda şu ana kadar genelde yıl sonu etkinlikleri şeklinde bir etkinlikleri oluyor (HGÖ, 6, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) neler olduğunu sorusuna öğretmenlerden birisi okula yeni gelene ve okuldan gidene hediye alındığını ifade etmiştir.

Okula yeni gelenlere olsun tek grup yapıyor özellikle giden arkadaşlara karşı bir hediye alma olayı yapıyorlar. Böyle bir kurum kültürümüz de var (HGÖ, 9, E).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) dayandığı inanç ve değerlerin temelinde altı öğretmen içinde bulunduğumuz kültürün sonucu olduğunu, bir değer olduğunu ifade etmişlerdir.

Türk toplumu olarak hep bunu yaparız. Değerlerimiz (HGÖ, 2, K).

Ya Türk toplumu geleneksel bir toplum (HGÖ, 3, K).

Örf ve adetleri burada da yaşatmaya çalışıyoruz (HGÖ, 5, K).

Temelde değerdir (HGÖ, 8, K).

Öğrencilerle de tabii ki bizim yaşayış şeklimiz toplumsal örf ve âdetlerimizin de gerektirdiği şekilde öğrencilerimizden de aynı saygıyı istiyoruz ve davranış haline getirmeye çalışıyoruz (HGÖ, 9, E).

Bunlar biraz yaşanan toplumsal değerlerinle ilgilidir (GSÖ, 2, E).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) dayandığı inanç ve değerlerin temelinde bir öğretmen sosyallik olduğunu ifade etmiştir.

Sosyalliktir (HGÖ, 1, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) dayandığı inanç ve değerlerin temelinde bir öğretmen sevgi ve saygı olduğunu ifade etmiştir.

Sevgi, saygıya dayanıyor (GSÖ, 1, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kuralların(normlar) dayandığı inanç ve değerlerin temelinde bir öğretmen dayanışma olduğunu ifade etmişlerdir.

İşlerlik açısından bu öğretmenler odasında bir dayanışmadır (HGÖ, 3, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallara(normlar) uymamanın ödülü de cezası da olmadığını öğretmenlerden sekizi ifade etmiştir.

Asla öyle bir ceza hatta ve hatta katılmasa bile biz yinede o arkadaşı anmak adına küçük bir şey alıp yani bu böyle şöyle düşünüyor, (HGÖ, 1, K).

Uymamanın cezası diye bir ceza yok (HGÖ, 2, K).

Ödülü de yok cezası da yok (HGÖ, 3, K).

Kesinlikle bir cezası ya da ödülü olduğunu düşünmüyorum (HGÖ, 4, E).

Hayır katılmanın bir ödülü yok katılmamanın cezası da yok. Daha küçük lokumla falan gidiliyor cezası sadece bu oluyor; ama onun dışında dışlanma falan söz konusu değil (HGÖ, 5, K).

Öyle bir ödül cezası yok (HGÖ, 6, K).

Yok neden cezası olsun ki (HGÖ, 8, K).

Yani herkesin birbirini sevmesiyle yani istemese kimse zorla katılmazdı (GSÖ, 1, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallara(normlar) uymamanın cezası olduğunu dışlanma söz konusu olduğunu öğretmenlerden ikisi ifade etmiştir.

Ödül ve ceza olarak şöyle aslında otomatik olarak bir dışlama oluyor (HGÖ, 7, K).

Hediye fonuna katılmayan arkadaşlarda mesela hoş karşılanmıyor (HGÖ, 5, K).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallardan(normlar) bazılarının gereksiz olduğunu öğretmenlerden birisi ifade etmiştir.

Ben bazı şeylerin gereksiz toplandığını düşünüyorum (HGÖ, 4, E).

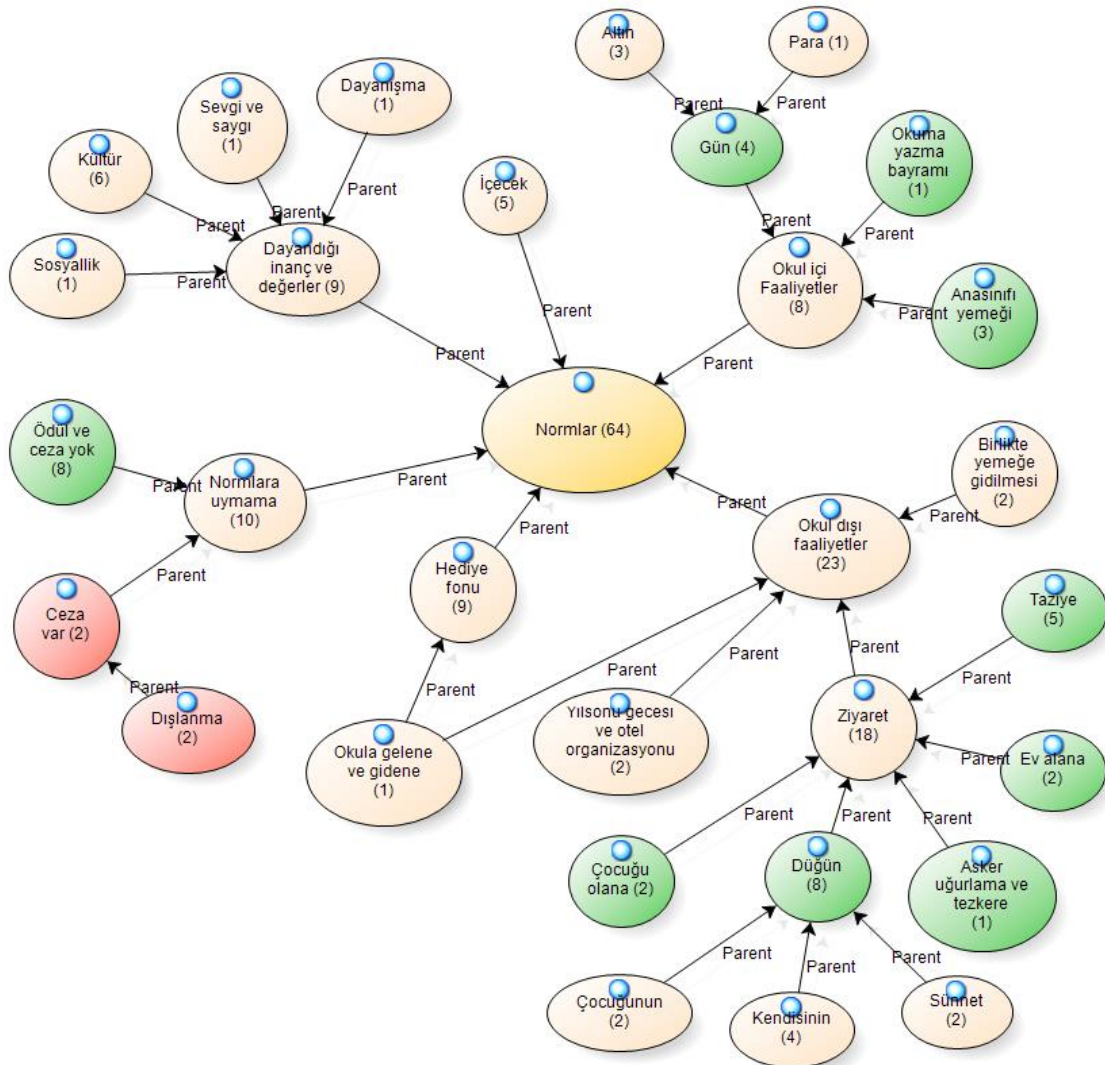
Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallar(normlar) konusunda kendisinin grup içerisinde yer almadığını öğretmenlerden birisi ifade etmiştir.

Ben o gurubun içinde değilim mesela (HGÖ, 9, E).

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallar(normlar) konusunda öğretmenlerden birisi olumsuz görüş belirtmiştir. Katılımcılığın ve paylaşımın yeterli düzeyde olmadığını ifade etmiştir.

Paylaşım ve katılımcılık konusunda bir eksiklik görüyorum, sosyallik konusunda önemli eksiklik görüyorum (HGÖ, 10, K).

Şekil 5.10'da öğretmenlerin okuldaki normların neler olduğu ve bu normlara bakış açıları ve görüşleri ve görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle olan ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.10 Öğretmenlerin Okuldaki Normlarla İlgili Görüşleri

5.1.11 Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Odalarına Girerken Yaptıklarına İlişkin Görüşleri

Müdürün ya da müdür yardımcılarının odalarına girerken ne gibi şeyler yaptıklarıyla ilgili olarak öğretmenlerden beşi kapıyı çalarak girdiklerini ifade etmiştir.

Makam ziyareti gibi düşünürüm mutlaka kapıyı çalar girerim (HGÖ, 2, K).

Kapısını çalarak girerim (HGÖ, 4, K).

Kapıyı çalarak çok rahat girebiliyoruz (HGÖ, 5, K).

Kapıyı vururum (HGÖ, 8, K).

Elbette kapalı bir kapı varsa çalarım açıksa yine tıklatır girerim (HGÖ, 10, K).

Müdürün ya da müdür yardımcılarının odalarına girerken ne gibi şeyler yaptıklarıyla ilgili olarak öğretmenlerden dördü kıyafetlerini düzelterek girdiklerini ifade etmiştir.

Yani her kurumda üst amirin odasına girerken tabi ki insan biraz kendisini toparlar biraz daha dikkat eder (HGÖ, 3, K).

Müdür beyin odasına girerken mutlaka önümü iliklerim (HGÖ, 4, E).

Bütün bunlara dikkat ederek biraz daha kendimize çeki düzen vererek giriyoruz (HGÖ, 7, K).

Makamlarına saygıdan dolayı kendimize kıyafetimize çeki düzen veriyoruz (HGÖ, 9, E).

Müdürün ya da müdür yardımcılarının odalarına girerken ne gibi şeyler yaptıklarıyla ilgili olarak öğretmenlerden birisi selam vererek müsait misiniz diye sorarak girdiğini ifade etmiştir.

Selamlarım, müsait misiniz diye sorarım (HGÖ, 8, K).

Müdürün ya da müdür yardımcılarının odalarına girerken ne gibi şeyler yaptıklarıyla ilgili olarak öğretmenlerden altısı yöneticilerin odalarına rahat gittiklerini ve iyi karşılandıklarını ifade etmiştir.

Ben hiç gerilmeden gidiyorum ama saygımı da korurum hitap tarzımı da. Kendilerini bir yönetici gibi değil de öğretmen arkadaş gibi hissettiriyorlar (HGÖ, 1, K).

Samimi karşılanıyor bir problem yaşamadım (HGÖ, 2, K).

Çok böyle keskin kurallarımız yok. Gayet sıcak ortamda devam ediyor (HGÖ, 3, K).

Ben iki tarafa da rahat gidiyorum (HGÖ, 6, K).

Onlar da güler yüzlüdürler yani merhaba derler selamımı alırlar.(HGÖ, 8, K).

Yani bir tedirginlik yoktu her şeyden önce yani bir derdi sıkıntısı olan ya da bir problemi olan çok gayet normal bir şekilde bir arkadaşına söyler gibi anlatırdı (GSÖ, 1, K).

Müdürün ya da müdür yardımcılarının odalarına girerken ne gibi şeyler yaptıklarıyla ilgili olarak öğretmenlerden altısı önce müdür yardımcısı odasına sonra müdür odasına gittiklerini ifade etmiştir.

İlk önce müdür yardımcısına gidiyorum onlarla sorun çözülmezsem müdür beye gidiyorum.(HGÖ, 1, K).

Müdür beyin odasına az giderim çünkü bir prosedür gereği önce bir müdür yardımcısıyla halledemezsek veya imza olduğu zaman müdür beye gidiyorum (HGÖ, 2, K).

Daha çok müdür muavini arkadaşlarımla paylaşıyorum ben ve onlar tarafından da ellerinden geldiği kadar çözüm bulunmaya çalışıyor (HGÖ, 5, K).

Şimdi bazı sorunlar aşağıdan yukarı doğru gidilmesi doğru olduğunu düşünüyorum. Okulla ilgili veya sınıfla ilgili bir sorunda bizimle ilgili müdür yardımcısı arkadaşımıza gideriz. Yani müdüre daha sonraki süreçte belki (HGÖ, 6, K).

...müdür yardımcısı odasına gitmeyi tercih ediyorum (HGÖ, 7, K).

Yani çoğu işler müdür muavinleri odasında gerçekleştiği için oraya girip çıkıyoruz (GSÖ, 2, E).

Bizde o konuda idareyle öğretmenler arasında böyle katı, asayiş bir ilişkisi yok. İyi karşılıyorlar (GSÖ, 2, E).

Müdürün ya da müdür yardımcılarının odalarına girerken ne gibi şeyler yaptıklarıyla ilgili olarak öğretmenlerden ikisi önce müdür yardımcısı odasına sonra müdür odasına gittiklerini buna sebep olarak sorunların müdür yardımcısı odasında daha hızlı çözüm bulması şeklinde ifade etmişlerdir.

Müdür yardımcısı odasına gitmeyi tercih ediyorum. Sorunlarımı orada daha rahat ve hızlı çözebilmem (HGÖ, 7, K).

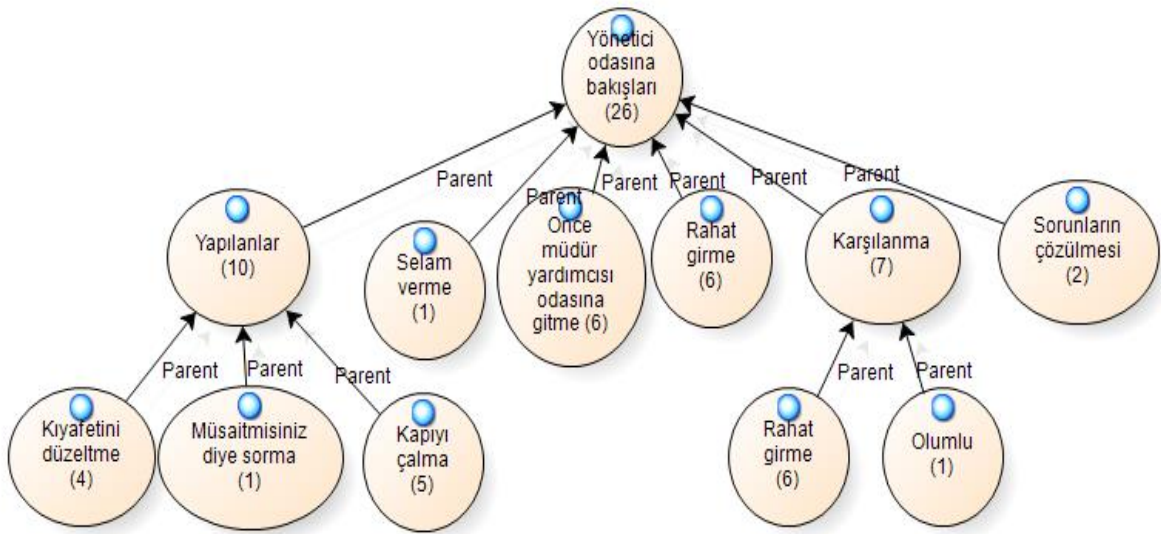
Müdür muavinleri odasına çok rahat giriyorum ve girdiğim zaman sorunlarımın çözüm bulacağı konusunda da eminim (HGÖ, 10, K).

Müdürün ya da müdür yardımcılarının odalarına girerken ne gibi şeyler yaptıklarıyla ilgili olarak öğretmenlerden ikisi önce müdür yardımcılarının odasının önünden geçerken günaydın, merhaba dediğini ama onlar fazla meşgul etmemek için sohbete gitmediğini ifade etmiştir.

Müdür yardımcılarının odasına eğer kapısının önünden geçiyorsam mutlaka günaydın derim ama çok fazla meşgul etmemek adına odayı hani sohbet amaçlı gittiğim söylenemez (HGÖ, 1, K).

İş olunca tabi odaya gidersiniz ama onun dışında merhaba demek için kapı açıksa zaten merhabanızı söyler geçersiniz (HGÖ, 3, K).

Şekil 5.11'de öğretmenlerin okuldaki yönetici odalarına girerken yaptıkları bu odalara bakış açıları ve görüşleri ve görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle olan ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.11 Öğretmenlerin Okuldaki Yönetici Odalarına Girerken Yaptıkları Bu Odalara Bakış Açıları

5.1.12 Öğretmenlerin Okuldaki Kahramanlarla İlgili Görüşleri

Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimlerin (kahramanlar) kimler olduğu sorusuna on öğretmen Hafize Saygan olarak cevap vermiştir.

Hacı Hafize Saygan'ın bizim her sene yaptığımız kermeslere gecelere gelir okula katkıda bulunur (HGÖ, 2, K).

Biliyorsunuz ismi Hacı Hafize Saygan (HGÖ, 4, E).

Hacı Hafize Saygan yaptırmış okulumuzu onu biliyorum evet (HGÖ, 5, K).

Okulun yapılmasında emeği geçen bir aile var zaten Antalya'da şu an. Hacı Hafize işte Saygan 2 burası (HGÖ, 6, K).

Onun dışında okulu yaptıran Hacı Hafize Saygan (HGÖ, 7, K).

Valla okulumuza adını da vermiş olan Hafize Saygan'ı şey yaparım (HGÖ, 8, K).

Bu konuda okulumuzun da adı Hacı Hafize Saygan İlköğretim Okulu bu Sayganlar sağ olsun eğitime karşı sıcak bakan insanlar hatta birkaç yerde de okulları var. (HGÖ, 9, E).

Şimdi okulumuzu yaptıran Hacı Hafize Saygan yani okula katkı sağlamış (HGÖ, 10, K).

Hacı Teyze vardı (GSÖ, 1, K).

Ya bir kurucuları var işte onun dışında çok kişi bilmiyorum. Yani bir hacca giden emekli ya da yaşlı bir bayanın kurduğu ya da parasal olarak destek olduğu bir okul (GSÖ, 2, E).

Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimlere(kahramanlar) örnek olarak öğretmenlerden yedisi okulun öğretmenlerinden Azize Mimaroglu'nu cevap olarak vermiştir.

Azize arkadaşım kütüphaneyi donattı (HGÖ, 1, K).

Mesela bilgisayar odamızın yapımında galiba Azize Hanımın, Azize Mimaroglu'nun çok büyük katkısı olmuş.(HGÖ, 4, E).

Azize Öğretmen bilgisayar odası donanımını kütüphanenin donanımını yaptırmıştır biliyorum (HGÖ, 5, K).

Azize öğretmenimizin yukarıda yaptırdığı kütüphane donanımı var. Aynı zamanda bilgisayar odasının donanımı Azize öğretmenime de teşekkür ediyoruz (HGÖ, 6, K).

Okul kültürü olarak düşünürsek okulumuza kütüphaneyi yaptıran öğretmenimiz sınıf öğretmenimiz sayın Azize Mimaroglu'nu sayabilirim (HGÖ, 7, K).

Azize öğretmenin kütüphanemize katkı sağlamış sonra bizim öğretmenimiz olduğunu görünce gerçekten saygım arttı (HGÖ, 10, K).

Azize Hanım vardı (GSÖ, 1, K).

Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimlerin(kahramanlar) kimler olduğu sorusuna öğretmenlerden birisi Nermin Ünal'ı cevap olarak vermiştir.

Nermin Hanım biz velilerle diyalog kurarak işte çevredeki esnafla diyalog kurarak okula bir şeylerin kazandırılması klimaların yapılması işte her şey için inanın sırayla kadar katkılarımız oldu bu yönde çalıştık bunları söyleyebilirim (HGÖ, 2, K).

Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimlerin(kahramanlar) kimler olduğu sorusuna öğretmenlerin ikisi Hafize Saygan'ın oğlu olarak cevap vermiştir.

Bu okulu yaptıran teyzenin oğlu bilgisayar odasını bir zamanlar donattı (HGÖ, 1, K).

Tabi ki. Örneğin Nermin Ünal vardı. Maddi manevi her şekilde yardımcı oluyordu (GSÖ, 1, K).

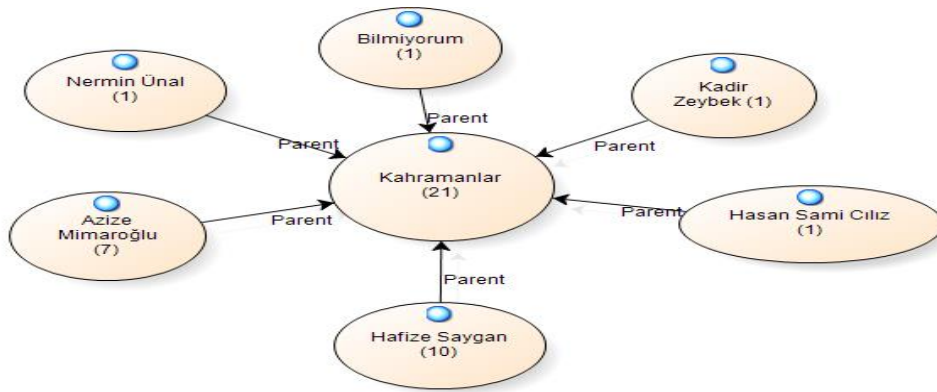
Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimlerin(kahramanlar) kimler olduğu sorusuna öğretmenler birisi Hasan Sami Cılız ve Kadir Zeybek olarak cevap vermiştir.

Hasan Bey, Kadir Bey yani bunlar sadece benim bildiklerim. Sonuçta herkes elinden geleni yapıyor (GSÖ, 1, K).

Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimlerin(kahramanlar) kimler olduğu sorusuna öğretmenlerden birisi bu konuda hiçbir bilgisi olmadığını ifade etmiştir.

Hiçbir bilgim yok.(HGÖ, 3, K).

Şekil 5.12'de öğretmenlerin okuldaki kahramanlarla ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.12 Öğretmenlerin Okuldaki Kahramanlarla İlgili Görüşleri

5.1.13 Öğretmenlerin Okulla İlgili Duydukları Olaylara (Efsane, Mit) İlişkin Görüşleri

Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz bir olayla(efsane, mit) ilgili soruya öğretmenlerin tamamı duymadığını, bilmediğini belirtmiştir.

Böyle duyduğum olay yok açıkçası. Mezuniyet törenlerini düşünürsek evet tabi onlar oldu ve çocuklar da çok güzel duygular yaşattığına da inanıyorum (HGÖ, 1, K).

Hayır öyle şu anda öyle bir şey anımsamıyorum (HGÖ, 2, K).

İnanın hiçbir bilgim yok (HGÖ, 3, K).

Yani herhangi bir şey duymadım. Olsaydı arkadaşlar söylerdi; çünkü benden çok daha önce gelen arkadaşlar var. Muhakkak bir şekilde paylaşırlardı (HGÖ, 4, E).

Duymadım (HGÖ, 5, K).

Yok.Bizim okulda yok.Belki aşağıda benden önceki süreçte bir hayli madalyalar,plaketler falan var.Belki o süreçte vardı ama benim duyduğum yok (HGÖ, 6, K).

Tarihi değiştirecek büyük bir efsane duymadım açıkçası. Dört yıldır buradayım.Beşinci yılıma giriyorum (HGÖ, 7, K).

Öyle bir şey yok (HGÖ, 8, K).

Yok, okulumuzla ilgili çok büyük efsanemiz yok sıradan normal standart bir okulumuz yani çok büyük liderler ya da kişiler yetiştirdiğimiz bir okul değil daha tarihi de yeni olduğundan dolayı bu şekilde olaylar olmamıştır bir 30- 40 yıllık okulumuz olsaydı illaki olurdu ama daha yeni okul 7- 8 senelik bir okul.(HGÖ, 9, E).

Valla uzun yıllar geçti. Şu an aklıma gelen yok (GSÖ, 1, K).

Ben bilmiyorum. Bu konuda bilgim yok (GSÖ, 2, E).

5.1.14 Öğretmenlerin Bu Okulda Görev Yapmalarının Getirileri (Artı veya Eksi) Konusunda Görüşleri

Bu okulda görev yapmanızın size getirilerinin(artı veya eksi) neler olduğu sorusuna getiriler olarak öğretmenlerden sekizi olumlu algıya sahipken, ikisi ne olumlu ne olumsuz algıya, ikisi de olumsuz algıya sahiptir. Olumlu algıya sahip öğretmenler sevecenlik, arkadaşlık, yeni arkadaşlıklar edinme, mesafe, mesleğini yerine getirme, maddi kazanç, sosyallik, tecrübe, kendi öğrencilerini diğer öğrencilerin önünde görme, güzel şeyler kattığını ifade etmişlerdir.

Valla benden götürdüğü hiçbir şey. Arkadaşların davranış, tavırları gayet güzel değerler kazandırdığına inanıyorum. biraz otoriterdim ben yani öğretmen deyince sert olmalı tabi ki o zamanın ilk öğretmenlik yıllarında böyleydi ama burada ilk geldiğim yıllardaki arkadaşların sevecenliğini görünce o bana öğrencilerime daha sevecen yaklaşmamı tabi ki aldığımız seminer eğitimlerinde de bunu gördüğümüz için bunu kazandırdı diyebilirim (HGÖ, 1, K).

Arkadaşlık kazandım değişik arkadaşlıklar edindim değişik insanlarla karşılaştım artı çocukların yetiştirdiğim öğrenci sayım her sene katlandı (HGÖ, 2, K).

Mesafe olarak ve onun dışında daha huzurlu bir ortam. Tabi ki buradan ayrılmak istemiyor kendisini daha bir böyle şey hissediyorsun rahat hissediyorsun. Onun dışında çok da bir katkısı ha mesela şu oldu. Öğrencilerle İngilizce konuşabiliyorsunuz mesela oradakilerle doğu kökenli oldukları için Türkçeyi bile zor konuşuyorlar.(HGÖ, 4, E).

Yani bu okulun bana getirileri mesleğimi yapıyorum maaşımı alıyorum. Diğer okulla mukayese ettiğim zaman hiç gruplaşma yok (HGÖ, 5, K).

Yaş olarak çok tecrübeli arkadaşlarımız onların tutum ve davranışları ile ilgili tecrübem arttı benim. Bunu söyleyebilirim (HGÖ, 7, K).

Ha artısını sorarsanız en güzel tarafı benim için çocuklarımı daha başarılı öbür öğrencilerin önünde görmek bana her şeye yetiyor yani (HGÖ, 8, K).

Maddi olarak zaten memuruz manevi olarak getiriler ve götürüler söz konusu (HGÖ, 9, E).

Çok güzel şeyler kattı (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerden ikisi ne olumlu ne de olumsuz görüş belirtmiştir. Kendilerine bir şey kazandırmadığını ifade etmiştir.

Yani çok artısı yok normal her şey olması gerektiği gibi yani okul yüzünden kazandığım ya da okul yüzünden kaybettiğim bir şey yok. Hala aynı istek, şevk ya da bıkkınlık, yorgunluk hepsi var (HGÖ, 3, K).

Getirisi de olmadı götürüsü de olmadı. Yok meslek olarak bana hani mesleki anlamda bilgi donanımı veya hani mesleğimde gerileme anlamında bir olumsuzluk yaşamadım.

Ha olumluluk yaşadım mı olumlulukta yaşamadım (HGÖ, 6, K).

Öğretmenlerden ikisi olumsuz görüş belirtmiştir. Bu öğretmenlerden birisi kendisinin çok yararlı olmadığını sıkıntıların arttığını belirtmiştir.

Getirileri açısından bir şey diyemeyeceğim (HGÖ, 10, K).

Yani bana bir getirisi olmadı bu okulun tam tersine sıkıntılarımı çoğalttı. Çok yararlı olduğumu düşünmüyorum. Yani ilk seneyi saymazsak çok bir şey yaptığımı da düşünmüyorum (GSÖ, 2, E).

Bu okulda görev yapmanızın size getirilerinin(artı veya eksi) neler olduğu sorusuna öğretmenler altısı kendilerinden götürüler olarak önceki yönetimlerle sıkıntılar yaşadıklarını, çocukların malzemeleri eksik getirdikleri için sorunlar yaşadıklarını, okulun fiziki anlamda eksikliklerinden dolayı mesleki anlamda gerileme olduğunu, kendilerini zorlayacak bir potansiyelin olmadığını, velilerin duyarsızlığının kendilerini üzdüğünü, sosyal anlamda zayıflık bulunduğunu, başka kurumlarda da aynı iyiliği beklediklerini ifade etmişlerdir.

Götürü olarak daha önceki yönetimle ilgili bazı sorunlar yaşadım kendimi dışlanmış hissettim moralim bozuldu bunları yaşadım o zaman bu okuldaki gitmek bile istedim (HGÖ, 2, K).

Çocuk boş geliyor. Boş gelince sadece anlatıyorum bizim uygulamaya yönelik çalışmalarımız olduğu için branşımız itibariyle malzemesiz geliyor çocuğun yüzde doksanı ya o yüzden ben branşımı yani o konuda gerilediğimi söyleyebilirim (HGÖ, 5, K).

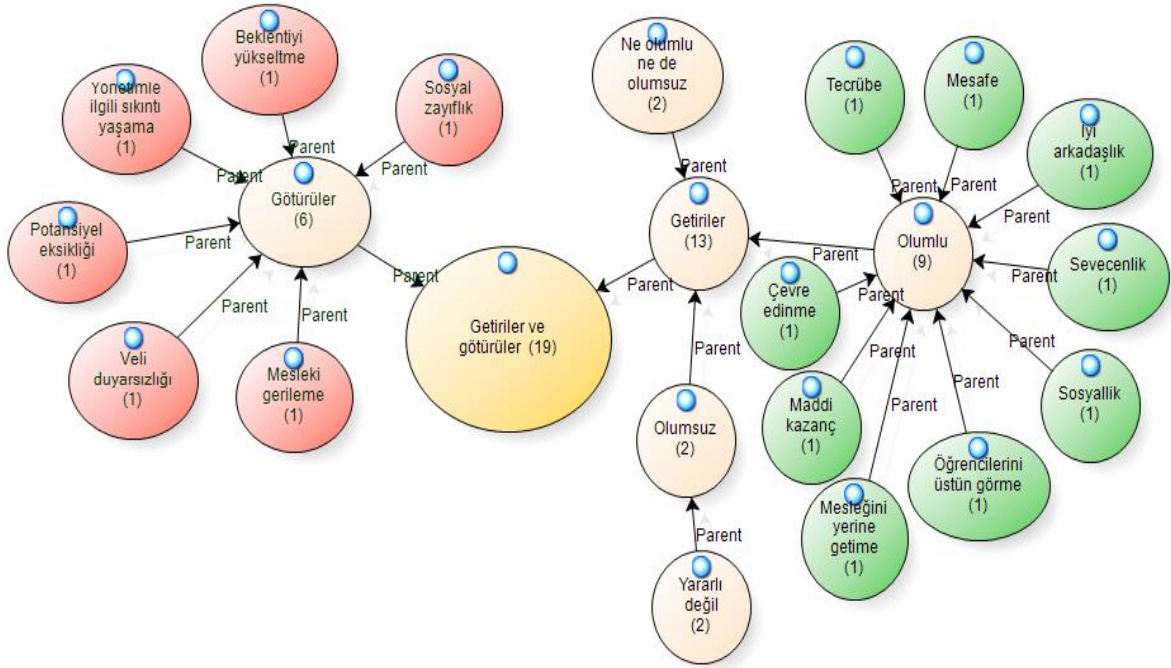
Fiziki anlamda müzik odasının olmaması beni müziksel anlamda gerilettiler. Sosyal anlamda sosyal etkinlik olarak az öncede ifade ettim ya biraz zorlanıyoruz. Bu da iletişimi olumsuz etkiliyor (HGÖ, 7, K).

Tek üzüldüğüm konu velilerin duyarsızlığı yani başka bir sıkıntım yok (HGÖ, 8, K).

Özellikle götürülerden ben bahsedeyim yani beni zorlayacak mesleğimiz zorlayacak yada buna ihtiyaç duyacak ne idare var ne öğretmenler ne veliler var öğrencilerimize istediğimiz gibi bilgilerimizi sunmaya çalışıyoruz (HGÖ, 9, E).

Ama buna şöyle bir eksisi oldu. Gittiğiniz diğer kurumlarda da aynı şeyi bekliyorsunuz hani öyle olması gerekiyormuş gibi. (GSÖ, 1 K)

Şekil 5.13'te öğretmenlerin bu okulda çalışmanın kendilerine getirileri ve götürüleri ile ilgili görüşleri, alt konular ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.13 Öğretmenlerin Bu Okulda Çalışmanın Kendilerine Getirileri ve Götürüleri İle İlgili Görüşleri

5.1.15 Öğretmenlerin ve Öğrencilerin Giyimleri, Davranışları ve Konuşmalarıyla Okula Özgü Olan Şeylerle İlgili Görüşleri

Öğretmenlerden onu öğrencilerin giyimi konusunda okulda belirli bir kıyafet olduğunu ifade etmiştir.

Öğrencilerin kıyafetleri biliyorsunuz 2 senedir zaten forma daha önce önlükler vardı (HGÖ, 2, K).

Öğrencilerin üniforma değil de hani tişört şeklinde iklimden kaynaklı gayet güzel (HGÖ, 3, K).

Aynı zamanda öğrencilerimizin de durumları daha iyi biliyorsunuz maddi açıdan durumunuz iyi olunca kılık kıyafetler de değişiyor. Öğrenciler mesela üzerlerine yeşil tişört altına da kahverengi pantolon ya da şort giyiyorlar. Kızlar da etek giyiyorlar aynı şekilde çorapları da var (HGÖ, 4, E).

Yeşil t-shirtümüz var altta kahverengi kışık uzun pantolonlarımız yazın da kısa kahve pantolon eteğimiz var (HGÖ, 5, K).

Yeşil kahverengi karışımı bir üniformamız var. Yeşil tişörtümüz kahverengi şort eteğimiz veya pantolon (HGÖ, 6, K).

Okulumuzun bir üniforması var (HGÖ, 7, K).

Kahverengi pantolon ya da etek üzerine yeşil t-shirt giyiyorlar o yeşilin verdiği zaten civillik her şeye yetiyor yani (HGÖ, 8, K).

Giyim kuşamda da öyle sıkıntı yok yani herkes düzenli bir şekilde giyim kuşama bakıyor. Kılık kıyafete uyuyorlar. Öğrencilerin kıyafetleri konusunda okulumuza has şu son yönetmelikte kendi kıyafetimizi kendimiz seçtik okulun büyük bir bölümü % 95 i buna uyuyor (HGÖ, 9, E).

Yok pantolon, gömlek gibi tişört gibi. Tabi etek kızlar için ekose miydi o tarzda belirlenen kıyafet vardı (GSÖ, 1, K).

Çok olumsuz kıyafetle gelen ne öğrenci ne öğretmen yok (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden ikisi öğrencilerin kıyafet konusunda gayet rahat hareket ettiklerini belirtmiştir. Bu anlamda olumsuz görüş belirtmişlerdir.

Öğrenciler oldukça rahat, eğer kıyafetini giymek istemiyorsa kotuyla da geliyor. Spor ayakkabısıyla geliyor. Şortunu giyiyor gayet bu konuda bir baskının olmadığını görüyorum (HGÖ, 10, K).

Okulda üniforma var fakat çok dikkat edilmiyor. Özellikle kız öğrencilerimiz için söyleyeceğim tokalar takılar bazen makyaj özellikle 8. sınıflar ergenlik dönemine giren çocuklarda daha farklı görüntüler olabiliyor (HGÖ, 4, K).

Öğretmenlerden beşi öğretmenlerin kıyafetleri konusunda memuriyete yakışır şekilde olduğunu ifade etmiştir. Olumsuz bir durum olmadığını belirtmiştir.

Öğretmenler yani bir devlet memuru tarzında giyiniliyor. Çok şık abartı giyinende yok çok berbat giyinende yok (HGÖ, 3, K).

Tabi ki burada öğretmen arkadaşlarımızın şeyi biraz daha üst düzey diyebilirim tabi ki. Maddi açıdan üst düzeyde olduğunu söyleyebilirim. Giyim kıyafet açısından bunu anlayabilirsiniz zaten (HGÖ, 4, E).

Öğretmenler genelde kılık kıyafete uygun herkes mümkün olduğu kadar öğrencinin dikkatini çekmeyecek şekilde düzgün giyiniyor (HGÖ, 6, K).

Ya öğretmenlerimiz kendilerine yakışanı zaten giyiyorlar onda hiçbir şey yok. Yani ne öyle aşırıya kaçan var ne şey var bir istisna dışında şey değil (HGÖ, 8, K).

Bayan öğretmenlerimiz de öyle absürt giyinen de yok açıkçası (HGÖ, 10, K).

Öğretmenlerden üçü bazı öğretmenlerin giyim şekillerine dikkat etmediklerini belirtmişlerdir. Bir öğretmen de erkek öğretmenlerin saç tıraşlarına, gömleklerinin ütülerine önem vererek gelmediklerini ifade etmiştir.

Ramazan öğretmenimiz biraz daha dikkat etse bence daha iyi olur (HGÖ, 6, K).

Ama din kültürü öğretmeni o birazcık daha dikkatli olurse (HGÖ, 8, K).

Öğretmenler eğitim öğretim döneminde genellikle dikkat ediyorlar ama etmeyen arkadaşlarımız da var. Erkek arkadaşlarda benim bir kaçında genel olarak herkes dikkatli saç tıraşı problemi, ütüsüz gömlek, hatta bazen diyorum eşi acaba bu arkadaşı çıkarken görmemiş mi evden diyorum. Aslında biz örneğiz. çok dikkat etmemiz gerekiyor. Bayan arkadaşlarda açık anlamında demeyeceğim ölçü kaçırın çok arkadaşımız yok ama renklerin kullanımı ile ilgili bazen sıkıntılar görüyorum (HGÖ, 7, K).

Öğretmenlerden dördü öğrencilerin davranışları konusunda öğrencilerin saygılı, düzgün, iyi öğrenciler olduklarını aile kültürünü iyi şekilde almış öğrencilerle sıkıntı yaşamadıklarını ama bazı öğrencilerin aileden ve çevreden dolayı davranış sorunu olduğunu ifade etmişlerdir.

Aile kültürünü iyi almış öğrenciler zaten hiçbir sorun yaşamıyoruz konuşmasında, tavır ve davranışlarında ama çocuk eğer ailede önemsenmeyen bir çocuksa ,mahallede bağırılan bir çocuksa, biraz onlarda sorun yaşıyoruz (HGÖ, 1, K).

Buraya gelen çevre sakinleri hep dışarıdan gelenler karışık bir yer bu nedenle öğrenci potansiyeli farklı her çeşit velinin her çeşit insanların çocukları var, bazı problemler oluyor ayrılmış aile çocukları çok bu çeşit problemlerden dolayı çocukların davranış problemleri artı dil problemleri yani küfürlü konuşulma yanlış davranışlarda bulunma çünkü çocuk onu ailede görüyor, şiddet olayları oluyor çocuklar arasında (HGÖ, 2, K).

Öğretmene saygı var (HGÖ, 4, E).

Çocuklarımızın davranışları konusunda sakin, normal, çocuklarımız saygılı (HGÖ, 10, K).

Öğretmenlerden üçü öğrencilerin kullandıkları dil konusunda öğrencilerin argo kullanmadığını ifade etmiştir.

Valla benim sınıfımdaki benim karşılaştığım öğrenciler bana hiç argo hitap etmediler (HGÖ, 1, K).

Öğrenciler arasında argo çok fazla yok (HGÖ, 3, K).

Okulla alakalı bir argo yok (HGÖ, 6, K).

Öğretmenlerden birisi öğrencilerin kullandıkları dil konusunda bazı öğrencilerin argo kullandığını, kanka, obez ve şişko kelimelerini duyduğunu internet ortamında da çocukların bazı olumsuz konuşmalarını gördüğünü, kestirme bir dil kullandıklarını ifade etmiştir.

Argo olarak öğrenciler arasında kanka kelimesini çok duyuyorum. Kilolu öğrenciler birbirlerine obez diyorlar, şişko diyorlar onurları kırılan öğrencilerimiz var bu aslında üzücü bir durum hoş olmayan hitaplar takabiliyorlar birbirine. Ama öğretmenlerin yanında daha ölçülüler internet ortamında daha kötü. İnternette onları en doğal halleriyle gördüğümüz yer internet ortamı ulan kelimesini ne habere nbr yazmalarını kaba tabirleri var ve hiç beklemediğiniz öğrenciler bunu yaptığında üzüyorsunuz onların iletişimi maalesef böyle kestirme bir Türkçe kullanıyorlar. Türkçemizi kötü kullanıyorlar açıkçası (HGÖ, 7, K).

Öğretmenlerden birisi öğrencilerin kullandığı dil konusunda sosyal paylaşım sitelerinin etkilerini öğrencilerin günlük hayatına yansıdığını belirtmiştir.

Dil anlamında yani günümüz gençliği işte face'yi falan günlük hayata katabiliyorlar zaman zaman (HGÖ, 3, K).

Öğretmenlerden altısı okuldaki dil konusunda öğrencilerin öğretmenlere taktıkları lakaplarla ilgili bir şey duymadıklarını belirtmişlerdir.

Hiç lakap duymadım (HGÖ, 1, K).

Lakap duymadım (HGÖ, 3, K).

Lakap öğrenciler arasında var mı bilemiyorum (HGÖ, 5, K).

Lakap, ben şu an bilmiyorum.Yok öyle bir şey şu anda veya ben görmemiş olabilirim yani (HGÖ, 6, K).

Lakap duymadım (HGÖ, 8, K).

Çok yeniyim dediğim gibi lakap konusunda hiç bir bilgim yok (HGÖ, 10, K).

Öğretmenlerin öğrencilerin arasında mutlaka vardır öğretmenlerin lakapları ama ben kendi adıma öğretmen arkadaşlarımdan böyle lakapları var mı bilmiyorum (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden birisi öğrencilerin öğretmenlere taktıkları lakaplarla ilgili olarak medyaya özgü lakapların olduğunu öğrencilerin bir öğretmene sarımsakçı dediklerini ifade etmiştir.

Medyada o hafta ya da o aylarda hangi dizi ön plandaysa o dizinin söylemleri ve eylemleri tamamen model alınıyor ve okulda o dili kullanıyorlar. Vallahi çeşitli lakaplar var öğrencilerimden duyduğum mesela bir X hocamız var. Öğrencilerimiz ona sarımsakçı diyorlar (HGÖ, 9, E).

Öğretmenlerden birisi kendisine lakap olarak bazı öğrencilerin komutanım diye hitap ettiklerini ve kendisini televizyon dünyasından bir karaktere benzettiklerini ifade etmiştir.

Otoriter bir yapım var komutanım derler şaşırıyorum, Beni mesela şeye benzetiyorlar ben ilk duyduğumda bozulmuştum. Yalan dünya'da Nurhayat var (HGÖ, 7, K).

Öğretmenlerden beşi öğretmenlerin birbirine taktıkları lakaplarla ilgili olarak farklı söylemlerde bulunmuşlardır. İki öğretmen arasında kazma sözcüğüyle, bir öğretmene yahşi cazibe ve Türk lokumu lakabıyla, bir öğretmene florasan sözcüğüyle, başka bir öğretmene Ernesto Che Guevara adıyla, faşist ve komünist sözcükleriyle, bir öğretmene Adile Naşit ve okul müdürüne de koyuncu sözcüğüyle lakap takıldığını ifade etmiştir.

Mesela Hasan Bey e takılan lakap var ikinci sınıf öğretmenleri birbirine bizim takozlar falan onlar oluyor. Halil Bey e neydi Ramazan Tatar (HGÖ, 2, K).

Hasan Bey, Ömer Bey hani birbirine kazma diyorlar (HGÖ, 6, K).

Evet Münevver Hanım bazen böyle espri yaparlar yahşi cazibe derler öğretmen arkadaşlar ona ben bazen Türk lokumu derim (HGÖ, 7, K).

Bir arkadaşımız var ismi Hasan yani biz Hasan Florasan geldi falan diye öyle bir espri yaparız. Mesela X bir hocamız var kendisi milliyetçi olduğu halde bayan arkadaşlara kendini göstermek için sol görüşlü ya da sosyal demokrat arkadaşlara kendini gösterebilmek için. Mesela o da hep sol söylemlerde bulunuyor. Bu sol söylemlerde bulunduğu içinde bir iki üç arkadaş kendi aramızda Ernesto Che Guavera diyoruz kendisine (HGÖ, 9, E).

Dil, şakalaşmak maksadıyla yani tabi ki öğretmenin birine işte faşist falan, birine komünist. Yaşar öğretmen vardı yönetici ona bir iki kez Adile Naşit. Yani müdür beyin soyadı Koyuncu olunca ona Koyuncu diyorlardı (GSÖ, 1, K).

Okulda kullanılan dille ilgili olarak öğretmenlerden ikisi okul müdürünün kullandığı efendim sözcüğünü örnek vermiştir. Kendisinin bu ifadeyi kullandığını belirtmişlerdir.

Dil, mesela müdür beyin efendim sözcüğü kullanır mesela bazen kendi aramızda efendim gidiyor efendim geliyor diyebiliyoruz (HGÖ, 5, K).

Müdür beyin efendim kelimesini örnek verebiliriz (HGÖ, 7, K).

Okulda kullanılan dille ilgili olarak öğretmenlerden ikisi okuldaki öğretmenlerden birisinin kullandığı "Zıplayın Çekirgeler" ifadesini örnek vermişlerdir. Kendisinin bu sözcükleri kullandığını belirtmiştir.

Mesela nöbet tuttuğumuz zaman Güngör Bey eğer oturuyorsa bir grup arkadaş zil çaldığı halde zıplayın çekirgeler der (HGÖ, 5, K).

Tabi mesela Güngör Güçlütürk isimli öğretmenimizin çekirgeler zıplayın bakalım derdi ısrarla (HGÖ, 7, K).

Okulda kullanılan dille ilgili olarak öğretmenlerden birisi okuldaki öğretmenlerden birisinin kullandığı "Aksaray Aksaray", "Aksaray 1-2" ifadesini örnek vermiştir. Kendisinin bu sözcükleri kullandığını belirtmiştir.

Örneğin bir Ömer arkadaşımız var çok değer veririm ben ona, o Aksaray Aksaray diye hitap ederdi bize (HGÖ, 1, K).

Ömer Bey, Aksaray 1-2 bu sözü duyduğum zaman zil çalmıştır. Ömer Bey nöbetçidir ve öğretmenler zili çalışmıştır diye hissederim ve dersime giderim (HGÖ, 1, K).

Öğretmenlerden birisi okulda herkesin güzel bir şekilde şakalaştığını, kavga ya da dövüş olmadığını ve nöbetçi geldiğin bir sıkıntının yaşanmadığını bütün öğretmenlerin yerlerine gittiğini ifade etmiştir.

Öğretmenler gayet güzel şakalaşılır, gülünür gayet iyidir yani bağırma kavga dövüş olmaz. Nöbetçi geldi herkes yerine gayet esprili hiçbir sıkıntı yok (HGÖ, 3, K).

Öğretmenlerden birisi okulda herkesin birbirine hocam dediğini samimiyet olsa bile resmîyetin korunduğunu ifade etmiştir.

Herkes birbirine örneğin erkek arkadaşlarım bana “hocam” diye hitap ederler. Baş başa konuşurken de öğrencilerin yanında da bu değişmez. Dışarıdayken de. Ne kadar güzel şeyleri de paylaşsak, samimiyetimiz de olsa hitabetlerimizde bir sınır var (HGÖ, 7, K).

Öğretmenlerden ikisi okulda bazı alışlagelmiş şeylerin bulunduğunu bazı öğretmenlerin aynı yerlere oturduklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin oturduğu sabit yerler var (HGÖ, 1, K).

Bir arkadaşım sürekli aynı yere oturur. Orası onun yeri gibidir. Nurdan Hanım mesela hemen girişte masanın karşısına oturur (HGÖ, 5, K).

Öğretmenlerden dördü jest, mimik konusunda bir şey duymadıklarını, bilmediklerini ifade etmişlerdir.

Okula özgü jest mimik yok (HGÖ, 7, K).

Jest, mimik ve jargonla ilgili bir şey bilmiyorum (HGÖ, 8, K).

Bir şey gelmedi jest ve mimiklerini kullanan bilmiyorum (HGÖ, 10, K).

Jest, mimik bilmiyorum (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden birisi jest, mimik konusunda bir öğretmeni teşpihinden dolayı Bülent Ç. olarak adlandırdıklarını ifade etmiştir.

Çok büyük bir jest mimik yok ama bir hocamız daha var ona da Behzat Ç var bir dizimiz ondan etkilenerek Bülent Ç diyorlar ve elinde tespih olduğundan (HGÖ, 9, E).

Öğretmenlerden birisi bir öğretmenin yürüyüşünden dolayı dikkat çektiğini ifade etmiştir.

Birisi sınıf öğretmeni gelmişti daha sonraki yılların birinde. Yürüyüşü biraz böyle kasıtlı yürüyor gibiydi. Mehmet Altın. (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerden beşi sembol ve slogan konusunda bir şey duymadıklarını, bilmediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerden birisi sembolün olmadığını ama kendisi sevgi sembolünü yakıştırdığını ifade etmiştir. Bir öğretmen de bütün öğretmenleri sembol olarak sayabileceğini belirtmiştir.

Sembol yok ama ben o sembolü koyabilirim: Sevgi (HGÖ, 1, K).

Sembol olarak bütün öğretmenleri sayalım (HGÖ, 2, K).

Sembol yok (HGÖ, 3, K).

Sembol ve slogan hatırlamıyorum (GSÖ, 1, K).

Okulun herhangi sembolü yok (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden birisi öğrencilerin bazı öğretmenlerin davranışlarından dolayı dikkat çektiklerini öğrenciler tarafından bunun espriyle karşılandığını ve bazı öğretmenlerden yine olumlu şekilde bahsedildiğini ifade etmiştir.

Bilgisayar öğretmeniyle din kültürü öğretmenimizi çok tiye alıyorlar. Bunu mesela bilmiyorum benim yüzüme karşı mı söylüyorlar benden çok bahsediyorlar öğrencilere yaklaşım konusunda mesela Feridun Bey'den sizden çok bahsediyorlar. Öğrencilerin çok daha iyi anladığımızı onlar gibi düşündüğümüzü bilmiyorum tabi ki bunlar gururumuzu okşayan şeyler (HGÖ, 4, E).

Şekil 5.14'te öğretmenlerin bu okula özgü öğrenci ve öğretmen davranışları, iletişimleri okulun kendine has özellikleri ile ilgili görüşleri, alt konular ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:

Okulu herhangi bir şeye (bir canlı bir makine, eşya v.b.) benzetme konusuyla ilgili olarak öğretmenlerden üçü okulu doğa kategorisi içerisine aldığımız çiçek bahçesine, çınar ağacına ve nara benzetmiştir. Öğretmenlerden birisi(HGÖ, 2, K). iki benzetmeyi de kullanmıştır. Öğretmenler benzetmelere sebep olarak da çiçek bahçesi benzetmesinde okulda güzelliklerin bulunduğunu, çocukların çiçek gibi renkli olduğunu çınar ağacı benzetmesinde çınar ağacının yapısı gereği sağlam, köklü ve git gide güçlenen yapısının olmasını, nar meyvesi benzetmesinde okulun çok yönlü olmasını öğrencilere çok farklı şeyler kazandırmasını bu benzetmeye sebep olarak ifade etmiştir.

Çiçek bahçesine benzetebilirim. Rengarenk çocukları olduğu için. Bahçıvanı da öğretmenler (HGÖ, 2, K).

Ben her türlü çiçeğin yetiştiği çiçek bahçesine benzetiyorum. Ki benim için çok özel ve çok anlamlı olan hani ilkler unutulmaz ama ilklerin yanında güzelliğin olduğu bir yerdin orası. Öyle tek örneğin meyve bahçesi ya da atıyorum papatya bahçesi değil her türlü çiçeğin yetiştiği bahçeye benziyordu. Arada farklı işte yabancı otlar çıksa da genel olarak görüntü ve kokusu güzel bir bahçeye benzetiyorum (GSÖ, 1, K).

Çınar ağacına benzetebilirim. Neden; köklü, güçlü, dalları, yaprakları etrafa verimli gölge vererek insanları rahatlatan çocuklarını ona verebilirim git gide güçlenen ona benzetebilirim (HGÖ, 2, K).

Her zaman için ben okulu bir nar meyvesine benzetirim. Nar bir bütündür ama içini açtığımızda o kadar çok tanesi vardır ki okulda işte okuma yazmayı öğrenirsiniz, saygıyı sevgiyi onun içinde bin bir türlü şey vardır her zaman (HGÖ, 8, K).

Öğretmenlerden üçü okulu makine kategorisi içerisine aldığımız çamaşır makinesi,bulaşık makinesi, fırına ve robota benzetmiştir. Öğretmenler; çamaşır makinesi, bulaşık makinesi, fırın benzetmelerinde öğrencilerdeki olumsuz davranışların ortadan kalmasını ve öğrencilerdeki değişimi, robot benzetmesinde okulun insanı mekanikleştirmesini gerekçe olarak ifade etmiştir.

Ya öğrenci yetiştirmemizden dolayı bence sanki çamaşır makinesi olabilir. Neden çamaşır makinesi; çünkü olumsuz davranışlarla geliyorlar biz onları o makinenin içine atıyoruz. Orda onları yıkıyoruz yıkıyoruz ve gerekli bilgiyi veriyoruz ve hani çamaşır makinesi tertemiz çıkar ya ve ben tertemiz çıktığını düşünüyorum öyle yani. Çamaşır makinesi ya da bulaşık makinesi gibi kirli girip temiz çıkması ya da işte böyle parlamış (HGÖ, 4, E).

Fırına benzetirim mesela mutfakta fırına vermeden önceki haliyle fırından çıktıktan sonra tattığımız hali arasında dehşet bir fark var. Hatta bağlanırsınız kopmazsınız o lezzetten o lezzetin bağımlısı olursunuz ama bazen o lezzet sizi üzerinde bazen acı da gelir size okulda böyle verdiğiniz eğitim de böyle çok lezzetli sonuçlar alabiliyoruz bazen sebze de problem olabiliyor ya da yapan kişide de problem olabiliyor aşçı dengeyi bozuyor bir şeyi fazla kaçırıyor tuzunu fazla kaçırıyor acısını fazla kaçırıyor ve lezzet değişiyor (HGÖ, 7, K).

Biz insanları mekanik hale getiriyoruz. Robot diyeyim (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden ikisi okulu ulaşım araçları kategorisi içerisine aldığımız trene ve kargo uçağına benzetmiştir. Öğretmenler kargo uçağı ve tren benzetmesinde okulun işleyişindeki yavaşlığı gerekçe olarak belirtmişlerdir. Ayrıca tren benzetmesinde trenin vagonlarında öğrenciler bulunduğunu öğretmenlerin de bu treni yönlendiren kişiler olduğunu belirtmişlerdir.

Okulu ben bir trene benzetiyorum. Tıngır mıngır gidiyoruz ondan. Bilmiyorum yolcular öğretmenler misafirler alıyoruz; ama yavaş. Kara trene benzetiyorum maalesef. Vagonlarında öğrenciler kaptanlar pilotlar öğretmenler de var. Yani yol alıyoruz hep birlikte rehberleri de öğretmenleri (HGÖ, 5, K).

Kargo uçağına benzetirdim. Hantal, hantal olduğu için çok hızlı değil yani çok hızlı değişimler içerisinde değil ama tabii bir şeyler veriyoruz bilgi depoluyoruz. O uçağın içerisine de çok yük bindiriliyor ama hızlı değil geçişler hızlı değil hareketler hızlı değil büyük bir şevk yok bana göre jet olması lazım bir okulun eğitimi kültürü niteliği olması gerekirken bana göre o dediğimiz uçakta (HGÖ, 9, E).

Öğretmenlerden ikisi okulu mekan kategorisi içerisine aldığımız fabrikaya ve mutfağına benzetmiştir. Öğretmenler fabrika benzetmesinde öğrencilerdeki farklılaşmayı, mutfak benzetmesinde ortaya çıkan ürünün mükemmel oluşunu sebep olarak ifade etmiştir.

Okula gelen öğrencilerimiz hammaddelerimiz. Okula gelirken sahip oldukları özelliklerle okuldan mezun olup giderken sahip oldukları özellikler eğer bir öğrenciyi baştan alıp sonuna kadar gözlemleyip bu farkı görebilirsanız çok şeyin değiştiğini görebiliyorsunuz. Sadece bu okul değil her okulda bu oluyor. Ama işin içinde olduğunuz zaman bu farklılıkları biraz daha kolay gözlemliyorsunuz. O nedenle okul bir fabrika öğrencilerimizde bu fabrikanın hammaddesi (HGÖ, 3, K) Okulu bir mutfağına benzetiyorum bir evin mutfağı çok önemli ya da çok iyi bir beste dinlersiniz örneğin Sezen Aksu'dan o işin mutfağında öyle bir yoğunluştur ki mükemmel bir şey çıkmıştır ortaya okulda öyle aslında mutfaktaki sebzeleri

düşünün bir o sebzeleri harmanlayıp harika sebzeler yaratıyoruz bezen çok başarılı lezzetler ortaya çıkıyor bazen sebze kötü de çıkabilir sebzenin kaliteli olması da çok önemli (HGÖ, 7, K).

Öğretmenlerden üçü okulu toplum kategorisi içerisine aldığımız aileye eve ve insana benzetmiştir. Öğretmenler aile benzetmesinde okuldaki hoşgörü ortamını ve sevgiyi, ev benzetmesinde okulda bir aile ortamını bulunduğunu, öğrencileri çocuğu gibi gördüğünü, insan benzetmesinde eğitimin insana katkısını sebep olarak ifade etmiştir.

Ben kendi aileme benzetiyorum bizim okulu yani zaman zaman görüşlerime değer veren, yani her şeyi yaşayabileceğimiz bir ortam hoşgörüyle, sevgiyle gerektiğinde eleştiriyi, eleştiride yapıyoruz birbirimize ve alınmıyoruz da, ha ben buymuşum diyip eleştiriler doğrultusunda kendimizi düzeltiyoruz. (HGÖ, 1, K).

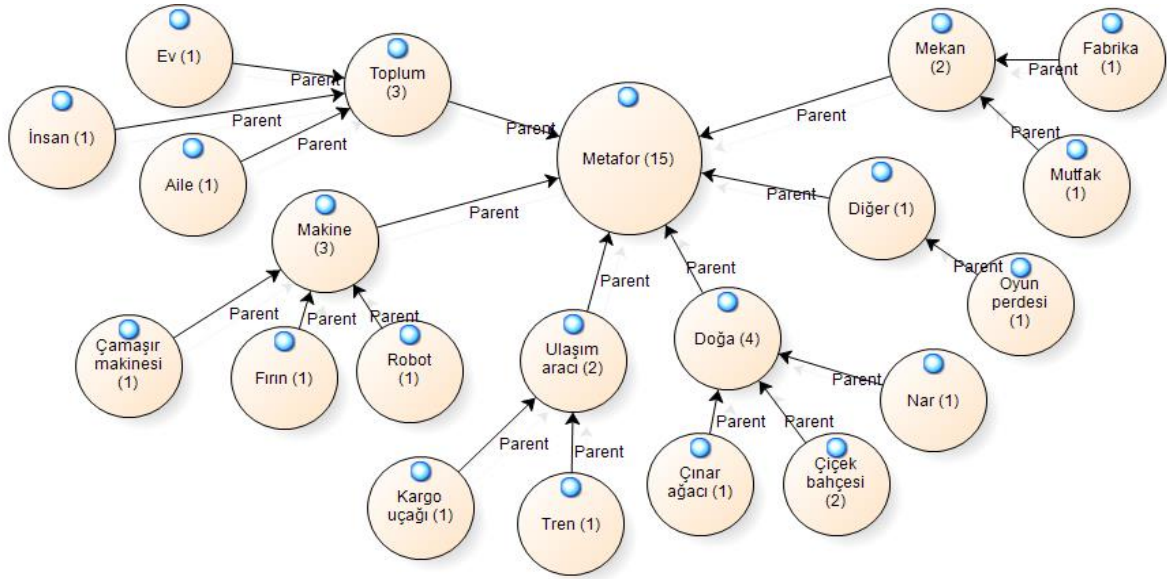
Valla ben okulumuzu eve benzetmek istiyorum ve şöyle düşünüyorum yani birbirine güvenen insanların olduğu bir aile ortamında, dertlerin paylaşıldığı bir aile ortamında, herkesin birbirini dinlediği bir aile ortamında, sıcak bir aile ortamında her şeyin yolunda gideceğine inanıyorum. Benim için evdir. Yani iki çocuğum yerine otuz tane çocuğumun olduğu bir evdir. Her sınıfta otuz tane çocuğumun olduğu ben öyle hissediyorum ve buna gerçektende yıllardır bu şekilde hissediyorum (HGÖ, 6, K).

İnsana benzetirim yani. İnsan varlık olarak, hem en değerli varlık hem en aşağılık varlık olabiliyor. Bunun sebebi eğitimidir. Yani bizim üzerimize düşen öğretmenlerimizin, eğitimcilerimizi, üzerine düşen çok önemli bir sorumluluk olduğunu düşünüyorum. hani iyi bir donanımla yetiştirmezseniz çocuğu ailede sonrada eğitim kurumlarında zaman çok mükemmel toplumlar ortaya koyabilirsiniz. Çünkü bir eğitim süreci sadece ilköğretim, ortaöğretim yada üniversite olarak düşünmememiz lazım buna gelecekte yönetici, yönetici, bakkal, esnaf aklınıza gelen her şeyde görebilirsiniz. Eğitimli ve eğitim insanlarının davranış biçimi de tabi ki oldukça farklı olduğunu görüyoruz. O açıdan insana benzetiyorum (HGÖ, 10, K).

Öğretmenlerden birisi okulu diğer kategorisi içerine aldığımız oyun perdesine benzetmiştir. Oyun perdesi benzetmesinde farklı aktörlerin bulunmasını göz önüne aldığını ifade etmiştir.

Ya her şeye benzetebilirim oyun perdesine benzetebilirim; oyuncuları, aktörleri farklı her şey değişik olabilir bilmem benim aklıma bunlar geldi (HGÖ, 2, K).

Şekil 5.15'te öğretmenlerin ürettiği metaforlarla ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.15 Öğretmenlerin Okulla İle İlgili Ürettikleri Metaforlar

5.1.17 Öğretmenlerin Okulda Görevli Olan Herkesin Görevlerini Ne Kadar Yaptığına İlişkin Görüşleri

Okulda görevli olan herkesin(okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini tam olarak yerine getirip getirmediği konusunda öğretmenlerden sekizi okulda hizmetli anlamında çeşitli sorunlar olduğunu belirtmişlerdir. Hizmetli sayısını eksik olduğunu, devlet güvencesinin verdiği rahatlığı, yöneticilerin konuyla ilgili doğru hareket edemediklerini ve emekliliği gelmiş olan kişiler bulunmasını buna sebep olarak belirten öğretmenler sonuçta görevlerin yeterince yapılmadığını temizliğin aksağını ifade etmişlerdir.

Yeterli hizmetli kadromuz olmadı için orada biraz sorun yaşanıyor (HGÖ,1, K)

Hizmetliler ayağında sanki biraz aksama var gibi geliyor. Sen yap ben yap ben çok çalışıyorum sen az çalışıyorsun davası mıdır artık aralarındaki bilemeyeceğim. Orada sanki biraz aksama var gibi (HGÖ, 3, K).

Hizmetlilerin yani okulumuzun temizlik ve diğer işlerde olan arkadaşlarımızın bu işlerde yeterince iyi olduğunu söyleyemeyeceğim maalesef. Çok iyi değiller sebebi de devlet memuru olduğu için devlet statüsünde olduğu için kimse ben görevimi yaparım o kadar daha fazlasını yapmıyor (HGÖ, 4, E).

Temizlik olaylarımız aksadığını ben gözlemliyorum ama ben yönetici arkadaşlarım bu konuda eksikler diyebilirim (HGÖ, 5, K).

Tam olarak görev yapılmıyor temizlik açısından değerlendirebiliriz (HGÖ, 7, K).

Okul hizmetlilerin denetlenmesinin ve kontrolünün yeterince yapılmadığını görev dağılımının gerçekleştirilmediği yani okul hizmetlisi odalarında yan gelip yatıyor. Eğer idareyle onlar arasında belirli bir mesafe olursa ve çok da kararlı olunursa ve

de takip edilirse bu iyi duruma getirilir aksi taktirde bu devam edecektir burada yönetim eksikliğinden kaynaklandığını düşünüyorum (HGÖ, 10, K).

Hizmetlilerden emekliliği gelenler özellikle artık emekli olacağım deyip rahat kendini salma salmış vaziyetteydi yani. İşi ağırdan almak yani her an her şeye çağırılınsın o an gitmemek, dedirtirerek gitmek gibi (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerden beşi okuldaki öğretmenlerin işlerini layıkıyla yaptıklarını ifade etmiştir.

Öğretmenler olarak yapıyoruz (HGÖ,1, K)

Öğretmenler inanılmaz bir özveriyle çalışıyorlar (HGÖ, 3, K).

Gerçekten çok samimi olarak öğretmen arkadaşlarımdan tümü elinden geleni yapmaya çalışıyor (HGÖ, 5, K).

Özellikle öğretmen arkadaşlar yani o grubun içinde olunca onlar haddinden fazlasıyla fedakarlık ettiğini gayet farkındaydım (GSÖ, 1, K).

Vallahi herkes elinden gelen bütün imkanlarını kullanıyor diyebilirim. Yani öyle çok şey görmedim savsaklama falan. Genelde öğretmen arkadaşlarımız kendileri de bazı şeyleri kapatmaya çalışıyorlar örneğin temizlik konusunda olsun ya da herhangi başka bir şeyde olsun yapılmadığı anda kendi imkanlarıyla kendileri tamamlıyorlar (HGÖ, 8, K).

Öğretmenlerden birisi öğretmenlerin şevkle işlerini yapmadıklarını ifade etmiştir.

Öğretmen maaşlarının azlığını buna gerekçe olarak belirtmiştir.

Öğretmen arkadaşlara da gelecek olursak onlar da yani istekli çalıştıklarını düşünmüyorum en baştaki sebeplerinden birisi e biliyorsunuz yani hükümetin politikaları yani öğretmene verdiği şeyler değer çok iyi maaş alan bir şeyken memuriyet dalıyken maalesef son yıllarda çok gerilerde kaldı (HGÖ, 4, E).

Öğretmenlerden birisi okuldaki herkesin işini iyi bir şekilde yaptığını ifade etmiştir.

İdare olarak da yapıyoruz aslında hizmetli arkadaşlarımız da yapıyor ama tabi ki onun dışında herkes yapıyor gibi geliyor (HGÖ, 1, K).

Öğretmenlerden üçü bazı kişilerin tam olarak görevini yapmadığını ifade etmiştir.

Yapmayanlar var. İsim vermeyeyim bu öğretmen arkadaşım da oluyor hizmetli de oluyor bazen yöneticim de oluyor, biliyorsun bu konuda ben esirgmeden söyleyen kişiyim (HGÖ, 2, K).

Kimseyi isnatta da bulunmak asla istemem ama dört dörtlük layıkıyla görevini yapanı da yaptığını algıladığım arkadaşlarım da var ama görevlerini sallayan kendini geliştirmeyen sadece gözlerimi kaparım vazifemi yaparım okuldan çıkarım gibi algılayan arkadaşlarım da var bana göre (HGÖ, 9, E).

Herkesin tüm görevini çok iyi yaptığına inanmıyorum. Hani öğretmen arkadaşlar sadece kendi sınıfı ya da kendi göreviyle ilgili bir şeyler yaptığını düşünüyorum (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden birisi okulda görevli olan memurun sadece idarenin verdiği görevleri yaptığını bunun üzerine artı olarak bir şey eklemediğini ifade etmiştir.

Onun dışında memurumuz idarenin verdiği işleri yapıyor daha fazlasını eklemiyor üzerine (HGÖ, 4, E).

Öğretmenlerden ikisi idarenin eksik yönlerinin olduğunu ifade etmiştir. Görev dağılımının adaletli olmadığını, sinerji yayamadıklarını belirtmiştir.

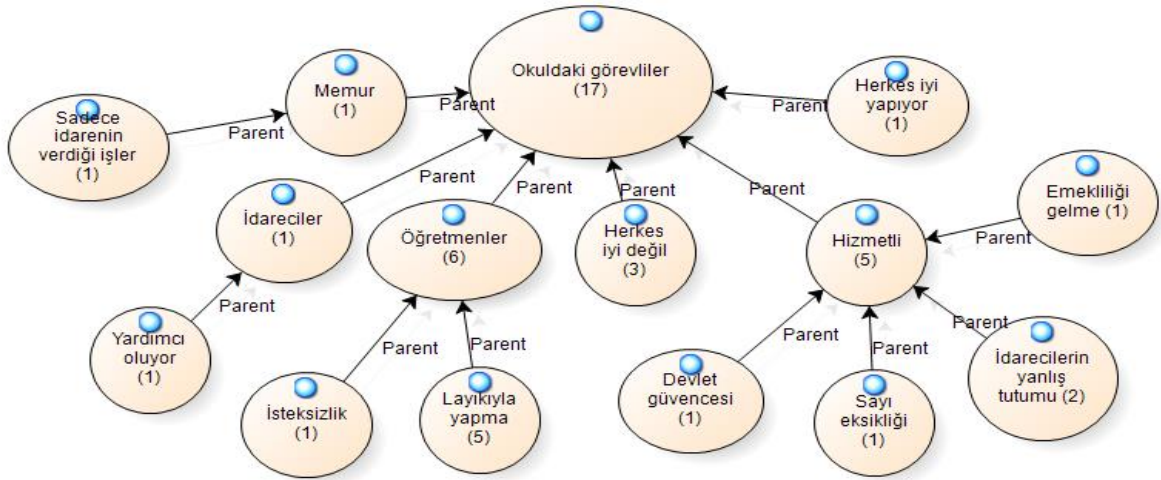
İdarenin dağılımının çok demokratik olmadığını düşünüyorum şu anlamda gerçekten görevini iyi yapan öğretmenler tekrar tekrar görev alıyor (HGÖ, 7, K).

Okulda liderlik bakımından bir sinerji yayacak bir olay yok (HGÖ, 9, E).

Öğretmenlerden birisi idarenin öğretmenlere çok yardımcı olduğunu belirtmiştir.

İdareciler de herhangi bir konuda örneğin farkında olmayıp, bilmediği konularda sinirlendiği zaman bile her türlü desteğini esirgemiyordu (GSÖ, 1, K).

Şekil 5.16'da öğretmenlerin okuldaki görevliler ve bu görevlilerin görevlerine yerine getirmesiyle ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle olan ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.16 Öğretmenlerin Okuldaki Görevlilerle İlgili Görüşleri

5.1.18 Öğretmenlerin Okuldaki Fiziki Durumla ve Kendilerinin Teknoloji Kullanımlarıyla İlgili Görüşleri

Okulda ders işlerken fiziki donanım anlamında sıkıntı yaşayıp yaşamadıkları konusunda öğretmenlerden ikisi fiziki anlamda sıkıntı yaşamadıklarını okulu ve sınıfı yeterli derecede gördüklerini ifade etmiştir.

Ben fiziksel donanımı öğrenci velileri çok güzel giderdim, yani teknolojiyi çok güzel kullanıyoruz görsel, işitsel, anlatış, sunuş hepsi var bizim sınıfımızda (HGÖ, 1, K).

O yıllara oranla tabi ki tabi ki çevrenin en güzel okuluymuş ama yani o yıllardaki. Materyal konusunda çok bir sıkıntı yoktu bizim. O yıllarda yani örneğin müdür bey hep şunu belirtiyordu.”En büyük hayalim şu okula birisi projeksiyon almak” diye şimdi bütün sınıflarda var yani. (GSÖ, 1, K).

Öğretmenlerden yedisi fiziki anlamda sıkıntı yaşadıklarını belirtmiştir.

Sınıflarımız asla ve asla donanım açısından fakir. Yine temizlik olayı okulumuzda çok büyük bir problem. Günlük temizlik yapılmıyor, çöpler çok temiz değil. Öğrencilerimiz de bu davranışı kazanamıyorlar çünkü çevrelerini pis gördükleri için doğanın bu olduğunu zannediyorlar. Bu konuda da çok büyük eksiklik var. Laboratuvar olarak mesela ben laboratuvarımdan memnunum ama orası da fiziki şart olarak havalandırması çok yetersiz. Akustik iğrenç, elektrik tesisatı iğrenç ya her şey iğrenç yani yapılmış ama öylesine yapılmış (HGÖ, 3, K).

Evet yaşıyorum. Ben kendim yabancı dil öğretmeniyim, yabancı dilde listening ve görsellik çok önemlidir. Çocukları İngilizce çalıştırmaya gittiğimiz zaman mikrofonlar çok yetersiz ve bunu da ben idareye defalarca dememe rağmen değiştirilmedi. Onun dışında tabi ki dil laboratuvarı olması gerekiyor (HGÖ, 4, E).

Yeterli değil; çünkü sınıflardaki bilgisayarlarımız çalışmıyor ortaokul sınıfları için diyeyim. Tabi kullanabiliyorum olmadığı içinde kullanmıyorum (HGÖ, 5, K).

Özellikle şu anda gerçi birinci, ikinci kademe ortak sınıf kullandığı için hani bir çok sınıflar projeksiyon olayı var ama geçmiş yıllarda özellikle ikinci kademedeki projeksiyon olayı ve projeksiyon kullanma olayı çok yoğun değildi. Yani görsel olarak ders anlatma olayı çok yoktu. Bunun dışında öğretmen odasında görüntü çok kötü mesela fiziki donanım olarak. Sınıflarda eksiklikler var ama belki birçok okula göre hani iyi konumda da olabiliriz ama bazı okullara göre de eksik konumdayız. Mesela panolarımızın renksiz olması bence görsellik açısından çok kötü. Yani her şey dolaplarımız, panolarımız tek model olsaydı her şey çok daha güzel görünürdü diye düşünüyorum. (HGÖ, 6, K).

Vallahi bizim fiziksel ortamlarımız yetersiz özellikle öğrenci sayılarımız çok fazla oluyor. Biz de daha çok oyuncak, materyale çok ihtiyacımız var yani oyun alanlarına boş sınıfa ihtiyacımız var ama bizim fiziki şartlar elvermediği için yani öyle bir sınıfa şeyimiz yok (HGÖ, 8, K).

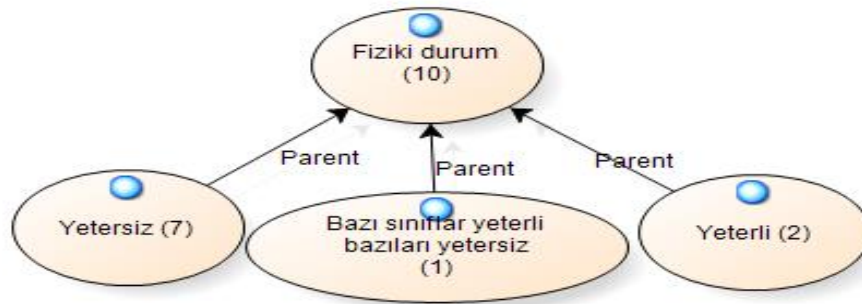
Flashım var derslerle ilgili materyallerim, görsellerim var ama maalesef bunu sınıf ortamına taşıyamıyorum neden çünkü projeksiyon makinesi yok. Bilgisayar yok o zaman görselliğe dayalı sistem adı var kendi yok uygulama zayıf bu açıdan birinci kademe daha şanslı . Fiziksel donanım bakımından yeterli değil sınıf sisteminin oluşturulması gerekli sınıf sisteminde öğretmen yanı başında bilgisayarı internete ulaşabilmeli projeksiyona görsellerine öğrenciyi teknolojik destekli ders anlatabilmeli (HGÖ, 10, K).

İşte projeksiyonum var,işte bilgisayarım var o da çok zor çalışan bilgisayar onu da hani genelde zar zor bir yerlerden denkleştirmeye çalışıyorum (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden birisi bazı sınıfları fiziksel anlamda yeterli bulurken bazı sınıfları yetersiz bulunduğunu ifade etmiştir.

Çok iyi sınıflar da var aslında tezatlarla zıtlıklarla dolu sadece kara tahta ve tebeşirin olduğu sınıflar da var. Genel olarak hala ve hala öğretmen merkezli bunu aşamadık bir türlü yani ben kendi gözlemlerime dayanarak bunu söylüyorum örneğin ben bir çalgı öğretiyorum öncelikli ben merkezli oluyor ama sonrasında öğrenciye de görev veriyoruz. Bilgisayar kullanıyorum projeksiyon kullanabiliyorum ama yine de hala eksiklerimiz var (HGÖ, 7, K).

Şekil 5.17'de öğretmenlerin okulun fiziki durumuyla ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.17 Öğretmenlerin Okulun Fiziki Durumuyla İlgili Görüşleri

Öğretmenlerden üçü teknoloji kullanımıyla ilgili olarak kendisini yeterli düzeyde görmektedir.

Ben kullanıyorum teknolojiyi, ve buna yeni başlamadım ben en başından beri teknolojiyi, projeksiyonu kullanıyorum, sunumlarımı kendim hazırlıyorum ben ders notlarımı, çocuğun anlayabileceği, yaratıcı olabileceği etkinlik örneklerini gerektiğinde sınıfa dağıtırım (HGÖ, 2, K).

Benim iyi yani kullanabiliyorum. Olursa projeksiyonum, akıllı tahtam onu da kullanırım (HGÖ, 3, K).

Tabi kullanabiliyorum olmadığı içinde kullanmıyorum (HGÖ, 5, K).

Öğretmenlerden yedisi teknoloji kullanımıyla ilgili olarak kendisini orta düzeyde görmektedir. Öğretmenler bu konuda kendilerini daha fazla geliştirmeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Teknoloji kullanımım ben elimden geldiğince (HGÖ, 4, E).

Bilgisayarı özellikle kendime yetecek kadar kullanıyorum. Projeksiyonu kullanamıyorum şu anda ama kullanmam gerektiğini düşünüyorum kesinlikle (HGÖ, 6, K).

Bilgisayar kullanıyorum projeksiyon kullanabiliyorum ama yine de hala eksiklerimiz var (HGÖ, 7, K).

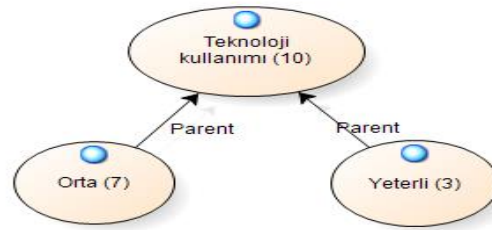
Valla son yıllarda bilgisayar kullanmaya çalışıyorum elimden geldiği kadar (HGÖ, 8, K).

Benim teknoloji kullanımım da dört dörtlük dersem yalan olur abartılı olur desem daha iyi olur ancak mümkün olduğu kadar bilgisayarımı kullanma olsun ya da projeksiyon makinesini kullanma bakımından olsun kullanmaya çalışıyorum (HGÖ, 9, E).

Teknolojiyle arama mükemmel diyemeyeceğim ama teknolojiyi orta düzeyde kullandığımı düşünüyorum (HGÖ, 10, K).

Teknolojiyi kullanıyorum ben mümkün olduğunca kullanıyorum (GSÖ, 2, E).

Şekil 5.18'de öğretmenlerin teknolojiyi kullanma durumlarıyla ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.18 Öğretmenlerin Teknolojiyi Kullanma Durumları

5.1.19 Öğretmenlerin Okulda Derslerin İşleniş Biçimiyle İlgili Görüşleri

Öğretmenlerden dördü derslerinin öğrenci merkezli olduğunu ifade etmiştir.

Öğrenci merkezli devam eder benim derslerim çünkü ben tahtaya görsellik sunarım öğrenci kendisi konuşur (HGÖ, 1, K).

Ben kendi branşım için söylersem öğrenci merkezli. Biz öğrenciye fikir veriyoruz müfredatımız gereği örnekleme bile yapmıyoruz öğrenci yapıyor (HGÖ, 5, K).

Tabi ki biz bir de özellikle küçük yaş grubu olunca somut dönemdelere. Her şeyi yaparak yaşayarak öğrenmeleri gerekiyor ve yaparak yaşayarak bir ortam sunulunca ancak bunu kavrayabiliyorlardı (GSÖ, 1, K).

Yani bizim derslerde de öğrenci merkezli yani sonuçta biz anlatıya dayalı bir şey veremiyoruz (GSÖ, 2, E).

Öğretmenlerden beşi genelde dersleri öğretmen merkezli olduğunu ama bazen konunun durumuna göre değiştiğini bazen de önce öğretmen merkezli sonradan öğrenci merkezli olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmen merkezli. Konunun özelliğine göre değişiyor. Yani şu var mesela öğrencilere ben araştırma yapın dediğim zaman ya internet kafeye gitmek zorunda. Evinde bilgisayarı, interneti olmayan öğrenciler var hala (HGÖ, 3, K).

Temel dersler öğretmen merkezli diye düşünüyorum ben Türkçe bir Matematik, Fen çünkü öğretmen anlatıyor. Çocuk öğrenmek zorunda yazıyor, çalışıp geliyor. Ama uygulamaya dayalı dersler öğrenci merkezli ben o şekilde düşünüyorum. Resim dersi, müzik dersi öğrenci merkezli dersler (HGÖ, 5, K).

Öğretmen merkezli. Konunun özelliğine göre değişiyor. Yani şu var mesela öğrencilere ben araştırma yapın dediğim zaman ya internet kafeye gitmek zorunda. Evinde bilgisayarı, interneti olmayan öğrenciler var hala. İnternet kafeye gidecek ya da okuldaki interneti kullanacak. Okuldaki internet kullanımımız sınırlı. Her yere giremiyorsunuz aman aman bir araştırma yapamıyorsunuz kaldı ki bilgisayar odası çok sıcak olduğu için yani insanı nefes bile alamıyorsunuz giremiyorsunuz (HGÖ, 3, K).

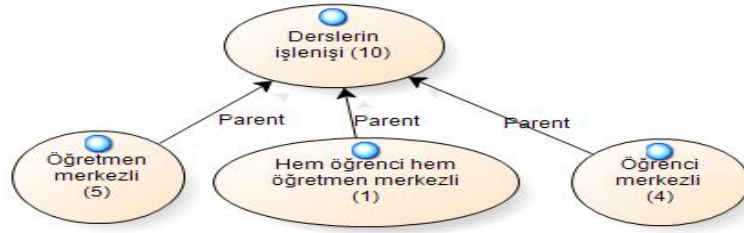
Ama şöyle bak yani bizde mesela çocuk konuya çok yabancıysa ilk etapta kesinlikle öğretmeninden bilgi vermesi bakımından öğretmen merkezli başlar. Daha sonraki süreçte kesinlikle öğrenci merkezli olması gerekir. Ama alttan gelen bir konuya yani devamı baştan konuyu biliyorsa çocuk direk öğrenci merkezli başlayabiliriz. Ama hiç tanımadığı bir konuda çok öğrenci merkezli başlayamıyoruz. Yani belli ek bilgileri verdikten sonra en az bir ders saati verdikten sonra öğrenci merkezliye dönüşüyor (HGÖ, 6, K).

Genel olarak hala ve hala öğretmen merkezli bunu aşamadık bir türlü yani ben kendi gözlemlerime dayanarak bunu söylüyorum örneğin ben bir çalgı öğretiyorum öncelikli ben merkezli oluyor ama sonrasında öğrenciye de görev veriyoruz (HGÖ, 7, K).

Öğretmenlerden birisi hem öğretmen hem öğrenci merkezli ders işlediğini ifade etmiştir.

İşte bizim çoğunlukla öğrenci ve öğretmen ikisi de birlikte (HGÖ, 2, K).

Şekil 5.19'da öğretmenlerin okuldaki derslerin işleniş biçimiyle ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.19. Öğretmenlerin Okuldaki Derslerin İşleniş Biçimiyle İlgili Görüşleri

5.2 İdarecilerle Yapılan Bireysel Görüşmelerden Elde Edilen Bulgular

5.2.1 Yöneticilerin Okula Nasıl Geldikleriyle ve Okulla İlgili Duyumlarıyla İlgili Görüşleri

Yöneticilerden ikisi okula zorunlu yer değiştirmeler sonucunda geldiklerini ifade etmişlerdir.

Okul müdürlerinin zorunlu 5 yıl görev yaptıkları kurumdan ayrılması ile ilgili tayin yönetmeliği var. Evime en yakın olarak şehrin batısındaki okullar ismini yazdım. Bunlardan birisi de Hacı Hafize Saygan 2 ilköğretim okuluydu (HGY, 1, E).

Ben rotasyon sonucu geldim isteğimle gelmedim ama geldim (HGY, 2, E).

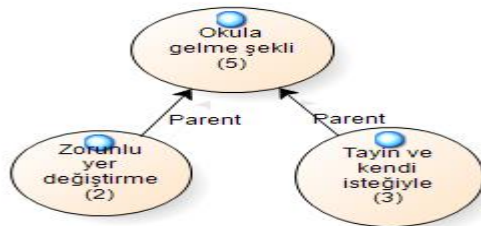
Yöneticilerden üçü tayin yoluyla ve kendi istekleriyle geldiklerini ifade etmişlerdir.

Norm fazlası olarak ben okula geldim. Kendi isteğimle Hafize Saygan 2 İlköğretim Okuluna geldim (HGY, 3, E).

Okula gelmemin şekli şöyle Milli Eğitim Bakanlığı yönetici atama için sınav açar sınavlara girdim, kazandım. Şehir merkezinde bulunan taşındığım bölgeye yakın olan okullardan 3-4 tanesini seçtim burayı uygun ve atamam da oraya yapıldı o şekilde başladım (GSY, 1, E).

Okula gelme nedenim öncelikle diyorum evime yakın olması ve diyorum tayin isteyerek sıradan tayinle puanla diyorum birlikte diyorum o okula geldim (GSY, 2, E).

Şekil 5.20'de yöneticilerin okula gelme şekilleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.20 Yöneticilerin Okula Gelme Şekilleri

Yöneticilerden ikisi tayin istemeden önce okulla ilgili bir şey duymadıklarını ifade etmiştir.

Okulla ilgili bir şey duymadım. Eğitimi öğretimi iyi normal başarılı öğrencileri var (HGY, 1, E).

Okulu da araştırmada yapmadım. herhangi bir şey duymadım. Olumlu olumsuz herhangi bir fikrimde yoktu (HGY, 2, E).

Yöneticilerden birisi okulla ilgili sadece yeni açılmış bir okul olduğunu bildiğini başka bir bilgisi olmadığını ifade etmiştir.

Okulun yeni açıldığını biliyorum. Başka da yani okulla ilgili fazla bir bilgim yok (GSY, 2, E).

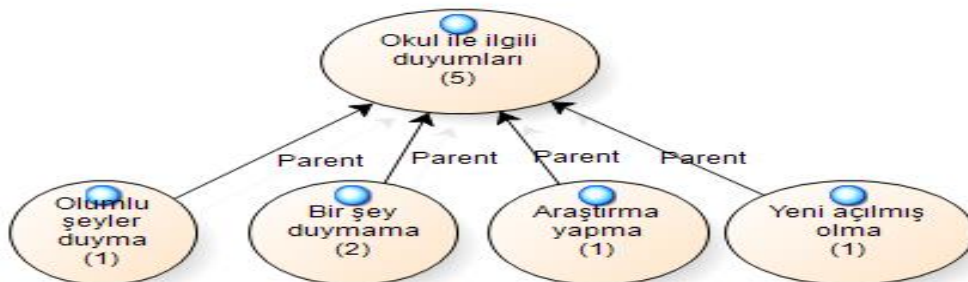
Yöneticilerden birisi okulla ilgili bir şey duymadığını ama okulla ilgili araştırma yaptığını bunun sonucunda tercih ettiğini ifade etmiştir.

Okulla ilgili herhangi bir şey duymadım. Okulla ilgili tabi ki bir araştırma yaptım okul semtin neresindedir, öğrencilerinin sosyal- ekonomik durumu nedir kültürel yapısı nedir, ailelerin, velilerin okula bakış açıları nasıl, başarı durumu nasıl tabi ki bunları araştırdım ondan sonra tercihi yaptık ama öyle okulun bütün hafızalarda iz bırakacak bir şeyi yok, öyle bir iz, öyle bir belirtisi yok. Normal bir Milli Eğitim Bakanlığının okulu. Duyduklarım olumlu etkiledi etkilemiş olmalı ki orayı ben tercih ettim (GSY, 1, E).

Yöneticilerden birisi okulla ilgili duyduklarıyla ilgili olumlu görüş belirtmiştir. Bunun sonucunda okulu tercih ettiğini belirtmiştir.

Burayla ilgili normal bir eğitim gördüğünü idarenin çok iyi olduğu yani iletişimlerin çok iyi olduğu duydum öğretmenlerin kadro olarak çok iyi oldukları bir de normal eğitim olması beni burada biraz daha cezp etti (HGY, 3, E).

5.21'de Yöneticilerin okula tayin istemeden önce okulla ilgili duyduğu bilgilerle ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.21 Yöneticilerin Okulla İlgili Duyumları

5.2.2 Yöneticilerin Okuldaki Görevlerine Başladıklarında Okulda Hissettikleri Havayla İlgili Algıları.

Yöneticilerin tamamı görevlerine başladıklarında okuldaki havayı ılımlı bulmuşlardır.

Genelde yönetici ve öğretmen arkadaşlardan memnunum. Görevinde istekliler. Bir şeyler yapmak, başarılarıyla öğrencilerimizi ön plana çıkarmak istediklerini gördüm. Yasa ve yönetmelikler gereğince okulu daha olumlu şartlarda eğitim ve öğretimine devam etmesi için gereken çabayı gösterdik (HGY, 1, E).

Buraya geldim nerdeyse mutlu oldum öğrenci sayısının azlığından bana rahat geldi herhangi bir olumsuz bir gözlemimde olmadı gelince memnunumda şu anda okuldaki havadan (HGY, 2, E).

Farklılık olmadı aynı şekilde ılımlı yani biz zaten bir şey yaşamadık iletişim olarak da arkadaşlar arasındaki köprüyü daha iyi kurduk yani biz bütün arkadaşlara karşı saygı sevgi içerisinde güler yüzlü iletişimimiz o kadar şey olmadı yani bu okulda düzenli bir şekilde iyi bir şekilde geçti. (HGY, 3, E).

Olumlu ve umutlu bir hava vardı. Velilerin benden beklentileri hep olumluydu (GSY, 1, E).

Orada diyorum tanıdık birkaç öğretmen arkadaşlar vardı. Gidince zaten diyorum o arkadaşlar bana sahip çıktılar, yakınlık gösterdiler, ilgi gösterdiler. Gereken yani yerlerde tanıştırılma, belli bölümlerin gösterilmesi, yapılan çalışmalarla ilgili diyorum bilgilenme süresi yaşadık tabi arkadaşlarla. Şimdi çalışanlar açısından kesinlikle ilişkilerde herhangi sorun yaşamadık. Genelde ilişkiler sıcaktı (GSY, 2, E)

Yöneticilerden birisi okula geldikten sonra aradan zaman geçince okuldaki genel havanın daha iyi olduğunu belirtmiştir.

Şu anda bulunduğumuz ilk geldiğimden itibaren daha olumlu bir yerde olduğuna inanıyorum (HGY, 1, E).

Yöneticilerden üç tanesi okuldaki genel havanın değişmediğini ifade etmiştir.

Herhangi bir olumsuzluk okulumuzda yaşanmıyor en azından (HGY, 2, E).

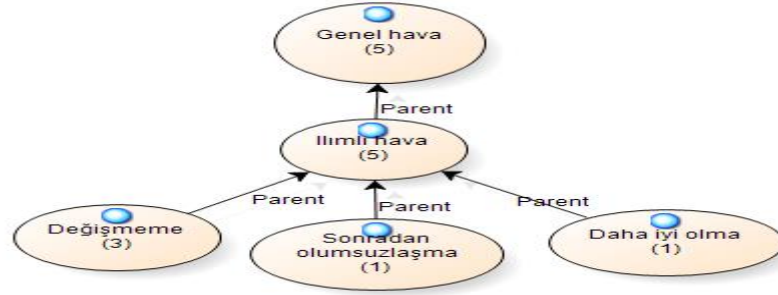
Farklılık olmadı aynı şekilde.. (HGY, 3, E).

Çok büyük farklılıklar yok (GSY, 1, E).

Yöneticilerden birisi okuldaki genel havanın gittikçe olumsuz bir hal aldığını ifade etmiştir.

Yani burada da ilişkiler biraz daha sönüklüğe doğru gittiğini söylüyorum. Canlı olan ilişkiler 2011'e doğru daha da diyorum.(GSY, 2, E).

Şekil 5.22'de yöneticilerin okuldaki göreve başladıkların okulda hissettikleri genel havaya ilişkin görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.22 Yöneticilerin Okulda Hissettikleri Genel Havaya İlişkin Görüşleri

5.2.3 Yöneticilerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlere İlişkin Görüşleri

Yöneticilerin tamamı okulda düzenlenen törenlerin neler olduğu konusunda milli bayramları ve belirli gün haftalarda yapılan törenleri örnek olarak ifade etmişlerdir.

Milli bayramlarımız var. Ayrıca belirli gün ve haftalarımız var. Milli bayramlarda okul öğretmenleri, veliler, muhtar, gelen misafirler, vatandaşlarla birlikte bayramlarımızı kutlamaktayız. Zaman zamanda il düzeyinde yapılan tören ve toplantılara da katılmaktayız (HGY, 1, E).

Okuldaki törenler belirli gün ve haftalar çizelgesi diyelim Milli Eğitim Bakanlığının yayınladığı okulumuzda zorunlu yapılması gereken törenler var (HGY, 2, E).

Şimdi okulumuzdaki tören ve merasimler genelde işte böyle bayramlarda milli bayramlarımızda genellikle yönetmeliğe uygun bir şekilde öğretmen arkadaşlar görevlendirdiğimiz öğretmen arkadaşların çalışmalarıyla gayet uygun bir şekilde yapılmakta (HGY, 3 ,E).

Cumhuriyet Bayramı ağustostaki 30 Ağustos'ta Zafer Bayramı, 23 Nisan Cumhuriyet Bayramı 30 Ekim yine 30 Ekimdeki Cumhuriyet Bayramı bunlar, bunlar da öğrencilerimizle velilerimizle hazırladığımız yaptığımız zaten zorunlu bayramlar (GSY, 1, E).

Şimdi belirli gün ve haftalara genelde diyorum sosyal kulüpler, kulüp öğretmenleri bu günler paylaştırılmıştır (GSY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi okulda resmi törenlerin dışında da törenlerin yapıldığını ifade etmiştir. Bunlara örnek olarak ödül törenlerini ve moral gecelerini söylemişlerdir.

Birde zorunlu olmayan herhangi bir başarı sonucu çocuğu ödüllendirmek ya da bir öğretmen arkadaşı ödüllendirmek gibi ilave törenler var (HGY, 2, E).

Okullarda yapılan tören ve merasimler resmi tören ve merasimlerdir yani yapmak zorunda olduklarımızın dışında moral merasimleri moral geceleri olabilir onun dışında öğrencilerin becerilerinin sergilendiği gösteriler olabilir (GSY, 1, E).

Yöneticilerden ikisi okulda yapılan törenleri olumlu olarak değerlendirmektedir. Günün anlam ve önemine yakışır bir şekilde törenlerin yapıldığını belirtmişlerdir.

Tabi öğrencinin burada yaşayan değerlerimizi tanınması, kendini bulması, kendini ifade etmesi, bu değerlere sahip çıkması, yaşatması toplumsal açılarından da, öğrencilerimizin hayatı öğrenmesi açısından da faydalı olduğuna inanmaktayım (HGY, 1, E).

Okulumuzda törenler layıkıyla yani daha doğrusu günün önemi ve anlamına binaen uygun bir şekilde yapılmaya gayret ediliyor (HGY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi okulda yapılan törenlerin sadece kulağa hitap ettiğinde ya da uzun olduğunda amacına ulaşmadığını ifade etmişlerdir.

Bu öğretmenler arasında da oluyor bazı programlar uzun olduğu zaman biraz sıkıntı oluyor (HGY, 3, E).

Sadece kulağa hitap eden sosyal etkinlikler genelde amacına ulaşmıyordu (GSY, 2, E).

Yöneticilerden üçü okulda yapılan tören ve merasimlerin bir komite kurularak, adaletli bir görev paylaşımıyla yapıldığını ifade etmişlerdir.

Öğretim yılı başında öğretmenler kuruluyla beraber gündemin bir maddesinde milli bayramlar, belirli gün ve haftaların kutlanması ile ilgili komite var. Bu komite belirli gün ve haftalarda görev alacak öğretmen arkadaşlarımızı belirliyor (HGY, 1, E).

Doğru şekilde herkese eşit yapmaya çalışıyoruz ya da törenin önemine göre gerekli kişilere görevlendirme yapılıyor buda törenin olumlu şekilde yapılmasını sağlamaktadır (HGY, 2, E).

Şimdi görevlendirmeleri genelde adaletli bir şekilde dağıtmaya çalışıyoruz okul müdürümüzle beraber herkese eşit şekilde görevi paylaştırmaya çalışıyoruz (HGY, 3, E).

Yöneticilerden dördü okulda yapılan tören ve merasimlerde veli katılımının kendi çocuklarının görev almasına göre değiştiğini ve genellikle sayıca az bir katılım olduğunu belirtmişlerdir.

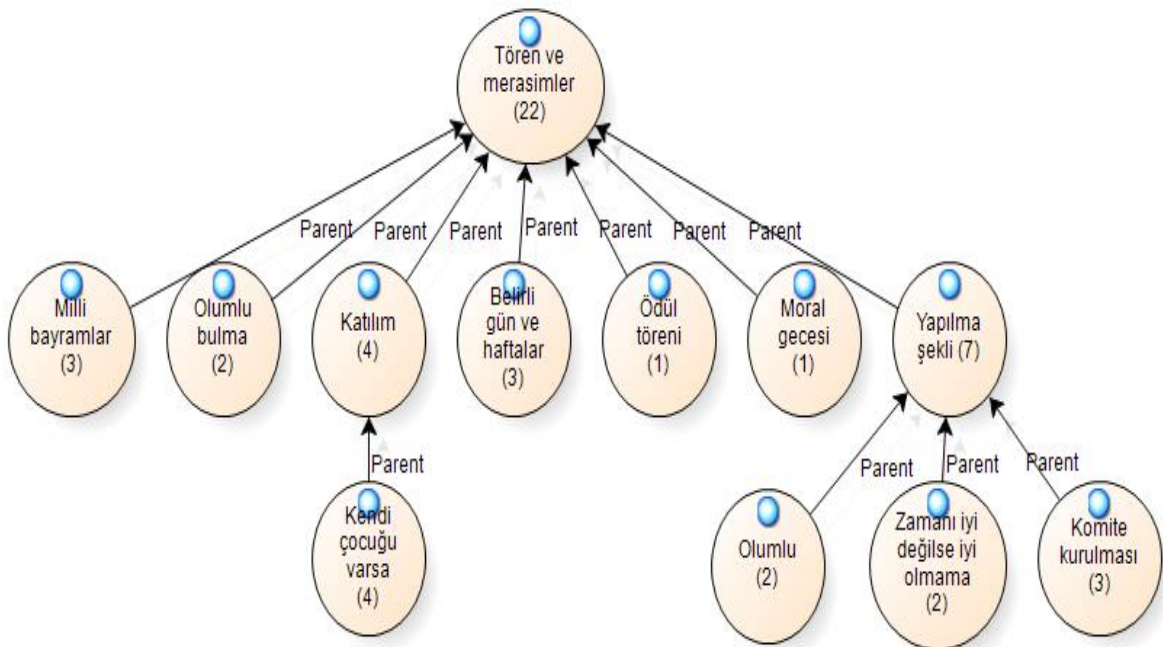
Öğrencilerin velileri çocuklarını izlemek yada bir bayram hevesini tatmin etmek için okula ilgi gösterebilirler ama diğer zamanlarda katılım maalesef düşük (HGY, 2, E).

Yalnız velilerin işte katılımı bazen fazla bazen az hafta içerisine denk geldiği zaman hafta içerisinde biraz katılım az oluyor ama küçük alt sınıflar birinci kademe öğrencilerinin yapmış olduğu çalışmalarını veliler görmek için biraz daha katılım onlarda fazla oluyor (HGY, 3, E).

Veli katılımı çok fazla olmuyor resmi bayramlara çok fazla olmuyor ancak çocukları görev alan veliler daha ilgili oluyorlar (GSY, 1, E).

Velinin amacı da hani çocuklarının sergiledikleri etkinlikleri gözlemlemek diyorum onları resimlemek veya video kaydı yapmak gelecekte bir anı olarak saklamak için onlar gelir (GSY, 2, E).

Şekil 5.23'te yöneticilerin okulda düzenlenen tören ve merasimlerle ilgili görüşleri ve bu görüşlerin alt konuları ve alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.23 Yöneticilerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlerle İlgili Görüşleri

5.2.4 Yöneticilerin Göreve Başladıklarında Kendilerine Düzenlenen Tören ya da Merasimlerle İlgili Görüşleri

Yöneticilerin tamamı ayrı özel bir tören ya da merasimle değil bir tanışma toplantısıyla göreve başladıklarını ifade etmişlerdir.

Şimdi gelir gelmez öğretmen arkadaşlarımla bir toplantı yaptık. Birlikte çalışacağımızı ifade ettik. Sıkıntılarımız, sevinçlerimiz varsa bunu paylaşmamızı çünkü mesleğimiz öğrencilerimizle meşgul oluyoruz. Öğrencilerimizin, okulun başarısı her şeyden önce geldiğini ifade ettik (HGY, 1, E).

Hani böyle bir bütün ayrı özel bir yemek şeklinde değil de bir geniş teneffüste bir toplantı kısacık bir tanıtım toplantısı yaptık arkadaşlarla tanıştık o toplantıya o saatte gelemeyen arkadaşlarla sonradan ilaveten tanışmış olduk yani özel bir tören herhangi bir yemek ya da buna benzer bir etkinlik yapılmadı (HGY, 2, E).

Valla bir özel tören merasim yapılmadı ama bir tanışma toplantısı gibi arkadaşlar biz öğretmen odasında kısa bir toplantı yaptık genelde arkadaşlarla tanıştık zaten belli bir süre alıştıktan sonra herhangi bir aile gibi olduk zaten. Hiçbir zorluk yaşamadık yani öyle bir tören de yapmamıza gerek duyulmadı (HGY, 3, E).

Ben göreve başladığımda öğretmenler zaten tatildaydı sadece müdür yardımcıları vardı onlarla tanıştık öyle sıradan bir tanışmaydı tören yoktu öğretmenler geldikten sonrada hepsiyle bir arada tabi ki ben kendimi tanıttım, tanıştık bir tanışma toplantısı yaptık ama öyle bir merasim tören yapılmadı (GSY, 1, E).

Evet, ben de diyorum ilk okula göreve başladığım zaman okul müdürümüz tarafından diyorum öğretmenler odasında tüm arkadaşlara diyorum işte adım, soyadım, geldiğim okul, işte branş anlamında okul müdürüm öğretmen arkadaşlara tanıtmıştı (GSY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi tanışma için yapılacak tören ya da merasime olumlu baktıklarını ifade etmiştir.

Daha iyi olabilirdi tabi insanın geldiği yerde önemsenmiş olduğunu hissetmesi önemli bir şey bu her insan üzerinde olumlu bir etki bırakabilecek bir şey (GSY, 1, E).

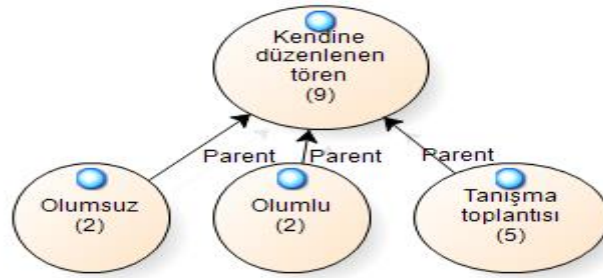
Tabi ki bu gibi diyorum tanışmalarda ön plana çıkarılma ve tanıtma gerçekten diyorum insanları mutlu ediyor (GSY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi tanışma için yapılacak ayrı ve özel tören ya da merasime sıcak bakmadıklarını ifade etmişlerdir.

Yok, böyle bir eğitim öğretimin ortasında böyle bir şey yapılarak zamanın alınması doğru da değil (HGY, 2, E).

Kendimi öyle bir resmi tören protokol olayına pek sıcak bakmam (HGY, 3, E).

Şekil 5.24'te yöneticilerin okuldaki görevlerine başladıklarında kendilerine düzenlenen tören ve merasimlerle ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.24 Yöneticilerin Kendilerine Düzenlenen Tören ve Merasimlerle İlgili Görüşleri

5.2.5 Yöneticilerin Odalarına Gelen Öğretmen, Öğrenci ve Velilerle İlgili Görüşleri

Yöneticilerden ikisi genellikle kapılarının kapalı değil açık durumda olduğunu herkesin rahatlıkla gelip gittiğini ifade etmişlerdir.

Benim kapım genellikle açıktır ben öyle çok kapıyı kapatıp da resmi bir duruşum yoktur (GSY, 1, E).

Bizim odalara çoğu zaman diyorum kapıyı vurmadan da girebilirlerdi (GSY, 1, E).

Yöneticilerden ikisi gelen kişilerin kapılarını çalarak içeri girdiklerini ifade etmişlerdir.

Kapıyı çalan içeriye girenler istekleri dertleri neler olduğunu ilk anda cevap verilecek bir şeyler varsa ayakta onları tatmin edici cevaplar veriyorum (HGY, 1, E).

...kapıyı tıklatarak güzel bir şekilde (HGY, 3, E).

Yöneticilerden birisi öğretmenlerin genellikle şikayet için gelmediklerini belirtmiştir.

Öğretmenlerden şikâyet için gelen hemen hemen çok nadir az (HGY, 1, E).

Yöneticilerden ikisi velilerin genellikle öğrencilerin durumlarıyla ilgili veya devamsızlıkla alakalı olarak görüşmeye geldiklerini belirtmiştir.

Veli çocuklarının başarısı herhangi bir sıkıntısı olduğu zaman ve yahut bir herhangi bir devamsızlığı olduğunda ve yahut veliyi çağırdığımızda çocuklarının sıkıntısı olduğunu belirtmek için (HGY, 1, E).

Soru sorma, öğrenci hakkında bilgi edinme gibi velilerimizin diyorum ziyaretleri olurdu (GSY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi öğrencilerin genellikle şikayet için geldiklerini belirtmişlerdir.

Öğrencilerden zaman zaman beni kaktırdı, ettirdi o tür bilerek bilmeyerek şikayet maksatlı. (HGY, 1, E).

Öğrenciler daha çok şikayete gelirler işte benim filanca öğrenci bana şöyle yaptı, beni dövdü, bana küfretti bu şekilde öğrenciler gelirler (GSY, 1, E).

Yöneticilerden ikisi öğrencilerin; öğretmenlerini sormak, bir sorununu dile getirmek için geldiklerini ifade etmiştir.

Öğrencileri işte şöyle geliyor arada bir öğretmenini sormaya gelir ondan sonra veya bir problemi varsa işte öğretmenden bilgi almak için ondan başka bir öğretmen yoksa onu sormaya gelir öğretmenimiz derse gelmedi şeklinde başka da öğrenci gelmez yani (HGY, 3, E).

Öğrenciler problemleri, derterli sorunları ne dinlerim onlara yardımcı olabileceğim direk benim yardımcı olabileceğim bir şey varsa kendim yardımcı olurum eğer benim yapacağım bir şey değilse öğretmenlerine yönlendiririm ya da müdür yardımcılara (GSY, 1, E).

Yöneticilerden ikisi öğretmenlerin hal hatır sormak için, çalışmalara katkı sağlamak için veya sorunlarını dile getirmek için geldiklerini ifade etmiştir.

Zaman zamanda halimi hatırıma sormak, yapılan çalışmalarla ilgili katkısının neler olabileceğini ve yahut belirgin çalışmalarda hangi tür katkı sağlayacağını öğrenmek için gelirler (HGY, 1, E).

Öğretmenler de genellikle öğrencilerle ilgili sorunlarını getirirler ailelerle velilerle ilgili sorunlarını getirirler. Bunun dışında yapacağımız etkinlik ve çalışmalar için danışmaya gelirler kendilerinin bir problemi bir sorunu varsa gelirler (GSY, 1, E).

Yöneticilerden iki tanesi odaya gelen öğrencilerin rahatça gelip gittiklerini lakayt ya da fevri davranışlarının olmadığını ifade etmişlerdir.

Okulumuzda ortalama yani normal çok böyle fevri davranışları olan öğrencilere rastlamadım. Ortalamanın daha iyisi diyelim okulumuz (HGY, 2, E).

Öğrencilerimiz genelde lakaytlık göstererek şekilde bulunmuyorlar. Öğrenci zaten rahat bu zamanın öğrencisi çok rahat sıkılma yok sıkıntı heyecan yok öğrenci öğretmenle rahat bir şekilde konuşabiliyor yani ifade edebiliyor kendini (HGY, 3, K).

Yöneticilerden birisi öğretmenlerin odasına geldiğinde sıkıntılarını oturarak anlattıklarını öğrencilerin ayakta anlattıklarını ifade etmişlerdir.

Evet tabi ki öncelikle onları dinlerim öğretmenleri oturturuz öğrenciler genelde oturmaz oturmadan sorunlarını söylerler öğretmenler gelirler içeriye otururlar söylemek istediklerini ifade ederler ben de dinlerim beraber bir çözüm ortak bir yol buluruz (GSY, 1, E).

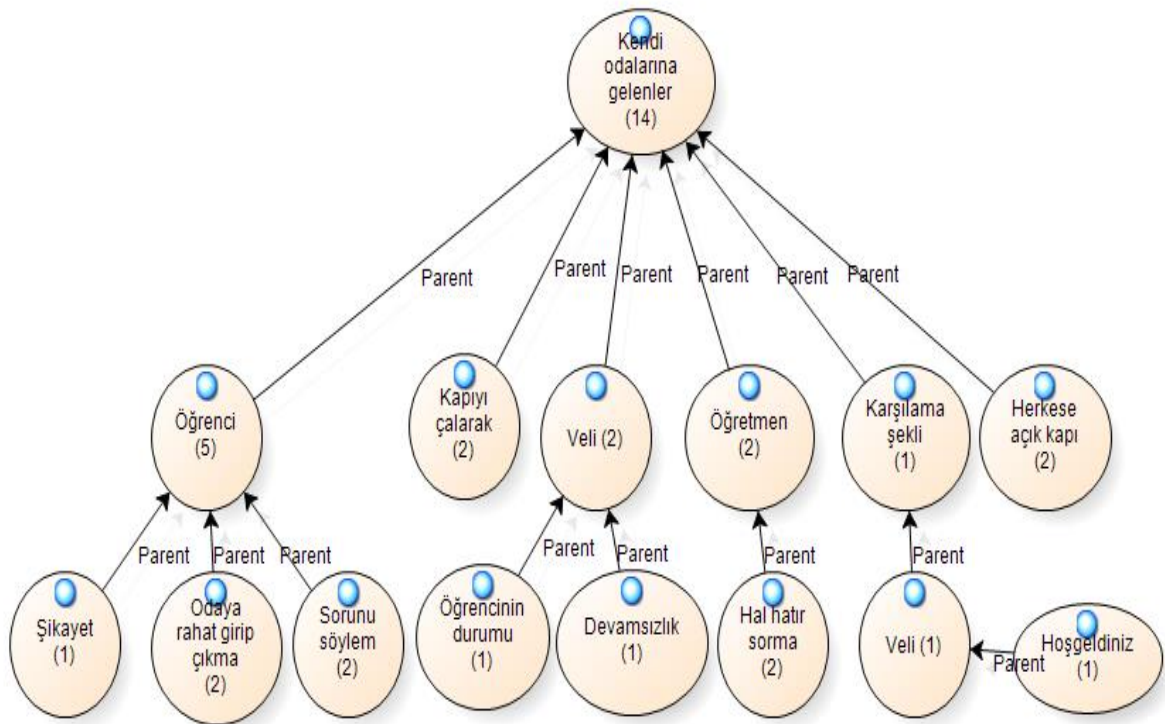
Yöneticilerden birisi günlük kıyafetleri neyse öğretmenlerin bu şekilde kendi odasına rahat bir şekilde geldiklerini ifade etmiştir.

Çok sıkılarak gelmezler rahat gelirler üst başları da normal günlük giyimleri neyse o şekilde gelirler (GSY, 1, E).

Yöneticilerden birisi velileri hoş geldiniz diyerek karşıladığını ve sıkıntılarını dinlediğini ifade etmiştir.

Onlar gelince mutlaka başlangıç olarak "hoş geldiniz" deyip onlara diyorum uygun bir yer göstermek artı hal hatır sormak bunun yanında işte çay kahve ısmarlarız mutlaka. Onu dinlediğimizi mutlaka hissettiririz sorularına cevaplarla. Bunu yapardık hep de dinlerdik yani (GSY, 2, E).

Şekil 5.25'te yöneticilerin odalarına gelen öğretmen, öğrenci ve velilerle ilgili görüşleri ve bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların kendi arasındaki ilişkiler şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.25 Yöneticilerin Kendi Odalarına Gelenlerle İlgili Görüşleri

5.2.6 Yöneticilerin Okulda Yapılan Resmi ve Gayriresmî Toplantılarla İlgili Görüşleri

Okulda yapılan resmi toplantılarla ilgili olarak yöneticilerden dördü resmi toplantıların sene başında sene ortasında sene sonunda yapılan öğretmenler kurul toplantıları ve okul aile birliği toplantıları olduğunu ifade etmiştir.

Şimdi yönetmelikler gereğince sene başında, 2.dönem ortasında, 2.dönem başında, yıl sonunda belirgin program gereğince toplantılar yapılmakta (HGY, 1, E).

Okulumuzda genelde toplantılar öğretmenler kurulu toplantısı biliyorsunuz bir de şube öğretmenler kurulu toplantısı olmak üzere birkaç defa toplanıyoruz (HGY, 3, E).

Toplantılar öğretmenlerle daha çok sene başında sene ortasında ve sene sonunda öğretmenler kurulu toplantısı yapılır (GSY, 1, E).

Okulda genelde resmi toplantılar kurullardır.Yani öğretmenler kurulu,okul aile birliği genel kurulu, sene başı, sene ortaları ve ikinci yarıyıl başı ve yıl sonu toplantıları ve bunun yanında da seminer çalışmaları döneminde de zaman zaman diyorum bu sosyal öğretmenlerin birlikte yapacağı sosyal etkinliklerle ilgili diyorum konuşmalarımız, toplantılarımız olurdu (GSY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi okulda yapılan resmi toplantılardaki iletişimin seviyeli ve karşılıklı diyalog şeklinde olumlu bir şekilde yapıldığını belirtmiştir.

Toplantılarda genelde hava iyi çok rahat bir toplantı geçiyor. Tartışma şimdiye kadar rastlamadım. Bu okulda rastlamadım zaten. Öğretmen arkadaşlar bilinçli bir şekilde herkes kendini bilir bir şekilde toplantılarda herhangi bir sorun yaşamıyoruz (HGY, 3, E).

Karşılıklı diyorum diyalog içinde geçerdi (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi öğretmenlerin toplantılarda önemli bir konu varsa iletişimin iyi olduğunu fakat toplantı konusu önemli değilse ilgi göstermediklerini ifade etmiştir.

Yani ilgi gösterilecek bir toplantı olursa mutlaka ilgi iletişim iyi ama toplantı havadan sudansa maalesef öğretmenler buna fazla ilgi göstermiyorlar ya da biz göstermiyoruz (HGY, 2, E).

Yöneticilerden birisi okulda yapılan resmi toplantıların yapıma şekliyle ilgili görüş belirtmiştir. Toplantılarda gündem belirlendiğini daha sonra gündemle ilgili açıklamalarla toplantıların yapıldığını ifade etmiştir.

Toplantı gündemini belirtiyoruz. Daha sonra toplantı gündemle ilgili açıklamalar yapıyoruz (HGY, 1, E).

Yöneticilerden birisi resmi toplantılarda okulun genel durumu ve yapılacak olan çalışmaları konuştuklarını belirtmiştir.

Okulun genel durumu eğitim durumu tartışılır konuşulur eleştiriler ya da yapılacak olan çalışmalar neyse onlar konuşulur karara bağlanır (GSY, 1, E).

Yöneticilerden tamamı okulda yapılan gayriresmî toplantılara örnek olarak çay partisini, ödül vermek için yapılan toplantıları, yemekli toplantıları, piknikleri ve evlilik kutlamaları ve ziyaretleri söylemişlerdir.

Öğretmen arkadaşlarımızda gerek emekliye ayrılan gerek bir yere ayrılan onlara belirgin zamanlarda okulumuzda mümkün olursa dışarıda çay partisi ve yahut burada kendisine ödül vermek suretiyle yaptığı çalışmalarda ve yahut yıl içerisinde

ne gibi çalışmalar yaptık herhangi bir dinlenme açısından bir araya gelmek, stres atma açısından da öğretmenlerle zaman zaman bir araya gelmekteyiz (HGY, 1, E). Eğlenmeyle ilgili mutlaka toplantılarımız toplantı demeyelim birlikte yemek yemek birlikte pikniğe gitmek gibi etkinlikler tatil günlerinde mesai saatleri içinde değil ama akşam ya da ne bileyim bir hafta sonu gibi ya da seminerde bunu sıklıkla yapıyoruz (HGY, 2, E).

Evet öğretmenler bir araya geliyorlar şey yapalım yemek yiyelim ya da bir yerde toplanalım eğlence yapalım çay içelim birlikte piknik yapalım bu şekilde toplantılarımız oluyor (HGY, 3, E).

Yani mesai dışında pek toplantımız olmazdı ancak moral toplantıları, moral geceleri mesela bir öğretmenler gününde bir moral gecesi olabilir onlar okulun dışındaki mekanlarda bir eğlence şeklinde yemekli toplantılar olabilir (GSY, 1, E). İşte evlilik oluyor, ev alma yani mutlu günleri, mutsuz günleri bunları diyorum ziyaret anlamında onların gönlünü almak anlamında da gayriresmî toplantılar yapılıyordu (GSY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi gayriresmî toplantılara katılımı ile ilgili olarak orta ve yüksek bir düzeyin olduğunu ifade etmiştir.

Katılım %70 , %60 iyidir, doğrudur buda % 50'yi geçiyorsanız her değerlendirmede de %50'nin üstüne çıktığınız zaman bunda başarılısınızdır yani.%50'nin altında olursanız başarısızsınız. Yarıyı geçtiyse başarılıyız (HGY, 2, E).

Katılım yoğun olmuyor şöyle diyelim %60-70 katılıyor (HGY, 3, E).

Yöneticilerden birisi gayriresmî toplantıların yapılma sıklığı ve zamanıyla ilgili olarak görüş belirtmiştir. Bu toplantıların sene 1-2 defa yapıldığını okul kapanırken ve öğretmenler gününde mutlaka olduğunu ifade etmiştir.

Hafize Saygan'da senede 1-2 defa oluyordu. Genellikle öğretmenler gününde yapardık biz böyle bir toplantıyı bir okulun kapandığı haftanın son cuma günü yapardık yani yılda 2 defa yapardık. (GSY, 1, E).

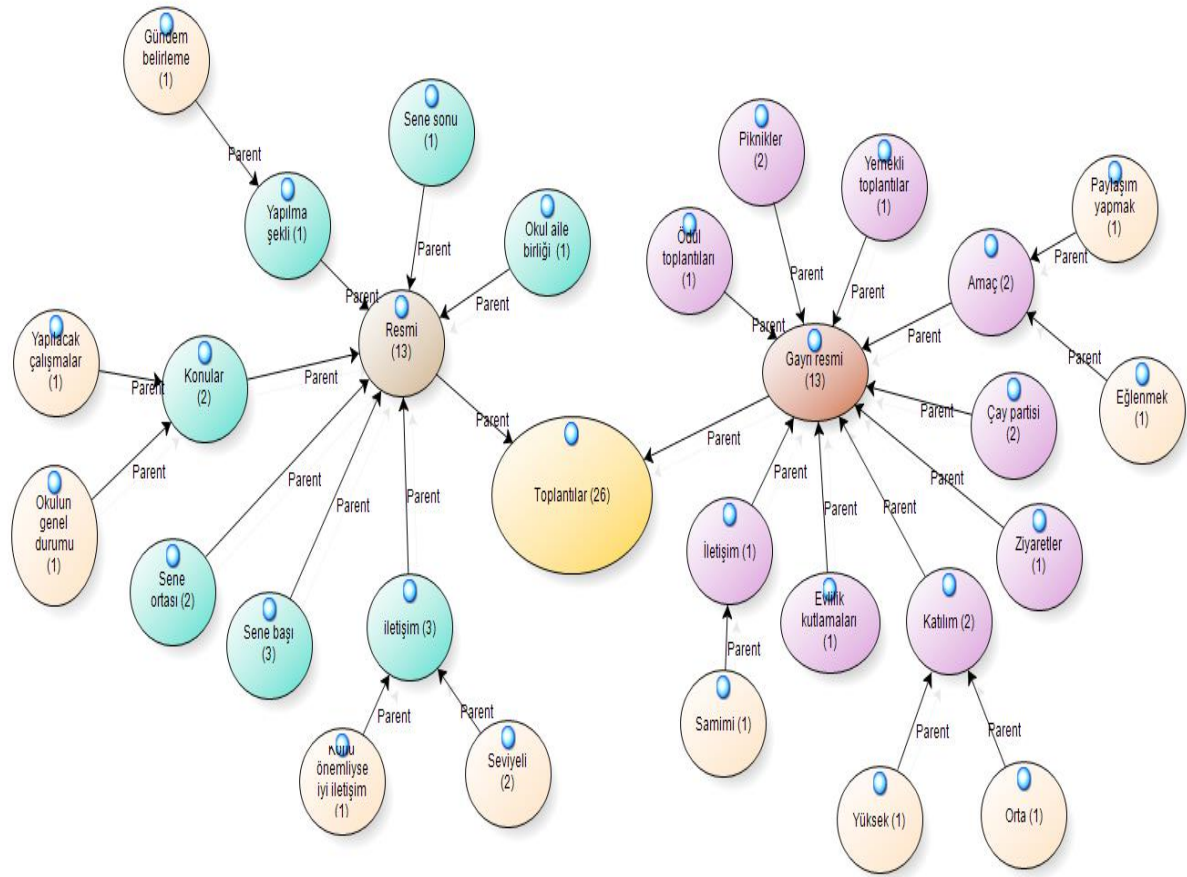
Yöneticilerden ikisi gayriresmî toplantıların paylaşım yapmak ve eğlenmek için yapıldığını ve orada samimi bir hava olduğunu öğretmenlerin kendi isteklerine göre giyindiklerini ifade etmiştir.

Orada herkes kendi istediği özgürce giyinir davranır eğlenir konuşur (GSY, 1, E). Yani birlikte bir şeyler yapmak, öğretmen arkadaşlarla birlikte olmak, onların dertlerini dinlemek, onları diyorum az bir süreç içinde de olsa mutlu olmalarını sağlamak. Daha samimi davranılmaktadır (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi gayriresmî toplantıların maddi bakımdan öğretmenlere sıkıntı oluşturabileceğini belirtmiştir. Ayrıca fazla yapılmasının toplantıların tadını kaçırabileceğini ifade etmiştir.

Öğretmenlerin maddi durumu iyi olmuyor veya elvermiyor onun için sıklıkla yapılması da tadını kaçırabilir, düşünülebilir (HGY, 3, E).

Şekil 5.26'da yöneticilerin resmi ve gayriresmî toplantıların nasıl yapıldığı, bu toplantılardaki iletişimin nasıl olduğu ile ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların kendi arasındaki ilişkiler şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.26 Yöneticilerin Resmi ve Gayriresmî Toplantılarla İlgili Görüşleri

5.2.7 Yöneticilerin Okuldaki Yardımlaşma ve Dayanışmayla İlgili Görüşleri

Yöneticilerin tamamı okulun genelinde yardımlaşma ve dayanışmanın üst düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Hem kendilerinin öğretmenlere yardımcı olduklarını hem de öğretmenlerin kendi arasında yardımlaşmalarını ifade etmişlerdir.

Birlikte öğretmen arkadaşımızın bu sevinçli üzüntülü günlerini beraber birlikte paylaşalım diye öğretmen arkadaşlarımızla bir araya geliyorum. Yardımlaşma gayet iyi düzeyde. Bu açıdan memnunum (HGY, 1, E).

Elbet bu sonsuz herhangi bir sorunu olan arkadaşta bütün arkadaşlar eşit şekilde yardım ederler. Hangi arkadaş olursa olsun mutlaka zamanım ve zaman ayırırım mutlaka zaman ayırmaya özen gösteririm (HGY, 2, E).

Çok iyi katılım iyi yardımseverlik duygusu yüksek ya bu konuda herhangi bir problem yaşamıyoruz yani yardımlar birbirine karşılıklı yardımlaşma bu okulumuzda mevcut iyi (HGY, 3, E).

Öğretmenlerle bütün gerek öğrencilerle ilgili sorunlarda velilerle ya da dışarıdan ilgili sorunlarda aynı şekilde yardımcı olurlar idare de aynı şekilde gerek özel sorunlarında gerek okulla ilgili sorunların da yardımcı olur ve olmalı. Böyle olmadı mı zaten çok iyi yürümez (GSY, 1, E).

Öğretmenin ya da çalışan bir personelin diyorum sorunu eğer sorun bize gelmişse diyorum mutlaka ki soruna çözümü yolunda diyorum adımlar atarız. Evet Hafize Saygan'da yeterince vardı (GSY, 2, E).

5.2.8 Yöneticilerin Okula Gelirken ve Okuldan Giderken Neler Hissettikleriyle İlgili Görüşleri

Yöneticilerden dördü okula gelirken ve okuldan ayrılırken mutlu olduklarını ifade etmişlerdir.

Mutlu geliyorum. Ayrılırken de mutluyum (HGY, 1, E).

Hiç okula giderken 25 yıllık meslek hayatımda hiç ayağım geri gitmedi. Mutlaka mutluyum tabi ki de (HGY, 2, E).

Vallahi ben 30 yıllık öğretmenlik hayatımda hiçbir zaman mutsuz bir şekilde okula gitmedim. Hatırlamıyorum. Neden, seve seve gidiyorum. (HGY, 3, E).

Mutlu olduğum ortama erkenden ben gelirdim genelde. Çıkarken de diyorum hiçbir zamanda ne zaman bitecek bu okul süreç diye hiç düşünmedim. Genelde geç de çıkardım (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi okula gelirken çok isteksiz olmadığını ama bazen sorunlardan dolayı bu durumdan psikolojik olarak etkilendiğini ifade etmiştir.

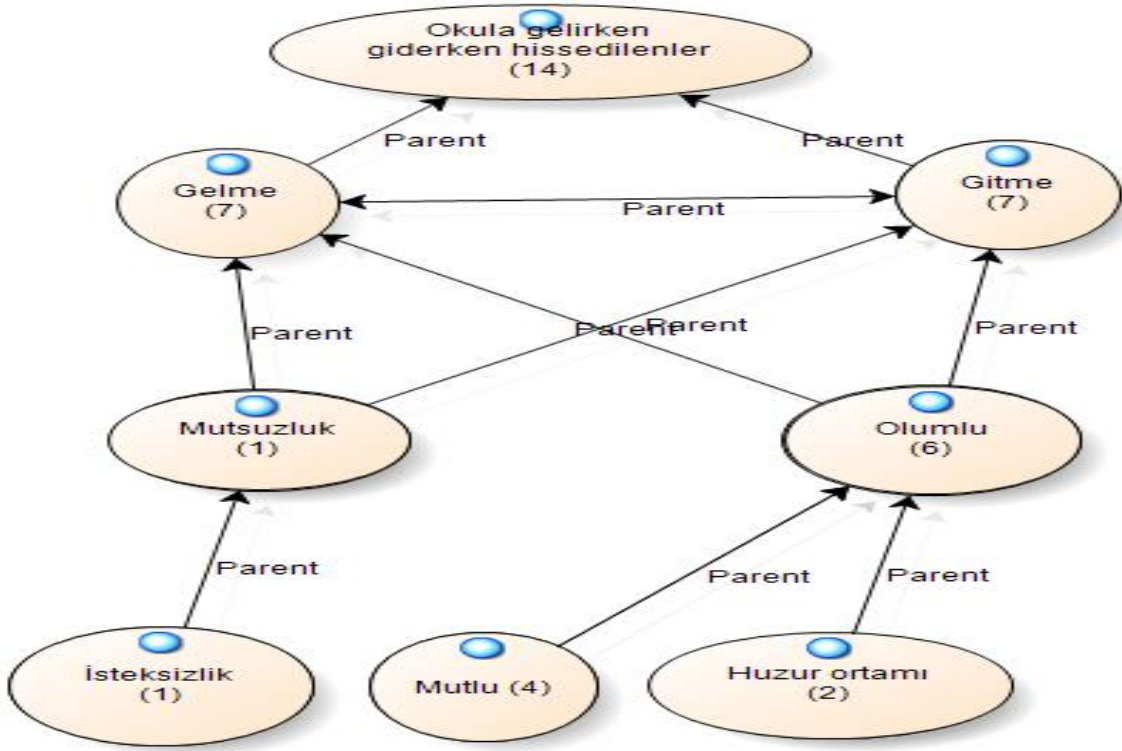
Şahsen kendim ayaklarım geri geri gitmez her zaman mutlu mu geliyoruz tabi ki değil bazen problemler oluyor sorunlar oluyor o sorunlar mutlaka bizi de etkiliyor psikolojimizi etkiliyor (GSY, 1, E).

Yöneticilerden ikisi okula mutlu şekilde gelmesini okulda bulduğu huzur ortamından kaynaklı olduğunu belirtmiştir.

Ben bu okulda gerçekten şu anda huzurluyum. Huzurlu olduğum için de koşa koşa geliyorum (HGY, 3, E).

Şimdi okula geliş gidiş çalışma ortamının huzurlu olmasından dolayı insanlar diyorum mutluya mutlu olduğu ortama bende mutluydum (GSY, 2, E).

Şekil 5.27'de yöneticilerin okula gelirken ve okuldan ayrılırken hissettiği duygularla ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların kendi arasındaki ilişkiler şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.27 Yöneticilerin Okula Gelirken ve Okuldan Ayrılırken Hissettiği Duygularla İlgili Görüşleri

5.2.9 Yöneticilerin Öğrenci Ailelerinden Duyduğu Bilgiler ve Okulda Yapılan Veli Kabulleriyle İlgili Görüşleri

Yöneticilerden ikisi velilerden okulla ilgili olumlu şeyler duyduklarını velilerin genelinin okuldan memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Genelde olumlu olduğunu görmekteyiz (HGY, 1, E).

Yalnız okuldan memnun olmayan velilerin sayısı üçü beşi geçmez (HGY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi göreve başladıklarında velilere okula karşı çok olumlu düşünmediklerini ama zamanla ve yapılan çalışmalarla okulla ilgili olumlu düşündüklerini belirtmiştir.

Ben okula başlamadan önce okul çevresinin okula yaklaşımı çok iyi de değildi çok kötü de değildi. Onlar aynı şekilde bize yardımcı oldular yani şey diyebilirim bütün bu çalışmalardan sonra çabalardan sonra okulun çevreye olan çevrenin okula olan bakışı olumluydu. (GSY, 1, E).

Veliler okulda diğer okullarla kıyas yaptıkları zaman okuldaki başarının az olduğunu, öğrenci başarılarının yeterli olmadığını düşünüyorlardı ama biz bunu süreç içinde diyorum bu intibahı da kırdık zamanla ve okulumuz gayet de diyorum başarılı konuma geldiğini gördük hepimiz beraber bu anlamda (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi bazı velilerin okulu olumlu şekilde değerlendiklerini ama bazılarının ise olumsuz bir algıya sahip olduklarını belirtmiştir.

Veli bu okula ha iyi okulun hakkında başarı yönünden iyi diyenler var ama bazısı da okula hiç katkısı olmayan velilerin de okul aleyhinde şikayet konuları bu yıl biliyorsunuz başımız bu şikayet konularından çok ağrıdı (HGY, 3, E).

Yöneticilerden birisi okulun yakınında oturan velilerin genelde okullarına çocuklarını gönderdiğini ifade etmiştir. Bu anlamda velilerin başka okulları tercih etmediklerini ve okulun etrafında servis araçlarını pek görmediğini ifade etmiştir.

Tabi ki öğrencilerimizin mahallemizden dışarıya giden gözlemim mahallede sokaklarda öğrenci alan servise hani öğrenci alan çok servis aracı görmedim. Bu şunu gösteriyor öğrencilerimizin başka okullara kaçtığı yok (HGY, 2, E).

Yöneticilerden dördü velileri toplantıya çağırırken duyuru yöntemi kullandıklarını ifade etmiştir.

Genelde toplantılar en az on beş gün öncesinden duyurulur (HGY, 1, E).

Toplantıyı iki yolla duyuruyoruz aslında. Hem öğrencilere sözle söyleyerek hem de öğrenci öğrenci velilerine duyuru notuyla (HGY, 2, E).

Veli toplantıları veliye duyuruyoruz işte.. (HGY, 3, E).

Veli toplantıları velilere önceden diyorum duyuru çocuklar aracılığıyla diyorum duyurular yapıyordu ve gündemde belirtiliyordu (GSY, 2, E).

Yöneticilerden üçü veli kabullerinde görüşülen konuları öğrenci başarı durumu, öğrencinin davranış durumu, okul ve ailenin birlikte yapabileceği etkinlikler, öğrencinin arkadaşlarıyla öğretmenleriyle ilişkisi, çalışanlarla ilgili sıkıntılar gibi sınıflamalarda bulunmuşlardır.

Davranışlarda ön plana çıkıyor. Okul idaresi olarak da gerek öğretmenimizin dedikleriyle beraber bizde öğrencilerimizi davranış yoluyla başarı yoluyla nasıl daha iyi hale getirebilir, mezunlarımızda mesleğe nasıl yönelebiliriz bu konuda velilerimizin desteklerini almak istiyoruz. Beraber eğitim çalışmalarında bulunmamızın yararlı olduğunu velilerimize ifade ediyorum (HGY, 1, E).

Veliler işte çocuğunun başarısını konuşmak ister, çocuğunun başarısının durumunu, seviyesini öğrenmek ister okul içindeki sınıf içindeki davranışlarını,

arkadaşlarıyla olan ilişkilerini, öğretmeniyle olan ilişkilerini daha çok bunlar konuşulur (GSY, 1, E).

Çalışanlarla ilgili şikayetlerini belirtebiliyordu (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi velilerin toplantılarda konuşulan konulardan birisinin okulun maddi beklentileri olduğunu bunun içinde bazı velilerin çekince içerisinde olduğunu belirtmiştir.

Bunu duyurduktan sonra velileri her çağırdığımızda mutlaka ekonomik bir istekleri var diye bir çekinceleri var (HGY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi toplantılara örnek olarak aile birliği toplantıları ve sınıf veli toplantılarını örnek olarak vermiştir. Ayrıca bu yöneticilerden birisi aile birliği toplantılarına yöneticilerin ve öğretmenlerin genelde katıldığını ifade etmiştir.

Şimdi aile birliği ve sınıf veli toplantıları olmakta. Aile birliği toplantılarına ben, müdür yardımcısı, öğretmen arkadaşlar genelde katılmaktadır (HGY, 1, E).

Okul aile birliği gene sınıf veli toplantısı da yapıyor arkadaşlar (HGY, 3, E).

Yöneticilerden birisi velilerin okulda yapılan toplantılara pek ilgili olmadıklarını ifade etmiştir.

Yalnız öğrencilerin velilerinin okula bu konuda toplantı konusunda ilgileri çok diyemem (HGY, 2, E).

Yöneticilerden birisi velilerin genelde toplantılara katıldıklarını ama aile birliği toplantılarına karşı ilgisiz olduklarını belirtmiştir.

Genelde onlara katılım iyi oluyor fakat genel olarak okula aile birliği toplantısında katılım biraz daha düşük tabi gereken ilgi tam gösterilmiyor (HGY, 3, E).

Yöneticilerden dördü toplantılara velilere karşı ılımlı yaklaşıldığını velilerin toplantıların dışında da okula rahatça gelebildiklerini, düşüncelerini rahatça açıklayabildiklerini ve okulda sıcak bir hava olduğunu belirtmiştir.

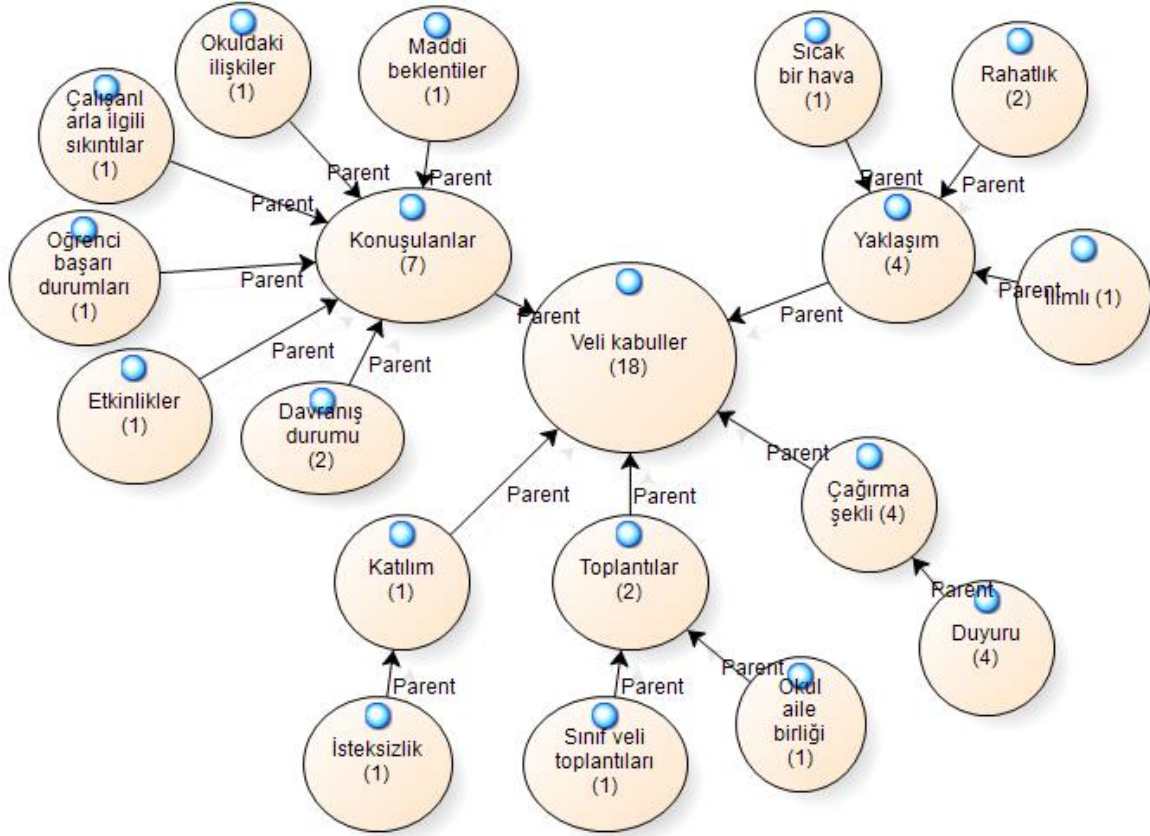
Velilere kötü davranmak diye bir şey söz konusu değil zaten olamaz da. Veliye kötü davranmak için hani kızmak için bağırarak için kimse toplantıya çağırılmaz (HGY, 2, E).

Toplantılarda sıcak bir hava vardı (HGY, 3, E).

Toplantıların dışında günlük olarak okula gelebiliyorlardı her gün her an, istedikleri zaman gelebiliyorlar (GSY, 1, E).

Veliler genelde geldikleri zaman okulla ilgili şikayetlerini açıkça belirtebiliyordu. Bizde bunları not alıp zaman zaman diyorum zaman içinde çözmeye çalışıyorduk (GSY, 2, E).

Şekil 5.28'de yöneticilerin okulda yapılan veli kabullerinde konuşulanları ve onlara karşı yaklaşımlarını toplantılara katılım düzeylerini vb. ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların kendi arasındaki ilişkiler şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.28 Yöneticilerin Okulda Yapılan Veli Kabulleriyle İlgili Görüşleri

5.2.10 Yöneticilerin Okuldaki Normlara İlişkin Görüşleri

Yöneticilerden üçü okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş kurallara örnek olarak okulda oluşturulan fonları vermişlerdir. Fonlardan, kendisi ya da çocuğu evlenen kişiler, çocuğu olanlar, askerlik vazifesini yapmışlar, ev almış olanlar gibi öğretmenlere alınan hediyelere pay ayrılmaktadır. Ayrıca yöneticiler altın ya da para günü ve okuldaki içecekler için toplanan paraları normlara örnek olarak vermişlerdir.

Hediye fonu var (HGY, 1, E).

Gruplara ayrılıp altın günü ne bileyim dolar günü diyoruz ona yabancı para ya da Türk parası onar kişilik gruplara bölünüp mutlaka. Toplu tasarruf etmek adına bu okulda var. Mesela çay parası dersene çayımızı da bir yerden içeceğiz ,ortak bir fon oluşturacağız hani aydan aya yapılan masrafları ya bir arkadaş yapar. Ben çay parasına katılmayı da duymadım. Vardır belki bir iki tane onlar münferittir.Yeni çocuğu olana,ev alana ne bileyim arabasını yenileyene değil belki ama sıfırdan

alanlara bunun adı artık ekonomik bir yardım değil aslında onu göndermek o ne bileyim kültürün verdiği bir arena yani hediyeleşmek diyelim (HGY, 2, E).

İşte evlenmeler olur,sünnetler olur, ev almalar olur ,araba almalar olur. Bu gibi durumlarda insanları hatırlamak onların diyorum gönlünü almak ,onları mutlu etmek amacıyla yapılan çalışmalar bunlar. Hediye fonu vardı artı diyorum para günleri düzenlenmişti. Çay, şeker işleriyle ilgili artı diyorum işte alımı,temizlik şudur budur gibi işlerle ilgilenen arkadaşlarımız var (GSY, 2, E).

Yöneticilerden dördü okuldaki normları öğretmenleri birbirine yaklaştırdığını okuldaki yardımlaşma ve dayanışmayı arttırdığını ve öğretmenler arasında birlikteliği sağladığını ve temelinde toplumsal değerlerin yer aldığını ifade etmiştir.

Öğretmenler arasında dayanışmamız var. belirgin günlerinde bir arada ve yahut okul öğretmenler olarak bir katkı sağlamak okulumuzun öğretmenleri ile ilgili yaptığı herhangi bir katkı onu bir arada konuşuyoruz, yardımlaşma sağlıyoruz. Bunlar Türk toplumunun yardımlaşma, paylaşmaya dayandığını geleneğimizde var çünkü (HGY, 1, E).

Bunun adı artık ekonomik bir yardım değil aslında onu göndermek o ne bileyim kültürün verdiği bir arena yani hediyeleşmek diyelim. Temel değer değil bu bir yardımlaşmadır (HGY, 2, E).

Valla bizim Türk insanının yardımseverliğinden adet ve gelenekler yani kanımızda var yani kültürümüzde var ha bu yardımseverliği hiçbir zaman elden bırakmıyoruz (HGY, 3, E).

Bu gibi durumlarda insanları hatırlamak onların diyorum gönlünü almak ,onları mutlu etmek amacıyla yapılan çalışmalar bunlar. Bunlar genelde diyorum personelin birbirine yaklaşması okulu sevmesi,kendini sevmesi,kendi aralarında birlikte olmayı yani birliktelik gücünü güçlendiriyor. Türk milletinin diyorum gelenek,görenek,örf adetlerinden gelenler geleneksel olgular bunlar (GSY, 2, E).

Yöneticilerden dördü normlara uymayanların cezalandırılmadığını ama toplumsal duyarlılık kısmen bir dışlanma söz konusu olduğunu ifade etmiştir.

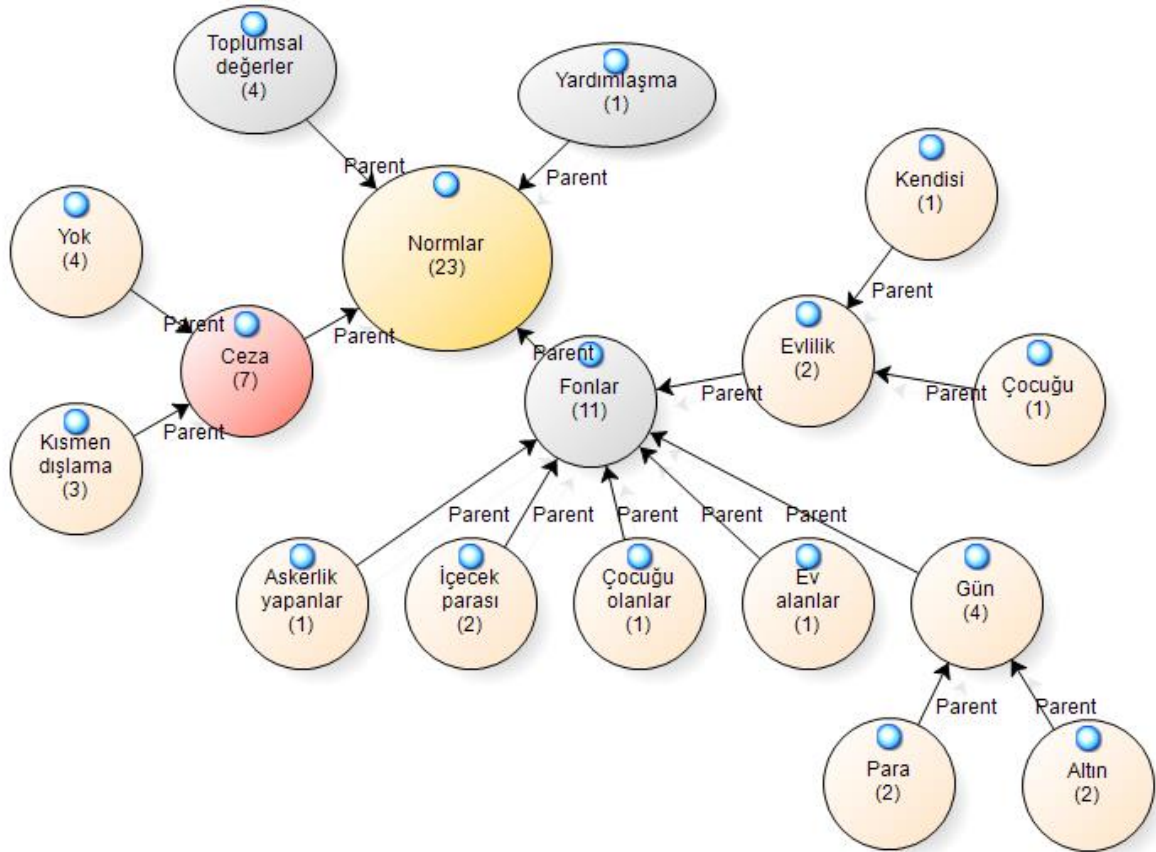
Şimdi cezası yok da ama toplumsal olarak arkadaşlar olarak bu konuda toplumsal duyarlılığa dikkat etmekte faydalı olduğuna inanıyorum (HGY, 1, E).

Niye dışlansın çay içmek istemeyen adama zorla çay içiremeyiz ya da bir altın gününe katılmak istemeyenin bir sebebi vardır (HGY, 2, E).

Dışlanma yok. Cezası tabi maddi yönden cezası olmaz da ya bu insan da hakikaten nasıl bir insan hiçbir şeye katılmıyor hani ne derler dünyayla alakası yok herhalde bunun. (HGY, 3, E).

O anlamda diyorum insani yönden bunu yapmak zorunda hissettiğimizden dolayı yaparız. Yasal anlamda böyle bir dışlama falan olmaz ama tabii insanların, çalışanların bakış açısı mutlaka değişir (GSY, 2, E).

Şekil 5.29'da yöneticilerin okulda yasal çerçevenin dışına yerleşmiş kurullarla (norm) ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların kendi arasındaki ilişkiler şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.29 Yöneticilerin Okulda Yasal Çerçevenin Dışına Yerleşmiş Kurullarla (Norm) İlgili Görüşleri

5.2.11 Yöneticilerin Okul Törenlerinde Yaptığı Konuşmalarda Söyledikleriyle İlgili Görüşleri

Yöneticilerden ikisi okul törenlerinde sahneye çıktıklarında öğrencileri motive edici, yüreklendirici söylemlerde bulduklarını ifade etmiştir.

Genelde öğrenciyi böyle motive etmek amacıyla bir şeyler söylüyoruz ki biz orada yani sabahtan bir çocuk kendini rahat hissetsin yani böyle öğrencinin moralini bozucu konuşmalar zaten yapmıyoruz, yapılmaz da zaten (HGY, 1, E).

Törenlerde genelde diyorum öğrencilere hitap mutlaka diyorum onları yüreklendirme onları diyorum kendilerine olan özgüvenini artırma anlamında

sözcükler sarf ederek başlanır. Genel anlamda bizim öğrencilerimiz çok çok iyidir anlamında sözcükler sarf edilir (GSY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi okulda nasıl davranılması gerektiğini, okulun kurallarını, milli eğitim müdürlüğü duyurularını yaptığını ifade etmiştir.

Valla biz çocuklara genelde okul içerisindeki sabah geldikleri zaman sınıflarda nasıl girip çıkacaklarını ondan sonra sabah nasıl gelineceğini ondan sonra bazen velileri de uyarıyoruz okul bahçesinden pek çıkmadıkları için öncelikle velileri çıkarıyoruz ya onları bir uyarıyoruz önemli bir konu varsa öğrencilere onu duyuyoruz. Milli eğitimin gönderdiği önemli yazılar varsa atıyorum şiir yarışması kompozisyona yarışması resim yarışması bunlarla ilgili duyurular olursa onları duyuruyoruz. (HGY, 1, E).

Yani okulun bizim olduğu burada diyorum yaşamının işte belirli kurallarının olduğu bu kurallara hepimizin uyması gerektiği gibi sözcüklerden mutlaka sarf edilir (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi eğitim öğretimin önemi, öğrencilerin gelecekte başarılı meslek sahibi olduklarında yapması gerekenler, gerekli uyarılar, çeşitli bilgilerden söz ettiğini ayrıca rehber öğretmenlerinden ve farklı kaynaklardan yararlanabileceğini ifade etmiştir.

Eğitim ve öğretimin toplum olarak yaşantımızdaki önemi, çağımız için önemi gelecek nesilleri olarak sizlerin bu görevlerde bulunacağını. Onun için bir meslek sahibi olması için bu sınıflarda en iyi eğitim almasını, başarılı olmasını. İlerde mesleklerini yürütürken temel ve bilgi ve becerilerin yararlanmasını, mesleklerinde daha üretken verimli olmasını istiyoruz. Tabi belirgin mesleklerde kendilerini görmek istiyoruz. Bu konuda çeşitli bilgiler ve uyarılar yapıyoruz. Bu konuda tarihçe bilgiler verebiliyoruz. Rehber öğretmenlerden, çeşitli kaynaklardan da bu konuda yararlanabileceğini öğrencilerimize aktarıyoruz (HGY, 1, E).

Yöneticilerden birisi okul törenlerinde sosyal etkinliklerin önemine vurgu yaptığını ifade etmiştir.

Resmi toplantı ve törenlerde günün anlam ve önemini belirten konuşmalarla başlarız konuşmamıza. Etkinliğin önemiyle ilgili vurgu yapılır daha çok örneğin bir yıl sonu etkinliğin de sosyal bir etkinliğin öğrencilerin yaşamındaki yeri vurgulardım. Onlara kazandırdığı özgüvenle ilgili vurgular yapardım. En azından bu özgüvenin kazanılması için sosyal etkinliklerin ders kadar okuldaki dersler kadar önemli olduğunu vurgulardım (GSY, 1, E).

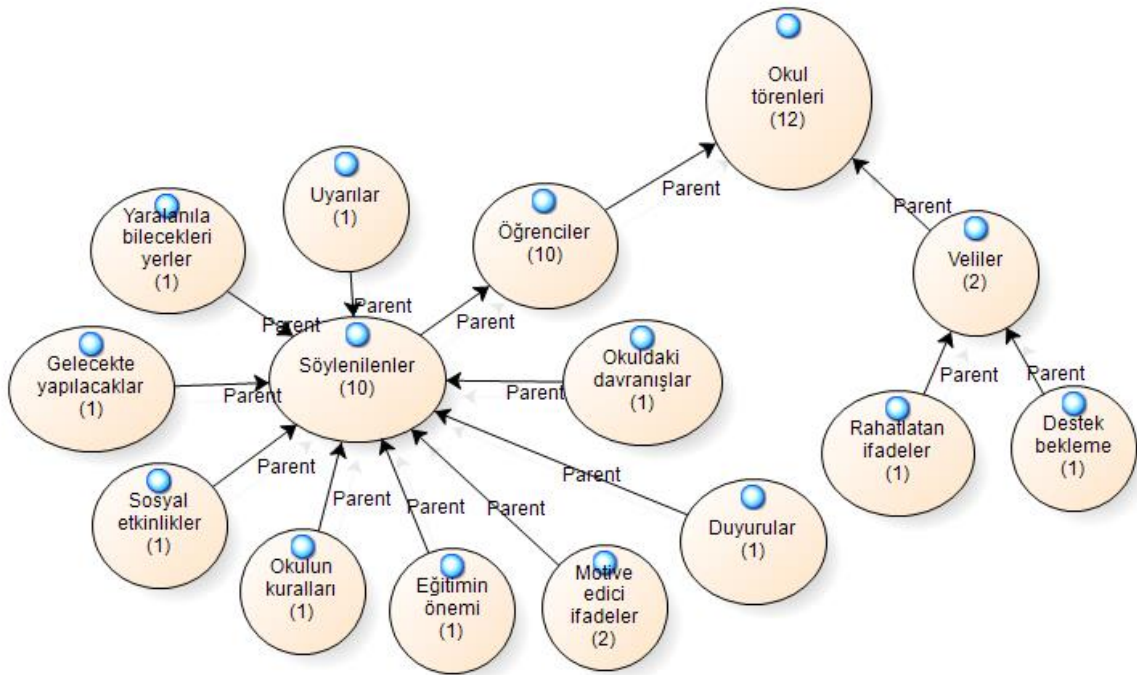
Yöneticilerden birisi okul törenlerin velileri rahatlatan ifadeler kullandığını belirtmiştir.

Velileri de aynı duygularla diyorum onları işte coşturma, onların yüreğine su serpme anlamında diyorum hareketlendirici sözcüklerle başlanır (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi törenlerde sosyal etkinliklerle ilgili velilerden destek beklediğini ifade etmiştir.

Sosyal etkinlikler anlamında bunların daha çok yapılmasını velilerin bu tür desteklemelerini isterdim (GSY, 1, E).

Şekil 5.30'da yöneticilerin okulda yapılan törenlerde sahneye çıktıklarında neler söyledikleriyle ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların kendi arasındaki ilişkiler şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.30 Yöneticilerin Okul Törenlerinde Sahneye Çıktıklarındaki Söylemleriyle İlgili Görüşleri

5.2.12 Yöneticilerin Okuldaki Kahramanlarla İlgili Görüşleri

Yöneticilerin tamamı okulla ilgili duydukları kahramanlar örnek olarak Hafize Saygan, Nevzat Saygan ve ailesi olduğunu belirtmiştir. Kendilerinin okulun yapılmasında ve okula donanım kazandırılmasında emekleri olmasından dolayı kahraman sayılabileceğini ifade etmişlerdir.

Hacı Hafize Saygan sülalesi. Hem milli eğitime hem insanlığa katkıda bulunduğunu ifade etmekteyim (HGY, 1, E).

Okulumuz zaten bir bağış okuludur. Adı üstünde adına verilmiş bir okul. O bizim için en iyi kahramandır bence. Nevzat Bey büyük bir insan hala desteğini okulumuzdan çekmiş değil. Her yıl bir miktar ücret yardım ediyor (HGY, 2, E).

Valla okulun yapımında işte en büyük emeği veren Nevzat Saygan annesi adına yapılmış bir okul (HGY, 3, E).

Okulumuzun yapımını üstlenen sağlayan kişi Hacı Hafize Saygan okulumuzun ismi de oradan geliyor. Nevzat Saygan Hacı Hafize Sayganın oğludur kendisi yine aynı annesinin yaptığı gibi eğitime olan hayırseverliğini devam ettirdi. Mesela devlet daha bilgi teknoloji sınıflarını kuramadan önce Nevzat Beye biz böyle bir ihtiyacımızın olduğunu söyledik kendisi okulumuza bilgisayar sınıfını kurdu tam donanımlı olarak onun için ona bir kahraman diyebiliriz (GSY, 1, E).

Okulumuz bir defa hayırsever vatandaşımız Hafize Saygan Ana tarafından yaptırılmıştır. Mesela şunu da söyleyebilirim o hayırsever vatandaşımızın oğlu var. Nevzat Saygan o da diyorum bizleri hiç unutmaz. Bize diyorum bilişim teknolojileri sınıfını ilk kuran odur (GSY, 2, E).

Yöneticilerden dördü kahramanlardan birisini Azize Mimaroglu olarak ifade etmiştir. Kendisinin okulun kütüphanesi ve bilgisayar odasının donanımında katkısı bulunduğunu belirtmişlerdir.

Azize Mimaroglu arkadaşımız okul kütüphanesinin donatılmasında katkıda bulunmuş. Ayrıca kütüphanenin donatımında pardon bilgisayar sınıfının donatımında katkıda bulunmuş arkadaşlarımız var (HGY, 1, E).

Azize Mimaroglu bir oda mefruşatını yapmıştır. Sanırım bilgisayar odasının kapısı ya da öğretmenler odası kütüphanede kütüphaneyi yaptırmıştır (HGY, 2, E). Öğretmenlerimizden Azize Mimaroglu kütüphanenin yapımı üstlenmiş işte oranın dekorasyonunu yaptırmış dolaplarını koymuş (GSY, 1, E).

Mesela Azize Hanım vardır. Okula materyal kazandırmıştır (GSY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi kahramanlara olarak Nermin Ünal Öğretmeni ifade etmiştir.

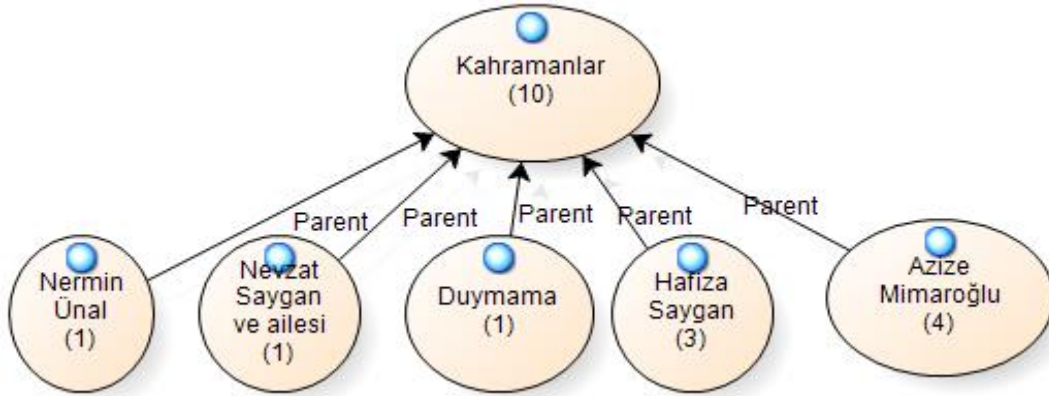
Ben daha o okulda çalışmıyorken okulun yapım aşamasında öğretmenlerimizden Nermin Hanım vardı. Nermin Kadıahmetoğlu kendileri okula inşaatın yapım aşamasında yardımcı olduklarını söylediler (GSY, 1, E).

Nermin Hanım vardır. Bizlere diyorum materyal olarak da diyorum kazandırmış olan arkadaşlarımız bu arkadaşlarımıza da teşekkür ediyoruz yani (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi kahraman olarak öğretmenlerden kimseyi duymadığını belirtmiştir.

Ben öğretmenler pek bilmiyorum öyle kahraman falan aklıma gelmiyor (HGY, 3 ,E).

Şekil 5.31'de yöneticilerin okulda ünlenen kişilerle(kahraman) ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.31 Yöneticilerin Okuldaki Kahramanlarla İlgili Görüşleri

5.2.13 Yöneticilerin Okulla İlgili Duydukları Olaylara (Efsane, Mit) İlişkin Görüşleri

Yöneticilerin tamamı okulla ilgili bir olay(efsane, mit) duymadığını ifade etmiştir.

Tabi mezunlarımız benim dönemimde mezun olma yani üniversiteye belli bir fakülteye gitmedi. Bunu anca üç beş yıl sonra göreceğiz. Ama daha iyi olacağını umuyoruz. Çünkü geçen yıllar şehrimizin önemli Anadolu liselerine öğrencilerimiz yüksek puanlarla girdi. Efsane ya da olay yok (HGY, 1, E).

Ben buna rastlamadım ama çocuklardan öğrencilerimizden birisi var. Türkiye 2. ve belki de milli takım judo milli takımında. İlerde belki bu okul için kazanç olabilir yani mutlaka olacaktır da. Onun dışında yok (HGY, 2, E).

Olay derinden etkilemiş bir şey yok. okulda spor faaliyetlerinde olan öğrenciler var işte bizim işte son sınıflarımızda okuyan Deniz diye bir öğrencimiz var Judo hımm mili takıma seçilmiş bu yıl artık onların müsabakalarına katılacak Türkiye Milli Takımına başka da yok öyle (HGY, 3, E).

Bizim okulumuzun açılışı çok eski olmadığı için geçmişi öyle çok eski bir mazisi yok 1997 yılına açılmış ben 2001'de göreve başladım orada yeni yeni kurumlaşan okul. Öyle unutulmayan kahramanlaşmış, efsaneleşmiş bir durumu, bir olayı, bir kişisi olduğunu ben bilmiyorum.

Yani okulun gidişatını değiştirecek öyle bir olay olmadı benim hatırladığım kadarıyla (GSY, 2, E).

5.2.14 Yöneticilerin Bu Okulda Görev Yapmalarının Getirileri(Artı veya Eksi) Konusunda Görüşleri

Yöneticilerden ikisi tecrübe kazanma ve mesleki anlamda dananım kazanma bakımından getirisi olduğunu ifade etmiştir.

Benim için özel durumu ilk defa bu kadar büyük ölçekteki bir okulda yönetici oluyordum, müdür oluyordum. Bunun getirdiği biraz çalışma yoğunluğu vardı

daha çok insanla iletişim kurma diyalog kurma farklı sosyokültürel düzeydeki insanlarla iletişim kurma açısından bana bir tecrübe getirdi diyebilirim (GSY, 1, E).

Yani ben mesleki anlamda tabi elbette diyorum donanım kazandım. Mesleki anlamda kazandım. Sosyal anlamda da elbette diyorum sosyal yönümüzü de geliştirdi. Çünkü diyorum okulumuzdaki diyorum öğretmen arkadaşlar bu sosyal etkinliklere yönelik diyorum önceden diyorum önceden çok çalışmalar vardı. Daha sonra diyorum gene de bu devam etti. Hatta biz geleceğimiz sıralarda okuldan ayrılmadan önce de diyorum bu tür etkinliklerin olduğunu biliyorum. Ama diyorum ben yöneticilik anlamında diyorum donanım kazandım. Öğretmenlik anlamında da donanım kazandım. Yani daha da diyorum bilgilerim diyorum. Arttı. Güncellendi, tazelendi o anlamda (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi kendisine getiri olarak değişik meslek gruplarıyla görüşebildiğini ifade etmiştir.

Değişik mesleklerdeki velilerle görüşebiliyoruz (HGY, 1, E).

Yöneticilerden birisi kendisine getiri olarak okulda az öğrenci olmasının kendisine rahatlama sağlamasını söylemiştir.

Rahatladım çünkü daha az öğrenci daha az sorun ya da ne bileyim daha az iş ha işin az olmasından ziyade daha verimli çalışma diyebiliriz onun adına (HGY, 2, E).

Yöneticilerden birisi okulun evine yakın olmasını okulun normal eğitim olmasını getiri olarak ifade etmiştir.

Valla getirileri işte ben şey diyeyim evimin okula yakın olması eve gelip gidiyorum avantaj benim için ondan sonra normal eğitim olması benim için avantajdı ama o da kısa sürdü benim için. Burası benim artık bir yuvam yani ikinci yuvam ben buradan kazanıyorum ekmeğimi buradan yiyorum. Başka da ne diyeyim arkadaşlarla hep birlikte bu okul yuvasında hep birlikte güzel bir şekilde eğitimimizi sürdürüyoruz. (HGY, 3, E).

Yöneticilerden dördü okulun kendisinden götürüsü olmadığını, okulda yıpranmadığını ifade etmiştir.

Yıpranma diye bir şey şey yapmıyorum (HGY, 1, E).

Evet benden bir götürüsü yok olmaz zaten. (HGY, 3, E).

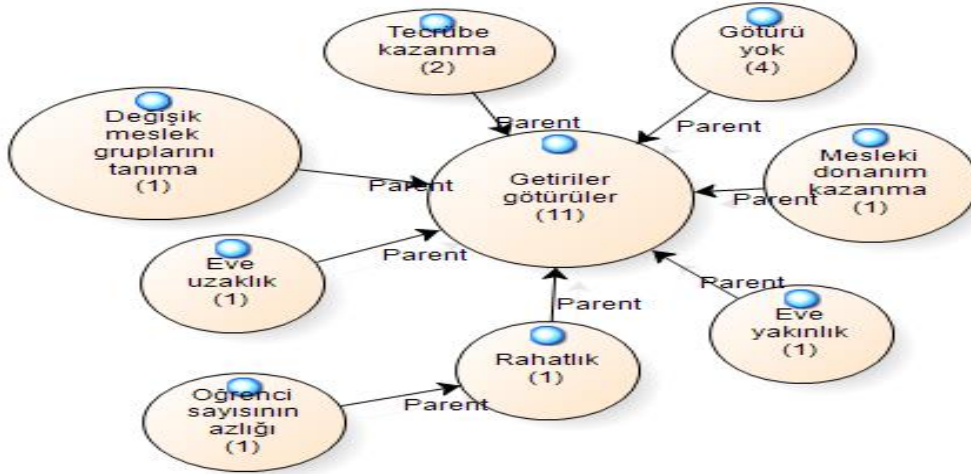
Yok yıpranmadım normalde yapma gerekenleri yaptığımı düşünüyorum çok yıprandığımı sanmıyorum (GSY, 1, E).

Beni yıpratın hiçbir şey olmadı (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi okulun evine uzak olmasını kendisinden bir götürü olarak ifade etmiştir.

Ben biraz handikap okulun yerleşim yerime ya da evime uzak olması biraz zaman alıcı olması başka herhangi bir götürüsü yok (HGY, 2, E).

Şekil 5.32'de yöneticilerin bu okulda görev yapmalarının kendilerine getirileri kendilerinden götürüleri konusundaki görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.32 Yöneticilerin Okulun Kendilerine Getirileri Kendilerinden Götürüleriyle İlgili Görüşleri

5.2.15 Yöneticilerin; Öğretmenlerin ve Öğrencilerin Giyimleri, Davranışları ve Konuşmalarıyla Okula Özgü Olan Şeylerle İlgili Görüşleri

Yöneticilerden dördü öğrencilerin okula belirli bir kıyafet giydiklerini ve bazen kıyafet anlamında sıkıntı olsa da genel itibariyle öğrenciye yakışmayacak şekilde okula gelmediklerini ifade etmiştir.

Öğrencilerin kıyafetiyle ilgili olarak genel anlamda sıkıntımız yok (HGY, 1, E).

Kılık kıyafetlerde bir süre sonra zaten önemini kaybedecek herhalde. Farklı kıyafetler giyenler var ama bir insana yakışmayacak kıyafetle gelen öğrencimiz yok (HGY, 2, E).

Öğrenciler okulumuzun belirli bir kıyafeti var bu kıyafet içerisinde düzgün bir şekilde geliyorlar yani (HGY, 3, E).

Kıyafet olarak üniforması var okulun. Öğrencilerin kıyafeti yönetmelikle belirlenen şekillerdeydi (GSY, 1, E).

Yöneticilerden birisi öğrencilerin kıyafetleri konusunda ilk zamanlar istenilen düzeyin yakalanamadığını fakat sonraki süreçte formalarla birlikte öğrencilerin belirli bir kıyafetinin olduğunu ifade etmiştir.

Şimdi ilk zamanlar tabi giyim kuşam o kadarda diyorum yani istenilen düzeyde değildi. Okulun daha önce bir forması maalesef yoktu. Daha sonra diyorum son zamanlarda son yılda işte yeni diyorum okul aile birliğinin seçebileceği diyorum formalar geldi ve okulumuzda diyorum buna katıldı (GSY, 2, E).

Yöneticilerin dördü öğretmenlerin kıyafetlerinin yönetmeliklere uygun olduğunu öğretmene yakışmayacak şekilde okula gelen öğretmen olmadığını belirtmiştir.

Şimdi öğretmen olarak bizler devlet memurluğunun verdiği kıyafette giyiniyoruz. Genelde herhangi bir sıkıntımız yok (HGY, 1, E).

Öğretmenlerimiz içerisinde yasalar çerçevesi dışında kıyafetle gelenle bugüne kadar rastlamadım (HGY, 2, E).

Valla kılık kıyafet yönetmeliğinde milli eğitimin belirli kuralları öğretmenlerimiz zaten bu kurallar çerçevesinde kılık kıyafetine dikkat ediyor herhangi bir olumsuz kıyafet giyimi olmuyor (HGY, 3, E).

Öğretmenlerin giyimleri yönetmeliklerle belirlenen çerçeve düzeyindeydi (GSY, 1, E).

Yöneticilerden ikisi öğretmenlerin davranışları konusunda herkesin birbirine saygılı olduğunu ifade etmiştir.

Genelde öğretmen arkadaşlarımızı birbirimizi samimi olarak bir şeyi paylaşmak ve yahut görev arkadaşı olarak ta birbirlerinin düşüncelerine saygı gösterdiklerini görmekteyim (HGY, 1, E).

Öğretmenlerin konuşmaları daha çok nezaket ve saygı kuralları çerçevesindeydi (GSY, 1, E).

Yöneticilerden ikisi öğrencilerin davranışlarını konusunda olumlu görüş belirtmiştir. Okulun şehir merkezinde olmasından dolayı öğrencilerin bundan olumlu şekilde etkilendiğini ve davranışlarının normal olduğunu belirtmiştir.

Okulumuzun bulunduğu mahalle yerleşik bir mahalle yani uzun süredir yerleşime açık bir mahalle ve şehir merkezine yakın olması avantaj. Çünkü insanların davranışlarını etkileyen çevre faktörlerinin olumlu olması olumlu kişilik oluşmasını sağlar (HGY, 2, E).

Davranışları da normaldi öyle abartılı ya da hiç beklenmeyen davranışta olan öğrencimiz yoktu çok az öğrencilerimiz olabilirdi tek tük (GSY, 1, E).

Yöneticilerden birisi öğrencilerin davranışları konusunda bazen medyanın da etkisiyle olumsuzluklar olduğunu ama kendilerinin bunu düzeltmeye çalıştığını ifade etmiştir.

Tabi öğrencilerimizden zaman zamanda çeşitli sıkıntılar tabi burada medyanın, sokaktaki yanlış insanların bir takım onlardan gördüğü davranışları uygulamak

açısından sıkıntılarımız oluyor. Bu yaptığı davranışları kendisine yanlış olduğunu niçin neden yaptığını yaptığı ölçüde de bir takım sıkıntılarla karşılaşabileceğini öğrencimize bilgi olarak aktarmaktayız (HGY, 1, E).

Yöneticilerin tamamı okuldaki öğretmenlerin lakabı olmadığını belirtmiştir.

Lakap görmedim, duymadım. (HGY, 1, E).

Bugüne kadar gözlemlerimde ya da işittiğim sözlerden herhangi bir öğretmenin bir lakabı olduğunu duymadım (HGY, 2, E).

Ben lakap şimdiye kadar duymadım bu okulda (HGY, 3, E)

Yok ben duymadım yani öğretmenler lakapla birbirlerine hitap etmiyordu gayet saygılı, ölçülü bir şekilde hitap ederler (GSY, 1, E).

Vallahi ben bu anlamda diyorum herhangi bir şey duymadım ama mutlaka vardır. Öğrencilerin taktığı bir lakapta vardır. Öğretmenlerin taktığı bir lakapta vardır ama bana karşı yani bana kadar diyorum bu sözcükler gelmedi (GSY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi okulda kullanılan dille ilgili olarak öğretmenlerden birisinin kullandıkları hitap sözcüklerinin olduğunu belirtmiştir. Aynı kişinin gittiği yere neşe getirdiğini ifade etmiştir.

Hasan Bey var mutlaka girdiği yere neşe getirir (HGY, 2, E).

Hasan Bey bazen daha da iyi yakıştırma yapıyor. Ağam bugün ne oldum çok harika oldum. Öyle diyor kapıdan girdi mi. Agam sözcüğü meşhurdur bu bizim Antalya çevresinde de (HGY, 3, E).

Yöneticilerden birisi öğretmenler birisinin güzel sözleri olduğunu ifade etmiştir.

Şimdi şöyle bir şey müzik öğretmeni bizim müzik öğretmeni böyle güzel sözleri oluyor müzikle ilgili güzel sözleri yakıştırmaları oluyor arkadaşlara türküsünü de söylüyor şarkısını da söylüyor (HGY, 3, E).

Yöneticilerden birisi öğretmenler birisinin öğretmenlerle sohbet etmediğini sadece dersine girip çıktığını ifade etmiştir.

Hiç sessizce giden demiştim daha önceden hani dersine girip çıkıp giden bir din kültürü öğretmenimiz var kimseye suya sabuna dokunmaz öğretmenler odasında sohbetlere katılmaz kendisi (HGY, 2, E).

Yöneticilerden birisi öğretmenler birisinin diğer öğretmenlere etki ettiğini onlarla şakalaştığını düşüncelerini açık şekilde dile getirdiğini ifade etmiştir.

Bir de Münevver abla var mesela herkese mutlaka şaka yapan ya da ne bileyim etki eden görüşünü yüksek sesle söyleyebilen birisidir (HGY, 2, E).

Yöneticilerden ikisi okulun bir sloganı olmadığını ifade etmiştir.

Sembol, slogan duymadım (HGY, 2, E).

Sembol haline ya da slogan haline gelen, klişeleşen bir sözü hatırlamıyorum (GSY, 1, E).

Yöneticilerden ikisi okulun amblemi olduğunu belirtmiştir. Bu amblemin özel bir şey olmadığını içinde kitap ve meşale bulunduğunu ifade etmiştir.

Yok yani okulun normal bir amblemi var o da öyle okula özel olan bir şey değil Milli Eğitim Bakanlığının amblemine benzer kitap ve meşale anlamlı bir sembolümüz vardı (GSY, 1, E).

Amblem vardı (GSY, 2, E).

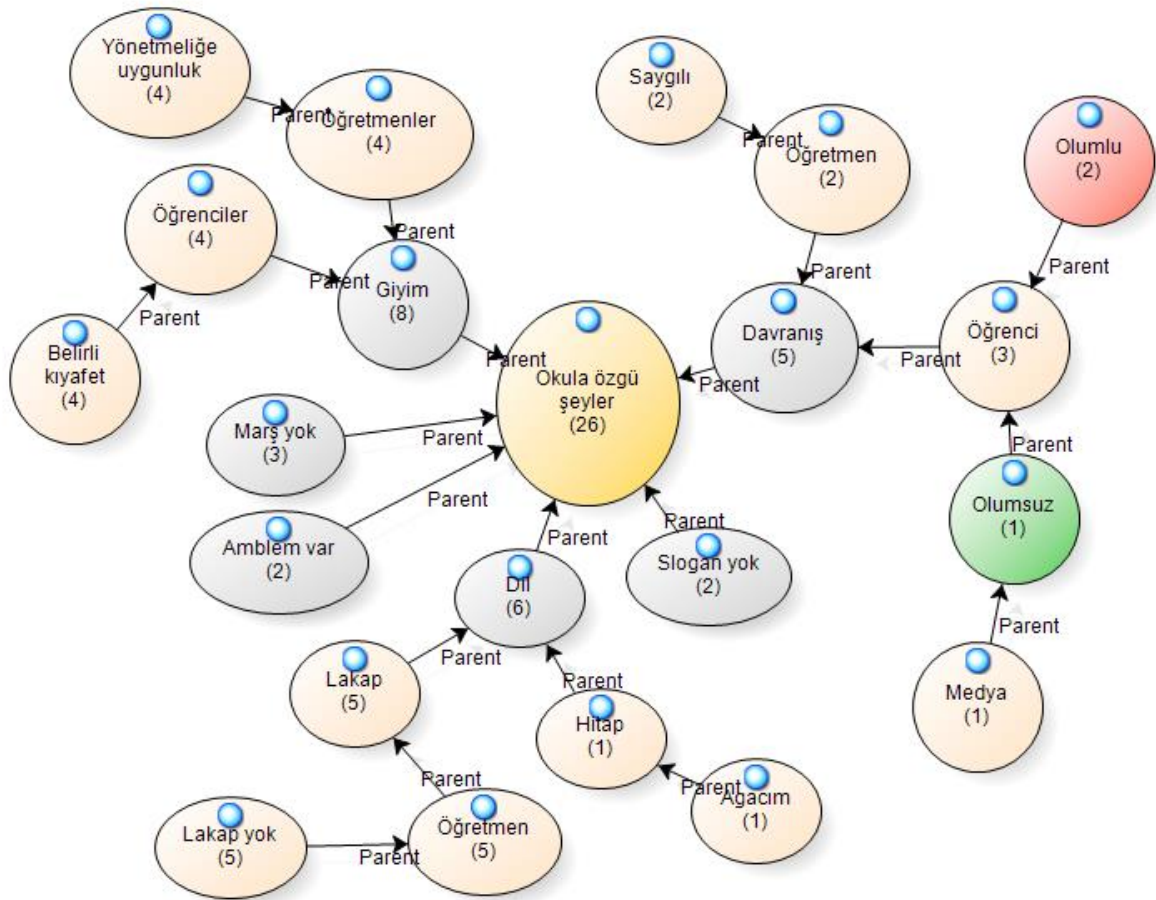
Yöneticilerden üçü okulun bir marşı olmadığını ifade etmiştir.

Şimdi öğrencilerimizin pardon okulumuzun bir marşı yok. Marşı olması gerektiğini müzik öğretmenimizle konuştuk (HGY, 1, E).

Okulumuzun bir marşı yok (HGY, 2, E).

Okulumuzda bir marş yoktu (GSY, 2, E).

Şekil 5.33'te yöneticilerin bu okula özgü öğrenci ve öğretmen davranışları, iletişimleri okulun kendine has özellikleri ile ilgili görüşleri, alt konular ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.33 Yöneticilerin Okula Özgü Şeylerle İlgili Görüşleri

5.2.16 Yöneticilerin Okulla İlgili Ürettikleri Metaforlar

Yöneticilerin ürettikleri metaforları dört ana kategoride sınıflandırabiliriz.

1. **Doğa:** Çiçek bahçesi, çam ağacı, ardıç ağacı
2. **Nesneler:** Yapı taşı
3. **Toplum:** Aile
4. **Mekan:** Atölye

Yöneticilerden ikisi okulu doğa kategorisi içerisine aldığımız çiçek bahçesi, çam ağacı ve ardıç ağacına benzetmiştir. Böyle benzetme yapmalarında yöneticilerden birisi çiçeklerin güzel kokmasını, görünüşünün güzel olmasını gerekçe gösterirken diğer yönetici ağaçların meyvelerinin olmasını ve devamlı yeşil kalmasını sebep olarak belirtmiştir.

Efendim bir çiçek bahçesine benzetilebilir. Şimdi bir bahçıvanın durumu çiçekleri yetiştirmek için efendim onun tohum vermesi, üretmesi, bakması, budaması efendim onun daha hoş bir koku vermesi, görünüş vermesi bütün bunlar ne oluyor belli bir çalışmanın ürünü. Bu da bir günde olmuyor. Belli bir süre içerisinde oluyor (HGY, 1, E).

Şimdi mesela bir çam ağacı ne diyeyim ardıç ağacı yıllarca şeyini kaybetmez yeşilini korur. Böyle onun meyveleri vardır ucunda sürekli meyvesi de dalında olur. Hiçbir zaman değerini özünü kaybetmez. (HGY, 3, E).

Yöneticilerden birisi okulu nesnelere kategorisinde gösterdiğimiz bir yapıtaşına benzetmiştir. Böyle bir benzetmede bulunmasını okulda verilen eğitimle öğretime ve okulun kendisine bağladığını ifade etmiştir.

Ben okulumuzu bir yapıtaşına benzetiyorum. Biz çünkü burada binayı inşa etmeye çalışıyoruz. İnsanın kişiliğini ya da temel becerilerinin kazandırılması için eğitim veriyoruz. Bilgisini arttırmak içinde öğretim yapıyoruz. Belki bir taş değil ama birçok taştan birisiyiz biz. Yani bir yapı oluşması sırasında ben okulu daha doğrusu genelde söyleyebiliriz (HGY, 2, E).

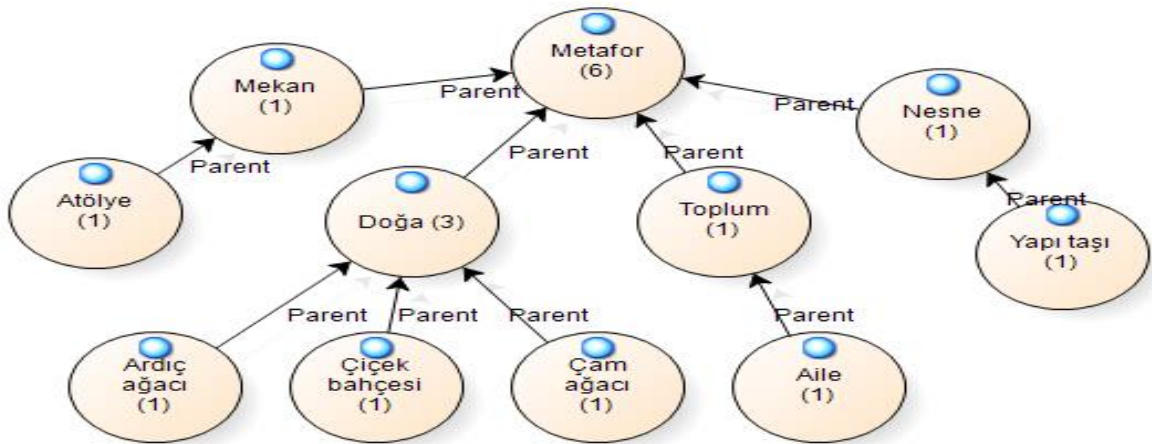
Yöneticilerden birisi okulu toplum kategorisinde gösterdiğimiz aileye benzetmiştir. Böyle bir benzetmede bulunmasını okulda anneyle babayı öğretmenlerin ve idarenin oluşturduğunu öğrencilerin de onların çocukları olmasından dolayı bu şekilde ifade etmiştir.

Ben anne, babayı öğretmenler ve idare olarak görüyorum çocukları da öğrenciler olarak işte anne babanın verdiği eğitime ciddiyeti eğitime bakış ciddiyeti ne kadarsa çocuklara da yansır çocuklar anne babayı ne kadar ciddiye alması onların kişilik ve karakterlerine o ölçüde yansır diye düşünüyorum. Yani okulu daha çok en çok aileye benzetiyorum (GSY, 1, E).

Yöneticilerden birisi okulu mekan kategorisinde gösterdiğimiz bir atölyeye benzetmiştir. Böyle bir benzetmede bulunmasını okulda verilen eğitimin öğrencilere hayata hazırlamasına bağladığını ifade etmiştir.

Ben şöyle diyeyim okul gerçek hayata hazırlayan hazırlayıcı bir atölye olarak düşünebiliriz yani. Atölye olarak düşünebilirim. Burada diyorum hazır değil ama daha ham madde dediğimiz çocuklar gelir. Burada diyorum onlar işlenir (GSY, 2 , E).

Şekil 5.34'te yöneticilerin ürettiği metaforlarla ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.34 Yöneticilerin Ürettiği Metaforlarla İlgili Görüşleri

5.2.17 Yöneticilerin Okulda Görevli Olan Herkesin Görevlerini Ne Kadar Yaptığına İlişkin Görüşleri

Yöneticilerden dördü okuldaki hizmetli kadrosuyla ilgili sıkıntıların bulunduğunu ifade etmişlerdir. Hizmetli personelin kadro sıkıntısı bulunduğunu ve görevlerini tam olarak yerine getirmediğini belirtmişlerdir.

Şimdi devletin imkânları bir takım şeylerden sıkıntılı sınırlı sayıda örneğin hizmetli kadrom var efendim dolayısıyla bazen hastalandığı zaman personelin yeterince personel olmuyor (HGY, 1, E).

Biz şimdi mesela hizmetli kadrosu şeyinden düşünürsek hizmetli de tam dört dörtlük temizlik yapmıyor yani biz idare olarak gereken her şeyi yapıyoruz ama ille de bir aksaklık çıkarıyorlar yani. Yani dediniz ya tam layıkıyla yapmıyorlar. Yapıyorlar da tam olmuyor dört dörtlük olmuyor öyle diyelim (HGY, 3, E).

Herkes üzerine düşen görevi yapıyor ama herkes aynı ciddiyetle yapmıyor tabi ki yani zaman zaman aksatan arkadaşlarımız oluyordu zaman zaman aksatan personel oluyordu. En çok hizmetlilerden problem yaşıyoruz hizmetlilerin sayısı az olduğu için okullarda temizlik yeterli olmuyor bir de o az sayılı personele çok iş

yaptırmak istiyoruz onlar da karşı çıkıyor tabi çok işin olmasına ya da kendilerine ağır geliyor o nedenle yavaş yapıyorlar ya da bizim gösterdiğimiz bütün işleri zamanında yapmıyorlar bu nedenle en çok sıkıntı çekerdim.(GSY, 1, E).

Yine hizmetliler bunun yanında diyorum görevini yerine getirmez.Hizmetli ararsın bulamazsın işte bu gibi aksaklıklar mutlaka oluyordu (GSY, 2, E).

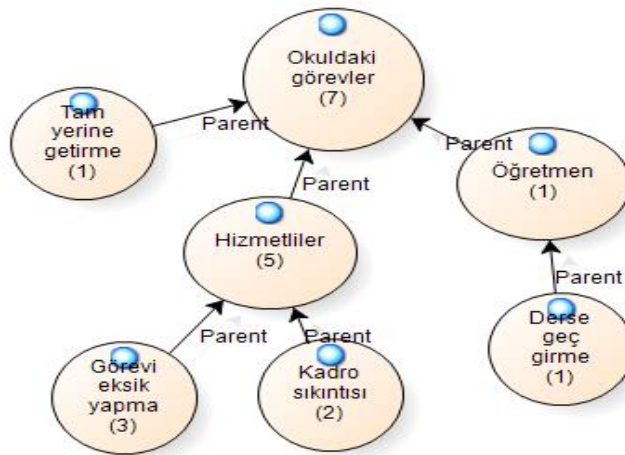
Yöneticilerden birisi okuldaki herkesin görevini tam manasıyla yaptığını okulda aksayan herhangi bir şeyin olmadığını belirtmiştir.

Okulumuzda aksayan bir şeye rastlamadım yani bu düzenli bir şekilde gitmekte (HGY, 2, E).

Yöneticilerden birisi bazı öğretmenlerin görevlerini tam manasıyla yapmadığını ifade etmiştir. Öğretmenlerden bazılarının derse geç girdiğini, başka arkadaşını engellediğini, telefon konuşmasından dolayı yanlış sınıfa girdiğini ifade etmiştir.

Öğretmen arkadaşlardan vardı. Derse geç girer, girecek başka birini de engeller. Elinde telefonla ben yanlış sınıfa giden öğretmeni biliyorum. Böyle telefon konuşması yaparken ben bunları biliyorum (GSY, 2, E).

Şekil 5.35'te yöneticilerin okuldaki görevliler ve görevlilerin görevlerini yerine ne kadar yerine getirdikleriyle ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.35 Yöneticilerin Okuldaki Görevlilerle İlgili Görüşleri

5.2.18 Yöneticilerin Okuldaki Fiziki Durumla İlgili Görüşleri

Yöneticilerin tamamı okulun fiziki donanımını yeterli olduğunu ifade etmiştir.

Genelde okulumuz yeterli (HGY, 1, E).

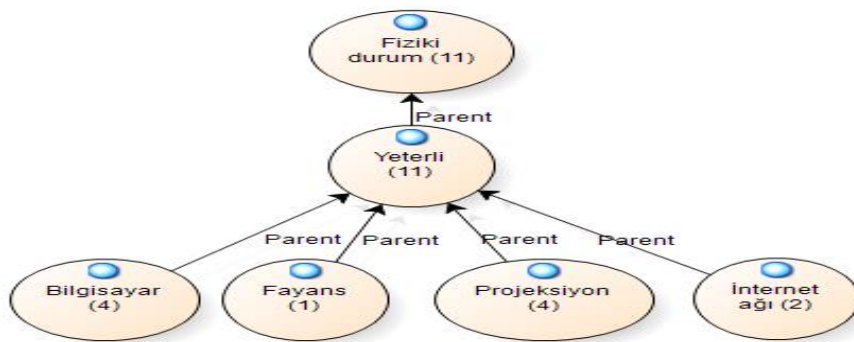
Teknolojiden ne istediğiniz önemli. Her sınıfta bir bilgisayar bir projeksiyon %80 inde var. Hepsinde yok. Önümüzdeki yıl mutlaka sağlayacağız ama bütün hepsinde olacak (HGY, 2, E).

Valla gayet iyi ben fiziksel olarak ben şöyle diyeyim diğer gördüğüm okullara göre çok çok iyi eğer neden dersiniz sınıf yapısı olarak bilhassa bu fayans olayları var ya koridorların. Sonra sınıfların % 70'inde projeksiyon makinesi var bilgisayar zaten Allaha şükür bol bilgisayar sınıfımız var o da iyi diğer sınıfları da zaten arkadaşların yazıcıları var çıktı alabiliyor öğretmen odasında 2 bilgisayar 1 yazıcı, fotokopi makinemiz var ondan sonra baskı makinemiz de var çoğu okulda da yok iyi yani (HGY, 3, E).

Ben göreve başladığımda okulda kara tahtadan ve sıradan başka bir şey yoktu, teknolojik olarak hiçbir şey yoktu bazı sınıflarda televizyon tabii televizyonun tek başına hiçbir katkısı yoktur biz bir bilgisayar yani bilişim sınıfı okula kazandırdık sınıflara projeksiyon aldırıldı sınıflara televizyon aldırıldı vcd aldırıldı bu vcdlerle televizyonda eğitim cdleri eğitim setleri alıp çocuklara gösterdik eğitime katkı amacıyla ve sonradan da bütün okulun içine kablosuz internet ağı altyapısını da hazırladık yaptırdık (GSY, 1, E).

Şimdi geldiğim zaman yeni binaydı, sıfır binaydı ama donanım olarak diyorum hiçbir şey yoktu. Şu anda diyorum çoğu sınıfımızda projeksiyon makinelerinden tutun yine diyorum bunun yanında işte bilgisayarları, wireless sistemi yani okulumuz teknik açıdan da diyorum, teknoloji bakımından da diyorum donanımlı bir hale geldi (GSY, 2, E).

Şekil 5.36'da yöneticilerin okuldaki fiziki durumla ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.36 Yöneticilerin Okuldaki Fiziki Durumla İlgili Görüşleri

5.2.19 Yöneticilerin Okulda Derslerin İşleniş Biçimiyle İlgili Görüşleri

Yöneticilerden ikisi derslerin öğrenci merkezli olduğunu belirtmiştir.

Artık günümüzde öğrenci merkezli olmak zorunda. Bizim okulumuzda da böyle zaten. Öğrenci merkezli yapmayan sınıflar hemen fark edilir. Mutlaka gelişmesi azdır. Mutlaka diğerlerinden geri kalır. Çünkü bizim farklı ölçme sistemlerimizde yöntemlerimizde ya da hemen ortaya çıkar. Eğer öğrenci merkezli çalışmayan

arkadaş sadece kendisi papağan gibi tekrar ederek dersi anlatıyorsa o sınıfın öğrencileri yapılacak ilk genel sınavda ya da ne bileyim ortak sınavda geride kalacaktır. Böyle bir şeye rastlamadım (HGY, 2, E).

Valla öğrenci merkezli ya genelde bütün okullarda bütün dersler öğrencilere yönelik oluyor öğretmen bir araç girdiği zaman başlıyor dersine işte öğrenci de onu dinliyor klasik sistem aslında öğretmen anlatacak öğrenci dinleyecek veya yazacak neyse genelde öğrenci merkezli bu şimdi artık bundan sonra uygulamalı veya görselli diyelim dersler işlenecek Fatih projesi sayesinde bu sene yok herhalde bize e şey ortaokullara yok bu sene herhalde liselere başlayacak inşallah seneye bizim okullarımıza da gelir valla bilmiyorum eğitim olarak okulumuz iyi (GSY, 1, E).

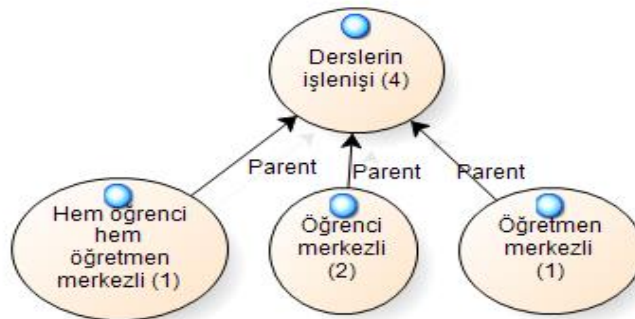
Yöneticilerden birisi derslerin öğretmen merkezli olduğunu ifade etmiştir.

Bu öğretmenin mizacına göre ya da öğretmenin üslubuna göre değişiyor bazı öğretmenler daha çok öğrenci merkezli ders anlatırlar öğrenciye daha çok söz verirler öğrenciyi daha çok derse katmayı sağlarlar. Bazı öğretmenler de daha çok kendi dersi anlatıp öğrenciyi dinleyen konumunda bırakırlar. Genelde diyorum öğretmen merkezliydi. Her şeyi yapan öğretmen yani öğretmen anlatır, öğrenci dinler. Katılım olursa tabi bu da diyorum öğrencinin özgüvenine bağlı. Öğrencinin bilgi becerisine,o derse ne kadar hazır geldiğine bağlı (GSY, 2, E).

Yöneticilerden birisi bazı derslerin öğrenci merkezli olduğunu bazı derslerin de öğretmen merkezli olduğunu belirtmiştir.

Bazı öğretmen arkadaşlarımızın dersinde öğretmen merkezli olanda var, öğrenci merkezli olanda var (HGY, 1, E).

Şekil 5.37'de yöneticilerin okuldaki işlenişleriyle ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.37 Yöneticilerin Okuldaki İşlenişleriyle İlgili Görüşleri

5.3 Öğretmenlerle Odak Grup Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular

5.3.1 Öğretmenlerin Okula Başladıklarında Okulda Gözlenmedikleri Genel Havaya İlişkin Algıları

Öğretmenlerin tamamı okula başladıklarında genel havanın iyi olduğunu öğretmenler tarafından iyi karşılandıklarını ifade etmişlerdir.

Ben burada bir araya gireceğim ben seminere başladığımda arkadaşlarla olan intibah çok olumluydu (Öğrt, 1, K).

Ben de eylül seminer döneminde başladım. Ben direk öğretmenler odasına geldim. Çok kalabalık bir öğretmen grubuyla tanıştım. Çok keyif aldım çok mutlu bir ortamdı. Çok iyi karşılandım. Ben çok mutlu başladım. Önyargılı gelmiştim okulun dış görünüşünü çok beğenmedim geldiğim okul çok daha farklıydı ama arkadaşlarımı sevdim ve hemen kabul gördüm ve mutlu bir şekilde de eğitim hayatımıza başladım (Öğrt, 2, K).

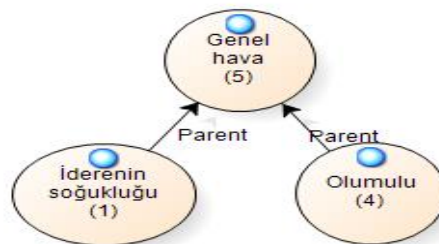
Tabi ki girdikten sonra onlarla tanıştıktan sonra çok güzel kaynaştık çok da tecrübe edindim kendilerinden. İyi ki de gelmişim diyorum (Öğrt, 3, K).

Oldukça da memnundum özellikle Ahmet Bey'le karşılaştım ilk, öğretmen arkadaşlar da çok sıcaktı diğer arkadaşların dediği gibi. Vallahi ben çok mutlu mesudum öğretmenlerden dolayı öyle de devam ediyorum. Aynen olumluluk devam ediyor (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden birisi öğretmenlerin iyi karşıladığını fakat idare tarafından soğuk karşılandığını ifade etmiştir.

Müdür beyle muhatap oldum telefonda ama çok soğuk gelmişti tavırları. Ben seminere başladığımda arkadaşlarla olan intibah çok olumluydu. Sadece okulda tek müdürle muhatap oldum ondan bahsettim. Arkadaşlar lütfen yanlış anlamayın (Öğrt, 1, K).

Şekil 5.38'de odak gruptaki öğretmenlerin okuldaki görevlerine başladıklarında okulda hissettikleri genel havayla ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.38 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulda Hissettikleri Genel Havayla İlgili Görüşleri

5.3.2 Okulda Yasal Çerçevenin Dışında Yerleşmiş Kurallarla (Norm) İlgili Olarak Öğretmen Görüşleri

Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş bazı kurallarla(norm) ilgili olarak öğretmenlerin tamamı olumlu düşündüklerini ve kural olarak fon oluşturduklarını evlenenlere, asker veya hasta ziyaretlerine gittiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca anasınıfı öğretmenin her sene Anneler gününe özel bir program yaptığını belirtmişlerdir.

Kaynaşma birlik beraberlik adına kendi aramızdaki şeyler. Bunlardan birisi fonumuzun olması bu fonda küçük e olsa katkılarımızla özellikle çocuğu askere gitmiş olanları hediyeleşme veyahut hasta ise yine bir ziyaret küçük hediyelerle gitme bu bakımdan güzel bir gelenek burada devam ediyor bunun dışında başka bir şey yemekler arkadaşlar zaman zaman düzenliyor Nevin Öğretmenimiz kahvaltı hazırlamış yani bunlar bizi mutlu ediyor hakikaten okula gelirken bir an önce okula gelmek istiyorum (Öğrt, 1, K).

Değerlerimizi yaşıyoruz biz yaşatmaya çalışıyoruz bu hediye fonumuzun sayesinde bebeği olan arkadaşlarımıza ev alan arkadaşlara gelenek ve göreneklerimiz doğrutusunda ufak tefek hediyeler alıp ev ziyaretler yapıyoruz kendi aramızda gezmelerimiz var yemelere gidiyoruz kahvaltılarımız var dışarıda sosyal ortamda buluşup mutlu zamanlar geçiriyoruz (Öğrt, 2, K).

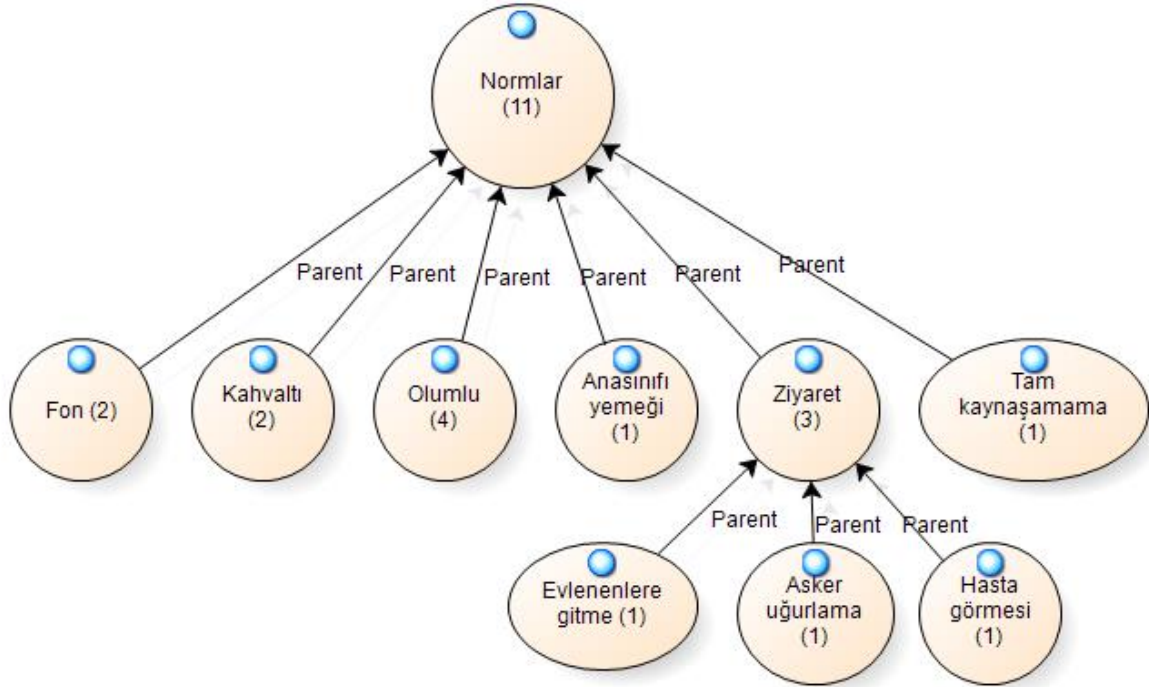
İlişkimizi, iletişimimizi çok olumlu etkiliyor özellikle dışarıda görüşmelerimiz daha yakından tanıyoruz yani öğretmenler odasındaki sohbetin dışına çıkabiliyoruz ve daha çok bağlanıyoruz birbirimize arkadaşlıklarımız sağlamlaşıyor diyebiliriz dışarıdaki sosyal etkinliklerimiz bence çok daha önemli (Öğrt, 3, K).

Ben de arkadaşlarımın söylediği şeylerin hepsine katılıyorum. Bunun dışında yemeklerimizin dışında Nurgül Öğretmenimizin her yıl bize düzenlediği bir yemek olayı var. Anneler Günü ki Anneler Günü olduğu için özellikle bize çok daha hitap ediyor öyle bir durum bunun dışında arkadaşlarımızın dediği gibi dışarıdaki ortamla tabi biz içeride de her şeyi paylaşıyoruz ama burada daha çok okul ortamını paylaştığımız için dışarı çıkınca biraz daha farklı şeyleri paylaşıyoruz bunu da tabi insanların arasındaki iletişimi güçlendiriyor (Öğrt, 4, K).

Öğretmenler birisi öğretmen ailelerin tam anlamıyla kaynaşamadığını ilerleyen zamanda bunun sağlanması gerektiğini ifade etmiştir.

Bir tek şey olabilirdi bu da etki olarak ailelerimiz bir araya gelebilirdi ve onu çok sağlayamadık ama bundan sonraki süreçte bunu da sağlayabiliriz (Öğrt, 4, K).

Şekil 5.39'da odak gruptaki öğretmenlerin okulda yerleşmiş olan bazı kurullarla(norm) ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.39 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulda Normlarla İlgili Görüşleri

5.3.3 Öğretmenlerin Okulda Kahramanlara(ünlenen kişi) İlişkin Görüşleri

Okulda ünlenen kişiler(kahraman) ve bu kişilerin neden ünlendiği ile ilgili olarak öğretmenlerden ikisi Azize Mimaroğlu isimli öğretmeni kahraman olarak söylemiştir. Kendisinin ünlenmesinde okula donanım kazandırmasının ve okula karşı yaptığı fedakarlıkların etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Azize Öğretmenimiz var Azize Kahraman Öğretmenimiz kütüphanenin donanımını bize kazandırdı. Onu biliyorum o benim gözümde bir kahramandı. Sosyal etkinliklerde çok güzel faaliyetler ortaya çıkarıyor çocukları çok güzel motive ediyor o nedenle Azize Öğretmen okulumuzun kahramanıdır diyebilirim (Öğrt, 2, K).

Ben de okulun içinde dolaşırken herhangi birinden duymadım ama kendim gördüm kütüphanenin donanımını sayın Azize Mimaroğlu tarafından yapılmıştır diye. Hemen dikkatimi çekti daha sonrada iyi bir iletişim içine girdik öğretmenimle maddi manevi okula her anlamda destek veren bir arkadaşımız taktir ediyoruz bizlere de örnek teşkil ediyor (Öğrt, 3, K).

Azize Hanım gerçekten kütüphane bir bildiğim kadarıyla bilgisayar donanımı iki tane yanlış donanım var yanlış bilmiyorsam Azize Hanım biz Azize Hanımla

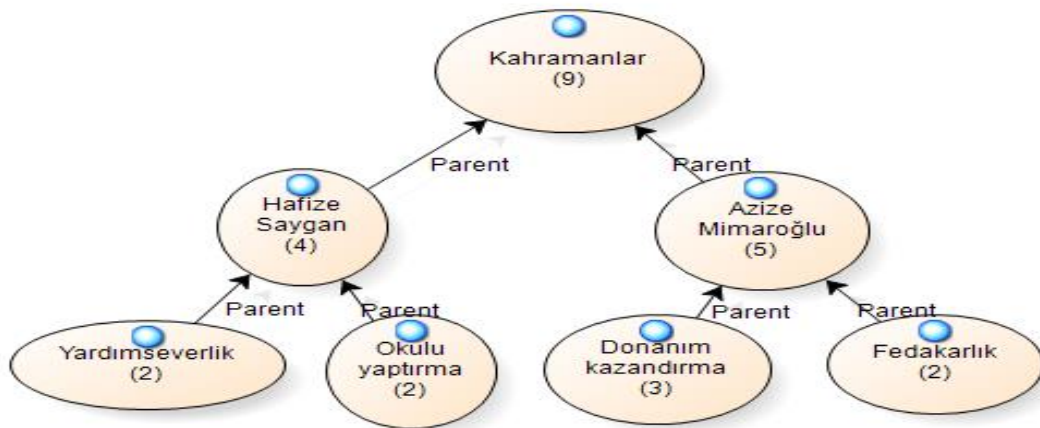
yürüttük kulüp görevi beraber üstlendik birinci kademedeki olmasına rağmen orda da hediye konusunda çocuklara alınacak hediyeler konusunda oldukça fedakar bir arkadaş bir de beni bir şey çok etkilemişti Güç veriyor. Evet, çok güzel bir örnek (Öğrt, 3, K).

Öğretmenlerden ikisi Hafize Saygan'ı kahraman olarak söylemiştir. Okulun yapımını üstlenmesinden ve yardımseverliğinden dolayı kendisini kahraman olarak gördüklerini belirtmiştir.

Ben çok yeniyim ancak okulun ismi dikkatimi çekmişti internette Hacı Hafize Saygan kimdir diye baktım onun bir yardımsever olduğunu ve bizim okulumuzun dışında başka okullar yaptırdığını duydum ve saygım son derece artmış oldu. Ya bir kahraman diyebiliriz eğitime katkıda bulunduğu için (Öğrt, 1, K).

Hacı Hafize Sayganın hayat hikayesini ben aşağıdan okudum o çok etkilemişti onun dışında süreçte gelini ve oğlu geldi buraya bu okula ziyarete ve o ziyaretler bizden önceki yani şu dönemlerden önce daha sık yapılmış aslında arkadaşların hepsi tanıyordu biz de o gün tanışmıştık o da çok güzel bir jestti yani okulu yaptırdı milli eğitime verdikten sonra tanıştıktan sonra hani elini eteğini çekmeden okullarını ziyaret etmesi arkasında desteğinin olması güzel bir duygu yani ne bileyim insana bir yerde güç veriyor yani (Öğrt, 4, K).

Şekil 5.40'ta odak gruptaki öğretmenlerin okulda ünlenmiş kişilerle(kahraman) ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.40 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulda Kahramanlarla İlgili Görüşleri

5.3.4 Öğretmenlerin Bu Okulda Görev Yapmalarının Getirileri (Artı veya Eksi) Konusunda Görüşleri

Bu okulda görev yapmanın size getirilerinin (artı veya eksisi) neler olduğu konusunda öğretmenlerin tamamı öğretmenler arası arkadaş ilişkilerinin iyi olduğunu güzel şeyler paylaştıklarını; tecrübe, davranış anlamında kazanımlarda bulduklarını ifade etmişlerdir.

Kazanım açısından dediğimiz zaman en önemli kazanım hem öğrenci bazında hem arkadaşlarımızla olan paylaşımımız anlaşmalarımız birlik ve beraberliğimiz bu yönde bir kazanım olduğunu düşünüyorum (Öğrt, 1, K).

Arkadaş çevrem gerçekten çok nezih insanlardan oluşuyor onlarla güzel vakitler geçiriyorum güzel şeyler öğreniyorum onlardan o yüzden çok mutluyum (Öğrt, 2, K).

Buradaki öğretmen ağabeylerimin ablalarımın tecrübelerinden çok faydalandım farklı bir okuldan geldim belki doğu bölgesi olduğu için farklı sıkıntıda çocuklarımız vardı ama bu bölgede ayrılmış aile çocukları çok dikkatimi çekti İstanbul'da buna pek rastlayamazsınız hele ki doğu bölgesi olan okullarda ve bu çocuklara karşı nasıl davranacağımı pek bilemiyordum ve öğretmen arkadaşlarımla yaptığım diyaloglar sonucunda paylaşımlarımda çok tecrübe edindim onlara yaklaşımlarımda nasıl davranmam gerekiyor nasıl diyalog kurmam gerekiyor gerek rehber öğretmenimizle gerek diğer arkadaşlarla bu konuda piştim diyebilirim. Bu benim için önemli mesleki anlamda da daha çok tecrübe sahibi oldum (Öğrt, 3, K).

Öğretmen arkadaşlarımdan çok şey paylaştım gerçekten çok şey paylaştım bir de buranın en güzel avantajı ben çok büyük bir okuldan geldim arkadaşlar yani üç bin kişilik bir okuldan geldim orada da öğretmen arkadaşlarla paylaştığım şeyler vardı ama yüz kişiyle paylaştığın şeyle yirmi beş kişiyle paylaştığın şey aynı olmuyor burada herkes beraber orada ister istemez gruplar var on- on beş kişilik gruplar ama burada öyle değil daha sıcak bir ortam var onun için buradaki paylaşım daha güzel tabi ki (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden ikisi öğrencilerin ekonomik durumundan dolayı ve okulun fiziki şartlarından ötürü mesleki anlamda gerilediğini ifade etmiştir.

Ben kendi şahsım adına benim branşım teknoloji tasarım olduğu için ve veli profilimiz bizim daha çok dar gelirli öğrencileri velilerinin öğrencilerine eğitim verdiğimizden dolayı benim branşımda ben çok ilerleyemedim diyebilirim (Öğrt, 2, K).

Götürülerinden başlayacak olursak arkadaşşıma katılıyorum belki de sanat dersine girdiğimiz için bu konuda hemfikiriz tabi ki müzik odasının olmayışı beni mesleki anlamda biraz gerilettiğini düşünüyorum ve öğrencilerin de motivasyonunu düşürdüğünü düşünüyorum (Öğrt, 3, K).

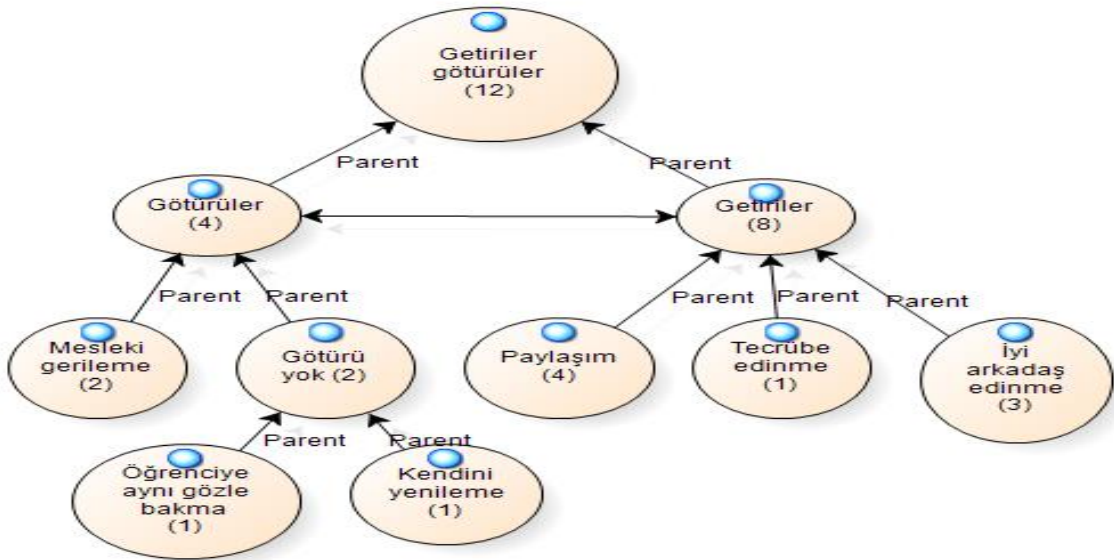
Öğretmenlerden birisi kendisini mesleki anlamda devamlı yenilediği için götürü olmadığını ifade etmiştir.

Zaten ben sürekli çocukların sorularını çözüyorum bana sürekli çok farklı sorular geldiği için ben kendimi yeniliyorum hem çocukların sorularına cevap vermiş oluyorum hem onların matematik adına daha iyi sonuca ulaşmalarını sağlıyorum. Her zaman getirisi oluyor götürüsünün olduğunu hiç düşünmedim bu okulda da hiç düşünmedim zaten bundan sonra da olacağını düşünmüyorum (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden birisi öğrenciye aynı gözle baktığı için götürü olmadığını ifade etmiştir.

Yani götürdüğü bir şey yok şey öğrenci öyle ya da bu şekilde her yerde öğrenci. Öğrenciye öğrenci olarak bakmak gerekir. Belirli bir hedef belirli bir amaç ve belirli bir sorumluluk içinde iseniz Türkiye'nin her karış toprağında o görevi sevgiyle yaparsınız (Öğrt, 1, K).

Şekil 5.41'de odak gruptaki öğretmenlerin bu okulda görev yapmalarının kendilerine getirileri ve kendilerinden götürüleriyle ilgili görüşleri, bu görüşlerin alt konuları ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.41 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulun Kendilerine Getirileri ve Kendilerinden Götürüleriyle İlgili Görüşleri

5.3.5 Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen ve Öğrencilerin Giyimleri, Davranışları ve Konuşmalarına İlişkin Algıları

Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimlerinin, davranışlarının ve konuşmalarının nasıl olduğu konusunda ve bu okula özgü olan şeyler hakkında öğretmenlerden üçü öğrenciler kıyafet anlamında rahat olduklarını ifade etmişlerdir.

Öğrenci serbest geliyor gerçekten. Eğer öğrenci ütüsüz geliyorsa ya da pantolonu yıkanmamışsa daha eski kıyafetle gelebiliyor şortun yani hatta şort giyebiliyorlar hatta şortun sınırı da yok (Öğrt, 1, K).

Yani gerçekten okulda kıyafet serbest gibi bir şey öğrenciler arasında yine okulun büyük bir kısmı kılık kıyafet kuralına uyuyor öğrencilerimiz, ama uymayanlar da ceza almıyor. Rahatlar o konuda gerçekten büyük bir rahatlık var bir de bu öğrenciyi daha fazla motive ediyor olabilir (Öğrt, 2, K).

Bunların dışında benim dikkatimi çeken özellikle kız öğrencilerin ve yaş grubu büyük olanlarda karşı cinse bir ilgi buna bağlı olarak biraz makyaj yapıp gelme göz kalemi çekme tek tük öğrencilerimizde bu rastlanıyor biraz daha sıradışı ve iddialı giyme daha dekolte veya mini şortlar giyme gibi durumlar büyük sınıflarda birkaç öğrencide dikkat çekiyor (Öğrt, 3, K).

Öğretmenlerden birisi öğretmenlerin kılık kıyafet yönetmeliğine uygun olarak giyindiğini ifade etmiştir.

Onlar da milli eğitimin genel kılık kıyafet kuralına uygun olarak geliyorlar (Öğrt, 2, K).

Öğretmenlerden ikisi genellikle öğretmenlerin kılık kıyafetle ilgili sorun olmadığını ama özellikle bir öğretmenin kıyafet anlamında düzgün olmadığını belirtmiştir.

Kılık kıyafet konusunda aynı ama ben artık yerleri pas pas ediyor diye düşünüyorum o öğretmenimizle ilgili çünkü tozlu ceket pantolonu tozlu (Öğrt, 4, K).

Giyim tarzıyla hareketleriyle görüntüyle işte ne bileyim söylemleriyle ilgili bir şeyler muhtemelen kılık kıyafete geldiğimiz zaman öğretmen arkadaşların içinde kılık kıyafete uymayan veya öğrencinin karşısına çıkamayacak pozisyonda olan hiçbir öğretmenimiz yok ama ben yine Ramazan Beyi söylemek istiyorum zaman zaman çok dağınık geliyor (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden ikisi öğrencilerin kendi arasında argo ifadeler kullandığını ifade etmiştir.

Hitaplarına gelecek olur ben aralarında "kanka" kelimesini duyuyorum bir de internet ortamında bize karşı çok saygılılar elbette ama internet ortamında kendi

aralarındaki atışmalar baktığım zaman bu öğrencim bu kelimeyi nasıl kullanmış Aman Allahım diyebiliyorum çok açık ve net söyleyeceğim "ulan" kelimesini çok hanım dediğim kızlarımızın ağzından yazılmış şekilde duyunca üzülüyorum bunu da internet ortamında birkaç öğrencimin dilinden gördüm, okudum, üzüldüm bir de şey var kelimeleri kısa söyleme ne haber yerine "nbr" yazıyorlar yazışmalarda bu çok dikkat çekiyor (Öğrt, 3, K).

Buradan şöyle bir sonuç çıkıyor bize karşı her ne kadar saygılılarsa da kendi aralarında argo kelimeler kullanıyorlar öğrenciler bunun başka bir açıklaması yok arkadaşlar yani onu sadece internet üzerinde kaldığını sanmıyorum kendi aralarında böyle bir dilleri var sanırım tabi ki bu televizyon internet bunların her birisi bir etken arkadaşlar dış ortamlar etken sadece okulu bağlayan bir durum yok (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden birisi öğrencilerin davranışları bakımından düzgün olduğunu ve öğrencilerin ve velilerin öğretmenlere çok saygılı olduklarını belirtmiştir.

Öğrenci davranışları gerçekten okulumuzu ben bu anlamda kutluyorum öğrencilerin büyük bir bölümü çok saygılı öğrenciler yani 1-2 öğrenci elbette çıkar yani çok doğal yani 5 çocuğunuz varsa beşi de aynı olmayabiliyor kimileri daha sınırlı olabilir tepkileri daha sert olabilir mutlaka olması gereken doğal bir sonuç ama vukuat konusunda önemli bir olay görmedim. Veliler de saygılı öğretmenine saygılı tabi kültürel seviyenin biraz zaman zaman düşüklüğünden dolayı hitabettir ya da haddini aşan konuşmalar oluyor ama bu da cehalet kaynaklandığını düşünüyorum ve öğrencilerimiz gerçekten olumlu bakıyorum (Öğrt, 1, K).

Öğretmenlerden birisi jest ve mimik konusunda öğrencilerin kendisinin gülümseme şeklini bazen yaptıklarını ifade etmiştir.

Valla benim farkında olmadığım ama sonradan yıllar sonra keşfettiğim mimiğim var gülümseme tarzı bazen öğrenciler de yapıyorlar bezen görüyorum ve gülümsüyorum bu tepki göstermiyorum çok doğal bir şey (Öğrt, 1, K).

Öğretmenlerden üçü okuldaki dille ilgili olarak öğretmenler arasında okul müdürünün kullandığı "efendim" sözcüğünün çok kullanılan bir ifade olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin de en çok yaptığı müdür beyin efendim kelimesi çok konuşulan bir kelime (Öğrt, 1, K).

Öğretmenlerimiz var müdür beyin iki kelimesinden biri efendimdir. Bazen onu kendi aramızda espri konusu yapıp efendim geldi efen gitti şeklinde (Öğrt, 2, K).

Müdür beyin efendimi meşhur (Öğrt, 3, K).

Öğretmenlerden birisi okul müdürünün kullandığı "oldu iyi günler" ifadesinin olduğunu belirtmiştir.

Müdür beyin meşhur bir şeyi daha var tam siz koyu bir sohbet ederken o iletişimi kesebiliyor oldu iyi günler diyor (Öğrt, 3, K).

Öğretmenlerden ikisi okulda lakap takılan öğretmen olmadığını ifade etmişlerdir.

Lakapları bilmiyorum mutlaka vardır ama inanın lakap duymadım fakat belli sözcüklerle özdeşleşen (Öğrt, 2, K).

Öğretmenler arasında biz birbirimize pek lakap takmıyoruz (Öğrt, 3, K).

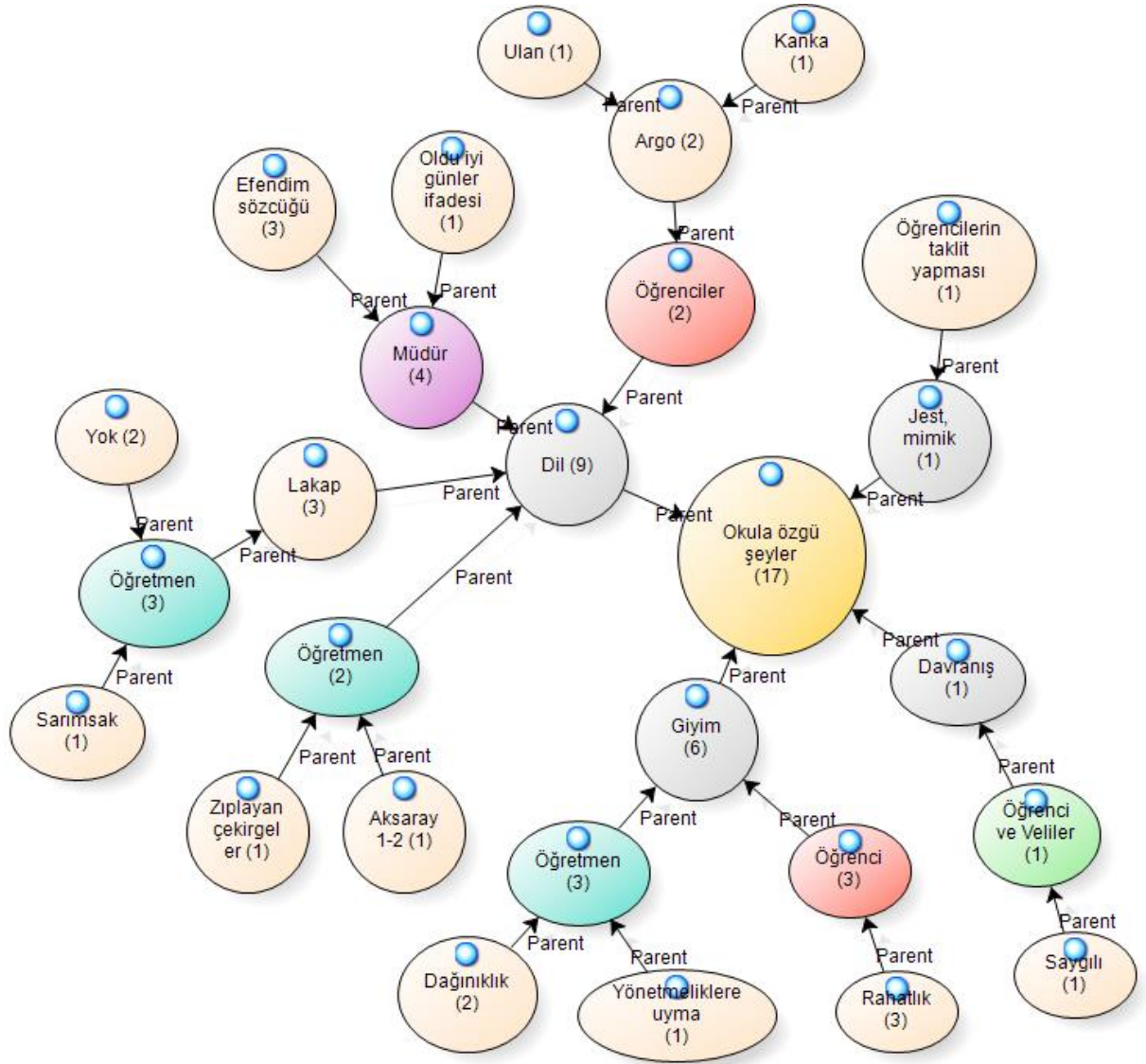
Lakap konusunda öğretmenlerden birisi bir öğretmenin lakabının olduğunu ifade etmiştir.

Ramazan Bey varsa çok fazla gürültü geliyor ve muhtemelen Ramazan Bey' in bir lakabı var. Ben sarımsak diye biliyorum (Öğrt, 4, K).

Okulda kullanılan dille alakalı olarak öğretmenlerden birisi okuldaki öğretmenlerden birisinin nöbetçi olduğu günlerde kullandığı " Aksaray 1-2 ifadesini" ve yine bir öğretmenin kullandığı "zıplayın çekirgeler" ifadesini örnek olarak belirtmiştir.

Nöbetçi olduğu günler Ömer Öğretmenimin Aksaray Aksaray 1-2 dediği zaman öğretmenler zili çaldığını anlıyorum ben onun öyle bir söylemi var girer öğretmenler odasına Aksaray 1-2, Aksaray 1-2 diye demek ki gitme vaktimiz gelmiş ya da geçiyor diye artık onu bize kanıksattı onu biz kabul ettik. Güngör Bey vardır. Geliyor gayet sert bir mizaçla: "Zıplayın çekirgeler oturmaktan kimse bir şey kazanmaz." dediği zaman zil çoktan çaldı biz burada oturuyoruz demektir (Öğrt, 2, K).

Şekil 5.42'de odak gruptaki öğretmenlerin bu okula özgü öğrenci ve öğretmen davranışları, iletişimleri okulun kendine has özellikleri ile ilgili görüşleri, alt konular ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.42 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okula Özgü Şeylerle İle İlgili Görüşleri

5.3.6 Öğretmenlerin Okulda Düzenlenen Tören ve Merasimlere İlişkin Görüşleri

Okulda düzenlenen tören ve merasimlerin neler olduğu, ne zaman yapıldığı, bunlara kimlerin katıldığı ve öğretmenlerin göreve başladıklarında kendilerine bir tören ya da merasim düzenlenip düzenlenmediğiyle ilgili olarak öğretmenlerden üçü göreve başladıklarında kendilerine özel bir tören ya da merasim düzenlenmediğini ifade etmişlerdir.

Vallahi benim için tören yapılmadı (Öğrt, 1, K).

Öncelikle geldiğimde bir tören yapılmadı (Öğrt, 2, K).

Ben de ilk okula geldiğimde bir tanışma programı olmadı (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden üçü kendilerine tören ya da merasim yapılmasını istemediklerini belirtmişlerdir. Buna gerekçe olarak da her okulun bir geleneğinin olduğunu, sevmediklerini ve kendileri için tören ve merasimlerin önemli bir faktör olmadığını ifade etmişlerdir.

Bunu da beklemiyordum zaten yani bir öğretmen geldiğinde tören olmayabilir; çünkü her okulun bir geleneği var (Öğrt, 1, K).

Yapılmasını da istemem zaten ben öyle törenleri sevmiyorum daha önce de belirttiğim gibi başka arkadaşın hoşuna gidebilir ben sevmiyorum (Öğrt, 2, K).

Öyle bir talebimde yoktu zaten ha olsa ne olurdu, olsa güzel olurdu çok önemli faktör değil (Öğrt, 4, K).

Okulda düzenlenen tören ve merasimlerle ilgili olarak öğretmenlerin tamamı tören ve merasimlerin güzel geçtiğini, günün anlam ve önemine yakışır bir şekilde kutlama ve anma programlarının yapıldığını ifade etmişlerdir.

Bu gerçekten bütün öğretmenler okulun, okul idaresinin oluşturduğu görevlendirme sonucunda sorumluluk içinde çalışmakta ve gerçekten kimse kimseden görev beklemeden üstüne düşen görevi yapmakta ve çok güzel sunumlar, törenler, ortaya çıkmak da bundan dolayı da arkadaşlarımızı kutluyorum (Öğrt, 1, K).

Kutlanan özel günler belirli günler ve haftalar doğrultusunda programa uygun olarak kutlanmakta okulumuzda (Öğrt, 2, K).

Ben tören ve kutlamaların çevre okullarla kıyaslandığında okulumuzda çok mükemmel yapıldığını düşünüyorum. En son 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı kutlamalarında ben stadyumda hissettim kendimi beden eğitimi öğretmenimizin çok büyük emek ve katkılarıyla gerçekten mükemmeldi ve çocuklarımızla gurur duyduk neler başardıklarını gördüm ve şaşırdım diyebilirim onur duyduğum gerçekten yapılan etkinlikler oldukça başarılı (Öğrt, 3, K).

Burada özellikle görsel anlamda da çok güzel sonuçlar çıkıyor ki korumuz çok güzel her şeyden önce kapanış olarak çok güzel (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerin tamamı veli katılımının az olduğunu ifade etmiştir. Katılımın az olmasına sebep olarak da oturma düzeninin eksikliğini, salon olmayışını, ses düzeninin iyi olmayışını belirtmişlerdir.

Katılım açısından bir eksiklik olarak gördüğüm veli katılımının eksik olduğunu bunun içinde özellikle okul idaresinin oturma planı, düzeni töreni onların daha rahat izleyebileceği bir ortamın yaratılması gerektiğini düşünüyorum bu şekilde sanıyorum veli çok daha mutlu olacak biz de emeklerimiz boşa gitmemiş olacak çünkü ses düzenimiz tam iyi değil kutlama alanımız iyi değil bunu doğru tespit edersek sanıyorum daha güzel sonuçlar elde ederiz diye düşünüyorum (Öğrt, 1, K).

Eleştiri anlamında öğretmen arkadaşşıma katılıyorum veli katılmıyor çünkü geldiği zaman ayakta kalıyor velinin oturması ya da öğrenci ve öğrenci ve öğretmenlerin oturması öyle izleyebileceği bir ortam hazırlanabilir (Öğrt, 2, K).

Fakat çok duyuramıyoruz aslında bu kadar çok emeğin karşılığında veli katılımı az velileri bu konuda eleştiriyorum. Yalnızca sahne sıkıntımız var kışın yağmur çamur bir alanımız bir sahnemiz olsa ne güzel olur akustiği iyi olan bir salona ihtiyacımız var (Öğrt, 3, K).

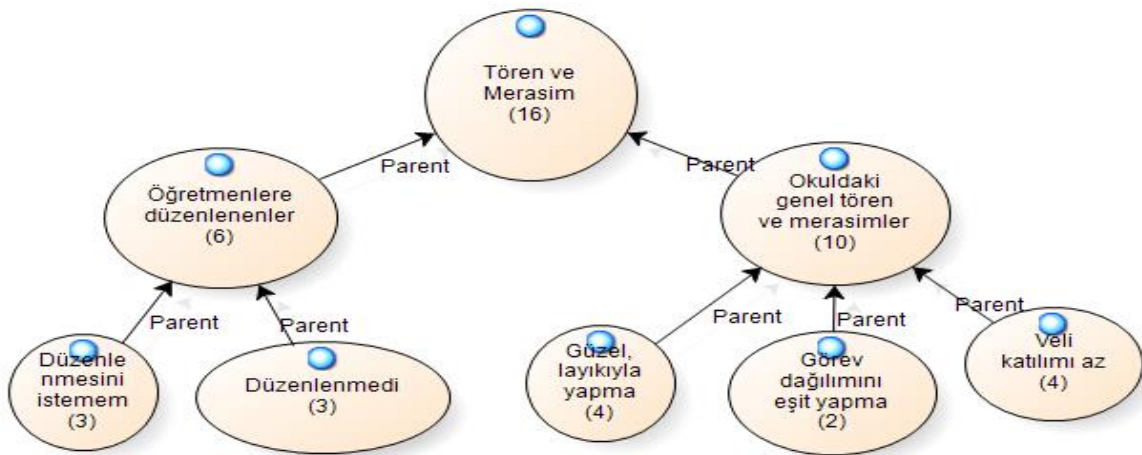
Velilerimizde o kültür henüz oluşmamış ama oturma düzenini sağladıktan sonra birazcık denetimle yani belki birkaç bayram bunu denedikten sonra bunu oturtacağına inanıyorum ama kesinlikle velinin oturma yerinin olması gerekiyor arkadaşlar ayaktaki kişi tabi ki yoruluyor ya da çocuğunun etkinliği bittikten sonra çekip gidiyor (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden ikisi tören ve kutlamalarda eşit görev dağılımının yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Programlar hep aynı arkadaşlara yüklenmeyebilir. Değiştirilebilir evet faaliyet yapan arkadaşlar (Öğrt, 2, K).

Görev dağılımları konusunda arkadaşşıma katılıyorum bazı kişiler bu işi gerçekten çok iyi yapıyor ancak onlar da yorulabiliyor daha demokratik daha dengeli bir dağılım yapılabilir (Öğrt, 3, K).

Şekil 5.43'te odak gruptaki öğretmenlerin okulda yapılan tören ve merasimlerle ilgili görüşleri, bu görüşle ilgili alt konular ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.43 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulda Yapılan Tören ve Merasimlerle İlgili Görüşleri

5.3.7 Öğretmenlerin Okulda Görevli Herkesin Görevlerini Yapmalarına İlişkin Algıları

Okulda görevli olan herkesin (okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmen, memur, hizmetli) görevini tam olarak yerine getirip getirmediği konusunda ilgili olarak öğretmenlerin tamamı okuldaki hizmetlilerin temizlik görevini aksattıklarını ifade etmişlerdir.

Bu okulda herkes görevini yapıyor mu sorusuna yapmıyor diye düşünüyorum özellikle okulumuzun temizliğinden görevli arkadaşların yan gelip yattığını düşünüyorum (Öğrt, 1, K).

Müstahdemler üzerine düşen görevi yapmıyorlar. Yani sınıfın düzeni benim ders verdiğim sınıf ki benim ki atölye ben atölye öğretmeniyim benim sınıfın ayda bir süpürülüyor ben bunu öğrencilerimle yapmak zorunda kalıyorum ben on kere söylemek zorunda kalıyorum (Öğrt, 2, K).

...Hizmetlilere gelecek olursak bir geçen hafta bir olay duydum ve bu çok etkiledi sınıfın birinde birinci kademe öğretmen arkadaşım söyledi çöp kovası okulların kapandığı cuma gününden itibaren sayarsak haftalar geçmiş ve çöp kovası ağzına kadar dolu bunu öğretmen arkadaşım fark ediyor. ... Bu demek ki bizim okulumuzda temizlik işi hizmetlilerin işleyişinde bir problem olduğunu gösteriyor. Temizlik işinde bir sıkıntı olduğunu gösteriyor hakikaten bu büyük problem ve çözülmesi gerekiyor (Öğrt, 3, K).

Beş tane görevli var ve biz sekiz yüz elli kişilik bir okul olarak bu pisliği hak etmiyoruz arkadaşlar. Beş kişinin olduğu bir okulun pırıl pırıl olması gerekir. Maalesef ve maalesef bizim okulumuzda ben hiç pırıl pırıl bir okul izlenimi hiç yaşamadım (Öğrt, 4, K).

Öğretmenler üçü idarenin eksikliğinden dolayı temizlik işlerinde aksama olduğunu belirtmiştir.

Bu elemanlar maalesef odalarının dışına çıkmıyor burada bir idari boşluğu görüyorum (Öğrt, 1, K).

Temizlik görevlileri temizliği yapmıyorsa ben onlar görevini yapmadı diye düşünmem idare yapmıyor idare bunu denetlemiyorsa onu yaptırmıyorsa yöneticiler yaptırmıyor diye düşünürüm (Öğrt, 2, K).

Bunun çözümü okul idaresi (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden ikisi idarenin hizmetlilere karşı tutumunda yanlışlık olduğunu belirtmiştir.

Şimdi bir okul idaresi ister müdür muavinleri ister müdür hizmetliyle aynı odada saatlerce muhabbet ederse hiyerarşik düzen bu dostluk arkadaşlık ilişkisi içerisinde de burayı temizle diyemez işte o mesafeyi koruması gerekli (Öğrt, 1, K).

Arkadaşımın yine söylediklerinin hepsine katılıyorum. Ahbap çavuş ilişkisinin olduğu toplulukta işler rayında gitmez (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden birisi öğretmenlerin görevlerini özveriyle yaptıklarını ifade etmiştir.

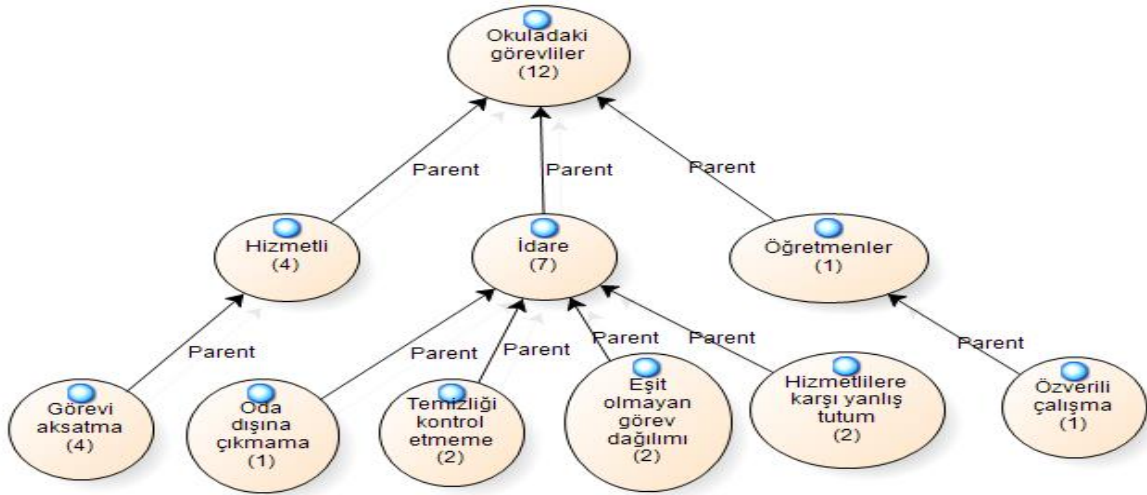
Ben okuldaki görev dağılımı düşündüğüm zaman öğretmen arkadaşlarım elinden gelen bütün fedakarlığı yapıyorlar ha ama iyi ama kötü elinden geleni programı doğrultusunda yapmaya çalışıyor (Öğrt, 2, K).

Öğretmenlerden ikisi öğretmenler arası görev dağılımı adaletli bulmamaktadır. İdarenin eşit bir şekilde görevleri paylaşmadığını ifade etmiştir.

Görevlerin paylaşımına gelecek olursak kesinlikle demokratik olmadığını düşünüyorum yük bazı öğretmenlerimizin sırtında çok daha fazla bir yıl sadece dersine girip çıkan hiçbir görev almayan arkadaşlar biliyorum ama toplantılarda çok güzel eleştiriler yaptıklarını görüyorum benim içimi acıtıyor açıkçası bence demokratik dağılmalı ha bu dağılımı yapan amirlere de bakmak gerek o zaman burada da bir problem var demektir hakikaten demokratik olmadığını düşünüyorum (Öğrt, 3, K).

Adaletli bir görev dağılımı olduğunu çok düşünmüyorum. İkinci kademedeki sınıf öğretmenliğine geldiğimiz zaman yıllardır sınıf öğretmenliği almayan ki bunun kendine özgü bir külfeti var zaman ayırmamız gerekiyor ki ben ve birçok arkadaşım da bunu yapıyor kendi sınıfımda teneffüsümü harcayarak sınıfımla ilgili sorunları çözmeye çalışıyorum ama bunun yanında bazı arkadaşlar hiçbir şey yapmadan sadece derse girip çıkıyor belki birçok öğrencinin hiçbir sorununu bilmiyorlar ama öğretmenler odasında oturduğumuz zaman sınıf öğretmenliğiyle ilgili eleştiriler getirebiliyorlar. İdare bu anlamda eksiktir (Öğrt, 4, K).

Şekil 5.44'te odak gruptaki öğretmenlerin okuldaki görevliler ve bu görevlilerin görevlerini ne kadar yaptıklarına ilişkin görüşleri, bu görüşle ilgili alt konular ve bu alt konuların birbiriyle ilişkisi şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.44 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okuldaki Görevlilerle İlgili Görüşleri

5.3.8 Öğretmenlerin Okuldaki Fiziksel Donanım ile İlişkin Görüşleri

Okuldaki fiziksel donanım ile alakalı olarak öğretmenlerden üçü fiziki donanım bakımından birinci kademede sınıfları yeterli bulurken ikinci kademede sınıfları yetersiz bulmuştur.

Ders işlerken fiziksel donanım açısından birinci kademe öğretmenlerimizin bu anlamda şanslı olduğunu düşünüyorum. İkinci kademeye geldiğinde veli normal veli toplantılarına bile çağırmak da zorlanıyoruz burada velinin ilgisizliğinden dolayı bunun yanı sıra okulun ekonomik durumunun iyi olmamasından dolayı fiziken ve teknolojik açıdan birçok eksiklerimiz var yani isterdim ki kendi branşımızda ya da diğer branşlarda projeksiyon internet bilgisayar sisteminin kurulmuş tam teşkilat olarak kurularak öğrenciye işitsel görsel materyalleri öğrenmeyi daha hızlı ve kalıcı olarak sağlayabilip başarıyı arttırabilirdi ancak birinci kademe ne kadar bu donanım açısından iyiyse ikinci kademe çok eksik ve zayıf kalmakta (Öğrt, 1, K).

Bu çağda bizim okulumuzun teknolojik anlamda geri kaldığını düşünüyorum internetin sıkıntı olması sınıflarda projeksiyonun olmaması özellikle sosyal bilgiler öğretmenimin söylediği gibi ikinci kademede bu çok büyük bir eksik (Öğrt, 3, K).

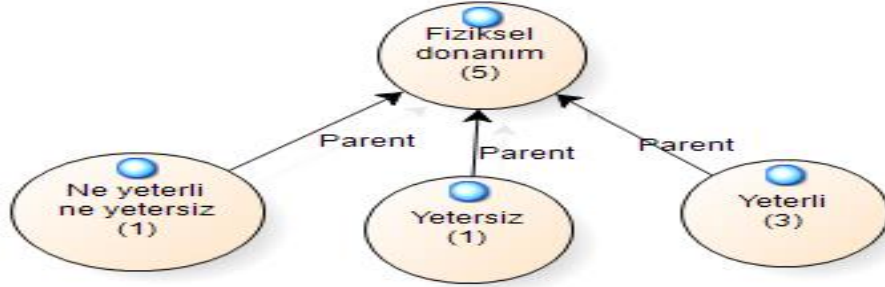
Yani su anda ikinci kademe sınıflarımızda teknoloji yok (Öğrt, 4, K).

Öğretmenlerden birisi hem birinci kademeyi hem ikinci kademeyi fiziki donanım bakımından yetersiz bulduğunu ve idarenin bu konuda eksikliğini ifade etmiştir.

İlkokul öğretmenlerinin sınıflarının donanımlı olduğunu söyledi hoca hanım çocuğu olmadığı için farkında değil benim kızlarım 4-B de bu sene hiç internet kullanamadılar neden çekmedi biz interneti geçen yıl sözde yeni kurdurduk buna rağmen 4-B sınıfı sinyal alamadı ve interneti kullanamadı hemen hemen kırık

dökük de olsa bütün sınıflarda bir bilgisayar var ama projeksiyon yok ama hayır ama bilgisayarları da kullanamadık idarede bu konuda bir boş vermişlik var ben öyle düşünüyorum (Öğrt, 2, K).

Şekil 5.45'te odak gruptaki öğretmenlerin okulun fiziki durumuyla ilgili görüşleri ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.45 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okulun Fiziki Durumuyla İlgili Görüşleri

5.3.9 Öğretmenlerin Okuldaki Derslerin İşleniş Biçimine İlişkin Görüşleri

Derslerin öğrenci merkezli mi öğretmen merkezli mi olduğu konusunda öğretmenlerden üç tanesi bazı derslerin öğrenci merkezli bazı derslerin de öğretmen merkezli olduğunu ayrıca bazen de anlatılan konunun durumuna derslerin değiştiğini ifade etmişlerdir.

Teknoloji tasarım, müzik, görsel sanatlar gibi dersler öğrenci merkezlidir diğer dersler öğretmen merkezlidir diye düşünüyorum zaman zaman derste öğretmen merkezli oluyordur öğrenci merkezli de oluyordur ama öğretmen merkezlidir diye düşünüyorum (Öğrt, 2, K).

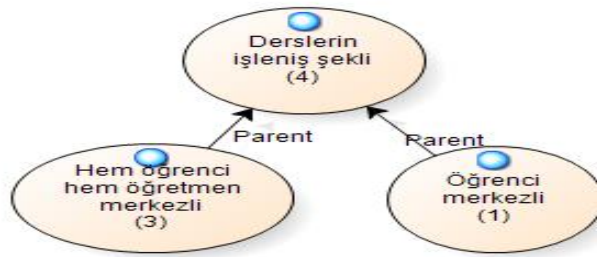
Öğrenci öğretmen merkezli koşullar bence biraz da bunu belirliyor teknoloji veya bir müzik odasının olması ben kendi adıma tabi ki çocuklara enstrüman çaldırıyorum onlara da görev veriyorum ama bir odam olmadığı için öğretmen merkezli dersi işlemek zorunda kalabiliyorum konuya göre de değişebiliyor (Öğrt, 3, K).

Biz de şöyle bir durum var konularımıza göre de değişiyor mesela ben çocuğun hiç görmediği bir konuda öğrenci merkezli olamıyor. Ben ön bilgiyi sunmak zorundayım çocuğa şu ana kadar hiç karşılaşmadığı bir konu hiç duymadığı bir terim sayısal olduğu için okuyarak kavramayacağı için ben ön bilgiyi sunmak zorundayım çocuğa ha ön bilgiyi sunarken direk sunuyor muyum sunarken tabi öğrencilerime soru- cevap şeklinde katılmalarını sağlıyorum ama ağırlık bende oluyor bu işte dört saat işleyeceğim bir dersse bir saati ben merkezli ondan sonra öğrenci merkezliye dönüşebiliyor (Öğrt, 4, K).

Derslerin öğrenci merkezli mi öğretmen merkezli mi olduğu konusunda öğretmenlerden birisi derslerin öğrenci merkezli olduğunu ifade etmiştir.

Öğrenci merkezli evet sistem olarak bu öğrenci merkezli diyoruz ancak öğrenci merkezli sistemi tam olarak her branş yapabiliyor mu diye ben sorguluyorum evet ben uyguluyorum beyin jimnastiği, soru-cevap yöntemi, araştırma gibi tartışma ortamı yaratıyorum öğrenciye söz hakkı fazlasıyla veriyorum ve bunun da öğrenmede başarıyı arttırdığını biliyorum (Öğrt, 1, K).

Şekil 5.46'da odak gruptaki öğretmenlerin okuldaki derslerin işleniş biçimiyle ilgili görüşleri şu şekilde gösterilmiştir:



Şekil 5.46 Odak Gruptaki Öğretmenlerin Okuldaki Derslerin İşleniş Biçimiyle İlgili Görüşleri

5.4 Yapılan Doküman Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular

Doküman analizi Hacı Hafize Saygan 2 İlkokulu ve Ortaokulu'na ait toplantı tutanakları kullanılarak yapılmıştır. Evrakların uygunluğuna göre 2007 veya 2012 yılının evrakları kullanılarak tespitler yapılmıştır. Burada dokümanların incelenmesi sonucu elde edilen bulgular okulun kurum kültürünü analiz edip etmemesi yönündedir.

Okul, 800 mevcutlu 1 müdür ve 2 müdür yardımcısı olan bir okuldur. Okulda 1 memur vardır. İki hizmetli ve 36 öğretmen bulunmaktadır.

Kurum Kültürü Analizi

Kurum kültürü analizine yönelik olarak yapılan doküman analizinde incelenen evrak adedi aşağıda tablolştırılmıştır.

Tablo 5.1 Doküman Analizinde İncelenen Evrak Sayısı

Doküman konusu	İncelenen Evrak Sayısı
1. Resmi toplantıların duyurulma şekli	17
2. Resmi toplantıların yapılma şekli	17
3. Resmi toplantılarda konuşulan konular	17
4. Resmi toplantılarda kullanılan dil	17
a. Yöneticilerin öğretmenlere karşı kullandığı dil	17
b. Öğretmenlerin yöneticilere karşı kullandığı dil	17
c. Öğretmenlerin birbirlerine karşı kullandıkları dil	17
5. Okulun maddi durumu	1
TOPLAM	18

5.4.1 Resmi Toplantıların Duyurulma Şekli

2007-2012 eğitim öğretim yılları arasındaki toplantı tutanakları incelendiğinde toplantıların imza sirküsü yoluyla duyurulduğu gözlenmiştir. Toplantı gündem maddeleri de eklenerek öğretmenlerin isimleriyle birlikte nöbetçi tarafından öğretmenlere imzalatılarak öğretmenlere duyurulma işlemi gerçekleştirilmiştir.

Örnek olarak:

T.C.

MURATPAŞA KAYMAKAMLIĞI

Hacı Hafize Saygan 2 İlköğretim Okulu Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.1.07.57.25.050/475
20/11/2012

KONU: Öğretmenler Kurulu Toplantısı

HACI HAFİZE SAYGAN 2 İLKOKULU/ORTAOKULU ÖĞRETMENLERİNE

DAHİLİ

Okulumuz öğretmenler odasında ekteki gündem maddelerini görüşmek üzere 22/11/2012 Perşembe günü saat 11:30'da toplantı yapılacaktır. Toplantı yeri, tarihi ve saatinde hazır bulunulması için;
Gereğini rica ederim.

Cemalettin YAMAN
Okul Müdürü

SIRA NO ADI SOYADI İMZA
İMZA

SIRA NO ADI SOYADI

01-	Turgut SARICAN	19-	Nevin BAYAR
02-	Musa MÜLAYİM	20-	Nesrin TAŞGIN GÜNAY.....	
03-	Bülent ARSLAN	21-	Fazilet ÖZMEN
04-	Nurgül ÖZLER	22-	Kemal BİNGÖL
05-	Raziye KARAGÖZ	23-	Türkan AKSOY
06-	H.Sami CILIZ	24-	Mecnun YILMAZ
07-	Güngör GÜÇLÜTÜRK	25-	Haldun DEMİRTAŞ
08-	Nurdan KAHRAMAN	26-	Gülfidan YILDIZ
09-	Halil ERDEM	27-	Cemal DURAN
10-	Gönül ALTAY	28-	Ramazan ÜNEŞİ
11-	Ayşe GÖKIRMAKLI	29-	Türkan ÖZEN
12-	Ayşe ALPAK	30-	Meral GÜNDÜZ
13-	Azize MİMAROĞLU	31-	Ayşen AY
14-	Ömer KAPLAN	32-	Necla GÜRHAN
15-	Türkan ALTAN	33-	Nurcan ANDIRICI
16-	Münevver DEMİREL	34-	Havva ÇETİN
17-	Sevgi ÇETİN	35-	Melehat ÇELEBİ
18-	Feridun SAĞOL	36-	Saadet MAŞA YILMAZ

GÜNDEM

- 01- Saygı duruşu , İstiklal Marşı, Yoklama ve Açılış.
- 02- 2011-2012 Eğitim- Öğretim Yılında yapılan çalışmaların görüşülmesi.
- 03- 2011-2012 Eğitim- Öğretim Yılı öğrenci başarı durumlarının görüşülmesi.
- 04- Rehberlik Sosyal Etkinlikler Kulüp Çalışmalarının görüşülmesi.
- 05- 2011-2012 Eğitim – Öğretim Yılı sınav kağıtlarının okul idaresine teslimi.
- 06- Mesleki Çalışmalar ile ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünün Programının görüşülmesi. .
- 07- İLBAP projesi – yapılan çalışmaların görüşülmesi.
- 08- Dilek ve Temenniler.

20/11/2012
Cemalettin YAMAN
Okul Müdürü

Bu şekilde öğretmenlerin toplantıdan haberdar etme yöntemi tercih edilmiştir.

5.4.2 Resmi Toplantıların Yapılma Şekli

2007- 2012 yılları arasındaki resmi toplantı evraklar incelendiğinde toplantıların öğretmenler odasında bazen teneffüs arasında bazen de okul saati bitiminde yapıldığı gözlenmiştir. Saygı duruşu, İstiklal Marşı okunması, yazman seçimi, yoklama alınması ve açılış işlemi bütün toplantılarda yapılmaktadır. Sonraki maddeler görüşülecek konulara değişmekte madde sayısı ona göre konmaktadır. Ayrıca her resmi toplantının sonunda dilek ve temenniler bölümü vardır.

5.4.3 Resmi Toplantılarda Konuşulan Konular

2007-2012 yılları arasındaki toplantı evrakları incelendiğinde konuşulan konuların toplantının yapılma zamanına göre değiştiği gözlemlenmiştir. Sene başında yapılan toplantılarda o sene içerisinde yapılan iş ve işlemlerin planlandığı, sene ortasında yapılan toplantılarda sene başında belirlenen hususların ne kadar gerçekleştirildiği ve ilerleyen süreçte nelerin yapılacağı, sene sonundaki toplantılarda sene başında ve sene ortasında yapılan toplantılarda belirlenen planın ne kadar uygulandığı, hangi hedeflerin gerçekleştirildiği ve genel anlamda geçen bir senenin değerlendirildiği gözlenmiştir.

5.4.4 Resmi Toplantılarda Kullanılan Dil

a) Yöneticilerin Öğretmenlere Karşı Kullandığı Dil

Toplantı tutanakları incelendiğinde yöneticiler toplantılarda öğretmenlerle seviyeyi koruyarak resmi ve rica edici bir dille konuşulduğu gözlemlenmiştir. Bu duruma örnek olarak 09/09/2011 tarihinde, öğretmenler odasında, Saat: 09:30'da Karar No:1 adıyla yapılan Sene Başlı Öğretmenler Kurulu Toplantısında okul müdürünün ifadesi şöyledir: "Okul Müdürü Ahmet KOYUNCU : Özel yeteneği olan ve sorumluluğunu yerine getiren öğrencilere daha olumlu yaklaşılması gerektiği hoşgörülü olunması gerektiği söyledi."

Okulda yapılacak faaliyetlerde yöneticiler tarafından genel olarak teşvik edici bir üslup kullanılmaktadır. Ast- üst ilişkisinin yanı sıra samimi bir hava da sezilenmiştir. Genel anlamda yöneticilerin kullandığı dille ilgili olarak öğretmenleri incitmeyen, iyi niyetli ve saygı çerçevesinde konuşma biçimi tercih edilmiştir. Bu duruma örnek olarak 06/09/2012 tarihinde, öğretmenler odasında, saat: 09:00'da Karar No:1 adıyla yapılan toplantıda geçen ifade şöyledir: "Okul Müdürü Cemalettin Yaman, açılış konuşmasını yaptı.Öğrencilerimizi başarılı bireyler olarak yetiştirmek için elimizden geleni yapacağımızı, bu konuda öğretmen arkadaşlara güvendiğini belirtti. Çalışmalarda verimliliğin önemini belirtti. Çalışmalarda işbirliğinin önemini belirtti. Eğitim ve öğretim yılının başarılı olması temennisinde bulundu. Başarılar diledi."

b) Öğretmenlerin İdarecilere Karşı Kullandığı Dil

Toplantı tutanakları incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilerle resmi ortamın gereği gibi konuştukları açıktır. İfadeler incelendiğinde "müdür bey" şeklinde hitap tarzı ve saygı içerisinde bir üslubun varlığı dikkat çekmektedir. Ast- üst ilişkisi varlığı söz konusudur.

c) Öğretmenlerin Birbirlerine Karşı Kullandığı Dil

Toplantı tutanakları incelendiğinde öğretmenlerin toplantılarda birbirlerine hitap ederken "bey" ya da "hanım" şeklinde ifadeler kullanımı söz konusudur. Öğretmenler de kendi arasında resmi bir dil kullanmaktadır. Düzeyli bir üslupla konuşulmaktadır. Bu duruma örnek olarak 13/08/2008 tarihinde, öğretmenler odasında saat: 09:00'da Karar No: 25 adıyla yapılan toplantıda geçen ifade şöyledir: "Münevver EKER : Sınıflarda en çok kitap okuyan öğrencileri Feridun Bey'le belirleyeceklerini bu öğrencilerin çeşitli hediyelerle ödüllendirilmesini ayrıca davranış yönünden motive edilerek ödüllendirilmesi gerektiğini belirtti." 2007-2012 tarihlerinde birçok öğretmen değişse de öğretmenler arasında kullanılan dil değişmemiştir.

5.4.5 Okulun Maddi Durumu

2007-2012 yılları arasında toplantı tutanaklarından okul aile birliği 2011-2012 dönemi bilanço raporuna ulaşılmıştır. Bu rapora göre okulun gelirleri toplamı: 23.305.81 TL Okulun giderleri toplamı: 21.568.05 TL olarak gözükmektedir. Bankada mevcut olarak bulunan para: 1.737.77 TL olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan okulun gelirleri ve giderleri arasında bir dengenin varlığından söz edebiliriz.

5.5 Öğretmenlerin Çalışma ve Dinlenme Ortamına Yönelik Yapılan Gözlem Sonucu Elde Edilen Bulgular

Okuldaki yerleşmiş olan kültürü değerlendirmek için öğretmenler odasında toplam iki gözlem yapılmıştır. Buradaki öğretmenlerin bazılarıyla daha öncede bireysel görüşme yapılmıştır. Bu gözlemlerden elde edilen bulgular ışığında, okuldaki kültüre dair öğretmenler odasının durumu ve donanımı, öğretmenlerin birbiri arasında ve odaya gelenlere karşı kullandığı sözel ifadeler, odada yapılanlar öğretmenler odasının okul kültürü açısından önemi gibi hususlar mevcuttur.

5.5.1 Öğretmenler Odasının Durumu ve Donanımı

Yapılan gözlem neticesinde öğretmenler odasının fazlaca kitap, kağıt ve çeşitli diğer dokümanla dolu olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca oda donanım bakımından okulun işleyişi açısından yeterli donanıma sahip olduğu kanısına ulaşılabilir. Gözlem öğretmenler odasında 11.09.2012 tarihinde saat 10:00-12:00 saatleri arasında olmuştur.

Öğretmenler odası tahtadan yapılmış, dışa açılan,büyük buzlu camlı kapıya sahipti. İçeri girdiğimde uzunca bir şekilde yaklaşık 6 metrekare büyüklüğünde

bir masa vardı. Etrafına karşılıklı sıralanmış yaklaşık 20 tane sandalye mevcuttu. Sandalyelerin minder kısmı ve masanın örtüsü bordo renkliydi. Masanın üzerinde mavi renkli içinde okula gelen yazıların bulunduğu 1 adet klasör ve içinde kalem, silgi, makas, ataç, yapıştırıcı vs. bulunan 1 adet büyük, kırmızı ve kulplu kupa bir de kapaklı, yuvarlak, şeffaf renkli bir şekerlik vardı. İçeride içi kitaplarla, fotokopi kağıtları, yardımcı eğitim setleriyle ve matematik dersine yardımcı olan pergel, iletke, cetvel gibi eşyalar dolu 2 adet camlı dolap vardı. Bir de öğretmenlerin kitaplarını ve özel eşyalarını bıraktıkları üzerinde öğretmen isimleri yazan yaklaşık 25 kapağı olan, büyükçe, koyu gri renkli bir dolap vardı. Bir adet üzeri çiçek desenli kanepede bu odanın eşyalarındandı. 2 adet bilgisayar bir adet lazer yazıcı ve 1 adet eski tip kablolu telefon ve üzerinde çeşitli duyuruların yer aldığı panolar duvarda asılıydı. Camlı bir bölmeyle ayrılmış olan kısımda öğretmenlerin çay, su vb, ihtiyaçlarını gidermek için konulmuş tezgah bölümü ve yine 1 adet dolap, 2 adet sandalye ve 1 adet fiskos masası vardı. Zemin laminat parke ve duvar boyası rengi açık sarıydı. 1 tanesi yeni yapılmış 2 adet klima vardı.

5.5.2 Öğretmenlerin Birbiri Arasında ve Odaya Gelenlere Karşı Kullandığı Sözel İfadeler

Yapılan gözlem neticesinde öğretmenlerin birbirlerine karşı ve odaya gelenlere yönelik sözel ifadelerin seviyeli, samimi, ve olumlu olduğu gözlemlenmiştir. Selam veren kişilerin cevaplanması, güler yüzle karşılama, seviyeli hitap etme bunu kanıttır. Genellikle öğretmenler arasında okuldaki öğrenciler ve derslerle alakalı sohbetlerin olduğu ve ayrıca yemek tarifi gibi konuların da bazen konuşulduğu gözlemlenmiştir. Gözleme konu olan birinci olay müdür yardımcısı odasında 11.09.2012 tarihinde saat 10:00-12:00 saatleri arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

11:17'de matematik öğretmenleri ellerinde kitaplarla geldi. Sınıf kitaplarına katkı sağlayacağını düşündükleri kitapları nasıl paylaşacaklarını konuştular.

Gözleme konu olan ikinci olay 11.09.2012 tarihinde saat 10:00-12:00 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

11:45'te İngilizce dersi öğretmeni bilgisayardan kalkan sınıf öğretmenin yerine oturdu. e-okul sisteminin açıldığını ve öğretmenlerin mebbis şifresiyle giriş yapabileceklerini söyledi.

Gözleme konu olan üçüncü olay 26.11.2012 tarihinde saat 11:30-12:30 saatleri arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

... Genellikle gülümseyen bir ifadeyle odalarına gelen öğretmenler o gün neler yapacaklarına dair sohbetler yapıyordu. Sınıf öğretmenlerinden birisi diğer sınıf

öğretmenine akşama güzel bir yemek yapacağını söyledikten tarifini anlatmaya başladı.

Gözleme konu olan dördüncü olay 26.11.2012 tarihinde saat 11:30-12:30 saatleri arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

11:45'te fen ve teknoloji dersi öğretmeni bugünün onların günü olduğunu ama öğretmenin ne yazık ki günümüzde hak ettiği değeri görmediğini belirtti

5.5.3 Öğretmenler Odasında Yapılanlar

Yapılan gözlem sonucu okulda öğretmenler odasında birçok bilgi paylaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenler buradan internet yoluyla e-okul başta olmak üzere internete girebilmekte ve güncel konularla ilgili bilgiler edinebilmektedirler. Kendi aralarında sohbet etmekle beraber çay, kahve gibi içecekleri yine burada oluşturdukları plastik camlı bir bölmeyle ayrılmış yerden edinmektedirler. Öğretmenler Odası öğretmenlerin bireysel görüşmelerinde de söz ettikleri bir nevi onların dinlenme yeri konumundadır. Veliler ve öğrenciler, öğretmenlerle burada görüşmektedir. Okula gelen misafirler burada ağırlanmaktadır. Öğretmenler Odası aynı zamanda öğretmenlerin çalışma odasıdır. Öğretmenlerin hepsi burada bulunduğu için okul yönetimi herhangi bir öğretmene ulaşmak istediğinde burayı aramaktadır. Bu oda özel günlerde yemeklerin yendiği, tören merasim ve toplantıların yapıldığı, her türlü olumlu, olumsuz durumun paylaşıldığı, öğretmenler için sosyalleşme yeridir. Bahsedilenlerle ilgili birinci olay öğretmenler odasında 11.09.2012 tarihinde saat 10:00-12:00 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

10:00'da seminer dönemi olması itibariyle 1. sınıf öğretmenleri hariç bütün öğretmenler odadaydı. İkişerli ve üçerli gruplar halinde sohbet eden öğretmenler genellikle yeni başlayacak olan seneye ilgili olarak planlarını anlatıyorlardı.

Bu durumla ilgili ikinci olay 11.09.2012 tarihinde saat 10:00-12:00 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

10:10'da din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni okuduğu kitaptan bir deftere notlar alıyordu. Sınıf öğretmenlerinden birisi bilgisayardan akademik çalışma takvimi çıkarıyordu. Diğer bilgisayarda başka bir sınıf öğretmeni haberleri okuyordu.

Bu durumla ilgili üçüncü olay 11.09.2012 tarihinde saat 10:00-12:00 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

10:25'te odanın kapısı çalındı bir veli geldi. 5. sınıflarda seçmeli derslerle ilgili rehber öğretmenle görüşmek istediğini söyledi. Rehber öğretmeni Kuran-ı Kerim dersleriyle ilgili bilgiler verdi sonra soru soran veli iyi günler dileyip çıktı.

Bu durumla ilgili dördüncü olay 11.09.2012 tarihinde saat 10:00-12:00 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

10:52'de telefon çaldı. İngilizce öğretmeni o anda telefona yakın olduğu için telefonu açtı. Alo dedikten sonra peki müdürüm ben iletirim kendisine dedikten sonra telefonu kapattı Türkçe öğretmenine kendisini müdür beyin odasına çağırdığını söyledi. Türkçe öğretmeni peki, olur dedikten sonra öğretmenler odasından çıktı.

Bu durumla ilgili beşinci olay 11.09.2012 tarihinde saat 10:00-12:00 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

11:30'da dershaneden geldiklerini belirten 3 öğretmen odaya geldiler. Yeni senenin hayırlı olması dileklerini sunan öğretmenlere sınıf öğretmenlerinden birisi çay ikram etti. Biraz sohbet ettikten sonra odadan ayrıldılar.

Bu durumla ilgili altıncı olay 26.11.2012 tarihinde saat 11:00-12:30 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

12:05'te öğretmenler odasına içerisinde yiyecek olan poşetlerle okul müdür yardımcısı ve iki sınıf öğretmeni geldi. Masalarına yerleşmiş olan öğretmenlere siparişlerine göre yemek dağılımı yapıldı. Öğretmenler yemeklerini yemeğe başlamadan önce okul müdürü günün anlam önemini belirten kısa bir konuşma yaptı. Öğretmenler okul müdürünün konuşmasını alkışladıktan sonra yemeklerini yemeğe başladılar.

26 Kasım 2012 tarihinde Öğretmenler gününe özel olarak okulda hep birlikte öğretmenler mutlu bir şekilde yemek yemektedir.



Fotoğraf 5.4 26 Kasım 2012 Tarihli Öğretmenler Günü yemeği

Bu durumla ilgili yedinci olay 26.11.2012 tarihinde saat 11:00-12:30 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

12:28 'de öğretmenler odasının kapısı tekrar çalındı. Bir önceki seneden mezun olan öğrenciler öğretmenlerini ziyarete geldiklerini belirttiler. 10-15 kişilik bir grupla ellerinde çiçeklerle odaya geldiler. Öğretmenlerin hepsiyle tek tek kucaklaşan öğrenciler öğretmenlerini çok özlediklerini, lisenin hiç buraya benzemediğini ifade ettiler.

5.5.4 Öğretmenler Odasının Okul Kültürü Açısından Önemi

Öğretmenler odası okul için en önemli olan yerlerden birisi konumundadır. Yapılan gözlemler sonucunda öğretmenlerin bazen okul yönetiminin burada bulunduğu ve okulun en önemli şeylerinin paylaşıldığı tespit edilmiştir. Öğretmenler sadece öğretmenlerin teneffüslerde dinlendikleri, bir şeyler içtikleri bir yer değildir. Burada bilgi paylaşımı, sosyalleşme, informal iletişim, velilerle görüşme, derse hazırlık ve çalışma gibi daha bir çok aktivitenin yapıldığı okulun merkezi konumunda bir yerdir. Bu anlamda okuldaki kültürü de derinden etkileyen bir odadır. Okul kültürünü oluşturan birçok unsur burada ortaya çıkabilmektedir. Okulda göreve başlayacak bir öğretmenin yönetimle işi bittikten sonra geldiği odadır okul ikliminin en yoğun hissedildiği yerdir. Sonuç olarak öğretmenler odası demek okulun kalbi demektir.

5.6 Yöneticilerin Çalışma Ortamına Yönelik Yapılan Gözlem Sonucu Elde Edilen

Bulgular

Okuldaki yerleşmiş olan kültürü değerlendirmek için müdür yardımcısı odasında toplam iki gözlem yapılmıştır. Buradaki yöneticilerle daha öncede bireysel görüşme yapılmıştır. Bu gözlemlerden elde edilen bulgular ışığında, okuldaki kültüre dair odanın durumu ve donanımı, yöneticilerin birbiri arasında ve odaya gelenlere karşı kullandığı sözel ifadeler, odada yapılanlar müdür yardımcısı odasının okul kültürü açısından önemi gibi hususlar mevcuttur.

5.6.1 Müdür Yardımcısı Odasının Durumu ve Donanımı

Yapılan gözlem neticesinde odanın durumunun fazlaca evrak ve dokümanla dolu olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca oda donanım bakımından okulun işleyişi açısından yeterli donanıma sahip olduğu kanısına ulaşılabilir. Gözlem müdür yardımcısı odasında 05.09.2012 tarihinde saat 11:00-12:10 saatleri arasında olmuştur.

Odaya girdiğimde 2 masa, 2 bilgisayar, 1 faks makinesi, üzerinde nöbetçi öğretmen ve nöbetçi öğrenci kartlarının asılı olduğu elbise askılığı, anahtarların asılı olduğu cam bölmeli bir dolap, 1 yazıcı, 1 adet klima, 1 adet telsiz telefon, ikisi müdür yardımcılara ait toplam 4 adet oturma koltuğu ve içi dosyalarla dolu dolaplar vardı. Yaklaşık 8 metrekarelik bir alan olan müdür yardımcısı odası

oldukça aydınlıktı. Masaların üzerinde çokça dosya, kağıt, faks çıktıları ve çeşitli renklerde birçok kalem vardı. İki müdür yardımcısının koltuklarının arkasında bulunan panolarda bir önceki seneye ait ders programları, milli eğitim müdürlüğündeki görevli personellerin telefon numaralarının yazılı olduğu bir kağıt, duyurular, öğretmenlerin cep telefonu numaraları ve adreslerinin olduğu bir kağıt ve çalışma takviminin yer aldığını gördüm. 1 adet Atatürk portresi, Gençliğe Hitabe, ve İstiklal Marşının yazılı olduğu Atatürk köşesi de panoların ortasında ve üst kısımda bulunuyordu.

5.6.2 Yöneticilerin Birbiri Arasında ve Odaya Gelenlere Karşı Kullandığı Sözel İfadeler

Yapılan gözlem neticesinde yöneticilerin birbirlerine karşı ve odaya gelenlere yönelik sözel ifadelerin olumlu, sıcak, ve kabullenici olduğu gözlemlenmiştir. Gözleme konu olan birinci olay müdür yardımcısı odasında 05.09.2012 tarihinde saat 11:00-12:10 saatleri arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

...Kendisine merhaba hocam dediğimde beni gülen bir yüzle karşıladı ve selamıma cevap verdi. Odada bir veli bulunuyordu ilk kayıt için okula gelmiş ve ne tür evraklar getirmesi gerektiğini soruyordu. HGY2 kendisine okulla ilgili bilgiler verdi.

Gözleme konu olan ikinci olay 05.09.2012 tarihinde saat 11:00-12:10 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

11:16'de telefon çaldı HGY2 buyurun dedikten sonra müdürüm, diye hitap ederek sözlerine devam etti. HGY2 ders kitaplarıyla ilgili olumsuz bir durum olmadığını belirttikten sonra telefonu kapattı.

Gözleme konu olan üçüncü olay 01.11.2012 tarihinde saat 07:50-08:50 saatleri arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

08:26'da HGY2 öğretmenler odasına çay almaya çıkacağını söyledi. Sonra bize siz de içer misiniz diye sordu. HGY3 ve ben hayır diye yanıt verdik ve teşekkür ettik.

Gözleme konu olan dördüncü olay 01.11.2012 tarihinde saat 07:50-08:50 saatleri arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

08:12'de telefon çaldı HGY2 telefonu açtı. Öğretmenim o konuda yardımcı olacak müdürüm dedikten sonra iyi dersler diyerek telefonu kapattı.

5.6.3 Müdür Yardımcısı Odasında Yapılanlar

Yapılan gözlem sonucu okulda müdür yardımcısı odasında birçok bilgi paylaşılmaktadır. Veliler, öğretmenler, okul müdürü okuldaki birçok işle ilgili buradan bilgi

almaktadır. Bu durumla ilgili birinci olay müdür yardımcısı odasında 05.09.2012 tarihinde saat 11:00-12:10 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

11:20'de kendisini veli olarak tanıtan bir kişi geldi. Odanın kapısı sürekli açık olduğundan kapıyı vurmada içeride girdi ve selam verdikten sonra 7. Sınıfta okuyan bir çocuğunun olduğunu ve okulun başlama saatiyle ilgili değişiklik olup olmadığını sordu. HGY2 okulun ikili eğitime geçtiğini ve ortaokul için dersin başlama saatinin 07:30 olduğunu belirtti. Öğrencilerin en geç 07:15'te okul bahçesinde hazır olmaları gerektiğini söyledi. Veli teşekkür ederek müdür yardımcısı odasından ayrıldı.

Bu durumla ilgili ikinci olay 05.09.2012 tarihinde saat 11:00-12:10 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

11:16'de telefon çaldı. HGY2 buyurun dedikten sonra müdürüm diye hitap ederek sözlerine devam etti. HGY2 ders kitaplarıyla ilgili olumsuz bir durum olmadığını belirttikten sonra telefonu kapattı.

Bu durumla ilgili üçüncü olay 05.09.2012 tarihinde saat 11:00-12:10 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

11:32'de anasınıfı öğretmeni geldi ve bankanın kendisinden nüfus cüzdanının tarayıcıdan geçireceklerini bunun için bunun için öğleden sonra bankaya gideceğini bunun sadece kendisinden mi istendiğini yoksa başka öğretmenlerden de istenip istenmediğini sordu. HGY2 bütün görevli personelden istendiğini ifade etti.

Bu durumla ilgili dördüncü olay 01.11.2012 tarihinde saat 07:50-08:50 arasında olmuştur. Olayı aktarıyorum.

08:30'da HGY2 odaya geldi telefonla başka bir okulu arayarak bir öğretmenin ders programıyla ilgili bilgi verdi. O öğretmenin yarından itibaren o okulda da görev yapacağına dair birkaç cümle sarf etti.

5.6.4 Müdür Yardımcısı Odasının Okul Kültürü Açısından Önemi

Müdür yardımcısı odası okul için bir bilgi toplama, dağıtım, iletim merkezi ve gerçek anlamda okulun yönetildiği bir yerdir. Gözlemler sonucunda müdür yardımcılarının; okul müdürünün, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin sorularına cevap verdikleri tespit edilmiştir. Bu anlamda okuldaki kültürü de derinden etkileyen bir odadır. Okul kültürünü oluşturan birçok unsur burada ortaya çıkabilmektedir. Okulda göreve başlayacak bir öğretmenin ilk geldiği yer, tören ve merasimlerin organize edildiği bir oda, okulun genel işleyişine ait neredeyse her şeyin belirlendiği mekandır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma ile bir okulun kurum kültürü nitel desenli olarak araştırılmıştır. Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular, yapılan çözümlemelere dayalı olarak ortaya çıkan sonuçlar ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan nitel desen, yöneticilerin, öğretmenlerin, okulun kurum kültürü hakkındaki düşüncelerinin derinlemesine elde edilmesini sağlamıştır. Nitel araştırmanın doğası gereği genelleme yapılmamakla birlikte yöneticilerin, öğretmenlerin, okulun kurum kültürü hakkındaki düşüncelerinin öğrenilmiş olması konunun farklı boyutları ile bir bütün olarak görülmesi açısından önemlidir.

Bireysel Görüşmelerden Elde Edilen Sonuç ve Öneriler

Öğretmenler okulu tercih ederken genel itibariyle okulla ilgili bilgi sahibi değillerdir. Okulun yeni açıldığı zaman gelen öğretmenler okulda kadro açığı olduğu için gelmişlerdir ve okul yeni açıldığı için de okulla ilgili bir bilgiye sahip değillerdir. Sonradan gelen öğretmenler evlerinin duruma göre gelmişler ve okulla bilgi edinmeden gelmişlerdir. Bilgi edinen öğretmenler okulla ilgili olumlu düşüncelere sahip olmuşlardır. Eşlerinin işi nedeniyle gelen bayan öğretmenlerden oluşmaktadır. Buradan yola çıkarak okulun adının çok duyulmadığını okulla ilgili genel anlamda çok bilginin olmadığını söyleyebiliriz. Antalya merkezinde bulunan ama çok popüler bir okul olmadığı sonucuna ulaşabiliriz ve öğretmenlerin tayin isterken mesafeyi daha fazla düşündüklerini söyleyebiliriz.

İdareciler okula tayin isterken okulla ilgili bilgi sahibi olmadan veya genel geçer birkaç bilgi edindikten sonra tercihlerini yapmışlardır. Yöneticilerden birisi tayin istemeden önce araştırma yapmıştır ve olumlu bir görüşe sahip olduktan tercihlerini şekillendirmiştir. İdareciler daha çok okulun evlerine olan mesafesini düşünerek tercihlerini oluşturmuşlardır.

Öğretmenlerin geneli iyi karşılanmıştır. Okuldaki iklimin bu anlamda sıcak olduğunu okulda ılımlı bir havanın olduğunu söyleyebiliriz. Okul bu anlamda farklı yıllardan gelen personelin kaygı düzeylerini düşürmüş ve çalışanların iyi bir başlangıç yapmasına yardımcı olmuştur. Oyantasyon sorunu yaşamayan çalışanların sayısı oldukça fazladır. Yöneticilerin öğretmenleri karşılamaları anlamında biraz olumsuz bir durum olsa da özellikle öğretmenler bu durumu epeyce ortadan kaldırmıştır ve yeni gelen çalışana samimi ortam hazırlanmıştır diyebiliriz. Örgütsel sosyalleşmenin hızlı olması açısından tanışma toplantıları gerçekleştirilmelidir.

Yöneticilerin hepsi iyi bir şekilde karşılanmıştır. İdareciler okuldaki iklim hakkında olumlu görüşe sahip olmuşlardır. Sıcak karşılanma sonucu rahat olarak görevlerine başlamışlardır. İlerleyen zamanlarda da olumluluğun devam ettiğini söyleyebiliriz.

Yöneticilerden sadece bir birisi olumluluğun devam etmediğini ifade etmiştir. Diğer yöneticilerin hepsi ılımlı havanın devam ettiğini belirtmiştir. Sonuç olarak okula yeni gelen bir çalışan kısa sürede okula ve arkadaşlarına uyum sağlar diyebiliriz.

Öğretmenler okuldaki törenlerin disiplin içerisinde sadece şeklen değil içerik olarak da iyi biçimde yapıldığını ifade etmişlerdir. Öğretmenler arkadaşlarının sorumluluğunu çokça vurgulamışlardır. Bu durum da törenlerin merasimleri ciddiyet içinde yapıldığı sonucuna ulaşabiliriz. Öğretmenler veli katılımıyla ilgili olarak velilerin kendi çocukları varsa programlara geldiklerini söylemişlerdir. Buradan okulun, çocukları görevli olamayan velileri okula çekemedikleri sonucunu çıkarabiliriz. Bunun yanı sıra ses sistemiyle ilgili sıkıntı yaşandığı belirtilmiştir ve uzun bir zaman zarfından bu sorunun ortadan kaldırılamadığı öğretmenlerin söylemlerinde bulunmaktadır bu bağlamda idarinin bu konuda eksikliğin giderilmesi için çalışma yapmadığını da söyleyebiliriz.

Yöneticilerin okuldaki resmi törenlerde velilerin kendi çocukları görevli olduğu zaman okula gelmeleri törenler anlamında velilerin çok ilgili olmadığını göstermektedir. Göze ve kulağa hitap etmeyen törenlerin öğrenciler tarafından ilgi uyandırmadığını ifade eden yöneticiler, genel anlamda törenlerin amacına ulaştığını belirtmişlerdir. Bu anlamda törenlerin amacına hizmet ettiğini söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin birisi haricinde hiçbir öğretmene göreve başlayacağı zaman tören ya da merasim düzenlenmemiştir. Bunu bir eksiklik olarak düşünebiliriz. Öğretmenlerin çoğunluğu düzenlendiği zaman mutlu olacaklarını belirtmişler kendilerini daha değerli ve özel hissedeceklerini ve okul kültürüne daha içten bağlarla bağlanacaklarını söylemişlerdir. Bununla birlikte bazı öğretmenler bundan sıkılacağını ya da kendisi için bir şey ifade etmeyeceğini söylemişlerdir, bireysel farklılıkların olduğunu burada belirtebiliriz.

Yöneticilerden hepsine bir tanışma toplantısı düzenlemiştir. İdareciler bunu özel bir tören veya merasim olarak düşünmemişlerdir. Yöneticilerden bazıları özel bir tören ya da merasimden mutlu olacaklarını belirtirken bazıları da bu olaya sıcak bakmadıklarını belirtmişlerdir. Buradan yola çıkarak yöneticilerin özel bir tören veya merasim beklentisi içerisinde olmadığını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin, öğretmenler odasında buldukları zamanda sohbet ettiklerini, bilgi alışverişinde bulduklarını, internete girdiklerini, dinlendiklerini ifade etmeleri orada iyi vakit geçirdiklerini gösterir. Öğretmenlerin öğretmenler odasına girişlerindeki tavırlarının o günkü psikolojik duruma bağlı olduğunu ve güler yüzle geldiklerini belirtmelerinden burada mutlu ve huzurlu olduklarını sonucunu çıkarabiliriz. Öğretmenlerin, öğretmenler odasında yemek tarifleriyle ilgili konuşmaları burada samimi bir hava olduğunu gösterir. Öğretmenlerin, odaya gelen öğrencilerin rahat bir şekilde girip çıkmalarından ve

öğretmenlerine saygılı bir şekilde davrandıklarını ifade etmelerinden öğrenci ve öğretmenler arasında ilişkilerin sıcak olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

Yöneticilerden kapılarının kapalı değil açık durumda olduğunu belirtmeleri herkesin müdür yardımcısı odasına rahatlıkla gelip gittiğini gösterir. Gelenlerin kapıyı çalarak içeri girmelerini de bu kişilere ya da makama duyulan saygı olarak değerlendirebiliriz. Öğrencilerin ve öğretmenlerin sıkıntılarını dile getirmek için bu odaya gelmelerini müdür yardımcısı odasının bir çözüm merkezi konumunda olmasına bağlayabiliriz. Öğretmenlerin bazen de hal hatır sormak için buraya gelmelerini yöneticilerin öğretmenlere karşı ılımlı yaklaşımı sonucunda ortaya çıktığını söyleyebiliriz. İdareciler velilerin genellikle öğrencilerin durumlarıyla ilgili veya devamsızlıkla alakalı olarak görüşmeye geldiklerini belirtmiştir. Bu durumdan yola çıkarak yönetici odalarının bir nevi bilgi alma merkezi olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

Öğretmenlerin okulda yapılan resmi, gayriresmî toplantılar konusunda sene başında sene sonunda sene ortasında resmi toplantıların, seminerlerin, veli toplantılarının yapıldığını bazen teneffüs aralarında da bu toplantıların olduğunu belirtmelerinden okulda sürekli olarak ve düzenli bir şekilde resmi olarak toplanıldığı sonucuna ulaşılabilir. Öğretmenlerin gayriresmî toplantılarla ilgili olarak kermesleri, yemekleri, para ya da altın günlerini örnek olarak vermelerinden bu toplantıların da sıkça yapıldığını düşünebiliriz ve ayrıca öğretmenlerin gayriresmî toplantılarda saygılı sıcak, samimi, olumlu iletişimde bulduklarını ifade etmelerinden okulda öğretmenler arasında sosyal bağların güçlü olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Gayriresmî toplantılara karşı olumlu bakış açısına sahip öğretmenlerin çokluğu da bu konudaki sonucumuzu pekiştirmektedir.

Yöneticilerin okulda yapılan resmi toplantılarla ilgili olarak resmi toplantıların sene başında sene ortasında sene sonunda yapılan öğretmenler kurul toplantıları ve okul aile birliği toplantıları olduğunu ifade etmeleri öğretmenlerin ifadeleriyle neredeyse aynıdır. Yöneticilerin okulda yapılan resmi toplantılardaki iletişimin seviyeli ve karşılıklı diyalog şeklinde olumlu bir şekilde yapıldığını belirtmelerinden okuldaki herkesin birbirine karşı saygılı olduğunu ve çatışma ortamının olmadığını çıkabiliriz. Bunun yanı sıra okul idaresinin öğretmenlerin sadece görevleriyle değil sosyal yaşantılarıyla da ilgilendiğini gösterir. Yöneticilerin okulda yapılan gayriresmî toplantılara örnek olarak çay partisini, ödül vermek için yapılan toplantıları, yemekli toplantıları, piknikleri ve evlilik kutlamaları ve ziyaretlerini örnek vermeleri okuldaki personel arasında iyi bir iletişim ve yakınlık olduğunu gösterir. Ayrıca idarenin bu tür etkinlikleri desteklediği sonucuna da ulaşabiliriz. Yöneticilerin gayriresmî toplantıların paylaşım yapmak ve eğlenmek için yapıldığını ve orada samimi bir

hava olduğunu öğretmenlerin kendi isteklerine göre giyindiklerini ifade etmelerinden gayriresmî toplantıların özgür bir hava içerisinde geçtiğini söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin okulda bir sorun ya da sıkıntı yaşadıklarında yöneticiler ve öğretmenlerin gösterdikleri tavırlar konusunda herkesin kendilerine yardımcı olduğunu ifade etmelerinden okuldaki yardımlaşma ve dayanışmanın üst düzeyde olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

Yöneticilerin hem kendilerinin öğretmenlere yardımcı olduklarını hem de öğretmenlerin kendi arasında yardımlaşmalarını ifade etmelerinden okulun genelinde işbirliği ve güven ortamının olduğunu çıkartabiliriz.

Öğretmenlerin, okula gelirken ve okuldan ayrılırken mutlu olduklarını ifade etmelerinden çalışanların okulda huzurlu olduklarını ve okulla ilgili olumlu bir bakış açısına ve yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Yöneticilerin, okula gelirken ve okuldan ayrılırken mutlu olduklarını ifade etmelerinden çalışanların okulda huzurlu olduklarını ve okulla ilgili olumlu bir bakış açısına ve yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin öğrencilerden veya öğrenci ailelerinden duyduğunuz okulla ilgili bilgiler konusunda olumlu şeyler duyduklarını belirtmelerinden yola çıkarak okulu, öğrencilerin ve velilerin değerli gördükleri sonucuna ulaşabiliriz.

Öğretmenlerin, idare tarafından velilere davetiye gönderilip velilerin okula çağrıldıklarını ve veli iştiraklerinin az olduğunu belirtmelerinden yola çıkarak yönetimin bu konuda yanlış bir yaklaşım içerisinde olduğunu söyleyebiliriz. Bu konuda okulun çağın gerisinde kaldığını ifade edebiliriz çünkü günümüz okulları artık velilere ulaşmak ve duyurular yapmak için cep telefonuna mesaj göndermekte, e-posta adreslerine mail atmakta, okulun web sitesinden duyuru yapma gibi çeşitli yöntem ve teknikleri kullanmaktadır. Öğretmenlerin toplantılarda konuşulan konulara ilişkin görüşlerinden yola çıkarak toplantıların verimli geçtiği söylenebilir. Veli kabulleri konusunda velilere hitabet açısından öğretmenlerin velilerle saygı çerçevesinde konuşma yaptıklarını belirtmeleri öğretmenler ve veliler arasında mesafenin korunduğunun kanıtıdır.

Yöneticilerin velilerin okula bakış açısıyla ilgili görüşlerinde iki farklı düşünce göze çarpmaktadır. Birinci görüş velilerin okula olumlu olarak değerlendirildiğidir ikincisi ise yöneticiler göreve başladığında olumsuz bir düşünce yapısı hakimken zaman içerisinde bu olumsuz düşüncenin olumluya doğru gittiği görüştür. Yöneticilerin velilerin toplantılara katılmadıkları ya da az sayıda katılım olduğu gibi ifadelerinden göre velilerin toplantılara karşı çok da ilgili olmadıkları anlaşılabilir. Yöneticilerin toplantılarda öğretmenlerin ve velilere karşı olumlu tavır göstermelerinden dolayı velilerin toplantıların dışında da okula

rahatça gelebildiklerini, düşüncelerini rahatça açıklayabildiklerini ve okulda sıcak bir hava olduğunu söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin okuldaki normlara ilişkin olarak çay ve su için toplanan parayı, hediye fonu için toplanan ücretleri, altın günü ve para günü yapmayı, düğün ve cenaze olduğu zaman katılmayı ya da eve ziyarete gitmeyi, ev alana ziyarete gitmeyi ifade etmeleri okulda normların olduğunu ve personel arasında güzel bir dayanışmanın bulunduğu gösterir. Özel günlerde bir araya gelen öğretmenlerin arasında okul sonrası da iletişimin devam etmesi kurum kültürü açısından olumlu değerlendirilebilir. Okula yeni gelen personele ziyarete gidilmesi de öğretmenlerin yeni gelenin oryantasyonu açısından olumluluk arz eder. Öğretmenlerin ifadelerinden okulun örgütsel değerleri olduğu kesindir. Öğretmenlerin bu davranışların ve normların temelini içinde bulunulan kültüre, sevgi ve saygıya dayandırmakla toplumsal normlardan etkilendiklerini gösterir. Normlara katılmayan öğretmenlere ceza uygulanmaması okulda bu anlamda demokratik ve özgür bir anlayışın hakim olduğuna kanıt gösterilebilir.

Yöneticilerin okuldaki çalışanlar arasında fon adı altında para toplandığını ve bu fonlardan herkesin yararlandığını söylemeleri öğretmenlerin ifadeleriyle paralellik göstermektedir. Yöneticilerin öğretmenler normlara uyulmadığı zaman ceza olmadığını ama dışlanma söz konusu olabileceğini ifade etmelerinden yönetim kadrosunun normları daha fazla önemseydiği sonucunu çıkarmamızı sağlayabilir. Yine yöneticilerin normların temelinde kültürel özellikleri görmeleri de okulda toplumsal değerlere bağlı bir kurum kültürünün olduğunu düşünmemizi sağlamaktadır.

Öğretmenlerin yöneticilerin odalarına girerken kapıyı çalmalarından, kıyafetlerini düzeltmelerinden idari kadroya saygı duydukları söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin yönetici odalarına tedirgin olmadan girmelerinden yöneticileri ve öğretmenler arasında yakınlık olduğunu gösterir. Örgüt içi güç mesafesinin iyi ayarlandığını söyleyebiliriz. Zira öğretmenler yönetime karşı hem saygı duymaktadır hem de rahat bir şekilde yönetici odalarına girmektedir. Öğretmenlerin herhangi bir durumda önce müdür yardımcısı odasına gitmeleri sonra okul müdürünün odasına tercih etmelerinden de okulda bir hiyerarşi olduğunu söyleyebiliriz. İdareciler tarafından güç balansı iyi ayarlandığı için ast üst uyuşmazlıkları oluşmamaktadır. Okulda aşağıdan yukarıya bir iletişim sistemi hakimdir. Yine öğretmenlerin müdür yardımcısı odasında sorunlarına çözüm bulması da bu odanın okuldaki aksaklıkların giderildiği bir yer sonucuna ulaşmamızı sağlayabilir.

Yöneticilerin okul törenlerinde öğrencileri motive edici söylemlerde bulunmalarından öğrencilerin okula karşı olumlu düşüncelerini sağlama çabası olarak değerlendirebiliriz. Yöneticilerden birisinin eğitim öğretimin önemi, öğrencilerin gelecekte başarılı meslek sahibi

olduklarında yapması gerekenler, gerekli uyarılar, çeşitli bilgilerden söz ettiğini söylemesinden ayrıca rehber öğretmenlerinden ve farklı kaynaklardan yararlanabileceğini ifade etmesinden yola çıkarak, yönetimin öğrencilerin başarılı olmasını beklediğini söyleyebiliriz. Öğrenci velilerinden destek beklediklerini ifade etmelerinden okuldaki paydaşları önemli gördüklerini düşünebiliriz. Yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı ve ilçe milli eğitim müdürlüğünün çeşitli duyurularını iletmelerinden yönetimin bir iletim mekanizması özelliği taşıdığı sonucunu çıkarabiliriz.

Öğretmenlerin okulla ilgili duydukları ünlü isimlere(kahraman) örnek olarak Hafize Saygan'ı ve oğlunu, Azize Mimaroglu'nu ayrıca Nermin Ünal'ı söylemelerinde bu kişilerin okulu yaptırımlarının, okula donanım kazandırmalarının etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Yöneticilerin okulla ilgili duydukları ünlü isimlere(kahraman) örnek olarak Hafize Saygan'ı, Nevzat Saygan'ı, Azize Mimaroglu'nu ve Nermin Ünal'ı söylemelerinde bu kişilerin okula yaptırmasının ayrıca maddi ve manevi destek sağlamanın rolü olduğunu söyleyebiliriz. Nevzat Saygan'ın halen okula maddi destek sağlamasından dolayı yöneticilerin arasında okuldaki kahramanlara örnek olarak varsayılması bu kişinin okul için önemli bir isim olduğunu sonucuna ulaştırabilir.

Öğretmenlerin ve yöneticilerin okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz bir olayla (efsane, mit) ilgili soruya duymadıklarını, bilmediklerini ifade etmelerinden okulun henüz çok eski bir tarihe sahip olmamasından kaynaklı olduğu düşünebiliriz.

Öğretmenlerin bu okulda görev yapmanın size getirilerinin (artı veya eksi) neler olduğu sorusuna öğretmenlerin getiriler olarak sevecenlik, arkadaşlık, yeni arkadaşlıklar edinme, mesafe, mesleğini yerine getirme, maddi kazanç, sosyallik, tecrübe, kendi öğrencilerini diğer öğrencilerin önünde görme, güzel şeyler kattığını ifade etmelerinden okulun genel anlamda öğretmenlere getirilerinin fazla olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Kendilerinden götürüler konusunda öğretmenler herhangi bir anlamda götürü olarak bir şey görmediklerini ifade etmişlerdir. Böyle düşünmelerinde okuldaki genel anlamda huzur ortamının etkili olduğunu söyleyebiliriz. Kendilerine getiri konusunda olumsuz görüş beyan eden öğretmenlerin görüşlerinde okulda genel anlamda mutlu değiller diyebiliriz. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı okullarda anketler düzenleyip öğretmenlerin beklentilerini göz önüne alabilir. Beklentileri değerlendirilen öğretmenler çalıştıkları okullardan daha fazla getiri elde edebilirler.

Yöneticilerin bu okulda görev yapmanın getirileri konusunda tecrübe kazanma, mesleki anlamda donanım elde etme ve farklı meslek grupla görüşme imkanının olması, ev ile okul arasında mesafenin yakın olması, öğrenci sayısının azlığı ifadelerinden yöneticilerin

okulun merkezi konumda bulunmasından dolayı avantajlı olduğunu, küçük bir okul olması sebebiyle yöneticilerin iş yükünü ve iş stresini azalttığını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin öğrencilerin giyimleri konusunda okulda belirli bir kıyafetin olduğunu söylemelerinden okulun öğrencilerinin kendine has bir giyim şekli olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Öğretmenlerin kıyafetleri konusunda sıkıntının bulunmadığını belirtmelerinden okuldaki genel anlamda öğretmenlerin memuriyete yakışır şekilde giyindiklerini ifade edebiliriz. Öğretmenler kılık kıyafet konusunda bir öğretmeni eleştirmişlerdir. Öğrencilerin kullandıkları dil konusunda argo olmadığını ifade eden öğretmenler olsa da öğretmenlerden birisi öğrencilerin bazı argo ifadeler olduğunu belirtmiştir. Bunu da öğrencilerin sosyal medyanın öğrencileri etkilemesi olarak değerlendirebiliriz. Öğretmenler öğrencilerin öğretmenlerine taktıkları lakaplarla ilgili bir şey duymadıklarını ifade etmelerinden öğretmenlerin bu konuyla ilgili öğrencilerle herhangi bir anlamda konuşma yapmadığıdır. Sadece öğretmenlerden birisinin bu konuda fikir beyan etmesinden bunu sonuca ulaşabiliriz. Öğretmenlerin kendi arasında bazı lakaplar kullanmasını öğretmenler arasında samimi ilişkilere bağlayabiliriz. Konuyu espi malzemesi yapmalarını da öğretmenlerin okulda güzel vakit geçirmek istemeleriyle ve okulda bulunan dostluk ve güven ortamıyla bağdaştırabiliriz. Okulda kullanılan dille ilgili olarak öğretmenlerin, okul müdürünün kullandığı "efendim" sözcüğünü, bir öğretmenin kullandığı "zıplayın çekirgeler" sözünü, başka bir öğretmenin kullandığı "Aksaray 1-2" ifadesini örnek vermelerinden okulda kullanılan bazı kalıplaşmış söz öbeklerinin olduğunu çıkarabiliriz. Öğretmenler, öğretmenler odasında bazı kişilerin sabit yerlerinin olduğunu ifade etmelerinden okulda bazı öğretmenlerin okulda bazı kalıplaşmış şeylerin olduğunu bize gösterir. Öğretmenlerin arasında seviyeli bir hitap tarzı ve şakalaşmanın olması samimi ama düzeyli bir ortamın olduğunu gösterir. Öğretmenlerin çoğunluğunun okulda kullanılan jest mimik ve sembol konusunda fikir beyan edememelerini okulun eski bir geçmişe sahip olmamasına bağlayabiliriz.

Yöneticilerin, öğrencilerin okula belirli bir kıyafet giydiklerini ve bazen kıyafet anlamında sıkıntı olsa da genel itibarıyla öğrenciye yakışmayacak şekilde okula gelmediklerini ifade etmeleri öğretmenlerin görüşleriyle paralellik göstermektedir. Buradan yola çıkarak okulda öğrencilerin giyimleri konusunda sorun olmadığını gösterir. İdareciler, öğretmenlerin kıyafetleri konusunda sıkıntının olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durumdan öğretmenlerin kılık kıyafetlerine dikkat ettikleri sonucunu çıkarabiliriz. Yöneticilerin, öğretmenlerin davranışları konusunda birbirlerine saygılı olduklarını ifade etmelerinden okuldaki personelin seviyeli şekilde diyalog kurduğunu düşünebiliriz. Yöneticilerin öğrencilerin davranışlarının düzeyli olduğunu ifade etmelerinden yöneticilerin öğrencilerle ilgili olumlu görüşe sahip olduklarını düşünebiliriz. Yöneticilerin okulda kullanılan dille ilgili

olarak hiç kimsenin lakabı olmadığını ifade etmelerinden bu konuda bir paylaşım olmadığını gösterir. Sadece bir öğretmenin kullandığı "ağam" sözcüğünü örnek veren yöneticilerden birisinin bu öğretmenle daha samimi bir iletişim kurmasından dolayı bu ifadenin olduğunu söyleyebiliriz. Yöneticilerin okulun bir sloganı ve marşı olmadığını ifade etmelerini okuldaki bir eksiklik olarak değerlendirebiliriz. Yöneticilerden iki tanesinin amblem konusunda görüş belirtmesinden bu yöneticilerin kurum kültürüne hakim olduklarını söyleyebiliriz.

Her dilde, anlatımı güçlendirmek, canlı kılmak için yararlanılan söz sanatlarından biri, ‘benzetme’dir. Benzetme; bir nesnenin niteliğini, bir eylemin özelliğini daha iyi anlatabilmek için bir başka nesne ve eylemlerden yararlanarak, onu anımsatma yoluyla gerçekleştirilir (Aksan, 1998, s. 61). Benzetmeler, metaforların ilk aşamasıdır. Metaforlar, benzetmelerde olduğu gibi, anlatılmak istenilen kavram, onunla bir yönden benzerliği olan başka bir kavramla anlatılmaya çalışılır (Çelikten, 2006, s. 270). Öğretmenlerin okulu herhangi bir şeye (bir canlı bir makine, eşya v.b.) benzetme konusuyla ilgili olarak okulu çiçek bahçesine, çınar ağacına ve nara benzetmiştir. Öğretmenlerin benzetmelere sebep olarak da çiçek bahçesi benzetmesinde okulda güzelliklerin bulunduğunu, çocukların çiçek gibi renkli olduğunu çınar ağacı benzetmesinde çınar ağacının yapısı gereği sağlam, köklü ve git gide güçlenen yapısının olmasını, nar meyvesi benzetmesinde okulun çok yönlü olmasını öğrencilere çok farklı şeyler kazandırmasını bu benzetmeye sebep olarak ifade etmelerinden yola çıkarak öğretmenler okulla ilgili olumlu bir algıya sahiplerdir diyebiliriz. Öğretmenler; çamaşır makinesi, bulaşık makinesi, fırın benzetmelerinde öğrencilerdeki olumsuz davranışların ortadan kalmasını ve öğrencilerdeki değişimi, robot benzetmesinde okulun insanı mekanikleştirmesini gerekçe olarak ifade etmelerinde okulla ilgili bazı öğretmenler olumlu algıya sahipken bazıları olumsuz algıya sahiptir diyebiliriz. Öğretmenler kargo uçağı ve tren benzetmesinde okulun işleyişindeki yavaşlığı gerekçe olarak belirtmişlerdir. Bu konuda öğretmenlerin okulla ilgili olumsuz bir algıya sahip olduklarını söyleyebiliriz. Ayrıca tren benzetmesinde trenin vagonlarında öğrenciler bulunduğunu öğretmenlerin de bu treni yönlendiren kişiler olduğunu belirtmelerinden her ne kadar okulla ilgili olumsuz bir algıya sahip olsalar da öğretmenleri bir yönlendirici olarak gördükleri sonucunu çıkarabiliriz. Öğretmenlerin okulu fabrika benzetmesinde öğrencilerdeki farklılaşmayı, mutfak benzetmesinde ortaya çıkan ürünün mükemmel oluşunu sebep olarak ifade etmelerinden yola çıkarak okulla ilgili algının olumlu olduğunu düşünebiliriz. Öğretmenlerin aile benzetmesinde okuldaki hoşgörü ortamını ve sevgiyi, ev benzetmesinde okulda bir aile ortamını bulunduğunu, öğrencileri çocuğu gibi gördüğünü, insan benzetmesinde eğitimin insana katkısını sebep olarak ifade etmeleri olumlu bir algıya sahip olduklarını işaret eder. Öğretmenlerden birisinin oyun perdesi benzetmesinde

farklı aktörlerin bulunmasını göz önüne aldığını ifade etmesinden yola çıkarak okulun çok yönlü olarak algılandığı gibi bir değerlendirmede bulunabiliriz.

Yöneticilerin okulu çiçek bahçesi, çam ağacı ve ardıç ağacına benzetmelerinde yöneticilerden birisi çiçeklerin güzel kokmasını, görünüşünün güzel olmasını gerekçe gösterirken diğer yönetici ağaçların meyvelerinin olmasını ve devamlı yeşil kalmasını sebep olarak belirtmiştir. Buradan yola çıkarak okulla ilgili olumlu bir algı vardır diyebiliriz. Yöneticilerin okulu bir yapıtaşına benzetmesinde okulda verilen eğitimle öğretime ve okulun kendisine bağladığını ifade etmesi okulla ilgili olumlu bir algının olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Yöneticilerin okulu aileye benzetmesi okulda anneyle babayı öğretmenlerin ve idarenin oluşturduğunu öğrencilerin de onların çocukları olmasından dolayı bu şekilde ifade etmesi öğretmenlerin yaptığı benzetmeyle paralellik göstermektedir. Yöneticilerin okulu bir atölyeye benzetmelerinde okulda verilen eğitimin öğrencilere hayata hazırlama rolünün etkili olduğunu düşünebiliriz.

Öğretmenlerin okulda görevli olan herkesin (okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini tam olarak yerine getirip getirmediği konusunda okulda hizmetli anlamında çeşitli sorunlar olduğunu belirtmişlerdir. Hizmetli sayısını eksik olduğunu, devlet güvencesinin verdiği rahatlığı, yöneticilerin konuyla ilgili doğru hareket edemediklerini ve emekliliği gelmiş olan kişiler bulunmasını buna sebep olarak belirten öğretmenler sonuçta görevlerin yeterince yapılmadığını temizliğin aksağını ifade etmelerinden okuldaki herkesin sorumluluğunu tam manasıyla yerine getirmediği sonucunu çıkarabiliriz. Öğretmenlerin kendi öğretmen arkadaşlarının görevlerini tam manasıyla yaptıklarını ifade etmelerinden okuldaki öğretmenleri gelişmiş bir sorumluluk bilincine sahiplerdir diye değerlendirebiliriz. Bunun yanı sıra bazı öğretmenler de kendi arkadaşlarını öğretmenliğin getirdiği bazı sorumlulukları yapmadıkları yönünde değerlendirmişlerdir. Buradan yola çıkarak bütün öğretmenler arasında bir amaç birliği vardır diyemeyiz. Öğretmenlerin okul yönetiminin görevleri adaletli dağıtmadıklarını ve sinerji yayamadıklarını ifade etmelerinden idari yapı anlamında bazı öğretmenlerin olumsuz bir algıya sahip olduklarını düşünebiliriz. Bu anlamda idarenin kendisini geliştirmesi yönünde öneride bulunabiliriz. Yaratıcı bir kurum kültürü geliştirmeleri gerektiğini ifade edebiliriz.

Yöneticilerin okuldaki temizlik işlerinin yapılmasıyla ilgili sorunları ifade etmeleri öğretmenlerin bu konudaki görüşleriyle paralellik göstermektedir. Bu konuda okuldaki temizlikten sorumlu personelin görev ve sorumluluklarını tam manasıyla yerine getirmediği sonucuna ulaşabiliriz. Yöneticilerden birisinin bazı öğretmenlerin görevlerini tam manasıyla yapmadığını, derse geç girdiğini, başka arkadaşını engellediğini, telefon konuşmasından

dolayı yanlış sınıfa girdiğini ifade etmesinden öğretmenlerin de bazen görevlerini aksattığı sonucuna ulaşabiliriz.

Öğretmenlerin çoğunluğu okulun fiziki donanımını yeterli bulurken bazıları yeterli bulmamaktadır. Okul idaresinin bu anlamda sınıfları daha iyi bir düzeye getirmesi gerektiğini belirtebiliriz. Teknolojiyi kullanma bakımından çoğunluk kendisini orta düzeyde görürken bazı öğretmenler de kendisini yeterli bulmaktadır. Kendilerini orta düzeyde bulan öğretmenler için hizmet içi eğitimler konusunda bilgilendirmeler yapılabilir ve öğretmenler teknoloji kullanımını konusunda kurslara yönlendirilebilir diye bir öneri sunabiliriz. Derslerin öğrenci merkezliliği konusunda öğretmenlerin çoğunluğu bunun ders ders değiştiğini ifade ederken bazı öğretmenlerde öğrenci merkezli olarak derslerin işlendiğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak öğretmenlerin derslerini işlerken öğrencileri temele alarak konularını anlatmaları gerektiğini bildikleri halde uygulama anlamında sıkıntı yaşadıklarını söyleyebiliriz. Öneri anlamında öğretmenlere konuların anlatımıyla ilgili seminerler ve konu anlatım videoları verilebilir.

Yöneticilerin tamamının okulun fiziksel donanımını yeterli bulmalarından öğretmenlere göre daha olumlu bir algı içerisinde bulduklarını söyleyebiliriz. Derslerin işleniş biçimiyle ilgili yöneticiler farklı görüşler ifade etmişlerdir. Yöneticilerin bazıları dersleri öğrenci merkezli bulurken bazıları öğretmen merkezli bulmuşlardır bazı yöneticiler de hem öğrenci hem öğretmen merkezli bulmaktadır. Bu durum derslerin durumuyla öğretmen yaklaşımının farklılık arz ettiğini göstermektedir.

Odak Grup Görüşmelerinden Elde Edilen Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin tamamının okula başladıklarında okuldaki havayı sıcak olarak bulmalarında ve iyi karşılandıklarını düşünmelerinde, diğer öğretmenler ve yöneticilerin yeni gelen personele karşı tavırları etkili olmuştur. Sadece öğretmenlerden birisinin öğretmenler tarafından iyi karşılandığını ama idare anlamında karşılanmanın soğuk olmasını günlük değişkenlere bağlayabiliriz.

Öğretmenler okulda yasal çerçevenin dışına yerleşmiş kurallarla (norm) ilgili olarak okulda fon oluşturmalarını, ev ziyaretlerini ve Anneler Gününde yapılan okul programlarını ve yenen yemeği söylemişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin hepsi bunları olumlu değerlendirmişlerdir. Okuldaki normlarla ilgili öğretmenler arasında olumlu bir algı hakimdir. Ayrıca öğretmenler arasında örgüte bağlılık da vardır. Sadece öğretmenlerden birisi personelin ailelerin daha da kaynaşması yönünde fikir beyan etmiştir. Buradan yola çıkarak okul saatleri dışında öğretmenlerin daha fazla bir araya gelmesi gerektiğini ifade edebiliriz.

Öğretmenlerin okulda ünlenen kişilerle (kahraman) ilgili görüşlerinde Hafize Saygan ve Azize Mimaroglu vardır. Bu kişilerin okulu yaptırması ve okula donanım kazandırması

nedeniyle kurum kültüründe okulun kahramanlarıdır. Öğretmenler tarafından bu kişilere saygı duyulmaktadır ve bu kişiler değerli görülmektedir.

Öğretmenlerin bu okulda görev yapmanın kendilerine getirileri konusunda tecrübe ve davranış kazandıklarını iyi arkadaşlık ilişkileri içerisinde olduklarını söylemeleri okulda olumlu ve yaratıcı bir örgüt kültürü olduğuna kanıttır. Öğretmenlerden iki tanesinin okulda eğitim gören öğrencilerin ekonomik durumlarının zayıf olmasından ötürü mesleki anlamda yeterinde faydalı olmadıklarını belirtmeleri öğretmenlerin mesleki haz anlamında sıkıntı yaşadıkları sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlerden birisinin kendisini sürekli yenilemesinin kendisine mesleki anlamda katkı sağladığını ifade etmesinden okuldaki bazı öğretmenler mesleki doyum yaşamaktadır diyebiliriz. Ayrıca okul, bazı öğretmenlerin kendilerine geliştirmesine imkan sağlamaktadır. Öğretmenler kendilerinden götürü anlamında fikir beyan etmemişlerdir. Sadece bir öğretmen bütün öğrencilere aynı gözle baktığı için kendisinden götürü olmadığını ifade etmiştir.

Öğretmenler öğrencilerin kıyafetleri konusunda öğrencilerin rahat davrandıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin ifadelerinden öğrencilerin okulda belirlenmiş olan kıyafet düzenini çok önemsemedikleri ortaya çıkmaktadır. Öğretmenler kendi öğretmen arkadaşlarının kıyafetleriyle sıkıntı görmediklerini ama bir öğretmenin kılık kıyafetine dikkat etmediklerini belirtmişlerdir. Okul idaresi bu öğretmeni kıyafetleri anlamında uyarılarda bulunmalıdır diyebiliriz. Öğretmenlerden iki tanesi öğrenciler arasında argo ifadelerin kullanıldığını belirtmelerinden okuldaki dil anlamında öğrencilerin kitle iletişim araçlarından ve medyadan olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşabiliriz. Öğretmenlerden birisi öğrencilerin davranışlarını olumlu şekilde değerlendirmiştir. Öğrencilerin ve velilerin saygılı olduklarını belirtmiştir. Buradan öğretmenlerle öğrenciler ve veliler arasında düzeyli bir iletişim olduğu sonucu çıkmaktadır. Okulda kullanılan jest mimikle alakalı sadece bir öğretmen görüş belirtmiştir. Kendisinin gülümseme şeklinin öğrenciler tarafından taklit edildiğini gözlemlemiştir. Okuldaki dille ilgili olarak müdür beyin kullandığı "efendim" sözcüğü ve "Oldu iyi günler" ifadesi vardır. Öğretmenler okul müdürünün kullandığı bu ifadeyi kendi aralarında espri konusu yapmışlardır. Buradan okul müdürünün öğretmenlerle iletişim kurarken bu ifadeleri sıklıkla kullandığı ve öğretmenlerin dikkatini çektiği sonucu çıkmaktadır. Öğretmenlerden iki tanesi okuldaki öğretmenlerin lakabı olmadığını belirtirken bir öğretmen öğretmenlerden birisinin öğrenciler arasında lakabının olduğunu belirtmiştir. Buradan öğrencilerin kendilerine yakın hissettikleri öğretmenleri kendi öğrenci gruplarına özel şeyleri de paylaştıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerden birisinin bazı öğretmenlerin kullandığı kalıplaşmış sözlere örnek olarak "zıplayın çekirgeler" ve "Aksaray 1-2" ifadelerinin okulda bazı sözel simgelerin olduğunu göstermektedir. Öğretmenler arasında

bu simgeler o öğretmenlerin nöbet tuttıkları günlere özel olduğundan okul kültürünün birer parçası olarak değerlendirebiliriz.

Okuldaki tören ve merasimlerle ilgili olarak öğretmenler genel anlamda kendileri göreve başladıklarında tören veya merasim düzenlenmediğini belirtmişlerdir. Tören ve merasime de sıcak bakmadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerden birisi her okulun bu anlamda gelenekleri olduğunu belirtirken diğerleri sevmedikleri için istememişlerdir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin kendilerine özel bir tören ve merasim beklentisi içerisinde olmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Okulda düzenlenen tören ve merasimler anlamında olumlu görüş belirten öğretmenler törenlerin layıkıyla ve günün anlam ve önemine yakışır şekilde yapıldığını ifade etmelerinden, öğretmenlerin ve okul yönetiminin bu konuda yeterli sorumluluk bilinci olduğu kesinlik arz etmektedir. Ayrıca öğretmenler okuldaki fiziksel eksikliklerin tören ve merasimlere veli katılımını azalttığını düşünmektedirler. Öğretmenler tören ve merasimlerde okul yönetiminin adaletli şekilde görev dağılımı yapmadığını belirtmişlerdir. Bu anlamda yöneticilerin daha adaletli şekilde görev ve sorumlulukları paylaşmalarını gerekmektedir.

Öğretmenler okuldaki herkesin görevini tam manasıyla yerine getirdiğini düşünmemektedir. Özellikle okulda temizlik işlerinin aksadığını belirtmişlerdir. Bunun çözümünün de okul idaresinden geçtiğini düşünmektedirler. Bu anlamda okul yönetiminin temizlik işleri yanlış bir programlama yaptığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca öğretmenler kendi arkadaşlarının özveriyle işlerini yaptıklarını düşünmektedir. Yine okul yönetiminin öğretmenlere görev verirken eşit şekilde bir görev dağılımı yapmadığını belirten öğretmenler bu konuda da idarenin tutumunu eleştirmektedir. Sonuç olarak okul idaresi öğretmenler arasında eşitliği sağlamazsa ortak amaç birliği gerçekleşmez. Bu nedenle yönetim, öğretmenlerin bu konuda eksik gördüğü hususların üzerine giderek herkesin eşit görev almasını sağlamalıdır diyebiliriz.

Öğretmenler okuldaki fiziki donanın anlamında birinci kademeyi yeterli bulurken ikinci kademeyi yeterli bulmamaktadır. Bunun nedenini ise sınıf öğretmenlerinin velilerle daha yakın olmasından dolayı velileri okula katkı yapmaya daha rahat ikna etmesine bağlayabiliriz. Öğretmenlerden birisi bu konuda hem birinci kademeyi hem de ikinci kademeyi eksik bulmaktadır. Sınıfların yeterince teknolojik donanımına sahip olmadığını belirtmesinde gözlemlerinin etkili olduğunu belirtmiştir. Buradan şu sonucu çıkarabiliriz: Milli Eğitim Bakanlığı okulları ve sınıfları eşit bir statüye ulaştırmadığı müddetçe fiziksel donanım ve teknolojik donanımına bağlı bu eksiklikler devam edecektir. Öğretmenler öğrenci merkezli mi öğretmen merkezli mi ders işlendikleri konusunda ders ders bunun değiştiğini öğretmenin konuya yaklaşımının yeteneklerinin bunu belirlediğini ifade etmişlerdir. Bu

konuda öğretmenlerden birisi kendisinin sürekli öğrenci merkezli olarak derslerini işlediğini belirtmiştir. Bu konuda öğretmenlerin biraz kendilerini yenilemeleri gerektiğini belirtebiliriz. Okuldaki derslerin verimliliği açısından dersler öğrenci merkezli olmak zorundadır. Öğretmenlere dersleri ne şekilde işleyecekleriyle ilgili olarak zaman zaman çeşitli seminerler ve kurslar verilebilir.

Doküman Analizinden Elde Edilen Sonuç ve Öneriler

Doküman analizi sonucunda 18 tane evrak incelenmiştir. İncelenen belgelerde okulun kurum kültürüne ait bilgiler vardır. Bu bilgilerden yola çıkarak okulda hem öğretmenler arasında hem de yöneticiler arasında olumlu bir iletişim olduğu sonucunu çıkarabiliriz.

Okulda genel anlamda herkes birbirine karşı çok saygılı bunu hem hitabetlerden hem de tutanaklarda düşünceleri ifade etme biçimden çıkartabiliriz. Özgürlükçü bir ortamın sonucu olarak herkes düşüncesini hür bir şekilde dile getirebilmektedir. Ast- üst ilişkilerinin ve güç mesafesinin iyi ayarlandığını ve baskıcı bir tarzın benimsenmediğini söyleyebiliriz.

Toplantıların yapılma biçimiyle ilgili olarak bütün öğretmenlere imza sirküsüyle duyurulmasından bu konunun önemsendiği ve toplantıların amacına ulaşması için idari anlamda çaba sarf edildiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Okul-aile birliği tutanaklarında okulun çok büyük olmayan bir bütçeye sahip olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca gelir giderin birbirine yakın olması gelir gider dengesinin sağlandığını göstermektedir. Buradan yola çıkarak okulun gelir kaynaklarının artırılması gerektiğini söyleyebiliriz.

Öğretmenler Odasında Yapılan Gözlem Sonucunda Elde Edilen Sonuç ve Öneriler

Öğretmenler odasının donanım bakımından yeterli olduğunu söyleyebiliriz. Okulda öğretmenlerin sınıf haricinde en çok vakit geçirdikleri yer olan öğretmenler odasında bir huzur ortamı hakimdir. Herkes sıkıntısız bir şekilde buraya gelip gitmektedir. Yapılan gözlem sonucunda öğretmenlerin en rahat iletişim kurdukları yerdir diyebiliriz.

Öğretmenler odasında öğretmenler hem içecek ihtiyaçlarını giderirken hem de bilgiye ulaşımını sağlamaları onlar için önemlidir. Zira teneffüs aralarında yani kısa olan zaman dilimlerinde zaman anlamında kazanç sağlamak adına gerekli olan bir durumdur. Ayrıca içecek için fon oluşturup birlikte hareket etmeleri okuldaki birlik beraberliğin üst düzeyde olduğu sonucunu çıkarmamızı sağlayabilmektedir.

Yapılan gözlemler sonucunda etkili bir okul kültürünün gereği olarak öğretmenlerin burada hem bilgi paylaşımında hem de sosyal anlamda hareket etmeleri okulun kültürünü olumlu olarak değerlendirmemizi sağlayabilir.

Müdür Yardımcısı Odasında Yapılan Gözlem Sonucunda Elde Edilen Sonuç ve Öneriler

Yapılan iki gözlem sonucunda müdür yardımcısı odalarına okulun paydaşlarından herkesin geldiği gözlemlenmiştir. Herkesin bilgi edinmek veya sıkıntılarını dile getirmek için geldiği müdür yardımcısı odasında yoğun bir trafik yaşanabilmektedir.

Müdür yardımcısı odasının teknik dananım bakımından yeterli olduğu gözlemlenmiştir. Okulla ilgili iş ve işlemlerin yürümesi bakımından da bunun gerekli olduğunu sonucuna ulaşabiliriz.

Sonuç olarak okulla ilgili birçok kararın alındığı, okulda yapılan neredeyse her şeyle ilgili değerlendirmelerin yapıldığı bu oda, okuldaki kültür adına önemli bir pozisyondadır diyebiliriz.

KAYNAKÇA

- Akıncı Vural B. Z., " Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim", İletişim Yayınları, İstanbul, 2005.
- Akıncı Vural, B. Z., Coşkun, G., " Örgüt Kültürü", Nobel Yayınevi, Ankara, 2007.
- Aksan D., "Dilbilim Seçkisi: Günümüz Dilbilimiyle İlgili Yazılardan Çeviriler", Türk Dil Kurumu, Ankara, 1998.
- Arslan M. M., Bayrakçı M., "Metaforik Düşünme ve Öğrenme Yaklaşımının Eğitim Öğretim Açısından İncelenmesi", Milli Eğitim Dergisi, Sayı:171, 2006.
- Arslantürk Z., Amman T., "Sosyoloji: Kavramlar-Kurumlar- Süreçler-Teoriler", 1. Baskı, Tab Ofset, İstanbul, 2000.
- Aslan M., Özer N., Ağıroğlu Bakır A., "Okul Kültürüne İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri: Nitel Bir Araştırma", İlköğretim Online. C.8, S. 1, 2009, s. 268- 281.
- Atay K., " Öğretmen Yönetici ve Denetmenlerin Bakış Açısından Okul Kültürü ve Öğretmen Verimliliğine Etkisi, " Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, S. 26, 2001, s. 179-194.
- Aydın H., "Eleştirel Aklın Işığında Postmodernizm, Temel Dayanakları ve Eğitim Felsefesi", Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmalar Dergisi, S. 1(1), 2006, s. 27-48.
- Aydın M., " Eğitim Yönetimi", Hatipoğlu Yayınları, Ankara, 1998.
- Ayık A., Ada Ş. İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü İle Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 8 (2), 2009, s. 429-446.
- Bakan, İ., Büyükbeşe T., Bedestenci Ç., "Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü", Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul, 2004.
- Baransel A., "Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fak. Yayını, No: 257, İstanbul, 1993.
- Baş T., Akturan U., "Nitel Araştırma Yöntemleri Nvivo 7.0 İle Nitel Veri Analizi", Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.
- Başaran İ.E., "Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış", Ankara, 1992.
- Başaran İ.E., "Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü", Ankara, 2000.
- Berberoğlu G., "Örgüt Kültürü Ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı". Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi C.8, S: 1-2. Eskişehir, 1990.
- Bozkurt G., "İnsan ve Kültür", Remzi Kitabevi, İstanbul, 1994.
- Bursalıoğlu Z., "Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama", Ankara, 1991.
- Çakır A., "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

- Çalışkan M., "Örgüt Kültürünün Personel Güçlendirmeye Etkisi ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Çelik V., " Okul Kültürü ve Yönetimi", Pegem Akademi Yayınevi, Ankara, 2012.
- Çelik V., "Örgütsel Hikayeler ve Okul Kültürünün Analizi", XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya 15/10/2012 tarihinde <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/332.pdf> adresinden alınmıştır.
- Çelikten M., "Türk Eğitim Sisteminde Kullanılan Kültür ve Öğretmen Metaforları", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi S. 21, 2006/2, s. 269-28.
- Demirtaş Z., "Okul Kültürü İle Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki" Eğitim ve Bilim. Cilt. 35, 2010, S. 158, s. 3-13.
- Diñer Ö., Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Timaş Yayınevi, İstanbul, 1991.
- Diñer Ö., Fidan Y., "İşletme Yönetimine Giriş", 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayım Dağıtım A.Ş., 1996.
- Doğan S. , "İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İşletmeleri Etkinliğe Götüren Yol: Örgüt Kültürü", Amme İdaresi Dergisi, 1997.
- Ejder A., Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Geçici Personelin (Er-Erbaş) Sosyoekonomik Durumlarının Örgüt Kültürünü Benimsemeye Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.
- Erdem A. R., Sarpkaya, R., Postmodernizmin Eğitim Denetimine Uygulanabilirliği Applicability Of Post-Modernism In Educational Inspection, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 4, 2011, s. 73-85.
- Erdem F., İşbaşı J., "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları" , Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 1, 2001, s. 33-57.
- Erdoğan İ., "İşletmelerde Davranış", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1991.
- Eren E., "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2000.
- Eren E., "Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar", Gen.5.Baskı., Beta Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001.
- Ertekin Y., "Örgüt İklimi", Amme İdaresi Dergisi, S. 2, Ankara, 1978, s. 16-35.
- Gizir S. , "Üniversitelerde Örgüt Kültürü ve Örgüt-İçi İletişim Üzerine Bir Derleme Çalışması". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, S. 50, 2007, s. 247-268.

15/11/2012 tarihinde <http://www.pegema.net/dosyalar/dokuman/3800-20110604104747-3-Gizir.Pdf> isimli siteden alınmıştır.

Gizir S. , " Örgütsel Değişim Sürecinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Öğrenme", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.4, S. 2, 2008, s. 182-196.

Güçlü N., "Örgüt Kültürü", Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 6, 2003, s. 147-159.

Güleç O., "Örgüt Kültürünün Bir Yansıması Olarak İşletmelerde Ast-Üst İlişkileri ve Denizli'de Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2008.

Gümüş M., "Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar", Alfa Yayınları, İstanbul, 1995.

Günbayı İ., "School Climate And Its Effects On High School Teachers İn Different Teaching Categories" Sosyal Bilimler Dergisi, , Cilt 5, S. 1, 2003, s. 171-182.

Hoy W., K., Miskel C., G.," Educational Administration – Theory, Research, Practise", Mcgrpw-Hill Inc., Usa, 1991.

Işık A. N, "Başarılı Bir İlköğretim Okulunda Örgüt Kültürü: Etnografik Bir Durum Çalışması", Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2010.

Karcıoğlu, F., "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi," İktisadi İdari Bilimler Dergisi, C.15, S. 15, Mart 2001, S. 265-283.

Kaya Y. K., "Eğitim Yönetimi" Geliştirilmiş Beşinci Basım, Bilim Yayınları, Ankara, 1993.

Koçel T., "İşletme Yöneticiliği", Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul, 2003.

Korkut A., " İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürünü Algılama Düzeyleri: Büyükçekmece Örneği" Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.

Korkmaz M., "İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], 17(1), 2011, s. 117-139.

Kozlu C.,"Kurumsal Kültür", Defne Yayıncılık, İstanbul, 1986.

Lima N. E., "A Case Study On Principal Behaviours Cultivating A Positive School Culture İn An Elementary School", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Johnsons & Wales University, 2006.

Meier L. T., "The Effects Of School Culture On Science Education At An Elementary School: An Ethnographic Case Study, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Of Central Florida, 2006.

Mutlu B., " İstanbul Ortaöğretim Okullarında Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri" Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul, 2008.

- Onoye K. J., "A Case Study Of A Succesful Urban School: Climate, Culture And Leadership Factors That İmpact Student Achievement". Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Of Southern California, 2004.
- Önen L., "Örgüt İklimi Üzerinde Kültürün Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- Özalp İ., "Yönetim Organizasyon", Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 1995.
- Özçelik E., Yıldırım, S. , "Web Destekli Öğrenme Ortamlarında Bilişsel Araçların Kullanımı: Bir Durum Çalışması", Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Uluslararası Açıkta ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu, 23-25 Mayıs, Eskişehir, 2002, 19.11.2012 tarihinde http://aof20.anadolu.edu.tr/bildiriler/erol_ozcelik.doc Adresinden Alınmıştır.
- Özkalp E., Kirel Ç., Örgütsel Davranış, Eskişehir, A.Ü. Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir, 1996.
- Sabuncuoğlu Z., Tüz M., " Örgütsel Psikoloji", Alfa Aktüel Basım Yayım. Bursa, 2005.
- Şahal E., " Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: "Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri" Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2005.
- Schein E. H., "Organizational Culture", American Psychologist, Published, Vol. 45, No. 2, 1990, s. 109-119.
- Smith A. L. "A Study Of The Relationship Between School Culture And Standardized Test Scores", Yayınlanmamış Doktora Tezi: Universty Of Phoenix, 2006.
- Şimşek M. Ş. Yönetim ve Organizasyon. 7.Baskı, Günay Ofset, Konya, 2002.
- Şimşek M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001.
- Şimşek Y., " Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki(Eskişehir İli Örneği), Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2003.
- Şişman M., "Örgütler ve Kültürler", Pegem Yayıncılık, Ankara, 2002.
- Şişman M., "Örgüt Kültürü" Eskişehir: A.Ü.Yayın No.732, 1994.
- Taş H., " Yaratıcı Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Yönetim Süreçlerinin Yönetimi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, S. 32, 2002, s. 532-555.
- Terzi A., R. "Örgüt Kültürü", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
- Terzi A., R., " İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, S. 43, 2005, s. 423-442.
- Toprakçı E., "Sınıf Örgütünün Yönetimi" 1.Baskı, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2002.
- Unutkan A.G., "İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü", Türkmen Kitabevi, İstanbul, 1995.

- Ülgen H., "İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması", İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1993.
- Yalçın N., Bilican S. , Kezer F., Özen Y., "Hacettepe Üniversitesindeki Makalelerin Niteliği: İçerik Analizi", I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi Bildirileri Kitabı, 1-3 Mayıs, Çanakkale, 2009.
- Yaman E., "Üniversitelerde Bir Eğitim Yönetimi Sorunu Olarak Öğretim Elemanının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar: Nitel Bir Araştırma", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- Yıldırım A., Şimşek, H., Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
- Yiğenoğlu E., "Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre, Mesleki Etkinliklerindeki Güdülenmişliklerini Sağlayan Etmenler: Ankara ili Çankaya ilçesi Anadolu Liseleri Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007.

EKLER

EK 1: Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırmaya İlişkin Gözlem Formu

Giriş

Merhaba okulumuz Hacı Hafize Saygan 2 Ortaokulunda görev yapmakta olan Türkçe öğretmeni Feridun SAĞOL'um. Aynı zamanda Akdeniz Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Okulumuzun kurum kültürüne yönelik bir araştırma yapıyorum. Bu görüşmeden elde edilen bilgiler yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağından mülakat sorularının cevaplandırılmasına göstereceğiniz ilgi ve samimiyet bu araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik düzeyini yükseltecektir. Bu konuyla ilgili olarak yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür ediyorum.

Görüşmeye geçmeden önce sunu belirtmek isterim: Bu görüşmeden elde edilecek söyleyişler kesinlikle gizlidir görüşmede konuşulanları benim ve bazı araştırmacıların bileceğini belirtmek isterim ne diğer öğretmenler ne de yöneticiler konuşulanları hiçbir şekilde duymayacak ve okumayacaklardır ve konuşulanlar araştırmanın amacı dışında hiçbir amaçla başka bir çalışmada kullanılmayacaktır. Görüşme cevaplarını içtenlikle cevaplamanız için bu çalışmada isimleriniz yer almayacak bunu yerine kod ismi veya rumuz kullanılarak tarafıma şifrelenecektir.

Görüşmeden elde edilecek verilerin daha iyi analiz edilebilmesi ve zaman kazanmak için müsaadenizle ses kayıt cihazı kullanmak istiyorum. Görüşme sonunda istemediğiniz bölümleri çıkartabilirim veya bu görüşmenin bir kopyasını size verebilirim.

Görüşmeye devam etmek istiyor musunuz? Görüşmemiz ortalama 45 dakika süreceğini tahmin etmekle birlikte bu sürenin içeriğin zenginliğine bağlı olarak artabileceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz görüşmeye geçmek istiyorum.

I. BÖLÜM: Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırmaya İlişkin Hâlen Görevli Öğretmenler İçin Görüşme Soruları

1. Bu okula nasıl geldiniz, neden tayin istediniz? Okula tayin istemeden önce okulla ilgili duyduklarınız nelerdir, duyduklarınız sizi nasıl etkiledi, neden?
2. Okuldaki görevinize başladığımızda okuldaki genel hava nasıldı, olumlu bir hava var mıydı, neler hissettiniz? Okulda göreve başlamadan önceki okulla ilgili düşüncelerinizle başladıktan sonraki düşünceleriniz arasında bir farklılık oluştu mu, nasıl, neden?
3. Okuldaki törenler ve merasimler neler? Bunlar ne zaman yapılıyor, niçin yapılıyor, nasıl yapılıyor ve kimler katılıyor? Öğrencilerin törenleri ve merasimleri dinlemesi ve bunlara katılımı nasıldır?
4. Görevinize başlayacağımız zaman sizin için özel bir tören ve merasim düzenlendi mi? Nasıl bir törendi ve merasimdi? Neler hissettiniz? Neden?
5. Öğretmenler odasında bulunduğunuz zamanlarda neler yapılır ve konuşulur? Öğretmenler, odaya nasıl girer ve girdiğinde neler yapar, konuşur? Öğrenciler, öğretmenler odasına gelir mi? Niçin gelirler, geldiklerinde nasıl kabul edilirler ve nasıl davranırlar?
6. Okulda ne tür resmî ve gayri resmî toplantılar yapılır? Ne zaman, nasıl, neden? Okuldaki mesai saatleri dışında (resmî veya gayri resmî) toplantılar olur mu? Ne zaman, nasıl, neden? Bu zaman dilimlerindeki kişiler arasındaki iletişim nasıldır? Bu tür toplantılar konusunda neler düşünüyorsunuz? Neden?
7. Okulda bir sorun veya sıkıntı yaşadığınızda yöneticiler veya öğretmenlerin bu durumda gösterdikleri tavırlar nasıldır? Okuldaki yardımlaşma ve dayanışmayla ilgili neler söyleyebilirsiniz?
8. Okula gelirken ve okuldan giderken neler hissedersiniz? Neden?
9. Öğrencilerden veya öğrenci ailelerinden duyduğunuz okulla ilgili bilgiler nelerdir? Veliler ve öğrenciler okulla ilgili neler düşünür? Niçin? Veli kabulleri nasıl yapılır, velilere ve öğrencilere nasıl davranılır, onlarla nasıl ve neler konuşulur? Örneklerle açıklayınız?
10. Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallar (normlar) nelerdir? Bu kurallar hakkında neler düşünüyorsunuz? Sizce bu normların dayandığı temel inanç ve değerler nelerdir? Neden? Normlara uymanın ödül ve cezaları nelerdir? Nasıl? Örneklerle açıklayınız?

11. Müdürün ya da müdür yardımcılarının odalarına girerken ne gibi şeyler yapıyorsunuz? Nasıl? Neden?
12. Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimler (kahramanlar) var mı? Bu kişiler sizce neden ünlendi veya kahramanlaştı?
13. Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz bir olay (efsane, mit) var mı?
14. Bu okulda görev yapmanızın size getirileri (artı veya eksi) nelerdir?
15. Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmaları nasıldır? Sizce diğer okullardan farklı mıdır? Neden? Bu okula özgü olan nelerdir? Ritüeller, kıyafet, dil (argo, jargon), jestler, mimikler, semboller vb.
16. Okulu herhangi bir şeye (bir canlı, bir makine, eşya vb.) benzetmeniz gerekse neye benzetirsiniz? Neden?
17. Okulda görevli olan herkesin (okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini tam olarak yerine getirdiğini düşünüyor musunuz?
18. Okulda ders işlerken fiziki donanım anlamında sıkıntı yaşıyor musunuz? Teknoloji kullanımınız nasıl?
19. Dersler öğretmen merkezli mi, öğrenci merkezli mi?

II. BÖLÜM: Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırmaya İlişkin Hâlen Görevli İdareciler İçin Görüşme Soruları

1. Bu okula nasıl geldiniz, neden tayin istediniz? Okula tayin istemeden önce okulla ilgili duyduklarınız nelerdir, duyduklarınız sizi nasıl etkiledi, neden?
2. Okuldaki görevinize başladığımızda okuldaki genel hava nasıldı, olumlu bir hava var mıydı, neler hissettiniz? Okulda göreve başlamadan önceki okulla ilgili düşüncelerinizle başladıktan sonraki düşünceleriniz arasında bir farklılık oluştu mu, nasıl, neden?
3. Okuldaki tören ve merasimler neler, bunlar ne zaman yapılıyor, niçin yapılıyor, nasıl yapılıyor ve bunlara kimler katılıyor? Öğrencilerin tören ve merasimleri dinlemesi ve bunlara katılımı nasıldır?
4. Görevinize başlayacağınız zaman sizin için özel bir merasim veya tören düzenlendi mi ya da siz özel bir merasim veya tören düzenlediniz mi?
5. Öğretmenler, öğrenciler veya veliler odanıza nasıl girerler, genellikle niçin gelirler ve geldiklerinde nasıl kabul edilirler ve nasıl davranırlar?
6. Okulda ne tür resmî ve gayri resmî toplantılar yapılır? Ne zaman, nasıl, neden? Okuldaki mesai saatleri dışında (resmî veya gayri resmî) toplantılar olur mu? Ne zaman, nasıl, neden? Bu zaman dilimlerindeki kişiler arasındaki iletişim nasıldır? Bu tür toplantılar konusunda bir yönetici olarak neler düşünüyorsunuz? Neden?
7. Okulda bir sorun veya sıkıntı yaşadığınızda diğer yöneticiler veya öğretmenlerin bu durumda gösterdikleri tavırlar nasıldı? O dönemde okuldaki yardımlaşma ve dayanışmayla ilgili neler söyleyebilirsiniz?
8. Okula gelirken ve okuldan giderken neler hissedersiniz? Neden?
9. Öğrencilerden veya öğrenci ailelerinden duyduğunuz okulla ilgili bilgiler nelerdir? Veliler ve öğrenciler okulla ilgili neler düşünür? Niçin? Veli kabulleri nasıl yapılır, velilere ve öğrencilere nasıl davranılır ve onlarla nasıl ve neler konuşulur? Örneklerle açıklayınız?
10. Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallar (normlar) nelerdir? Bu kurallar hakkında neler düşünüyorsunuz? Sizce bu normların dayandığı temel inanç ve değerler nelerdir? Neden? Normlara uymanın ödül ve cezaları nelerdir? Nasıl? Örneklerle açıklayınız?
11. Okul törenlerinde sahneye çıktığınızda neler söylersiniz? Nasıl? Neden?

12. Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimler (kahramanlar) var mı? Bu kişiler sizce neden ünlendi veya kahramanlaştı?
13. Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz bir olay (efsane, mit) var mı?
14. Bu okulda görev yapmanızın size getirileri (artı veya eksi) nelerdir?
15. Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmaları nasıldır? Sizce diğer okullardan farklı mıdır? Neden? Bu okula özgü olan nelerdir? Ritüeller, kıyafet, dil (argo, jargon), jestler, mimikler, semboller vb.
16. Okulu herhangi bir şeye (bir canlı, bir makine, eşya vb.) benzetmeniz gerekse neye benzetirsiniz? Neden?
17. Okulda görevli olan herkesin (okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini tam olarak yerine getirdiğini düşünüyor musunuz?
18. Okulu fiziki bakımdan yeterli buluyor musunuz? Teknolojiyle aranız nasıl?
19. Okuldaki dersler öğrenci merkezli mi, öğretmen merkezli mi?

III. BÖLÜM: Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırmaya İlişkin Görevi Sona Ermiş Öğretmenler İçin Görüşme Soruları

1. Bu okula nasıl gelmiştiniz, neden tayin istemiştiniz, okula tayin istemeden önce okulla ilgili duyduklarınız nelerdi? Duyduklarınız sizi nasıl etkiledi? Neden?
2. Okuldaki görevinize başladığınızda okuldaki genel hava nasıldı? Olumlu bir hava var mıydı, neler hissettiniz? Okulda göreve başlamadan önceki okulla ilgili düşüncelerinizle başladıktan sonraki düşünceleriniz arasında bir farklılık oluştu mu? Nasıl? Neden?
3. Okuldaki tören ve merasimler nelerdi, bunlar ne zaman yapılıyordu, niçin yapılıyordu, nasıl yapılıyordu ve kimler katılıyordu; öğrencilerin tören ve merasimleri dinlemesi ve bunlara katılımı nasıldı?
4. Görevinize başlayacağınız zaman sizin için özel bir merasim veya tören düzenlendi mi? Nasıl bir merasim ve törendi ve neler hissettiniz? Neden?
5. Öğretmenler odasında bulunduğunuz zamanlarda neler yapılırdı ve konuşulurdu? Öğretmenler, odaya nasıl girer ve girdiğinde neler yapardı, konuşurdu? Öğrenciler, öğretmenler odasına gelir miydi? Niçin gelirlerdi ve geldiklerinde nasıl kabul edilirdi ve nasıl davranırlardı?
6. Okulda ne tür resmî ve gayri resmî toplantılar yapılırdı? Ne zaman, nasıl, neden? Okuldaki mesai saatleri dışında (resmî veya gayri resmî) toplantılar olur muydu? Ne zaman, nasıl, neden? Bu zaman dilimlerindeki kişiler arasındaki iletişim nasıldı? Bu tür toplantılar konusunda neler düşünüyordunuz? Neden?
7. Okulda bir sorun veya sıkıntı yaşadığınızda yöneticiler veya öğretmenlerin bu durumda gösterdikleri tavırlar nasıldı? O dönemde okuldaki yardımlaşma ve dayanışmayla ilgili neler söyleyebilirsiniz?
8. Okula gelirken ve okuldan giderken neler hissederdiniz? Neden?
9. Öğrencilerden veya öğrenci ailelerinden duyduğunuz okulla ilgili bilgiler nelerdi? Veliler ve öğrenciler okulla ilgili neler düşünürdü? Niçin? Veli kabulleri nasıl yapılırdı, velilere ve öğrencilere nasıl davranılırdı? Onlarla nasıl ve neler konuşulurdu? Örneklerle açıklar mısınız?
10. Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallar (normlar) nelerdir? Bu kurallar hakkında neler düşünüyordunuz? Sizce bu normların dayandığı temel inanç ve

değerler nelerdi? Neden? Normlara uymanın ödül ve cezaları nelerdi? Nasıl? Örneklerle açıklayınız?

11. Müdürün ya da müdür yardımcılarının odalarına girerken ne gibi şeyler yapıyordunuz? Nasıl? Neden?

12. Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimler (kahramanlar) var mıydı? Bu kişiler sizce neden ünlendi veya kahramanlaştı?

13. Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz bir olay (efsane, mit) var mıydı?

14. Bu okulda görev yapmanızın size getirileri (artı veya eksi) nelerdi?

15. Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmaları nasıldı? Sizce diğer okullardan farklı mıydı? Neden? Bu okula özgü olan nelerdi? Ritüeller, kıyafet, dil (argo, jargon), jestler, mimikler, semboller vb.

16. Okulu herhangi bir şeye (bir canlı, bir makine, eşya vb.) benzetmeniz gerekse neye benzetirdiniz? Neden?

17. Okulda görevli olan herkesin (okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini tam olarak yerine getirdiğini düşünüyor muydunuz?

18. Okulda ders işlerken fiziki donanım anlamında sıkıntı yaşıyor muydunuz? Teknoloji kullanımınız nasıldı?

19. Dersler öğretmen merkezli miydi, öğrenci merkezli miydi?

IV. BÖLÜM: Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırmaya İlişkin Görevi Sona Ermiş İdareciler İçin Görüşme Soruları

1. Bu okula nasıl gelmiştiniz, neden tayin istemiştiniz, okula tayin istemeden önce okulla ilgili duyduklarınız nelerdi? Duyduklarınız sizi nasıl etkiledi? Neden?
2. Okuldaki görevinize başladığınızda okuldaki genel hava nasıldı? Olumlu bir hava var mıydı, neler hissettiniz? Okulda göreve başlamadan önceki okulla ilgili düşüncelerinizle başladıktan sonraki düşünceleriniz arasında bir farklılık oluştu mu? Nasıl? Neden?
3. Okuldaki tören ve merasimler nelerdi, bunlar ne zaman yapılıyordu, niçin yapılıyordu, nasıl yapılıyordu ve kimler katılıyordu? Öğrencilerin tören ve merasimleri dinlemesi ve bunlara katılımı nasıldı?
4. Görevinize başlayacağınız zaman sizin için özel bir merasim veya tören düzenlendi mi ya da siz özel bir merasim veya tören düzenlediniz mi?
5. Öğretmenler, öğrenciler veya veliler odanıza nasıl girerlerdi, genellikle niçin gelirlerdi ve geldiklerinde nasıl kabul edilirdi ve nasıl davranırlardı?
6. Okulda ne tür resmî ve gayriresmî toplantılar yapılırdı? Ne zaman, nasıl, neden? Okuldaki mesai saatleri dışında (resmi veya gayri resmî) toplantılar olur muydu? Ne zaman, nasıl, neden? Bu zaman dilimlerindeki kişiler arasındaki iletişim nasıldı? Bu tür toplantılar konusunda bir yönetici olarak neler düşünüyordunuz? Neden?
7. Okulda bir sorun veya sıkıntı yaşadığınızda diğer yöneticiler veya öğretmenlerin bu durumda gösterdikleri tavırlar nasıldı? O dönemde okuldaki yardımlaşma ve dayanışmayla ilgili neler söyleyebilirsiniz?
8. Okula gelirken ve okuldan giderken neler hissederdiniz? Neden?
9. Öğrencilerden veya öğrenci ailelerinden duyduğunuz okulla ilgili bilgiler nelerdi? Veliler ve öğrenciler okulla ilgili neler düşünürdü? Niçin? Veli kabulleri nasıl yapılırdı, velilere ve öğrencilere nasıl davranılırdı, onlarla nasıl ve neler konuşulurdu? Örneklerle açıklar mısınız?
10. Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallar (normlar) nelerdi? Bu kurallar hakkında neler düşünüyordunuz? Sizce bu normların dayandığı temel inanç ve değerler nelerdi? Neden? Normlara uymanın ödül ve cezaları nelerdi? Nasıldı? Örneklerle açıklayınız?
11. Okul törenlerinde sahneye çıktığınızda neler söylerdiniz? Nasıl? Neden?

12. Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimler (kahramanlar) var mıydı? Bu kişiler sizce neden ünlendi veya kahramanlaştı?
13. Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz bir olay (efsane, mit) var mıydı?
14. Bu okulda görev yapmanızın size getirileri (artı veya eksi) nelerdi?
15. Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmaları nasıldı? Sizce diğer okullardan farklı mıydı? Neden? Bu okula özgü olan nelerdi? Ritüeller, kıyafet, dil (argo, jargon), jestler, mimikler, semboller vb.
16. Okulu herhangi bir şeye (bir canlı, bir makine, eşya vb.) benzetmeniz gerekse neye benzetirsiniz? Neden?
17. Okulda görevli olan herkesin (okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini tam olarak yerine getirdiğini düşünüyor muydunuz?
18. Okulu fiziki bakımdan yeterli buluyor muydunuz? Teknolojiyle aranız nasıldı?
19. Dersler öğretmen merkezli miydi, öğrenci merkezli miydi?

V. BÖLÜM: Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırmaya İlişkin Odak Grup İçin Görüşme Soruları

1. Okuldaki görevinize başladığınızda okuldaki genel hava nasıldı? Olumlu bir hava var mıydı, neler hissettiniz? Okulda göreve başlamadan önceki okulla ilgili düşüncelerinizle başladıktan sonraki düşünceleriniz arasında bir farklılık oluştu mu? Nasıl? Neden?
2. Okulda yasal çerçevenin dışında yerleşmiş olan belirli kurallar (normlar) nelerdir? Bu kurallar hakkında neler düşünüyorsunuz? Sizce bu normların dayandığı temel inanç ve değerler nelerdir? Neden? Normlara uymanın ödül ve cezaları nelerdir? Nasıl? Örneklerle açıklayınız?
3. Okulla ilgili duyduğunuz ya da bildiğiniz ünlü isimler (kahramanlar) var mıdır? Bu kişiler sizce neden ünlendi veya kahramanlaştı?
4. Bu okulda görev yapmanızın size getirileri (artı veya eksi) nelerdir?
5. Bu okuldaki öğretmen ve öğrencilerin giyimleri, davranışları ve konuşmaları nasıldır? Sizce diğer okullardan farklı mıdır? Neden? Bu okula özgü olan nelerdir? Ritüeller, kıyafet, dil (argo, jargon), jestler, mimikler, semboller vb.
6. Okuldaki tören ve merasimler nelerdi, bunlar ne zaman yapılıyordu, niçin yapılıyordu, nasıl yapılıyordu ve kimler katılıyordu? Öğrencilerin tören ve merasimleri dinlemesi ve bunlara katılımı nasıldı?
7. Okulda görevli olan herkesin (okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler, memur, hizmetliler) görevini tam olarak yerine getirdiğini düşünüyor musunuz?
8. Okulu fiziki bakımdan yeterli buluyor musunuz?
9. Dersler öğretmen merkezli midir, öğrenci merkezli midir?

EK 2: Katılımcı İzin Formu

Bu formdaki imzam Feridun SAĞOL tarafından yürütülen “Kurum Kültürü Analizi: Bir İlköğretim Yapılan Araştırma” adlı çalışmaya katılmayı kabul ettiğimi gösterir. Bu araştırmadaki katılımım bir görüşme ve bir gözlem içerecektir. Araştırmacıyla birlikte ikinci bir görüşmenin gereksiz olduğu konusunda karar verirse sadece birisi görüşme yapılacaktır. Ayrıca bu araştırmaya katılmakla aşağıda belirtilenleri anladığımı da beyan ederim.

1. Ben araştırma için bir gönüllüyüm ve istediğim zaman bu araştırmadan çekilebilirim.
2. Araştırmada fiziksel ve psikolojik bir zarar içeren hiçbir risk yoktur.
3. Araştırmada vereceğim bilgiler gizli olacaktır ve bütün veriler araştırmacı tarafından toplanıp analiz edilecek ve Akdeniz Üniversitesi’nde 7 yıl saklandıktan sonra imha edilecektir.
4. Araştırma bittikten sonra istediğim takdirde araştırmanın bir özetini alabileceğim.
5. Araştırmada vereceğim bilgilere dayalı sonuçların bilimsel ortamlarda tartışılmasına ve yayınlanmasına izin veriyorum.

Ben,.....(isim) görüşme ve gözleme katılmayı kabul ederim.

Katılımcının imzası

Tarih:

EK 3 Fotoğraf İzin Formu**FOTOĞRAF/VİDEO/SES İZİN FORMU**

T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BÖLÜMÜ

Bu formdaki imzam Feridun SAĞOL tarafından yürütülen “Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırma ” adlı çalışmaya katılmayı kabul ettiğimi gösterir. Kendisi tezinde içinde şahsımın da bulunduğu fotoğrafları yayınlatabilir/kullanabilir

Ben,.....(isim) fotoğrafımın kullanılmasını kabul ederim.

Katılımcının imzası

Tarih:

EK 4: Müdür Yardımcısı Odası Gözlem Formu

Tarih	:	
Yer	:	
Süre	:	
Sürenin Başlangıç Zamanı	:	
Sürenin Bitiş Zamanı	:	
Kayıt Türü	:	
Yapılan Gözlem	:	

EK 5: Öğretmenler Odası Gözlem Formu

Tarih	:	
Yer	:	
Süre	:	
Sürenin Başlangıç Zamanı	:	
Sürenin Bitiş Zamanı	:	
Kayıt Türü	:	
Yapılan Gözlem	:	

EK 6: Antalya Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan İzin Belgesi



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

18.10.2012 - 27859

Sayı : B.08.4.MEM.0.07.20.02-605.01/
Konu : Anket Uygulaması



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
ANTALYA

İlgi: 27.09.2012 tarihli ve 16361 sayılı yazımız.

İlgi yazınızda belirtilen, Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Feridun SAĞOL'un "Kurum Kültür Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırma" başlıklı tez çalışması ile ilgili Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ekli listede belirtilen ilkokul ve ortaokullarda uygulama ile ilgili isteği "**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi**" gereğince Müdürlüğümüz inceleme komisyonu tarafından değerlendirilerek uygun görülmüş olup, Valilik Makamının 17.10.2012 tarihli ve 27639 sayılı onayı ve uygulanacak veri toplama araçları Müdürlüğümüzce onaylanarak ekte gönderilmiştir.

Bakanlığımızın ilgili Genelgesi gereği araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER:

- 1-Onay (1 adet)
- 2-Anket (8 sayfa)
- 3-Liste (1 sayfa)

	<p>Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. Bilgi için: Telefon: (0 242) 238 60 00 (pbx)* Faks : (0 242) 238 61 11 E-posta: projeler07@meb.gov.tr</p>	<p>www.egitimdestek.meb.gov.tr</p>	<p>www.haydizlerokuluf.org</p>		
--	---	------------------------------------	--------------------------------	--	--

ÖZGEÇMİŞ

- Adı ve Soyadı** : Feridun SAĞOL
- Doğum tarihi ve Yeri** : 22.10.1983 - Afşin
- Medeni Durumu** : Bekar
- Eğitim Durumu** : Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Türkçe
Öğretmenliği
- Yabancı Dil / Diller** : İngilizce
- İş Deneyimi** : Hacı Hafize Saygan 2 Ortaokulu
- Adres** : Soğuksu Mah. 299 Sok. No:20 07030 Muratpaşa/ ANTALYA
- E-posta** : feridun7011@hotmail.com