

**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
SINIF YÖNETİMİ BECERİLERİ İLE
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ
(KONYA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Süleyman UMAR

**KONYA
Eylül, 2015**

**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
SINIF YÖNETİMİ BECERİLERİ İLE
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ
(KONYA İLİ ÖRNEĞİ)**

Süleyman UMAR

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce kabul edilen yüksek lisans tezidir.

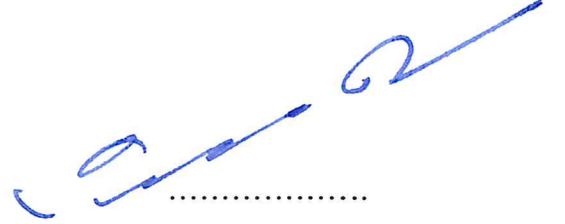
**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Musa GÜRSEL**

**KONYA
Eylül, 2015**

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 01 / 09 / 2015

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Musa GÜRSEL



Üye : Yrd. Doç. Dr. M. Muzaffer MARTI



Üye : Yrd. Doç. Dr. Abdullah SÜRÜCÜ



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Doç. Dr. İsmail Özgür ZEMBAT

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında ele alarak düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Süleyman UMAR

10 / 09 / 2015

ÖNSÖZ

Günümüzde “örgütsel kültür” ve “sınıf yönetimi” önem kazanmaya başlamıştır. Sınıf yönetimi becerileri iyi öğretmenler yetiştirilmesi, güçlü okul kültürü oluşturulması ve nitelikli insan yetiştirmek için çok önemlidir.

Okullarda örgütsel kültüre verilen değerin artması ve sınıf öğretmenlerine sınıf yönetimi becerileri konusunda destek verilmesi okulların başarı düzeyini olumlu yönde artıracaktır.

Eğitim sisteminin verimi için öngörülen şartlardan birisi de nitelikli öğrenci yetiştirmektir. Temel eğitim ikinci basamağını oluşturan ortaokul öğretmenleri ilkokuldan gelen öğrencileri bir üst basamağa hazırlamada önemli bir rol oynayan bu eğitimcilerin örgüt kültür ve sınıf becerilerini tespit edilerek ortaya çıkarılması nitelikli bir eğitim için temel şarttır.

Bu araştırmanın amacı, Konya ili merkez Karatay Meram ve Selçuklu ilçelerinden bulunan ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel kültür ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki anket yoluyla incelenerek nitelikli öğrenci yetiştirmeye yönelik ortaokul öğretmenlerinin becerileri araştırılmıştır.

Nitel niteliğindeki bu araştırmanın verileri, kaynaklara ek olarak, Karatay, Meram ve Selçuklu ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır.

Yazar, araştırmanın gerçekleşmesinde, anketleri cevaplayan tüm kaynak kişilerle; araştırmanın veri toplama safhasından rapor yazımına kadar olan safhalarında, çok önemli katkılarda bulunan her türlü yardım, telkin ve uyarılarından dolayı Prof. Dr. Musa Gürsel'e içten teşekkürlerini sunar.

Süleyman Umar

ÖZET

Ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile örgütsel kültür algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel verilere dayalı tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın evreni; Konya ili, Karatay Meram, Selçuklu ilçelerinden 1139 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma yansız olarak seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın örnekleme ile ilgili grubun evreni temsil edebilme gücü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Örnekleme dahil Konya ili; Karatay, Meram, Selçuklu, ilçelerinde görev yapan 1139 ortaokul öğretmenlerinin oluşturduğu bu evreni; (n=287) kişiden oluşacak bir örneklem grubunun temsil edebileceği düşünülmüştür (Balcı, 2004). Araştırmada öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği ve Örgütsel Kültür Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklerin geçerliliği için DFA analizi yapılmıştır ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İstatistiki olarak uygun sonuçlar alınınca uygulamaya konulmuştur. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem ve şu an görev yaptığı okuldaki hizmet süreleri olmak üzere bütün değişkenlerinde ortaktır. Yani görüşleri aynı doğrultudadır, görüşlerinde hiç bir farklılık yoktur. Örgütsel kültür algılarında yaş değişkeninde sadece destek alt boyutunda farklılık olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkeninde ise farklılık sadece güç alt boyutundadır. Diğer bütün değişkenlerde ve boyutlarda görüşler aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile örgütsel kültür algısında pozitif, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler : Örgüt Kültürü, Sınıf Yönetimi Becerileri, Ortaokul Öğretmenleri

ABSTRACT

This study intending to determine the relation between class management skills and organizational culture perceptions of Secondary school teachers is a study in the scanning model based on quantitative data. The population of the study is consisted of 1139 secondary school teachers from the Karatay, Meram and Selçuklu counties of Konya province. The study is carried out on neutrally selected sampling. The representability power of the group related to the sampling of the study to the population is tried to be designated.

The sampling group to be consisted of (n=287) persons is thought to represent this population consisted of 1139 secondary school teachers who serve in Meram, Karatay, and Selçuklu counties of Konya province including sampling at level (Balci, 2004). Teachers' class management skills scale and organizational culture scale is used with the study. DFA analyzing is made for the validity of these scales and the reliability analysis is also carried out. It is put into practice when the favorable results are received statistically. According to the research findings, the class management skills of the teachers are common with all the variables such as age, gender, education level, marital status, professional seniority and service period in the schools they are working now. That is, the views are in the same direction, there is no difference with their standpoints. Only supporting sub-dimension is seen to have a difference with the age factor in the organizational culture perception. The difference is only at the power sub-dimension with the marital status variable. The views are in the same line with all other variables and dimensions. A positive, significant and low level relation is existed between the class management skills of the teachers and organizational culture perception.

Key Words: Organization culture, Class management Skills, Secondary School teachers

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sayıtlar	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar	5

II. BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. SINIF YÖNETİMİ	7
2.2. SINIF YÖNETİMİ MODELLERİ	9
2.2.1. Tepkisel Model.....	10
2.2.2. Önlemsel Model	11
2.2.3. Gelişim Modeli.....	11
2.2.4. Bütünsel Sınıf Modeli	12
2.3. SINIF İÇİNDE İSTENMEYEN DAVRANIŞLARIN NEDENLERİ	12
2.4. DAVRANIŞLARIN ÇÖZÜMÜNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR	13
2.4.1. Davranış Değiştirme Yaklaşımı	13
2.4.2. İşbirlikçi Yaklaşım	13
2.4.3. Ussal Sonuçlar Yaklaşımı	14
2.4.4. Gerçeklik Terapisi Yaklaşımı Modelleri	14
2.4.4.1.Öğretim Süreci Yaklaşımı Modeli.....	14
2.4.4.2. Otoriter Model	14
2.4.4.3. Çağdaş Model (Demokratik Liderlik Modeli).....	15
2.5. SINIF YÖNETİMİNDE ETKİLİLİK.....	17
2.6. SINIF ORTAMLARINDA DAVRANIŞ PROBLEMLERİ.....	17

2.6.1. Sınıfta Davranış Problemlerinin Kaynakları	18
2.7. ÖĞRENCİLERE UYGUN DAVRANIŞ KAZANDIRMA YÖNTEMLERİ	19
2.7.1. Olumsuz Davranışlara Karşı İlk Önlemler	20
2.8. DAVRANIŞ DEĞİŞTİRME	21
2.9. ŞEKİLLENDİRME (SHAPING)	21
2.10. PEKİŞTİRME (REINFORCEMENT).....	21
2.11. ÖRGÜT KAVRAMI	21
2.12. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	23
2.12.1. Örgüt Kültürünün Öğeleri	24
2.12.2. Değerler	24
2.12.3. Normlar	25
2.12.4. İnançlar	25
2.12.5. Törenler	26
2.12.6. Adetler (Rituelleer).....	26
2.12.7. Hikayeler ve Mitler	26
2.12.8. Gizli Sayılıtlar	27
2.12.9. Semboller	27
2.12.10. Kahramanlar	28
2.12.11. Sloganlar.....	28
2.12.12. Dil.....	28
2.13. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE İLETİŞİM	29
2.14. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ.....	30
2.15. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE SOSYALLEŞME.....	31
2.16. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE LİDERLİK.....	32
2.17. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE EĞİTİM PLANLAMASI	37
2.18. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASI VE SÜRDÜRÜLMESİ... 37	

III. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	39
3.2. Evren ve Örneklem	39
3.3. Anketlerin Ön Denemesi	40
3.4. Araştırma Örneklemine Özellikleri	40
3.5. Veri Toplama Araçları.....	41

3.6. Verilerin Çözümü	44
-----------------------------	----

IV. BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri	46
4.1.1. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	46
4.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	47
4.1.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	48
4.1.4. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	49
4.1.5. Şu Anki Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	50
4.2. Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algıları	51
4.2.1. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	51
4.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	53
4.2.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	53
4.2.4. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	54
4.2.5. Şu Anki Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	57
4.3. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişki	58

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Değişkenlere İlişkin Sonuçlar.....	60
5.1.1. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar	60
5.1.2. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Cinsiyet Değişkenine	

İlişkin Sonuçlar	60
5.1.3. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	60
5.1.4. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	60
5.1.5. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Şuan ki Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar	60
5.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	61
5.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar	61
5.1.8. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar	61
5.1.9. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	61
5.1.10. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Şuan ki Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar	61
5.1.11. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar.....	62
5.2. Öneriler.....	62
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	62
5.2.2. Araştırmaya Yönelik Öneriler	62
KAYNAKLAR	63
EKLER	69
EK1. Araştırma İzin Belgesi.....	69
EK2. Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği.....	71
EK3. Örgütsel Kültür Ölçeği	73
EK2. Araştırma Ölçeği Kullanım İzin Belgeleri	76

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları	40
Tablo 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	40
Tablo 3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	41
Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları.....	41
Tablo 5. Öğretmenlerin Şu An Çalıştıkları Okullarındaki Kıdemlerine Göre Dağılımları.....	41
Tablo 6. Örgüt Kültürü Ölçeği DFA Uyum İndeksi Analiz Sonuçları	42
Tablo 7. Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği DFA Uyum İndeksi Analiz Sonuçları.....	44
Tablo 8. Yaş Değişkenine Göre Ortalamalar.....	46
Tablo 9. Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları	47
Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları	47
Tablo 11. Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları	48
Tablo 12. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ortalamalar	49
Tablo 13. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları	49
Tablo 14. Şu Anki Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları.....	50
Tablo 15. Yaş Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları Ortalamalar	51
Tablo 16. Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları	52
Tablo 17. Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları	53
Tablo 18. Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları.....	54
Tablo 19. Kıdem Değişkenine Göre Ortalamalar	55
Tablo 20. Kıdem Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları	56
Tablo 21. Şu Anki Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları	57
Tablo 22. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Tablosu	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgüt Kültürü Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi AMOS Grafiği	43
--	----

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problemi, amaçları, önemi, varsayımları, sınırlılıkları açıklanmış ve araştırmada kullanılan kavramlar tanımlanmıştır.

1.1. Problem

Sınıf yönetimi genelde eğitimin amaçlarının gerçekleştirmek sebebiyle örgütlemek, planlamak, uygulamak ve değerlendirmek işlevlerine ilişkin kavram ilke, model, kuram, ve tekniklerinin bilinçli ve sistematik olarak uygulanması ile ilgili etkinlikler bütünüdür. Eğitimde amaçların gerçekleştirilmesi için sınıf yönetiminde en önemli öge öğretmenlerdir. Sınıftaki bütün süreçleri ve programı yöneten kişi olarak kabul gören öğretmenin amacı öğretim hedeflerini gerçekleştirmek için sınıf ortamında bulunmakta olan bütün insan ve madde kaynaklarını etkili bir biçimde yönlendirebilmesi ve yönetebilmesi beklenmektedir (Çubukçu ve Girmen, 2008).

Brophy (Jones and Jones 2004'den akt., Çubukçu ve Girmen, 2008)'e göre sınıf yönetimi beş beceriden oluşmaktadır. Bunlar:

Sınıf yönetimi olumlu öğretmen-öğrenci ilişkisi ile arkadaş ilişkilerini oluşturmaya yönelik olmalıdır.

Öğrencilerin kişisel ihtiyaçlarını karşılayacak ve dikkate alacak bir sınıf yönetimi olmalıdır.

Sınıf içerisinde etkin bir yönetim, topluluk olarak sınıfın ve kişisel olarak öğrencilerin akademik ihtiyaçlarına cevap oluşturarak, üst seviyede öğrenmeyi kolaylaştırarak öğretim yöntem ve tekniklerini uygulamayı gerektirir.

Sınıf yönetimi, davranış kuralları oluşturma ve geliştirmede öğrenci katılımını sağlama, ilaveten organizasyon yönetimi ve grup yönetimi ile ilgili yöntemleri uygulamayı gerektirir.

Sınıf yönetiminde, öğrencilerin arzu edilmeyen hareketleri düzeltmek ve değerlendirmek bu konularda öğrencilere rehberlik yapmayı gerektirir.

Sosyal bir kurum olarak okullar toplum hizmeti vermek için kurulmuştur. Faaliyet sahası, eğitim ve öğretimdir. Değerleri, bilgileri aktarmak; ihtiyaç olan bilim insanlarını ve yetkin kişileri yetiştirmek, bu şekilde toplumun maddi ve manevi gelişmesini temin etmektir (Çelikkaya, 1998'den akt., Alkan, 2008).

Bir örgüt olarak okullar eğitim hizmeti vermektedir. Bu örgütler örgütsel davranışın incelenmesi, başka örgütlere göre değer taşımaktadır. Eğitim örgütleri çıktısı insanlardır. İnsanın iyi yetişmesi ise, güçlü bir okul kültürü eğitimi almasını gerektirir (Çelik, 2000).

Örgüt kültürün içerisinde, örgüt üyelerinin paylaştığı, değerler, etkileşimler, etkinlikler, tutumlar, inançlar, varsayımlar ve duygulardan oluşmaktadır. Bütün bunlar iş görenler tarafından benimsenmesi, örgütte aynı bir nefesin solunmasını sağlayacaktır. Bu şekilde bir çalışma atmosferi ise çalışanların başarısında ve etkinliğinde çok büyük öneme sahiptir (Alkan, 2008).

Bir örgütün veya grubun içinde bulunan insanlar arasındaki iletişimin özelliği ve boyutu örgütün içindeki güven durumunu etkileyebilmektedir (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006).

Eğitim örgütü olan okullar verimli ve etkili olması, özel amaç olarak okulun, genel amaç olarak eğitimin gerçekleştirilmesi, öğrencilerin etkin bir öğrenim görebilmesi için bütün okul paydaşlarının ahenk ve işbirliği içerisinde çalışmalarını gerektirir. Bu netice okuldaki davranışların kalitesiyle alakalıdır. Okuldaki mevcut olan güven ya da güvensizlik seviyesi kişiler arasındaki ilişkilerin kalitesi açısından çok önemli bir unsurdur.

Sade bir anlatım ile bir okulda üyelerin davranışlarına etki eden ve bir okulu diğerlerinden farklılaştıran iç özelliklerinin bütünü örgütsel iklimdir.

Bazı okulların iç özellikleri kişilikleri olarak görülmesini sağlar (Bucak, 2002).

Araştırmanın problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bunun için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ne düzeydedir?
 - 1a- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri **yaşlarına** göre farklılaşmakta mıdır?
 - 1b- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri **cinsiyetlerine** göre farklılaşmakta mıdır?
 - 1c- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri **eğitim düzeylerine** göre farklılaşmakta mıdır?
 - 1d- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri **medeni durumlarına** göre farklılaşmakta mıdır?
 - 1e- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri **mesleki kıdemlerine** göre farklılaşmakta mıdır?
 - 1f- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri **şu an görev yaptığı okuldaki hizmet süresine** göre farklılaşmakta mıdır?
- 2- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ne düzeydedir?

2a- Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları **yaşlarına** göre farklılaşmakta mıdır?

2b- Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları **cinsiyetlerine** göre farklılaşmakta mıdır?

2c- Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları **eğitim düzeylerine** göre farklılaşmakta mıdır?

2d- Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları **medeni durumlarına** göre farklılaşmakta mıdır?

2e- Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları **mesleki kıdemlerine** göre farklılaşmakta mıdır?

2f- Öğretmenlerin örgüt kültürü algıları **şu an görev yaptığı okuldaki hizmet süresine** göre farklılaşmakta mıdır?

3- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4- Örgütsel Kültür ölçeğinin **rol, güç, destek ve başarı** boyutlarına ilişkin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri nasıldır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Sınıf yönetimi çeşitli etkenlerin tesiriyle sınıf içerisinde öğretmenlerin yönetim becerileri üzerinde yoğunlaştığının söylenmesi mümkündür. Sınıf yönetim becerileri sınıf içerisi kadar; ailenin, toplumun, okul çevresinin ve okul kültürünün ve diğer sistem öğelerinin oluşturduğu çok kapsamlı bir alandan oluşmaktadır. Sınıf yönetimini oluşturan değişkenler; öğrenciler, öğretmenler, eğitim ortamları, okullar, eğitim yönetimleri, aileler ve çevre olarak sıralanabilirler.

Okullarımız hızla değişen dünyada kaliteli insan gücü yetiştirmek zorundadır. İhtiyaç olan kaliteli insan gücü ise bu okullarda görev yapan öğretmenler vasıtasıyla yetiştirilmektedir. Öğrencilere etkin bir sınıf yönetimi ile arzu edilen

davranış şekilleri kazandırılabilir. Tüm bunların yanında okul idaresi de çok etkin olması gerekir. Örgüt olarak bu okulların vazgeçilmez bir parçası öğretmenlerdir ve örgüt kültüründen çok etkilenmektedirler. Bütün bu nedenlerden dolayı bu araştırmaya ihtiyaç duyularak örgüt kültürü ile sınıf yönetimi arasındaki ilişkinin bilinmesi gerekmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Anket çalışmalarına katılan öğretmenler ölçek maddelerine samimi ve içten cevap vermişlerdir.
2. Bu araştırmada literatür taraması ve uzman görüşleri araştırmanın geçerliliği bakımından yeterlidir.
3. Kullanılan veri toplama araçları araştırmanın amacına cevap verecek biçimdedir.
4. Araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler amaca uygundur.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma,

1. 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında Konya ili Karatay, Meram, Selçuklu ilçelerindeki özel ortaokullar ve imam hatip ortaokulları haricindeki resmi ortaokullarda görev yapan ortaokul öğretmenleri ile,
2. Ölçeklerin ölçebildiği niteler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt Kültürü: Örgüt içerisinde etkileşim biçimleri ve eylemleri şekillendiren, işlerin yapılış şekillerini gösteren paylaşılmış, beklentiler, inançlar ve varsayımlar örüntüsüdür (Amstrong, 1990).

Ortaokul: Öğrencileri genel eğitim yoluyla bir taraftan hayata, bir taraftan da liseye hazırlayan, ortaöğretim okullarına denir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

Öğretmen: Devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olup görevlerini Türk Milli Eğitimi' nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yapmakla yükümlü olan personellere öğretmen denir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

Sınıf Yönetimi Becerisi: Sınıf kuralları, uygun bir sınıf düzenini belirlenmesi, zaman ile öğretimin etkili bir şekilde yönetilmesi ve öğrencilerinin davranışlarının kontrol edilerek olumlu bir öğrenme ikliminin geliştirilmesi sürecidir (Çelik, 2000).

II. BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. SINIF YÖNETİMİ

Sınıf yönetiminin çok fonksiyonlu ve uzun uğraşlar isteyen, zor bir iş olduğu belirtilmektedir (Galton, 2001).

Öğrenme için uygun ortamın oluşturulmasına ve sürdürülmesine sınıf yönetimi denir (Erdoğan 2001).

Öğretim programına uygun olarak, sınıf yönetimi öğretmen tarafından kişisel farklılıklarında dikkate alınmasıyla öğrencilerin hedeflenen davranışları gerçekleştirmesidir (Başaran 2008).

Öğrencinin başarısı üzerinde öğretmenin sahip olduğu sınıf yönetim becerisinin çok etkisi vardır. Bu sebeple sınıf yönetimi konusunda öğretmenlerin bilgi ve donanımın yüksek olması gerekir (İlgar, 1996).

Başarıyı etkileyen en önemli etken etkili sınıf yönetimi olduğu yapılan araştırmalar tarafından doğrulanmıştır (Erden, 2005).

Henke ve arkadaşları tarafından 1994'de yapılan bir araştırmada öğretmenler, belirtilen oranlarda öğrencilerin sorunlarını oranlamışlardır. Onlara göre, %26 öğrencinin kendi arkadaşlarına saygılı olmaması, %25 kadar aile ilgisinin olmaması, %21 orandaki öğrencilerin kayıtsız olması, %17 fakirlik, %12 öğrencilerin öğretmenlere saygısızlığı, %10 okula geç gelme, %13 öğrenci devamsızlığı, %10 öğretmenlerin sözlü olarak tehdit edilmesi şeklinde belirtilmiştir. (akt. Celep, 2000).

Diğer bir araştırmada öğretmenlerce, öğrenci davranışlarında sinirlilik yansımaları öğrencilerdeki en stresli davranışlar olarak yorumlanmıştır. Dolayısıyla sınıftaki ders saatinin hemen hemen yarısının öğretimden çok disiplin etkinliklerine ayrıldığı da bu araştırma ile ortaya çıkmıştır. Ülkemizde özellikle son yıllarda öğrenciler arasındaki çeteleşmenin ilköğretim ikinci kademeye kadar inmiş olması

sınıf yönetiminin önemini daha da arttırmıştır (Üre, 2003).

Etkili bir sınıf yönetimi sağlamak için aşağıdaki sıralanan özelliklerin oluşması gerekir. Bunlar;

- *Yeni bir dönem başlangıcının okullarda sistemli ve düzenli olması,*
- *Öğrencilerin davranışları ve bu davranışların oluşma sebepleri belirlenip üzerinde durulması,*
- *Çok iyi düzeyde grup etkileşiminin ve sınıf ortamının düzenlenmesi,*
- *Sınıf içerisinde öğrenci-öğretmen iletişiminin iyi bir düzeyde sağlanması,*
- *Yüksek seviyede öğrenci motivasyonunun olması,*
- *Sınıf içerisinde öğrencilere fiziksel ortamın iyi bir şekilde düzenlenmesi,*
- *Sınıf yönetimi ile alakalı disiplin kuralları herkes tarafından kabul edilen kurallar olması ve bu kuralların uygulanması,*
- *Öğretim yöntem ve tekniklerini sınıf içerisinde etkili kullanmak için yapılması gereken işlemler iyi belirlenmeli,*
- *Sınıf içerisinde karşılaşılabilecek davranış problemleri ve bu davranışlara karşı geliştirilecek tedbirler çok net bir şekilde belirlenmeli,*
- *Etkili zaman yönetiminin sınıf etkinlikleri için belirlenmesi,*
- *Etkili bir sınıf yönetiminin özel eğitime muhtaç çocuklara sağlanabilmesi için bu çocukların ihtiyaçlarının tamamen karşılanması için gereken önlemlerin alınması,*
- *Sınıftaki etkili yönetim yönelik aktif rol alarak bunlara katılması, bu*

işin sadece öğretmene bırakılmaması,

- *Sınıf içerisindeki bütün kaynaklar çok etkin bir biçimde kullanılmalı,*
- *Sınıf yönetimi ile ilgili öğretmen ve öğrenciler görev ve sorumluluklarını çok iyi bilmeli (Üre, 2003).*

2.2. SINIF YÖNETİMİ MODELLERİ

Toplumsal gelişmelere de bağlı olarak eğitim alanındaki gelişmeler sınıf yönetim modellerini ortaya çıkarmışlardır. Bunları bir şekilde göstermek gerekirse;

Bu yönelimlerin seçimi yine de ortama, yönetim durumuna, olaylara, sınıf sisteminin çevresine göre kaymalar gösterebilir. Örneğin; şekil ağırlıklı yönetim algısı olan bir okulda öğretmen amaç yönelimli modeli kullanmak için yukarıdaki şekil özelliklerinde değişiklik yapma durumunda; okul yönetiminin tepkisi ile karşılaşabilir. Oluşan bu tepki aşılması mümkün olmazsa, öğretmenin benimsemiş olduğu model üzerinde değişiklikler oluşturması gerekir.

Öğretmenin liderlik tarzı, onun ne tür bir disiplin yaklaşımı benimsediğinin bir göstergesi olabilir. Öğretmenler arasında disiplin anlayışı açısından farklılıklar vardır. Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse, bazı öğretmenlere göre öğrenciye soru sorulunca öğrencinin ayağa kalkarak cevaplaması gerekir. Bazılarına göre de, soruya doğru cevap verilmesi önemli görülmektedir. Disiplini sağlamada, öğretmenlerin disiplin modellerinden iyi düzeyde bilgi sahibi olmaları kendilerine has strateji geliştirmelerinde etkili olmaktadır. Burada temel olan görüş, öğretmenlerin kendilerine özgü stilleri geliştirerek veya somutlaştırarak Eğitim Psikolojisi bakımından bu stillerin uygun olup olmadığını kontrol etmeleri gerekmektedir. Alexsander ve diğerlerine (1992) göre, öğretmenlik dinamik bir meslektir. Öğretmenler, öğretmen yetiştiren okulların kazandırdıkları ile öğretmenin tüm çalışma hayatı boyunca önceden kazanılanlarla yetinilmemesi gerektiğini bilmelidirler. Bunun birlikte mesleğin "yöntem" boyutu en az "içerik" boyutu kadar büyük önem taşır. Bir konunun iyi bilinmesi, o konuyu öğretebilmek için çoğunlukla yeterli olmayabilir. Mesleğini seven ve ona değer veren bir öğretmen, sahip olduğu

mesleki bilgilerini arasına hatırlaması, tekrar etmesi ve günün koşullarına göre güncellemesi gerekir. Bununla birlikte, sözkonusu konuda yeni gelişimleri de takip etmesi önem teşkil eder (Akt: Yılmaz ve Sünbül 2003).

Bu nedenle, öğretmenlerin sınıf yönetimi modellerinden yüksek düzeyde bilgi sahibi olmaları yanında kendine ve öğrenciye en uygun olan stratejileri oluşturarak uygulamaları gerekir.

Sınıf yönetiminde model seçimi ve kullanımı için aşağıdaki faktörleri göz önüne almak gerekir. Bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öğrencilerin özelliklerine,
- Amaçlara,
- Konulara,
- Kaynaklara
- Gereksinimlere göre değişmektedir.

Aşağıda sınıf yönetim modelleri açıklanmıştır (Yılmaz ve Sünbül 2003):

2.2.1. Tepkisel Model

Bu modelde tepkisel davranış, uyarıcı uyarının neden olduğu davranış olarak tanımlanır. Diğer bir deyişle, tepkinin oluşmasını sağlayan uyarana uyarıcı-uyaran denir. Örneğin, ani yüksek ses (uyarıcı uyarın) - irkilme reaksiyonu (tepkisel davranış) olarak adlandırılmaktadır. Tepkisel koşullanma ise, yeni uyarının, tepkisel davranışı çıkartma yeteneğini kazanması sürecine denir. Tepkisel koşullanma, davranış tepkisi olarak bilinen davranış değiştirme yönteminin temellerini oluşturmaktadır. Tepkisel model ise, bir davranışa tepki olan ya da istenmeyen bir davranış sonucunda oluşan sınıf yönetimi modelidir. Bu modelin amacı ise, istenmeyen davranış ya da durumun değiştirilmesidir. İşleyişi göz önüne alınca, istenmeyen tepki-sonuç şeklindedir. Düzen sağlayıcı ödül-ceza etkinliklerini de içermektedir.

Yukarıda da açıklandığı gibi, tepkisel davranış ve tepkisel koşullanma bu modelin temelleri olarak görülmektedir. Bu yolla bireyler, doğal olarak tepki gösterdikleri uyarıcılardan farklı uyarıcılara da aynı tepkiyi göstermeyi öğrenirler. Klasik koşullanma ile sınav korkusu olan, grup önünde konuşmaktan kaygı duyan ve buna benzer sıkıntıları olan bireylerin (öğrencilerin) problemlerine çözüm getirilebilir (Erdoğan, 2001).

2.2.2. Önlemsel Model

Edimsel davranış, davranışın önceki oluşumunun sonuçları ile ya da etkileriyle tekrar olma olasılığı olan herhangi bir davranıştır. Edimsel koşullanma ise, cezadan kurtaran ya da ödüle götüren bir davranışın yapılmasını öğrenmektir (Üre, 2003). Üre'ye (2003) göre, önlemsel modelde planlamaya bağlı olarak, geleceği kestirme, istenmeyen davranışları engelleme ve bu davranışları sonuca ulaşmadan önleme ağırlıktadır. Bundaki amaçsa, sınıf problemlerinin ortaya çıkmasına imkan vermeyen bir işleyiş ve düzen oluşturarak, tepkisel modele olan ihtiyacı azaltmaktır. Sınıf kuralları dışındaki davranışlara izin vermeyen bir sosyal sistem oluşturmaya çalışır. Etkinlikler kişilerden daha ziyade gruba yöneliktir, örneğin, öğrenci kurallara uyduğunda hiç bir ceza ile karşılaşmaz veya taktir ile ödüllendirilir. Diğer yandan; öğrenci, ne zaman kurallara uymazsa cezalandırılır. Bir süre sonra öğrenci cezadan kaçınmak için kurallara uyar. Böylece, kurallara uymak ile uymamak arasındaki farkı da öğrenmiş olur.

2.2.3. Gelişim Modeli

Sınıf yönetiminde bu model ile öğrencilerin, duygusal, fiziksel, deneysel gelişim düzeylerinin gerektirdiği uygulamaların geliştirilmesi temel alınır. Öncelikli olarak öğrencilerin bu açılardan hazırlanmalarından sonra uygulamaya geçilmesi öngörülmektedir. Üre'ye (2003) göre bu model dört basamaktan oluşmaktadır. Bunlar;

1. Dönem: On yaşına kadar sürer. Öğretmene bu aşamada çok büyük iş düşer. Öğrencinin nasıl olunacağına öğrenildiği bir dönemdir,

2. Dönem: On ve oniki yaş arasını kapsayan bir dönemdir: Sınıf yönetimine verilen ağırlık azalır. Olgunlaşma döneminde öğrenciler öğretmeni hoşnut etmeye ve sınıf yönetimine uymaya isteklidir,

3. Dönem: Oniki-onbeş yaşları arasında da ön plana arkadaş beğenisi çıkabilir. Bu yaştaki öğrenciler öğretmenin zor duruma girmesine neden olabilirler. Sınıf yönetiminin kurallarının ne olduğunu anlama ve yorum yapmak için derinliğine bilmek isterler,

4. Dönem: Liseli yıllardır: Bu dönemde öğrenciler nasıl davranmaları gerektiğini, kim olduklarını kavramaya başlarlar. Yönetimsel sorunları da azalır. Ancak bu dönemde arkadaş etkisi de sürekli yükselmektedir.

2.2.4. Bütünsel Sınıf Modeli

Gruba olduğu kadar bireye de yönelme, önlemsel sınıf yönetimine öncelik verme, istenmeyen davranışa ulaşılmasını engellemek için istenmeyen nedenlerini ortadan kaldırma gibi durumlar bu modelde göz önüne alınır. Etkinlikler aşamasında seçilecek davranış örüntüleri, öğrencinin gelişim basamakları ile uyumlu olanlardan seçilir. Modelin çevre boyutunda, aile, boş zaman ve okul etkinliklerinin yer aldığı akran çevresi vardır.

2.3. SINIF İÇİNDE İSTENMEYEN DAVRANIŞLARIN NEDENLERİ

Sınıf içerisinde istenmeyen davranışlar olabilir. Bunların nedenleri aşağıdakiler gibi sıralanabilir (Kaya, 1991).

- Aile
- Arkadaş çevresi
- Öğrenci özellikleri
- Eğitim programı
- Eğitim-öğretim yöntem ve teknikleri

- Kültür farklılığı
- Öğretmen tutum ve davranışları
- Sınıf kurallarının belirsizliği
- İlgi çekme
- Gç gösterisi yapma
- İntikam alma
- Sınıfın fiziksel özellikleri ve düzenlemeleri
- Kaynak araç-gereç ve materyallerdeki sınırlılıklardır.

2.4. DAVRANIşLARIN ÇÖZÜMÜNE İLİşKİN YAKLAşIMLAR

Özyürek (2005) sınıfta istenmeyen davranışlara yönelik farklı yaklaşımlar önermektedir. Bunlar;

2.4.1. Davranış değiştirme yaklaşımı

Bu yaklaşımda öğrencinin göstermiş olduğu kural dışı davranış tam olarak tanıldıktan sonra gerekli eğitim müdahalesi 'Uygulamalı Davranış Analiz' tekniğinin aşamalarına göre yapılır. Bu modelde öğrenciye verilecek eğitimin süresi, nasıl ve hangi yöntemle verileceği tam olarak tasarlandıktan sonra müdahale başlar ve sonunda değerlendirme yapılır. Eğer öğrencide beklendik düzeyde davranış değiştirme gerçekleşmemişse tekrar geriye dönülür ve eksik kalan bir durum tamamlanarak o öğrenciye olumlu veya beklendik davranış kazandırılınca kadar eğitim devam eder.

2.4.2. İşbirlikçi yaklaşım

Öğretmen-ğrenci, ğrenci-ğrenci ve ğrenci-evre işbirliğine dayalı bir eğitim modeli ile öğrencinin kural dışı davranışlarının kurallı davranışlar haline gelmesine yardım edilir.

2.4.3. Ussal sonuçlar yaklaşımı

Bu modelde de öğrenciye belirli modeller gösterilerek davranışının kuraldışı bir davranış olduğunu ve bu davranışını, model olarak gösterilen bireyin davranışları gibi oluşması sağlanmaya çalışılmaktadır. Burada belirtilen model ise, öğrencinin saygınlık duyguları beslediği yetişkinler veya sınıf arkadaşlarından olabilir.

2.4.4. Gerçeklik terapisi yaklaşımı modelleri

Bu modelde de, öğrenciye gerçekte davranışının ne olduğu ve nasıl olması gerektiği sözel ipuçları kullanılarak açık, net ve anlaşılır bir şekilde belirtilir.

2.4.4.1.Öğretim süreci yaklaşımı modeli

Öğrencinin istenmeyen davranışları tüm öğretim etkinlikleri içerisinde öğrencinin duyguları rencide olmadan ve doğrudan birey hedef alınmadan davranışın boyut ve içeriği hedef alınarak o davranışı öğrencinin kazanmasını sağlamaya çalışılan bir modeldir.

2.4.4.2. Otoriter model

Öğretmenin mutlak otoritesine dayalı olarak gözlenen bir durumdur. Bu tür modelde formal ilişkilerin ön planda olduğu, sınıf içi iletişime bütünüyle öğretmenin hakimiyet gösterdiği, sınıf içerisinde cezanın ve rekabetin yaygın olduğu bir sınıf liderliği vardır. Kendilerini buldukları sınıfın patronuymuş gibi gören öğretmenler sınıf içi ilişkilerinde aşağıdaki tutum ve davranışları sergilemektedirler. Bu modelin özellikleri aşağıda sıralanmıştır (Dalkara, 1989):

- Öğretmenler ders konularını ve derslerin işlenişi ile ilgili standartları belirlemede öğrencilere söz hakkı tanımazlar. Yani planlama aşamasında, öğrencilerle görüş alışverişi içerisinde bulunmazlar,
- Öğretmen, ders süresince öğrencilerden daha çok konuşur, göstererek öğretme yerine, sözel anlatımı daha çok tercih eder,

öğrencilerin derse katılmaları ancak öğretmen soru sorduğunda mümkün olur,

- Öğretmen, başarının değerlendirilmesinde öğrencilerin düşüncelerine baş vurmaz ve bunu daha çok kendisi yapma eğilimindedir,
- Öğrenciler sınıf disiplinine zora başvurma ile uyum sağlamaya çalışırlar.

Öğrencilerine formal davranan öğretmenler, onlara mesafeli dururlar ve onlara karşı ilgisiz kalırlar. Bu tür öğretmenler kendi dünyalarını öğrencilerin dünyasından ayrı tutarlar. Otoriter yönetimin söz konusu olduğu bir sınıfta, ders programları, öğretim yöntemleri, öğrenci davranışları, ceza ve değerlendirme gibi sınıf içi faaliyetlerle ilgili bütün kararlar öğretmenler tarafından alınır. Karar alma sürecindeki bu merkezi yapı, öğrencilerin, bir yandan sınıf içi faaliyetlere katılmalarını azaltırken bir yandan da okul çevresinde etkili olmalarını engellemektedir. Böyle bir sınıf ortamında, öğrenciler arasında, samimi ilişkiler yerine bireysel rekabet yaşanır ve öğrenciler birbirleriyle yardımlaşmaya pek açık değildir. Sınıfta yüksek düzeyde görülmeyen yardımlaşma ise, aynı statü içinde yer alan öğrenciler arasında gerçekleşmektedir (Dalkara, 1989).

2.4.4.3. Çağdaş model (Demokratik liderlik modeli)

Büyükkaragöz'e (1995) göre, bir insanın her istediğini yapabilmesi demokrasinin bir gereği değildir ve her istediğini yapabileceği özgürlüğe sahip olduğu anlamına gelmez. Bir kişinin kendisiyle ilgili kararlara katılması ve bu kararları etkileyebilme özgürlüğü demokrasi olarak tanımlanmaktadır. Bir sınıfta, karar alma biçimi sınıf içi demokrasinin bir göstergesidir. Otoriter olan bir sınıf yapısında, alınan bütün kararlarda öğretmen belirleyici rol oynarken, demokratik olan bir sınıf yapısında öğrenciler alınan bütün kararlara katılabilme hakkının kendisine verilebilmesidir. Demokratik öğretmen, öğrencilerin düşünce ve duygularına değer vererek, onlara karşı güven ve sevgi ile doludurlar. Sınıfında sorumluluk ve etkinlikleri paylaştıran demokratik bir öğretmendir. Öğretmen sınıfın

sıradan bir üyesi olarak davranır ve kendi konumunu öğrencilerden üstte görmez. Böyle bir sınıfta, başarı ve başarısızlıklar eşit olarak paylaşılmaktadır.

Demokratik özellik gösteren bir sınıf yönetimi içerisinde, sınıf içerisindeki alınacak kararlar grup tartışmaları sonucunda grup olarak alınır. Kararların alınma sürecinde, öğretmenin rolü sadece lider, yardım ve rehberlik eden kişidir. Eğer demokratik yönetim anlayışına sahipse, öğrencilere amaçların ayrıntılarını ve değişik seçenekleri tanımlamakla yetinmekte, fakat öğrencileri kendi kararlarını vermeleri için onlara yardımcı olur. Böylece öğrenciler, aralarındaki iş bölümünü kendileri yaparlar, birlikte çalışacakları ödevleri kendileri seçerler. Demokratik öğretmen, öğrencileri değerlendirmede objektiftir ve sınıfta patron konumunda değil, sınıfın herhangi bir üyesi gibidir. Böyle bir öğretmen öğrencilere sadece gerekli bilgi ve önerileri vermekle yetinir ve birlikte çalışma sorumluluğunu da öğrencilerle paylaşır. Demokratik eğilimli bir öğretmen öğrencilerinin lideri gibi davranır. Bununla birlikte, önce onlara gerektiğinde rehberlik etmeyi, cesaret vermeyi ve sorumluluğu paylaşmanın nasıl olduğunu öğretir. Böyle bir öğretmenin sahip olduğu özellikler aşağıda maddeler halinde verilmiştir (Büyükkaragöz, 1995):

- Sınıf içerisinde ihtiyaç kadar disiplinin sağlanması için liderlik yapar,
- Kendisi ile öğrenciler arasında karşılıklı güven oluşturur,
- Öğrencilerin kendisinden yardım talep etmeye teşvik eder,
- Öğrencilerin, kendileri arasında rekabet etmeleri yerine işbirliği yapmaya yönlendirir,
- Öğrencilerine arkadaşça ve sıcak bir sınıf atmosferi sunar,
- Ders sırasında grup tanışmalarına çok önem verir,
- Öğrencilerin yapmış oldukları yanlışlıkları bir öğrenme etmeni olarak görür onların yanlışlarını yada eksiklerini düzeltmelerini öğrenmeye teşvik eder (Charles ve Senter, Barr, 1996).

Demokratik bir sınıfta öğrencilerin katılımı, etkililiği ve akademik performansı ile sınıfın sosyal ve politik yapısı arasında doğrudan bir ilişki söz konusu değildir. Sınıf içinde baskın bir statü oluşmaz, öğrenciler karar alma sürecinde kendileri de söz sahibidirler ve öğrenciler arasında samimi ve işbirliğine dayalı ilişkiler söz konusudur. Öğrencilerin statüleri akademik yetenekleri dışında diğer sosyal niteliklerine çok fazla bağlı değildir.

2.5. SINIF YÖNETİMİNDE ETKİLİLİK

Furlong'a (1976) göre sınıf yönetimi kararları, öğrencileri kontroletmekten ziyade eğitimin sürekliliği ve kalitesini oluşturmaya yönelik olmalıdır, güzel bir sınıf yönetimi, iyi bir öğretim etkinliğine bağlı olarak gelişmektedir. Bu manada sınıf yönetimi bir araç, kaliteli bir eğitim ise amaç olmaktadır. Öğrenci başarısının değişkenlerinden en önemlisinin etkili sınıf yönetimi olduğu belirtilmektedir. Araştırmacılar sınıfın yapı ve yönetimindeki farklılıkların yanında, öğrenci özelliklerindeki farklılıklar, öğrenci başarısının belirleyicileri olduğunu rapor etmişlerdir. Bir sınıfta çok başarılı bir öğretmen, benzer öğrencilerden oluşan diğer bir sınıfta da başarısız olarak adlanabilmektedir (Galton, 2001).

2.6. SINIF ORTAMLARINDA DAVRANIŞ PROBLEMLERİ

Kyriacou, davranış problemini, öğretmenin sınıfta etkin öğrenme yaşantısı kurma ve sürdürme yeteneğini zayıflatan öğrenci davranışı olarak tanımlamaktadır. Olumsuz davranış başka bir şekilde öğrencilerin yapmaması düşünülen şeyleri yapması (söz almadan konuşmak), yapmaları düşünülen şeyleri yapmaması (ders çalışmamak) olarak ta tarif edilmektedir.

Türk ve İngiliz öğretmenleri üzerinde yapılan bir çalışmada ise, öğretmenler, olumsuz davranışları ders akışının (öğretim ve öğrenme sürecinin) kesintiye uğratan tüm etkinlikler olarak tanımlamışlardır (Galton, 2001).

Öğrencilerin gösterdikleri olumsuz davranışları aşağıdaki başlıklar altında toplamak mümkündür.

a. İtaatsizlik: Söz almadan konuşma, öğretmene müdahale etme, diğer

öğrencilerle bağıra bağıra konuşma, öğretmenin arkasını döndüğünde konuşma, sınıf kurallarına uymama veya ihmal etme vb.

b. Şaklabanlılık yapma: Uygunsuz şakalar yapmak, dikkati üzerine çekecek biçimde davranmak vb.

c. Başkalarını rahatsız etmek: Sınıfın içinde dolaşmak, başkalarını itmek, kakmak, başkalarından bir şeyler almak, sözel veya davranışsal olarak diğer öğrencilerin çalışmalarını engellemek.

d. Ders dışı davranışlar: Hayal kurmak, sık sık tuvalet için izin almak, pencereden dışarı bakmak vb. gibi yollarla dersi takip etmemek.

e. Vandalizm: Okul mallarına zarar vermek,

f. Zorbalık: Bir öğrenciye bir ya da daha çok öğrencinin sürekli olarak bedensel veya psikolojik olumsuz eylemler yapması (Pişkin, 2002).

Türk ve İngiliz ilköğretim okullarında yapılan bir çalışmada, her iki ülke öğretmenlerine göre olumsuz davranışların %75'ini gürültü yapmak veya izinsiz konuşmak ile izin almadan yerinden kalkmak oluşturmaktadır (Galton, 2001). Yunanistan'da yapılan bir araştırmada ise öğretmenler, sınıf ortamlarında davranış problemleri olarak en fazla (% 73, 6'sı) itaatsizlik ve daha sonra ise % 63,3 ile ders-dışı davranışlara rastlandığını ifade etmişlerdir.

2.6.1. Sınıfta Davranış Problemlerinin Kaynakları

Davranış problemi gösteren öğrencinin bir çoğunun başarısı ve sosyo-ekonomik standartları düşüktür, finansal ve evle ilgili sorunları bulunmaktadır. Bazı sorunlar ise, öğretmenin, sınıf yönetim stiline kaynaklanır. Bazen davranış problemlerinin kaynağında öğretim etkinliklerinin düzeyinin öğrencinin kognitif düzeyiyle eşlenmemesi bulunur, öğretmenin yapılan etkinliğe, tüm öğrencileri dahil edememesi sorunlara kaynaklık edebilir.

Bazen ders etkinliklerinin öğrenci tarafından ilginç, heyecan verici ve ihtiyaçlarına uygun olarak algılanmaması sonuç davranış sorunlarına dönüşebilir. Tam olarak hazırlanılmamış veya planlanmamış dersler yukarıda bahsedilen sınıf içi davranış sorunlarının ortaya çıkmasını tetikleyebilir (Galton, 2001).

Erdoğan (2001) ise, olumsuz davranışlara yol açan nedenleri şu başlıklar altında toplamaktadır: Olumsuz bir başlangıç yapma, ilke ve kurallara uymama, uygulanan öğretim yöntemlerinin yetersizliği, olumsuz öğretmen davranışları, aile, öğrencilerin kişiliği, okul çevresi, ödül eksikliği, uyarıcılar, zamanın etkili yönetilemeyişi, ihtiyaçların karşılanmayışı, ile etkisiz ve yetersiz iletişim.

2.7. ÖĞRENCİLERE UYGUN DAVRANIŞ KAZANDIRMA YÖNTEMLERİ

Sınıf ortamında karşılaşılan problemlerin çözümlenmesinde değişik teorik yaklaşım biçimleri bulunmaktadır. Bu yaklaşım biçimleri vurguları itibarıyla farklılaşmaktadırlar. Aşağıda teker teker açıklanacak bu yaklaşımlara ya hepsi ya da hiçbiri seçeneğiyle bakılmamalıdır. Bunların her biri Öğretmene yardımcı olabilir; etkin bir öğretmen bu yaklaşımlardan her birini kullanabilir.

Öğretmen yanlış davranışın altında yatan nedenleri duygusal nedenlere bakabilir (Psikanalitik Yaklaşım) ve ona göre düzenleme yapabilirler. İlk ve orta öğretim öğrencileri yaşları itibarıyla hızlı bir gelişim içindedirler. Bu sıklıkla onların bazı olumsuz davranışlarını açıklayabilecek ipuçları taşımaktadır (Gelişimsel Yaklaşım). Bazı uygunsuz sınıf içi davranışlar genetik faktörlerden ve beslenme biçimlerinden kaynaklanır (fizyolojik yaklaşım). Öğrenciler sıklıkla uygun olmayan öğretim stratejileri veya sınıf yönetim stratejileri nedeniyle yanlış davranışlar gösterebilmektedirler (Selçuk, 1999).

Aşağıda Öğretmenlerin davranış problemlerine karşı alabilecekleri önlemler çeşitli bakış açılarına göre verilmiştir. Bunların hangi koşullar altında daha etkin kullanabileceği sınıf öğretmenine bırakılmıştır.

2.7.1. Olumsuz Davranışlara Karşı İlk Önlemler

a. Göz Teması: Sınıf içerisinde öğrencilere hitap sırasında kısa aralıklarla, mümkün olduğunca göz kontağı her bir öğrenciyle ayrı ayrı kurulmalıdır ile kurulan doğrudan göz teması ile bir öğrencinin yaptığı davranışın onaylanmadığı da belirtilebilir. Çocuğa bu bir anlık duraksama ile hissettirilebilir.

b. Genel Sözlü Uyarı: "Sağ taraf, sol taraf neler oluyor? Konuşuyor musunuz?" şeklindedir.

c. Soru Sorma: "Niçin dersi dinlemiyorsunuz?, Konuyla ilgili siz ne düşünüyorsunuz?" şeklindedir.

d. Uyarma: Öğrencinin ismiyle doğrudan uyarıda bulunmadır.

e. Doğru davranışı gösterme: Kalemle masayı karalamakta olan öğrencinin, kalemini elinden alarak sıranın üzerine bırakma hareketi ile öğrencilerin takip altında olduklarını gösteren etkin bir sinyal verilebilir.

f. Umursamama: İstenmeyen davranışı göstermekte olan öğrencilerle öğretmenin ilgilenmemesi ve istendik davranış gösteren öğrencilerle ilgilenmesi, istenmeyen davranışların bırakılmasını sağlayabilir (Dikkat çekmek için Öğrenci özellikle yapıyorsa).

Sabırlı olmak, olumsuz davranışları görmezlikten gelmek ve öğrencinin yaptığı bu hareketinin ona bir şey kazandırmadığını anlamasına yardımcı olacaktır.

g. Fiziksel müdahale: Öğrencinin istenmeyen davranışını düzeltmek için bu öğrencinin oturduğu yer ve ortam değiştirme işlemidir. (Davranışları uygun olmayanları birbirinden ayırmada ve daha öndeki sıralara almakta hiçbir sıkıntı yoktur) (Şahin ve Sipahioğlu, 2002).

2.8. DAVRANIŞ DEĞİŞTİRME

Davranışçı kuramın önemli teorisyenlerinden B.F. Skinner'in edimsel koşullanmadan esinlenen davranış değiştirme (behavior modification) tekniği özde öğrencilerin davranışlarını şekillendirmek için petosf süreçlerin kullanılmasını içermektedir. Davranış değiştirme teknikleri özellikle özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerinde sıklıkla kullanılmaktadır.

2.9. ŞEKİLLENDİRME (SHAPİNG)

Kısaca hedef davranışlara görülen davranışlardan onlara benzeyenlerinin pekiştirilme ve sönme yoluyla ulaşılması olarak tanımlanabilecek şekillendirme tam bir öğrenme mühendisliği olarak değerlendirilebilir. Şekil verme süreci sonunda yeni bir davranışın (istendik davranış) oluşması pekiştirme ve sönmenin becerikli biçimde kullanılmasına bağlıdır (Özyürek, 1984).

2.10. PEKİŞTİRME (REİNFORCEMENT)

Bir uyarıcı vasıtasıyla istenilen davranışın tekrarlanma olasılığını artırma sürecini pekiştirme olarak adlandırıyoruz. Uyarıcı pekiştireç olarak adlandırılmakta, ortama eklenmesi davranış sıklığını artıran pekiştirece olumlu pekiştireç, ortamdaki kaldırılması davranış sıklığını artıran pekiştirece ise olumsuz pekiştireç olarak ifade edilmektedir.

2.11. ÖRGÜT KAVRAMI

Güçlü (2003)'nün aktarımında örgüt; "belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eş güdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır". Yine aynı aktarımda "Schein (1977)'nin örgütü "iş ve işlev bölümü sonucu, bir yaptırım gücü ve sorumluluk sıradüzeni içinde ortak ve açık bir amacın gerçekleşmesi için bir insan topluluğunun etkinliklerinin koordinasyonu" şeklinde tanımlanmıştır.

"Ortak bir amacı ya da amaçları gerçekleştirmek için karar ve eylem birliği yapan düzenli ya da düzensiz (rastgele toplanmış) insan kümelerini" örgütü bu şekilde tanımlayan Öztekin (2005), örgütü "insan" ve "bir arada bulunma amacı" iki temel faktör olarak bölümlenmiştir. İnsanlar ortaklaşa oluşturdukları amaçlar çerçevesinde, bir araya gelerek örgütleri kurarlar ve bu amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırlar.

Can (1977)'ye göre ise; "örgütler tek bir nedenle ortaya çıkar. Bireysel olarak başaramadığımız şeyleri gerçekleştirmek için. Bu nedenle, kar etmek, eğitim ve öğretim sağlamak, dinsel gerekliliği yerine getirmek, sağlığı geliştirmek, aya insan yollamak, bir adayın seçilmesini sağlamak, ya da yeni bir gökdelen inşa etmek istediğimizde örgüte başvururuz". Buradan şu sonuca varılacağı üzere insanlar birlikte gerçekleştirebileceğine ihtiyaç hissettikleri ve inandıkları bir amaç çevresinde toplanıp, örgütlenirler.

"Örgütler bir varlık olarak insanlar tarafından sonradan oluşturulan yapılar ve sosyal gerçeklerdir. Bir örgüt ortamında bir araya gelen insanlar ise öncelikle içinde yaşadıkları büyük toplumun ve toplumsal kültürün, bu toplum ve kültür içinde yer alan çeşitli alt grupların ve kültürlerin üyeleridir. Dolayısıyla bir örgüt, örgütsel bütünleşmeyi sağlayabilmek için, örgüte katılan üyelerin ortak bir kültür içinde bütünleştirilmesini sağlamalıdır. Örgüt kavramına ilişkin yapılan tanımlamalar, toplumu ve kültürü tanımlamada benimsenen temel paradigmalara bağlı olarak farklılaşmaktadır. Örgüt genel olarak üyeler tarafından paylaşılan ve sosyal olarak oluşturulan bir anlamlar sistemidir" (Şişman, 2011).

"İnsanlar yaşamlar bir sürecinde muhakkak örgütlerle tanışır ve onlarla kendi başlarına gerçekleştiremediklerini yapmaya çalışırlar" (Can, 1997).

"Örgütler yaşamımızın her yönünü kapsamıştır. Yaşantımızın büyük bir bölümü örgütlerde geçer, ya da onlardan etkilenir. Başka bir deyişle bir örgütün varlık nedeni, belirli amaçların ancak birden fazla kişi ile ve bir grup olarak gerçekleştirilebilmesidir" Can (1997) örgüte olan ihtiyacımızı ve kuruluş nedenini şu şekilde aktarmaktadır:

İnsan ihtiyaçlarının artmasının bir nedeni de modernleşmenin varlığıdır.

2.12. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

"Örgüt kültürü bir örgütün temel değer ve inançlarını çalışanlara ileten simge, seremoni ve mitlerin toplamıdır" (Kozlu, 1988). "Örgüt kültürü örgüt üyelerince paylaşılan ve örgütü diğer örgütlerden ayıran anlam ve özelliklerin sistemli bir bütünüdür" (Özkalp, 1995).

"Örgüt kültürü, o örgütün çevre tarafından tanınmasını, değer ve toplumsal standartlarının, çevredeki diğer örgüt ve bireylerle ilişki şekillerinin ve düzeylerinin yansımaları olarak da değerlendirilebilmektedir" (Alev Sönmez, 2006). "Örgüt kültürü, örgüt üyelerini birbirine bağlayan ortak felsefe, ideoloji, değer, inanç, beklenti ve normlardır" (İpek, 1999).

"Örgüt kültürünün çok çeşitli tanımları ve etki alanları olmasına rağmen, farklı otoritelerin üzerinde fikir birliğine vardıkları örgütsel kültürün özellikleri" Eren (2001)'e göre dört grupta toplanmaktadır:

"Örgüt kültürü öğrenilmiş bir olgudur".

"Örgütsel kültür grup üyeleri arasında paylaşılır olmalıdır".

"Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır".

"Düzenli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir" (Eren, 2001).

Bir örgütün oluşum aşamasında örgüt kurucularının rolleri çok büyüktür. Örgüt kurucuları eski ideolojiler ve felsefelerle sınırlanmadıkları için sahip oldukları inanç ve değerlerin kuracakları örgüt üzerinde büyük etkilerinin olması normaldir (Robbins, 1993).

Mantıklı ve tutarlı bir örgüt kültürü etkin bir örgüt açısından önem taşır. Örgütün değişik kısımlarının ortak hedefe yönelik uyumlu biçimde çalışmasını sağlar ve kopyalanması mümkün olmadığı için örgütün var olduğu örgüte rekabetçi avantajlar sağlar (Kemp ve Dwyer, 2001).

2.12.1. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Belli başlı birkaç boyutta örgüt kültürü öğeleri incelenmektedir. Bunlar; kültürün sahip olduğu normlar, değerler, törenler, davranış biçimleri, merasimler, örgüt içerisinde kullanılan sloganlar, semboller, örgütün kuruluşundan sürdürülmesine kadar geçen sürede emeği geçen kahramanlar ve bu süreç içerisinde oluşan inanç biçimleri, hikayeler, genel kabul görmüş sayılılar, iletişimde kullanılan dil olarak sayılabilmektedir.

Şişman (2011)'in aktarımında, Duncan (1989)'a göre örgüt kültürünü oluşturan öğeleri, "gözle görülen (objektif) ve gözle görülmeyen (subjektif) öğeler olmak üzere iki boyutta toplamıştır. Buna göre, örgütle ilgili fiziksel özellikler, semboller, törenler, hikayeler, kültürün gözle görülen boyutunu; sayılılar, inançlar, değerler, anlamlar ise gözle görülmeyen boyutunu oluşturmaktadır. Bu ayırım kültürle ilgili maddi kültür ve manevi kültür ayırımına benzemektedir"

"Her toplumun kültür ve yaşama biçiminin kendi özelliklerine göre belirlenmesi sebebiyle birbirinden farklı kültürel özellikler göstermesine karşın ortak birtakım unsurları da bulunmaktadır. Bu toplumsal kurum ve unsurlar farklı yapılarda fakat gördükleri fonksiyonlar bakımından benzer özellikler gösterirler" (Taş, 1999).

2.12.2. Değerler

"Değerler, daha çok, olanı değil olması arzulanan ideal hedefleri temsil eder. Bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık ve başarı gibi kazanılması arzulanan soyut davranış biçimleridir" (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). "Örgüt kültürünün çekirdeğini oluşturan değerler işgörenlerin davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır" (Çelik, 2000).

"Örgüt üyelerinin paylaştıkları değerler, okul kültürünün temelini oluşturur ve kişisel deneyimler ile başkalarıyla özdeşleşmeden doğarlar. Okul müdürleri ve gelenekler, bir okulda değerlerin kaynağıdır. Değerler kişisel olarak içselleştirilmiş ve paylaşılmış varsayımlardır" (Balcı, 2000).

Her kurumda değerler aynı değildir ve kurumlar arasında farklılıklar gösterebilirler. Kurumların bazılarında rekabet, hizmet ve başarı veya ürünün pazarlanması ön planda olurken birçok kurumda ise güvenilir olma, dürüstlük, ürün sunma ve kaliteli hizmet en üst düzey standartları yakalama gibi hedefleri değerlerini oluşturmada ön planda olabilir.

Değerler iş görenlerin eylem ve işlemlerini değerlendirmeye, nitelendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağını teşkil eder. Paylaşılmış değerler, örgütsel kimlik duygusunun ve örgütsel karakterin anlaşılmasında belirleyici olarak çok önemlidir. Değerler toplumu ayakta tutan ve bireyler arasında samimi ve dostça bağların gelişmesini sağlayan bir tutkal gibidir (Gürsel, 2015).

2.12.3. Normlar

Normlar, işgörenlerin örgüt içinde nasıl ilişkide bulunacağını, başkalarıyla nasıl iletişimde bulunacağını ve nasıl davranacağını gösterir (Başaran, 1991).

Özkalp (1992)'a göre "toplumsal düzeni sağlayan, bireylere yol gösteren, doğru ve yanlış, iyiyi ve kötüyü belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler" bütününe norm denilir. "Normlar öğrenilebilir nitelik taşırlar ve zaman içinde alışkanlık haline gelirler". Burada anlatılmak istenen örgüt içerisinde neyi yapıp neyi yapamayacağımız ayrımını kurallar çerçevesinde belirlemektir.

Davranışın yazılı olmayan kuralları olan normlar, örgüt iklimi, yönetim biçimi, birlikte çalışmada işgörenlerin nasıl davranacaklarını ve görevlerini nasıl yapacaklarını güçlü bir halde etkileyebilme özellikleri vardır (Armstrong, 1990).

2.12.4. İnançlar

Geçmişte ve şimdi gerçeğin nasıl olduğuna ilişkin bireyin bilgilerinden inançlar meydana gelir (Bozkurt, 1996). İnsanlar içerisinde yaşadığı kültürün içerisinde bulunan değerleri kişilik yapıları içerisine alırlar, uygularlar ve uyum gösterirler. Yurdumuzda büyük bir çoğunluğu Müslüman insanlar olmasına rağmen, bunu yaşayış biçimleri ayrılık göstermektedir. Toplumun bir kısmı bunu ibadetlerin bazılarını yerine getirerek yaşarken diğer bir kısım insansa bunu kılık kıyafetine

yansıtarak yaşamaktadır. Bunlara ilaveten bir kısım insanda hurafelere gereğinden çok inanmaktadır. Berberoğlu (1990) bu konuya verdiği örnekte "kaderciliğin yaygın olduğu bir toplumda, bireylerin inancı daha çok geleceğin planlanamayacağı ve denetlenemeyeceği yolundadır" şeklinde güzel ifade etmektedir. Çelik (2000) ise "insanların tutum ve davranışları, bireylerin sahip oldukları inançlara göre şekillenmektedir. Örgütlerde çalışan insanların inançlarında değişiklik yapılmadan, tutum ve davranışlarda yapılan değişiklik kalıcı olmamaktadır" ifadesi üsteki anlatılanı desteklemektedir.

2.12.5. Törenler

"Törenler, yaşamın rutin zaman ve mekan sınırları dışında, farklılaştırılmış bir zaman ve mekanda, kendine özgü standartlaştırılmış davranış biçimleri, objeler ve ilişki sistemi ile bir durumu anmak veya kutlamak için düzenlenirler" (Küçük, 2002).

2.12.6. Adetler (Rituelleer)

"Kültürel kalıp ve değerleri kuvvetlendirmek için yapılan törensel, örgüt içerisinde tekrarlanmış ve alışılmış eylemlerdir" (Terzi, 2000). Adetler; yazılı olmayan ortak bir yaşantının parçası haline gelmiş, ortaklaşa olarak sürekli tekrar edilerek alışkanlıklar oluşturmuş faaliyetlerdir.

2.12.7. Hikayeler ve Mitler

"Örgütsel hikâyeler, örgütün geçmişte yaşamış olduğu olayları anlatır. Etkili örgütlerde, yönetici ve çalışanlar örgütün temel değerlerini içeren hikâyeler anlatırlar" (Şişman, 2002). Terzi (2000)'ye göre ise "eleştirilmeden kabul edilen tecrübe edilmemiş inançlardır. Mitler, sahte bir inanç olmayıp, bir örgüt için ayırt edici tarihi, efsaneleri ve hatıraları kapsamaktadır" şeklinde tanımlamaktadır.

Unutkan (1995)'e göre hikaye ve efsaneler "örgüt kültürü açısından önem taşıyan ve genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların, biraz da abartılarak aktarılması sonucunda ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır. Hikayeler ve efsaneler, örgütün geçmişi ve bugünkü durumu arasında köprü görevini yerine getirmesi

bakımından önem taşır. Yine örgüt üyelerinin davranışlarına yön verici olması da, hikaye ve masalların önemli bir özelliği olarak belirtilebilir" şeklinde ifade edilmektedir.

2.12.8. Gizli Sayıtlar

"İş görenlerin insana, nesnelere ve olaylara ilişkin olarak geliştirdikleri örtülü (gizli) inançlardır. Gizli sayıtlar soyut olmakla birlikte, iş görenlerin davranışlarının temelinde bulunur. Gizli sayıtlar iş görenin örgütsel davranışını derinden etkiler. Gizli sayıtlar, doğruluğu tartışılmadan olduğu gibi kabul edilir" (Çelik, 2000). Şişman (2011) na göre gizli sayıtlar "bir grubun üyelerine çeşitli durum ve ilişkileri algılama, hissetme, değerlendirme ve yargılama temel algı dayanağını (paradigma ve referans çerçevesini) oluşturmaktadır. Bir örgütün kültürünün araştırılmasında öncelikle örgütün üyesi olan insanların paylaşmış oldukları bu algı dayanaklarının analiz edilmesi gerekmektedir. Çünkü bunlar kültürün iç dünyasını, özünü, temelini oluşturmaktadır".

"Varsayımlar, örgütler içinde sorun çözme aşamasında başarıları kanıtlanmış yöntemler olduklarından dolayı, zaman içerisinde işgörenlerin doğru olup olmadıklarını sorgulama alanından çekilerek bilinçaltına yerleşmektedirler" (Terzi, 2000).

2.12.9. Semboller

"Semboller, okulun çalışanlar, öğrenciler ve okul toplumundan beklentilerini dolaylı olarak ortaya koyan, gelenek ve göreneklerin yaşatılmasına aracılık eden etkili iletişim araçlarıdır. Kültürün yaşatılması ve okulun gelecekteki toplumuna aktarılmasında etkili olan öğelerden biridir" (Gümüşeli, 2006).

"Örgütler ve yönetim açısından semboller, yöneticiler tarafından kullanılacak temel kontrol, koordinasyon ve etkileme araçlarıdır" (Şişman ve Turan, 2004). Özel bir anlam ifade eden objeler ve akılda kalıcı, bayraklar, logolar, flamalar, hareket ve olaylarla kurumların diğer kurumlardan ayırt edilmesini sağlayacak sembollerdir. Semboller; bazı kurumlar için isimlerinin ilk harflerinin

yer almasıyla, bazı kurumlar ise ürettikleri ürünlerinin resmiyle, bulunduğu coğrafi bölgenin özellik ve ya yapılan işin içeriğine bağlı olarak oluşmaktadır.

2.12.10. Kahramanlar

"Kahramanlar, örgüt kültürüne katkıda bulunan, çalışmalarını güdüleyen, dışarıya karşı örgütü ve kültürünü temsil eden kişiler olarak görülebilir. Kahramanların örgütsel kültür değerlerini somutlaştıran örgütün kurucuları veya örgüt içerisinde başarılı olmuş olan insanlar olduğu söylenebilir" (Terzi, 2000). "Örgüt içinde her bir üyenin bireysel performansını örnek aldığı kişiler olan kahramanlar, aynı zamanda ulaşılabilir bir kişiliği de temsil etmektedirler" (Altunay, 2006).

Şişman (2007)'in aktarımında kahramanlar; "örgüt açısından ideal özelliklere sahip olarak görülen üyelerdir. Bunlar, örgütün üyeleri için değer ve ideallerin canlı olarak yaşandığı, gözlemlendiği ve açıklandığı örnekleri ve rol modellerini oluşturmaktadır. Örgütün diğer üyeleri için bu kahramanların örnek alınması, izlenmesi gereken davranış modelleridir. Örgüte yeni katılan üyeler, örgütte egemen olan değerleri kahramanlar hakkında anlatılan hikâyeler aracılığıyla öğrenebilir. Güçlü ve etkili kültürlere sahip örgütler, düşünce, davranış, kişilik ve başarılarıyla örgütün temel değerlerini temsil eden örgütsel kahramanları sürekli yaşatır, anar ve kutlars" şeklinde yorumlanmaktadır.

2.12.11. Sloganlar

"Slogan, kültürün benimsendiğini, üyelerin bunu her zaman ve gerektiği her yerde uygulamaya hazır oldukları izlenimini etrafa, özellikle de rakip örgütlere veren bir araçtır" (Eren, 2001).

2.12.12. Dil

"Bir iletişim aracı olmanın yanı sıra kültürün de bir yapı taşı olan dil, örgüt kültürü açısından da önem arz etmektedir. Çünkü her örgütün argo ifadeler, deyimler, şakalar, mecazlar, metaforlar, sloganlardan oluşan kendine özgü bir dili vardır" (Vural ve Coşkun, 2007).

"Bir örgütün üyeleri, örgüt içindeki farklı birim ve meslek kuruluşlarının kullandıkları farklı terminoloji, bu dil içinde yer alan mecazlar, deyimler, şakalar, argo ifadeler, sloganlar, şarkı ve marşlar, selamlaşma biçim ve ifadeleri sözel davranışsal semboller arasında yer almaktadır" (Şişman, 2006).

Alamur (2005)'a göre dil; "bir iletişim aracı olmanın yanı sıra, kültürün de yapı taşlarından biridir. Her ülkenin bir ana dili olduğu gibi örgütlerinde kendilerine özgü bir dili" olduğunu ifade etmektedir. Örgüt dilini ise; "ancak o örgütte çalışanlar anlayabilmekte ve kullanabilmektedirler. Örgütte çalışanlar örgüt dilini öğrenerek kültürü kabul ettiklerini gösterirler". Terzi (2000) ise "her örgütün kendine özgü olan dili içinde; argo ifadeler, deyimler, şakalar, mecazlar, metaforlar, sloganlar sözel semboller yer almaktadır." şeklinde açıklamaktadır.

2.13. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE İLETİŞİM

"Örgütsel iletişim, örgüte yeni katılan üyelerin örgüt kültürü ile bütünleşmelerinde önemli bir kanaldır. Örgüt kültürü, yeni üyelerin formal ve informal iletişimini sağlar. Formal iletişim, iş tanımları ve işe yöneltme toplantıları, informal iletişim ise hikaye ve dedikoduları kapsar. Örgüt kültürü yeni üyelerin sosyalizasyonu için son derece önemlidir. Örgütsel kültür, üyelerin kültürel tarih, değerler, normlar ve beklentileri öğrenmesine yardım eder" (Kreps, 1986; aktaran: Çelik Sönmez, 2005).

"Örgütsel kültürün anlamlı kılınması ancak iletişim sağlanmasıyla gerçekleşir. Bundan dolayı örgütsel kültür ile iletişim arasında çok yakın bir ilişki vardır. İletişim yoluyla örgütsel kültürün temel öğeleri olan değerler, normlar, hikayeler, tarih, gelenekler diğer bir deyişle örgütün sembolik dünyası yorumlanabilir" (Çelik, 2000). Başka bir ifadeyle iletişim yoluyla örgütün tüm değerleri örgüte yeni katılanlara aktarılır. Eroğlu (2000)'nin aktarımında "örgüt ve birey üzerinde önemli etkileri olan iletişim, yöneticilerin başarısı ve örgütün etkinliğinde de büyük rol oynayan bir süreçtir. Yapılan bir araştırmaya göre toplantılar, raporlar, mektuplar, telefon görüşmeleri, faksler gibi iletişim etkinliklerini kullanarak işlerini yürüten yöneticilerin zamanlarının %80'ini iletişim

faaliyetlerine ayırdıklarını ortaya koymuştur" biçiminde ifade etmiştir. Bu incelemeden de görüldüğü gibi faaliyetlerin örgütün sürdürülmesinde iletişim çok önemli bir yere sahiptir.

2.14. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt iklimi, Doğan (1997)'nin aktarımında "çalışanların değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyumu ölçmektedir. Örgüt iklimi insanların, işletme içindeki çalışmanın nasıl olması gerektiğine dair beklentileri ile, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algıların sonunda oluşan genel bir havadır. Eğer çalışanlar işletmenin, kültürünü benimsiyorlarsa, örgüt iklimi iyidir, aksi halde zayıf ya da kötüdür". Burada anlatılmak istenen bir çeşit sahiplenme, kendini ait hissetme vardır. Başka bir açıklamasında ise örgüt iklimini, "örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgütte çalışanların davranışları üzerinde etki yaratan özellikler bütünü" şeklinde tanımlamaktadır. Yine örgüt iklimini, "belli bir iklim anlamını taşımakta ve örgüt üyelerinin örgüt iç çevresini nasıl tanımladığını" aktarmaktadır.

"Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan özellikler dizisidir. Okulun örgütsel iklimi, üyelerin davranışlarını etkileyen ve bir okulu diğer okuldan ayırt eden iç özellikler bütünüdür. Başka bir deyişle okul iklimi, okulun bireysel kişiliğidir" (Aydın, 1998).

Can (1997) aktarımında açık ve kapalı iklimin üzerinde durarak örgüt iklimini şu şekilde ifade etmiştir: "Örgüt iklimine etkide bulunan temel etmenler kişilerin güdülenmesi, önderlik tarzları ve örgütsel iletişimdir. Bu üç temel işlevden doğan örgütün özellikleri, gözetim ve yönetim gibi etmenler örgütsel iklimi belirleyen temel güçlerdir. Davranış bilimcilerin üzerinde en çok durdukları ve taraftar oldukları örgüt iklimi açık ya da katılmayı teşvik eden iklimdir. Bu iklimin özellikleri astlara güven, iletişimde açıklık, anlayışlı ve destekleyici önderlik, çalışanların özerkliği, yüksek verim amaçlarına sahip olma olarak sıralanabilir. Bu iklimin tam tersi ise kapalı ya da tehdit edici iklimdir. Otoriter önderlerin katılık isteyen davranışları sonucu emir komuta zincirlerine aşırı uyma eğilimi, yakın

denetim ile astların baskı altında kalmaları, verimde yüksek amaçlar seçilmesine karşın bunların elde edilmesi için engel bir iklim doğurur".

"Örgüt iklimi , örgüt yaşamının kalitesini ifade eden genel bir kavramdır. Örgüt iklimi kavramına ilişkin tanımlar sonucunda örgüt ikliminin özelliklerini şöyle özetleyebiliriz": (Moran ve Volkwein, 1992; aktaran: Aydınlı, 2008).

"Örgüt iklimi, örgüt üyelerinin davranış ve tutumlarını etkiler".

"Örgüt iklimi üyelerin ortak algılamalarına dayanır".

"Örgüt iklimi, örgütün genel kişiliğini ifade eder".

"Örgüt iklimi, üyelerin önemli olduğunu düşündükleri günlük davranışlardan kaynaklanmaktadır" (Aydınlı, 2008).

2.15. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE SOSYALLEŞME

İnsan dünyaya gözlerini açmasıyla ailesiyle birlikte sosyalleşmesi başlayıp, arkadaşlar, çevre, iş yaşamı, okul süreci şeklinde hayat boyu sürmekte olan bir süreçtir. Şişman (2011)'e göre bu süreç içerisinde birey, "örgüt, birim ya da grupta egemen olan değerleri, normları, davranış kurallarını öğrenir. Başarılı bir örgütsel sosyalleşme sonucunda ise bireyin örgütle bütünleşmesi, örgüte uyum sağlaması, kendini işe vermesi, motive olması ve işinde başarılı olması" onlardan beklenen davranışlardır.

Kültür süreklidir ve gruba yeni giren üyelerin sosyalleştirilmesi biçimiyle kendisini yeniden üreterek sürekliliğini devam ettirir. Bir süreç olarak sosyalleştirme süreci gerçekte seçme ve işe alma ile başlamaktadır. Seçmede ve işe almada örgüt büyük bir ihtimalle hali hazırda "doğru" varsayım, değer ve inançlar sahip yeni üyeler arayışında olacaktır. Şayet örgüt bu şekilde önceden sosyalleşmiş üyeler bulabilmesi durumunda, resmi sosyalleştirmeyi daha az yapma ihtiyacı olacaktır. Ancak daha tipik olarak, örgütsel rollerini yerine getirmede yeni üyeler "işlerin nasıl yürüdüğünü yeterince iyi bilmemektedirler", bu nedenle eğitilmeleri gerekmektedir ve "kültür yüklenmelidirler" (Schein, 2002; aktaran: Türkoğlu, 2008).

Can (1997)'a göre örgütsel sosyalleşme; "hem eski tutum ve değerlerin terk edilerek yenilerinin kazanılmasını, hem de örgüt amaçlarının, bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevsel sorumluluklarını örgütsel değer ve normların öğrenilmesini içerir".

Örgüte yeni katılanlar sosyalleşme sürecinde örgütte işlerin nasıl yürütüldüğünü, ekip çalışmasının niçin gerekli olduğunu ve örgütün değerlerini birlikte hareket edebilmenin önemini, dilini, normlarını, uyulması gerekli olan kuralları, örgüt içerisindeki iletişimin sağlanış şeklini, iş ve işlemlerin nasıl yerine getirildiğini, çalışanlar içerisindeki sosyal ilişkileri ve bu örgütte kendilerini geliştirebilmek ve örgüte uyum sağlayabilmek için nelere ihtiyaç olduğunu öğrenerek kendilerini bu yönde geliştirebilirler.

"Örgütsel sosyalizasyon sürecinden başarı ile geçen yeni çalışanlar daha yüksek performans gösterecek, daha iyi bir iş doyumuna olacak ve örgütte kalma istekleri artacaktır. Bunun yanında örgüte yüksek derecede bağlılık da yine bu sürecin önemli getirilerindedir. Ayrıca yine bu süreç sayesinde kişiler kendi bilgi ve kişiliklerini örgüte uygun bir hale getirmişlerdir" (Pekşen ve Oruç, 2007).

2.16. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE LİDERLİK

"Örgüt kültürünün oluşturulması, yönetimi ve değiştirilmesi, örgütün üst düzey yöneticilerinin liderlik davranışlarıyla yakından ilgilidir. Örgütsel kültür, liderlik sürecine sembolik ya da kültürel liderlik olarak yeni bir boyut katmıştır" (Çelik, 2000).

Şişman (2002)'in aktarımında liderliği "farklı bakış açılarından yaklaşıldığında ve bakıldığında farklı biçimlerde analiz edilebilen ve tanımlanabilen bir olgudur. Nasıl ki bir nesneye farklı açılardan bakıldığında onun farklı özellikleri görüldüğü gibi liderlik olgusuna da farklı yönlerden yaklaşıldığında, onun farklı biçimlerde analiz edilip tanımlanması doğal karşılanabilir. Buna göre liderlik yönetim biliminin bir konusu ve iş yaşamıyla ilgili bir kavram olduğu kadar,

psikolojik, sosyolojik, politik, askerî, felsefî, tarihsel açılardan ele alınıp analiz edilebilen bir olgu olmaktadır" şeklinde ifade edilmektedir.

Schein'e göre, kültürü oluşturmak, değiştirmek, yönetmek günümüzde liderin en önemli rollerindendir.

"Liderler, örgütsel kültürü biçimlendirebilmeli, iletilen değerlerin ve inançların bir güç biçimi olduğuna dikkat etmelidirler. Bununla birlikte liderlerin olayları eleştirirken, gösterdikleri tepkiler ve kriz durumlarındaki algıları örgütsel kültürün oluşumunda önem taşır. Kriz durumlarında coşkusal bağlılık ve örgütsel değerlerle bütünleşme görülür. Lider böyle olağanüstü durumlarda sergileyeceği davranışlarla örgütsel kültürün güçlenmesini sağlayabilir". (Hoy ve Miskel,1991; aktaran, Çelik, 2003).

Çelik 2000'e göre; "örgütsel kültürün bilinmesi ve liderlik davranışları göstermesi yöneticilere şu yararları sağlar":

1. "Örgütsel yaşamın geniş bir çadırı olan örgütsel kültür, çatışma ve gerçekleri görmesini sağlar".
2. "Yapısal ve örgütsel gerilimden kaynaklanan uygulamaya yönelik çelişkilerin tanınmasına yardımcı olur".
3. "Günlük kararları değerlendirmeye ve örgütsel kültürün iş görenlerin rolleri üzerindeki etkisini tanımaya yardım eder".
4. "Örgütsel eylemlerin ve karar verme yöntemlerinin sembolik boyutlarının anlaşılmasını sağlar".
5. "Farklı grupların örgütsel verimliliğe ilişkin algılarını değerlendirmeye yardımcı olur" (Çelik, 2000).

Örgüt yöneticilerinin liderlik biçimleri örgüt kültüründeki değişimlere paralel olarak değişim gösterir. Liderlik çeşitlerini inceleyecek olursak şu şekilde bir gruplama yapılabilir. Bunlar:

Öğretimsel liderlik: "Öğrenci başarısını merkeze alan, okulun misyonunu tanımlama, eğitim programı ve öğretimi yönetme, olumlu bir okul iklimi geliştirme gibi işlevler ve bunlarla ilgili görevleri kapsayan liderlik türüdür" (Gümüseli, 1996).

"Öğretim liderliği, okul müdürünün, okulda beklenen sonuçlara ulaşabilmek için hem kendisinin yerine getirmek durumunda olduğu, hem de kendisi dışındaki insanları etkileyerek onlar aracılığıyla yerine getirmesini sağladığı davranışlardır" (Şişman, 2002).

"Öğretimsel liderliğin temel hareket noktası, öğretimin geliştirilmesidir. Bu liderlik yaklaşımında okul çevresinin tamamen öğretime yönelik ve üretken bir çevre olarak düzenlenmesi amaçlanmıştır, öğretimsel liderin öğretim ve program geliştirme konusunda uzman olması, onun öğretmenler karşısındaki uzmanlık gücünü artırır. Öğretimsel liderlik diğer liderlik biçimlerinden farklı olarak okul yöneticisine öğretmenin öğretimsel davranışına müdahale etme gücünü de vermektedir" (Çelik, 1999).

Kültürel liderlik: Çelik (2000)'e göre "okuldaki öğretmen ve öğrencilerin daha uygun bir okul kültüründe çalışmalarına olanak sağlayan liderlik türüdür. Okul kültürüne yeni değerlerin ve sembollerin katılması, geleneklerin değiştirilmesi kültürel liderlik davranışlarını gerektirmektedir". Buna ilaveten "kültürel liderlik, okul yöneticisinin rolünü, okul kültürünün geliştirilmesi üzerinde yoğunlaştırmıştır. Kültürel liderlik, okulun temel misyonu ile da büyük ölçüde tutarlılık göstermektedir. Okullar aslında kültür üreten kurumlardır. Okul, toplumsal kültürü kuşaktan kuşağa aktarmaya çalışır.

Toplumsal değerleri yorumlar. Okul, kendine özgü bir kültür oluşturarak, öğrencilere istendik davranış değişikliğini kazandırmaya çalışır. Okulun bütün bu görevleri yerine getirebilmesi için, güçlü bir kültürel lidere ihtiyacı vardır".

Otokratik Liderlik: "Otokratik stilde tüm yetki liderde toplanmıştır ve genellikle her tür karar lider tarafından alınır. Başka bir deyişle, amaçların, planların

ve politikaların belirlenmesinde astların bir söz hakkı yoktur. Lider, emirlerine kayıtsız şartsız uyulmasını ve kendisine güven duyulmasını ister. Bu tip liderliğin başarılı olması için liderin, kişiliğiyle saygınlık ve bağlılık oluşturacak derecede güçlü ve zeki bir insan olması gerekmektedir" (Şafaklı, 2005).

Demokratik-Katılımcı Liderlik: "Demokratik liderler, astlarını etkilemek için uzmanlık ve ilgi gücünü kullanmaktadırlar. Bu liderlik tarzında üyeleri hedefe ulaşma noktasında cesaretlendiren ve üyelerin yetki ve sorumluluklarının belirgin bir biçimde yapıldığı, övgü ve eleştirilerin de bu standartlara uygun olduğu görülmektedir. Demokratik liderlik tarzının en belirgin özelliği, liderin amaç, plan ve politikaların belirlenmesinde astların fikir ve düşüncelerinden yararlanmasıdır" (Tengilimoğlu, 2005).

Demokratik lider kararları tartışma yaparak ve üyelerinin katılımıyla almak isterler. Onlar için önemli olan astlarının düşünceleridir, karar verilecek konuyla ilgili astlarına bilgi verir ve onların sahip oldukları düşünceleri, önerileri kendisiyle paylaşılmasını ister. Karar verme süreci boyunca tüm çalışanların katılması o kurum içindeki çalışanların özverili, istekli bir şekilde çalışma sergilemeleri ve iş doyumuna varmaları bunun neticesinde de kurumu başarıya taşınmasını sağlarlar.

Karizmatik Liderlik: "Karizmatik liderler; yol gösteren, ilham ve güven veren, saygı uyandıran, geleceğe yönelik olumlu düşünmeye teşvik eden, izleyicilerin yaşamlarında gerçekten önemli olan şeyleri görmelerini kolaylaştıran, misyon duygusu aktaran ve güdeleyici davranışlar sergileyen liderlerdir" (Oktay ve Gül, 2003).

"Karizmatik liderler, sıradan takdirin, sevginin, bağlılığın ötesinde çok büyük çekme gücüne sahiptirler. Bu güç, bağlılığın yanı sıra sevgiyi, saygıyı içermektedir. Karizmatik kişiye ve onun misyonuna karşı tanımlanamayan bir inanç vardır. Liderle birlikte tanınma isteği mevcuttur" (Keçecioğlu, 1998).

Vizyoner liderlik: "Vizyoner liderlik, insanları topluca etkileyebilecek harekete geçirebilecek vizyonları oluşturabilme ve iletebilmeye dayalı olan liderliktir. Vizyoner lider, sorunlara küresel ve sezgisel bakan, yakın çevresinin

üstüne çıkarak geniş ufukları gözleyen kişidir. Vizyoner lider, astları için daima ilham kaynağı olan liderdir. Vizyoner liderin en temel özelliği, yolu görmek, yolda yürümek ve yol olmak yani yol açmaktır" (Erdoğan, 2001).

"İçinde bulunduğumuz yüzyıldaki hızlı değişim sürecinden önemli ölçüde etkilenen örgütlerin varlıklarının etkili olarak sürdürebilmeleri için, örgütleri paylaşılan bir vizyonla geleceğe taşıma becerisini gösteren vizyoner liderlerle ihtiyaç vardır" (Çelik,2000).

Etik liderlik: "Etik lider, öğretmenler üzerinde güçlü etki oluşturan, kendine ve işine yönelik moral bir bakış açısına sahip ve öğretmenlerin iş amaçlarını gerçekleştirmelerine yardım eden kişi olarak tanımlanmaktadır. Örgüt kültürünün güçlü ya da zayıf olması, etik liderin etkililiğini belirleyen temel faktördür" (Çelik, 1999).

Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik: "Dönüşümcü liderlik, çalışanlara vizyon kazandıran; bu vizyona katkıda bulunmaları için onlara ilave misyonlar veren ve örgütsel kültürde değişimler yaparak onlara şimdi yaptıklarından veya potansiyel olarak yapabileceklerini düşündüklerinden daha fazlasını yapabileceklerine inandıran liderlik tarzıdır" (Eren, 2001).

Transaksiyonel (Sürdürümcü) lider: "Etkileşimci ya da transaksiyonel liderler, çalışanların geçmişten süregelen faaliyetlerini daha etkin ve verimli kılmak veya iyileştirmek sureti ile iş yapma ve yaptırma yolunu seçmektedirler. Bu yaklaşımı benimseyen liderler, yetkilerini çalışanları ödüllendirmeyi, daha çok çaba göstermeleri için para ve statü verme biçiminde kullanırlar. Çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yönleri ile çok az ilgilenirler" (Eren, 2001).

Serbest Bırakıcı Liderlik: "Bu tür liderler, yönetim yetkisine en az ihtiyaç duyan, izleyicileri kendi hallerine bırakan ve her izleyicinin kendisine verilen kaynaklar dahilinde amaç, plan ve programlarını yapmalarına imkan tanıyan davranış gösterirler. Diğer bir ifadeyle, tam serbesti tanıyan liderler, yetkiye sahip çıkmamakta ve yetki kullanma haklarını tamamıyla astlara bırakmaktadırlar" (Eren, 2001).

2.17. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE EĞİTİM PLANLAMASI

"Eğitim planlaması, eğitim yönetiminin ayrılmaz bir parçasıdır. Eğitim yöneticisinin başarısı, sağlıklı bir planlama yapmasına bağlıdır. Eğitim planlaması, okul örgütünde bulunan bütün madde ve insan gücü kaynaklarının önceden kestirilmesi sürecidir. Eğitim planlanmasında belli hedefler görülür. Okulun ne tür kültürel değer ve normlara sahip olduğu, geleneklerinin ve inançlarının neler olduğu dikkate alınmadan planlama yapılırsa başarılı olamaz. Eğitim planlamasında okul kültürüne ters düşmeyecek hedefler belirlenmelidir" (Çelik, 2000).

"Eğitim uzun vadeli bir planlamayı gerektirir. Eğitim sisteminde yapılacak değişiklikler uzun vadeli planlarla gerçekleştirilir. Eğitim sistemin en stratejik parçası olan okullar, eğitim planlamasının odak noktasını oluşturur. Eğitim planlamasında madde kaynaklarından daha çok, insan kaynaklarının planlanması önem taşır. Dolayısıyla eğitim planlaması yapılırken, okul örgütlerinde çalışan personelin davranışlarına etkide bulunan okul kültürü odak noktası olarak görülür" (Çelik, 2000).

2.18. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASI VE SÜRDÜRÜLMESİ

"Örgüt kültürünün oluşumu sadece kurucuların rolü ile sınırlı değildir. Çalışanlar da, örgütsel ortamda kendilerine özgü değer ve normlardan oluşan bir kültür oluştururlar. Örgüt kültürünün gelişmesi çalışanların toplu yaşamasının sonucudur (Başaran, 1991). Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır" (Çelik, 2000).

Yönetim gücünü ellerinde bulunduran yöneticiler, Aytürk (1999)'ün aktarımına göre "grup halinde bir araya gelmiş ve belli bir amaç için örgütlenmiş olan insanları hedefe ulaştırmak için işbirliği içinde, etkili ve verimli olarak yönetmekle sorumlu olan kişidir. Örgütlerin ve yönetimin hammaddesi insandır ve insanı verimli yönetmek esastır".

Dönmez (2002)'in aktarımında "bir örgüt, bireyleri ve grupları üst düzeyde performans göstermeleri ve örgütün amaçlarını başarabilmeleri için, onların istek ve arzularını eşgüdümlemeye yönelik olarak aldığı kararları bir bütün halinde toplayan yapıdan meydana gelir. Örgütün yapısını oluşturmada yöneticiler, öncelikle insanların ve görevlerin hangi işlevleri yerine getirmek için nasıl gruplaşacağına yönelik kararlar alırlar. Daha sonra bireyleri, grupları, işlevleri ve bölümsel etkinlikleri, otorite hiyerarşisine, karşılıklı ayarlamalar ile eşgüdümlemeye yönelik kararlar verirler"

Terzi (2000)'ye göre, "örgüt kültürünün oluşumuna ilişkin tartışmalar dikkate alındığında, kültürün oluşumuna etki eden faktörler; kurucuların etkisi, dış faktörler ve örgüt içi faktörler" olarak üç temel isim altında toplanabilir. Bu sayılan faktörlerden örgüt kültürünün oluşumunda en önemli rol kurucuların rolüdür. "Örgütün kurucuları, örgütte daha önceden oluşmuş felsefe ve ideolojilerle kısıtlanmadıklarından dolayı, kendi değer ve inançlarını kurulacak örgüte kolayca aktarabilmektedirler".

Çelik (2007)'e göre ise "örgüt kültürünün oluşumunda kurucular kadar, çalışanlar da örgütsel ortamda kendilerine özgü değer ve normlardan oluşan bir kültür oluşturmaktadır. Çalışanlar, aynı zamanda çevre ve örgüt arasında bir bağ oluşturmaktadır. Her ne kadar çalışanlar kurucular tarafından seçilerek örgüte kabul edilseler de, kendi alışkanlıklarını ve kültürlerini de o örgüte taşımaktadırlar. Getirilen bu değerler, örgüt kültürünün şekillenmesinde etkili olmaktadır" .

"Örgüt kültürünün etkili ve canlı tutulabilmesi için, örgüt içinde çalışanların o örgütün varlık sebebini ve niye orada çalıştıklarını kavramaları gerekmektedir.

Örgüt içinde çalışanların konuşmaları ve bazı değerleri paylaşmaları, örgütün gelişmesi için odak noktayı oluşturmaktadır" (Woodbury, 2006; aktaran: Koşar, 2008).

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma yöntemini somutlaştıran araştırma modeli, evren ve örneklem, veriler ve toplanması, verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Konya ili merkez ilçelerinde ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelinde nicel verilere dayalı bir araştırmadır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2014).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Konya ilinin merkez ilçelerini oluşturan Karatay, Meram, Selçuklu ilçelerinde çalışan ($n=1139$) ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Yansız olarak seçilen örneklem üzerinden araştırma yapılmıştır. Örneklem grubunun evreni temsil etme gücü tespit edilmeye çalışılmıştır.

$$n = \left(\frac{z_{\alpha/2} \cdot \sigma}{e} \right)^2 \quad (\text{Karasar, 2014}).$$

$$n = \frac{t^2 \cdot (P \cdot Q)}{d^2} = \frac{1,96^2 \cdot (.25)}{.05^2} = 287$$

$$1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (P \cdot Q)}{d^2} = 1 + \frac{1}{1139} \cdot \frac{1,96^2 \cdot (.25)}{.05^2}$$

Veri toplama aracı olarak, Kara (2006) tarafından geliştirilen *Örgüt Kültürü Ölçeği ile Denizel Güven ve Cevher* tarafından oluşturulan *Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği* kullanılmış, bilgilerin aynen uygulanması hususunda gerekli izinler almış bulunmaktadır.

3.3. Anketlerin Ön Denemesi

Anketin güvenilirliği daha önceki çalışmalarda test edilmiştir. Ancak ölçme aracının yeni grupta anlaşılabilirliğini tekrar görmek için, eşit sayıdaki kadın ve erkek öğretmenlerden oluşan gruba uygulanmıştır. Bu uygulamadan elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş, ölçme aracının geçerliliği, güvenilirliği ve amaca uygun olduğu anlaşılmıştır.

3.4. Araştırma Örnekleminin Özellikleri

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin istatistikler aşağıda tablolarda yer almaktadır.

Aşağıda Tablo 1.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin % 16,7'si 20-30 yaş aralığında; % 41,5'i 31-40 yaş aralığında ve % 41,8'i 41 yaş ve üzerinde yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
20-30 Yaş	48	16,7
31-40 Yaş	119	41,5
41 ve Üzeri	120	41,8
Toplam	287	100

Aşağıda Tablo 2.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin % 55,1'ini kadınlar ve % 44,9'unu erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	158	55,1
Erkek	129	44,9
Toplam	287	100

Aşağıda Tablo 3.'te görüldüğü üzere öğretmenlerin % 85,4'ünü evliler ve % 14,6'sını bekarlar oluşturmaktadır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	245	85,4
Bekar	42	14,6
Toplam	287	100

Aşağıda Tablo 4.'te görüldüğü üzere öğretmenlerin % 10,1'ini 0-5 yıl, % 19,9'unu 6-10 yıl, % 20,9'unu 11-15 yıl, % 24,4'ünü 16-20 yıl ve % 24,7'sini 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemler oluşturmaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları

Mesleki Kıdem	Frekans (f)	Yüzde (%)
0-5 Yıl	29	10,1
6-10 Yıl	57	19,9
11-15 Yıl	60	20,9
16-20 Yıl	70	24,4
21 ve Üzeri	71	24,7
Toplam	287	100

Aşağıda Tablo 5.'te görüldüğü üzere öğretmenlerin % 75,6'sını 0-5 yıl, ve % 24,4'ünü 6 yıl ve üzeri şu anki çalıştıkları okullarındaki hizmet süreleri oluşturmaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Şu An Çalıştıkları Okullarındaki Kıdemlerine Göre Dağılımları

Şu An Kıdem	Frekans (f)	Yüzde (%)
0-5 Yıl	217	75,6
6 Yıl ve Üzeri	70	24,4
Toplam	287	100

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kişisel bilgilerle ilgili bir anket ve iki adet ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ile ilgili verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve medeni durum, şu an görev yaptığı okuldaki hizmet süresi demografik özelliklerini tespit etmeyi amaçlayan sorulardan oluşmuştur. *Örgüt Kültürü Ölçeği*, Kara (2006) tarafından geliştirilmiştir. Tüm ifadelerin aldıkları faktör yükleri yüksektir. Örgütsel kültür ölçeğinin tamamına ait Cronbach Alfa Katsayısı 0,85

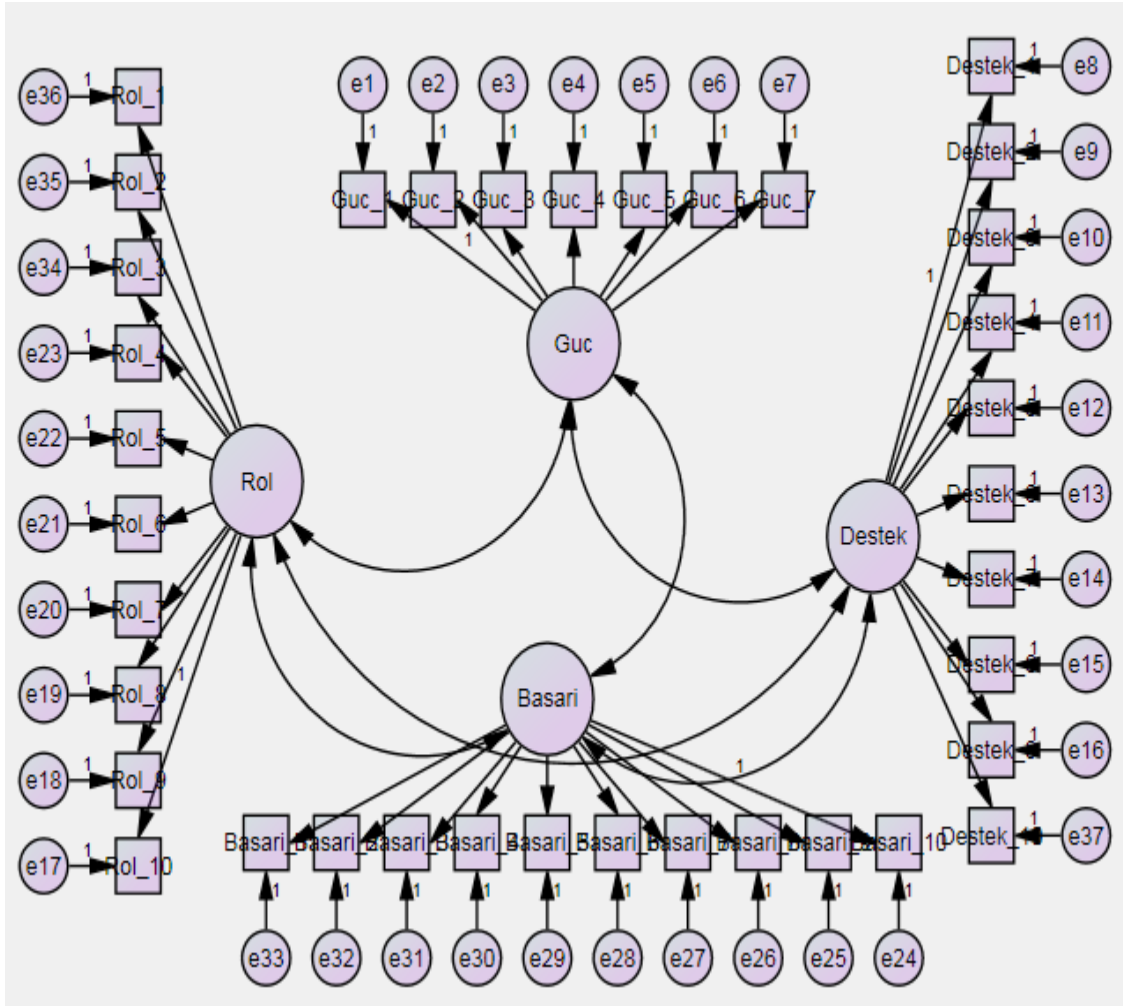
olarak hesaplanmıştır. Güç faktörü yedi ifade, başarı faktörü, rol faktörü ve destek faktörü olmak üzere toplam dört alt boyuttan ve 37 ifadeden oluşmaktadır (Kara 2006). Geliştirilen bu ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Tablo 6. Örgüt Kültürü Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Analiz Sonuçları

Model	χ^2	df	p	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Bağımsız Faktörler	985,508	623	,000	1,582	,79	,91	,05

Tablo 6.'de görüldüğü gibi p değeri anlamlıdır. Analiz sonucu $\chi^2/df=1,582$ çıkmıştır. Bu değer 0-2 arasında çıkması iyi uyumun göstergesidir. Bağımsız modele dayanan uyum indeksi CFI=,91 çıkmıştır. Bu değer 1'e yaklaşması uyum iyiliğinin göstergesidir. Kalıntılara dayanan uyum indeksi GFI=,79 çıkmıştır. Analiz sonucu regresyon katsayılarının ağırlıklarına ve korelasyonlara bakıldığında bu değerinde bu model için başarılı olduğunu söyleyebiliriz ve yeterince kovaryans hesaplanmıştır diyebiliriz. Yaklaşık hataların ortalama kare kökü RMSEA=,05 çıkmıştır. Bu değer ,05 ile ,08 arasında çıkması iyi uyumun olduğunu göstermektedir. Bu analiz sonucu neticesinde bu modelin doğrulayıcı faktör analizinde başarılı olduğu söylenebilir.

Örgütsel kültür ölçeği güvenilirlik katsayısı ($r=,790$) olarak çıkmıştır. Kişiler arası gözlenen anket puanlarındaki farkların % 79,0 oranında gerçek farkların % 21,0 oranında ise hatayı yansıttığı söylenilebilir. Adı geçen ölçeğin Kuder Richardson-20 (KR-20) ve Cronbach alfa (α) güvenilirliği sonucu .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir.



Şekil 1. Örgüt Kültürü Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi AMOS Grafiği

Sınıf Yönetimi Becerileri: Ölçeği 1982 yılında Delson tarafından geliştirilmiş olup Yalçinkaya ve Tonbul tarafından 2002 yılında dilimize uyarlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır (Yalçinkaya ve Tonbul, 2002). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerine ilişkin algılarını saptamak için, Delson (1982) tarafından geliştirilen, Yalçinkaya ve Tonbul tarafından Türkçe'ye uyarlanan Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeğinin (Classroom Management Scale) (Yalçinkaya ve Tonbul, 2002) geçerlik güvenilirlik çalışması Yalçinkaya ve Tonbul (2002) tarafından yapılan 25 maddelik SYBO'nun ilgili maddeleri dikkate alınarak DENİZEL GUVEN ve CEVHER tarafından 40 madde olarak oluşturdukları yeni anket kullanılmıştır.

Geliştirilen bu ölçeğe DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Analiz Sonuçları

Model	χ^2	df	p	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Bağımsız Faktörler	3844,377	740	,000	5,195	,53	,81	,10

Tablo 7.'de görüldüğü üzere p değeri anlamlıdır. Analiz sonucu $\chi^2/df=5,195$ çıkmıştır. Bu değer 0-2 arasında çıkması iyi uyumun göstergesidir. Bağımsız modele dayanan uyum indeksi CFI=,81 çıkmıştır. Bu değer 1'e yaklaşması uyum iyiliğinin göstergesidir. Kalıntılara dayanan uyum indeksi GFI=,53 çıkmıştır. Analiz sonucu regresyon katsayılarının ağırlıklarına ve korelasyonlara bakıldığında bu değerinde bu model için başarılı olduğunu söyleyebiliriz ve yeterince kovaryans hesaplanmıştır diyebiliriz. Yaklaşık hataların ortalama kare kökü RMSEA=,10 çıkmıştır. Bu değer ,05 ile ,08 arasında çıkması iyi uyumun olduğunu göstermektedir. Bu analiz sonucu neticesinde bu modelin doğrulayıcı faktör analizinde başarılı olduğunu söyleyebiliriz. GFI, RMSEA ve χ^2/df değerlerinin doğrulayıcı faktör analizinde istenilen sonucu vermemesi nedeniyle regresyon katsayılarına bakılmıştır ve yüksek olduğu görülmüştür. Daha sonra açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve KMO değerinin ,98 olduğu ve açıklanan varyansın % 61,0 olduğu ve faktör yük değerlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Diğer taraftan güvenilirlik katsayısına bakılmış ve Cronbach alfa (α) katsayısını ,983 olduğu görülmüştür. Bu nedenle istatistiki uzman görüşüne başvurulmuş ve bu şartlarda madde sayısının azaltılmadan uygulanabileceği düşünülmüştür.

Sınıf yönetimi becerileri ölçeği güvenilirlik katsayısı ($r=,983$) olarak çıkmıştır. Bireyler arası gözlenen test puanlarındaki farkların % 98,3 oranında gerçek farkların % 1,7 oranında ise hatayı yansıttığı söylenilebilir. Adı geçen ölçeğin Kuder Richardson-20 (KR-20) ve Cronbach alfa (α) güvenilirliği sonucu .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir.

3.6. Verilerin Çözümü

Araştırmada ölçek vasıtasıyla toplanan veriler, SPSS 22.0 paket programına kaydedilmiş ve veriler analiz edilmiştir.

İki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için “t testi” kullanılır (Büyüköztürk, 2005).

Öğretmenlerin “cinsiyet, medeni durum ve şu anki hizmet kıdemleri”ne göre anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için “t testi” kullanılmıştır.

İkiden fazla grup olması durumunda bu gruplar karşılaştırıldığında ilişkisiz örneklemelerde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmasıyla analizler yapılmaktadır. Bulunan farkın anlamlı olduğu durumlarda bu farklılığın hangi grupların arasında bulunduğunu anlamak için karşılaştırma testlerinde (post hoc test) LSD testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin “yaş ve kıdem”lerinde anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için Anova testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2005).

Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır ($r=-,30$ ile $+,30$ düşük ilişki, $r=-,31$ ile $+,69$ orta ilişki, $r=-,70$ ile $+,1,0$ yüksek ilişki).

Bu araştırmada anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz neticesinde elde edilen bulgular, araştırmada sorulan sorulara uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

IV. BÖLÜM

BULGULAR ve TARTIŞMA

Bu bölümde, ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile örgütsel kültür arasındaki ilişkiyi belirlemek için anket vasıtasıyla elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri

Bu bölümde, ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve şu an ki görev yaptığı okullarındaki hizmet sürelerine göre görüşlerinin farklı olup olmadığı analizi yapılmış ve yorumlanmıştır.

4.1.1.Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin yaş değişkenine göre ortalamaları Tablo 8’da verilmiştir.

Tablo 8. Yaş Değişkenine Göre Ortalamalar

Değişken	Sınıf Yönetimi Becerileri		
	N	\bar{X}	SS
20-30 Yaş	48	2,0458	,21334
31-40 Yaş	119	2,0445	,22725
41 ve Üzeri	120	1,9917	,25654
Total	287	2,0226	,23846

Ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde yaş grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. 41 yaş ve üzeri öğretmenler biraz da olsa diğer yaşlara nazaran olumsuz bakmaktadırlar.

Bunun yanı sıra yaş değişkeni açısından ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 9. Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Sınıf Yönetimi Becerileri	Grup Arası	,198	2	,099	1,750	,176	-
	Grup İçi	16,065	284	,057			
	Toplam	16,263	286				

$p < 0,05$

Tablo 9.'da yaş değişkeni bakımından, ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın ($F=1,750$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir anlatımla; öğretmenlerin yaşlarına göre sınıf yönetimi becerilerinde görüşleri aynı doğrultudadır. Bunun sebepleri olarak, öğretmenlerin etkinliklere başlamadan önce materyalleri hazırlamaları, etkinlikleri günlük yaşamla ilişkilendirmeleri, sınıf içinde istenmeyen davranışları deneyimli öğretmenlerin nasıl çözeceklerini bilmeleri gösterilebilir.

4.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin cinsiyet değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır. Tablo 10.'de cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Sınıf Yönetimi Becerileri	Kadın	158	2,0196	,21129	285	,232	,817
	Erkek	129	2,0264	,26883			

$p < 0,05$

Bu sonuçlara genel olarak bakıldığında erkek ve kadınların sınıf yönetimi becerilerinin ortalamalarının birbirine yakın oldukları görülmektedir.

Analiz sonucu ortalamaların karşılaştırılması sonucunda oluşan farkların istatistiki olarak anlamlı olmadıkları görülmüştür. Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir anlatımla;

kadın ve erkeklerin görüşleri sınıf yönetimi becerilerinde aynı doğrultudadır. Burada sonuçun farklı çıkması beklenirken aynı sonuç çıkmıştır. Bu beklentinin sebebi kadının yetiştirilme tarzının farklı olması söylenebilir. Kadın öğretmenlerin de erkek öğretmenler kadar sınıf yönetiminde etkili oldukları görülmektedir.

Bunun sebepleri olarak, öğretmenlerin öğrencilerini tanıyıp onlara isimleriyle hitap etmeleri, bir etkinlikten diğerine geçerken dikkatlerini öğrencilerin canlı tutmalarını, sınıf kurallarını öğrencilerle birlikte belirlemeleri ve buna hep birlikte uymaları, öğrencilerin kendilerini ifade etmelerine yardımcı olunması gösterilebilir.

4.1.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin medeni durum değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır. Tablo 11.’de medeni durum değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11. Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Sınıf Yönetimi Becerileri	Evli	245	2,0196	,23440	285	,524	,601
	Bekar	42	2,0405	,26324			

$p < 0,05$

Bu sonuçlara genel olarak bakıldığında evli ve bekarların sınıf yönetimi becerilerinin ortalamalarının birbirine yakın oldukları görülmektedir.

Analiz sonucu ortalamaların karşılaştırılması sonucunda oluşan farkların istatistiki olarak anlamlı olup olmadığının analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin ,05’den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir anlatımla; evli ve bekarların sınıf yönetimi becerilerinde görüşleri aynı doğrultudadır. Bunun sebepleri olarak, öğretmenlerin, sınıf yönetiminde öğrencileri sabırla dinlemeleri, tüm etkilere öğrencilerin katılmalarını teşvik etmeleri, sınıfı öğrencilerin rahatça hareket edebilecekleri şekilde düzenlemeleri, ailelerle koordinasyonu sağlam tutmaları gösterilebilir.

4.1.4. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin kıdem değişkenine göre ortalamaları Tablo 12’te verilmiştir.

Tablo 12. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ortalamalar

Değişken	Sınıf Yönetimi Becerileri		
	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	29	2,0483	,26134
6-10 Yıl	57	2,0298	,24125
11-15 Yıl	60	2,0383	,20427
16-20 Yıl	70	2,0271	,24431
21 ve Üzeri	71	1,9887	,25046
Total	287	2,0226	,23846

Ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde mesleki kıdem grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanlar biraz da olsa olumsuz bakmaktadırlar.

Bununla birlikte mesleki kıdem değişkeni bakımından ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 13. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Sınıf Yönetimi Becerileri	Grup Arası	,120	4	,030	,523	,719	-
	Grup İçi	16,143	282	,057			
	Toplam	16,263	286				

$p < 0,05$

Tablo 13’te mesleki kıdem değişkeni bakımından, ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın ($F=,523$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle; kıdemleri ne olursa olsun öğretmenlerin sınıf

yönetimi becerileri hususunda görüşleri aynı doğrultudadır. Burada mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha idealist olmaları beklenirken, aynı doğrultuda bir sonuç çıkmıştır. Bunun sebepleri olarak, öğretmenlerin sınıf yönetiminde, öğrencilerin gelişimini belirli periyotlarla takip etmeleri, problem çıkaran çocuklara sabırla yaklaşmaları, çocuklara yeni davranış kazandırmaları, etkinlik hedeflerini belirlerlerken öğrencilerin gelişim özelliklerini dikkate almalarını ve her öğrenciyi eşit davranmaya çalıştıklarını söyleyebilir.

4.1.5. Şu Anki Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin şu anki görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır. Tablo 14’de şu anki görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 14. Şu Anki Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Şu Anki Hizmet Süresi	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Sınıf Yönetimi Becerileri	0-5 Yıl	217	2,0341	,24006	285	1,462	,146
	6 Yıl ve Üzeri	70	1,9871	,23152			

$p < 0,05$

Bu sonuçlara genel olarak bakıldığında şu anki hizmet süresi 6 yıl ve üzeri olanların sınıf yönetimi becerilerine biraz da olsa olumsuz baktıkları görülmektedir.

Analiz sonucu ortalamaların karşılaştırılmasıyla oluşan farkların istatistiki olarak anlamlı olup olmadığının analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin ,05’den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin şu an ki görev yaptığı okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle; şu anki görev yaptığı okuldaki hizmet süresi ne olursa olsun öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri hususunda görüşleri aynı doğrultudadır. Bunun sebepleri olarak, öğretmenlerin sınıf yönetiminde, aynı etkinliklerde ayrı gruplarda rahatça yürütebilmelerini, etkinliklerde gezi, gözlem ve deneylere yer vermelerini, soruları her seferinde farklı öğrencilere yönlendirmeleri söylenebilir.

4.2. Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algıları

Bu bölümde, ortaokul öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının güç, rol, başarı, destek alt boyutları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve şu anki görev yaptığı okullarındaki hizmet sürelerine göre farklılık olup olmadığı analizi yapılmıştır.

4.2.1. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının yaş değişkenine göre ortalamaları Tablo 15’da verilmiştir.

Tablo 15. Yaş Değişkenine Göre Örgüt Kültürü Algıları Ortalamalar

Değişkenler ve Alt Boyutlar		N	\bar{X}	SS
Güç	20-30 Yaş	48	2,5229	,71555
	31-40 Yaş	119	2,4403	,67915
	41 ve Üzeri	120	2,4600	,64774
	Total	287	2,4624	,67070
Rol	20-30 Yaş	48	2,5938	,66729
	31-40 Yaş	119	2,5496	,55904
	41 ve Üzeri	120	2,4742	,52428
	Total	287	2,5254	,56446
Başarı	20-30 Yaş	48	2,5104	,68175
	31-40 Yaş	119	2,4361	,62473
	41 ve Üzeri	120	2,3050	,75212
	Total	287	2,3937	,69219
Destek	20-30 Yaş	48	2,2271	,81860
	31-40 Yaş	119	2,2882	,75534
	41 ve Üzeri	120	1,9775	,79054
	Total	287	2,1481	,79182

Ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde yaş grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Güç alt boyutunda 31-40 yaş aralığı; rol alt boyutunda 41 yaş ve üzeri; başarı alt boyutunda 41 yaş ve üzeri; destek alt boyutunda ise 41 ve üzeri yaş aralığının örgüt kültürü algıları diğerlerine nazaran düşük olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte yaş değişkeni bakımından ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 16. Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Güç	Grup Arası	,234	2	,117	,259	,772	-
	Grup İçi	128,419	284	,452			
	Toplam	128,654	286				
Rol	Grup Arası	,609	2	,304	,955	,386	-
	Grup İçi	90,516	284	,319			
	Toplam	91,124	286				
Başarı	Grup Arası	1,812	2	,906	1,903	,151	-
	Grup İçi	135,216	284	,476			
	Toplam	137,029	286				
Destek	Grup Arası	6,129	2	3,064	5,025	,007 *	1-2 1-3
	Grup İçi	173,188	284	,610			
	Toplam	179,316	286				

$p < 0,05$

Tablo 16’de yaş değişkeni bakımından, ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın sadece destek alt boyutunda ($F=5,025$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için yapılan post hoc (LSD) testinde yaşı 20-30 arası olanların 31-40 yaş ve 41 ve üzeri yaş arasında daha düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel algıları sadece örgütsel kültür destek boyutunda farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin yaşlarına göre örgüt kültürü algıları diğer boyutlarda aynı doğrultudadır. Burada yaş artıkça örgüt kültürü algılarının daha çok olması beklenirken aynı doğrultuda sonuç çıktığı görülmektedir. Yaş ilerledikçe kişilerin hem kültürü özümseyip daha çok sahiplenmesi hem çevresiyle bağlantı kurmasında bu referansı kullanarak sahiplenmesi gerekirken böyle bir sonuç çıkmamıştır. Bunun sebepleri olarak, öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının, yaş ilerledikçe çocuklarının problemleri, aile problemleri, geçim sıkıntıları, öğretmenlere yönelik olumsuz siyasi söylemler, öğretmenlerin değerinin gün geçtikçe toplum nazarında düşmesi, yönetimin her seviyeden gelen fikir ve önerilere açık olmamasını, herkesin görüş ve

önerilerine saygı gösterilmemesi gösterilebilir.

4.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel kültür algılarının cinsiyet değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır. Tablo 17.’de cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 17. Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Güç	Kadın	158	2,4620	,66798	285	,010	,992
	Erkek	129	2,4628	,67663			
Rol	Kadın	158	2,5266	,54649	285	,038	,970
	Erkek	129	2,5240	,58787			
Başarı	Kadın	158	2,4405	,67144	285	1,268	,206
	Erkek	129	2,3364	,71523			
Destek	Kadın	158	2,1994	,82025	285	1,215	,225
	Erkek	129	2,0853	,75396			

$p < 0,05$

Güç ve rol alt boyutlarında kadın ve erkelerin örgüt kültürü algıları aynıdır. Başarı ve destek alt boyutlarında erkeklerin örgüt kültürü algılarının kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Analiz sonucu ortalamaların karşılaştırılması sonucunda oluşan farkların istatistiki olarak anlamlı olmadıkları görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile ilgili görüşleri bütün boyutlarda aynı doğrultudadır. Bunun sebepleri olarak, öğretmenlerin örgütsel kültür algılarında, yönetimle ters düşmek istememelerini, değişim ve yenilikleri yönetimle başlatmalarını, herkesin her anının planlı olmasını, ilişkilerde hiyerarşik yapının esas alınması gösterilebilir.

4.2.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel kültür algıları medeni durum değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır. Tablo 18’de Medeni durum değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 18. Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Güç	Evli	245	2,4249	,65674	285	2,303	,022*
	Bekar	42	2,6810	,71678			
Rol	Evli	245	2,5127	,55015		,926	,355
	Bekar	42	2,6000	,64392			
Başarı	Evli	245	2,3816	,68678		,714	,476
	Bekar	42	2,4643	,72745			
Destek	Evli	245	2,1371	,77906		,565	,573
	Bekar	42	2,2119	,86988			

$p < 0,05$

Güç, rol, başarı ve destek alt boyutlarında evli öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının bekarlara nazaran daha düşük olduğu görülmektedir.

Analiz sonucu ortalamaların karşılaştırılması sonucunda oluşan farkların istatistiki olarak sadece güç alt boyutunda anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları örgütsel kültür güç alt boyutunda medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile ilgili görüşleri güç alt boyutu haricinde rol, başarı, destek alt boyutlarında aynı doğrultudadır. Bunun sebepleri olarak, yöneticilerin sadakati teşvik edip ödüllendirmemesini, kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetimin olmasını, ast-üst ilişkilerde mesafeye önem verilmesini ve anlaşmazlıkların yönetimin istediği tarzda çözülmesini gösterebiliriz. Güç boyutunda değişim ve yeniliklerin de başlangıç noktasına yönetimin karar vermesinin de bu farklılıkta etkili olduğu söylenebilir.

4.2.4. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının kıdem değişkenine göre ortalamaları Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo 19. Kıdem Değişkenine Göre Ortalamalar

Değişkenler ve Alt Boyutlar	N	\bar{x}	SS	
Güç	0-5 Yıl	29	2,6414	,77437
	6-10 Yıl	57	2,4281	,59604
	11-15 Yıl	60	2,3950	,71270
	16-20 Yıl	70	2,4343	,65781
	21 ve Üzeri	71	2,5014	,66235
	Total	287	2,4624	,67070
Rol	0-5 Yıl	29	2,6310	,63925
	6-10 Yıl	57	2,6018	,55629
	11-15 Yıl	60	2,3817	,54446
	16-20 Yıl	70	2,5843	,49509
	21 ve Üzeri	71	2,4845	,60584
	Total	287	2,5254	,56446
Başarı	0-5 Yıl	29	2,3483	,73027
	6-10 Yıl	57	2,4561	,59582
	11-15 Yıl	60	2,3400	,64208
	16-20 Yıl	70	2,4300	,69227
	21 ve Üzeri	71	2,3718	,79502
	Total	287	2,3937	,69219
Destek	0-5 Yıl	29	2,0172	,79015
	6-10 Yıl	57	2,3105	,67630
	11-15 Yıl	60	2,1333	,71061
	16-20 Yıl	70	2,1486	,82773
	21 ve Üzeri	71	2,0831	,90111
	Total	287	2,1481	,79182

Ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde yaş grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Güç, rol ve başarı alt boyutlarında öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının 11-15 yıl kıdeme sahip olanlarda düşük olduğu görülmektedir. Destek alt boyutunda ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların düşük olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında rol alt boyutunda öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının diğer boyutlara nazaran daha yüksek olduğu söylenilebilir.

Bununla birlikte kıdem değişkeni bakımından ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 20. Kıdem Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Güç	Grup Arası	1,432	4	,358	,794	,530	-
	Grup İçi	127,222	282	,451			
	Toplam	128,654	286				
Rol	Grup Arası	2,257	4	,564	1,790	,131	-
	Grup İçi	88,867	282	,315			
	Toplam	91,124	286				
Başarı	Grup Arası	,581	4	,145	,300	,878	-
	Grup İçi	136,447	282	,484			
	Toplam	137,029	286				
Destek	Grup Arası	2,313	4	,578	,921	,452	-
	Grup İçi	177,003	282	,628			
	Toplam	179,316	286				

$p < 0,05$

Tablo 20’de kıdem değişkeni bakımından, ortaokul öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin kıdemlerine göre örgüt kültürü algıları görüşleri bütün boyutlarda aynı doğrultudadır. Bunun sebepleri olarak, herkesin ve her şeyin yerinin belli olması, resmi ilişkilerin ön planda olması, yönetimin asıl işinde ziyade ayrıntılarla uğraşıyor olması, ilişkilerde hiyerarşik yapının esas alınmasını söyleyebiliriz. Ayrıca görüşlerinin aynı doğrultuda olmasına sebep olarak; başarının desteklenmesi ve ödüllendirilmesi, formalitelerden çok sonuca önem verilmesini gösterebiliriz. Zaten okullardaki başarı durumları veliler tarafından an be an kontrol altındadır.

4.2.5. Şu Anki Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel kültür algıları şu anki okuldaki hizmet süresi değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır. Tablo 21’de Şu anki okuldaki hizmet süresi değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 21. Şu Anki Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Şu Anki Hizmet Süresi	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Güç	0-5 Yıl	217	2,4645	,67836	285	,095	,924
	6 ve Üzeri	70	2,4557	,65112			
Rol	0-5 Yıl	217	2,5207	,57436	285	,248	,804
	6 ve Üzeri	70	2,5400	,53633			
Başarı	0-5 Yıl	217	2,3664	,65731	285	1,180	,239
	6 ve Üzeri	70	2,4786	,78977			
Destek	0-5 Yıl	217	2,1553	,80132	285	,271	,786
	6 ve Üzeri	70	2,1257	,76683			

$p < 0,05$

Analiz sonucu ortalamaların karşılaştırılması sonucunda oluşan farkların istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları şu anki okuldaki hizmet süresine farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin şu anki görev yaptıkları okullarındaki hizmet süreleri ne olursa olsun örgütsel kültür algıları aynı doğrultudadır. Bunun sebepleri olarak, olup biten her şeyin yönetimin denetiminde olmasını, yöneticilerin sık sık kurallara uyulmasını hatırlatmalarını, kişisel bilgi ve yeteneklerin ön planda olmaması, güçlü bir rekabetin söz konusu olması gösterilebilir.

4.3. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişki

Okul yöneticilerinin sınıf yönetimi becerileri ile örgütsel kültür algıları arasındaki ilişki Tablo 22’de incelendiğinde; genel olarak sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü arasında anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde $r=,260$, $p<,01$ bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan sınıf yönetimi becerileri ile örgütsel kültür, güç, rol, başarı ve destek alt boyutlarında kendi aralarında yüksek, anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ancak araştırma problemi gereği sınıf yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgüt kültürü algıları aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Tablosu

Sınıf Yönetimi Becerileri ile Örgüt Kültürü (Korelasyon)	Sınıf Yönetimi Becerileri (Genel)	Örgüt Kültürü Algıları (Genel)	Örgüt Kültürü (Güç)	Örgüt Kültürü (Rol)	Örgüt Kültürü (Başarı)	Örgüt Kültürü (Destek)
Sınıf Yönetimi Becerileri (Genel)	1					
Örgüt Kültürü Algıları (Genel)	,260**	1				
Örgüt Kültürü (Güç)	,088	,634**	1			
Örgüt Kültürü (Rol)	,264**	,616**	,472**	1		
Örgüt Kültürü (Başarı)	,200**	,865**	,376**	,330**	1	
Örgüt Kültürü (Destek)	,199**	,804**	,254**	,180**	,730**	1

* sig. (2-tailed) < 0,05 , ** sig. (2-tailed) < 0,01

Sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültür (güç) arasında pozitif ve düşük düzeyde ($r=,088$, $p<,05$); Sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü (rol) arasında anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde ($r=,264$, $p<,01$); Sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü (başarı) arasında anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde ($r=,200$, $p<,01$); Sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü (destek) arasında anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde ($r=,199$, $p<,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

V. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Konya ilinde görevli ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır.

5.1. Değişkenlere İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve şuan ki görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkenlerine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

5.1.1. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir anlatımla; öğretmenlerin yaşlarına göre sınıf yönetimi becerilerinde görüşleri aynı doğrultudadır.

5.1.2. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir anlatımla; kadın ve erkeklerin görüşleri sınıf yönetimi becerilerinde aynı doğrultudadır.

5.1.3. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir anlatımla; evli ve bekarların sınıf yönetimi becerilerinde görüşleri aynı doğrultudadır.

5.1.4. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle; kıdemleri ne olursa olsun öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri hususunda görüşleri aynı doğrultudadır.

5.1.5. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinde Şuan ki Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Sınıf yönetimi becerilerinde öğretmenlerin şu anki görev yaptığı okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle; şu anki görev

yaptığı okuldaki hizmet süresi ne olursa olsun öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri hususunda görüşleri aynı doğrultudadır.

5.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel algıları sadece örgütsel kültür destek boyutunda farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin yaşlarına göre örgüt kültürü algıları diğer boyutlarda aynı doğrultudadır.

5.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile ilgili görüşleri bütün boyutlarda aynı doğrultudadır.

5.1.8. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları örgütsel kültür güç alt boyutunda medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile ilgili görüşleri güç alt boyutu haricinde (rol, başarı, destek alt boyutlarında) aynı doğrultudadır.

5.1.9. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin kıdemlerine göre örgüt kültürü algıları görüşleri bütün boyutlarda aynı doğrultudadır.

5.1.10. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algısında Şuan ki Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları şu anki okuldaki hizmet süresine farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin şu anki görev yaptıkları okullarındaki hizmet süreleri ne olursa olsun örgütsel kültür algıları aynı doğrultudadır.

5.1.11. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile örgüt kültürü algıları arasında anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf yönetimi becerileri ile örgütsel kültürün diğer boyutları arasında ilişki incelendiğinde sadece örgütsel kültür güç boyutunda anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer tüm boyutlarda ilişki anlamlıdır. İlişkilerin yönü hepsinde pozitiftir. Yani bir artarken diğeri de artmaktadır. İlişkilerin miktarı hepsinde düşük çıkmıştır. Sonuç olarak diyebiliriz ki; öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile örgütsel kültür arasında ilişkileri pozitiftir, anlamlıdır.

5.2. Öneriler

Bu bölümde; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve şu an ki görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkenlerine öneriler yer almaktadır.

5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Ortaokul öğretmenlerine “örgüt kültürü” konusu seminer, sunu vs. anlatılabilir. Bu sayede öğretmenler örgüt kültürünün önemi konusunda bilinçlendirilebilir.
- Ortaokul öğretmenlerine örgüt kültürü ve sınıf yönetimi konusunda sürekli seminerler ile hizmet içi eğitimden geçirilerek bunların zaman zaman bilgi tazeleme eğitimlerine yer verilebilir. Ayrıca bu sürece katılanların kayıtları tutulması önerilebilir.
- Yöneticilere uygulanacak hizmet içi eğitim programlarında bu ve benzeri araştırma sonuçları ile zenginleştirilebilir.

5.2.2. Araştırmaya Yönelik Öneriler

- Örgütsel kültür ölçeği hem öğretmenlere hem de yöneticilere ayrı ayrı uygulanarak bir araştırma yapılabilir.
- Bu ölçek imam hatip ortaokullarında, özel okullarda uygulanabilir.
- Ölçek farklı kurumlarda çalışan iş görenlere de uygulanabilir.

KAYNAKLAR

- Alamur, B., (2005). *Örgüt kültürü ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*; Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde bir uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, A.Ü Sos. Bil. Ens., Eskişehir.
- Alev Sönmez, M. (2006). *Meslek liselerinde örgüt kültürü, kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*. Kış 2006, Sayı 45, ss: 85-108.
- Alkan, E. (2008). *Meslek liselerinde okul kültürü ve demografik değişkenler arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Altunay, Ö. (2006). *Örgüt yapısındaki değişimlerin örgüt kültürü üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Amstrong, M. (1990). *Manage and process functions*. London: institute of personnel development.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim Yönetimi*. Ankara:Hatipoğlu Yayınları
- Aydınlı, M. T. (2008). *Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmen Davranışlarının Etkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme kuram ve strateji taktikleri*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Berberoğlu, G. N. (1990), “*Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı*”, AÜ İİBF Dergisi, Cilt VIII, S. 1-2, Eskişehir, 153-161.
- Bozkurt, T. (1996). *İşletme kültürü kavram tanımı ve metodolojik sorunlar. Endüstri ve örgüt psikolojisi*, Ed: Suna Tevruz. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- Bucak, B. E. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesinde Örgüt İklimi: “Yönetimde Ast ve Üst İlişkileri” . *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 7.
- Büyükkaragöz, S. (1995). *Genel öğretim metotları*, Konya: Atlas Kitabevi.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim* (4.Basım). İstanbul, Siyasal Kitabevi.
- Celep, C. (2000). Sınıf yönetimi ve disiplin. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Charles, C. M., Senter, G. W. and Barr, K. B. (1996). *Building classroom discipline*. (5th Edition). USA: Longman Publishers.
- Çelik Sönmez, H. (2005). *Okul müdürlerinin okul kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve değiştirilmesindeki rolü*. Van:Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi* (2. Baskı), Ankara: Pegem Yayınları.
- Çepni, S. (2007). *Fen ve teknoloji öğretimi*, Trabzon: Pegem Yayıncılık.
- Çubukçu, Z, Girmen, P (2008). *Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerine ilişkin görüşleri*, Bilig, Kış, 44: 123-142
- Dalkara, T. (1989). Davranışın Nörobiyolojik Temelleri. (Editör: Orhan Öztürk). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. İstanbul: Evrim Basım-Yayı-Dağıtım.
- Denizel Güven E. ve Cevher F. N., (2005). Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 18.Sayı
- Dönmez, B.(2002). *Müfettiş, Okul Yöneticisi ve Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Yöneticilerinin Yeterlilikleri*, Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı:29, s.27-45
- Durgun, B. (2010). *Sınıfta Kaynaştırma Öğrencisi Bulunan Sınıf Öğretmenlerinin, Sınıf Yönetimi Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Sancaktepe İlçesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erden, M. (2005), *Sınıf Yönetimi*, s. 35, İstanbul:.Epsilon Yayıncılık.

- Erdoğan, İ. (2001). *Sınıf yönetimi: Ders, konferans, panel ve seminer etkinliklerinde başarının yolları* (3. Basım). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon. Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Furlong, V. 1976. “*Interaction sets in the Classroom: Toward a Study of Pupil Knowledge*”. Stubbs, M. and Delamont, S. (Eds.). *Explorations in the Classroom Observations*. London: John Wiley and Sons.
- Galton, M. (2001). Students’ misbehaviours in turkish and english primary classrooms. *Educational studies*. 27(3), 291-305.
- Gümüşeli, A. İ. (2006). Okul Kültürü ve Liderlik. *artı@egitim Dergisi*, Mart, Sayı: 8, S.14.
- Gürsel, M. (2011). *Sınıf yönetimi*, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Gürsel, M. (2012). *Eğitim yöneticisinin yeterlikleri, 3. Baskı*. Konya: Fakülte Akademi.
- Gürsel, M. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi kavramlar,süreçler ve uygulamalar, 1. Baskı*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Gürsel, M. (2015). *Örgüt Sosyolojisi Kavramlar, Süreçler ve Açıklamalar*, Ankara: Pegem Yayınevi.
- İlgar, L. (1996). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş
- İlhan, B. (2006). *Müfredat laboratuvar ilköğretim okullarında 6., 7. Ve 8. Sınıflarda görev yapan alan öğretmenlerinin küçük grupla öğretim yöntem ve tekniklerini uygulama durumları, yüksek lisans tezi*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi. Yayımla doktora tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kara, Y. (2006). *Okullardaki örgütsel kültürün okul yöneticilerinin etik davranışları üzerindeki etkisi, yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karakaya, N. (2007). İlköğretimde Drama ve Örnek Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 27 Sayı 1, 103-139.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi. "Kavramlar, İlkeler, teknikler"*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Kaya, Y. K. (1991). Eğitim Yönetimi. Ankara: Set Ofset Matbaacılık.
- Keçecioglu, T. (1998). *Lider ve Liderlik*. İstanbul: Kalder Yayınları.
- Kemp, S. ve Dwyer, L. (2001). An examination of organisationalculture- theregent hotel, sydney. *Hospitality Management*, 20, 77-93.
- Kılıç, C. (2010). *İlköğretim okullarında (devlet-özel) ve dershanelerde görev yapan, fen ve teknoloji öğretmenlerinin kullandıkları öğretim yöntem ve teknikleriyle ilgili öğrenci görüşleri, yüksek lisans tezi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Küçük, M. (2002). Okul Yaşamında Törenler. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, cilt 3, sayı 1.
- Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973
- Narsap, H. (2006). *Genel ve Mesleki Liselerde Örgüt Kültürü. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger Ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 403-428.
- Özen , Y. (2001). *İlköğretimde iletişim*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,
- Özer N, Demirtaş H, Üstüner M, Cömert M, *Ege Eğitim Dergisi* 2006 (7) 1: 103–124
- Özkalp, E. (1995). Örgüt Kültürü ve Kuramsal Gelişmeler. *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Dergisi*, Cilt1, Sayı: 2, (60-71).

- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: *Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları*. No:149, S:179.
- Özyürek, M. (1984). Ortopedik Arızalıların Eğitim Ortamlarına Yerleştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 113-115.
- Özyürek, M. (2005). *Olumlu sınıf yönetimi*, Ankara: Kök Yayıncılık.
- Pekşen, G ve Oruç, B. (2007). *Etkin Örgüt Yapısının Belirlenmesinde Rol Oynayan Faktörler: Örgüt Kültürü ve Yapısı*.
- Pişkin, M. (2002). Okul Zorbalığı: Tanımı, Türleri, İlişkili Olduğu Faktörler ve Alınabilecek Önlemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 531-562.
- Robbins, S. (1993). *Organizationalbehaviour*. London: Prentice-Hall
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Sadık, F. (2008). *Sınıfta görülen istenmeyen davranışlar ve baş etme stratejileri, sınıf yönetimi teori ve pratik uygulamalar*. Ed: Birol Yiğit, İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Schein, E. H. (2002). *Örgütsel Kültür*. Atilla Akbaba (çev.). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal bilimler dergisi.
- Selçuk, Z. (1999). *Bireyi Tanıma Teknikleri*. (Editör: Yıldız Kuzgun). *İlköğretimde Rehberlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Süzer, E. (2010). *Genel lise, anadolu lisesi ve meslek liselerinde örgüt kültürü. Balıkesir üniversitesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir.
- Şafaklı, Okan Veli (2005), KKTC'deki Kamu Bankalarında Liderlik Stilleri Üzerine Bir Araştırma', *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.6, Sayı.1, s. 132-143
- Şahin, C. ve Sipahioğlu, Ş. (2002). *Doğal afetler ve Türkiye*. Ankara: Gündüz Eğ. ve Yay., 478s.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve kültürler*. (3. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Şişman, M. ve S. Turan (2004). *Eğitim ve Okul Yönetimi, Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*, (Editör: Yüksel Özden), Ankara: Pegem A Yayınları, s.99–146.
- Taş, H. (1999). *Yaratıcı örgüt kültürü ve yönetim*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Taşdan, M. ve Kantos, Z. E. (2007). *Sınıf yönetimi ve disiplin, sınıf yönetimi*, Ed: Z. Cafoğlu, s. 9-42, Ankara: Grafiker Yayınları.
- Taşpınar, M. (2007). *Öğretim ilke ve yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Tengilimoğlu, D. (2005). *Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması*. www.e-sosder.com.10/02/2013
- Tertemiz, N. (2000). *Sınıf Yönetimi*, Ankara.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi. Fırat üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ
- Üre, Ö. (Ed.). (2003). *Sınıf yönetimi*, Ankara: Mikro Yayınları.
- Vural, Z. B. A. ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yalçinkaya, M. & Tonbul. Y. (2002). *İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerlerine İlişkin Algı ve Gözlemler*. Ege Eğitim Dergisi, 1 (2), 1-10 .
- Yılmaz, H, Sümbül, A. M. (2003). *Öğretimde planlama ve değerlendirme*, Konya: Çizgi Kitabevi.



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308/605.99/3369633
Konu: Araştırma İzni

27/03/2015

MEVLANA ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 18/03/2015 tarihli ve 80769840/173 sayılı yazınız


Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi yüksek lisans programı öğrencisi Süleyman UMAR'ın “Ortaokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki” konulu araştırmasının uygulama talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen ve onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen araştırmanın Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde yer alan ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen nüshalar kullanılacak olup, sonucun CD ortamında iki nüsha olarak gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Mukadder GÜRSOY
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek: Anket Formu (3 Sayfa)


Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.
...../...../20.....
01-04-2015

Akçeşme Mah. Garaj Cad. 42020 Karatay/KONYA
Tel : 0332 353 30 50 Faks : 0332 351 59 40
Web : <http://konya.meb.gov.tr>
E-Posta : konyamem@meb.gov.tr

Strateji Geliştirme:
Bilgi:F.GÖRES
Tel : 0332 353 30 50 /1250
istatistik42@meb.gov.tr

Sayın Meslektaşım,

Yüksek Lisans tez çalışmamda kullanılmak üzere hazırlanan bu anketin amacı “Ortaokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki” konulu araştırmaya veri toplamaktır.

Ölçekte yer alan her bir maddeyi okuduktan sonra, sizin için uygun olan seçeneği, ilgili yerlere çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz. Lütfen isim belirtmeyiniz ve hiçbir soruyu boş bırakmayınız. Vereceğiniz cevaplar, sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır.

Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Süleyman UMAR
Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM/ KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Kişisel Bilgiler

Yaş :

- 20-25
 25-30
 30-35
 35-40
 40-45
 45-50
 50 yaş üzeri

Cinsiyet :

- Kadın
 Erkek

Eğitim Düzeyi :

- Öğretmen Okulu
 Eğitim Enstitüsü
 Lisans
 Yüksek Lisans
 Doktora

Medeni Durum :

- Evli
 Bekar

Mesleki Kıdem :

- 0-5 yıl
 5-10 yıl
 10-15 yıl
 15-20 yıl
 20 yıl üzeri

Şu An Görev Yaptığınız Okuldaki Hizmet Süreniz

- 0-5 yıl
 5-10 yıl
 10-15 yıl
 15-20 yıl
 20 yıl ve üzeri

II. BÖLÜM / SINIF YÖNETİMİ BECERİLERİ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin durumunuza uygun düşen seçeneği işaretleyiniz.

		Her zaman	Sık sık	Nadiren	Hiçbir zaman
1	Etkinliklere başlamadan önce gerekli materyali hazırlarım.				
2	Etkinliklerin öğrenci merkezli olmasına dikkat ederim.				
3	Öğrencilerle etkileşimimi canlı tutarım.				
4	Günlük planıma aldığım bütün etkinlikleri uygulayacak zaman bulmakta zorlandığım olur.				
5	Etkinlikleri öğrencilerin günlük yaşamı ile ilişkilendiririm.				
6	Sınıf içi uygunsuz davranışlar karşısında ne yapacağımı bilirim.				
7	Öğrencilerin kendi aralarında canlı bir etkileşim kurmaları için ortam hazırlarım.				
8	Aileyle nasıl iletişim kuracağımı saptamakta zorluk yaşadığım olur.				
9	Öğrencilere isimleriyle hitap ederim.				
10	Bir etkinlikten diğerine geçerken öğrencilerin dikkatini sürdürebilirim.				
11	Sınıfın fiziksel düzenlemesinde öğrencilerin de görüşlerini alırım				
12	Sınıf kurallarını belirlemede zorluk yaşadığım olur.				
13	Etkinlikleri öğrenciler için anlamlı hale getirmeye çalışırım.				
14	Sınıftaki bütün çocukların sınıf kurallarına uymalarını sağlarım.				
15	Öğrencilerin kendilerini rahat ifade etmelerine yardımcı olurum.				
16	Sınıf yönetimi konusunda eksiklerim olduğunu düşünüyorum.				
17	Sınıf kurallarını belirlerken öğrencilerle işbirliği yaparım.				
18	Öğrencilerin bütün konuşmalarını sabırla dinlerim.				
19	Tüm öğrencileri etkinliklere katılmaları için teşvik ederim.				
20	Disiplini sağlamak için ses tonumu aşırı yükselttiğim olur.				
21	Sınıfta olmadığım zamanlarda da çocukların sınıf kurallarını uyguladıklarını gözlerim.				

22	Sınıfı öğrencilerin rahatça hareket edebilecekleri şekilde düzenlemeye dikkat ederim.				
23	Sınıf yönetimiyle ilgili, ailelerin de görüşlerine başvururum.				
24	Öğrencilerin gelişimini periyodik olarak değerlendiririm.				
25	Sınıf kurallarını çocuklara benimsetmede zorluk yaşadığım olur.				
26	Bir öğretmen olarak ben de sınıf kurallarına uymaya özen gösteririm.				
27	Etkinliklerin amacı ve öğrencilerin gereksinimleri doğrultusunda değişik öğretim yöntemlerinden yararlanırım.				
28	Soruları her seferinde farklı öğrenciye yöneltmeye çalışırım.				
29	Problem çıkaran çocuklara karşı sabırla davranırım.				
30	Çocuklara yeni davranışlar kazandırmakta zorluk çektiğim olur.				
31	Etkinlik hedeflerimi belirlerken öğrencilerin bireysel özelliklerini dikkate alırım.				
32	Kendi davranışlarımla ilgili öğrencilerimin görüş ve değerlendirmelerini almaya çalışırım.				
33	Her çocuğa eşit şekilde davranmaya özen gösteririm.				
34	Sınıfı değişik öğrenme etkinliklerine izin verecek şekilde düzenlemeye dikkat ederim.				
35	Olumsuz davranışları ortadan kaldırmak için ceza verdiğim olur.				
36	Sınıfı okul yönetiminin taleplerine göre düzenlerim.				
37	Aynı anda farklı gruplarla farklı etkinlikleri kolaylıkla yürütürüm.				
38	Etkinlik öncesi hazırlıklarda öğrencilerimin yardım ve desteğine başvururum.				
39	Etkinliklerde gezi, gözlem, deney gibi çeşitli araştırma yöntemlerine yer veririm.				
40	Olumsuz sosyal davranış gösteren öğrencilerimi görmezden geldiğim olur.				

III. BÖLÜM/ ÖRGÜTSEL KÜLTÜR ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin durumunuza uygun düşen seçeneği işaretleyiniz.

		Tamamen Uygun	Oldukça Uygun	Biraz Uygun	Çok az Uygun	Hiç Değil
1	Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez.					
2	Olup biten herşey yönetimin denetimindedir.					
3	Değişim ve yenilikler yönetimce başlatılır.					
4	Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.					
5	Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.					
6	Ast-üst arasındaki ilişkiler çok resmi (mesafeli)'dir.					
7	Anlaşmazlıklar yönetimin isteği doğrultusunda çözülür.					
8	Eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı planlanıp programlanır.					
9	İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.					
10	Herkesin her anı planlanmıştır.					
11	Anlamsız kurallar ve prensipler yığını söz konusudur.					
12	Herkesin ve her şeyin yeri bellidir.					
13	Resmi ilişkiler ön plandadır.					
14	Yönetim, asıl işlerden çok ayrıntılarla uğraşır.					
15	Herşeyin bir standardı vardır.					
16	Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır.					
17	İlişkilerde hiyerarşik yapı esas alınır.					
18	Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.					

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

RE: Ölçek Kullanım İsteği

Gereksiz Sil Yanıtla Tümünü yanıtla İlet Anlık ileti Takvime ekle Taşı Kopyala Bayrak İzle Kopyala Metin bul Kodlama Önceki Sonraki

RE: Ölçek Kullanım İsteği
Suleyman UMAR (suleymanumar@hotmail.com) Kişi ekle 29.01.2015 13:56
Kime: Yavuz K A R A;

28 Oca 2015 tarihinde 08:41 saatinde, Suleyman UMAR <suleymanumar@hotmail.com> şunları yazdı:

Sayın Yavuz Kara,
Ben Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi üzerine Yüksek Lisans yapmaktayım. Eğitimimin son aşamasında tez çalışmamı hazırlıyorum.

Geliştirmiş olduğunuzu öğrendiğim "Örgütsel kültür ölçeğini" hazırlamakta olduğum " Ortaokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki " konulu Yüksek Lisans bitirme tezimde (etik kurallar çerçevesinde) kullanmak istiyorum. Ölçeğinizi benimle paylaşabilir misiniz? Ayrıca tezimde ölçeğinizi kullanabilmek için gerekli olan izninizi de rica ediyorum.

Saygılarımla.
Süleyman UMAR

TR 21:35 10.09.2015

RE: Ölçek Kullanım İsteği

Gereksiz Sil Yanıtla Tümünü yanıtla İlet Anlık ileti Takvime ekle Taşı Kopyala Bayrak İzle Kopyala Metin bul Kodlama Önceki Sonraki

RE: Ölçek Kullanım İsteği
Suleyman UMAR (suleymanumar@hotmail.com) Kişi ekle 29.01.2015 13:56
Kime: Yavuz K A R A;

Ölçek kullanımı izninizi vermeniz ve yardımınız için size çok teşekkür ederim.

From: yavuzkara74@hotmail.com
Subject: Re: Ölçek Kullanım İsteği
Date: Wed, 28 Jan 2015 08:49:18 +0200
To: suleymanmar@hotmail.com

Merhaba tezinizde referans göstererek kullanabilirsiniz.

iPhone'umdan gönderildi. Yavuz Kara

28 Oca 2015 tarihinde 08:41 saatinde, Suleyman UMAR <suleymanumar@hotmail.com> şunları yazdı:

TR 21:37 10.09.2015

Sınıf Yönetimi Becerileri Kullanım İzni

İleti

Gereksiz Sil Yanıtla Tümünü yanıtla İlet Anlık ileti Takvime ekle Taşı Kopyala Bayrak İzle Kopyala Metin bul Kodlama Önceki Sonraki

Sil Yanıt ver Eylemler Gezinti

Sınıf Yönetimi Becerileri Kullanım İzni
Suleyman UMAR (suleymanumar@hotmail.com) Kişi ekle
Kime: edguven@pau.edu.tr; 04.03.2015 11:02

Sayın Ezgi DENİZEL GUVEN,
Ben Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi üzerine Yüksek Lisans yapmaktayım. Eğitimimin son aşamasında " Ortaokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki " konulu tez çalışmamı hazırlıyorum.

Pamukkale Üniversitesinde 2005 yılında Eğitim Fakültesi Dergisinin 18.sayısında yayımlanan "OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN SINIF YÖNETİMİ BECERİLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ" konulu Makalenizde . F.Nilgün Cevher ile birlikte geliştirdiğiniz "Sınıf Yönetimi Becerileri" ölçeğini Yüksek Lisans bitirme tezimde (etik kurallar çerçevesinde) kullanmak istiyorum. Bu konuda F.Nilgün Cevher hanımdan kullanım iznini aldım. Sizde izniniz almak istiyorum. Ölçeğinizi benimle paylaşabilir misiniz? Ayrıca tezimde ölçeğinizi kullanabilmek için gerekli olan izniniz de rica ediyorum.

Saygılarımla.
Süleyman UMAR

TR 21:43 10.09.2015

Re: Ölçek Kullanım İzni - Unicode (UTF-8)

İleti

Gereksiz Sil Yanıtla Tümünü yanıtla İlet Anlık ileti Takvime ekle Taşı Kopyala Bayrak İzle Kopyala Metin bul Kodlama Önceki Sonraki

Sil Yanıt ver Eylemler Gezinti

Re: Ölçek Kullanım İzni
ezgi guven (ezoptr@gmail.com) Kişi ekle
Kime: Suleyman UMAR; 04.03.2015 16:24

Süleyman Bey,
Bilgilendirdiğiniz için çok teşekkür ederim. Ölçeği kullanabilirsiniz.
Çalışmanızda başarılar dilerim.

4 Mar 2015 14:15 tarihinde "Suleyman UMAR" <suleymanumar@hotmail.com> yazdı:
Sayın Ezgi DENİZEL GUVEN,
Ben Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi üzerine Yüksek Lisans yapmaktayım. Eğitimimin son aşamasında " Ortaokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki " konulu tez çalışmamı hazırlıyorum.

Pamukkale Üniversitesinde 2005 yılında Eğitim Fakültesi Dergisinin 18.sayısında yayımlanan "OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN SINIF YÖNETİMİ BECERİLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ" konulu Makalenizde . F.Nilgün Cevher ile birlikte geliştirdiğiniz "Sınıf Yönetimi Becerileri" ölçeğini Yüksek Lisans bitirme tezimde (etik kurallar çerçevesinde) kullanmak istiyorum. Bu konuda F.Nilgün Cevher hanımdan kullanım iznini aldım. Sizde izniniz almak istiyorum. Ölçeğinizi benimle paylaşabilir misiniz? Ayrıca tezimde ölçeğinizi kullanabilmek için gerekli olan izniniz de rica ediyorum.

TR 21:45 10.09.2015

RE: Ölçek Kullanım İzni - Unicode (UTF-8)

Gereksiz Sil Yanıtla Tümünü yanıtla İlet Anlık ileti Takvime ekle Taşı Kopyala Bayrak İzle Kopyala Metin bul Kodlama Önceki Sonraki

RE: Ölçek Kullanım İzni
Suleyman UMAR (suleymanumar@hotmail.com) Kişi ekle 28.01.2015 08:51
Kime: Nilgün Kalburan;

Sayın F. Nilgün Cevher,

Ben Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi üzerine Yüksek Lisans yapmaktayım. Eğitimimin son aşamasında "Ortaokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmamı hazırlıyorum.

Pamukkale Üniversitesinde 2005 yılında Eğitim Fakültesi Dergisinin 18.sayısında yayımlanan "OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN SINIF YÖNETİMİ BECERİLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ" konulu Makalenizde kullandığınız "Sınıf Yönetimi Becerileri" ölçeğini Yüksek Lisans bitirme tezimde (etik kurallar çerçevesinde) kullanmak istiyorum. Ölçeğinizi benimle paylaşabilir misiniz? Ayrıca tezimde ölçeğinizi kullanabilmek için gerekli olan izninizi de rica ediyorum.

Süleyman UMAR
Saygılarımla.

21:39
10.09.2015

RE: Ölçek Kullanım İzni - Unicode (UTF-8)

Gereksiz Sil Yanıtla Tümünü yanıtla İlet Anlık ileti Takvime ekle Taşı Kopyala Bayrak İzle Kopyala Metin bul Kodlama Önceki Sonraki

RE: Ölçek Kullanım İzni
Suleyman UMAR (suleymanumar@hotmail.com) Kişi ekle 28.01.2015 08:51
Kime: Nilgün Kalburan;

From: nkalburan@gmail.com
Date: Tue, 27 Jan 2015 11:55:40 +0200
Subject: Fwd: Ölçek Kullanım İzni
To: suleymanumar@hotmail.com

Süleyman Bey merhaba,
"Sınıf Yönetimi Becerileri" ölçeğini ekte gönderiyorum. Teziniz tamamlandıktan sonra benimle de paylaşırsanız çok sevinirim.
Çalışmanızda başarılar dilerim.

Nilgün C. Kalburan
--
Nilgun Cevher-Kalburan
Assist. Prof. Dr.
Pamukkale University
Faculty of Education

Yeni güncelleştirmeler var

21:42
10.09.2015