

T.C
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

**RESMİ İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜT
KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN ALGILARI
(A VE D SINIFI HİZMET BÖLGESİ ÖRNEĞİ)**

Gülizar GÜZEL
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Ali TAŞ

Burdur, 2010



**MAKU SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 24/12/2009 tarih ve 2009/23 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 14.04.2010 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Gülizar Güzel' in "Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları (A ve D Sınıfı Hizmet Bölgesi Örneği)" konulu tez çalışması Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

UYE

(TEZ DANIŞMANI) : Yrd. Doç. Dr. Ali TAŞ

ÜYE

Yrd. Doç. Dr. Ekber TOMUL

ÜYE

Yrd. Doç. Dr. Sadık KARTAL

ONAY

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../.....

Tarih ve/.....sayılı kararı.

İMZA/MUHUR

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

...../04/2010

Gülizar Güzel

ÖZET

Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları (A ve D Sınıfı Hizmet Bölgesi Örneği)

Gülizar Güzel

Bu araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin atanmasına ve yer değiştirmesine yönelik esasların belirtildiği yönetmeliğe göre belirlenen, A ve D sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okullarındaki örgüt kültürüne yönelik algılarını ölçmektir.

Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırma Kocaeli İl'inde A sınıfı hizmet bölgesi olan İzmit İlçesi ve D sınıfı hizmet bölgesi olan Kandıra İlçesi'ndeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan veriler araştırmacı tarafından geliştirilen bir anketle toplanmıştır. Anket verilerinin istatistiksel analizinde yüzde, aritmetik ortalama, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre A ve D sınıfı hizmet bölgelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne yönelik algılarının "katılıyorum" düzeyinde olduğu belirlenmiştir. A sınıfı hizmet bölgesinde görevli öğretmenlerin görüşlerinin, D sınıfı hizmet bölgesinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre daha olumlu olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler

Hizmet bölgesi, ilköğretim okulu, öğretmen, örgüt kültürü

ABSTRACT

Government Primary School Teachers' Perceptions of Organizational Culture (Case of A and D Class of Service Area Primary Schools)

Gülizar Güzel

Purpose of this research is the National Education Ministry training organizations who work in teachers' appointment and location change for the principles stated in the regulations determined by the A and D grade service areas in the primary schools, the teachers, schools, the organizational culture perception to analyze.

Scanning method was used in the study. Research in Kocaeli A class of service area in İzmit and D class of service area in Kandira has been applied to teachers who work in primary schools. Study used data collected by a questionnaire developed by researchers. Percent in the statistical analysis of survey data, the arithmetic mean, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) was used.

According to research findings A and D class of primary school teachers who work in service areas of perceptions of organizational culture in schools "agree" level was determined. Views of primary school teachers who work in A class of service area are more positive with views of primary school teachers who work in D class of service area.

Key Words:

Service areas, primary school, teachers, organizational culture,

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
BİLDİRİM	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	VI
TABLolar DİZİNİ	VIII
ÖNSÖZ	XII
BÖLÜM I	1
Giriş	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	3
Alt Amaçlar	3
Araştırmanın Önemi	3
Tanımlar	4
BÖLÜM II	5
Kuramsal Çerçeve	5
Kültür	5
Örgüt Kültürü	7
Örgüt Kültürünü Oluşumuna Etki Eden Faktörler	8
Örgüt Kültürünün Özellikleri	9
Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler	10
Değerler	10
İnançlar	11
Normlar	11
Törenler ve Semboller	12
Ritueller	12

Hikayeler	12
Dil.....	13
Kahramanlar.....	13
Okul Kültürü	14
İlgili Araştırmalar.....	17
Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	17
Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	20
BÖLÜM III.....	22
Yöntem	22
Araştırmanın Modeli.....	22
Evren ve Örneklem	22
Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	24
Verilerin Analizi	25
BÖLÜM IV.....	27
Bulgular.....	27
A ve D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları ve Değerlendirilmesi.....	27
A Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları	27
D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları ve Değerlendirilmesi.....	29
A ve D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarının Değişkenler Doğrultusunda Değerlendirilmesi.....	30
Cinsiyet Değişkeni ile A Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında	

Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin	
Algılarına Ait Bulgular.....	30
Cinsiyet Değişkeni ile D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında	
Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin	
Algılarına Ait Bulgular.....	31
Kıdem Değişkeni ile A Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında	
Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin	
Algılarına Ait Bulgular.....	32
Kıdem Değişkeni ile D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında	
Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin	
Algılarına Ait Bulgular.....	35
Branş Değişkeni ile A Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında	
Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin	
Algılarına Ait Bulgular.....	37
Branş Değişkeni ile D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında	
Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin	
Algılarına Ait Bulguları.....	38
İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin	
Algıları ile Okulun Bulunduğu Hizmet Bölgesi Sınıfı Arasındaki Fark.....	40
BÖLÜM V	43
Sonuç ve Öneriler	43
Sonuç	43
Öneriler.....	45
KAYNAKÇA	47
EKLER	52

EK-1 Ölçeği Oluşturan Maddelerin Güvenirliği Etkiler..	53
EK-2 Toplam Varyans.....	55
EK-3 Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları.....	56
EK-4 Araştırma İzin Yazıları	58
EK-5 Anket Örneği.....	60
ÖZGEÇMİŞ.....	64

TABLOLAR DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Araştırmanın Örnekleme	22
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri	22
Tablo 3. A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Aritmetik Ortalama Değerleri	26
Tablo 4. D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Aritmetik Ortalama Değerleri	28
Tablo 5. Cinsiyete Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne Yönelik Algılarına İlişkin Sonuçlar.....	30
Tablo 6. Cinsiyete Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne Yönelik Algılarına İlişkin Sonuçlar.....	31
Tablo 7. Kıdemlerine Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Sonuçlar.....	32
Tablo 8. Kıdemlerine Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları.....	33
Tablo 9. Kıdeme Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Sonuçlar	34
Tablo 10. Kıdeme Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları	35
Tablo 11. Branşlara Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Sonuçlar.....	36
Tablo 12. Branşlara Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları.....	37
Tablo 13. Branşlara Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Sonuçlar.....	38

Tablo 14. Branşlara Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan

Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları.....39

Tablo 15. Okulların Bulunduğu Hizmet Bölgesi Sınıfı ile Öğretmenlerin

Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Yönelik Sonuçlar.....40

ÖNSÖZ

Araştırma konumu belirlememde yol gösteren, yüksek lisans öğrenimim boyunca olumlu eleştirileri ile beni yönlendiren, tezin tüm süreçlerinde desteğini esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ali TAŞ başta olmak üzere, Yrd. Doç. Dr. Ekber TOMUL ve Yrd. Doç. Dr. Sadık KARTAL hocalarıma, tezin son aşamasında eksiklikleri tamamlamama yardımcı olan Ceyda AFACAN' a teşekkürü bir borç bilirim. Araştırmanın uygulama aşamasında yardımlarını esirgemeyen Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün tüm personeline, anketimi büyük bir titizlikle dolduran öğretmen arkadaşlarıma, maddi manevi desteğini esirgemeyen sevgili eşime ve aileme şükranlarımı sunuyorum.

Gülizar GÜZEL

BÖLÜM I

Giriş

Bu bölümde, problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın alt amaçları, önemi ve tanımlar açıklanmıştır.

Problem Durumu

Örgüt, üretimde gerekli olan maddi ve maddi olmayan araçları, belli bir düzen içinde bir araya getirme şeklinde ortaya çıkan yapıyı oluşturan, iki veya daha fazla kişinin bilinçli olarak düzenledikleri faaliyetler sistemidir (Efil, 2002). Örgütler çevreleri ile sürekli etkileşim içindedirler. Bundan dolayı iç ve dış çevre unsurlarının etkisiyle örgüt kültürü oluşur. Bu kültür, örgütün içinde bulunduğu çevrenin etkisinin değişik boyutlarda olmasıyla güçlü ya da zayıf, esnek ya da gelenekçi örgüt kültürü şeklinde ortaya çıkar (Özkalp ve Kirel, 2005; Berberoğlu, 1991).

Kültür, öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve semboller toplamıdır (Koçel, 2001). İnsanların içinde yaşadığı sosyal çevre ve şartlar anlamına gelen kültür, insan gruplarının özel başarılarını içeren sembollerle nakledilen kalıplaşmış düşünce tarzı, hisler ve reaksiyonlardır. Geleneksel düşünceler ve onlara bağlı değerler kültürün özünü oluşturur. Bir birey için kişilik ne demekse, örgüt için de kültür o demektir (Çetin, 2004). Örgüt kültürü ise örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler topluluğudur (Robbins, 2000). Toplum psikolojisini oluşturan ve geliştiren örgüt kültürü, çalışanlar arasında bir duygusunu ve ekip ruhunu da geliştirir. Fikir birliği oluşturan insanlar arasında gruplaşmalar önlenir. Örgüt kültürü, çalışanların belirli standartları oluşturarak iş yapma süreç ve yöntemlerini uygulamasıyla verimliliği artırır (Özatay, 2006).

Toplumun kültürel mirasını kuşaktan kuşağa aktarmaya çalışan eğitim örgütleri, kendi içlerinde oluşturdukları örgüt kültürü ile de okul personelinin ve öğrencilerin sosyalleşmesini sağlarlar (Çelik, 2002). Kendi içinde bir toplum olan eğitim örgütleri toplum düzenine uyum sağlayan, benzer davranışlar sergileyen, ulaşılabilecek amaçları ortak olan, belirli değerleri kabul eden ve aynı inançlar etrafında toplanan insanlardan meydana gelerek örgüt kültürünü oluşturmuş demektir. Böylece örgütün üyeleri örgütü benimserler ve örgütün başarısı için önemli katkılarda bulunabilirler.

Örgütler çevreleri ile sürekli etkileşim içindedirler. Bu nedenle örgütlerin içinde buldukları çevrenin yapısı ve özellikleri önemlidir. Çevreleri ile iletişim içerisinde olan ve açık birer sistem olarak görülen örgütün, çevresindeki değişiklikler uyabilmek için kendi içinde değişiklikler yapması gerekecek, bunu yapamayan örgüt ise başarısız sayılacaktır (Büyüksulu, 1998). Günümüzde okul örgütleri, özellikle teknolojik, ekonomik ve toplumsal alanda meydana gelen değişimlerden en çok etkilenen ve en hızlı şekilde buna uyum sağlamak zorunda olan bir yapılanmaya sahiptir. Örgüt kültürü olmadan bir okulun değişim çabalarının başarı ile sonuçlanması mümkün değildir.

Örgütler birbirleriyle etkileşim içinde bulunan alt sistemlerden oluştuğu için, örgütün bir bölümünde meydana gelecek bir değişiklik, diğer tüm bölümlerde de değişikliğe yol açacaktır. Bu nedenle, önemli olan bir örgütü çevresinden soyutlayıp, amaçlarına ulaşmak için belirlediği hedefleri doğrultusunda gerekeni yapmak değil, onun ideal bir noktada, sürekli değişime ayak uydurarak hedeflerine ulaşacak biçimde yönetilmesini sağlamaktır (Alamur, 2005).

Değişimlere uyum sağlamamak ya da geri kalmak, ileri bir süreçte yok olmak anlamına gelir. Eğitim örgütlerinin bir kamu örgütü olarak her zaman talep göreceği düşünülmektedir. Geleceğin insan gücünü yetiştiren ve bu aşamada sistemin ilk basamağını oluşturan ilköğretim okullarının bulunduğu çevre ve bu çevrenin okulda görev yapan öğretmenlerin üzerinde bir etkisinin olabileceği göz ardı edilmemelidir. Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı kendi bünyesinde yer alan eğitim örgütlerini, içinde buldukları coğrafi durum, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması yönünden birbirine benzerlik göstermesi açısından hizmet bölgelerine ayırmaktadır. Bu bölgeler Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim örgütlerinde eğitim ve öğretim hizmetlerinin yurt genelinde verimli olarak yürütülmesi için gerekli ve yeterli düzeyde öğretmenin atanması ve yer değiştirmesinde esas oluşturmak üzere A, B, C, D ve E sınıfı hizmet bölgeleri şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bunlardan D ve E sınıfındaki hizmet bölgeleri zorunlu hizmet bölgeleri olarak belirtilmektedir. Öğretmenlerin atanmasında ve yer değiştirmesinde zorunlu hizmet bölgelerindeki görev süreleri ya da bu bölgelerden birinde görev yapıp yapmadıkları göz önünde bulundurulmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2007).

Bu araştırmada coğrafi durum, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması yönünden birbirine benzerlikleri

açısından belirlenen A ve D sınıfı hizmet bölgeleri ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt kültürüne yönelik algılarının incelenmesi bir problem olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada amaç, öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmeliğe göre; A ve D sınıfı hizmet bölgelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarını belirlemektir.

Alt Amaçlar

Yukarıda belirtilen amaca yönelik olarak alt amaçlar;

1. A ve D sınıfı hizmet bölgelerinde yer alan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyinin belirlenmesi,
2. A ve D sınıfı hizmet bölgelerinde yer alan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının öğretmenlerin;
 - a) Cinsiyet,
 - b) Kıdem ve
 - c) Branşlarına göre değişip değişmediğinin belirlenmesi,
3. A ve D sınıfı hizmet bölgelerinde bulunan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının, okullarının bulunduğu hizmet bölgesine göre farklı olup olmadığının belirlenmesi oluşturmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Türkiye' de ilköğretim okul kültürüne yönelik bazı araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırma ise A ve D sınıfı hizmet bölgelerinde yer alan ilköğretim okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin öğretmenlerin görüşlerini ortaya koyması açısından önemlidir. Buradan elde edilecek bilgilerden ilköğretime yönelik eğitim politikalarının belirlenmesinde, planların hazırlanmasında, gerektiğinde yenileriyle değiştirilmesinde yararlanılabilir.

Tanımlar

Hizmet Bölgesi: Türkiye’de eğitim ve öğretim hizmetlerinin yurt genelinde etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için coğrafi durum, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması yönünden birbirine benzerlik göstermesi açısından ayrıldığı bölgeleri ifade eder (MEB, 2007).

İlköğretim Okulu: Kocaeli İli’ ne bağlı A sınıfı hizmet bölgesi olan İzmit İlçesi ve D sınıfı hizmet bölgesi olan Kandıra İlçesi’ ndeki ilköğretim okullarıdır.

Örgüt Kültürü: Kocaeli İli’ ne bağlı A sınıfı hizmet bölgesi olan İzmit İlçesi ve D sınıfı hizmet bölgesi olan Kandıra İlçesi’ ndeki ilköğretim okullarında; örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler topluluğudur (Robbins, 2000).

Öğretmen: Kocaeli İl’ ine bağlı A sınıfı hizmet bölgesi olan İzmit İlçesi ve D sınıfı hizmet bölgesi olan Kandıra İlçesi’ ndeki ilköğretim okullarında görev yapan branş ve sınıf öğretmenlerdir.

BÖLÜM II

Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde kültür, örgüt kültürü, örgüt kültürünün özellikleri, örgüt kültürünü oluşturan faktörler ile ilgili literatür taramasından elde edilen bilgilere ve bu konu ile ilgili yapılmış araştırmaların özetine yer verilmiştir.

Kültür

Örgütlerin yaşamını ve gelişimini önemli ölçüde etkileyen, örgütlerin içinde bulunduğu çevre koşullarının önemli bir ögesi olan kültür konusunu yıllarca inceleyen bilim adamları kültürün karmaşık ve soyut bir kavram olmasından dolayı kültür ile ilgili birçok tanım ortaya koymaktadırlar.

Kültür, üzerinde çok konuşulan, tartışılan, kullanılması kolay, tanımlanması ve anlatılması aynı derecede zor olan bir kavramdır. Çünkü hem kültür olgusunun kendisi çok anlamlı olup, zaman içinde değişikliklere uğramakta; hem de antropoloji, psikoloji, tarih, felsefe, biyoloji, sosyoloji gibi disiplinlerle günlük dilde kültür tanımlamalarının yapılabilme imkânı, kavrama değişik anlamlar yüklemektedir (Uğur,2006). Ülkemizde sistemli olarak ilk tanımlayan kişi olan Ziya Gökalp kültürü, bir topluma ait gelenekler, adetler, sanat ve din olarak tanımlamış ve milli olduğunu belirtmiştir (Şimşek, 2001). En geniş anlamı ile kültür; farklı insan topluluklarının sahip olduğu farklı yaşama biçimleridir (Terzi, 2000).

Kültür değişikliklere uyum sağlayabilir. Böylece geçmişten geleceğe uzanabilir. Değerlerin kuşaktan kuşağa aktarımı ile kültürel öğrenme sağlanabilir. Bu da kültürün uzun dönemli bir süreçte oluşmasına sebep olur (Morey & Luthans, 1995). Pehlivanoğlu' na (1999) göre bir sosyal grubun, kökleri eskiye dayanan ve hala sürdürülen paylaşımlarını ifade eden kültür, eski üyelerin yeni üyelere aktardığı kurallar bütünü olduğu için yeni katılan üyelere de etkilenecek şekilde değişebilir. Kültür korumacı bir işlevi içerirken, zaman içinde belki yavaş ama sürekli bir değişim gösterir.

Kültür, bir toplumun bütün alanlarında ortak olan dinsel, ahlaksal, estetik, teknik ve bilimsel nitelikteki toplumsal olayların bütünüdür (Akat ve Atılğan, 1992). Başaran (1994) kültürü bir toplumu oluşturan insanların kendi aralarındaki ilişki ve etkileşim

sonucunda oluşan bütün insan yapısı nesnelere, inanç ve ülkeleri kapsamak olarak tanımlarken başka bir tanımda bir topluluğu oluşturan insanların ortaya koyduğu farklı nitelik ve tarz olarak ifade edilmektedir (Deal and Kennedy,1982; Kilman et al,1985; Lee and Yu, 2004).

Kültür pek çok ögeyi kapsar. Bunlar kurallar ve değerler, anlamlar, simgeler ve araçlardır (Varol, 1993). Birçok örgütün, örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından paylaşılan temel değerleri ifade eden ve örgütü diğer örgütlerden ayıran bir kimlik görevi gören baskın kültürü ve çalışanların karşılaştığı ortak problemleri veya durumları yansıtan, birçok alt kültürü vardır (Robbins, 2000). Farklı alt kültürler mesleki gruplar arasındaki değer ve statü yarışından veya ortak kültür için neyin daha etkili olacağı yönünde ortaya çıkan güç mücadelesinin sonucu oluşur (Johnson ve Gill, 1993).

Kültürün tanımı ile ilgili kesin bir yargıya varılmamıştır. Ancak bütün tanımlarda kültürün toplumsal olarak inşa edildiği, antropolojik kavramalarla ilgili ve tarihsel temelli olduğu ve bütünsel özellik taşıdığı şeklinde ortak yargılar oluşmuştur (Hofstede ve diğerleri, 1990). Kültür üzerinde çalışma yapan yazarlardan Kroeter ve Klukhohn, 161 adet kültür tanımı tespit etmişlerdir (Arıbaş, 1999). Bu tanımlardan yola çıkılarak kültürün, bir sosyal grubun ortaya koyduğu ve grubun kimliğini oluşturan davranışların niteliği ve tarzı olduğu söylenebilir.

Kültür ile ilgili bilinmesi gereken yargılar vardır. Bu yargılardan biri; kültürün kesintisiz değişime uğrayan bir olgu olduğu ve kültürün korunmasının değişim sürecinin bilincinde olup, kontrollü değişimini sağlamak anlamına geldiğidir. Bir diğer yargı; iyi ya da kötü kültürün olmadığı, farklı kültürlerin var olduğudur. Kişi ya da gruplar için kültürsüzlüğün söz konusu olmadığı, bu nitelendirmenin gerçekte kendi kültürümüze göre bir değerlendirme olduğu da bir başka yargıdır (Açıkalın, 1998).

1930' lardan itibaren kültür, örgütsel davranışın bir konusu olarak ele alınmış, ancak 1970' lere varıncaya kadar yapılan çalışmalarda antropolojik yaklaşımlar ağır basmıştır. 1970'li yıllarda batı ekonomilerinin ve işletmelerinin yaşadığı sıkıntılara çözüm yolları aranırken, her sosyal grup gibi örgütlerin de bir kültürü olduğu ve kültürün örgütün işleyişinde önemli bir rolü olduğu ortaya çıkarılmış ve bu alandaki araştırmalar hız kazanmıştır (Pehlivanoğlu, 1999). Örgüt kültürü araştırmalarının çıkış noktası, örgüt ve kültürü yan yana getirme çabasıdır. Bu hem örgütün kültürler olarak görülmesinde, hem de bir kültürü içerdiği varsayımını ifade etmektedir. Her iki

durumda da örgüt, sınırları kültürle sarılmış bir yapı olarak görülme eğilimindedir (Alamur, 2005).

Örgüt Kültürü

İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü çeşitli örgütlerde geçirmektedirler. Örgüt kültürü kavramının geçmişi çok uzun olmamakla birlikte yönetim teorileri ve uygulamalarındaki izlerinin bu yüzyılın ortalarına kadar uzanan bir geçmişe sahip olduğu söylenebilir (Terzi,2000).

Schwartz ve Davis (1981) örgüt kültürünü örgütte yer alan birey veya gruplarca paylaşılan ve onların davranışlarına şekil veren normların oluşmasını sağlayan beklentiler ve inançlar bütünü olarak tanımlamaktadır.

Bir başka tanıma göre ise örgütü diğer örgütlerden farklı kılan ve örgüt üyelerince paylaşılan anlam ve özellikleri bütününe örgüt kültürü denilmektedir. Bir örgütü diğer örgütlerden ayıran ortak değerleri, sembolleri, inanışları ve davranışlarıdır (Özkalp,1995; Goffee ve Jones, 2002; Robbins, 2000).

Schein (1992) örgüt kültürünü normlar, gelenekler, değerler ve davranış biçimleri olarak tanımlarken; Peter ve Waterman (1982) örgüt içinde çalışanlara yansıyan değerler, hikayeler, inançlar ve sloganlardan meydana gelen bir yapı olarak tanımlamaktadır.

Pascale ve Athos' a (1981) göre örgüt kültürü, örgütü yönetenlerin üyelerine ve müşterilerine yönelik izlediği politika sonucu ortaya çıkan felsefedir. Örgüt kültürü örgüt üyelerinin ummadıkları çalışma koşulları ile karşılaştıklarında, onlara yol gösteren kurallar toplamıdır (Camerer ve Vepsalainen, 1988).

Bir diğer tanımda ise örgüt kültürü, bir örgütün veya işletmenin ortaklaşa paylaştıkları ve kabul ettikleri, onların davranışlarını yönlendiren ve örgütü karakterize eden, gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme yollarının sonucu ortaya çıkan normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklardan oluşan temel sayıtlılar, semboller ve uygulamalar bütünüdür (Bakan, Büyükbese ve Bedestenci, 2004).

Farklı tanımlara bakıldığında örgüt kültürünün örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerlerden oluşan; örgütü diğer örgütlerden farklı kılan iş yapma ve yürütme biçimi olduğu görülmektedir. Örgüt kültürü örgütün kendine özgü, onu diğer örgütlerden ayıran bir kişiliğidir. Örgütün amaçları doğrultusunda oluşan değerleri örgüt kültürü

olarak benimseyen çalışanlardan oluşan örgüt başarılı olmaktadır. Bu tür başarılı örgütlere bakıldığında çalışanların kendilerini örgütle bütünleştirdikleri, özveri ile çalışabildikleri görülmektedir. Bu açıdan örgüt kültürünün başarıyı doğrudan etkilediği söylenebilir.

Örgüt kültürünü oluşturan ve örgütün bütün çalışanlarının paylaştığı fikir, ilke, davranış ve değerler yazılı biçimde ifade edilmeseler de çalışanların davranış biçimlerinde ve iş süreçlerinde kendilerini gösterirler. Örgüt kültürü bu bakımdan işletmenin misyonunu yerine getirmesini, amaçlarına ulaşmasını, verimliliğini artırmalarını etkileyen temel bir unsur olarak görülebilir (Geybullayev, 2002).

Örgüt kültürü kavramının ortaya çıkışı ve bu alandaki araştırmaların hızla artmaya başlamasının esas olarak üç nedeni vardır (Terzi,2000).

- 1- Japon firmalarının ekonomik başarısı ve Japonya'nın 1970'lerin sonlarına doğru ekonomik bir süper güç olmaya yönelmesi birçok araştırmacıyı bunun nedenlerini araştırmaya itmiştir.
- 2- Japon firmalarının hızlı yükselişlerine eş zamanlı olarak Amerikan firmalarının pazar paylarını kaybetmeyle yüz yüze kalmaları, Avrupa ve Amerika'da artan iflaslar örgütsel başarının doğasını anlamada sıcak bir ilgi yaratmıştır. Bu ilgi örgüt kültürü ile ilgili bir takım kavramaların (paylaşılan değer ve normlar, tutarlı bir vizyon, örgütsel hikayeler, törenler, kahramanlar) gelişimini sağlamıştır.
- 3- Örgütsel araştırmalarda nitel değişkenlerin ölçülmesinde esnek bir özellik göstermeyen pozitivist eğilime karşı doğan tepki neticesinde örgütsel yaşamın rasyonel olmayan kültürel ve sembolik yönünün ağırlık kazanması ve araştırmalarda nitel ölçümlere ağırlık verilmesi eğilimi önem kazanmıştır.

Örgüt Kültürünün Oluşumuna Etki Eden Faktörler

Örgütlerin değişmesi kaçınılmazdır. Çünkü örgütler çevreleri ile sürekli etkileşim içindedirler. Bundan dolayı örgüt kültürü de değişen bir süreç içinde, iç ve dış çevre unsurlarının, değişen oranlarda etkisiyle oluşur. Örgüt kültürüne etki eden iç ve dış faktörler şöyle sıralanabilir (Bakan ve diğerleri, 2004):

İç çevre faktörleri:

- Faaliyet alanı, amaç ve hedefler,
- Kurucuların ve sahiplerin kişilikleri ve değerleri,
- Yöneticiler ve yöneticilerin yönetim yaklaşımı,

- Örgütün yapısı ve biçimsellik derecesi,
- Yöneticilerin astlarına sağladıkları destek ve yardımın derecesi,
- Alt kültürler,
- Bireylerin örgüt içinde sahip oldukları sorumluluğun derecesi,
- Kullanılan teknoloji ve bilgi sistemleri.

Dış çevre faktörleri:

- Toplumun yapısı ve kültürel değerler,
- İçinde bulunulan sektörün yapısı,
- Devlet ve yasalar,
- Tüketiciler ve rakipler.

Örgüt Kültürünün Özellikleri

Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde olmaz, örgüt üyelerinin kafalarında, belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır, öğrenilir veya sonradan kazanılır ve grup üyeleri arasında paylaşılmalıdır. Örgüt kültürü düzenli olarak tekrar eden davranışsal kalıplar şeklindedir (Eren, 2004) ve kendini oluşturan parçalarla bütüncül bir özellik taşır. Örgütün yapısal özelliklerini yansıtan kavramlarla değil, antropolojik kavramlarla açıklanabilir. Örgüt kültürü, örgütün içindeki insan davranışlarının ifadesel boyutuyla ilgili sembolik birikimleri içerir ayrıca insanlar arası duygusal ilişki önemli rol oynadığı için, kültür değişkenleri duygu yüküdür (Tevrüz, 1996).

Örgüt kültürünün üyelerine yönelik olarak pek çok özel fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlardan bazılarını şu şekilde açıklamak mümkündür (Bakan ve diğerleri, 2004; Başaran, 1991).

1. Örgüt içinde çeşitli sebeplerle ortaya çıkan çatışmaları azaltmak, sorunları çözmek ve personelin ihtiyaçlarını karşılamak
2. Örgüt üyeleri üzerinde moral ve motivasyonu sağlayarak örgüt misyonuna bağlılığı artırmak, onları örgütle bütünleştirerek örgüt için fedakarlıkta bulunmalarını sağlamak
3. Örgüt içi bütünleşmeyi sağlayarak örgüt üyeleri arasında dayanışmayı artırmak, örgütü bir arada tutmada birleştirici unsur olmak
4. Örgüt üyelerinin verimliliğini artırmada kültürel değerler ve normlardan yararlanmak

5. Aynı norm ve değerler etrafında toplanan örgüt üyelerinin birbiriyle, örgütle ve yöneticilerle uyumunu sağlamak.

Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler

Schen'e (1992) göre örgüt kültürünün artifaktlar, değerler ve temel varsayımlar olmak üzere üç temel düzeyi vardır. Örgüt kültürünü oluşturan faktörler kültürün esas faktörleri ve kültürün ifade biçimleri şeklinde değerlendirilebilir. Örgüt kültürünün esas faktörleri değerler, inançlar ve normlar olarak; kültürün ifade biçimleri diğer bir deyişle görülebilen yüzü ritüeller, törenler, hikâyeler, kahramanlar, semboller ve dil olarak ifade edilebilir (Terzi,2000). Bu faktörler kültürü oluşturan ve örgütün yeni üyelerinin kültürü öğrenmelerini sağlayan öğelerdir (Erdem, 1996).

Değerler

Kültürün yapı taşları olan değerler, belli bir durumu diğerlerine tercih etme eğilimidir (Hofstede, 1980). İşgörenlerin davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağı olan değerler örgüt kültürünün çekirdeğini oluşturur (Çelik, 2002; Taymaz, 2007). Değerler davranışları anlamada önemli bir anahtardır (Posner ve Munson, 1979). Okulda bulunan herkesin davranış ve eylemlerini değerlendirmeye kaynaklık eden, bireylerin iyi ile kötüyü, doğru ile yanlış birbirinden ayırmada kullandıkları temel ölçütlerdir (Gümüşeli, 2006). Değerler daha çok olanı değil, genellikle dürüstlük, saygınlık ve başarı gibi kazanılması arzulanan soyut davranış biçimlerinden oluşan hedefleri temsil eder (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Açıklık, güven, iş birliği ve yakın dostluk değerlere örnek olarak gösterilebilir (Çelik, 2002).

Değerler örgüt içinde başarıyı tanımlayan ve standartlarını koyan kavramlar ve inançlardır. Değerler insanların örgütlerine yaptıkları olarak tanımlanır. Örgütsel değerler, paylaşılan ideallerdir ve örgütsel davranış seçiminde yol gösterirler. Yönetimi, temel değerleri örgüt tabanına kadar yaymaya ve bunları değişen koşullara göre, uyum sağlayabilmek bakımından sürekli gözden geçirip yeniden biçimlendirmeye özen göstermesi gerekmektedir (Köse, 2001).

İnsanın en önemli özelliği toplum içinde yaşaması, yaşadığı toplumun ve örgütün kültürel değerlerini paylaşabilmesidir. Burada paylaşmanın esas amacı insanların

dayanışma, birlik olma, bağlanma gibi sosyal ihtiyaçlarını gidermek istemeleridir. Bir topluma ait olma, kabul edilme, uyum gösterme, başkaları ile kader birliği içinde olma ihtiyaçları, kültürel değerlerin paylaşılmasıyla karşılanabilir (Başaran, 1991).

İnançlar

İnançlar, gerçeğin şimdi ve geçmişte nasıl olduğuna ilişkin bireyin bilgilerinden oluşur. Bunlar dünya hakkında ve dünyanın nasıl işlediğine ilişkin temel varsayımlardır. İnançlar bir şeyin ifade ettiği anlamların toplamı, bireyin eşyaya ilişkin bilgisinin tamamı olarak ifade edilebilir (Terzi, 2000). Ayrıca bunlar gözle görülen nesnelere ve gözle görülmeyen manevi duygulara ilişkin olabilir. Kısaca inançlar insanların ya da sosyal grupların içinde yer aldıkları çevreye karşı tavrını belirlemektedir (Şişman, 2007).

Normlar

İnsan çalışma ve davranışlarının nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Okulda bir normu uygulanması gereken bir kural veya ölçüt niteliğine ulaştıran, dayandığı kültürel değerlerdir (Taymaz, 2003). Schen'e (1992) göre normlar, üyelerin kritik olaylara cevap verme şekilleridir. Çalışanların; meslektaş desteği, meslektaşların görüşünü alma, özel disiplin problemlerini çözme ve yöneticilerle gereksiz tartışmalara girmeme gibi örgüt içinde nasıl davranacaklarını, nasıl ilişkide bulunacaklarını ve başkalarıyla nasıl iletişimde bulunacaklarını gösterir (Çelik, 2002).

İçerikleri farklı olmakla birlikte normlar, her toplumda vardır. Bunlar olay ve durumları açıklama ve yorumlamada toplumun üyelerine yol gösteren ve sosyal olarak oluşturulan kurallardır. Normlar kısaca onaylanan davranışlar olarak tanımlanabilir (Şişman, 1994). Bir başka ifade ile normlar, bir durum karşısında insanların ne yapması veya ne yapmaması gerektiğini gösteren kurallardır. Normlar değerlere göre daha somut öğelerdir (Şişman, 2007). Bir örgütte benimsenen normlar, üyelere çeşitli yollarla aktarılabilmektedir. Normların öğrenilmesinde, açıklanmasında, vurgulanmasında örgütsel semboller önemli yer tutmaktadır (Şişman, 1994).

Törenler ve Semboller

Genellikle örgütün bir bireyinin veya grubunun şerefine verilen planlı bir faaliyeti olan törenler değerli başarıları motive eden ve insanların önemli bir olayı paylaşmasını sağlayarak onlar arasında bir bağ yaratan özel olaylardır (Ural,1995). Örgüt kültürü, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlanan veda yemekleri, tanışma toplantıları, yarışmalar gibi törenler yoluyla da örgüt üyelerine aktarılmaya çalışılır (Çelik,2002).

Toplantı ve törenler, sosyal hayatta ne kadar önemliyse örgüt hayatında da o kadar önemlidir. Bu gibi faaliyetler örgütün kültürel değerlerini sağlamlaştırmayı, üyeler arasındaki bağlılığı artırmayı amaçlar (Bakan ve diğerleri, 2004). Örgütte semboller, başkalarına bir anlam ifade eden obje, hareket ve olayları ifade eder ve sembollerin örgütün önemli değerleri ile uyuşması gerekir (Ural,1995). Semboller örgüt kültürünün açık bir göstergesidir. Semboller bir örgütteki logo, maskotlar, sloganlar ve amblemlerdir (Köse,2001). Örgüt kültürünün çalışanlara iletilmesinde kullanılan tören ve semboller, o kültürle biçimlenen çalışanlar arası ilişkilerin hem göstergeleri, hem de pekiştiricileridir (Uğur,2006).

Ritueller

Ritueller kültürel kalıp ve değerleri güçlendirmek için yapılan törensel eylemlerdir. Örgütün içinde neyin önemli olduğunu gösteren tekrarlanmış ve alışılmış eylemlerdir. Ritueller değerlendirme ve ödüllendirme süreçleri personel toplantıları, veda törenleri, çalışma programları gibi öğeleri kapsar. Güçlü kültürle sahip örgütlerde ritueller ayrıntılarıyla ve detaylarıyla açıklanarak bu rituellerin takip edilmesi istenir (Terzi, 2000; Köse, 2001).

Hikâyeler

Çalışanlara, örgütlerin temel değerlerini canlı tutabilmek için anlatılan hikâyeler, örgütün çalışanları arasında paylaşılan ve sıkça tekrarlanan, gerçek olaylara dayalı rivayetlerdir (Ural,1995). Etkili örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar, örgütün temel değerlerini yansıtan hikâyeler ve anılar anlatırlar (Şişman, 2007). Örgüt kültürü açısından önem taşırlar ve genellikle örgütün geçmişe yönelik olayların abartılarak aktarılması sonucu ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır (Köse, 2001). Örgütün temel felsefesini yansıtmakta olan ve kurucular, yöneticiler ve başarılı olmuş kişiler

hakkında anlatılan hikâyeler, örgütsel yönden bütünleşme ve kontrol işlevi görmekte ve yönetsel anlayış ve uygulamaların örneklerini oluşturmaktadır. Örgütte ortaya çıkan bazı meselelerin çözümünü sağlayan ve örgüt faaliyetlerinin etkili bir şekilde yapılmasında örgüt üyelerine kılavuzluk eden kültür faaliyetleridir (Şişman,1994; Bakan ve diğerleri, 2004).

Hikâyeler, insanlar için sembol olabilirler, bu günü geçmişe bağlar ve mevcut uygulamalara açıklık ve meşruiyet kazandırır. Örgüt kahramanları hakkındaki hikâyeler, örgüte örnek teşkil eder ve örgütün öz değerlerinin öğrenilmesini sağlar (Terzi, 2000). Örgütün tarihine ilişkin hikâyeler çalışanların, çalıştıkları örgütün nasıl bu günlere geldiğini ve şu anki faaliyetleriyle, politikalarını niye uyguladığını daha iyi anlamaları açısından önemlidir (Özkalp ve Kırel, 2005).

Dil

Her örgütün kendine özgü bir dili vardır. Örgütte kullanılan sözcükler, sadece örgüt içinde anlam ifade eder, dışarıda anlam ifade etmez. Dil, örgütte kültürel değerlerin yerleşmesinde bir araçtır (Köse, 2001). Her ülkenin bir ana dili olduğu gibi her örgütün içerisinde o örgüte özgü bir dil vardır. Bu dili örgütün üyeleri en iyi biçimde anlayabilir ve kullanabilirler (Terzi, 2000).

Bir örgütün üyelerinin, örgütün içinde yer alan farklı birim ve meslek kuruluşlarında kullandıkları mecazlar, deyimler, şakalar, argo ifadeler, sloganlar, şarkı ve marşlar, selamlaşma biçim ve ifadeleri, sözel davranışsal semboller örgütün dilini oluşturmaktadırlar. Toplumda farklı meslek gruplarının kendilerine özgü farklı meslek dilleri olduğu gibi bir örgüt içinde de benzer durum söz konusudur (Şişman, 2007). Çalışanlar bu dili öğrenerek kültürü kabul ettiklerini gösterir ve kültürün korunmasına yardımcı olurlar (Robbins, 2000).

Kahramanlar

Temel değerler ve inançlar örgüt kültürünün alt yapısını oluştururken, liderler ve kahramanlar da bunların sembolleri, kendi kişiliklerinde bunları yansıtan modeller ya da temsilcilerdir (Köse, 2001). Kahramanlar kültür içerisinde yüksek değere sahip olan, hayal ürünü veya gerçek insanlar olup, örgüt üyelerinin davranışlarına model oluşturarak, örgütsel kültür değerlerinin kişiselleşmesine yardım ederler

(Terzi,2000). Kısaca kahramanlar örgütün değerlerini ve kültürünü kişiliklerinde somutlaştıran insanlardır. Bütün çalışanlar kahraman olabileceklerinin bilincindedirler. Yani kahramanlık çalışanların yeteneklerinin ve kapasitelerinin ilerisinde bir şey değildir (Özkalp ve Kirel, 2005).

Güçlü kültürlerde birden çok kahramanlar vardır. Hill ve Jones'a göre kahramanlar, geçmişteki yararlı hizmetleriyle devleşmiş, örgütü amaçlarına ulaştırmada başarılı olmuş kişiler olarak, yol gösterici sembol de sayılabilirler (Eren, 2004). Bunlar örgütün üyeleri için değer ve ideallerin canlı olarak yaşandığı, gözlemlendiği ve açıklandığı örnekleri ve rol modelleri oluşturmaktadırlar. Güçlü ve etkili kültürlere sahip örgütler, düşünce, davranış, kişilik ve başarılarıyla örgütün temel değerlerini temsil eden örgütsel kahramanları sürekli yaşatır, anar ve kutlar. Bazı örgütlerde örgüt kurucuları, sahipleri ve başarılı olmuş bazı çalışanların hikayeleri sürekli anlatılır ve canlı tutulur (Şişman, 2007).

Okul Kültürü

Okul bilgiyi üreten, sunan ve yayan bir örgüttür. Her örgüt, hizmet verdiği alan ve taşıdığı amaçlara göre farklı özellikler gösterir (Çelik, 2002). Belirli bir okuldan bahsedildiğinde genellikle yapısından ve programından söz edilir. Fakat bir okulun ayrıca karakteri, onun yazılı olmayan norm çevresi ve beklentilerinden oluşan kültürü mevcuttur. Bazı örgütler iş yerleri gibi ciddi, bazıları eğlenceli, bazıları verimliliğin önem verildiği, bazıları ise insan ilişkilerinin önemsendiği yerlerdir. Fakat okul bunların hepsini içinde barındıran bir örgüttür (Ramsey, 1992).

Okulun en önemli özelliklerinden birisi üzerinde çalışılan hammaddenin insan oluşudur. Bu nedenle, birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı, informal yanı formal yanından daha ağır, etki alanı yetki alanından daha geniştir (Bursalıoğlu, 2005). Başta öğrenci olmak üzere çevresinden aldığı kaynakları belli alt sistemler yardımıyla işleyen, çevreye eğitim hizmeti ve eğitilmiş insanları ürün olarak sunan, kendi işleyişini değerlendirerek dönütler sağlayan açık bir sistemdir (Şişman ve Turan, 2004). Okullar girdileri alma ve çıktılarını yollamaları nedeniyle çevresiyle karşılıklı eylemde bulunan sosyal bir örgüttür (Balci, 2000) ve toplumdan ayrı düşünülemez (Aydın, 2002). Çevre sosyo-kültürel, teknolojik, eğitimsel, politik, ekonomik, demografik değişkenlerle doğal kaynakları içerir (Balay, 2000). Örgütler çevreleri ile sürekli etkileşim içinde bulduklarından, içinde buldukları çevrenin

yapısı ve özellikleri önemlidir. Bir örgüt olarak okul ile çevresi arasında sürekli iletişim ve sağlıklı bir diyalog olması gerekir. Okul ile çevresi arasında ki bu sürekli etkileşim ne örgütsel ne de yönetsel bir tercihtir. Örgütün amacını gerçekleştirmesi için zorunluluktur (Aydın, 2002).

Örgütler belirli bir mal ya da hizmet üretirken gelenek, görenek, tören, değer ve felsefeleriyle kendi kültürlerini de üretirler. Özellikle eğitim örgütlerinin diğer örgütlerden daha farklı düzeyde kültür üretme ve yayma gibi temel amaçları vardır (Çelik, 2002).

Her örgütün kendine özgü bir kültürü olduğu gibi okul örgütlerinin de kendine özgü kültürleri vardır (Butler ve Dickson, 2001). Okul kültürü bir takım yazılı olmayan beklentilerden oluşur. Bir okulda örgütsel bütünleşmeyi sağlayan değer, norm, inanç, gelenek, tören, hikâye ve kültürel sembollerin tümüdür. Bunlar zaman içerisinde öğretmenler, yöneticiler, öğrenciler ve aileler tarafından oluşturulur (Turner ve Crang, 1996, Peterson ve Deal, 1999).

Okul kültürü eğitim ve öğretimin başarılı olmasında personel ve öğrencileri yönlendiren değer ve normlar olarak tanımlanabilir (Butler ve Dickson, 2001). Moore (2001)' a göre okul kültürü ise akademik çevre içindeki görüşler, inançlar ve insanların ortaya koyduğu vasıf ve özellikleri ifade eder.

Güçlü okul kültürü, yönetici ve öğretmenlerin ortak değer, norm ve inançlar etrafında birleşmeleri sonucunda ortaya çıkar (Çelik, 2002). Okulun kimliğini oluşturan ve okuldaki tüm bireyleri davranış ve eylemlerini etkileyen maddi, manevi öğeler bütünüdür. Olumlu ve etkili bir okul kültürünün yararları arasında, okula bağlılığı artırma, okul ve yönetimine karşı güven duyma, çatışmaları önleme, okul çalışanları ile öğrencilerin davranış ve beklentilerini şekillendirerek okulun başarısını artırma sayılabilir (Gümüşeli, 2006).

Okullar, sosyal hayatımızda yeri olan örgütlerdir. Bu örgütlerin belirli bir kültüre sahip olmaları gerekir. Okullar, bağlı oldukları yasa ve yönetmelikler doğrultusunda oluşturdukları kültüre ilave olarak yaşadıkları toplumun inançlarını, değerlerini, sembollerini, törenlerini, kahramanlarını da önemsemelidirler. Bu önemseme var olan kültürü daha da zenginleştirir. Böylece okullar tüm insanlar arasında saygının ve sevginin sağlanmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunurlar (Korkut, 2008). Okulda kültür oluşturulan ya da önceden var olan kültür zamanla birçok faktöre bağlı olarak değiştirilebilir veya geliştirilebilir. Bu kaçınılmaz bir olgudur. Önemli olan

kültürün planlı ve kontrollü değişiminin sağlanmasıdır. Özellikle eğitim örgütü olması sebebiyle, farklı değer yargıları, anlayışlar ve farklı kültürel algılamalar olabilir. Önemli olan bunları harmanlayarak ortak ve sağlam bir kültür oluşturmaktır (Esinbay, 2008).

Güçlü bir okul kültürü öncelikle değerlerin ve normların oluşturulması ile sağlanabilir (Moore, 2001). Stolp (1994)' a göre güçlü gelenekleri, törenleri, sembolleri ve rituelleri olan ve doğru algılanan okul kültürü, öğrenci başarı ve motivasyonunda ve öğretmenlerin verimli çalışmasında olumlu bir etkidir.

Günümüzde etkili okullar ile ilgili yapılan araştırmalara göre, etkili okul felsefesi bütün öğrencilerin öğrenebileceği temeline dayanır. Örgüt kültürünün örgüt içerisindeki birçok değişkeni etkilediği gibi, öğrencilerin öğrenmesi konusunda da etkileri olabileceği söylenebilir. Zayıf bir okul örgütünde öğrenme büyük bir uğraş sonucunda gerçekleşebilecektir. Bu nedenle okul ortamında öğrencinin istedik yönde davranış kazanmasını sağlayabilmek için paylaşılmış değer, inanç ve normlardan oluşan güçlü bir okul kültürüne ihtiyaç vardır (Terzi, 2000). Ayrıca yine araştırmalara göre güçlü ve sağlıklı kültüre sahip okullarda öğrencilerin başarıları ve motivasyonu, öğretmenlerin ise yaratıcılıkları ve memnuniyeti artacaktır (Stolp, 1994).

Eğitimde okul kültürünün ve çevre koşullarının önemini göz önüne alarak Milli Eğitim Bakanlığı, resmi eğitim kurumları öğretmenlerinin atama yer değiştirme yönetmeliğinde değişiklik yapmıştır (MEB, 2007). Yönetmeliğin birinci maddesinde yönetmeliğin amacı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarında eğitim ve öğretim hizmetlerinin yurt genelinde verimli olarak yürütülmesi için gerekli ve yeterli düzeyde öğretmen atamasına ve bunların yer değiştirmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek olarak belirtilmektedir. Bu maddeye göre Türkiye coğrafi durum, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması yönünden birbirine benzerlik göstermesi açısından hizmet bölgelerine ayrılmaktadır. Bu hizmet bölgeleri A, B, C, D ve E şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bunlardan D ve E sınıfındaki bölgeler zorunlu hizmet bölgeleri olarak belirtilmektedir.

Zorunlu çalışma yükümlülüğü ise bakanlık kadrolarına atananların üçüncü hizmet bölgesi sınıfındaki illerde en az üç yıl, İkinci hizmet bölgesi sınıfındaki illerde en az dört yıl, birinci hizmet bölgesine dâhil illerin (D) ve (E) sınıfı ilçelerinde en az beş yıl veya her üç bölgede toplam dört yıl çalışmakla yükümlü olmaları şeklinde tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin atanmasında ve yer değiştirmesinde zorunlu

hizmet bölgelerindeki görev süreleri ya da bu bölgelerden birinde görev yapıp yapmadıkları göz önünde bulundurulmaktadır.

Okullar çağın, toplumun ve bireyin değişen ve gelişen gereksinimlerini karşılamak amacıyla oluşturulan ve yenilenen örgütlerdir. Okulların 20- 25 yıl sonrasının insan gücünü yetiştirmeye çalıştığı günümüzde, dünyada yaşanan değişimden yenileşmeden, rekabetten geri kalmaması için sürekli gelişim anlayışı ve felsefesi ile hareket etmesi gerekmektedir (MEB, 2002). Örgütler yaşamaya elverişli bir çevre içinde varlıklarını sürdürürler. Bir örgüt olan okulların çevresi, girdilerini aldığı, mezunlarını saldığı ve kendini etkileyen ve kendinin etkilendiğı toplum, aile ve diğer okullar gibi örgütlerden oluşmaktadır (Başaran, 1994). Bu durumda öğretmenlerin, çalıştıkları okulun coğrafi durum, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması faktörleri göz önüne alınarak belirlenen hizmet bölgesi sınıflarından hangisinde olduğunun, okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algıları üzerinde etkili olabileceğı düşünülmektedir.

İlgili Araştırmalar

Aşağıda Türkiye genelinde ve yurt dışında çeşitli araştırmacıların okullardaki örgüt kültürü ile ilgili çalışmalardan kısaca bahsedilmiştir.

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Şişman (1994) 'ın okullarda örgüt kültürü ile ilgili yaptığı araştırma Türkiye'de bu konu ile ilgili yapılan ilk araştırmalardandır. Bu araştırma Eskişehir il merkezinde, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ilgili genelgesi doğrultusunda İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından atama ve nakillerde esas oluşturmak üzere A, B ve C tipi ilköğretim okullarında yapılmıştır. Bu araştırmaya göre;

1. İnsanın çevresiyle ilişkileri konusunda ilkokullarda görevli yönetici ve öğretmenler arasında farklı sayıtlılar egemen olup bu konuda grup içinde ortak ve güçlü bir algı dayanağı yoktur.
2. İlkokullarda egemen olan kültürün gelişme ve uzlaşmadan yana bir kültür olma özelliğı ağır basmaktadır. Bunun yanında söz konusu kültür, çevreyle ilişkilerde çevreyi etkileme ve değiştirme konusunda fazla etkin görülmemektedir.

3. İlkokullar, paylaşılan temel sayıtlılar yönünden karşılaştırıldığında birçok nokta dışında sayıtlılar yönünden birbirinden anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır.

Türkiye’de yapılan diğer bir çalışma, özel ve devlet liselerinde örgüt kültürünü araştırmaktadır. Terzi (2000) tarafından Ankara İli’nde yapılan araştırmada elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır;

1. Devlet liselerinde en başat örgütsel kültür boyutu güç kültürüdür. Bu boyutu sırası ile geleneksel kültür, kaçınma kültürü, kendini gerçekleştirmeyi destekleyici kültür izlemektedir.
2. Özel liselerde en başat örgütsel kültür boyutu güç kültürü olarak ortaya çıkmıştır. Bunu sırası ile başarı kültürü, onay kültürü, geleneksel kültür, bağımlı kültür ve yakın ilişki kültürü izlemektedir.
3. Örgüt kültürü, özel ve devlet liseleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Çelik (1997) ‘in Elazığ ilinde yaptığı araştırmada, genel lise, mesleki-teknik ve çıraklık eğitim merkezlerindeki örgütsel kültürün temelini oluşturan kültürel liderlik davranışlarının ve örgütsel değerlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma sonunda öğretmenlik konumu açısından erkek ve bayan öğretmenlerin, okul yöneticilerini kültürel liderlik rollerini oynamada başarısız buldukları görülmüştür. Okul yöneticileri kültürel liderlik rolünden çok, bürokratik davranışlar göstermektedirler. Öğretmenlerin okul yöneticisinin kültürel liderlik rolleriyle okulun örgütsel değerlerine ilişkin görüşleri arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki belirlemiştir.

İlköğretim okullarında var olan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişkiyi incelenen araştırmada Zoba (2000) ; örgütsel değerlere ilişkin öğretmen algıları ile cinsiyet, görev, kıdem ve branşa göre bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ankara İli Çankaya İlçesi’nde uygulanan araştırmada öğretmenlerin en çok; toplumsal olaylara duyarlılık göstermek, dürüst olmak, yardımseverlik, herkesin görevini hakkıyla yapması, farklı görüş ve düşüncelere açık olmak, adil olmak, işbirliği, herkesin üstleriyle uyumlu çalışması, çatışmaların karşılıklı anlayış içinde çözümlenmesi, okulun amaçlarının bütün personelce paylaşılması şeklinde belirlenen örgütsel değerlere önem verdikleri belirlenmiştir.

Okullarda örgüt kültürü konusunda son yıllarda yapılan araştırmalardan biri de Uğur (2006) tarafından yapılmıştır. İlköğretim okullarında örgüt kültürü ile toplam kalite

yönetimi uygulamaları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonunda elde edilen sonuçlar kısaca şöyledir: TKY uygulama yılı arttıkça kültürün, değişim göstermesi; TKY'nin kültürel değişim gerektiren bir felsefe olması ve kültürel değişimin de zaman gerektirmesi bakımından, TKY uygulama süresi ile örgüt kültürünün ilişkili olduğu ve TKY'nin başarısını etkilediği şeklinde değerlendirilmiştir.

Karaoğlan (2006), "Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okullarının Okul Kültürü ve Düzeylerinin Saptanması" adlı yüksek lisans çalışmasında Kocaeli İli Körfez İlçe' deki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algısını saptamaya yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda hiçbir okulun üst düzeyde güçlü kültüre sahip olmadığı belirlenmiştir. Okullar güçlü fakat geliştirilmesi gereken kültürel özellikler göstermektedirler. Araştırma kapsamındaki okulların öğretmenlerinin, öğrenci başarısına yönelik olarak kendi çabalarının yeteli gördükleri tespit edilmiştir.

Kuyumcu (2007) 'nun hazırlamış olduğu "İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği" adlı doktora çalışmasında Elazığ İli Merkez İlçesi'nde yer alan devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürü ile takım liderliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre okul kültürü ile takım liderliği arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Özkan (2007)'nin ilk ve orta dereceli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgüt kültürüne ilişkin algılarına yönelik yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel kültürün "yönetim, örgüte bağlılık, örgütle özdeşleşme, çalışma ortamı, değişikliklere uyum, ödül sistemi, işbirliği-iletişim, törenler, toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri" boyutlarına ilişkin algıları "orta düzeyde" gerçekleşmektedir. Bu durumda ilk ve orta dereceli okullarda güçlü örgüt kültürünün oluşmadığı sonucuna varılmıştır.

İlköğretim öğretmenlerinin okullarını örgüt kültürü açısından algılamalarını ölçmeye yönelik çalışmada Yurttakal (2007), Şırnak İli İdil İlçesi'ndeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının "nötr" düzeyde olduğu; cinsiyet, branş ve çalışma yılına göre anlamlı bir fark olmadığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Korkut (2008) "İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürünü Algılama Düzeyleri" isimli yüksek lisans çalışmasında İstanbul İli Büyükçekmece

İlçesi'nde görevli öğretmen ve yöneticilerin örgütlerindeki kültüre ilişkin algıları ile ilgili sonuçlarda katılımcıların kurum kültürünün yerleşmesine yönelik "çoğunlukla" katıldıkları belirlenmiştir. Araştırmada örgüt kültürünü algılama düzeyleri yöneticilerin öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

"İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü" isimli araştırmasında Esinbay (2008), Balıkesir İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki örgüt kültürünü nasıl algıladıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Buna göre ilköğretim okullarında yönetici görüşlerine göre görev kültüründen sonra sırasıyla, başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür gelmektedir. Öğretmen görüşlerine göre görev kültüründen sonra destek kültürü, başarı kültürü ve bürokratik kültür gelmektedir.

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Owens ve Steinhoff (1989) araştırmalarında ilk ve orta öğretim kurumlarında görevli öğretmen ve diğer personelin örgüt kültürüne yönelik görüşlerinin değerlendirmesini yapmışlar; okulların aile, makine, kabare ve korku kültürü olmak üzere dört ayrı kültür tipine sahip olduklarını belirlemişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılanların okulu bir aile, öğretmenleri kardeş veya arkadaş, yöneticiyi ise baba olarak algıladıklarını belirtmişlerdir.

Kelly ve Bredeson (1991) devlete ve kiliseye bağlı iki lisede örgüt kültürü ve yöneticinin davranışlarını incelemiştir. Bu araştırmada kiliseye bağlı okulda değerlerin daha çok dini nitelik taşıdığı, devlete bağlı okulda ise personel geliştirmenin, öğretimin zihinsel ve duygusal boyutuna önem vermenin üzerinde durulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

"Okul Kültürü ve Liderlik" adlı çalışmasında Stolp (1994), okul kültürü ve okul müdürünün okul kültürüne etkisini araştırmıştır. Buna göre okul müdürünün yeni bir örgüt kültürü yarattığını, bunun sebebinin de okul müdürünün bütün davranışlarının diğerleri tarafından model alınmasının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürlerinin okul kültürü ve öğrenci başarısı üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada ise okul müdürlerinin okul kültürü üzerinde belirgin etkileri olduğu öne sürülmüştür. Öğrenmeye katılım faktörünün öğrenci başarısı üzerinde etkili olduğu

belirlenmiştir. Örgüt kültürü, liderlik, işbirliği, mesleki gelişim, özgünlük faktörlerinin öğrenci başarısını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Hill, 2000).

BÖLÜM III

Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracının geliştirilmesi ve toplanan verilerin analizi açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarını ve bu algılarında ilköğretim okullarının bulunduğu hizmet bölgelerine göre farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçladığından betimsel modeldedir.

2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kocaeli İl'ine bağlı İzmit ve Kandıra İlçeleri'ndeki 81 resmi ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Bu araştırmada örneklemin belirlenmesinde tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenen İzmit ve Kandıra İlçesi'ndeki ilköğretim okullarının sınıflandırılması ölçütlerine göre A ve D sınıfı hizmet bölgeleri birer alt evren olarak alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı 2008-2009 öğretim yılında İzmit ve Kandıra İlçeleri'nde görev yapan öğretmen sayısı 1946'dır. Bu öğretmenlerin 1637'si A sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında, 309'u D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapmaktadır.

Buna göre bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 244$ olarak hesaplanmıştır. Belirlenen sayıdaki örneklem basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Dağıtılan veri toplama aracının uygulandığı öğretmen sayısı ve öğretmenlerin görev yaptığı ilköğretim okullarının bulunduğu hizmet bölgesi ile ilgili dağılım Tablo 1'de, örnekleme oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri ise Tablo 2'de verilmiştir.

Dağıtılan veri toplama aracının uygulandığı öğretmen sayısı ve öğretmenlerin görev yaptığı ilköğretim okullarının bulunduğu hizmet bölgesi ile ilgili dağılım Tablo 1'de, örnekleme oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri ise Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 1.

Araştırmanın Örnekleme

	<i>Dağıtılan Veri Toplama Aracı Sayısı</i>	<i>Toplanan Veri Toplama Aracı sayısı</i>	<i>Geri Dönüş Oranı(%)</i>
A Sınıfı			
Hizmet Bölgesi	216	209	96,7
D Sınıfı			
Hizmet Bölgesi	134	125	79,6

Veri toplama aracı 350 öğretmene dağıtılmış ve 334 tane kullanılabilir veri toplama aracı geri toplanmıştır. Bunun 209' u A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere, 125' i D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden elde edilmiştir. Toplanan ölçekten elde edilen bulguların % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile evrene genellenebileceği söylenebilir.

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişkenler	A Sınıfı Hizmet Bölgesi		D sınıfı Hizmet Bölgesi		
	f	%	f	%	
Cinsiyet	Erkek	86	41,1	76	60,8
	Kadın	123	58,9	49	39,2
	Toplam	209	100,0	125	100,0
Kıdem	0-5 yıl	34	16,2	33	26,4
	6-10 yıl	44	21,1	41	32,8
	11-15 yıl	40	19,1	25	20,0
	16-20 yıl	46	22,1	7	5,6
	21 yıl ve üzeri	45	21,5	18	14,4
	Toplam	209	100,0	124	99,2
Branş	Sınıf	81	38,7	64	51,2
	Türkçe-Sosyal Bilgiler	39	18,6	11	8,8
	Matematik-Fen Bilgisi	37	17,8	9	7,2
	Diğer (Beden Eğit, Resim, Müzik)	52	24,9	39	31,2
	Toplam	209	100,0	123	98,4
Mezun Olunan Okul	Eğitim Yüksek Okulu	59	28,3	15	16,6
	Eğitim Fakültesi	93	44,4	71	56,8
	Diğer	57	27,3	39	31,2
	Toplam	209	100,0	125	100,0

Tablo 2' ye cinsiyet açısından bakıldığında A sınıfı hizmet bölgesinde görev yapanların çoğunluğu kadın (%58,9) iken; D sınıfı hizmet bölgesinde görev yapanların çoğunluğunun erkek (%60,8) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre dağılımına bakıldığında 16-20 yıl arası kıdemdeki öğretmenlerin A sınıfı hizmet bölgesinde en yüksek orana (%22,1) sahipken, D sınıfı hizmet bölgesinde en düşük orana (%5,6) sahip oldukları görülmektedir. A sınıfı hizmet bölgesinde 0-5 yıl kıdemdeki öğretmenler %16,2 ile en düşük orana, D sınıfı hizmet bölgesinde 6-10 yıl kıdemdeki öğretmenler % 32,8 ile en yüksek orana sahiptir.

Yine Tablo 2' ye göre A ve D sınıfı hizmet bölgesinde görev yapan sınıf öğretmenleri en yüksek orana sahip iken, matematik-fen bilgisi branşı öğretmenleri en düşük orana sahiptir.

Mezun olunan okullar açısından Tablo 2' ye bakıldığında her iki hizmet bölgesinde de eğitim fakültesi mezunlarının oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmanın veri toplama aracı olan ölçeğin hazırlanmasında önce örgüt kültürü ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar ve bu araştırmalarda kullanılan veri toplama araçları incelenmiştir. Bu taramada örgüt kültürünü yansıtabilecek başlıca özellikler belirlenmiş, bu özellikleri yansıtan değişkenler oluşturulmuştur. Buna göre ölçek iki bölümden oluşmuştur.

Birinci bölümde cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerinin belirlenmesi için demografik bilgilere yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise öğretmenlerin görev yaptıkları ilköğretim okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarını ölçmeye yönelik madde havuzu oluşturulmuştur. Maddelere verilen yanıtlar 5'li dereceleme şeklinde düzenlenmiştir. Geliştirilen ölçeğin değerlendirilmesi ve geçerliliğinin sağlanması için, alanla ilgili uzman görüşleri alınmıştır.

Veri toplama aracındaki maddelerin güvenilirliğinin saptanması için araştırma kapsamı dışında tutulan 48 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda veri aracının güvenilirliğinin ölçümü için Cronbach Alpha iç geçerlilik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. Alfa katsayısı 0,80 ve üzeri olan değerler yüksek derecede güvenilir (Kalaycı, 2005) olduğundan bu oran veri toplama aracının

geçerliliği ve güvenilirliği açısından yeterli görülmektedir. Bu çerçevede 33 maddelik ölçeğin yapısı korunmuştur. Maddelerin faktör yük değerleri Ek 1' de verilmiştir.

Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesinde faktör analizi yönteminden yararlanılmıştır. Toplam Varyans tablosundaki verilerden bu ölçeğin 3 faktörden oluştuğu anlaşılmaktadır. Birinci faktörün varyans yük değeri 28,56; ikinci faktörün yük değeri 22,71; üçüncü faktörün 16,42' dir. Toplam varyans yük değeri 67,69' dur. Ayrıca varyans değerleri incelendiğinde ölçeği oluşturan 3 faktörün toplam varyansın % 68'ini açıkladığı görülmektedir. Değerler Ek 2 'de verilmiştir.

Temel Bileşenler analizi sonrasında elde edilen bileşen matrisinde de ölçeğin 3 boyuttan oluştuğu anlaşılmalı birlikte, belirgin bir faktör yapısı elde edilememiştir. Bu nedenle her bir faktörün yüklemelerini daha net olarak görerek faktörler arası karşılaştırmaya imkân vermek amacıyla elde edilen 3 boyutluk sonuç yönlendirmeye tabii tutulmuştur. Bu amaçla Varimax Yönlendirme metodu kullanılmıştır.

Varimax yöntemi kullanılarak yapılan yönlendirme sonucunda örgüt kültürünün esas öğelerinden değerler birinci faktör, normlar ve inançlar ikinci faktör olarak tanımlanırken, örgüt kültürünün ifade biçimleri olan törenler, semboller, ritüeller, hikayeler, kahramanlar ve dil üçüncü faktör olarak tanımlanmıştır. Elde edilen faktör yapısı Ek 3' de verilmiştir.

İlgili makamlardan gerekli izinler alındıktan sonra ölçek yeterli sayıda çoğaltılarak, belirlenen süre içinde örnekleme oluşturan ilköğretim okullarına araştırmacı tarafından dağıtılıp geri toplanmıştır. Toplanan anketler bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Verilerin Analizi

Öğretmenlere ait veri toplama aracından geri dönenler gözden geçirilmiş, 209' u A sınıfı hizmet bölgesinde ve 125' i D sınıfı hizmet bölgesinde görev yapan öğretmenlere ait olmak üzere toplam 334 ölçek amaca uygun olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde SPSS 15 programından kullanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlerin kişisel özelliklerine ait bilgiler frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları belirlenerek tablolaştırılmış ve yorumlar yapılmıştır. Anketin ikinci

bölümünde yer alan her bir boyuta ilişkin olarak hesaplanan ortalamalar, her maddenin kabul edilme ya da gerçekleşme düzeyine yöneliktir.

Veri toplama aracı ile elde edilen veriler aritmetik ortalama, karşılaştırmalı ve ilişkili istatistik teknikleri olan t-Testi ve ANOVA teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. ANOVA ilişkisiz iki veya daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı şekilde farklı olup olmadığını test etmek için kullanılmıştır. t-Testi ise iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanmıştır (Büyüköztürk, 2002). Anlamlılık düzeyi için $p < .05$ esas alınmıştır.

BÖLÜM IV

Bulgular

Bu bölümde elde edilen veriler analiz edilerek araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak verilmiş ve yorumlamalar yapılmıştır.

A ve D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları Değerlendirilmesi

Araştırmanın birinci alt amacı A ve D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyinin belirlenmesidir. Bunun için A ve D sınıfı hizmet bölgesinde yer alan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin görüşleri incelenmiştir.

A Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları

A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının aritmetik ortalama değerleri Tablo 3' de verilmiştir.

Tablo 3.

A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama Değerleri

<i>A Sınıfı Hizmet Bölgesi</i>			
<i>Boyutlar</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>
Değerler	209	3,96	,61
Normlar ve İnançlar	209	3,93	,60
Örgüt Kültürü İfade Biçimleri	209	4,04	,58

Tablo 3' ün ortalama sütunundaki değerlerden A sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının aritmetik ortalaması “değerler” boyutunda $\bar{x}=3,96$; “normlar ve inançlar” boyutunda $\bar{x}= 3,93$; “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutunda $\bar{x}= 4,04$ ’ dür. Buradan öğretmenlerin aynı yönde “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede buldukları söylenebilir.

Elde edilen bulgulara bakıldığında A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek oranı “örgüt kültürü ifade biçimleri” almaktadır. Buna göre A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında örgüt içinde nasıl davranıldığı, başkalarıyla nasıl iletişimde bulunduğu, yapılan etkinlikler, semboller, örgütle ilgili hikâyeler ve kahramanlar önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bu da öğretmenlerin ortak bir dil ve felsefe oluşturduklarını, iletişimi iyi kurduklarını göstermektedir. Buradan A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler için kültürün ifade biçiminin diğer bir deyişle görünen yüzünün daha önemli olduğu söylenebilir.

Korkut (2008) yaptığı araştırmada okullarda başarının önemsendiği bir kültürün olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütte öğretmenlerin iyi bir iletişim kurdukları, görev ve sorumluluklarını hassasiyetle yerine getirdiklerini belirlemiştir. Bu bulgu iletişimin önemsenmesi yönüyle A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında elde edilen kültürel özelliği desteklemektedir.

Yurttakal (2007) yaptığı araştırmada öğretmenlerin okuldaki işlerin yürütülmesinde olumsuz yargıya sahip oldukları, bu durumda çalışanların arasında rekabet ortamının olmadığı sonucuna ulaşmıştır. İlköğretim okullarında güçlü bir kültürün olmadığı belirlenmiştir. “değerler” boyutuna ilişkin öğretmen algılarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. “normlar ve inançlar” boyutuna ilişkin algılarına yönelik elde edilen bulgulara göre öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalamalarının birbirine yakın olmadığı, bir kısmının “katılmıyorum”, bir kısmının ise “katılıyorum” yönünde görüş belirttikleri belirlenmiştir. Bu araştırmada ise A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler “normlar ve inançlar” boyutunda “katılıyorum” yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu yönüyle, yapılan bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları

D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının aritmetik ortalama değerleri Tablo 4’ de verilmiştir.

Tablo 4.

D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama Değerleri

D Sınıfı Hizmet Bölgesi			
Boyutlar	N	X	Ss
Değerler	125	3,84	,77
Normlar ve İnançlar	125	3,63	,72
Örgüt Kültürü İfade Biçimleri	125	3,79	,61

Tablo 4’ e göre D sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının aritmetik ortalaması “değerler” boyutu için $\bar{x} = 3,84$; “normlar ve inançlar” boyutu için $\bar{x} = 3,63$; “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutu için $\bar{x} = 3,79$ ’ dur. Buna göre öğretmenler örgüt kültürünü oluşturan boyutlara yönelik olarak “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede bulunmuşlardır.

Elde edilen bulgulara bakıldığında D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek oranı “değerler” boyutu almıştır. Buradan D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin; dürüstlük, saygınlık ve başarı gibi kazanılması istenen hedeflerin önemsendiği görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını hassasiyetle yaptıklarını göstermektedir. Buna göre D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında değer yoğun bir kültürün olduğu söylenebilir.

Esinbay (2008)’ in yaptığı araştırmada ise yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek oranı “görev kültürü” boyutu almıştır. Buna göre bu okullarda görev yoğun bir kültürün varlığı söz konusudur. Çünkü görev yönelimli bir örgütte yönetici örgüt üyelerinden başarı isteyecektir. Başarının önemsenmesi, görev ve

sorumlulukların hassasiyetle yapılması yönüyle D sınıfı hizmet bölgesindeki okullarda örgüt kültürü ile ilgili bulguları destekler niteliktedir.

Korkut (2008)' un yaptığı araştırmada okullarda öğretmenlerin iyi bir iletişim kurdukları, görev ve sorumluluklarını hassasiyetle yerine getirdikleri belirlenmiştir. Bu bulgu başarının önemsenmesi yönüyle D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında elde edilen kültürel özelliği desteklemektedir.

A ve D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarının Değişkenler Doğrultusunda Değerlendirilmesi

Araştırmanın ikinci alt amacı A ve D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının cinsiyet, kıdem ve branşlarına göre değişip değişmediğinin belirlenmesidir. Bunun için A ve D sınıfı hizmet bölgesinde yer alan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin görüşleri incelenmiştir.

Cinsiyet Değişkeni ile A Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Bulgular

A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre durumunun saptanmasına yönelik analiz sonuçları Tablo 5' de verilmiştir.

Tablo 5.

Cinsiyete Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne Yönelik Algılarına İlişkin Sonuçlar

A Sınıfı Hizmet Bölgesi						
Faktörler	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Değerler	Erkek	77	4,12	,66	,65	,26
	Kadın	132	3,64	,59		
Normlar ve İnançlar	Erkek	77	3,92	,53	,89	,69
	Kadın	132	3,81	,62		
Örgüt Kültürü İfade Biçimleri	Erkek	77	4,08	,51	-,21	,08
	Kadın	132	4,02	,60		

P<.05

Tablo 5' e bakıldığında anlamlılık sütunundaki değerlerden A sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürünü oluşturan “değerler”, “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutlarına yönelik algıları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkinin .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 5' in ortalama sütunundaki değerlerden A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının “değerler” boyutu için erkeklerin $\bar{x} = 4,12$ kadınların $\bar{x} = 3,64$; “normlar ve inançlar” boyutu için erkeklerin $\bar{x} = 3,92$ kadınların $\bar{x} = 3,81$; “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutu için erkeklerin $\bar{x} = 4,08$ kadınların $\bar{x} = 4,02$ düzeyinde “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede buldukları görülmektedir. Bu durumda A sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algıları ile cinsiyetleri arasında “değerler”, “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutları arasında bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

Yurttakal (2007), Esinbay (2008) ve Korkut (2008) yaptığı araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin algılarını cinsiyet değişkeninin etkilemediğini bulmuşlardır. Bu sonuçlar, bu araştırmada elde edilen bulguları desteklemektedir.

Cinsiyet Değişkeni ile D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Bulgular

D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre durumuna ait analiz sonuçları Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6.

Cinsiyete Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne Yönelik Algılarına İlişkin Sonuçlar

D Sınıfı Hizmet Bölgesi						
Faktörler	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Değerler	Erkek	76	3,90	,80	1,17	,39
	Kadın	49	3,74	,72		
Normlar ve İnançlar	Erkek	76	3,64	,73	,22	,35
	Kadın	49	3,61	,71		
Örgüt Kültürü İfade Biçimleri	Erkek	76	3,81	,66	,25	,82
	Kadın	49	3,78	,52		

P<.05

Tablo 6' ya bakıldığında anlamlılık sütunundaki değerlerden D sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürünü oluşturan “değerler”, “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutlarına yönelik görüşleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişkinin .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6' ya göre D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin “değerler” boyutu için erkeklerin $\bar{x} = 3,90$ kadınların $\bar{x} = 3,94$; “normlar ve inançlar” boyutu için erkeklerin $\bar{x} = 3,64$ kadınların $\bar{x} = 3,61$; “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutu için erkeklerin $\bar{x} = 3,81$ kadınların $\bar{x} = 3,78$ düzeyinde “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede bulunmuşlardır.

Kıdem Değişkeni ile A Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Bulgular

A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyleri ile kıdemleri arasındaki ilişki varyans analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7.

Kıdemlerine Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Sonuçlar

A Sınıfı Hizmet Bölgesi							
		Kareler		Ortalama			Anlamlı
		Toplamı	df	Kare	F	p	Fark
Değerler	Gruplar Arası	2,833	4	,708	1,937	,109	-
	Grup İçi	44,607	204	,366			
	Toplam	47,440	208				
Normlar ve İnançlar	Gruplar Arası	4,235	4	1,059	3,113	,018	B-E
	Grup İçi	41,497	204	,340			
	Toplam	45,732	208				
Örgüt Kültürü ifade Biçimleri	Gruplar Arası	2,178	4	,544	1,646	,167	-
	Grup İçi	40,349	204	,331			
	Toplam	42,526	208				

P<.05

(A= 5 yıldan az; B=6-10 yıl; C=11-15 yıl; D=16-20 yıl; E=21 ve fazlası)

Tablo 7' nin anlamlılık sütunundaki değerlerden A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okullarında örgüt kültürünü oluşturan "değerler" ve "örgüt kültürü ifade biçimleri" boyutlarına yönelik algıları ile kıdemleri arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Buradan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algıları üzerinde öğretmenlerin farklı kıdemlerde olmalarının etkili olmadığı söylenebilir. "normlar ve inançlar" boyutu ile kıdemleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık 6-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenler ile 21 ve fazlası kıdeme sahip öğretmenler arasında bulunmuştur.

Korkut (2008) yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Yurttakal (2007)' in yaptığı araştırmaya göre de yine öğretmen görüşleri ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırma bu anlamda Korkut ve Yurttakal' in araştırmasını desteklememektedir.

A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin kıdemlerine göre okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyi ise Tablo 8' de verilmiştir.

Tablo 8.

Kıdemlerine Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları

A Sınıfı Hizmet Bölgesi				
Boyut	Kıdem	N	X	Ss
Değerler	5 yıldan az	34	4,08	,64
	6-10 yıl	44	3,74	,47
	11-15 yıl	40	3,85	,67
	16-20 yıl	46	4,15	,53
	21 ve fazlası	45	4,02	,65
Normlar ve İnançlar	5 yıldan az	34	4,09	,66
	6-10 yıl	44	3,61	,52
	11-15 yıl	40	3,85	,64
	16-20 yıl	46	4,05	,54
	21 ve fazlası	45	4,09	,54
Örgüt Kültürü İfade Biçimleri	5 yıldan az	34	4,15	,50
	6-10 yıl	44	3,77	,57
	11-15 yıl	40	4,04	,62
	16-20 yıl	46	4,13	,51
	21 ve fazlası	45	4,09	,61

Tablo 8' in ortalama sütunundaki değerlerden A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında farklı kıdemlere sahip öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan “değerler”, “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutlarına yönelik algılarının ortalamaları $\bar{x}=3,40$ ' in üzerinde bir ortalamaya sahiptir. Buradan öğretmenlerin “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede buldukları söylenebilir. Kıdemlerine göre öğretmenlerin algılarının oranı, her üç boyuta yönelik olarak 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerde ve 20 yıldan daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerde diğer kıdemlere göre daha yüksektir. 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin her üç boyuta ilişkin algılarının oranları ise diğer kıdemlere sahip öğretmenlere göre daha düşüktür.

Yurttakal (2007) yaptığı araştırmada öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürü ile ilgili kararsız olduklarını belirlemiştir. Araştırma bu anlamda Yurttakal' in araştırmasını desteklememektedir.

Kıdem Değişkeni ile D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Bulgular

D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyleri ile kıdemleri arasındaki ilişki varyans analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 9’ da verilmiştir.

Tablo 9.

Kıdeme Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Sonuçlar

D Sınıfı Hizmet Bölgesi							
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p	Anlamlı Fark
Değerler	Gruplar Arası	4,632	4	1,158	1,984	,101	-
	Grup İçi	70,053	120	,584			
	Toplam	74,685	124				
Normlar ve İnançlar	Gruplar Arası	1,892	4	,473	,907	,462	-
	Grup İçi	62,577	120	,521			
	Toplam	64,468	124				
Örgüt Kültürü ifade Biçimleri	Gruplar Arası	1,648	4	,412	1,102	,359	-
	Grup İçi	44,886	120	,374			
	Toplam	46,535	124				

P<.05

(A= 5 yıldan az; B=6-10 yıl; C=11-15 yıl; D=16-20 yıl; E=21 ve fazlası)

Tablo 9’ a göre D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan “değerler”, “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutlarına yönelik görüşlerinin kıdem değişkenine göre p<.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarını kıdemlerinin etkilemediği söylenebilir.

Esinbay (2008)’ in yaptığı araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıları kıdeme göre farklılık göstermemektedir. Araştırma bu anlamda D türü ilköğretim okullarındaki örgüt kültürüne yönelik bulgular açısından Esinbay (2008)’ in araştırmasını destekler niteliktedir.

D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin kıdemlerine göre okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyi ise Tablo 10’ da

verilmiştir. 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere ait verilerin yetersiz olması sebebiyle karşılaştırılamamıştır.

Tablo 10.

Kıdemlerine Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları

D Sınıfı hizmet Bölgesi				
Boyutlar	Kıdem	N	X	Ss
Değerler	5 yıldan az	33	3,65	,70
	6-10 yıl	42	3,95	,71
	11-15 yıl	25	3,67	,93
	20 ve fazlası	25	4,18	,74
Normlar ve İnançlar	5 yıldan az	33	3,53	,60
	6-10 yıl	42	3,69	,71
	11-15 yıl	25	3,52	,83
	20 ve fazlası	25	3,86	,79
Örgüt Kültürü ifade Biçimleri	5 yıldan az	33	3,68	,49
	6-10 yıl	42	3,87	,56
	11-15 yıl	25	3,70	,77
	20 ve fazlası	25	3,99	,63

Tablo 10' a göre D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında farklı kıdeme sahip öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan “değerler”, “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutlarına yönelik algılarının ortalamalarına bakıldığında $\bar{x} = 3,53$ ile $\bar{x} = 4,18$ arasında değiştiği, öğretmenlerin “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede buldukları görülmektedir.

Korkut (2008) yaptığı araştırmada öğretmen görüşlerinin düzeyini “çoğu zaman “ olarak belirlemiştir. Araştırma bu anlamda Korkut' un araştırmasını desteklemektedir.

Branş Değişkeni ile A Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Bulgular

A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyleri ile branşları arasındaki ilişki varyans analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 11’ de verilmiştir.

Tablo 11.

Branşlarına Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Sonuçlar

P<.05

A Sınıfı Hizmet Bölgesi							
Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p	Anlamlı Fark
Değerler	Gruplar Arası	1,455	4	,364	,965	,429	-
	Grup İçi	45,984	204	,377			
	Toplam	47,440	208				
Normlar ve İnançlar	Gruplar Arası	,563	4	,141	,380	,822	-
	Grup İçi	45,169	204	,370			
	Toplam	45,732	208				
Örgüt Kültürü ifade biçimleri	Gruplar Arası	,568	4	,142	,413	,799	-
	Grup İçi	41,959	204	,344			
	Toplam	42,526	208				

(A=Sınıf öğretmeni, B=Matematik-Fen, C=Türkçe-Sosyal, D=Diğer)

Tablo 11’ in anlamlılık sütunundaki değerlerden A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan “değerler”, “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutlarına yönelik algıları ile branşları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı bulunmuştur. Buradan farklı branşlara sahip öğretmenlerin okullardaki kültürel yapıyı aynı yönde algıladıkları sonucuna varılabilir.

Esinbay (2008) ve Yurttakal (2007) yapmış oldukları araştırmada branşlarına göre öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Bu durumda araştırma bu bulguları destekler niteliktedir.

A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyi ise Tablo 12’ de verilmiştir.

Tablo 12.

Branşlarına Göre A Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları

A Sınıfı Hizmet Bölgesi				
Boyutlar	Branş	N	X	Ss
Değerler	Sınıf Öğretmeni	81	3,93	,69
	Matematik-Fen	39	3,75	,50
	Türkçe-Sosyal	37	4,10	,47
	Diğer	52	4,03	,47
Normlar ve İnançlar	Sınıf Öğretmeni	81	3,91	,67
	Matematik-Fen	39	3,87	,60
	Türkçe-Sosyal	37	4,00	,42
	Diğer	52	3,90	,58
Örgüt Kültürü İfade Biçimleri	Sınıf Öğretmeni	81	3,98	,68
	Matematik-Fen	39	4,08	,49
	Türkçe-Sosyal	37	4,04	,42
	Diğer	52	4,13	,44

Tablo 12’ de ortalama sütunundaki değerlerden A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli farklı branş öğretmenlerinin örgüt kültürünü oluşturan “değerler”, “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutlarına yönelik değerlendirmelerinin “katılıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir.

Branş Değişkeni ile D Sınıfı Hizmet Bölgesindeki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Bulgular

D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyleri ile branşları arasındaki ilişki varyans analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo13’ de verilmiştir.

Tablo 13.

Branşa Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Ait Sonuçlar

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	D Sınıfı Hizmet Bölgesi			F	p	Anlamlı Fark
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare			
Değerler	Gruplar Arası	1,843	2	,921	1,543	,218	-
	Grup İçi	72,842	122	,597			
	Toplam	74,685	124				
Normlar ve İnançlar	Gruplar Arası	1,039	2	,520	1,000	,371	-
	Grup İçi	63,429	122	,520			
	Toplam	64,468	124				
Örgüt Kültürü İfade Biçimleri	Gruplar Arası	,379	2	,189	,501	,607	-
	Grup İçi	46,156	122	,378			
	Toplam	46,535	124				

P<.05

(A=Sınıf öğretmeni, B=Matematik-Fen, C=Türkçe-Sosyal, D=Diğer)

Tablo 13' ün anlamlılık sütunundaki değerlerden D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan "değerler", "normlar ve inançlar" ve "örgüt kültürü ifade biçimleri" boyutlarına yönelik algıları ile branşları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Esinbay (2008) ve Yurttakal (2007) yapmış oldukları araştırmada branşlarına ile öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Bu, araştırma bu bulguları destekler niteliktedir.

D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyi ise Tablo 14' de verilmiştir.

Tablo 14.

Branşlarına Göre D Sınıfı Hizmet Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları

D Sınıfı Hizmet Bölgesi				
Boyutlar	Branş	N	X	Ss
Değerler	Sınıf Öğretmeni	64	3,77	,87
	Matematik-Fen	11	3,98	,69
	Türkçe-Sosyal	11	4,13	,69
	Diğer	39	3,94	,48
Normlar ve İnançlar	Sınıf Öğretmeni	64	3,54	,80
	Matematik-Fen	11	3,82	,53
	Türkçe-Sosyal	11	3,74	,76
	Diğer	39	3,76	,44
Örgüt Kültürü İfade Biçimleri	Sınıf Öğretmeni	64	3,75	,70
	Matematik-Fen	11	3,82	,50
	Türkçe-Sosyal	11	4,05	,71
	Diğer	39	3,85	,36

Tablo 14’ de ortalama sütunundaki değerlerden D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli farklı branşa sahip öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan “değerler”, “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutlarına yönelik algılarının ortalamalarının $\bar{x} = 3,50$ ile $\bar{x} = 4,13$ arasında değiştiği ve “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede buldukları görülmektedir.

İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algıları İle Okulun Bulunduğu Hizmet Bölgesi Sınıfı Arasındaki Fark

Bu bölümde, araştırmanın üçüncü alt amacı doğrultusunda ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının okullarının bulunduğu hizmet bölgesine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Bunun için A ve D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyleri ile okullarının bulunduğu hizmet bölgesinin sınıfı arasındaki ilişki t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 18’ de verilmiştir.

Tablo 15.

Okulların Bulunduğu Hizmet Bölgesi Sınıfı ile Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarına Yönelik Sonuçlar

	<i>Hizmet Bölgesi</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Değerler	A	209	3,96	,61	1,404	,162
	D	125	3,84	,77		
Normlar ve İnançlar	A	209	3,93	,60	3,603	,000
	D	125	3,63	,72		
Örgüt Kültürü İfade Biçimleri	A	209	4,04	,58	3,213	,001
	D	125	3,79	,61		

$P < 0,05$

Tablo 15' in anlamlılık sütunundaki değerlerden öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan “değerler” boyutuna yönelik algıları ile hizmet bölgesi sınıfı arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Buradan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürünün “değerler” boyutuna yönelik algıları üzerinde öğretmenlerin farklı hizmet bölgelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapmalarının etkili olmadığı söylenebilir. Bunun yanında “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutu ile hizmet bölgesi sınıfı arasındaki ilişki $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarını hizmet bölgesi sınıfı etkilemektedir. Bunun sebebinin A ve D sınıfı hizmet bölgelerinin çevre özelliklerinin farklı olmasından dolayı, öğretmenlerin içinde buldukları çevreye karşı tavırlarının da farklı olabileceğidir.

Yine Tablo 15' e göre A sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının oranı “değerler” boyutu için $\bar{x} = 3,96$; “normlar ve inançlar” boyutu için $\bar{x} = 3,93$; “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutu için $\bar{x} = 4,04$ ’ dür. D sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının oranı ise “değerler” boyutu için $\bar{x} = 3,84$; “normlar ve inançlar” boyutu için $\bar{x} = 3,63$; “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutu için $\bar{x} = 3,79$ ’ dur. A sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının oranı D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürüne yönelik algılarının oranına göre daha yüksek değerlere sahiptir. Buna göre A sınıfı hizmet bölgesinde görevli öğretmenlerin görüşlerinin, D sınıfı hizmet bölgesinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre daha olumlu olduğu

söylenbilir. Ayrıca verilere göre her iki hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler okullarındaki örgüt kültürüne yönelik olarak “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede bulunmuşlardır.

BÖLÜM V

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır.

Sonuç

Araştırma A ve D sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne yönelik algılarını ölçmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Kocaeli İl' ine bağlı A sınıfı hizmet bölgesi olan İzmit İlçesi ve D sınıfı hizmet bölgesi olan Kandıra İlçesi' nde görevli bulunan öğretmenlere araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen ölçek uygulanmış, elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara varılmıştır:

A ve D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre örgüt kültürünün esas öğelerinden değerler birinci boyut, normlar ve inançlar ikinci boyut olarak tanımlanırken, örgüt kültürünün ifade biçimleri olan törenler, semboller, ritüeller, hikayeler, kahramanlar ve dil üçüncü boyutta yer almaktadır.

Araştırmanın birinci alt amacı olan A ve D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının düzeyinin belirlenmesine yönelik elde edilen sonuç:

Elde edilen veriler doğrultusunda A sınıfı hizmet bölgesinde görev yapan öğretmenler için kültürün ifade biçiminin diğer bir deyişle görünen yüzünün daha önemli olduğu; D sınıfı hizmet bölgesinde görev yapan öğretmenlerin davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin; dürüstlük, saygınlık ve başarı gibi kazanılması istenen hedeflerin önemsendiği görülmektedir. Bu doğrultuda değer yoğun bir kültürün olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt amacı olan A ve D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının

cinsiyet, kıdem ve branşlarına göre değişip değişmediğine yönelik varılan sonuçlar şöyledir:

1. Cinsiyet değişkenine göre A ve D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan boyutlara yönelik algıları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkide anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bu bulguya göre öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan boyutlara yönelik algılarını cinsiyetleri etkilememektedir.

2. A sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okullarında örgüt kültürünü oluşturan “değerler” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutlarına yönelik algıları ile kıdemleri arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Buradan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algıları üzerinde öğretmenlerin farklı kıdemlerde olmalarının etkili olmadığı söylenebilir. “Normlar ve inançlar” boyutu ile kıdemleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.

D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan boyutlara yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Ayrıca öğretmenler bu boyutlara yönelik “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede bulunmuşlardır. Buradan öğretmenlerin algılarını kıdemlerinin etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

3. A ve D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan boyutlara yönelik algıları ile branşları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı bulunmuştur. Buradan farklı branşlara sahip öğretmenlerin okullarındaki kültürel yapıyı aynı yönde algıladıkları söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü alt amacı doğrultusunda ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının okullarının bulunduğu hizmet bölgesine göre farklılaşma durumuna yönelik elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan “değerler” boyutuna yönelik algıları ile hizmet bölgesi sınıfı arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı

anlaşılmaktadır. Buradan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarını “değerler” boyutunda hizmet bölgesi sınıfının etkilemediği söylenebilir.

2. Öğretmenlerin görüşlerine göre örgüt kültürünün “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutu ile hizmet bölgesi sınıfı arasındaki ilişki $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarını “normlar ve inançlar” ve “örgüt kültürü ifade biçimleri” boyutunda hizmet bölgesi sınıfı etkilemektedir.

3. A ve D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne yönelik olarak “katılıyorum” şeklinde değerlendirmede buldukları görülmektedir.

4. Yine bulgulara göre A sınıfı hizmet bölgesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının oranı D sınıfı hizmet bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürüne yönelik algılarının oranına göre daha yüksek değerlere sahiptir. Buradan A sınıfı hizmet bölgesinde görevli öğretmenlerin görüşlerinin, D sınıfı hizmet bölgesinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre daha olumlu olduğu söylenebilir.

Bu araştırma, sonuçları itibariyle benzer konularda daha önce yapılan araştırmaları genel özellikleriyle destekler niteliktedir.

Öneriler

1. Yapılan bu araştırma Kocaeli İli'ne bağlı İzmit İlçesi ve Kandıra İlçesi'nde bir örnek olarak, resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin atanması yer değiştirmesine yönelik yönetmeliğe göre belirlenen A ve D sınıfı hizmet bölgesi ilköğretim okulları öğretmenlerinin örgüt kültürüne yönelik algılarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma daha kapsamlı tutularak diğer hizmet bölgelerine yönelik olarak farklı iller ve ilçelerde uygulanabilir.

2. Bu araştırma sadece ilköğretim okullarında uygulanmış ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerden sağlanan nicel verilere dayalı olarak A ve D sınıfı hizmet bölgesi ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt kültürüne yönelik algıları açıklanmaya çalışılmıştır. Buna benzer çalışmalar orta öğretim kurumlarında, araştırmaya öğrenciler de dahil edilerek uygulanabilir.

3. Örgüt kültürünün okullarda oluşturulmasında ve sürdürülmesinde okul yöneticisinin büyük payı vardır. Hizmet bölgesi sınıfı farklılığı ile yöneticilerin örgüt kültürüne ilişkin algıları arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar yapılabilir.
4. Araştırmanın önümüzdeki yıllarda tekrar yapılmasıyla zaman ile öğretmenlerin örgüt kültürünü oluşturan boyutlara yönelik algılarının değişip değişmeyeceği anlaşılabilir ve karşılaştırma yapılabilir.
5. Örgütsel kültürü oluşturan boyutların uygulanışında, ilköğretim okulunun bulunduğu hizmet bölgesi sınıfına göre, hangisinin daha güçlü ve hangisinin daha zayıf olduğu belirlenerek uygulamanın zayıf olduğu boyutlarda güçlendirici çalışmalar yapılabilir.
6. Çevre koşullarının okullardaki örgüt kültürünün oluşumuna etkisi göz önüne alınarak; okulun bulunduğu çevrenin olumsuz koşullarının getirdiği zorluklar doğrultusunda o okulun imkânlarının daha iyi hale getirilmesi etkili bir okul kültürünün oluşmasını sağlayacağından eğitimin kalitesini de artıracaktır.

KAYNAKÇA

- Açıkalin, A. (1998). *Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara:Pegem Yayınları.
- Akat, İ. ve Atılğan, T. (1992). *Sanayi İşletmelerinde Kurumlaşma ve Şirket Kültürü*. Ankara: TOBB Yayınları.
- Alamur, B. (2005).*Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Arıbaş, S. (1999). *Eğitim, Sanat ve Kültür*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi Sayı:141.
- Aydın, M. (2002). *Okul- Çevre İlişkileri*. Ankara: MEB Yayınları.
- Balay, R. (2000). *Örgüt Çevre İlişkisi Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Gelişme, Kuram ve Uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitime Giriş*. Ankara: Kadioğlu Matbaası
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H. Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü*. Bursa: Aktüel Yayınları
- Berberoğlu, G. N. (1991). *Karşılaştırmalı Yönetim –Kültürel Özelliklerin Yönetime Etkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay. No:80.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Butler, J. A. Ve Dickson, K. M. (2001). *İmproving School Culture*. <http://www.sacle.edu.au/masters/Culture.html>
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyükuslu, A. R. (1998). *Globalizasyon Boyutunda İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Der Yayınları.

- Camerer ve Vepsalainen. (1988). *The Economy Efficiency of Corporate Culture*. Strategic Management Journal: S 9
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Deal, T.E. ve Kennedy, A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Organizational Life.*: Reading: Addison-Wesley, MA.
- Efil, İ. (2002). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*. Ankara: Akdeniz Üniversitesi
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Esinbay, E. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertürk, F. (2003). *İlköğretimde Örgüt Kültürü İle Kalite Uygulamaları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Çanakkale Üniversitesi.
- Gevbullayev G. (2002). *Yönetimin Esasları*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları. No:28
- Gruenert, S. (2000). *Shaping A New School Culture*. Contemporary Education, No:71.
- Gümüşeli, A. İ. *Okul Kültürü ve Liderlik*. Web: <http://www.agumuseli.com/modules/weblog/details.php?blogid=13>.(21 Temmuz 2009).
- Hill, T. L. (2000). *The Influence of Gender And Professional Orientation of The Elementary Principal On School Culture And Student Success*.Web: www.lib.umi.com/dissertations/fullcit (22 Şubat 2010)
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences In Work Related Values*. London: Sage Publication.
- Hofstede, G. ve Diğerleri. (1990). "Measuring Organizational Cultures: Aqualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases". Administrative Science Quarterly: 35.

- Johnson, P ve Gill, J. (1993). *Management, Control and Organizations*. London: Paul Chapman Publications Inc.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karaoğlan, R. (. Kocaeli-Körfez İlçesinde Devlet İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli:Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Killmann, R.H., Saxton, M.J., Serpa, R ve Associates. (1985). *Gaining Control of The Corporate Culture*. San Francisco: Jossey-Bass, CA.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Korkut, A. (2008). *İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürünü Algılama Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, S. (2001). "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler", *Yönetim ve Ekonomi*. Cilt7 Sayı 1.
- Kuyumcu, M. (2007). *İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lee, S.K.J. ve Yu, K. (2004). *Corporate Culture and Organizational Performance*. *Journal of Managerial Psychology*: Vol. 19, No. 4
- Moore, R. D. (2001). School Leadership That Promotes A Dynamic School Culture. Web: <http://www.nationalforum.com/07.moore.html> (15Mart 2010)
- Morey, N ve Luthans, C. F. (1995). "Refining the Displacement of Culture and the Use of Scenes and Themes in Organizational Studies". *Acadey of Management Review*:10/2
- Özatay, F. E. (2006). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İle oluşturulmuş Kurum Kültürünün Öğretmen Motivasyonuna Olan Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

- Özkalp, E. (1995). *Örgüt Kültürü ve Kuramsal Gelişmeler*. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı: 2, (60-71).
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, Y. (2007). *İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pehlivanoğlu, K. (1999). *Özel Ortaöğretim Kurumlarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Oluşturmadaki Yeterlilik Derecesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Peter, T. J. ve Waterman, R. H. (1982). *In Search At Excellence: Lessons From America's Best-Run Companies*. Harper & Row, New York.
- Peterson, D. K. ve Deal, T. E. (1999). *Shopping School Culture: The Heart Of Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Posner, B. Z. ve Munson J. M. (1979). *The Importance of Values in Understanding Organizational Behavior*. Human Resource Management, 3.
- Ramsey, R. D. (1992). *Secondary Principal's Survival Guide: Practical Techniques and Materials for Successful School Administration*. Prentice Hall
- Robbins, S. P. (2000). *Essentials Of Organizational Behavior*. Prentice Hall
- Sabuncuo lu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schwartz, H ve Dawis, S. M. (1981). "Matching Corporate Culture and Business Strategy" *Organizational Dynamics*, Summer.
- Stolp, S. (1994). *Leadership For School Culture*. Web: <http://www.eric.uoregon.edu/publications/digests/digest091.html> (02 Şubat 2010)
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü*. Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:39

- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Şimşek, M.Ş. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Taymaz, H. (2003). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- T. C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. Web: http://personel.meb.gov.tr/daireler/mevzuat/mevzuatlar/m_e_b_ogretmenlerini_atama_ve_yer_degistirme_yonetmeli.pdf (15 Mart 2009).
- T. C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2002). *Planlı Okul Gelişimi Modeli*. Ankara: MEB Yayınları.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tevrüz, S. (1996). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Türk Psikologlar Yayını.
- Turner, J. Ve Crang, C. (1996). *Exploring School Culture*. Web: <http://people.ucalgary.ca/ccll/resources/read7.html> (02 Mart 2010)
- Uğur, D. (2006). *İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü İle Toplam Kalite Yönetiminin İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ural, E. (1995). *Organizasyonların değişim sürecinde Kültür Boyutu ve bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol, M. (1993). *Örgüt Kültürü, Örgüt İklimi ve Kimliği , Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş, Etkili Yönetmel İlişkilerden Saygın Örgüt Kimliğine*. Ankara: Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.
- Yurttakal, S. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Okullarını Örgüt Kültürü Açısından Algılamaları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zoba, A. (2000). *İlköğretim Okullarında Varolan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmesi Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

EK-1: Ölçeği Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

		Madde Silindiginde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiginde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiginde Cronbach Alfa
1	yönetici ve öğretmenler birbirinin kişiliğine saygı gösterirler	123,09	409,15	,67	,96
2	yönetici ve öğretmenler sorunlarını birbirleriyle kolayca paylaşırlar	123,50	402,17	,71	,96
3	yönetici ve öğretmenler bireysel çıkarları doğrultusunda davranmazlar	123,65	404,01	,59	,96
4	yönetici ve öğretmenler bu okulda görev yapmaktan gurur duyarlar	123,47	402,03	,77	,96
5	yönetici ve öğretmenler için karar verme ve uygulamada dürüstlük temel bir ilkedir	123,30	408,69	,67	,96
6	yönetici ve öğretmenler birbirlerine eşit davranırlar	123,70	402,16	,72	,96
7	yönetici ve öğretmenler birbirlerinin farklı düşüncelerine saygı gösterirler	123,56	401,68	,74	,96
8	yönetici ve öğretmenler arasında işbirliği ve dayanışmaya duygusu vardır	123,52	401,31	,77	,96
9	yönetici ve öğretmenler arasında herhangi bir çatışma yaşanmaz	123,88	400,56	,68	,96
10	yönetici ve öğretmenler sorunları okul içinde çözmek isterler	123,40	409,49	,66	,96
11	emekli olanlar için özel törenler yapılır	123,53	412,40	,46	,96
12	başarılı çalışmalar duyurularak ödüllendirilir	123,66	404,12	,62	,96
13	yönetici ve öğretmenler okulla ilgili yaşanmış hikayeleri bilirler	123,77	416,64	,43	,96
14	öğretmenler, okul yönetiminin kolayca anlarlar	123,63	408,09	,67	,96
15	öğrenci velileri ile iyi bir iletişim ve işbirliği vardır	123,67	408,56	,56	,96
16	kararlar ortak alınır	123,65	402,74	,73	,96
17	yönetici ve öğretmenler birbirlerinin okul dışı yaşantılarıyla (düğün, cenaze vb.) ilgilenirler	123,30	412,37	,54	,96
18	yönetici ve öğretmenler alınan kararlara eşit olarak katılırlar	123,75	401,18	,75	,96

19	yönetici ve öğretmenler okulumuz vizyonunun ne olduğundan haberdardırlar	123,47	407,89	,66	,96
20	yönetici veya öğretmenler arasında oluşan sorunlar kısa sürede çözülür	123,62	403,84	,77	,96
21	okulumuzun temel amaçları ve değerleri arasında bir bütünlük vardır	123,50	403,97	,80	,96
22	öğretmenler en değerli varlık olarak görülmektedirler	123,93	401,65	,67	,96
23	yönetici ve öğretmenler okulumuzdaki eğitimin kaliteli olduğuna inanırlar	123,47	406,92	,66	,96
24	yönetici veya öğretmenler okulumuzun kendine özgü bir karakteri olduğunu düşünmektedirler	123,45	410,66	,62	,96
25	yönetici ve öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmeleri için okulun bütün olanaklarından yararlanırlar	123,38	406,27	,73	,96
26	göreve yeni başlayan öğretmenlerin okula uyumu için yardımcı olunur	123,35	409,25	,64	,96
27	yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu yüksektir	123,74	404,45	,69	,96
28	öğretmenler kararların nasıl alındığından haberdardırlar	123,64	404,82	,71	,96
29	yönetici ve öğretmenler toplumsal olaylara (doğal afet, terör, ekonomik kriz vb.) duyarlıdırlar	123,22	413,11	,62	,96
30	kültürel yapı yenileşmeye açıktır	123,50	406,53	,69	,96
31	gelecekte yapılacaklar ile ilgili daima tartışılır	123,60	404,78	,73	,96
32	yönetici ve öğretmenler okulumuz için her türlü özveride bulunurlar	123,35	405,64	,7	,96
33	öğretmenler kendileri ile ilgili konularda yönetim tarafından bilgilendirilirler	123,29	409,49	,71	,96

Ek-2: Toplam Varyans

Bileşen	Başlangıç Değerleri			Yönlendirilmiş Yüklemeler Toplamı		
	Toplam	% Varyans	Toplam %	Toplam	% Varyans	Toplam %
1	16,324	57,466	57,466	7,444	28,556	28,556
2	1,547	5,689	63,155	6,175	22,713	51,269
3	1,167	4,536	67,691	5,419	16,422	67,691
4	,993	3,009	60,700			
5	,976	2,958	63,658			
6	,892	2,704	66,362			
7	,835	2,530	68,892			
8	,739	2,240	71,132			
9	,715	2,168	73,300			
10	,680	2,060	75,359			
11	,645	1,954	77,313			
12	,598	1,813	79,127			
13	,556	1,683	80,810			
14	,515	1,560	82,370			
15	,490	1,486	83,856			
16	,449	1,362	85,218			
17	,419	1,269	86,486			
18	,406	1,230	87,716			
19	,384	1,164	88,880			
20	,379	1,148	90,028			
21	,353	1,068	91,097			
22	,350	1,059	92,156			
23	,329	,996	93,152			
24	,309	,935	94,087			
25	,293	,889	94,976			
26	,264	,799	95,775			
27	,245	,742	96,517			
28	,237	,718	97,234			
29	,205	,622	97,857			
30	,198	,599	98,455			
31	,192	,583	99,038			
32	,167	,505	99,543			
33	,151	,457	100,000			

Ek-3: Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları

SIRA NO	DEĞERLER	FAKTÖR YÜKÜ
1	Yönetici ve öğretmenler birbirinin kişiliğine saygı gösterirler	.68
2	Yönetici ve öğretmenler sorunlarını birbirleriyle kolayca paylaşırlar	.66
3	Yönetici ve öğretmenler bireysel çıkarları doğrultusunda davranmazlar	.69
4	Yönetici ve öğretmenler bu okulda görev yapmaktan gurur duyarlar	.65
5	Yönetici ve öğretmenler için karar verme ve uygulamada dürüstlük temel bir ilkedir	.67
6	Yönetici ve öğretmenler birbirlerine eşit davranırlar	.70
7	Yönetici ve öğretmenler birbirlerinin farklı düşüncelerine saygı gösterirler	.73
8	Yönetici ve öğretmenler arasında işbirliği ve dayanışmaya duygusu vardır	.69
9	Yönetici ve öğretmenler arasında herhangi bir çatışma yaşanmaz	.63
10	Yönetici ve öğretmenler sorunları okul içinde çözmek isterler	.62
20	Yönetici veya öğretmenler arasında oluşan sorunlar kısa sürede çözülür	.55
26	Göreve yeni başlayan öğretmenlerin okula uyumu için yardımcı olunur	.48
NORMLAR VE İNANÇLAR		
14	Öğretmenler, okul yönetiminin kolayca anlarlar	.67
15	Öğrenci velileri ile iyi bir iletişim ve işbirliği vardır	.45
16	Kararlar ortak alınır	.67
18	Yönetici ve öğretmenler alınan kararlara eşit olarak katılırlar	.60
19	Yönetici ve öğretmenler okulumuz vizyonunun ne olduğundan haberdardırlar	.51

21	Okulumuzun temel amaçları ve değerleri arasında bir bütünlük vardır	.54
22	Öğretmenler en değerli varlık olarak görülmektedirler	.59
23	Yönetici ve öğretmenler okulumuzdaki eğitimin kaliteli olduğuna inanırlar	.53
24	Yönetici veya öğretmenler okulumuzun kendine özgü bir karakteri olduğunu düşünmektedirler	.66
25	Yönetici ve öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmeleri için okulun bütün olanaklarından yararlanırlar	.61
27	Yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu yüksektir	.72
28	Yönetici ve öğretmenler toplumsal olaylara (doğal afet, terör, ekonomik kriz vb.) duyarlıdırlar	.48
30	Kültürel yapı yenileşmeye açıktır	.56
31	Gelecekte yapılacaklar ile ilgili daima tartışılır	.56
33	Öğretmenler kendileri ile ilgili konularda yönetim tarafından bilgilendirilirler	.48
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İFADE BİÇİMLERİ		
11	Emekli olanlar için özel törenler yapılır	.61
12	Başarılı çalışmalar duyurularak ödüllendirilir	.48
13	Yönetici ve öğretmenler okulla ilgili yaşanmış hikayeleri bilirler	.58
17	Yönetici ve öğretmenler birbirlerinin okul dışı yaşantılarıyla (düğün, cenaze vb.) ilgilenirler	.56
29	Yönetici ve öğretmenler toplumsal olaylara (doğal afet, terör, ekonomik kriz vb.) duyarlıdırlar	.57
32	Yönetici ve öğretmenler okulumuz için her türlü özveride bulunurlar	.63

Ek-4: Araştırma Uygulama İzni

Taahhütnameleeri
doldurulduktan
sonra onay
çıkacaktır

T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : B.30.2.MAE.0.72.00.00/135 - C. 786
Konu : Gülizar GÜZEL

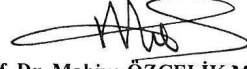
10 03 2008

KOCAELİ VALİLİĞİNE
(İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : 29.02.2008 tarih ve B.30.2.MAE.0.E2.00.00/770-114 sayılı yazı.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Gülizar GÜZEL, yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere yazımız ekinde sunulan anketini, Kocaeli Merkez İlçede ve Kandıra İlçesindeki İlköğretim okullarında uygulamak istemekte olup görüşünüzün Rektörlüğümüze bildirilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Prof. Dr. Mahiye ÖZÇELİK METİN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

13915
MİLLİ EĞİT. M.D.
13 MART 2008
Vali Y.

EKLER :
EK-1: Yazı örneği ve ekleri (9 sayfa)

T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : B08.4.MEM.4.41.00.09.510

KONU : Araştırma İzni

9432 18.03.2008

VALİLİK MAKAMINA
KOCAELİ

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Gülizar GÜZEL'in, "İlköğretim Okul Türünün Örgüt Kültürüne Olan Etkisi" konulu tez çalışmasına esas olmak üzere ekte sunulan anketleri ilimiz Merkez ilçe ve Kandıra ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında uygulama talebi ilgili Üniversitenin 10.03.2008 tarih ve 786 sayılı yazıları ile teklif edilmektedir.


Adı geçen söz konusu çalışmasına esas olmak üzere ekte sunulan anketleri ilimiz merkez ve Kandıra ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde tasviplerinize arz ederim.


Mehmet KÜÇÜK
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

18/03/2008


Necmettin KALKAN

Vali a.

Vali Yardımcısı

T.C.



Ömerpaşa Mah. Ankara Cad
Valilik Binası Kat:2 KOCAELİ
Tel: 331 33 03 Tel: 331 58 98
Tel: 321 17 47 Fax: 321 15 54
www.kocaeli.meb.gov.tr www.kocaeli-meb.gov.tr
kocaelimem@meb.gov.tr



Ek-5: Anket Örneği

Değerli Meslektaşım;

Bu anket ile çalıştığınız okulun örgüt kültürüne ilişkin algılarınız araştırılmaktadır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, sizinle ilgili kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise çalıştığınız okula ait örgüt kültürüne yönelik algılarınızı ölçecek maddeler bulunmaktadır. Burada belirtilen ifadelere ilişkin düşüncelerinizi **“tümüyle katılıyorum”** **“katılıyorum”** **“fikrim yok”** **“katılmıyorum”** **“kesinlikle katılmıyorum”** olarak tanımlanan beşli ölçek üzerinde, objektif bir şekilde değerlendirmeniz araştırmanın güvenirliği için çok önemlidir. Sizin görüşlerinizi yansıtan uygun kutucuğa (x) işareti koymanız yeterlidir. Aynı madde için birden fazla seçeneği işaretlemeğiniz. Değerlendirmenizi yaparken madde atlamamanız önemle rica olunur.

Araştırmada kimlik bilgilerinizle ilgilenilmemektedir. Bu nedenle adınızı yazmanıza gerek yoktur. Katkılarınız ve bu ankete ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür eder saygılar sunarım.

Gülizar Güzel

MAE Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yn., Tef., Plan. ve Eko.

Yüksek Lisans ğrencisi

BÖLÜM 1**KİŞİSEL BİLGİLER****1.Cinsiyetiniz**

() Erkek () Kadın

2.Öğretmenlik mesleğinde kıdeminiz;

()0-5 yıl ()6-10 yıl ()11-15 yıl

()16-20 yıl ()20 ve daha fazla yıl

3. Göreviniz;

() Okul Müdürü

() Müdür Yardımcısı

() Öğretmen

4.Branşınız

() Sınıf öğretmeni () Matematik-Fen

() Türkçe-Sosyal () Beden Eğitimi-Müzik

() Resim-İş Eğitimi () Diğer (Lütfen belirtiniz).....

5. Mezun olduğunuz okul;

() Öğretmen okulu veya lisesi () Eğitim Yüksek okulu (Eğitim enstitüleri dahil)

() Eğitim Fakültesi () Diğer

BÖLÜM 2

Maddelerin karşısındaki katılma ölçeğinde size uygun seçeneğe (X) koyarak işaretleyiniz. Aynı madde için birden fazla seçeneği işaretlememeniz ve madde atlamamanız önemle rica olunur.		TÜMÜYLE KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
Okulumuzda;						
1	yönetici ve öğretmenler birbirinin kişiliğine saygı gösterirler					
2	yönetici ve öğretmenler sorunlarını birbirleriyle kolayca paylaşırlar					
3	yönetici ve öğretmenler bireysel çıkarları doğrultusunda davranmazlar					
4	yönetici ve öğretmenler bu okulda görev yapmaktan gurur duyarlar					
5	yönetici ve öğretmenler için karar verme ve uygulamada dürüstlük temel bir ilkedir					
6	yönetici ve öğretmenler birbirlerine eşit davranırlar					
7	yönetici ve öğretmenler birbirlerinin farklı düşüncelerine saygı gösterirler					
8	yönetici ve öğretmenler arasında işbirliği ve dayanışmaya duygusu vardır					
9	yönetici ve öğretmenler arasında herhangi bir çatışma yaşanmaz					
10	yönetici ve öğretmenler sorunları okul içinde çözmek isterler					
11	emekli olanlar için özel törenler yapılır					
12	başarılı çalışmalar duyurularak ödüllendirilir					
13	yönetici ve öğretmenler okulla ilgili yaşanmış hikayeleri bilirler					
14	öğretmenler, okul yönetiminin kolayca anlarlar					
15	öğrenci velileri ile iyi bir iletişim ve işbirliği vardır					
16	kararlar ortak alınır					
17	yönetici ve öğretmenler birbirlerinin okul dışı yaşantılarıyla (düğün, cenaze vb.) ilgilenirler					
18	yönetici ve öğretmenler alınan kararlara eşit olarak katılırlar					
19	yönetici ve öğretmenler okulumuz vizyonunun ne olduğundan haberdardırlar					
20	yönetici veya öğretmenler arasında oluşan sorunlar kısa sürede çözülür					
21	okulumuzun temel amaçları ve değerleri arasında bir bütünlük vardır					
22	öğretmenler en değerli varlık olarak görülmektedirler					

23	yönetici ve öğretmenler okulumuzdaki eğitimin kaliteli olduğuna inanırlar					
24	yönetici veya öğretmenler okulumuzun kendine özgü bir karakteri olduğunu düşünmektedirler					
25	yönetici ve öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmeleri için okulun bütün olanaklarından yararlanırlar					
26	göreve yeni başlayan öğretmenlerin okula uyumu için yardımcı olunur					
27	yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu yüksektir					
28	öğretmenler kararların nasıl alındığından haberdardırlar					
29	yönetici ve öğretmenler toplumsal olaylara (doğal afet, terör, ekonomik kriz vb.) duyarlıdırlar					
30	kültürel yapı yenileşmeye açıktır					
31	gelecekte yapılacaklar ile ilgili daima tartışılır					
32	yönetici ve öğretmenler okulumuz için her türlü özveride bulunurlar					
33	öğretmenler kendileri ile ilgili konularda yönetim tarafından bilgilendirilirler					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Gülizar Güzel
Doğum Yeri ve Tarihi : Isparta / 10. 05. 1979

Eğitim Durumu

Lise Öğrenimi : 1991-1998 Isparta Anadolu Lisesi
Lisans Öğrenimi : 1998-2002 Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim
Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

2002-2005 : Yozgat Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu
2005-2007 : Burdur T. Yardım Severler Derneği İlköğretim Okulu
2007-.... : İzmit Yeni Mahalle İlköğretim Okulu

İletişim

E-Posta Adresi : gul-guzel@hotmail.com

Tarih

12.04.2010