

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN OKUL
KÜLTÜRÜ ALGILARININ İNCELENMESİ
MALATYA İLİ BATTALGAZİ İLÇESİ ÖRNEĞİ**

ONUR IRMAK

00705025

TEZ DANIŞMANI

DOÇ.DR. AYDIN BALYER

İSTANBUL

2017

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN OKUL
KÜLTÜRÜ ALGILARININ İNCELENMESİ
MALATYA İLİ BATTALGAZİ İLÇESİ ÖRNEĞİ**

ONUR IRMAK

00705025

TEZ DANIŞMANI

DOÇ.DR. AYDIN BALYER

İSTANBUL

2017

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN OKUL
KÜLTÜRÜ ALGILARININ İNCELENMESİ
MALATYA İLİ BATTALGAZİ İLÇESİ ÖRNEĞİ

ONUR IRMAK

00705025

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:.....

Tezin Savunulduğu Tarih: 15 Ocak 2018

Tez Oy Birliği / ~~Oy Çıktığı~~ ile Başarılı Bulunmuştur.

	Unvan	Ad Soyad
Tez Danışmanı	:	Doç. Dr. Aydın BALYER
Jüri Üyeleri	:	Prof.Dr. İbrahim KOCABAŞ
	:	Doç.Dr. Filiz MEŞECİ GIORGETTİ

İmza



İSTANBUL
ARALIK 2017

ÖZ

ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGILARININ İNCELENMESİ MALATYA İLİ BATTALGAZİ İLÇESİ ÖRNEĞİ ONUR IRMAK ARALIK 2017

Bu araştırmanın amacı, Malatya ili Battalgazi ilçesindeki Anadolu Lisesi öğretmenlerinin okul kültürüne yönelik algılarının ne düzeyde olduğunu saptamaktır. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Malatya ili Battalgazi ilçesindeki Anadolu Liselerinde görev yapan 280 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise araştırma evrenini kapsayan tüm öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma verileri kişisel bilgi formu ile Fırat (2007) tarafından geliştirilen okul kültürü ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Kişisel Bilgi Formu, kişisel ve mesleki bilgileri içermektedir. Okul kültürü ölçeği 4 boyuttan ve 48 sorudan oluşmaktadır. Araştırmalarının analizi için SPSS programından yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin okul kültürüne yönelik genel algıları “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. En yüksek algı düzeyi “bütünleşme ve aidiyet” boyutu almıştır. Onu sırasıyla “işbirliği, destek ve güven” boyutu, “demokratik yönetim, karara katılım ve örgüt kültürü” boyutu ve “okul-çevre ilişkisi” boyutu izlemiştir. Ayrıca araştırmanın diğer sonuçlarında cinsiyet, medeni durum, eğitim durumları ve okuldaki hizmet süreleri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin anlamlı farklılaştıkları sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Kültür, Örgüt Kültürü, Okul Kültürü.

ABSTRACT

ANATOLIAN HIGH SCHOOLS'S TEACHERS PERCEPTION OF SCHOOL CULTURE THE CASE OF MALATYA PROVINCE BATTALGAZI DISTRICT ONUR IRMAK DECEMBER 2017

The purpose of this study is to determine the perception level of the Anatolian High Schools's teachers towards school culture in the Province of Malatya Battalgazi District. In the study, descriptive scanning model has been used. 280 teachers working for Anatolian High Schools in the Province of Malatya Battalgazi District constitute the frame of the study for the years 2014-2015. All teachers who are in the study-frame are also a part of the study-sample. Research data has been collected through personal data form and scale of school culture developed by Firat (2007). Personal data form includes personal and vocational information. Scale of school culture is comprised of 4 dimension and 48 questions. SPSS Program has been utilized for statistical analysis of the study. In accordance with the findings at the end of the study, the perception of the teachers to school culture has been proved with level "I agree". "integration and belonging" dimension has proved the greatest point. "Cooperation, support and trust dimension" has followed the previous one and respectively "democratic administration, participation to the decision and organizational culture dimension and "school-environment relation dimension have followed. In addition, there were no significant differences in the other results of the study compared to the variables of gender, marital status, educational status and duration of service in school, the age and occupational seniority variables have been found to lead to meaningful differentiation.

Key Words: Organization, Culture, Organization Culture, School Culture.

ÖN SÖZ

Örgüt kültürü, bir örgütte var olan değerler, normlar ve inançlar sisteminin, bütün çalışanlar tarafından benimsenmesiyle kuvvetlenir. Kabul görmüş bir örgüt kültürü, üyeler arasındaki uyumun sağlanmasında etkili olmakla birlikte, işbirliğini, güven duygusunu ve iletişimi de geliştirmektedir. Dolayısıyla örgüt kültürünü oluşturan ortak değerleri, varsayımları ve normları paylaşan üyeler kendilerini bir bütünün parçası olarak hisseder. Bu duygu üyelerin birbirlerine ve örgüte olan bağlılıklarını arttırmanın yanında, aidiyet duygusu sağlayıp, çatışmaları azaltır ve takım ruhunu geliştirir.

Toplumsal yapının dinamiklerinden olan okulların da diğer örgütler gibi kendine özgü kültürleri vardır. Okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve veliler okul kültürünün oluşmasında, yaşatılmasında ve aktarılmasında büyük rol oynarlar.

Bu araştırmada, eğitim sisteminin en önemli unsurlarından biri olan öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algılarının tespitine çalışılmıştır.

Araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve raporlaştırılması süreçlerinde bana görüşlerini, önerilerini ve yönlendirmelerini esirgemeyen değerli danışmanım Doç.Dr. Aydın BALYER'e, istatistiksel analizde destek veren Doç.Dr. Serdar BOZKURT'a, tecrübesiyle çalışmaya ışık tutan Dr. Haluk ÇEPOĞLU'na ve her zaman yanımda gücünü hissettiğim babam, annem ve kardeşlerime teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul, Aralık 2017

Onur IRMAK

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
1. GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı	3
1.3.Araştırmanın Önemi	3
1.4.Sayıtlılar.	4
1.5.Sınırlılıklar	4
1.6.Tanımlar	5
1.7.İlgili Araştırmalar	5
1.7.1.Yurtiçinde Yürütölen Araştırmalar	5
1.7.2.Yurtdışında Yürütölen Araştırmalar	11
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	15
2.1.Örgüt	15
2.1.1.Eğitim Örgütleri	16
2.2.Költür	16
2.2.1.Kavramsal Olarak Költür	16
2.2.2.Költür Çeşitleri.....	18
2.2.2.1. Milli Költür	18
2.2.2.2. Evrensel Költür	20
2.2.2.3. Kitle Költürü	21
2.2.2.4. Popöler Költür	22
2.3.Örgüt Költürü	23
2.3.1.Örgüt Költürünün Önemi	26
2.3.2.Örgüt Költürünün Özellikleri.....	27
2.3.3.Örgüt Költürünün Temel Ögeleri	28

2.3.3.1. Gizli Sayılıtlar	28
2.3.3.2. Varsayımlar	29
2.3.3.3. İnançlar	29
2.3.3.4. Değerler	30
2.3.3.5. Normlar	31
2.3.3.6. Hikâyeler ve Masallar	32
2.3.3.7. Törenler	32
2.3.3.8. İdeolojiler	33
2.4. Farklı Örgüt Kültürleri	33
2.4.1. Yapıcı Örgüt Kültürü	33
2.4.2. Pasif-Savunmacı Örgüt Kültürü	33
2.4.3. Saldırgan-Savunmacı Örgüt Kültürü	34
2.5. Okul Kültürü	35
2.5.1. Okul Kültürünün Alt Boyutları	36
2.5.1.1. Demokratik Yönetim, Karara Katılım ve Örgüt Kültürü	37
2.5.1.2. İşbirliği, Güven ve Destek	39
2.5.1.3. Okul-Çevre İlişkisi	40
2.5.1.4. Bütünleşme ve Aidiyet	42
2.5.2. Okul Kültüründe Yöneticiler ve Öğretmenler	44
2.5.2.1. Yöneticiler	44
2.5.2.2. Öğretmenler	45
3. YÖNTEM	47
3.1. Araştırmanın Modeli	47
3.2. Evren ve Örneklem	48
3.3. Veri Toplama Aracı	48
3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	50
4. BULGULAR VE YORUM	52
4.1. Örgütsel Kültür Alt Boyutları	52
4.2. Örgütsel Kültür Alt Amaçları	54
4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Kültürü Algıları	54
4.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durumu ve Okul Kültürü Algıları	54
4.2.3. Öğretmenlerin Yaşı ve Okul Kültürü Algıları	55
4.2.4. Öğretmenlerin Eğitim Durumu ve Okul Kültürü Algıları	56
4.2.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemi ve Okul Kültürü Algıları	56
4.2.6. Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Süresi ve Okul Kültürü Algıları	57

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	59
5.1. Sonuç ve Tartışma	59
5.2. Öneriler	66
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	66
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	67
KAYNAKÇA.....	68
EKLER.....	78
Ek 1. Ölçek Formu	78
Ek 2. Ölçek Uygulama İzni	83
Ek 3. Okul Kültürü Ölçeği Kullanım İzni.....	86
ÖZ GEÇMİŞ.....	87

TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1: Ölçeğin Alt Boyutları ve Alt Boyutlara İlişkin Maddeler	49
Tablo 2: Tüm Ölçek ve Alt Boyutlara ilişkin Güvenilirlik Analizi	50
Tablo 3: Örgütsel Kültür Alt Boyutlara Ait Tanımlayıcı İstatistikler	52
Tablo 4: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Kültürüne İlişkin Algılarının Farklılaşma Düzeyleri	54
Tablo 5: Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Okul Kültürüne İlişkin Algılarının Farklılaşma Düzeyleri.....	54
Tablo 6: Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumları	55
Tablo 7: Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Okul Kültürüne İlişkin Algılarının Farklılaşma Düzeyleri.....	56
Tablo 8: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemi ve Okul Kültürü Algı Düzeyleri.....	57
Tablo 9: Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Süresi ve Okul Kültürü Algı Düzeyleri.....	58

1. GİRİŞ

Toplum, genel anlamda, en küçük yapıtaşı olan aileden başlayarak, irili ufaklı örgütler bileşiminden meydana gelen en büyük örgüttür. Her örgüt gerek yazılı gerekse yazılı olmayan kurallar ya da teamüllerle faaliyetlerini sürdürür. Bu kurallar ve teamüller, örgütlerde yerleşik olduğu gibi sonradan da edinilebilir ve örgütsel faaliyetlerde de çok önemli rol oynarlar.

İstisnasız her birey hayatının belirli dönemlerini okulda geçirir. Dolayısıyla, okul, aileyle birlikte toplumun en temel unsurlarından birisidir. Bireyler, çocukluk yaşlarından olgunluk yaşlarına kadar okul sıralarında öğretmenlerin gözetimi altında gelişimlerini sürdürürken toplum yaşantısına da hazırlanırlar. Öğretmenlerin algıları, tecrübeleri ve yönlendirmeleri, toplumda söz sahibi olacak bireylerin yetiştirilmesinde etkin bir rol oynar. Dolayısıyla, öğretmenlerin okullarda deneyimledikleri kültür önem arz etmektedir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim örgütlerinin diğer örgütlerden farkı, direkt olarak insana hizmet vermeleridir. Buradaki faaliyetler, örgüt çalışanları arasındaki yoğun etkileşim ve iletişime dayanmaktadır ve örgüt kültürü bu etkileşim ve iletişimden dolayı ortaya çıkar. İnsan hayatının belki de en önemli aşamaları eğitim veren örgütlerde geçmektedir. İnsanlar, yaşamları süresince dünya görüşlerini ve yaşam tarzlarını belirleyecek olan yaşam felsefelerini bu örgütlerde şekillendirirler. Buna ek olarak

kişilikleri de eğitim örgütlerinde şekillenen bireyler, bir sonraki örgütsel yapılara da bu kişilik özellikleri ile girmektedirler (Arslan, Kuru ve Satıcı, 2005: 452-453).

Okullar hem kendi kültürlerini yaratırlar, hem de içinde buldukları toplumsal kültür özelliklerini şekillendirme rolü üstlenirler. Aynı zamanda eğitim örgütlerinin benimsemiş olduğu kültürel normlar, toplumsal yapının benimsediği kültürel normlarla çelişmemelidir.

Toplumlarda kültürel yapının kuşaklar arasında iletilmesinde eğitim örgütünün üstlendiği bu misyon, toplumsal yapı içerisinde diğer örgütlerden farklılığını ortaya koyar. Yalnız eğitim kurumunun şekilsel amaçları kapsamında düşünüldüğünde bile, okul örgütünü; hammaddelerinin işlemden geçip ürün olarak sunan diğer örgütsel yapılardan farklı bir eksenle değerlendirmek uygun olacaktır (Terzi, 2000: 98).

Bireylerin okul dönemlerinde edindikleri bilinç ve algılar, toplumdaki yaşamlarına ve toplumlara yön vermektedir. Okullardaki örgüt kültürü, bireylerin ileride birer parçası olacakları toplumların da kültürünü doğrudan etkilemektedir. Burada, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin deneyimledikleri ve öğrencilerine yansıttıkları kültür ve anlayış şüphesiz ki en önemli etkidir (Almedia, 2005). Zira bu hayatına doğrudan etki edecek algılar ve öğrenmelerdir.

Belki de eğitim örgütlerinin en önemli ve en belirgin farklılığı, işlem gördüğü hammaddesinin toplumsal yapıdan gelip yine toplumsal yapıya dönen bireylerden oluşmasıdır. Bu noktadan hareketle, okullarda örgüt kültürüne etkide bulunan öncelikli unsur olarak öğretmenler karşımıza çıkmaktadır.

Okullarda örgüt kültürünün oluşmasında öğretmenleri önemli kılan başlıca sebepler de şöyle sıralanabilir:

- 1) Öğrencilerle birebir iletişim ve etkileşim halinde olmaları,

- 2) Bu iletişim ve etkileşim sonucunda en önemli katalizör konumunda olmaları,
- 3) Örgüt kültürünü birebir öğrencilerle deneyimlemeleri ve birlikte geliştirmeleri.

Bu kapsamda mevcut araştırma, öğretmenlerin okul kültürü algılarını ortaya koymayı konu edinmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Malatya ili Battalgazi ilçesindeki Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algılarını belirlemektir.

Bu amaç kapsamında alt amaçlar aşağıda sıralanmıştır.

1. “Öğretmenlerin okul kültürü algıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir” ?
2. “Öğretmenlerin okul kültürü algıları, yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir” ?
3. “Öğretmenlerin okul kültürü algıları medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir” ?
4. “Öğretmenlerin okul kültürü algıları eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir” ?
5. “Öğretmenlerin okul kültürü algıları mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermekte midir” ?
6. “Öğretmenlerin okul kültürü algıları okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir” ?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin en kapsamlı uygulamaya konduğu örgütsel veya kurumsal bir yapıdır. Toplumsal ihtiyaçlar göz önüne alınarak eğitim

örgütlerinde öğrencilere yönelik daha önceden oluşturulmuş programlar dahilinde eğitim ve öğretim faaliyetleri sunularak, öğrenciler arasında istendik davranış değişikliği oluşturulmasına çaba sarf edilir (Erden, A. ve Erden, H., 2005).

Öğrencilerde meydana gelen davranış değişikliğinin oluşturulmasında aracı rol, öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenler, bu rolü üstlenirken okulun var olan okul kültürünü de göz önüne alırlar. Dolayısıyla, var olan okul kültürünün hissedilmesinde ve aktarılmasında başrol oynayan öğretmenlerin, okul kültürüne yönelik algıları ayrı bir önem taşımaktadır.

Bu kapsamda araştırmada elde edilen sonuçlar eğitim politikalarının oluşturulmasında önemli bir veri olabileceği gibi sadece öğretmenlerin değil, yöneticiler, öğrenciler ve velilerin de okul kültürüne yönelik farkındalıklarının oluşmasına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

1.4. Sayıtlar

1.Öğretmenlerin araştırma ölçeğine samimi ve doğru cevap verdikleri varsayılmaktadır

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma kapsamı, Anadolu Liselerinde görev alan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırma, 2014-2015 eğitim ve öğretim yılı bahar dönemi Malatya ili Battalgazi ilçesinde bulunan Anadolu Lisesi öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
3. Öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algıları ölçekteki maddelerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt Kültürü:Örgütün çevreye uyum sağlaması veya kendi içinde bir bütünlük oluşturmasına yönelik, etkileşim yolu ile bir grup üzerinde şekillenen ve bu şekillenen yapının geliştirilmesi ve aktarılmasının yanında ortaya çıkabilecek problemleri doğru algılama, doğru düşünce tarzları oluşturma ve hissedilebilmeleri için örgütsel yapıya yeni katılan üyelere de var olan bu yapının aktarılması temeline dayanan bir oluşumdur (Schein, 1984:3).

Okul kültürü: Okul üyeleri tarafından paylaşılan ve okulun işleyişini etkileyen varsayımlar, değerler ve kültürel olgulardır (Engels ve diğerleri, 2008:159-174).

1.7. İlgili Araştırmalar

Eğitimin birey ve toplum için öneminin tartışmasız olması ve toplumu birebir etkileyen en önemli faktörlerden biri olması sebebiyle, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında örgüt kültürü ve yaklaşımları konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde ilgili araştırmalara yer verilecektir.

1.7.1. Yurt içinde Yürütülen Araştırmalar

Şişman (2002) tarafından ilköğretim hizmeti veren okullardaki yönetici ile öğretmenlerin okullarındaki kültüre yönelik algılarının saptanması araştırılmıştır. Şişman tarafından (2002) geliştirilen ölçme aracı olan ‘Okul Kültürü Ölçeği’nden faydalanılmıştır. İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde görev alan 30 yönetici ile 331 ilköğretim öğretmeni araştırmanın örnekleminde yer almıştır. Araştırmanın sonucu kapsamında öğretmen ile yöneticilerin okullarındaki kültüre yönelik algıları “çoğunlukla” katılıyorum seviyesinde gerçekleşmiştir. Yöneticilerin öğretmenlerden daha yüksek düzeyde kurumsal kültür algısına sahip oldukları vurgulanmıştır.

Arslan, Kuru ve Satıcı (2005)'nin yürüttükleri çalışmada, Kocaeli merkezli 3 ilköğretimve 3 ortaöğretim okulunda görev alan öğretmenlerin, okul kültürü ve ‘yönetim; örgüte bağlılık; örgütle özdeşleşme; çalışma ortamı-değişikliklere uyum; ödül sistemi; işbirliği-iletişim, törenler, toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri’’gibi boyutlara yönelik uygulamalara katılma dereceleri incelenmiş olup, çalışma sonuçları, genel anlamda ilköğretim okullarında güçlü bir örgüt kültürü olmasına karşın ortaöğretim okullarında orta seviyede bir örgüt kültürünün varlığını vurgulamaktadır.

Terzi (2005)'nin çalışmasının amacını İlköğretim hizmeti veren okulların sahip olduğu kültürün tespit edilmesi oluşturmaktadır. İlköğretim hizmeti veren okullarda, kültürel yapının tespit edilmesiamacıyla nicel yöntemden faydalanılmıştır.Bu çalışmada Giresun ili merkezindeki 8 ilköğretim okulunda görev alan öğretmenlerin katılımı sağlanmıştır. Çalışmanın evreni 16 ilköğretim okulu olmasına rağmen sadece “basit randomize” yöntemle tespit edilen 8 ilköğretim okulu çalışmanın örnekleme olarak belirlenmiştir. Örneklem kapsamında 151 kadın ve 153 erkek olmak üzere toplam 304 öğretmen bulunmaktadır. Verilerin analizinde yüzde ile frekanslardan yararlanılmış, ilişki analizlerinde bağımsız t-testi, pearson momentler korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Araştırma bulgularında görev kültürü ilköğretim hizmeti veren okullarda en baskın kültür olarak ortaya çıkmıştır. Bunu sırasıyla başarı, bürokratik ve destek kültürü izlemektedir.Kadın öğretmenler görev aldıkları okulları bürokratik açıdan yoğun bulmaktadır. Ayrıca kültürel boyutlardan bürokratik kültür dışında diğerleri olumlu bir ilişkisellik içerisinde.

Fırat (2007)araştırmasında, İzmir ilindeki 50 ilköğretim okulunda çalışan okul müdürü statüsündeki yönetici ile öğretmenlerin okul kültürüne ve değer sistemlerine ait algıların saptanmasıve algılar arası ilişkiselliğin saptanması amaçlamıştır. Çalışma sonucunda; müdürlerin algılarının, öğretmenlerin algılarından daha yüksek seviyede

olduğu tespit edilmiştir. M¼d¼rler “İyilikseverlik” değer boyutunda ¼ğretmenler ise, “Hazcılık”, “Özyönelim” ve “G¼venlik” değer boyutlarına daha çok anlam y¼klemiřlerdir. Her iki grubun (okul m¼d¼r¼ ve ¼ğretmenler) değer sistemlerine y¼nelik algıları ile okulun k¼lt¼r¼ne y¼nelik algıları arasında ¼nemli bir ilişki tespit edilmiştir.

Esinbay (2008)y¼r¼tt¼đ¼ çalışmasıyla, okullarda g¼rev alan ¼ğretmenlerin ve y¼neticilerin buldukları eğitim kurumunun k¼lt¼rel yapısına y¼nelik algılarını tespit etmeye çalışmıştır. Çalışma 2006-2007 eğitim ve ¼ğretim yılında Balıkesir merkezli 33 ilköğretim hizmeti veren okulda g¼rev alan 805 ¼ğretmen ve 47 y¼netici ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma bulgularında; ¼ğretmen ve y¼netici algıları en baskın k¼lt¼r¼ g¼rev k¼lt¼r¼ olarak tanımlamıştır. ¼ğretmen g¼r¼řleri, g¼rev aldıkları eğitim kurumlarında g¼rev k¼lt¼r¼n¼ destek, başarı ve b¼rokratik k¼lt¼r¼ takip edecek şekilde oluşmuştur. Y¼netici g¼r¼řleri ise; g¼rev aldıkları eğitim kurumlarında g¼rev k¼lt¼r¼n¼ takiben başarı, destek ve b¼rokratik k¼lt¼r¼ şeklinde oluşmuştur.

Ayıık ve Ada (2009)’nın çalışmasında, ilköğretim hizmeti veren eğitim kurumlarındaki k¼lt¼r¼ ile eğitim kurumlarının etkililiği arasında ilişkiyi tespit etmek amacıyla 2007-2008 eğitim-¼ğretim yılında Erzurum merkezli 72 devlet ilköğretim hizmeti veren eğitim kurumunda g¼rev alan 40 y¼netici ve 361 ¼ğretmenin g¼r¼řlerine başvurmuştur. Araştırma bulgularına g¼re y¼netici ve ¼ğretmen g¼r¼řleri, ilköğretim okullarında oluşturulan okul k¼lt¼r¼ ile okulların etkililiği arasında y¼ksek d¼zeyde olumlu y¼nde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle, ilköğretim hizmeti veren kurumlardaki k¼lt¼r¼ ile bu kurumların etkililiği arasında olumlu y¼nde y¼ksek d¼zeyde bir ilişkinin var olduğu sonucu vurgulanmıştır. Bu kapsamda okullardaki k¼lt¼r¼n okulların etkililiğine de b¼y¼k ¼l¼de yansıldığı g¼r¼lm¼řtir.

Şirin(2011)'in yürüttüğü araştırmada, İstanbul ili Esenyurt merkezli 11 ilköğretim hizmeti veren eğitim kurumunda görevli sınıf ve branş öğretmeninin okul kültürüne yönelik algılarıyla örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda; toplam puanları baz alındığında öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı fakat negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu durum güçlü okul kültürünü güçlü algılayan öğretmenlerde görev aldıkları okullara yönelik olumsuz davranış ve tutumların azaldığını ortaya koymaktadır.

Demirkol ve Savaş (2012)'ın yürüttükleri çalışmada, Gaziantep ilindeki 144 resmi okul müdürünün okul kültürü algılarının demografik değişkenler bazında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma sonucuna göre; ilköğretim ve lise müdürlerinin, okul öncesi eğitim kurumlarındaki müdürlere oranla daha fazla saldırgan savunmacı örgüt kültürüne sahip olduğu görülmüştür. 5 yıl ve altı tecrübesi olan okul müdürlerinin bulunduğu okulların örgüt kültürünün, 11 yıl ve üzeri tecrübesi olan okul müdürlerinin bulunduğu okullarda örgüt kültürüne göre az pasif savunmacı olduğu gözlenmiştir.

Uç (2013)'un araştırmasında sınıf ortamındaki yönetimin becerileri ile okulun örgütsel kültürü arasındaki ilişkinin ilköğretim düzeyinde eğitim veren öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda saptanması amaçlanmıştır. İstanbul ili, Maltepe ilçe merkezli 34 ilköğretim düzeyindeki okulda görev alan 294 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma bulgusunda; Sınıf ortamındaki Yönetim Becerileri, kişisel ve mesleki özelliklere (cinsiyet, sınıf mevcudu, sınıf düzeyi, medeni durum, idari görevde bulunma durumu, algılanan gelir düzeyi) göre anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Sınıf ortamındaki Yönetim Becerileri Ölçeği kişisel ve mesleki özellikler arasında yaş değişkeni (46 yaş ve üzeri grubunun lehine), Mesleki kıdem

değişkeni (20 yıl ve üzeri grubunun lehine), çalışılan kurumdaki mesleki kıdem değişkeni (20 yıl ve üzeri grubunun lehine) anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. Okulun Örgüt Kültürü kişisel ve mesleki özelliklere (cinsiyet, sınıf düzeyi, medeni durum, çalışılan kurumdaki mesleki kıdem, idari görevde bulunma durumu, algılanan gelir düzeyi) göre anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Örgüt Kültürü Ölçeği cinsiyet değişkenine (rol, başarı, destek alt boyutlarında kadınlar lehine), sınıf mevcudu değişkenine (rol, başarı ve destek alt boyutlarında 20 ve altı sınıf mevcuduna sahip öğretmenler lehine), mesleki kıdem değişkenine (güç ve rol alt boyutlarında 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine) göre anlamlı farklılıklar ortaya koymuştur. Örgütsel Kültür Ölçeğinin güç, rol, başarı ve destek alt boyutları ile Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Şimşek (2014)'in yürüttüğü çalışmada, örgüt kültürü algıları ve bu algıların bazı demografik değişkenler bazında farklılık yaratıp yaratmadıkları, Burdur il merkezindeki resmi eğitim kurumlarında görevli okul yöneticilerinin görüşleri çerçevesinde belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada; personelin okul ortamında yöneticilerle çatışmaktan kaçındıkları, yöneticilerin ise kendi uygulamalarını gereksiz olarak algılamadıkları tam tersine ayrıntı olarak da görmedikleri tespit edilmiştir. Bunun yanında, okuldaki personel yönetici tarafından çalışmalarının takip edildiği ve başarılarının takdir edildiği ve yöneticilerin başarı adına risk alabildikleri gözlemlenmiştir. Örgüt kültürü, geleneksel boyutta orta; çağdaş boyutta ise yüksek düzeyde görülmüştür. Demografik değişkenler bazında, yöneticilerin okul kültürü algılarının geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü boyutunda anlamlı farklılaşmadıkları ortaya çıkmıştır.

Kabakçı (2014)'nin yürüttüğü çalışmada; kamu üniversitelerinde örgüt kültürünün incelenmesi amaçlanmıştır. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

ile Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi örgüt kültürleri incelenmiştir. Hem nitel (odak grup görüşmeleri) hem de nicel (ölçek) teknikler birarada kullanılmış olup, örgüt kültürünün belirgin özelliklerinin yanında güçlü ve zayıf yönleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlarda, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinin, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine oranla daha güçlü örgütsel kültür yapısına sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanında, okul kültürünün güçlü ve zayıf yönlerine etki eden unsurlar irdelenmiştir.

Balaban (2014) resmi statüde özel eğitim hizmeti veren okullarda görevli sınıf ve branş öğretmenlerinin okul kültürüne yönelik algılarını ortaya koymak amacıyla bir araştırma yürütmüştür. Araştırma 2011-2012 eğitim ve öğretim yılında Kayseri ilinde bulunan resmi statüde özel eğitim hizmeti veren okullarda görevli 100 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin kişisel ve mesleki özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurs, özel sektör tecrübesi, okulda geçen süre) göre anlamlı bir farklılık ortaya konulamamış olmakla beraber yaş, okul türü, branş, mesleki kıdem ve mezuniyet değişkenlerine göre öğretmenlerin okul kültürü algılarının farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

Çevik ve Köse (2017)'nin çalışmasında okul kültürüne ilişkin algı düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma nicel olup, ilişkisel tarama modeli çerçevesinde ele alınmıştır. 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Kahramanmaraş ili merkezli resmi eğitim hizmeti veren okullarda çalışan 313 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Çalışmada veriler “Okul Kültürü Ölçeği” ile “Motivasyon Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Bulgularda okul kültürü ile motivasyon düzeyi arasında olumlu yönde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin okul

kültürüne yönelik algılarının branşlarına göre anlamlı bir düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Okulöncesi eğitimi veren öğretmenlerin, branş öğretmenlerine kıyasla okul kültüründe daha olumlu algılara sahip oldukları görülmüştür. Branş değişkeni dışındaki demografik değişkenlere göre öğretmenlerin okul kültürü algıları ve motivasyon düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

1.7.2. Yurtdışında Yürütülen Çalışmalar

Deal ve Peterson (1990)'un yürüttükleri çalışmada, ABD'nin Washington kentindeki okul müdürlerinin okul kültürünü şekillendirmedeki etkileri konu edinilmiştir. Çalışma sonucuna göre; okul yöneticilerinin yeri geldiğinde şekil veren birer çömlekçi, şair, aktör ya da şifacı gibi çeşitli roller üstlenmelerinin yanında gerek doğrudan gerekse dolaylı olarak okul kültürünü oluşturma ve geliştirme yeteneğine sahip bir pozisyonda buldukları da vurgulanmıştır.

Nnadozie (1993)'nin çalışmasında okullarda karar verme süreci ve okulun örgütsel kültürü ile iş doyumunu süreci arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarılması amaçlanmış olup, öğretmenlerin görüşlerine yer verilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre; iş doyumunun, karara katılma ve okul kültürü ile ilişkili olduğu, öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim deneyimi, eğitim düzeyi, okul büyüklüğü ve benzeri kişisel ve meslekse özelliklerin iş doyumunu ile ilişkili olmadığı belirlenmiştir.

Campbell (1993)'in çalışmasında, okullardaki yönetici ve öğretmenlerin çatışan algılarının okul kültüründeki yeri, Hollanda'daki devlet, özel ve dini okul türlerinde araştırılmıştır. Çalışmada okul kültürüne yönelik öğretmen ve yönetici algıları ile inançları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda; öğretmenlerin yöneticilere oranla yaşam süreçlerinde moral-motivasyon ve etik değerler ile çokça karşılaşmış oldukları vurgulanmış, ancak hem öğretmenler hem de yöneticilerin

hedeflerini doğru eylemlere ve moral-motivasyona oturtamadıkları görülmüştür. Öğretmen ve yönetici görüşleri çerçevesinde okul kültürü, devlet okullarında “insani ilişkiler” ile ‘içsel’ değerlerinde ortalama, ‘açık sistem’ değerlerinde ortalamanın üstünde ve ‘rasyonel amaç’ merkezli değerlerde ise ortalamanın altında puanlar almıştır.

Chinaekwu (1993)’nun çalışmasında öğretmenlerin karara katılma ve iş doyumuna ilişkin algıları ile okuldaki kültür arasındaki bağ araştırılmıştır. Öğretmenler ile okul yöneticilerin görüşlerine başvurulmuş olup, karara katılım ve okul kültürü ile öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algıları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılık; “öğretmenlerin karar sürecine katılımı”, “liderlik ve yönetsel destek”, “bürokratik engeller”, “amaçlara yönelme”, “personel geliştirme” ve “örgütsel bağlılık” faktörleri ile öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları arasında oluşmuştur.

Bruner ve Greence (2000), öğrenci başarısının okul kültürüne etkisinin araştırıldığı çalışmada olumlu ve ihtiyaç merkezli bir kültür oluşturan okulların, öğrencilerin çeşitlilik arz eden beklentilerine daha yüksek seviyede karşılık verebildikleri ve dolayısıyla başarının da yükseldiği gözlemlenmiştir. Başarısı düşük okullarda bürokratik kültürler içerisine sıkıştığı ve sınırlandığı, her adımda üst kurumların onayının beklendiği ve kurallara uygunluğun denetlendiği görülmüştür.

McMurrey (2003) örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmasında, üniversitede akademik kadroda görev yapan 145 personel görüşlerine yer vermiştir. Araştırma sonucunda, örgüt kültürünün gelişme süreçleri ortaya konmuş, örgüt kültürü ile örgüt ikliminin iç içe geçmiş bir yapı olarak algıladıkları vurgulanmış, örgüt iklimi ve örgüt kültürünün ortak noktaları konusunda yeni bilgiler

sağlamıştır. Ayrıca, liderlik kültürü hâkim olan fakültelerde, alt-kültür düzeyinde liderlik kültürüyle uyumlu örgütsel iklim özelliklerinin yüksek düzeyde algılandığı görülmüştür.

Quiambao (2004) çalışmasında, Orta Florida'nın Osceola ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, ortaokullardaki okul kültürünün üç temel alanını (işbirliği, mesleki eğitim ve öğretmen yeterliliği) belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmen algılarında, okul kültürünün işbirliği ve öğretmen yeterliliği temel alanları anlamlı bir farklılık oluştururken, mesleki eğitim temel alanı anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Araştırmanın diğer bir sonucu da; öğretmenlerin algılarında, okul kültürü ile öğrenmede zorluk çeken ve özel eğitim alan ortaokul öğrencilerinin metin okuma ve matematiksel işlem yapabilme puanları arasında anlamlı bir farklılığın oluşmamasıdır.

Bass (2004), okul kültürü ve okul güvenliği arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmada Okul Kültürü Ölçeği; ‘‘Amaç Birliği’’, ‘‘İşbirlikli Liderlik’’, ‘Mesleki Gelişme’’, ‘‘Öğretmen İşbirliği’’, ‘‘Meslektaş Desteği’’ ve ‘‘Öğrenme Ortaklığı’’ olmak üzere toplam 6 alt ölçek geliştirilmiştir. Öğretmenlerin Okul Kültürü algılarında ‘Okul Kültürü’ alt ölçeğine yönelik algıları ile ‘Okul Güvenliği’ alt ölçeği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bunun yanında Okul Kültürü alt ölçekleri ile Okul Güvenliği alt ölçekleri arasında düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Almedia (2005)'nin çalışmasında, Ortaokullarda görevli yöneticilerin okul kültürünün değişimine etki eden davranışlarını incelenmiştir. Çalışmada, eğitim kurumunda sağlıklı bir okul kültürünün unsurlarının geliştirilmesinde ve sürdürülmesinde okul yöneticinin rolü araştırılmıştır. Çalışmadaki bulgulara göre okul

yöneticisinin sağlıklı okul kültürünün beş temel ögesi olan “Sürekli okul çapında değerlendirme”, “değişim ve yenileşmeyi anlama”, “yüksek beklentiler”, “paylaşılmış karar verme” ve “paylaşılmış destekleyici liderliği” geliştirmeye ve sürdürmeye yönelik çaba içinde olduğu vurgulanmıştır.

Brown (2005), okul kültürünün öğrenci başarısına etkisini inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Çalışmanın sonucuna göre; şehrin yerleşik hale gelmiş kenar semtlerindeki 6. sınıf öğrencilerinin yeterlilik test sınav sonuçlarının okul kültürünün puanları, şehrin yerleşime yeni açılmış gelişmekte olan kenar semtlerinden daha yüksek olduğunu vurgulamıştır. “Cinsiyet”, “semte geçirilen yıllar”, “eğitim alanı içinde geçirilen yıllar”, “rol” gibi kişisel ve mesleki özellikler, okul kültüründe anlamlı farklılık yaratmamıştır.

Marcoulides, Heck ve Papanastasiou (2005) tarafından Güney Kıbrıs’ta 8. Sınıf öğrencilerinin okul kültürü ve başarı algılarına ilişkin bir çalışma yürütülmüştür. Bu çalışmanın sonuçlarında; öğrencilerin başarılarındaki en güçlü etkenin derse karşı olumlu tutum sergilemeleri, okul kültürünün öğrenme üzerinde etkili olmadığı, bireysel inanmışlık ve değer sistemlerinin öğrenmede olumlu etki yarattığı, örgüt kültürü algılarında, ders ortamındaki öğrenme düzeyleri düşük seviyede etkili olduğu tespit edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Okul yöneticilerinin ve eğitimcilerin genç beyinleri yönlendirirken bilinçli ya da bilinçsiz uyguladıkları ve deneyimledikleri kültür, bireyleri doğrudan etkiler. Özellikle ilköğretimden sonra bireylerin algılarının en açık olduğu ve karakterlerinin son şeklini almaya başladığı lise öğrenimi dönemlerinde bu davranışlar, algılar, yansımalar ve uygulamalar daha da büyük önem arz eder (Akan, 2014). Bu kapsamda araştırmanın bu kısmında özellikle örgüt açıklanacak, daha sonra kültür irdelenecektir.

2.1. Örgüt

Örgüt kavramı günümüzde değişik araştırmalarda ve kaynaklarda farklı bilim dalı; ‘‘ekonomi’’, ‘‘psikoloji’’, ‘‘sosyoloji’’, ‘‘siyaset bilimi’’, ‘‘sibernetik’’, ‘‘antropoloji’’ vb. kapsamında ‘‘organizasyon’’, ‘‘teşkilat’’ gibi sözcüklerle ifade edilmiş, işlenmiş ve araştırılmıştır. Yapılan tanımlar, toplumsal ve kültürel tanımlamalarda kabullenilen algılar çerçevesinde değişiklik göstermektedir. Örgüt kavramını, kültürel açıdan ele aldığımızda bireyler bakımından sosyal etkileşim ile hayata geçirilen ve etkileşim sonucu aktarılan anlamlar sistematığı şeklinde tanımlanmaktadır (Şişman, 2002). Mallinowski (1990) ise örgütü, insanların müşterek hedefler ve bu hedefler doğrultusundaki mutabakat olarak görmektedir. Benzer bir şekilde Atak (2005) da buna yakın bir tanımlama ile amaçlar çerçevesinde toplanmış insanların diğer öğeler ile oluşturdukları yapı şeklinde tanımlamaktadır. Örgüt kavramını Gürgen (1997) ise, müştereken ortaya konan bir hedefe ulaşabilmek şartıyla oluşturulmuş organizasyon ya da birlik olarak tanımlamaktadır. Tosun (1990) örgütü,

üretime yönelik maddi ve manevi unsurları bir disiplin çerçevesinde bir arada toplama faaliyetleri ile meydana gelen yapı ya da iskelet olarak tanımlamaktadır. Özdönmez, Akesen ve Ekizoğlu (1998)'na göre de örgüt, hem yöneticinin yönetsel enstrümanı hem de yöneticinin de içinde yer aldığı etkinlik içeren bir ortamdır.

2.1.1. Eğitim Örgütleri

Eğitim örgütleri, direkt insan merkezli oluşundan dolayı diğer örgütlerden farklılık içeren örgütsel yapılardır. Buradaki etkinlikler, örgütte yer alan bireylerin iletişime dayanır ve örgütsel kültürü çerçevede oluşup şekillenir (Erdem ve İşbaşı, 2001).

Sistemik bir düzen içinde faaliyet gösteren her örgüt faaliyet alanlarına göre girdileri, çıktıları, beşeri ve teknik unsurları yönünden farklılık içerirler. Bu noktadan hareketle amacı, davranış değişikliği yaratmak olan okulların öncelikli girdisi ve çıktısı insandır (Eroğlu, 2007:101). Bu süreçte bireysel boyut kurumsal boyuta oranla daha fazla önem arz eder. Bununla beraber biçimsel olmayan uygulamalar da biçimsel uygulamalara göre daha yaygın olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca sorunların çözümü aşamasında yetki kullanmak yerine etkileme ön plandadır (Şişman, 1994:30).

2.2. Kültür

2.2.1. Kavramsal Olarak Kültür

İnsan topluluğunda aktarılan kültürü tarihsel gelişimi çerçevesinde tanımakda yarar vardır. Fransızca'da Cultura'dan türeyen kültür kelimesi Latince'de, "Colere" olarak, sürmek, ekip-biçmek anlamlarını içermekle beraber aynı zamanda Türkçe'deki "ekin" kelimesi anlamında da kullanılmaktadır. "Culture" sözcüğünü ilk kez Voltaire kullanmış olup, insanın zekâ oluşumu, bireysel ve toplumsal gelişmesi,

yüceltilmesi anlamlarında kullandığı düşünülmektedir. Daha sonra Almanca'da yer bulmuş, Almanca dil sözlüğünde Cultur olarak belirtilmiştir (Güvenç, 1985:96).

Kavram olarak kültür, 18. yüzyılın sonlarında Almanca dil biliminde bireylerin akli potansiyellerinin oluşturduğu değerler bütünlüğü anlamı kazanmıştır. Kültür, bir insan toplumunun yetenek ve kapasiteleri, sanatları ve aneleri olarak bir bütün halinde yaşama şeklidir (Eroğlu, 2007). Şişman (1994) kültür kavramını bireysel ve müşterek olarak iki farklı açıdan değerlendirmiştir. İlki bireysel; ikincisi sosyal kültürler şeklinde tanımlanmaktadır. Bireysel kültürü, sosyal kültürün küçük örnekleme şeklinde tanımlanabilir.

Doğan (2002) kültürü geniş bir bakış açısıyla bir yaşam biçimi olarak tanımlarken, Koçel (2007) yakın bir şekilde kültür kavramını, öğrenilebilen ve paylaşılabilen değerler sistemi inançlar bütünlüğü, davranış biçimleri ve semboller toplamı şeklinde açıklamaktadır. Kültür, bireylerin kendi aralarındaki ilişkilere ilave olarak birey-toplum, toplum-toplum arasındaki ilişkileri de düzenler. İnsanların davranışlarında belirli bir kültüre sahip olmak insan davranışlarında bir tarzın varlığına sebep olmaktadır (Eroğlu, 2007).

Güvenç (1985), Kültür sözcüğünü dört farklı şekilde tanımlanarak aşağıdaki gruplandırmaya dikkat çekmiştir:

- 1- Bilim alanındaki kültür: Uygarlıktır.
- 2- Beşeri alanındaki kültür: Eğitim sürecinin ürünüdür.
- 3- Estetik alandaki kültür: Güzel sanatlardır.
- 4- Madde (teknolojik) ve biyolojik alanda kültür: Üretme, tarım, ekin, çoğalma ve yetiştirmedir. Antropolojik terminolojide bazı temel kavramlar karşılığında kullanıldığında kültürün soyut bir sözcük olduğu ve bir toplumun ya da tüm

toplumların birikimli uygarlığı olarak da bir içeriği düşünülebilir. Bu açıdan bakıldığında ise kültür, belli bir toplumun kendisi ve bir dizi sosyal süreçlerin bileşkesi olduğu ileri sürülebilir.

2.2.2. Kültür Çeşitleri

2.2.2.1. Milli Kültür

Milli kültürü toplumu oluşturan bireylerin değer sistemi olarak tanımlamak mümkündür. Zira özünde halk unsurunu barındırmaktadır. Bu sebeptendir ki demokratik bir tarafı da mevcuttur. Sosyolojik açıdan milli kültür, toplumun çoğunluğunun katılımıyla şekillenen bir yapıdır. Halkın özgün değerleriyle biçimlenir. Objektif açıdan ele alınacağı gibi ve subjektif açıdan da değerlendirilebilir. Objektif açıdan bakıldığında milli kültür; tarihin belirli döneminde millet kavramını oluşturan topluluğunun sahip olduğu hem maddi hem de manevi ortak değerleridir. Burada ortak değerlerden anlaşılan, topluluğun büyük çoğunluğunca kabullenilip hayata geçirildiği usul ve esaslardır. Subjektif açıdan bakıldığında ise milli kültür, kişi ile toplulukların dünya görüşü, değer algıları, kabul sınırları, siyasal ve sosyal kademe ile millet ve kültür kavramından ne anlaşıldığına bağlı olarak şekillenen yapıdır. Subjektif tariflerde birden fazla değişken yer aldığından çok sayıda milli kültür anlayışı ortaya çıkmaktadır (Güvenç, 1991:100-101).

Kültürlerin gelişebilmesi ve farklılaşan gereksinimleri karşılayabilmesi geleneksel birikiminden kaynaklanan yeni değerler sistemleri kadar farklı kültürlerden alınan değerlere de dayanmaktadır. Kaldı ki farklı kültürlerle etkileşimin yoğunluğu, milli kültürler açısından gelişmişlik göstergesidir (Bostancı, 1995:7-13). Milli kültürlere yönelik olarak, kültürel etkileşimle kendine özgü değerleri ve farklılıkları koruyabildikleri takdirde bir uyumdan; bu değerleri ve farklılıkları kaybedip aynen

taklit ediyorlarsa, taklit ettiği ölçüde bir kültür çözümlerinden bahsediliyordu. Milli kültürler tarihsel birikim, doğa koşulları, teknolojik gelişim ve moral kaynaklı değerlerin ahenkli bir bütünü olarak o toplumu oluşturan insanlara has sosyal bir yapı içerir. Bu yapı göz önüne alındığında, her toplumun yeri ve statüsü farklılık içerir. Toplumun kendi öz tarihi ve coğrafi şartları söz konusudur. Gökalp (1990)'e göre milli kültür; halkın geleneksel yapısında, yaşaya geldiği öğretilerden, sözlü ve yazılı edebiyatından, dil özelliğinden, dininden, ahlakından, musikisinden ve estetik özelliklerinden oluşur. Kültür olgusunu halk tabanı oluşturmaktadır. Onun içindir ki, halka yönelmek önemlidir. Toplum içindeki aydın kimseler bu serveti yani kültürü sanatsal bir yaklaşımla zenginleştirmelidirler. Yine Gökalp (1990)'e göre kişinin şahsiyet kazanması, içinde var olduğu milli kültürün bir temsilcisi olmasına bağlıdır. Kültür ve medeniyetin yakınlaşması, manevi kültürün maddi kültürü etkileyebilme potansiyeline bağlıdır. Kısacası, kültürün medeniyetin adeta ruhu olduğu düşünülebilir (Gökalp, 1990:30-32). Milleti oluşturan ruh ile beden bütünlüğü milli kültür adı verilen canlı organizmanın ruhu ve beynidir. Nasıl ki canlı bir organizma ruhu ve bedeni olmaksızın yaşayamazsa, daha karmaşık yapısı ve bağı olan millet de kültürsüz var olamaz. Bir millete özgü ruhsal değerler ve ahlaki yapı milli kültüre dayanmalıdır ki bir anlam ifade edebilsin (Kafesoğlu, 1970). Toplumsal gelişimde önemli rol oynayan milli kültür, aynı zamanda başka kültürlerle de etkileşim halinde olarak zenginleşir ve medeniyetin ilerlemesine katkı sağlar. Milli olabilmenin şartı, felsefede, sanatta, edebiyatta, fikir ve teknik alanlarda medeniyete katkı sağlayabilecek yeni değer sistemleri entegre edebilecek seviyeye çıkmaktan geçer. Milli kültür değerlerine sahip olmak ve onu korumak toplumsal kalkınmanın öncelikli şartıdır. Buna en güzel örnek olarak 2. dünya savaşı görmüş Japonya, Almanya ve diğer Avrupa milletler gösterilebilir. Zira onlar korumaya çalıştıkları milli kültürleri vasıtasıyla istikrarlı bir

şekilde yükselerek dünyada söz sahibi olmuşlardır. Güngör (1990) milli kültürü, yaşayan ve sistematiği olan, bir değerler bütünlüğü ve öğrenilmiş davranış değişikliklerinin bireylere yansımaları olarak görür. Birey olarak yaşantımızın her aşamasında bu kültürel, norm ve değerlere uyum sağlayarak toplumsal statümüzü alıp kişilik kazanırız. Ayrıca kültürün değişebildiğini ve gelişebildiğini kabulleniyorsak bütün zamanlar ve mekânlara özgü tek ve geçerli olan bir milli kültürün şemasından söz etmek doğru olmaz (Güngör, 1990). Zira milli kültür, dinamik yapısıyla zamana ve şartlara bağlı olarak kendisini yeniler.

2.2.2.2. Evrensel Kültür

Kültür unsurlarını maddi ve manevi olmak üzere iki grupta toplamak mümkündür. Çoğunlukla evrensel kültür içinde maddi unsurlar yer alır. Buna karşılık az da olsa manevi kültür unsurlarının evrensel kültür alanı içine girdikleri görülür. Erkal (1993)'a göre manevi kültür deyince akla kültür, maddi kültür deyince de medeniyet gelmektedir. Maddi kültür, teknik olan araç ve gereçler ile makine üretim araçlarını da kapsayan imkanlardır. Dolayısıyla manevi kültürün dışsal yüzeyidir. Ayrıca maddi kültür beynelmilel özelliğinden dolayı evrensel bir boyut taşır. Ancak manevi kültür milli değerlerden oluştuğundan dışarıdan ithal imkansızdır. Anlaşılacağı üzere evrensel kültür, tüm insanların uygulamada belki ufak tefek farklılıklarına rağmen benimsedikleri ortak özelliklere sahip kültürel yapılardır.

Bir kültür öz değerlerini oluşturan başka kültürlerle etkileşim halindedir. Bu etkileşim süreci sıklıkla teknoloji ve bilim alanlarında görülmektedir. Teknoloji ve bilim evrensel değer sistemi içinde yer alır. Bu süreç kültürel bazda teslimiyetçiliği ile değil, kültürü besleyiciliğinin yanında geliştirici özelliği ile karşımıza çıkmaktadır. Teknolojik kullanımların var olduğu her toplumda, kendini oluşturan kültürel

değerlerin parçaları bulunmaktadır. İçinde bulunulan bu dönemde hâkim gücün ve kendi has kültürel işaretlerin evrensel kültüre yansması demektir. Bu noktada dikkat çekici olan husus kültürel unsurlarını tam olarak evrenselleşeceği yönünde bir kuralın var olmadığıdır. Milli kültürü algılayamayan bir anlayış, kültürü sadece evrensel boyutta ele almak zorunda kalabilir. Oysa kültürün maddi yönü evrensel kültür alanına kültürün alanına girer. Öte yandan bir kültür unsuru önce millileşmelidir ki evrenselleşebilsin. Evrensel nitelikte boyut kazanan kültür unsurları, farklı ve ayırt edilebilir özellikleri olan diğer kültürlerden izler barındırarak insanlığın faydasına sunulabilmektedir.

2.2.2.3. Kitle Kültürü

Endüstriyel devrim sonrası şehirlerin büyümesi ve bu bölgelere büyük göçlerin meydana gelmesi şehirlerdeki nüfusun dengesiz bir şekilde yükselmesine sebep olmuştur. Bu tip şehirlerde meydana gelen topluluklar belli bir amaçtan yoksun ve kültür değerlerinden uzak insanlardan meydana gelmiş topluluklardır (Gökalp, 1990:30-32). Her gün artarak büyüyen ve genişleyen bu şehirler, her türlü istismara açık hale gelmektedirler. Bir ülkede görsel medya yayınlarında eğiticiyi bırakıp, millileşmiş değerleri dağıtacak programlar yayınlayıp, yazılı medyanın köşe yazılarında ya da haberlerinde doğru olmayan yönlendirmelerde bulunuyorsa bilimsel açıdan yetersiz yayınlar talep ediliyorsa şüphesiz ki, bu tip ülkeler kültürel yönden işgale uğramışlardır. Kitlesele mekanikleşmiş insan topluluğu oluşmaktadır. Zira günümüzde yazılı ve görsel medyanın yayınları kamuoyunda devamlı etki yaratan basın ve yayın araçlarına kitle iletişim araçları olarak değerlendirilmiyor mu? Böylesi araçlar 19.yüzyıldan bu yana meydana gelen sanayileşmenin ve teknoloji çağının sonuçlarıdır. Zira bu dönemde ortaya çıkan yenilikler kitle iletişimi araçlarında da gelişmelere sebebiyet vermiştir. Bu duruma ilave olarak kitlesele hareketler yükseliş

meydana gelmiş ve insanlar arası etkileşimi derinden farklılaştıracak seviyede kuşatmıştır. Bu noktadan hareketle kitlesel artışların yaşandığı toplumların keyif alanlarında, dünya görüşlerinde, sosyalleşmede kayıplar yaşanır. Çünkü bu tip insan, topluluklara özgün düşünce yapısından yoksundurlar. Millilik timeline dayanan zevk ve keyif alanları evrensel değerlerle yer değiştirmiştir. Duyguların ağır bastığı bir durum sözkonusudur (Türkdoğan, 1970).

20. yüzyılın başlangıcından bu güne kadar kitlelerin meydana getirdiği dünya bakışı, yaşam felsefesi, inanç ve değerleri kitle kültürünü oluşturmuştur. Gelişmiş kültür değerlerinin karşısı kitle kültürü olarak tanımlanır. Kitle kültürü düşük düzeyde kültürü simgeler. Rakamsal açıdan büyük çoğunluğu ifade eder (Gasset, 1996). Kitlesel kültür adeta kaos dönemi kültürüdür. Maddesel unsurların ön planda olduğu görülür. Milli kültürün unsurları önemsizleşir. Bir kısım sosyologlar açısından kitlesel kültür, basın ve yayın araçları ile yaygınlaşan belli başlı kavramlar, mitler ve sembollerden meydana gelen çok ilkel düzeyde bulunan kültür modellerinin bileşkesidir. Sürekli tüketen topluma uygun mutluluğun ancak maddesel araçlarla yakalanabileceği algısı yaratan düşünce hakimdir (Meriç, 1996). Ayrıca, var olan ve temel teşkil eden kültürel değerler başka yapısal özellikler taşıyan kitle kültürü, kitle iletişim olanaklarının bir ürünüdür. Öğretici etkisine rağmen eğitmez, aksine insanların özgürlüklerini daraltır. Zira tekdüze bir etki alanı vardır. Bunun yanında özgürlük, tekdüzeliği ve monotonlaşmayı kabul etmemektedir. Standart tek tip insan formatı kitlesel kültürün sonucudur. Dolayısıyla maddi araçların dışında bir ideal yaratmaz.

2.2.2.4. Popüler Kültür

Kavramsal olarak popüler kültür esnek bir yapıya sahiptir. Nedeni olarak da bu kavrama atfedilen anlamın çeşitlilik arz etmesidir. Bu noktadan hareketle popüler

kültür gündelik yaşantı tarzının kültürü şeklinde tanımlanabilir. Daha dar ifadeyle eğlenceyi girdi biçiminde algılar. Geniş anlamıyla, oluşturulan hayat tarzının ideolojik yapı içinde tekrar ortaya çıkmasının ön koşullarını hazırlar (Oktay, 1994:74). Bu açıdan ele alındığında hakim olan görüşün etkisiyle özümsenebilen unsurlar ihtiva eder. Bunun yanında bünyesinde sömürülen ve bağımlılık yaratan konumdaki şehirlerde yoğunlaşmasıyla kendini göstermeye başlar. Bu nedenle ki, bir nevi halk kültürü ya da halkın oluşturduğu kültürel değerler biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Bu tip kültür millileşen kültür ile benzerlik taşımaktadır. Çünkü millileşen kültür, tarihsel bir derinliğe dayanan özellikler taşır. Aksine popüler kültür tarihsel derinlikten yoksun, şekillenmemiş ve çatısı oturmamış içeriğe sahiptir. Popüler kültürün unsurları, toplumsal hayatı çepeçevre sarmıştır. İç içe olmaktan öte çok derin etkileşim halindeyiz ki topluma empoze etmeye çalıştığı öğretilere göre yaşamımızı şekillendiririz. Yani hayatı arabeskleştirir denebilir. müziği, gazeteyi, radyoyu, dergiyi, televizyonu, sinemayı, oyunu, oyuncağı, salonu, özlemleri, sevgileri, nefretleri, umutları, hırsları, heyecanları, modayı kitlesel olarak ticari amaçlar doğrultusunda statükocu durumu devam ettirecek biçimde ve istenen yöne doğru şekillendirir. Sadece bir kısım malları, markaları, alışkanlıkları ve etkinlikleri popüler kültür etki altına almaz. Bu konuda çok geniş bir yelpaze getirir. Bütün bunların yanında insanların hayata bakışlarını ve düşünce yapılarını da etkilemeye çalışır (Korkmaz, 1994:120).

2.3. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, birçok araştırmacı tarafından incelenmiş olup, farklı tanımlamalar yapılmış bir kavramdır. Firma kültürü, kurum kültürü, işletme kültürü, okul kültürü vb. olarak da literatürde yer almaktadır.

Schein örgütsel kültürü, örgütteki çalışanların ortaya çıkardığı, süreklilik oluşturacak şekilde geliştirdiği temel fikir ve düşünce bütünlüğü olarak tanımlarken; Deal ve Kennedy ise, işin yapılma ve yürütülme şekli olarak tanımlamıştır (Özkalp ve Kırel, 1998:97).

Peters ve Waterman'a göre, ortak paydadaki değerler bütünü şeklinde açıklanmaktadır. Yakın bir tanımla ile Sathe, inanç ve değerlerin paylaşılması; Aragyaswamy ve Byles, değer ve ideolojilerin paylaşılması, Simircich ise, anlamların, değerlerin, algıların ve inançların örgüt çalışanları tarafından paylaşılması biçiminde açıklamışlardır (Algan, 1997:10).

Deshpande ve İnternetster, örgüt kültürünü, bireyin örgüt yapısını tanımada etkin rol alan ve yine bireye örgütsel davranışlara yönelik değerler sunan yargılar ve inançlar bütünü olarak tanımlamaktadır (Eren, 2001:135).

Şimşek ve Fidan (2005)'ın bakış açısıyla örgüt kültürü, bir grup bireyin belli bir zaman diliminde meydana getirdikleri normlar veya geleneksel davranış biçimleri ile ilgilidir. Bu normlar, toplulukta tekrar eden davranış şekilleri olmaktan öte tüm bireylerin fark etmeden benimsediği ve yaydığı davranışlardır.

Uzunçarşılı, Oğuz ve Toprak (2000)'a göre örgüt kültürü, örgüt bünyesindeki paylaşılan anlayışı, algılayışı ve belirli bir davranış şeklini ortaya çıkaran değerler bütünüdür. Söz konusu değerler bütünlüğü bütün örgüt çalışanları arasında paylaşılan etkileşimsel yapı içermektedir.

Dinçer (1992) örgüt kültürünü, örgüt bünyesindeki kişilerin davranışlarını biçimlendiren kurallar, normlar, inanışlar ve alışkanlıklar bütünü olarak tanımlar. Hasanoğlu (2004)'nun genel bir ifadesiyle örgüt kültürü ise, örgüt bünyesindeki kişi ve gruplar arasında paylaşılan ve uyum sağlanan normlar olarak açıklamaktadır.

Örgüt kültürü kısaca, örgüt üyelerce benimsenip paylaşılan ve zıtlık içermeyen ortak değerler bütünüdür. Bu tip bütünlük, örgütsel yapıya özgün bir karakter oluşturmakta ve diğer örgütsel yapılardan farklılıkları doğrultusunda tüm bireyleri ortak hedeflere yöneltmektedir.

Örgüt kültürü, yapılan farklı tanımlamalara rağmen temelde ortak anlamlar taşımaktadır. Bunlar; örgüt üyelerince benimsenen ve paylaşılan, değerler, normlar, amaçlar ve inanışlar bütünlüğünün yanında, örgüte yeni katılan üyelere aktarılması, yeni üyelerce kabul görmesi ve örgüte uyum sağlanması şeklinde açıklanabilir.

Örgütsel kültürün örgüte yeni katılan üyelere tanıtılması ve insan kaynaklarına yönelik uygulamalar, kültürel değerlerin gelişmesi ve güçlenmesi bakımından önem taşımaktadır. Yeni üyelerin seçilmesi, iş tanımlarına uygun görevler verilmesi, performanslarının değerlendirilmesi, ödül ve cezas istemi, hizmet içi eğitim etkinlikleri ve çalışanların yükselme kriterleri kültüre uyum ve gelişim sağlamak bakımından önem arz eder (Güçlü, 2003).

Örgüt üyelerince benimsenmiş amaçlar, takım ruhu ve işbirliği ile paylaşılan değerlerin güçlü kültüre katkısı yadsınamaz. Zayıf özellikli kültüre sahip örgüt yapılarında üyelerin arasındaki etkileşim düşüktür. Güçlü özellikli kültüre sahip örgüt yapılarında kültürel değerlerin benimsenmesi ve paylaşılması, motivasyon ile birlikte bağlılık ve süreçleri benimseme, verimlilik artışını da beraberinde getirmekte, bireylerin örgütten uzaklaşma oranında azalmaya sebep olmaktadır (Doğan, 2002).

Örgüt kültürünün oluşturulmasında liderler önemli görevler üstlenir. Liderler, örgüt üyelerince kabul görebilecek ve benimsenebilecek, yol gösterici olabilecek, kalıcılık ve geçerlilik içeren değerler bütünlüğü meydana getirmektedir. Örgüt üyelerine rol modellerin yanında motivasyon yaratacak kahramanlar sunulmalıdır.

Üyeler bünyesindeki birlik ruhunun, birlikteliğin ve aidiyet duygusunun ortaya çıkarılarak yakınlaşmaların oluşması; bir takım törenler düzenlenmesi ile örgütsel kahramanlıklara yönelik efsanelerin yaratılması ekseninde temel oluşturan değerlerin örgüte yeni katılan üyelere aktarılması örgüt liderlerinin, örgütsel kültürün meydana gelme aşamasındaki sorumluluklarıdır (Alganer, 2000).

2.3.1. Örgüt Kültürünün Önemi

Günümüzde rekabetçi koşulların artması ve güçlenmesi, örgütsel kültürün önemini yükselten gelişmelerin başında yer almaktadır. Zira örgüt kültürü, organizasyon amaçlarının stratejilerinin ve politikalarının meydana gelmesinde önemli bir unsur olmasının yanında, yöneticiler tarafından belirlenen stratejiyle, ortaya konan politikalar çerçevesinde amaçlara ulaşılma sürecinde etkin bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. (Eren, 1997:376).

Örgüt kültürü, örgütsel yapı içinde önemli olmakla beraber örgüt yapısındaki belirgin olmayan durumları azaltmak, üyelere işin yapılış şekli konusunda açıklık getirmesinin yanında aşağıdaki fonksiyonları da üstlenmektedir. (Özkalp ve Kirel, 1998:109):

1. Örgüt kültürü, örgütü başka örgütlerden farklılaştıran unsurları tanımlayıcı bir role sahiptir.
2. Örgüt kültürü, örgütte bulunan bireylerde kimlik duygusu oluşturmaktadır.
3. Örgüt kültürü, üyelerin ortak değerlere bağlanmasına imkan sağlar.
4. Örgüt içindeki üyeler arasında dayanışmayı artırır.
5. Örgütteki üyelerin davranış ve tutumlarına şekil veren ve denetimsel hizmet sunan bir yapıdır.
6. Üyelerin örgüte uyum sürecini hızlandırmaktadır.

Bu fonksiyonlar ışığında, örgütteki kültür iyi yönetilirse örgütsel verimlilik ve performansa yönelik olumlu sonuçlar ortaya çıkacaktır. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip örgütlerde üyeler potansiyellerini bireylere değil yaptıkları işlere odaklar, sözlü ve sözsüz davranışlara benzer anlamları yükler, örgüt amaçlarını ortak hedef bilir ve ortak hareket tarzları benimserler. (Baltaş, [14.08.2013]).

Güçlü örgüt kültürünün oluşması, üyelerin örgüt amaçlarını kendi amaçları gibi görmelerini, örgütte var olan norm, kural, davranış ve değerleri içselleştirmelerini sağlar. Bu durum, örgütlerin faaliyetlerini sürdürmelerinde, gelişmelerinde, verimliliklerinde ve iş doyumunda önemli bir unsurdur (Türk, 2007:34).

Güçlü örgüt kültürü verimlilik ve nitelik arttırmanın ötesinde örgüte hem anlam kazandırmakta hem de en alt statüden en üst statüye kadar, dinamik ve sosyal bir yapının parçası olabilme şansı yaratmaktadır. Bunlara ilave olarak örgüt kültürünün güçlülüğü, örgütsel davranışın tutarlılığı yükseltilmekte ve örgütteki gizli bir denetim mekanizması sağlamaktadır (Akıncı, 1998:51-53).

2.3.2. Örgüt Kültürünün Özellikleri

Örgüt, sosyal bir topluluk ya da toplum içinde belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmeyi amaçlayan, temel işlevleri karşılayan, sürekliliği olan, başka örgütsel yapılarla iletişimde bulunan, ancak faaliyet alanında kendine has değerleri bulunduran bir sistemdir (Özdemirci,[Nisan 2013]). Her örgütsel yapı toplumda bir veya birkaç fonksiyonu yürütmek amacıyla kurulur (Başaran 1982:22).

Örgütsel kültürün Schein (1984)'e göre; “kuruluşun dış çevreye uyumunu sağlama”, “kurum içi bütünleşmeyi sağlama”, “endişeyi azaltma”, Vural (2005)'a göre ise; “bütünleştirme”, “koordinasyon” ve “motivasyon” başlıkları altında toplanabilen üç ana işlevi vardır.

Örgüt kültürü alanında çalışma yapan yazar ve düşünürlerin görüş birliğinde oldukları örgüt kültürüne ait özellikler aşağıdaki maddelerle özetlenebilir (Eren, 2001:88):

1. Örgütsel kültür değerleri öğrenilmiş ya da sonradan kazanılmış bir olgudur.
2. Örgüt kültürü üyeler arasında paylaşılır olmalıdır.
3. Örgüt kültürü yazılı bir metne dayanmaz.
4. Üyelerin düşünce biçimlerinde, şuur ve hafızalarında inanç ve değerler şeklinde yer almaktadır.
5. Örgüt kültürü düzenli bir biçimde tekrarlanan veya meydana getirilen davranışsal kalıplar bütünlüğüdür.

2.3.3. Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri

2.3.3.1. Gizli Sayıtlar

Örgüt üyelerinin, diğer üyelere, çevreye ve olaylara karşı oluşturdukları gizli inançlar soyut olmakla birlikte insanların davranışlarında temel unsur biçimi şekliyle karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla davranışların etkilenmesi ve sorgulanmadan kabul edilmesi dikkat çekmektedir. Gizli olan sayıtlar, değerler ve normlara oranla daha soyut olmakla birlikte daha derin olan kültürel enstrümanları da barındırmaktadır (Çelik, 1993:137). Bozkurt (1996) ise gizli sayıtları; çalışanların örgüt içi davranışlarını kökten etkileyen ve doğrulukları tartışma konusu yapılmadan benimsenen temel öğelerden biri olarak görmektedir. Schein (2010), gizli sayıtların dışarıdan kolayca görülebildiğini, farkedilebilir yapılar ve süreçler olmalarına karşın hangi anlamı içerdiği konusunun ise son derece güç olduğunu bildirmiştir.

2.3.3.2. Varsayımlar

Kültürün bir unsuru olan varsayımlar, örgütteki bireylerin; algılarını, duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını yönlendirmek suretiyle, bireylerin örgütsel hayata yönelik doğru-yanlış, anlamlı-anlamsız, olanaklı-olanaksız gibi ön kabul koşullarını oluşturmaktadır. Varsayımlar, bireylerin hem kendilerini hem de dünyayı algılama şekli olarak ifade edilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:51). Yıldırım (2005), varsayımları, bireylerin doğruluğunu tartışıp muhakeme ihtiyacı duymadığı, zihinsel bir sorgulamadan geçirmeden sergilediği davranışların referans merkezi olarak tanımlamıştır. Yıldırım (2014), bir başka çalışmasında ise varsayım tanımını, üstü kapalı inançlar olarak ifade etmiş, temel varsayımların doğrulukları araştırılmadan kabul edildiğini ve bireylerin davranışsal yapısına yön verebildiğini ortaya koymuştur.

2.3.3.3. İnançlar

Bireylerin diğer bireylere, olaylara ve nesnelere yönelik olarak inançsal yapıları vardır. Bu inançsal yapılar davranışların temelinde yer almaktadır. İnançlar, duygu ve düşüncedeki yapının sistematik ve tutarlılık kazanmış bir şeklidir. İnançların davranışsal biçimi tutumları oluşturmaktadır. Dolayısıyla tutumlar davranışa dönüşen inançlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Örgütteki üyelerin çevreyle olan etkileşimleri; gerçek zaman, mekan, insan davranışları ile iletişimlerinin doğası konularında paylaştıkları temel inançlar olarak tanımlanabilir (Schein, 2010). İnançlar, toplumsal ve örgütsel yaşamda önemli yeri olan kültürel öğelerdir. Çünkü örgütsel kültüre yer veren araştırmaların tamamında inançlar, kültürel öge biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda kültür, paylaşılan değerler ve inançlar olarak tanımlanmaktadır (Hoy ve Miskel, 2001). İnançları, Trompenaars (1993), bireyin çevresiyle etkileşiminden edindiği bilişler olarak, Sabuncuoğlu ve Tüz (2001) ise

bireyin, geçmişte ve şu andaki gerçek hakkında edindiği bilgilerin tamamı olarak tanımlamışlardır.

2.3.3.4. Değerler

Geniş açıdan bakıldığında değerler, kültürün çok da gözle görülmeyen, kendine özgü, içsel tarafını oluşturmakla birlikte, örgütün yapısal problemlerinin çözülmesinde değerleri kabul edilebilir ve uyumlu bir çözüm şekli olarak göstermektedir. Aynı zamanda bazı kültürel öğelerin, örgütün temel normlarını ve inançlarını açıkladığı ve vurguladığı da söylenebilir. Değerler, bireylerinin tümünün inandığı ve paylaştığı, kurumsal kültürün oldukça önemli bir unsurudur. İnsanların paylaştığı değer ve inançlarla başlayan kültür, bu değerlerin hepsinin örgütteki temel anlayışını oluşturur (Akıncı, 1998). Değerler, örgütsel yapının genel hedeflerini, ideallerini ve standartlarını yansıtır. Ayrıca örgütsel kimlik ya da yönetim düşüncesi içinde de farklı şekillerde ifade edilebilirler (Şişman, 1994). Değerler kişisel seviyede olduğu gibi örgütsel seviyede de gelişebilirler ve örgütsel kültürün bir başka öğelerine kıyasla daha güvenilir bir yapı taşırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Bir başka tanımlamayla değerler, paylaşılagelmiş kavramlardır ve bu paylaşılmış değerler örgüt karakterini ve örgüt kimliği duygusunu kavramada önemli bir belirleyici unsurdur. İnançlar kişilerce doğru veya yanlış olarak algılanan özel konularken; değerler, iyiliğin soyut standartlarını oluştururlar. Üyelerinin hedeflediği sonuçlar ya da istenilen davranış şekilleri olarak belirir. Eğitim kurumlarının hedeflediği başarı, takım çalışması, kalite ve bireysel farklılıklara saygı duyma gibi değerler birçok eğitim kurumu için de örnek verilebilir (Yıldırım, 2014).

2.3.3.5. Normlar

Bir örgütün davranış kuralları olarak tanımlanabilen normlar; olaylar, olgular ve durumları açıklama ve yorumlamada topluma yön veren ve yol gösteren kurallar ve standartlar bütünüdür. Belirli bir gruptan kişiler arasındaki ilişkileri bir düzen içine sokar ve hareketleri yönlendirirler . Çoğu zaman da değerler sisteminin yansımasıdır ve grubun bütün bireylerince paylaşılabilirdiği zaman kolektiflik özelliği taşır. Normlar, örgütün kültürel yapısında davranışları etkileyen, sosyalleşmeyi kurumsallaştıran ve kuvvetlendiren önemli unsurlardır (Pehlivan, 2001). Aynı zamanda işgörenlerin çoğunlukla benimsediği davranış kuralları ve kriterler olarak da tanımlanabilir. Normlar, bireylerin örgütte nasıl ve ne şekilde davranacağını, ne tür ilişkide bulunacağını, diğer bireyler ile nasıl bir etkileşim içinde olacağını gösterirler (Çelik, 2012). Normlar ödül ve cezayı koruyucu birer özellik olarak kabul ederler. Ödüllendirme, normlara uygun bir şekilde hareket tarzı sergilemenin bir neticesi olarak, cezalandırma ise çoğunlukla normların dışında bir hareket tarzının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Nitelik bakımından normlar, öğrenilebilir özellik taşımaktadırlar ve giderek sistematik hale bürünürler (Özkalp, 1986).

Genelde uyulması gereken kurallar olarak tanımlanan normlar, bazen açıkca dile getirilmedikleri gibi, yazılı olmayabilirler. Ancak, üyelerin sergiledikleri hareket tarzlarını önemli bir etkileme gücüne sahiptirler. Üstlerle tartışma !, kötü haberi veren sen olma ! örnek cümlesinde olduğu gibi ifadeler taşıyan normlar ve örgütsel davranış tarzlarının nasıl şekilleneceği konusunda ipuçları da aktarmaktadırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

2.3.3.6. Hikâyeler ve Masallar

Örgütsel hikâyeler ve masallar; örgütün geçmişten gelen yaşanmış bir takım olayları yansıtan ve var olan değerleriyle yüklü kültürel unsurlarıdır. Bu bakımdan örgütsel değerlerin kabul görmesi ve sürdürülmesi açısından önem arz etmektedir. Örgütsel kültürün önemli unsurlarının içinde yer alan hikâyeler ve masallar, özellikle adaptasyon süreçlerinde daha çok önem kazanmakta olup, bireysel verimliliği pozitif anlamda etkilemektedirler (Taş, 1995). Hikâyeler ve masallar örgütün tarihine yönelik kurum hafızası noktasında bağlantı rolündedirler. Dolayısıyla örgüt üyelerinin örgütsel davranışlarına etki ederek yönlendirici olması da, hikâye ve masalların önde gelen özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Unutkan, 1995).

2.3.3.7. Törenler

Törenler, en ilkel toplumlardan en gelişmiş toplumlara kadar her toplumsal yapıda yer almış ve kültürel miras içinde kuşaklarca aktararak süreklilik kazanmıştır. Dönem dönem birtakım sebeplere dayanarak gerçekleştirilen gelenekselleştirilmiş örgütsel davranış biçimleriyle açıklanabilir (Unutkan, 1995). Törenler örgüte özgü ve özel faaliyetler olup anlam olarak temelde belirlenen bir mesajı iletme ya da özel olarak tespit edilmiş hedefe ulaşmaktır. Örgüt çalışanları, törenlerde örgütsel kültürün unsuru olan kahramanlara, mitlere ve sembollere yönelik etkinlikler düzenlerler. Bu sebeple törenler önem arz eder. Bunun yanında kültürel normların ve değerlerin hem hatırlandığı hem de güçlendirildiği faaliyetlere çok iyi emsal teşkil ederler (Özalp ve Kırel, 2000). Nelson ve Campbell (1997), törenlerin birçoğunu, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlamış ve örgütlerde *Statü* , *Teşvik*, *Yenileme*, *Bütünleşme*, *Çatışma Azaltıcı* ve *Derece İndirme* başlıkları altında toplanan altı çeşit törenden bahsetmektedirler.

2.3.3.8. İdeolojiler

İdeoloji, toplumsal eylemlere yön veren inanç, düşünce ve görüş sistemlerinin bütünü şeklinde açıklanmaktadır. İdeoloji, eğitimin de içinde bulunduğu birçok alanı biçimlendirmek hedefiyle kurallar oluşturur. Toplumsal kurumlar ki; devlet, din, politika, vb. bunlara örneklerdir, gelecekte arzuladıkları topluma ulaşabilmek adına ideolojiyi kişilere aktarmaya devam ederler (Yıldırım, 2014).

2.4. Farklı Örgüt Kültürleri

Araştırmacılar bu güne kadar çok çeşitli bakış açılarıyla yönetim ve örgüt teorilerini incelenmiş olup bu incelemeler ışığında başka örgütse kültür türlerinden söz etmişlerdir. Bireye ya da örgüte öncelik verme durumuna göre “*yapıcı örgüt kültürü*”, “*pasif-savunmacı örgüt kültürü*” ve “*saldırgan-savunmacı örgüt kültürü*” olmak üzere üç tür örgütsel kültüründen söz etmek mümkündür (Kreitner ve Angelo, 2001).

2.4.1. Yapıcı Örgüt Kültürü

Yapıcı özellik taşıyan örgüt kültür türü, başarabilmeyi, kendini geliştirebilmeyi, cesaretlendirmeyi ve ortak davranışları barındıran değerler ile şekillendirmiştir. Bu değerler sistemi içerisinde örgüt kültürü insan ilişkileri ve etkileşimini desteklemeye, ihtiyaçları karşılamaya ve memnuniyeti yükseltmeye yönelik davranışlar içerir (Cooke ve Szumal, 2000:147-162).Yapıcı örgüt kültüründe öncelik örgüt çalışanına verilirken, örgüt çalışanının gereksinimleri odaklı örgütsel bir yapı da söz konusudur (Duran, 2002). Bu tür örgütlerde de yönetime katılımcılık yanında insan odaklanmak da ön plandadır. Bireylerin kendi aralarındaki iletişimlerinde destekleyiciğin ve yapıcılığın yanında açık olmaları da beklenmektedir (Çınar, 1999). Böylesi kültüre sahip örgütler, becerili ve başarılı işgörenleri örgütte

tutmaya önem göstermenin yanında çalışanlarına geniş anlamda özgürlük, sorumluluk, örgüt içinde büyük çapta tanınmışlık, iş güvenliği ve kalitenin yanında eğitim sunma ve eğitimi geliştirme imkanları sağlamaktadırlar (Büyükbeşe, 2003).

2.4.2. Pasif-Savunmacı Örgüt Kültürü

Pasif-savunmacı özellik taşıyan örgüt kültüründe genel eğilim, üyelerin öncelikle kendi gereksinimlerini karşılamaya çalışmaları ve bireylerin kendi aralarındaki ilişkinin yanında etkileşimin temkinli ve kontrollü olması yönündedir (Cooke ve Szumal, 2000:148). Pasif-savunmacı özellikteki örgüt kültüründe, örgüt ortamında muhafazakâr düzeyde inanç ve değerlerden söz edilir (Duran, 2002). Bu tür kültür, hiyerarşik yapılanmaya imkan sağlamış ve sorumluluk alanlarını açık bir şekilde ortaya koymuş, denetim mekanizmaları sağlamış örgütlerde görülür (Demirel ve Kaya, 2003). Yapısında bu tarz kültürü barındıran örgütlerde işgörenlerin görevleri hem kurallara hem de düzenlemelere göre şekillenmektedir (Aydın, 2003:42). Daha önceden alınmış kararlara, geleneksel yaklaşıma ve töreye büyük ölçüde bağlılık vardır ve bu tarz kültürel yapı, tekelleşen piyasalarda faaliyet gösteren örgütsel yapılarda ve kamu kuruluşlarında göze çarpmaktadır. Pasif-savunmacı özellik taşıyan örgüt kültüründe dört tür normdan söz edilebilir. Bunlar: *Onaylayıcı/Kabul etme* (Cooke ve Rousseau, 1988:258), *Gelenekselcilik*, *Bağımlı*, *Kaçınmadır* (Cooke ve Szumal, 2000:148).

2.4.3. Saldırgan-Savunmacı Örgüt Kültürü

Saldırgan-savunmacı özellik taşıyan örgüt kültüründe bireyleri, muhalefet, rekabet ortamı, güç ve mükemmeliyetçilik unsurları içinde statülerini koruyarak güçlü bir profil ile görevlerini yapmaları için desteklenirler (Cooke ve Szumal, 2000:148). Otoritenin merkezde toplandığı örgütsel yapıdır. Bu tür yapıya sahip olan örgütsel

yapılar merkezden gelen yönlendirmeler doğrultusunda geçmişte oluşan teamüllere göre hareket etmektedirler. Çok az sayıda rol, bürokrasi ve prosedür mevcuttur. Denetim genellikle merkez tarafından çağırılma ya da merkezin görevlendirdiği unsurlar üzerinden yapılmaktadır. Risk alma hamlesi ile yaratıcılığın sergilenmesi görünüşte kabul görse bile olası başarısızlık durumunda ortaya çıkan cezalandırma sistemi işgörenleri olumsuz etkileyebilir. Örgüt üyeleri kazanma ve güç sahibi olabilmek amaçlı çaba sarf ederler. Merkezleriyle iyi bir iletişim kurmaya gayret ederler. Terfi edebilmek politik becerilerin üst seviyede sergilenmesine bağlıdır (Akın, 2001). İşgörenler büyük çoğunlukla iş hayatını, özel yaşamından önde tutarlar. Kendini işe adama ve çok çalışmak, yönetim tarafından bu tip işgörelere karşı adaletli davranılmasını doğurur. Saldırgan-savunmacı özellikler taşıyan kültürde dört çeşit normdan söz edilir. Bunlar; *Karşı Koyma*, *Güç Kullanıcı*, *Rekabetçi* ve *Mükemmelliyetçi* normlardır (Cooke ve Szumal, 2000:148).

2.5. Okul Kültürü

Kowalski, Lasley ve Mahone (2008) okul kültürünün, bir okulda bireyler ve gruplar arasında paylaşılan inançlardan, beklentilerden, değerlerden, davranışlardan ve normlardan oluştuğunu belirtmektedirler. Harung ve Dahl (1995) ise okul kurumunun performansının en önemli belirleyicilerinden birinin okul kültürü olduğunu belirtmektedir. Örgütsel kültür, eğitim yönetiminin örgütsel yapısı, liderlik, çalışanların motivasyonu, iletişim, karar alma ve değişim konularıyla da ilişki halindedir (Lunenburg ve Ornstein, 2008).

Eğitimsel faaliyetlerin yönetim fonksiyonunun geniş çapta uygulanabilme imkanı bulunduğu örgüt tipi okuldur. Okullarda eğitim alan öğrencilere toplumsal ve bireysel gereksinimlere yönelik hazırlanmış eğitim programları çerçevesinde eğitim ve

öğretim faaliyetleri verilerek, istendik davranış değişikliği oluşturmak amaçlanır (Erden, 2004). Günümüzde okulun kimliksel özelliklerini taşıyan değerler, normlar, ritüeller ve geleneklere yönelik kültür ve iklim kavramları da kullanıldığı görülmektedir. Eğitim kurumu olarak okulun evrensel hegefleri arasında yer alan toplumsal kültürü genç kuşaklara iletmek, sosyalleşmelerine imkan tanımak ve istendik biçimde bilgi, beceri ve davranış kazandırmak için eğitim kurumu olan okulun etkin seviyede bir örgütsel kültür mirasına sahip olması gerekmektedir (Terzi, 2000).

Okul kültürü, okulda görevli yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin arasındaki iletişim, okul ortamı hakkındaki duygular, düşünceler, yazılı metne dayanmayan kurallar, gelenekler, normlar ile beklentiler bütünü olarak da tanımlanabilir (Gizir, 2008). Çelik (2012), okul yöneticilerinin kültürün oluşmasında, yönetilmesinde, denetlenmesinde ve sürekli yenilenmesinde görev ve sorumluluğu olduğunu ifade etmiş olup, okulu mevcut kültürüyle değerlendirebilen ve fonksiyonellik kazandırabilen yöneticinin örgüt içinde ve dışında sağlıklı iletişim geliştirebileceğini belirtmiştir.

Çağımızda bilgi toplumlarının en önemli ve önde gelen kurumsal yapıları arasında eğitim kurumları da yer almaktadır. Her geçen gün toplumsal rolleri ve önemleri artarak sürmektedir. Okul, temelde bilgi üreten, bu bilgiyi sunan ve topluma yayan örgüt olmasının yanında yapısında oluşturduğu örgütsel kültürü de sürekli gelişim halindedir. Böylesi toplumsal yapıda okullarda var olan kültür, bilimsel gelişime, yeniliğe ve değişime açık, insan potnsiyeline değer veren ve insanın kendisini geliştirme imkânı yaratan yapıda olmalıdır (Çelik, 2012).

Kültürün türü ve yapısı okullar arası farklılıklar göstermektedir. Birçok okulda zehirli kültür olarak tanımlanabilecek yıkıcı ve negatif bir kültür hâkimdir. Bu hâkim

yapıda, zaman geçtikçe öğretmenler arası ilişkiler zayıflamış, moraller bozulmuş, öğrencilerin varlığı unutulmuş, olumsuzluk ve yıkıcı eleştiriler baskın olmuştur. Bunun karşılık bir kısım okullarda yapıcı yönde ve pozitif yaklaşım içeren kültür, öğretmenlerde amaç birliği yaratarak, öğretmeye ve sosyalleşmeye odaklanmışlık, yüksek moral ve sorumluluk duygusu yaratır (Deal ve Peterson, 1990).

2.5.1. Okul Kültürünün Alt Boyutları

Birçok araştırmacı okul kültürüne yönelik çok sayıda ve türde boyutlar ortaya koymuştur. Bu araştırmada, Fırat (2007) tarafından özgün bir çalışma sonucu geliştirilen okul kültürü; Demokratik Yönetim, Karara Katılım ve Örgüt Kültürü, İşbirliği, Güven ve Destek, Okul-Çevre İlişkisi ve Bütünleşme ve Aidiyet olmak üzere 4 alt boyut olarak ele alınmıştır.

2.5.1.1. Demokratik Yönetim, Karara Katılım ve Örgüt Kültürü

Okul yöneticileri önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak için yönetim süreçlerinden ilki olan karar sürecinde, bu süreçten etkilenen her çalışanı karar organına katmalıdır. Çalışanların alınan kararlara katılımı sağlandığı takdirde, uygulamada alınan kararı sahiplenecekler ve gönüllü katılım sergileyeceklerdir (Bursalıoğlu, 2011).

Fırat (2007) demokratik yapıdaki okul yönetimini, personeline, öğrencilerine ve velilere ilişkin hakların gözetimi olarak tanımlamaktadır. Bu şekilde eğitim kurumunun pekçok biriminde görev yapacak temsilcilerin öğrenci temsilciliği örneğinde olduğu gibi seçim yoluyla belirlenmesi, yönetimde yer alma hakkının kullandırılması ve açık yönetim anlayışı okul ortamına hâkim olacaktır. Söz konusu anlayış kapsamında özgür faaliyet yürütecek imkanlar sağlanarak hem çalışanların

hem de öğrencilerin özgür bir şekilde kendilerini ifade edebilecek bir ortam sunulacaktır. Bunun yanında yönetsel anlayıştaki uygulamaların başarılı sonuçlar vereceği, eşitlik algısının tüm çalışanlar tarafından benimseneceği, farklılıkların pozitif bir değer katacağı ön görülmektedir.

Demokrasi ile eğitim ilişkisi 20. yüzyılın başından günümüze kadar hakkında çokça tartışma yapılan ve yazılı yazılan kapsamlı ve karmaşık bir konudur. Bu alandaki düşünceler teoriksel farklı görüşlerden oluşmaktadır. Bir görüşe göre, demokrasi bilinci okullarda başlamaktadır. Aynı zamanda okul, demokratik değerlerin ortaya çıktığı, gelişim ve süreklilik gösterdiği kurumsal bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Okuldaki topluluğu oluşturan bireyler, aralarında yarattıkları iletişim atmosferiyle okulun sosyal ortamını okulun sosyal gerçekleriyle birlikte oluştururlar. Eğitim kurumlarının yönetimine yönelik çağdaş yaklaşımlarda, okuldaki eğitim programlarının şekillenmesinden, okulun yönetsel süreçlerine; okul kurumsal yapısının geliştirmesinden eğitim ve öğretim reformuna kadar bir çok konuda okulla ilişki içinde olan tüm paydaşların girdisini benimseyen bir yönetsel model ortaya çıkmaktadır (Şişman, 2006).

Okul yöneticilerinin, görev ve sorumluluklarını rahat bir platformda sergileyebilmeleri, düşünce ve görüşlerini rahatlıkla ifade edebilmeleri ve göreve yönelik belirsizlik ortamında inisiyatif göstererek karar alabilmeleri, okulda yönetime katılımın var olduğunun kanıtıdır. Yöneticiler tüm okul paydaşlarına eşit ve aynı mesafede durmayı bir prensip olarak kabullenmeli ve ödüllendirmede hakkaniyet temeline göre davranmalıdır (Fırat, 2007).

Eğitim ve öğretim faaliyetlerinde, sınıf ortamındaki diyalogların ve öğrencilerin yer aldığı konseyin okul ortamında yarattığı eleştirel düşünce ve bakış

açısıyla öğrencilere demokratik değerler, davranışlar ve tutumlar ve davranışları kazandırmak amaçlanır. Böylece kazandırılan nitelikler iyi bir vatandaş olunmasının yanında toplumsal değerlerin yükselmesini de sebep olur (Perry, 2009).

2.5.1.2. İşbirliği, Güven ve Destek

Güçlü bir örgüt kültürünün varlığı temelde örgütsel güvene bağlıdır. Kurum çatısı altında oluşturulan değerler güçlüyse, işgörenlerin birbirlerine yönelik güvenlerinin artması söz konusudur.

Örgüt içinde güven, yılların getirdiği bir birikimdir ve okul ortamında güven kültürü varsa öğretmenler kendilerini rahat hissederler. Eğer okullarda güven kültürü sarsılırsa, bu durum okulların kendi bünyesini etkilemekle kalmayıp, çevresini de olumsuz etkileyecektir. Okulun çevreye verdiği olumsuz güven algısı, öğrenci velilerinin çocuklarını okuldan almalarına kadar varan davranışlara yol açacaktır (Çelik, 2012).

McGraw (2003)'a göre performans özellikli kültürü oluşturmak ve sürekli hale getirmek için güvenin yanında işbirliğinin de var olması gereklidir. Başarılı olan okul yöneticilerinin bulunduğu okul ortamlarında iş birliği, destek ve güven kültürü gelişme gösterir ve bu güven duygusu yöneticide demokratiklik, sosyal adalete bağlı kalma, değer ve inançları yaşatma noktasında güç verir (Gurr, Drysdale ve Mulford, 2005). Bu tip yöneticiler, personelin varlığını kabul eder onları güçlü kılar, hakkaniyet temelinde ödüllendirir. Aynı zamanda personel arasında yaratıcılığı, takım çalışmasını sorunların çözülmesinde, ifade özgürlüğü ve dikey iletişimi destekler. Tüm örgüt paydaşlarında aidiyet güven duygusu gelişir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

Okulda eğitimsel amaçlar doğrultusunda çalışma ortaklığıyla kurulan işbirliği, ortaya çıkan başarılı sonucun, bireysel verimliliğin, ürünsel kalitenin ve mesleki gelişimin temelinde yer alacaktır. Örgüt yönetimince işbirliğinin, desteklenmesi öncelikli olmalıdır. Bu durum, okuldaki yönetim kademesine karşı oluşturulan güven ve işbirliği atmosferini pozitif anlamda artırmaktadır. Tam aksi bir yaklaşım içindeki okullarda, işbirliğine zarar veren uygulamalar okulun verilere para kaynağı gözüyle okul yönetimi tarafından velilere para kaynağı gözüyle bakmalar ve okulda oluşan bütçe kaynağının hizmet ağırlıklı dağıtılmaması güven ve işbirliği kaybına sebep olmakla beraber okul kültürünün güçsüzleşmesine de etki etmektedir (Fırat, 2007:55).

Antonakis, Avolio ve Sivasubramaniam (2003)'a göre gelişmeye ve değişime açık yöneticiler diğer yönetim tarzlarından farklı olarak işgörenlerde güven oluşturarak örgüt kültürünü etkileyebilirler. Bu tarz yöneticiler örgütlerdeki etkinliğin iyi birer belirleyicisi rolündedirler.

Okul ortamında düşünce özgürlüğü sağlanması, eğitim ve öğretim alanında gerçekleşen yeniliklerin takip edilmesi yeniliklerin izlenerek uygun görüldüğünde desteklenmesi, öğrencilere öğrenme hazzının yaşatılması, zevkinin aşılması, okul ve çevre işbirliğinin kurulmasına dair gayret gösterilmesi ve sürekli gelişim için yenilikleri yönetim tarafından desteklenmesi güçlü bir okul kültürü yaratılmasında oldukça önemlidir (Fırat, 2007:55).

2.5.1.3. Okul-Çevre İlişkisi

Okulun çevre ile ilişkisinin ana amacı, okulu hedeflerini gerçekleştirecek yapıya kavuşturmak ve işlevsel hale getirmek olmalıdır. Okul tarafından çevre ne kadar iyi tanınırsa uygulamaların karşılaşılabilecek sorunlar alınacak önlemlerle o derecede

kolay çözülebilir. Bunun yanında çevrenin iyi tanınması var olan çevresel gücün okulun amaçları doğrultusunda kullanılmasını sağlayacaktır (Aydın,2002).

Okulun kurumsal olarak faaliyet alanının genişliği ve kompleks yapısı göz önüne alındığında, çevrenin güç ve baskı unsurlarının yardımına gereksinim duyması olağandır. Eğitim ve öğretim sürecinde olası sorunlara yönelik olarak çözüm geliştirme aşamasında okul ile çevrenin işbirliği önem arz etmektedir (Glow ve Sperhac, [12.04.2004]). Okullardaki eğitim ve öğretimin daha kaliteli olarak sunulabilmesi için okulun paydaşları olan yöneticilerin, öğretmenlerin, velilerin ve çevresel baskı ve güç unsurlarının işbirliği içinde hareket etmeleri gerekmektedir.

Öğrenci başarısında, okul-çevre ilişkisinin önemi yadsınamaz. Çocuklarının eğitimleri ile ilgilenen, eğitim ve öğretim ile ilgili problemlere çözüm üretmek için gayret sarfeden, okul ile iş birliğini güçlendiren velilerin çocuklarının başarı düzeyi çocuklarının eğitim ve öğretimiyle ilgilenmeyen velilere oranla çok daha yüksektir. Etkili okul özelliklerine sahip olmada ve öğrencilerin akademik ile bireysel gelişimlerinde okul-çevre işbirliği önem arz etmektedir (Rosenblatt ve Peled, 2002:349-367).

Etkili bir yöneticinin, okulun bulunduğu çevreye yönelik doğru bilgilerle donatılmış olması önemlidir. Dolayısıyla, okul çevresinin potansiyel güç unsurları, ekonomik, sosyal ve kültürel özellikleri hakkında bilgiler edinmelidir (Çelik, 2000:80). Bu faaliyetleri yürütürken, toplumun aktif ve dinamik bir yapıya sahip olduğunu ve bu noktadan hareketle okula dolaylı ve dolaysız etkilerinin neler olabileceğini ön görebilmelidir (Aydın, 2000:188). Bu kapsamda yöneticinin, öğrenci velilerinin, sosyal baskı ve güç unsurları olan kurum, kuruluş ve grupların okulu desteklemesi yönünde aktif rol alması beklenmektedir. İyi bir yönetici, toplumsal

yapıda söz sahibi olan güç merkezlerini bilen, bunlarla uygun düzeyde ilişkiler geliştiren ve okulun eğitim ve öğretim programlarının, amaçlarının ve akademik standartlarının belirlenmesinde, sürdürülmesinde ve geliştirilmesinde kilit rol almaktadır (Griffith, 2001:162-186).

2.5.1.4. Bütünleşme ve Aidiyet

Örgüt, çoğunlukla amaca ulaşmak için ortak eylemlerin gerçekleştirildiği bir ortam olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm örgüt üyelerince benimsenmiş ortak bir amaç etrafında davranışlar sergileyen üyelerin ortak değer ve yargıları olup paylaşılması gerekmektedir. Örgüt ortamında bütünleşmenin sağlanabilmesinde ve üyelerin örgüte olan aidiyet duygularının güçlendirilmesinde kültürün önemli bir rolü vardır. Örgüt içinde birbirleriyle sürekli etkileşim halinde bulunacak olan bireylerin bazı kavram, sözcük ve terimler hakkında ortak bir algı oluşturması gereklidir. Güçlü bir örgütsel kültüre sahip organizasyonlarda örgütün çalışanların algılarında neyi temsil ettiğine yönelik tam bir fikir birliği bulunmaktadır. Böylesi güçlü bir fikir birliği, üyelerde örgüte yönelik aidiyet duygularının güçlenmesine yol açar. Bunun sonucu olarak da işgörenler buldukları örgütten ayrılmak düşüncesinden uzaklaşmış olurlar (Robbins, 1994).

Örgütte var olan kültür, aynı zamanda bireylerin örgüt içindeki hareket alanlarını yani sınırlarını da tespit eder, ortak kimlik duygusu yaratır, bireylerin bütünleşmesini sağlayarak bunun sürekliliği noktasında itici güç olur. Bütünleşme, bir bakıma örgütün temel amacıdır denebilir. Örgüt içi bütünleşmeyi, örgüt çalışanlarının isteyerek ve gönüllü olarak örgüte bağlılıkları şeklinde tanımlayabiliriz. Farklı bir yaklaşımla ifade edersek bütünleşme, üyelerin örgüte yönelik oluşturdukları psikolojik bağlıdır. Bu bağ, kişilerin örgüte kalmaları ve örgütsel bütünleşme ve aidiyete ilave

olarak hissedilen baskın değelere ilişkin inançları da kapsamaktadır. Örgütte üyeler, ortak benimsedikleri bir kısım kültürel unsurlar sayesinde örgüt amaçları doğrultusunda bütünleşme sağlarlar (Şişman, 2002).

Yapılan işte başarıya ulaşma duygusunun yanında yer aldığı örgütün bir parçası olmaktan duyulan mutluluk moral motivasyonun yükselmesini de beraberinde getirir. Moral ve motivasyonun yüksek olması da, güçlü okul kültürün varlığını bize göstermektedir (Şimşek, 2005:49).

Okullarda, aidiyet ve bütünlük duygusunun oluşabilmesi için öncelikle uzun vadeli ve istikrarlı işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Okul çalışanlarının bu süreçteki işbirliği örgüt ile bütünleşme bakımından önem taşımaktadır. , bütünleşme açısından önem taşımaktadır. Sıklıkla yaşanan personel değişikliği, örgüt ile bütünleşmede olumsuzluk yaratır. Öte yandan bir arada bulunup aynı ortak amaca hizmet etme algısı, okuldaki tüm personelin okulun bir parçası olarak kendilerini görmelerine ve örgüt ile bütünleşmelerine imkan verir (Şişman, 2002:26). Yöneticiler, okul ortamında bütünleşmenin sağlanabilmesi ve okula aidiyet duygularının oluşabilmesi ve geliştirilebilmesi amacıyla;

- 1- Hakkaniyete dayalı ödül ve ceza sistemini yapılandırabilecek,
- 2- İşgörenlerin karara katılımını sağlayabilecek,
- 3- Okulun fiziksel şartlarını iyileştirebilecek,
- 4- Okulda çoğu etkinliği personel ile bir arada yürütebilecek,
- 5- Tüm personelin bir arada olabileceği özel ve önemli günler düzenlenebilecek,
- 6- Personelin moral ve motivasyonunu arttırıcı uygulamalar geliştirebilecek,
- 7- Personelin mesleksen sıkıntılarının dışında kişisel sıkıntılarına da eğilebilecek,

8- Personelin okuldan beklentileri ile okulun personelden beklentilerini mümkün oldukça örtüştürebilecek yaklaşımlar sergileyebilirler (Fırat, 2007:58-59).

2.5.2. Okul Kültüründe Yöneticiler ve Öğretmenler

2.5.2.1. Yöneticiler

Okul yöneticisinin okul kültürünün birleştiriciliği noktasında model olabilmesi önemli bir ayrıntıdır. Okul yöneticisinin farklı kültürlere sahip öğretmenlerin varlığını kabul etmeleri, bu farklılık içinde olan öğretmenlere okulun kültürüne uyum sağlama sürecinde yardımcı olmak adına önem arz etmektedir. Bu bakış açısı, okul yöneticisinin, öğretmenlerin okulun kültürünü algılaması, kabul etmesi ve benimsemesi ile kendilerini okulun bir parçası olarak hissetmelerinde yöneticinin işi kolaylaşacaktır (Everson, 2012). Örgüt kültürü, bireyler arasında iletişimi sağlamakla beraber gayri resmi olarak bireyler arasında paylaşılan hikâyeler, mesajlar ve dedikoduların yanında resmi olarak iletilen mesajlar, örgütsel dokümanlar, sloganlar ve grup toplantıları yoluyla anlam kazanmaktadır. Özellikle yeni üyelerin örgütün kültürü ile tanışma ve bütünleşme sürecinde örgüt içi iletişim etkin rol almaktadır. Örgüt kültürünün anlam kazanabilmesi için örgüt içi iletişimi etkili bir şekilde kullanılmalıdır (Çelik, 2012).

Eğitim kurumlarında eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumlu olan bir yöneticisi vardır, o da müdürdür. Okulun kurumsal paydaşlarının katkısıyla oluşan örgütsel kültürün sürdürülebilirliği noktasında en önemli rol model müdür olmaktadır. Bu çerçevede okul kültürünün müdür tarafından nasıl algılandığı ne tür bir kültür beklentisi içinde olduğu önem arz eder (Fullan, 1997). Çelik (2012), eğitim yönetimi alanında yürütülen çalışmalarda yöneticilerin yönetsel davranış ve

uygulamalarının personelin muhakeme şeklini etkilediğini bildirmiştir. Deal ve Peterson (1990) ise müdürün okulun örgütsel kültürünü biçimlendirmede kilit rol aldığını aynı zamanda iş ortamında okulun değerlerini ve beklentilerini personele yansıttığını ifade etmiştir. Okul personeline yönelik sözler, davranışlar ve tutumlar okul kültürünü şekillendirir. Yönetim tarafından oluşturulan güçlü okul kültürü öğretmenleri ve öğrencileri motive eder ve verimliliklerini yükseltir, fakat zayıf okul kültürü oluşturulmuş ise öğretmenler ve öğrenciler kendilerini ihmal edilmiş hissederek kısır bir idare ve politika içinde oldukları algısı yaratır (Lunenburg ve Ornstein, 2008).

2.5.2.2. Öğretmenler

Peterson ve Deal (2002), kültürü, bir örgütteki çalışanları birbirine kenetleyen, paylaşılan değerler bütünü olarak tanımlamaktadırlar. Öğretmenlerin, öğrencilerin ve yöneticilerin duygu ve düşüncelerini etkilediğini ve şekillendirdiğini belirtmektedirler. Öğretmenlerin sosyal beklentilerinin ve değerlerinin oluşmasında çeşitli unsurlar söz konusudur. Bunlar; öğretmenlerin, gelişimin önemine inanmaları, çalışmaya motive olabilmeleri, yeni nesil öğretmenlere mesleki klavuzluk ve destek vermeleri, düşüncelerini kendi aralarında paylaşmaları, öğrencilerin öğrenebileceğine inanmaları, farklı meslektaşlarını ve öğrencilerini kabullenmeleri, öğrencilerin kapasitelerinin belirlenmesinde geçmiş yaşantılarının da etkili olduğunun farkında olmaları, işbirliği ve takım ruhu içerisinde çalışmalarınıdır.

Korkmaz (2008), okulların, ancak bilgi üreten ve bilgiyi paylaşabilen nitelikli öğrenciler yetiştirdiklerinde, aydınlık geleceğin mimarı olabileceklerini bildirmiştir. Ayrıca bilginin her çeşidinin işlendiği okullardaki bilgi aktarımının sağlanmasında, bir

okul kültürünün oluşmasında ve sürekliliğinde eğitim lideri olan öğretmenlerin rolünün de oldukĐa önemli olduğunu vurgulamıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bilimsel araştırma yapılırken, veri elde etmek, bulguları oluşturmak, sonuçları bilimsel temellere dayandırmak amacıyla araştırma modelleri kullanılır. Bu çalışma nicel bir araştırma modeli olup Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algılarını belirlemeye yönelik yapılmıştır.

Nicel nitelik taşıyan araştırmalar, sayısal değerler içeren verilerin istatistiki analizleri vasıtasıyla sosyal olguları irdeleyen araştırmalardır. Bu çalışma nicel araştırma modellerinden betimsel tarama niteliğindedir. Betimsel nitelikteki istatistik, bir örnekleme oluşturan grup üzerinde veya tamamına ulaşılabilmek imkanı bulunan evren üzerinde gözlemlemeyle edinilen verilerin kullanıldığı, araştırma kapsamındaki kişilerin ya da nesnelerin özelliklerini tanımlamayı hedef alır (Büyüköztürk, 2002). Tarama yöntemi ise geçmişteki veya bu günkü mevcut durumu var olduğu biçimiyle tanımlamayı hedefleyen, koşullara tesir etmeden araştırılacak durumu kendine özgün koşulları çerçevesinde açıklayan bir yaklaşımdır (Karasar, 2005, s.78). Bu noktadan hareketle, öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algılarını belirlemeyi hedefleyen bu çalışmada betimsel model tercih edilmiştir.

Araştırmanın amacına yönelik olarak şu yollara başvurulmuştur:

1. Çalışmada örgüt, kültür, örgüt kültürü ve okul kültürü konularında literatür taraması yapılmıştır.

2. Öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algılarını ölçmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu ile Fırat (2007)'in geliştirdiği ve uyguladığı Okul Kültürü Ölçeği ölçme aracı olarak uygulanmıştır.
3. Verilerin analizleri sonucu elde edilen bulgular yorumlanmış, tartışılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Malatya ili Battalgazi ilçesinde bulunan Anadolu Liselerinde 2014-2015 eğitim ve öğretim yılında görev alan 280 öğretmenden meydana gelmiştir. Evrendeki tüm öğretmenler örnekleme yer almıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada verilerin toplanmasına ilişkin Kişisel Bilgi Formu ile Fırat (2007)'in geliştirdiği Okul Kültürü Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Kişisel bilgi formu ile öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerini içeren bilgilerin toplanması amaçlanmıştır. Kişisel bilgi formunda yer alan ifadeler, araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak hazırlanmıştır. Fırat (2007)'in geliştirdiği Okul Kültürü Ölçeği beşli Likert tipi ölçek olup, içeriğinde örgütsel kültüre ilişkin 48 madde yer almaktadır. Okul kültürü ölçeğinde yer alan maddeler oluşturulurken ilköğretim düzeyinde eğitim ve öğretim hizmeti veren okullarda görev alan öğretmen ve müdürler ile Fırat (2007) arasında mülakatlar yapılmıştır. Bir sonraki aşamada 9 adet açık uçlu soru formu oluşturulmuş, ilköğretim okullarında görev yapan toplam 30 öğretmen ve müdüre uygulanmıştır. Uygulama sonucu 75 maddelik taslak form hazırlanmıştır. İlerleyen dönemde ön denemesi yapılan ölçek maddelerinin sayısı 48'e düşürülerek son şeklini almıştır.

Okul kültürü Ölçeğinin madde seçenekleri; Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Tümüyle Katılıyorum (5) biçiminde sıralanmıştır. Ölçeğin, 5., 10., 25., 31., 35., 39., 44., 46., 48. Maddeler olumsuz anlam taşıdığından, analiz edilirken 5 puanlar 1'e, 4 puanlar 2'ye, 1 puanlar 5'e ve 2 puanlar 4'e çevrilmiştir.

Okul kültürü ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlanması ve alt ölçeklerin ortaya çıkarılması amacıyla Fırat (2007) tarafından faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi bulgularına göre ölçek, Demokratik Yönetim, Karara Katılım ve Örgüt Kültürü, İşbirliği, Destek ve Güven, Okul-Çevre İlişkisi ve Bütünleşme ve Aidiyet şeklinde 4 alt boyuta ayrılmıştır. Ölçeğe ait alt boyutlardaki maddelerinin dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçeğin Alt Boyutları ve Alt Boyutlara İlişkin Maddeler

Alt Boyutlar	Ölçek Maddeleri
Demokratik yönetim, karara katılım ve örgüt kültürü	2,3,7,9,10,11,13,27,30,31,34,36,42,44,46
İşbirliği, destek ve güven	5,6,12,16,19,20,21,22,24,25,32,33,35,37,48
Okul-çevre ilişkisi	14,15,18,26,28,29,45,47
Bütünleşme ve aidiyet	1,4,8,17,23,38,39,40,41,43

Fırat (2007) yürüttüğü çalışmada özgün olarak kendi geliştirdiği okul kültürü ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı değerlerinde; Demokratik Yönetim ve Katılım alt boyutu .89, İşbirliği, Destek ve Güven alt boyutu .88, Okul-Çevre İlişkisi alt boyutu .79 ve Bütünleşme ve Aidiyet alt boyutu .82 olup, bütünü .94 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Tüm Ölçek ve Alt Boyutlara ilişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçek ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Okul kültürü ölçeği (Tüm)	.94	48
Demokratik yönetim, karar katılım ve örgüt kültürü alt boyutu	.83	15
İşbirliği, destek ve güven alt boyutu	.83	15
Okul - çevre ilişkisi alt boyutu	.81	8
Bütünleşme ve aidiyet alt boyutu	.77	10

Tablo 2’de bu çalışmaya ilişkin okul kültürü ölçeğinin genel Cronbach Alpha güvenilirlik katsayı değeri .94, olarak tespit edilmiştir. Demokratik Yönetim ve Katılım alt boyutunun katsayı değeri .83, İşbirliği Destek ve Güven alt boyutunun katsayı değeri .83, Okul-Çevre İlişkisi alt boyutunun katsayı değeri .81, Bütünleşme ve Aidiyet alt boyutunun katsayı değeri .77 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Bu çalışmada ölçek aracılığıyla toplanan verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Öğretmenlere dağıtılan 280 adet ölçekten 222 adet geri dönüş sağlanmış olup, ölçekler numaralandırılmış ve verilen cevaplar SPSS programı kullanılarak bilgisayara girilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygun çıkmasından dolayı, parametrik analizlerin yapılmasına karar verilmiştir. Öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtların; aritmetik ortalamaları, frekans ve yüzde değerleri, standart sapmaları hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının yaş, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi değişkenlerine ilişkin farklılık içerip içermediği Tek Yönlü Varyans Analiziyle

(ANOVA) çözümlenmiştir. Varyans analizi sonucunda farkın kaynağını bulmak amacıyla yapılan Tukey testiyle elde edilen bulgular tablolastırılmış ve yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine ilişkin farklılık içerip içermediği ise t-testi ile analiz edilmiştir.

Verilerin analizi ile elde edilen istatistikî sonuçlar aşağıdaki referans aralıkları çerçevesinde yorumlanmıştır.

1,00 - 1,80 “Hiç Katılmıyorum”

1,81 - 2,60 “Katılmıyorum”

2.61 - 3,40 “Kararsızım”

3,61 - 4,20 “Katılıyorum”

4,21 - 5,00 “Tamamen Katılıyorum”

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümde; Malatya ili Battalgazi ilçesindeki Anadolu Liselerinde görev alan 280 öğretmenden geri dönüş sağlayan 222 öğretmenin örgüt kültürü algılarına yönelik analizler gerçekleştirilmiş olup konuya ilişkin bulgulara, yorumlara ve tablolara yer verilmiştir.

4.1. Örgütsel Kültür Alt Boyutları

Tablo 3.Örgütsel Kültür Alt Boyutlara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Alt Boyutlar	N	\bar{x}	ss	En Düşük Değer	En Yüksek Değer
Demokratik yönetim, karara katılım ve örgüt kültürü	222	3,58	,57	1,73	5,00
İşbirliği, destek ve güven	222	3,77	,53	2,07	5,00
Okul-çevre ilişkisi	222	3,48	,64	1,38	5,00
Bütünleşme ve aidiyet	222	3,89	,53	1,80	5,00
Ortalama	222	3,68	,56	1,74	5,00

Tablo 3’de öğretmenlerin okul kültürüne yönelik genel algı düzeyleri gösterilmiştir.

Buna göre, öğretmenlerin okul kültürüne yönelik genel algıları $\bar{x}= 3.68$ olup, en yüksek değer 5,00, en düşük değer ise 1,74 çıkmıştır. Bir başka deyişle, öğretmenler görev yaptıkları okullardaki okul kültürünü “katılıyorum” düzeyinde olumlu olarak algılamaktadır.

Demokratik Yönetim, Karara Katılım ve Örgüt Kültürü alt boyutuna göre öğretmenlerin örgüt kültürü algıları, $\bar{x} = 3,58$ ile ‘katılıyorum’ düzeyinde gerçekleşmiş olup, en yüksek değer 5,00, en düşük değer ise 1,73 çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda yöneticiler tarafından demokratik ve yönetime katılımcı bir yaklaşım sergilendiği algısına sahip oldukları düşünülmektedir.

İşbirliği, Destek ve Güven alt boyutuna göre öğretmenlerin örgüt kültürü algıları, $\bar{x} = 3,77$ ile ‘katılıyorum’ düzeyinde gerçekleşmiş olup, en yüksek değer 5,00, en düşük değer ise 2,07 çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin, görev yaptıkları okullarda yönetici ve öğretmenlerin birbirleriyle iletişim halinde, işbirliği ve dayanışma içinde güven duygusuna dayalı bir çalışma ortamında görev yaptıkları algısına sahip oldukları düşünülmektedir.

Okul-Çevre İlişkisi alt boyutuna göre öğretmenlerin örgüt kültürü algıları, $\bar{x} = 3,48$ ile ‘katılıyorum’ düzeyinde gerçekleşmiş olup, en yüksek değer 5,00, en düşük değer ise 1,38 çıkmıştır. Bu düzey tüm alt boyutlar arasında en düşük olumlu algıyı içermektedir. Yani öğretmenlerin algılarına göre veliler okul kültürüne çok da yüksek seviyede katkı sağlamamaktadır. Ancak, öğretmenlerin okul-çevre alt boyutuna yönelik örgüt kültürü algıları, diğer boyutlara oranla en düşük seviyede oluşmasına rağmen bu boyutun da öğretmenler tarafından diğer alt boyutlar gibi “katılıyorum” düzeyinde algılanması göz ardı edilmemelidir.

Bütünleşme ve Aidiyet alt boyutuna göre öğretmenlerin örgüt kültürü algıları, $\bar{x} = 3,89$ ile ‘katılıyorum’ düzeyinde gerçekleşmiş olup, en yüksek değer 5,00, en düşük değer ise 1,8 çıkmıştır. Bu düzey tüm alt boyutlar arasında en yüksek olumlu algıyı içermektedir. Buna göre öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların değerlerini

benimsedikleri ve aidiyet duygusunu geliştirerek okul ile bütünleştikleri düşünülmektedir.

4.2. Örgütsel Kültür Alt Amaçları

Bu bölümünde araştırmanın alt amaçları kapsamında öğretmenlerin Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslekteki hizmet süresi, okuldaki görev süresi değişkenlerine göre okul kültürü algılama düzeylerine ait elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmektedir.

4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Okul Kültürü Algıları

Tablo 4.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Kültürüne İlişkin Algılarının Farklılaşma Düzeyleri

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sd	t	P
Okul kültürü	Kadın	97	3,71	,52	220	.408	,684
	Erkek	125	3,68	,48			

Tablo 4’te öğretmenlerin okul kültürü algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık oluşturup oluşturmadığının tespitine yönelik ilişkisiz örneklem t- testi uygulanmıştır. Tablo 4’te görüldüğü üzere öğretmenlerin okul kültürü algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır. [$t_{(220)} = .408, p > 0,05$]. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul kültürü algılarında, öğretmenlerin erkek yada kadın olmaları herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır.

4.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durumu ve Okul Kültürü Algıları

Tablo 5.Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Okul Kültürüne İlişkin Algılarının Farklılaşma Düzeyleri

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sd	t	P
Okul kültürü	Bekâr	45	3,57	,55	220	-1.861	,064
	Evli	177	3,72	,48			

Tablo 5’te öğretmenlerin okul kültürü algılarının medeni durum değişkenine göre farklılık oluşturup oluşturmadığının tespitine yönelik ilişkisiz örneklem t- testi uygulanmıştır. Tablo 5’te görüldüğü üzere öğretmenlerin okul kültürü algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır [$t_{(220)} = -1,861, p > 0,05$]. Diğer bir ifade ile, öğretmenlerin okul kültürü algılarında, öğretmenlerin evli ya da bekâr olmaları herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır.

4.2.3. Öğretmenlerin Yaşı ve Okul Kültürü Algıları

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumları

Gruplar	N	\bar{x}	ss		KT	sd	KO	F	P	Fark
20-25 yaş	11	3,31	,67	Gruplar arası	3,658	6	,610	2,536	,022	20-25 yaş - 51 yaş ve üzeri
26-30 yaş	29	3,64	,50	Gruplar içi	51,696	215	,240			
31-35 yaş	23	3,74	,46	Toplam	55,353	221				
36-40 yaş	45	3,65	,57							
41-45 yaş	48	3,65	,45							
46-50 yaş	44	3,73	,41							
51 yaş ve üzeri	22	3,97	,40							
Toplam	222	3,69	,50							

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda en az iki grubun okul kültürüne yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Turkey post-hoc testi sonucunda öğretmenlerin okul kültürü

algılarının 20-25 yaşları arasındaki öğretmenler ile 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır [$F_{(6-221)}=2,536, p<0,05$].

4.2.4. Öğretmenlerin Eğitim Durumu ve Okul Kültürü Algıları

Tablo 7. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Okul Kültürüne İlişkin Algılarının Farklılaşma Düzeyleri

Değişken	Eğitim Durumu *	N	\bar{x}	ss	sd	t	P
Okul kültürü	Lisans	184	3,71	,48	221	1,175	,241
	Yüksek lisans / Doktora	38	3,60	,55			

* Ön lisans mezunu 1 öğretmen ve doktora mezunu 3 öğretmen ilgili gruplara dâhil edilerek analiz gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7’de öğretmenlerin okul kültürü algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık oluşturup oluşturmadığının tespitine yönelik ilişkisiz örneklem t- testi uygulanmıştır. Tablo 7’de görüldüğü üzere öğretmenlerin okul kültürü algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır [$t_{(221)}= 1,175, p> 0,05$]. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul kültürü algılarında, öğretmenlerin eğitim durumlarının lisans ya da yüksek lisans/doktora olması herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır.

4.2.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemi ve Okul Kültürü Algıları

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının meslek kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8.Öğretmenlerin Mesleki Kıdemi ve Okul Kültürü Algı Düzeyleri

Gruplar	N	\bar{x}	ss		KT	sd	KO	F	P	Fark	
1-5 yıl	39	3,48	,55	Gruplar arası	3,211	4	,803	3.340	,011	1-5 yıl	
6-10 yıl	22	3,86	,44	Gruplar içi	52,143	217	,240				6-10 yıl
11-15 yıl	39	3,61	,55	Toplam	55,353	221					21 yıl ve üzeri
16-20 yıl	44	3,71	,47								
21 yıl ve üzeri	78	3,78	,43								
Toplam	222	3,69	,49								

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda en az iki grubun okul kültürüne yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Turkey post-hoc testi sonucunda öğretmenlerin okul kültürü algılarının 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler hem 6-10 yıl hem de 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır ($F_{(4-221)}=3,340$, $p<0,05$).

4.2.6. Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Süresi ve Okul Kültürü Algıları

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Süresi ve Okul Kültürü Algı Düzeyleri

Gruplar	N	\bar{x}	ss		KT	sd	KO	F	P
1-2 yıl	75	3,64	,56	Gruplar arası	,966	4	,242	.964	,428
3-4 yıl	33	3,66	,50	Gruplar içi	54,387	217	,251		
5-6 yıl	30	3,83	,37	Toplam	55,353	221			
7-8 yıl	13	3,81	,60						
9 yıl ve üzeri	71	3,68	,44						
Toplam	222	3,69	,50						

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır ($F_{(4-221)}=0,964$, $p<0,05$).

5.SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel kültür algılarını belirlemek üzere yürütülen bu araştırmada bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre;Malatya ili Battalgazi ilçesindeki Anadolu Liselerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin okul kültürüne yönelik genel algıları “katılıyorum” düzeyinde olumludur. En yüksek olumlu algı düzeyini “Bütünleşme ve Aidiyet” alt boyutu oluşturmaktadır. Onu sırasıyla “İşbirliği, Destek ve Güven”alt boyutu, “Demokratik Yönetim, Karara Katılım ve Örgüt Kültürü” alt boyutu ve “Okul-Çevre İlişkisi” alt boyutu izlemektedir.

Araştırmanın Demokratik Yönetim, Karara Katılım ve Örgüt Kültürü alt boyut sonucuna göre; öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algıları “katılıyorum” düzeyinde olumludur. Bu bulgu; Turan, Durceylan ve Şişman (2005)’nın üniversite yöneticilerinin görüşlerine başvurarak, yöneticilerin, tek başına aldıkları kararların sağlıklı olmadığını vurguladıklarını, çalışanlar ile ilişkilere önem verdiklerini, sosyal eşitlik ve demokratik yönetimi benimsediklerini belirten araştırmasıyla, Almedia (2005)’nin okul yöneticisinin sağlıklı okul kültürünün beş temel ögesinden biri olan paylaşılmış karar verme ögesini geliştirmeye ve sürdürmeye çabaladıklarını tespit eden araştırmasıyla, Yesilyurt (2009)’un çalışmasında yer alan okullarda görevli öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde okullarda; adalet, ortak karar alma, ihtiyaçların önemsenmesi, insancıl anlayış politikasının var olduğunu vurgulayan araştırmasıyla, Argon ve Kösterilioğlu (2009)’nun üniversite öğrencilerinin üniversitede karara

katılım boyutunun sergilendiği algısına sahip olduklarını belirten araştırmasıyla ve Akkaşoğlu (2015) 'nun öğretmenlerin algılarında, örgüt kültürü ile yönetime katılma puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade eden araştırmasıyla uyumludur. Bu bulguların aksine, Atay (2001) araştırmasında öğretmen ve denetçilerin görüşlerine yer vermiş, bu görüşler çerçevesinde yöneticilerin demokratik yönetim ve karara katılmada başarılı bulunmadıklarını belirtmiştir. Yavuz ve Yılmaz (2012) araştırmasında resmi ve özel okullardaki öğretmen görüşlerine yer vermiş, özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin okulun yönetim yapısı ve politikalarını en düşük seviyede puanlayarak demokratik yönetim ve karara katılımdan uzak yönetim sergilendiğini vurgulamıştır.

Araştırmanın İşbirliği, Destek ve Güven alt boyutu sonuçlarına göre; öğretmenlerin okulkültürüne yönelik algıları“katılıyorum” düzeyinde olumludur. Bu bulgu; Yeşilyurt (2009)'un öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde, güçlü iletişim, yardımlaşma ve işbirliğinin önemini vurguladığı araştırmasıyla, Demirtaş (2010)'ın öğretmenlerin işbirlikçi bir kültüre yönelik davranışlar sergilediklerini belirten araştırmasıyla, Koşar ve Yalçınkaya (2013)'nın öğretmenlerin örgütsel güven boyutuna yönelik algılarının örgüt kültürü algıları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmasıyla ve Akkaşoğlu (2015)'nin öğretmen görüşlerine yer verdiği ve bu görüşler doğrultusunda örgütsel kültür ile işbirliği, destek ve başarı boyutları arasında anlamlı bir farklılık oluşturduğunu belirten araştırmasıyla uyumludur. Bu bulguların aksine, Çimen (2009)'in araştırmasında polis meslek yüksekokulu çalışanlarının görüşleri doğrultusunda, işbirliği, destek ve güven ortamının olmadığı, empatik iletişimin düşük seviyede kaldığı sonucunu ortaya koymuştur. Ayrıca, Yavuz ve Yılmaz (2012) resmi ve özel ilköğretim okullarında

yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin en düşük algısı, resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenler arası ilişkiler, işbirliği, destek ve güven boyutunda oluştuğu belirtilmiştir.

Araştırmanın Okul-Çevre İlişkisi alt boyutu sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algıları“katılıyorum” düzeyinde olumludur. Bu bulgu; Bay ve Tuğluk (2004)’un resmi ve özel ilköğretim okullarında öğrenci görüşlerine yer verdiği ve bu görüşler çerçevesinde özel okullarda veliler verilen hizmetlerin kalitesini kontrol etme ve iyileştirme şansına sahip olduklarından dolayı okul aile işbirliğinde etkin bir rol aldıklarını belirten araştırması ve Purkey ve Smith’in okul ile çevre arasında oluşturulan güçlü işbirliğinin pozitif özellikler içeren okul kültürünü oluşturduğu sonucuna ulaştığı “Etkili Okul” araştırmasıyla (Akt. Brown, 2005) uyumludur. Bu bulguların aksine; Şişman (1994)’ın "Örgüt Kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma)" başlıklı araştırmasında, ilkokullarda egemen olan kültür, okul-çevre etkileşimi konusunda fazla etkin görünmemektedir. Bay ve Tuğluk (2004)’un araştırmasındaki bir başka bulgu ise; velilerin büyük bir kısmınınresmî okullarda okulu ve öğretmenleri eğitim-öğretimde tek sorumlu olarak gördükleri ve bundan dolayı öğretim hizmetinin niteliğine yönelik bir katkı sağlama çabasından oldukça uzak kaldıklarını vurgulamaktadır.Aslan (2008) araştırmasında lise öğretmenlerinin görüşlerine yer vermiş, bu görüşler çerçevesinde velilerin okula karşı ilgilerinin yeterli olmadığını belirtmiştir.

Araştırmanın Bütünleşme ve Aidiyet alt boyutu sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algıları “katılıyorum” düzeyinde olumludur. Bu bulgu; Rowan (1995)’in çalışmasına göre; öğretmenlerin birbirlerine günde birer saatlik zaman dilimi ayırdıklarını ve aralarındaki konuşmaların ise ortalama yarısının eğitim-öğretim konularında oluştuğunu belirten araştırması, Demirkol ve Savaş (2012)’ın okul öncesi okulların müdürlerinin, ilköğretim ve lise müdürlerine göre

sosyal bağları kuvvetli ve örgütsel bağlılıkları daha yüksek düzeyde olduğunu belirten araştırması ile uyumludur. Bu bulguların aksine; Şahin (2003)'in çalışmasında, öğretmen algılarının hem ders haricinde eğitim ve öğretimle ilgilenme hem de dersler arasında eğitimle ilgili konuşma maddelerine yönelik algı seviyelerinin düşük olduğunu tespit eden araştırma ile Erdem (2007)'in hastane çalışanlarının görüşlerine yer verdiği ve örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde tespit ettiği çalışması mevcuttur.

Öğretmenlerin cinsiyeti ve okul kültürü algıları alt amacı sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul kültürü algılarında, öğretmenlerin erkek ya da kadın olmaları herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu bulgu; Eroğlu ve Özkan (2009)'ın Eskişehir Orman Bölge Müdürlüğü yöneticileri ve çalışanlarının örgütsel kültür algıları ve iletişim doyum düzeyleri ile kişisel özellikler arasındaki araştırması, Erdem, Adıgüzel ve Kaya (2010)'nın akademik personelin kendi kurumlarına yönelik algıladıkları ve tercih ettikleri örgüt kültürüne yönelik görüşlerini içeren araştırması, Şahin (2016)'in okul kültürü ile yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre ilişkilerinin öğretmen algılarıyla ortaya konduğu araştırması ve Işık (2017)'in ortaokullarda görevli öğretmenlerin okul kültürü algılarına yönelik araştırması ile uyumludur. Bu bulguların aksine; hem Narsap (2006)'ın genel ve mesleki liselerde yürüttüğü çalışmada, hem de İtil (2007)'in ilköğretim okullarında yürüttüğü çalışmada öğretmen algılarında, cinsiyet değişkeninde erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu durum; erkek öğretmenlerin okul ortamında kendi görüşlerini daha rahat ifade edebildiklerini, işbirliğine daha yatkın olduklarını, çatışmaların çözümünde daha uzlaşmacı olduklarını, okulda var olan durumları daha olumlu algılama eğiliminde olduklarını gösteriyor olabilir. Gürsel (2016)'in çalışmasında ise ortaokullardaki yönetici ve öğretmenlerin okul kültürü algılarında, kadın öğretmenler lehinde farklılık

oluşmuştur. Bu durum; yönetici ve öğretmenlerin cinsiyete göre dağılım yüzdelerinde kadın öğretmenlerin %62,5 oranında yer almasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin medeni durumu ve okul kültürü algıları alt amacı sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul kültürü algılarında, öğretmenlerin evli ya da bekâr olmaları herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu bulgu; Bakan (2008)'in Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren 12 firmanın yönetici ve işgörenin örgüt kültürü algılarını inceleyen araştırması, Erdem, Adıgüzel ve Kaya (2010)'nın akademik personelin kurumlarına yönelik algıları ve tercih ettikleri örgütsel kültür algılarını içeren araştırması ve Güven (2015)'in lider öğretmenlerin sıralamalar ortalamaları bazında okul kültürüne yönelik algılarını içeren araştırması ile uyumludur. Bu bulguların aksine, Öztürk ve Maral (2015)'in çalışmasında ilkökul ve ortaokul seviyesi eğitim kurumlarının müdür yardımcılarının okul kültürü boyutlarından destek kültürü boyutu algılarında evli müdür yardımcılarını lehine anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu durum, müdür yardımcılarının bekâr müdür yardımcılara göre daha fazla destek yönelimli bir iş sorumluluğu bilincinde olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Yine evli müdür yardımcılarının özel yaşamlarında aile içi destek ve sorumluluk bilinciyle yüksek bir rol bilincinde bulunmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin yaşı ve okul kültürü algıları alt amacı sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul kültürü algılarında, 20-25 yaş aralığındaki öğretmenler ile 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır. Bu bulgu; Öztürk ve Maral (2015)'in, sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algılarında 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin lehine bir farklılık çıkaran araştırması ile uyumludur. Bu bulguların aksine, Fırat (2007)'in çalışmasında öğretmenlerin okul kültürü algılarında, yaş değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmadığı gibi Güven (2015)'in çalışmasında da lider öğretmenlerin okul kültürü algılarında, yaş değişkeni anlamlı bir farklılık

oluşturmamaktadır. Benzer bir sonuçla, Gürsel (2016)'in çalışmasında da ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin algılarında, yaş değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu durumun; öğretmenlerin okullarda diğer öğretmenler tarafından kısa sürede kabul görmeleri ve okul kültürünü benimsemelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin eğitim durumu ve okul kültürü algıları alt amacı sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul kültürü algılarında, öğretmenlerin eğitim durumlarının lisans ya da yüksek lisans/doktora olası herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu bulgu; Erdem, Adıgüzel ve Kaya (2010)'nın akademik personelin kurumlarında algıladıkları ve tercih ettikleri örgüt kültürüne yönelik görüşleri içeren araştırması, Lal (1012)'in iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki kapsamında okul müdürlerinin görüşlerine yer verdiği araştırması ve Güven (2015)'in lider öğretmenlerin okul kültürü algılarının incelendiği araştırması ve Işık (2017)'in ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü algılarının incelendiği araştırmasında destek ve bürokratik alt boyutlarının sonuçları ile uyumludur. Bu bulguların aksine, Vural ve Coşkun (2007)'un yürüttüğü çalışmada sınıf öğretmenlerinin okul kültürünün görev kültürü alt boyutu algılarında, öğrenim durumu değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılık lisansüstü mezunu öğretmenler lehinedir. Bu durumun sınıf öğretmenlerinin eğitim seviyelerinin yükselmesi sonucu mesleki görevler ile ilgili daha fazla bilgi sahibi ve duyarlı olmalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Işık (2017)'in yürüttüğü çalışmanın diğer sonuçlarına göre; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algılarında, eğitim durumu değişkeni başarı ve görev kültürü alt boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılık lisans mezunu öğretmenler lehinedir. Bu durumun araştırmaya katılan öğretmenlerin %88,6'sının lisans mezunu olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem ve okul kültürü algıları alt amacı sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul kültürü algılarında, 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenler ile hem 6-10 yıl arası hem de 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır. Bu bulgu; Vural ve Coşkun (2007)'un sınıf öğretmenlerinin görüşlerine başvurduğu ve bu görüşler doğrultusunda mesleki kıdem değişkeninin anlamlı farklılık yarattığı araştırması, Fırat (2007)'ın öğretmenlerin okul kültürü algılarında, mesleki kıdem değişkeninin 6-10 yıl arası mesleki deneyim sahibi öğretmenler lehine anlamlı farklılık oluşturduğu araştırması ve Şahin (2016)'in yürüttüğü ve öğretmenlerin okul kültürü algılarında, mesleki kıdem değişkeninin anlamlı farklılık yarattığı araştırması ile uyumludur. Bu bulguların aksine, Esinbay (2008) çalışmasında öğretmenlerin görüşlerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ifade etmiştir. Güven (2015)'in araştırmasında lider öğretmenlerin algılarında, mesleki kıdem değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Aynı durum Işık (2017)'in çalışmasında da geçerli olup ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü algılarında, mesleki kıdem değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu durumun düşük kıdem yılına sahip öğretmenlerin yüksek kıdem yılına sahip öğretmenleri rol model alıp, görüş ve önerilerinden etkilendiklerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin okuldaki hizmet süresi ve okul kültürü algıları alt amacı sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul kültürü algılarında, öğretmenlerin okuldaki hizmet süreleri herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu bulgu; Vural (2007)'ın ilköğretim okulu yönetici ve öğretmen görüşlerine yer verdiği araştırması, Lal (2012)'in ilköğretim okulu müdürlerinin görüşlerine yer verdiği araştırması ve Güven (2015)'in lider öğretmenlerin görüşlerine yer verdiği araştırması ile uyumludur. Bu bulguların aksine; Fırat (2007)'in çalışmasında öğretmenlerin okul kültürü algılarında,

okuldaki hizmet süresi değişkeni anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılık okulda 6 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler lehine oluşturmaktadır. Esinbay (2008)'ın çalışmasında, okulda 11 yıl ve üzeri görev yapan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Işık (2017)'ın çalışmasında, öğretmenlerin algılarında, okuldaki hizmet süresi değişkeni okulda 1-5 yıl arasında hizmet süresine sahip öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Bu durumun öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda diğer öğretmenler tarafından farklı zaman aralıklarında kabul görmelerinden ve okul kültürünü benimsemelerinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

5.2. Öneriler

Öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algı düzeylerinin araştırıldığı çalışma sonuçlarına göre uygulayıcılar ve diğer araştırmacılar için bir takım öneriler geliştirilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler:

1. Öğretmenlerin okulun örgütsel kültürüne yönelik genel algılarının olumlu ve yüksek düzeyde kalabilmesi için okul yöneticilerinin mevcut uygulamaları devam ettirmeleri uygun olacaktır.
2. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin okul kültürünü kısa zamanda tanıma ve benimseyebilmeleri amacıyla okul yöneticilerinin ve mesleki kıdemi yüksek öğretmenlerin rehber ve rol model olmaları uyum sürecini kısaltacaktır.
3. Öğrenci velilerinin okul kültürü farkındalıklarının artırılması amacıyla okul ve aile işbirliği faaliyetleri artırılmalıdır.
4. Okullarda yaşça büyük olan öğretmenler, genç öğretmenlerle daha fazla iletişim ve etkileşim halinde olmalı, genç öğretmenlere mesleki tecrübe ve okul kültürünü aktarımında etkin rol üstlenmelidir.

5. Okul yöneticileri, okulda meslek hayatlarının başında olan genç öğretmenlerin okula uyum süreçlerinde hem yönetici olarak kendileri hem de yaşça büyük ve meslek kıdemi yüksek öğretmenleri, sürece katacak idari politikalar geliştirmeli, uygulamalı ve takip etmelidir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

1. Öğretmenlik dışındaki meslek gruplarının örgütsel kültür algı düzeylerin saptamaya yönelik çalışma yapılabilir.
2. Benzer bir çalışma farklı okul türlerini de kapsayacak şekilde yapılabilir.
3. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin bir arada incelendiği bir çalışma yapılabilir.
4. İlkokul ve ortaokul düzeyinde eğitim veren kurumlarda da bu çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akan, Durdağı. 2014. Öğretmen Algılarına Göre İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Demokratik Tutumları ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki. **Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi**. c.4 s.2.
- Akın, Hakan. 2001. Yaratıcı Örgüt Kültürünü Oluşturan Yönetici Tutumları: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akıncı, Z. Beril. 1998. **Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim**. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akkaşoğlu, Hatice Nil. 2015. Orta Öğretim Okullarında Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Görüşleri ve Okul Yönetimine Katılma Düzeyleri.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Algan, Erhan.1997.Örgütsel Kültür Öğelerinin Kara Harp Okulu Öğrencilerini Etkileme Düzeyi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alganer, Çimen Ülkü. 2000.Örgütlerin Kuruluş Dönemlerinde Örgüt Kültürü Oluşturmaları Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Almedia, Maria Joao. 2005. A Middle School Case Study on Principal Behaviors Effecting Change in School Culture.Unpublished Doctoral Dissertation. Johnson & Wales University (Aktaran: Fırat N. 2007. Okul Kültürü ile Öğretmenlerin Değer Sistemleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Antonakis, John,BruceJ. Avolio, Nagaraj Sivasubramaniam.2003. Context and Leadership: An Examination of the Nine-Factor Full-Range Leadership theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire.**The Leadership Quarterly**.Volume. 14, 261-295.
- Argon, Türkan, Meltem A. Kösterilioğlu.2009. Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Yaşam Kalitesi ve Fakülte Kültürüne İlişkin Algıları.**Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, c.8. s.30.
- Arslan, Hasan,MahmutKuru, Aytaç Satıcı. 2005. İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması.**Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**.c. 11. s. 44.

- Aslan, Derya. 2008. Liselerde Örgüt Kültürü (Sincan Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Atak, Metin. 2005. Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi. **Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi**. s. 2: 59-67.
- Atay, Kenan. 2001. Öğretmen, Yönetici ve Denetmenlerin Bakış Açısından Okul Kültürü ve Öğretim Verimliliğine Etkisi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, İnyet. 2003. **Eğitim ve Öğretimde Etik**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, Mustafa. 2000. **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.
- _____. 2002. **Eğitim Kurumları Yönetici Atama Ders Notları**. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Ayık, Ahmet. 2009. İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü ile Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki. **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 8. s.2: 429-446.
- Bakan, İsmail. 2008. Örgüt kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. **Kahramanmaraş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. y:10 s. 14
- Balaban, Yusuf. 2014. Resmi Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algıları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baltaş, Acar. [14.08.2013]. İş Lideri Kuruma Damgasını Vurur. www.baltas-baltas.com/kaynakdergitum.asp?sayi=18
- Bass, Rick. 2004. The Impact of School Culture on School Safety: An Analysis of Elementary Schools in a Southwestern Metropolitan School District. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Arizona.
- Başaran, İbrahim Ethem. 1982. **Örgütsel Davranış**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. No:108.
- Bay, Erdal, M. Nur Tuğluk. 2004. Resmî ve Özel İlköğretim Okulları Öğrenci Başarılarının Karşılaştırılması. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt 4, Sayı 2.
- Bostancı, M.Naci. 1995. **Toplum, Kültür ve Siyaset**. Ankara: Vadi Yayınları.
- Bozkurt, Tülay. 1996. **“İşletme Kültürü”, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi İçinde**. ed. Suna Tevrüz. Ankara: Türk Psikologlar Deneği ve Kal-Der Yayını.
- Bruner, Y. Darlene, Bobbie J. Greenlee. 2000. **Analysis of School Work Culture in Schools that Implement**. University of South Florida.

- Bursalıoğlu, Ziya. 2011. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**.16.bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükbeşe, Tuba. 2003. Örgüt Kültürü: GAP Bölgesindeki Üniversitelerde Bir Alan Çalışması.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Şener.2002.**Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**.2. bs.Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Campbell, Elizabeth. 1993. **Personel Morals and Organizational Ethics: How Teachers and Principals Çope with Conflicting Values in the Context of School Cultures**.Dissertation Abstracts International. Vol: 54. No: 5.
- Chinaekwu, Alphonse. 1993. **A Study of the Relation Between Participation in Decision-Marking and School Culture and Peception of Job Satisfaction Among Teachers**. Dissertation Abstracts International. Vol:54. No:6.
- Cooke, A. Robert, M. Denise Rousseau. 1988. Behavioral Norms And Expectations: A Quantitave Approach to the Assessment of Organizational Culture.**Group & Organization Studies**. 13(3), 245-273.
- Cooke, A. Robert, L. Janet Szumal. 2000. Using the Organizational Inventory to Understand the Operating Cultures of Organizations. **Handbook of Organizational Culture and Climate**. (147-162).
- Çelik, Vehbi.1993.Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Önemi.**Amme İdaresi Dergisi**.c. 26. s. 2: 135-145.
- _____. 2000. **Eğitimsel Liderlik**. 2. bs.Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- _____. 2012.**Okul Kültürü ve Yönetimi**.5. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çevik, Abdullah, Akif Köse. 2017. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**. c. 6. s. 2: 996-1014.
- Çınar, Orhan.1999. Örgütsel Kültür ve Yöneticilerde Kendini Geliştirme: Elektronik ve Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama.Yayımlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çimen, Mehmet Akif. 2009. Polis Meslek Yüksel Okullarında Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Önemi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliott. 2003. **Mobbing**.çev.Osman Cem Öner toy. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Deal, E. Terrence, Kent D. Peterson. 1990. **The Principal's Role in Shaping School Culture**.Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.

- Demirel, Özcan, Zeki Kaya. 2003. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. 4.bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demirkol, Ahmet Yaşar, Ahmet Cezmi Savaş.2012. Okul Müdürlerinin Örgüt Kültürü Algılarının İncelenmesi.**Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**.s. 25: 259-272.
- Demirtaş, Zülfü. 2010. Okul Kültürü ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki.**Eğitim ve Bilim Dergisi**.c. 35. s.158.
- Diñer, Ömer. 1992. **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**.İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, Selen, Selçuk Kılıç. 2007.Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri.**Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. s. 29:37-61.
- Doğan, İsmail. 2002. **Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar**. İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Duran, Öznur. 2002. Toplumsal Kültürün Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısı Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Engels, Nadine, Gwendoline Hotton, Geert Dovers, Dave Bouckenoogh&Antonia Aelterman. 2008.**Principals in Schools with a Positive School Culture**.34(3), 159-174. DOI:10.1080/0355690701811263
- Erdem, Ferda, Janset Özenişbaşı. 2001. Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. s:33-57.
- Erdem.Ramazan.2007. Örgüt Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Elazığ İli Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma).**Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**.2(3): 65-79.
- Erdem, Ramazan., Orhan Adıgüzel, Aslı Kaya. 2010. Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları ve Tercih Ettikleri Örgüt Kültürü Tipleri.**Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. s.36
- Erden, Münire. 2004. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**.İstanbul: Alkım Yayınları.
- Erden, Ali, Hale Erden. 2005. Avrupa Birliği Ülkelerinde Okul Yöneticileri.**Milli Eğitim Dergisi**.s. 167.
- Eren, Erol. 1997.**İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**.İstanbul: Der Yayınları.
- _____.2001.**Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**.7.bs.İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Erkal, Mustafa. 1993. **Sosyoloji**. İstanbul: Der Yayınları.
- Eroğlu, Feyzullah. 2007. **Davranış Bilimleri**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, Erhan, Gül den Özkan. 2009. Örgüt Kültürü ve İletişim Doymu ile Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği. **Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi**. c. 5. s. 4:50-61.
- Esinbay, Eylül. 2008. İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü (Balıkesir İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Everson, Susan Toft. 2012. **An Educational Leadership Doctoral Project: Teacher Evaluation Policies and Practices at the District Level**.UMİ Dissertation Publishing
- Fırat, Necla.2007.Okul Kültürü İle Öğretmenlerin Değer Sistemleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Fullan, Michael. 1997. **What's Worth Fighting for in the Principalship, New York, Teachers**.Colombia: Colombia University College Press.
- Gasset, J. Ortega. 1996. **Kitlelerin İsyanı**.çev. Nejat Muallimoğlu.İstanbul: Birleşik Yayıncılık.
- Gizir, Sıdıka. 2008.Örgütsel Değişim Sürecinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Öğrenme.**Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**.4(2): 182-196.
- Glow, Kimberly M., Arlene M. Sperhac.[12.04.2004]. A Community Collaborative Partnership for the Chicago Public Schools.<http://proquest.umi.com/login?>
- Gökalp, Ziya. 1990.**Türkçülüğün Esasları**.Ankara: MEB Yayınları: 30-32.
- Griffith, James. 2001.Principal Leadership of Parent Involvement.**Journal of Educational Administration**.39(2): 162-186.
- Gurr, David, LawrieDrysedale, Bill Mulford. 2005. Succesful Principal Leadership: Australian Case Studies.**Journal of Educational Administration**.Volume: 43. Number: 6. (539-551).
- Güçlü, Nezahat. 2003. Örgüt Kültürü. **Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal BilimlerDergisi**. s.6:147-159.
- Güngör, Erol. 1990.**Dünden, Bugünden, Tarih-Kültür-Milliyetçilik**, İstanbul: Ötüken Yayınları: 165.
- Gürgen, Haluk. 1997. **Örgütlerde İletişim Kalitesi**. İstanbul: Der Yayınları.
- Gürsel, Duygu. 2016. Ortaokullarda Örgüt Kültürünün Yönetici ve Öğretmenlerin İş Tatminine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi.

- Güven, Yaşar. 2015. Lider Öğretmenlerin Okul Kültürüne Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güvenç, Bozkurt. 1985. **Kültür Konusu ve Sorunlarımız**.İstanbul: Remzi Kitabevi.
- _____. 1991. **İnsan ve Kültür**. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Harung, S. Harald, Tor Dahl. 1995. Increased Productivity and Quality Through Management by Values: A Case Study of Manpower Scandinavi. **The TQM Magazine**.7(2):13.
- Hasanoğlu, Mürteza, 2004.Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi.**Sayıştay Dergisi**.s. 52.Ocak-Mart.
- Hoy, Wayne K., Cecil G. Miskel. 2001. **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 6th Edition.New York: McGraw-Hill.
- Işık, Haşim. 2017. Ortaokullarda Okul Kültürünün İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İtil, Nurdan. 2007. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi (İstanbul İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kabakçı, Hürcan. 2014. Kamu Üniversitelerinde Örgüt Kültürlerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma.**Sosyoekonomi Dergisi**. c. 21. s. 21.
- Kafesoğlu, İbrahim.1970.**Türk Milliyetçiliğinin Meseleler**.İstanbul: Devlet Kit. Yayınları: 185.
- Kara, Yavuz. 2006. Okullardaki Örgütsel Kültürün Okul Yöneticisinin Etik Davranışları Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, Niyazi. 2005.**Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Koçel, Tamer. 2007. **İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Korkmaz,Alemdar, İrfanErdoğan. 1994. **Popüler Kültür ve İletişim**.Ankara: Ümit Yayınları:120.
- Korkmaz, Mehmet.2008. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğrenen Örgüt Özellikleri Arasındaki İlişki Üzerine Nicel Bir Araştırma.**Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**.s. 53: 75-98.
- Koşar, Didem, Münevver Yalçınkaya. 2013. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. c.19. s.4:603-627.
- Kowalski, Theodore J., Thomas J. Lasley, James W. Mahoney. 2008. **Data-Driven Decisions and Schooll Leadership: Best Practices for School Improvement**. Boston: Pearson Education

- Kreitner, Robert, Kinicki Angelo. 2001. **Organizational Behavior(Edition 5)**.New York: Irwin McGraw-Hill.
- Lal, İzzet. 2012. İlköğretim Okulu Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ahi Devran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lunenburg, Fred C., AllanC. Ornstein. 2008. **Educational Administration**. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Malinowski, Bronislaw. 1990.**İnsan ve Kültür**.çev. F. Gümüş. Ankara:Verso Yayınları.
- Marcoulides, George, Ronald, Heck, Constantinos, Papanastasiou. 2005. Student Perceptions of School Culture and Achievement: Testing the Invariance of a Model. **The International Journal of Educational Management**.19 (2), 140-152.
- McGraw, Hill. 2003. Creating the Culture.**American School Board Journal**. Volume: 190. Number : 4. (40-43).
- McMurrey, Adela. 2003. The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Culture. Journalof American Akademyof Business. Cambridge. 3 (1-2). 1-8.
- Meriç, Cemil. 1996. **Ümrandan Uygarlığa**.İstanbul: İletişim Yayınları.
- Narsap, Hülya. 2006. Genel ve Mesleki Liselerde Örgüt Kültürü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Nelson, Debra L., James Quick Campell. 1997. **Organizational Behavior**.USA: West Pubishing Company.
- Nnadozie, Chuma, Opara. 1993. **A Study of the Relation Between Participation in Decision-Marking and School Culture and Peception of Job Satisfaction Among Teachers (Empowerment)**. Morgan State University.
- Oktay, Ahmet. 1994.**Türkiye’dePopüler Kültür**.İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Özdemirci, Fahrettin. [2013]. .Belge Üretimi ve Kurumsal Bilgi Yönetimi.www.humanity.ankara.edu.tr/bilgibelge/ogrelfiles/fo/000000.doc
- Özdönmez, Metin, AytuğAkesen, Abdi Ekizoğlu. 1998. **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi ve Film Merkezi.
- Özkalp, Enver.1986.**Örgütler ve Çalışma**.Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, Enver, ÇiğdemKırel. 1998.**Örgütsel Davranış**. 3.bs.Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 923: 109.
- _____. 2000.**Örgütsel Davranış**. 5.bs. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları Yayın No:11.

- Öztürk, Duygu. 2015. Eğitim Örgütlerinde Okul Kültürü ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiler (Bahçelievler İlçesinde Bir Araştırma).Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öztürk, Zekai, Sezai Maral. 2015. İlkokul ve Ortaokul Müdür Yardımcılarının ÖrgütselBağlılıklarının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü (Yalova İli Örneği).**İşletmeAraştırma Dergisi**.c. 7. s. 2: 63-86.
- Pehlivan, İnyet.2001.**Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**.Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Perry, Laura B. 2009. Conceptualizing Education Policy in Democratic Societies.**Educational Policy**. 23(3), 423-450.
- Peterson, Kent D., Terrence E. Deal. 2002. **The Shaping School Culture Fieldbook**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Purkey, Stewart. Marshall Smith. 1983. Effective schools: A review. **The Elementary School Journal**, 83 (4), 427-452. (Transfer:Brown, Karen Lynn Zimmer. 2005. An Examination of the Relationship Between School Culture and Student Achievement on Ohio Sixth-Grade Proficiency Tests. Unpublished Doctoral Dissertation.Kent State University).
- Quiambao, Joan. 2004. An Analysis and Comparasion of School Culture with Academic Achievement of Middle School Students with Specific Learning Disabilities. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Central Florida.
- Robbins, Stephen P. 1994. **Örgütsel Davranışın Temelleri**.çev. Sevgi Ayşe Öztürk.Eskişehir: Etam.
- Rosenblatt, Zehava, DanielPeled. 2002. School Ethical Climate and Parental Involvement,**Journal of Educational Administration**.40(4).349-367.
- Rowan, Brain. 1995. School Organizations By Desing of School. Images oh Schools: **Structures and Role in Organizational Behavior**. (Ed: S.B. Bacharach and B. Mundell) California: Sage Publications.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, Melek Tüz. 1998. **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- _____. 2001.**Örgütsel Psikoloji**.Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Schein, Edgar H. 1984. Coming to a New Awareness of Organizational Culture.Sloa **Management Review**. Vol: 25. Winter.
- _____. 2010.**Organizational Culture and Leadership**. San Francisco. CA: Jossey-Bass Publishers.
- Şahin, Gözde.2016. Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Kültürü ile Yaratıcı Kişilik ve Yaratıcı Çevre İlişkilerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Şahin, Semiha.2003. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ayşe. 2014.Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Algısı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şimşek, Nevin, Mehmet Fidan. 2005. **Kurum Kültürü ve Liderlik**. Konya: Tablet Kitabevi.
- Şirin, Ersin.2011.İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Esenyurt İlçesi Örneği).Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, Mehmet. 1994.**Örgüt Kültürü**,Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 732.
- _____. 2002.**Eğitimde Mükemmellik Arayışı**. Ankara: Pagem Akademi Yayıncılık.
- _____. 2002. **Örgütler ve Kültürler**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- _____. 2006.Eğitimde Demokrasi ve Sosyal Adalet: Türkiye Eğitim Sisteminin Değişmeyen Miti.**Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Bildiriler Kitabı, 4-5 Kasım 2006**. Ankara: Eğitim Bir-Sen Yayınları: 291-305.
- Taş, Halil.1995. Yaratıcı Örgüt Kültürü ve Yönetim. Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Terzi, Ali Rıza. 2000. **Örgüt Kültürü**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Yayın No: 166.
- _____. 2005. İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**.s. 43: 423-442.
- Tosun, Kemal. 1990.**İşletme Yönetimi: Genel Esaslar**.İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Trompenaars, Fons. 1993. **Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business**. London: The Economist Books.
- Turan, Selahattin, Belgin Durceylan, Mehmet Şişman.2005. Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler.**Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**.c.13. s.181-202
- Türk, Sezai. 2007. **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkdoğan, Orhan. 1997. **Köy Sosyolojisinin Temel Sorunları**.Dede Korkut Yayınları.
- Uç, Hilal. 2013. İlkokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki (Maltepe İlçesi Örneği).Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Unutkan, Göksel Ataman. 1995. **İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü**. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Uzunçarşılı, Ülkü,OğuzErsun,Meral Toprak. 2000.Türkiye’de Kurumsal Kültürün Yansımaları**8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 25-28 Mayıs 2000**.Nevşehir. Erciyes Üniversitesi:17-54.
- Vural, Z.Beril Akıncı.2005.**Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim**.2.bs.İstanbul: İletişim Yayınları.
- Vural, Z., Beril Akıncı, Gül Coşkun. 2007. Örgüt Kültürü. 1. Baskı. Nobel Yayın Dağıtım.
- Yavuz, Yaşar, Emel Yılmaz. 2012. **Resmi ve Özel İlköğretim Okullarının Okul Kültürü Üzerine Öğretmen ve Öğrenci Görüşleri**.International Journal of New Trands in Arts, Sports &Science EducationVolume.1.İssue.3.
- Yeşilyurt, Etem. 2009.Okul Kültürünün Öğretim Başarısına Olan Etkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği).**Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi**.c.11. s.2.
- Yıldırım, Bilal.2005.Eğitim Örgütlerinde Kültürel Liderlikle Meslek Ahlakı İlişkisi.**Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 13: 218-238.
- Yıldırım, Kamil.2014. **Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar İçinde Okul Kültürü**.ed: N.Güçlü. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

EKLER

EK 1. ÖLÇEK FORMU

Değerli Öğretmenim,

“Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarını belirlemek” amacıyla yüksek lisans tez çalışması yapmaktayım.

Ölçekte iki bölüm bulunmaktadır. Bölüm I’de kişisel özellikleriniz ve eğitim durumuzla ilgili bilgiler bulunmaktadır. Bölüm II’de “Okul Kültürü” ölçeği bulunmaktadır.

Ölçekte yer alan sorulara, samimi, objektif, tarafsız, tam ve eksiksiz olarak cevap vermeniz, araştırmanın amacına ulaşabilmesi ve bulgularının geçerli olabilmeleri için gereklidir. Bu yüzden lütfen soruları cevapsız bırakmayınız. Sonuçlar toplu halde değerlendirileceği için isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Ayırdığınız zaman ve ilginize teşekkür ederim.

Onur IRMAK
Yıldız Teknik Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Medeni Durumunuz

Bekâr Evli

3. Yaşınız

20-25 yaş 26-30 yaş 31-35 yaş 36-40 yaş 41-45 yaş 46-50 yaş 51 yaş ve üzeri

4. Eğitim Düzeyiniz

Ön lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora Diğer
.....

5. Mesleğinizdeki Hizmet Süreniz

1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 ve üzeri

6. Bu Okulda Kaç Yıldır Görev Yapıyorsunuz?

1-2 yıl 3-4 yıl 5-6 yıl 7-8 yıl 9 yıl ve üzeri

‘OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ’

	Açıklama: ‘‘Aşağıda okulunuzdaki durum ve özellikleri anlatan ifadeler yer almaktadır. Kendi okulunuzdaki durum ve özellikleri göz önünde bulundurarak bu ifadelere ne kadar katıldığınızı kutucuklardan uygun olan birini (X) ile işaretleyerek belirtiniz’’.	Tümüyle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	‘‘Okulumuzda öğretmenler odasında daha çok eğitim-öğretime ilişkin konular konuşulur’’.	5	4	3	2	1
2	‘‘Okulumuz çalışanları görevlerini özgür bir ortamda yaparlar’’.	5	4	3	2	1
3	‘‘Okulumuzda herkes, düşünce ve görüşlerini açıkça ifade edebilir’’.	5	4	3	2	1
4	‘‘Okulumuzda öğrencilerin her biri, okulun önemli bir üyesi olarak algılanır’’.	5	4	3	2	1
5	‘‘Okulumuzun öğretmenleri arasında iletişim sorunu vardır’’.	5	4	3	2	1
6	‘‘Okulumuzda ‘‘ben’’ bilincinden çok ‘‘biz’’ bilinci vardır’’.	5	4	3	2	1
7	‘‘Okulumuzda görevimi huzur içinde yapma olanağı bulurum’’.	5	4	3	2	1
8	‘‘Okulumuzda yeni gelen öğretmenler ile eski öğretmenler çabuk kaynaşırlar’’.	5	4	3	2	1
9	‘‘Okulumuz çalışanlarınca sorumluluk eşit olarak paylaşılır’’.	5	4	3	2	1
10	‘‘Okulumuzun yöneticileri, velileri birer mali kaynak olarak görürler’’.	5	4	3	2	1
11	‘‘Okulumuzun yöneticileri, öğretmenler arasında ayırım yapmazlar’’.	5	4	3	2	1
12	‘‘Okulumuzda müdür odasının kapısı herkese açıktır’’.	5	4	3	2	1
13	‘‘Okulumuz çalışanları, görevleriyle ilgili bir belirsizlik söz konusu olduğunda kendi başlarına karar verebilirler’’.	5	4	3	2	1
14	‘‘Velilerimiz okula karşı ilgilidirler’’.	5	4	3	2	1

15	“Toplumun egemen değerleri ile okulumuzun egemen değerleri benzerlik gösterir”.	5	4	3	2	1
16	“Okulumuzda yöneticilerin öğretmenlere gösterdiği demokratik anlayışı öğretmenler kötüye kullanmazlar”.	5	4	3	2	1
17	“Okulumuzda öğrenciler arasında rekabet yerine işbirliği yaratılmaya çalışılır”.	5	4	3	2	1
18	“Okulumuz öğretmen, yönetici ve velileri öğrenci başarılarına ilişkin ortak beklentilere sahiptirler”.	5	4	3	2	1
19	“Okulumuzda etik değerlere (doğruluk, dürüstlük, kendi öğrencisine özel ders vermeme vb.) önem verilir”.	5	4	3	2	1
20	“Okulumuzda fikir farklılıkları birer öğrenme fırsatı olarak değerlendirilir”.	5	4	3	2	1
21	“Okulumuz öğretmenleri, okulun parasal kaynaklarının kullanımını konusunda okul yönetimine güvenirler”.	5	4	3	2	1
22	“Okulumuzda mesleğini seven öğretmenlere değer verilir”.	5	4	3	2	1
23	“Diğer okullarla karşılaştırıldığında okulumuz, çalışılacak ideal bir yerdir”.	5	4	3	2	1
24	“Okulumuz çalışanları, birbirlerinin başarısından mutluluk duyarlar”.	5	4	3	2	1
25	“Okul yöneticilerinin okulda bulunmadığı zamanlarda okulumuzda büyük bir karmaşa yaşanır”.	5	4	3	2	1
26	“Okulumuz, çevrede eğitim-öğretim açısından iyi bir okul olarak bilinir”.	5	4	3	2	1
27	“Okulumuzda öğretmenler, yöneticilerin karar ve uygulamalarını onlarla rahatça tartışabilirler”.	5	4	3	2	1
28	“Okulumuzun okul-veli ilişkilerindeki başarısı, öğrenci başarısına yansır”.	5	4	3	2	1
29	“Yakınlarıma ilköğretim çağına gelmiş çocuklarını bu okula kaydettirmelerini öneririm”.	5	4	3	2	1
30	“Okulumuzda formaliteden çok, sonuç önemsenir”.	5	4	3	2	1
31	“Okulumuzda “evet efendimciler” okul yönetimi tarafından daha fazla destek görülür”.	5	4	3	2	1

32	“Okulumuzda farklı sendika üyeleri birbirlerine saygı duyarlar”.	5	4	3	2	1
33	“Okulumuz çalışanlarının davranışları ile savundukları değerler tutarlıdır”.	5	4	3	2	1
34	“Okulumuz tüm kararlar “ortak akıl” kullanılarak alınır”.	5	4	3	2	1
35	“Okulumuzun çalışanları arasında bilgi, deneyim, kaynak vb. alışverişi yok denecek kadar azdır”.	5	4	3	2	1
36	“Okulumuzda herkese eşit davranma, temel bir değer olarak benimsenir”.	5	4	3	2	1
37	“Okulumuzda öğretmenler ile diğer çalışanlar (memur, hizmetli vb.) arasında yeterli iletişim vardır”.	5	4	3	2	1
38	“Okulumuz çalışanları öğrencilere etnik köken, cinsiyet, mezhep vb. ayırım yapmaksızın eşit şekilde davranırlar”.	5	4	3	2	1
39	“Okulumuz öğretmenlerinden birçoğunun, daha çok para getireceğine inandıkları başka bir işte çalışmak için okulumuzdan ayrılma planları vardır”.	5	4	3	2	1
40	“Okulumuz çalışanları, aralarından birinin özel bir sorunu olduğunda ona içtenlikle destek olurlar”.	5	4	3	2	1
41	“Okulumuzun başarılı bir okul olması beni mutlu eder”.	5	4	3	2	1
42	“Okulumuz öğretmenlerinin göreve ilişkin hataları okul yönetimince hoşgörüle karşılanır”.	5	4	3	2	1
43	“Okulumuzda öğrenciler, özel sorunlarını öğretmenlerine rahatlıkla iletebilirler”.	5	4	3	2	1
44	“Okulumuzda ödül dağıtımında temel ölçüt, okul yönetimine yakın olmaktır”.	5	4	3	2	1
45	“Okulumuzda düzenlenen toplantıların yeterince yararlı olduğu söylenebilir”.	5	4	3	2	1
46	“Okulumuz yöneticileri aşırı mevzuatçıdır”.	5	4	3	2	1
47	“Okulumuz öğretmenleri, öğrencilerinin durumunu görüşmek üzere velilerle sık sık bir araya gelirler”.	5	4	3	2	1
48	“Okulumuzda yaşanan çatışmalar, çalışanlar arasında gerginlik, sürtüşme vb. olumsuz duygulara yol açar”.	5	4	3	2	1

EK 2. ÖLÇEK UYGULAMA İZİNİ



EBYS

Elektronik Belge Yönetim Sistemi

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :44513635-730.08.03-1506100160
Konu :Anket İzni hk

Tarih:10.06.2015

İlgili Makama

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetim ve Denetim yüksek lisans öğrencisi 00705025 numaralı Onur IRMAK, "Okul Kültürünün İncelenmesi" konulu tez çalışmasının Ek deki anketi Malatya ili Battalgazi ilçesinde aşağıda isimleri belirtilen Anadolu Lisesi öğretmenlerine uygulamak istemektedir.

Onur IRMAK' ın yukarıda belirtilen çalışmasını yapması için gerekli iznin verilmesini rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Cemal ZEHİR
Enstitü Müdürü

1. Battalgazi Anadolu Lisesi
2. Cumhuriyet Anadolu Lisesi
3. Fatih Anadolu Lisesi
4. Malatya Anadolu Lisesi
5. Metin Emiroğlu Anadolu Lisesi
6. Bahçebaşı Anadolu Lisesi
7. Hacı Ahmet Akıncı Anadolu Lisesi

Adres :Yıldız Teknik Üniversitesi 34349 Beşiktaş/İSTANBUL
Tel :2123833115
Fax :2123833118

İrtibat :Nurcan DİLAVER
Web :www.stb.yildiz.edu.tr
e-Posta :nurcankatelig@hotmail.com

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<http://www.stb.yildiz.edu.tr/Doc/olcm/olcm/EBYS/44513635-730.08.03-1506100160-1506100160-20150610>



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 15098673-44-E.6480876
Konu: Uygulama İzni
(Onur IRMAK)

23.06.2015

VALİLİK MAKAMINA

İlimiz Battalgazi İlçesi Battalgazi Anadolu Lisesi, Cumhuriyet Anadolu Lisesi, Fatih Anadolu Lisesi, Malatya Anadolu Lisesi, Metin Emiroğlu Anadolu Lisesi, Bahçebaşı Anadolu Lisesi, Hacı Ahmet Akıncı Anadolu Lisesi Öğretmenlerine Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetim ve Denetim Yüksek Lisans Öğrencisi Onur IRMAK tarafından uygulanacak olan “Okul Kültürünün İncelenmesi” konulu tez çalışması Müdürlüğümüz Araştırma Değerlendirme Komisyonunca değerlendirilmiş ve çalışmanın yapılması uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde söz konusu tez çalışmasının yukarıda belirtilen okulların öğretmenlerine uygulanması hususunu;
Olurlarınıza arz ederim.

Yalçın TAŞPINAR
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
23.06.2015

Ali TATLI
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Kanal Boyu İl Millî Eğitim Müdürlüğü/MALATYA
Elektronik Ağ: Malatya.meb.gov.tr
e-posta: meslekiteknikegitim44@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Meltem ERYILMAZ VHKİ
Tel: (0 422)3232505-110
Faks: (0 422) 3239605

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksargu.meb.gov.tr> adresinden 5edc-e3a8-3de0-9f5c-ec56 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 15098673-44-E.6495224
Konu : Anket Çalışması
(Onur IRMAK)

24.06.2015

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) Valilik Makamının 23/06/2015 tarihli ve 15098673-44-E.6480876 sayılı oluru.
b) 10/06/2015 tarihli ve 44513635-730.08.03-1506100160 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetim ve Denetim yüksek lisans öğrencisi Onur IRMAK'ın anket çalışması ile ilgili Valilik Makamının ilgi (a) oluru ve ilgi (b) yazınızda bahsi geçen anket çalışması mühürlenmiş olarak ekte gönderilmiş olup, mühürlü anket çalışmasının kullanılması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Ali TATLI
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Valilik Makamının Oluru (1 Adet-1 Sayfa)
- 2-Anket Çalışması (1 Adet- 3 Sayfa)

Kanal Boyu İl Millî Eğitim Müdürlüğü/MALATYA
Elektronik Ağ: Malatya.meb.gov.tr
e-posta: meslekiteknikegitim44@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Meltem ERYILMAZ VHKİ
Tel: (0 422)3232505-110
Faks: (0 422) 3239605

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8416-3625-3130-a576-f631 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3. OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

----- Yönlendirilen ileti -----
Gönderen: onur IRMAK <onurirmak39@gmail.com>
Tarih: 4 Oca 2018 Per, saat 17:58
Konu: Re: "Okul Kültürü Ölçeği" kullanım izni hakkında
Alıcı: Necla Şahin Frat <neclafirat@gmail.com>

4 Ocak 2018 16:47 tarihinde Necla Şahin Frat <neclafirat@gmail.com> yazdı:

Sayın İrmak,
Taraftmdan geliştirilen Okul Kültürü Ölçeğini kullanabilirsiniz.
Çalışmanızda başarılar dilerim.
Necla Frat

4 Oca 2018 1:43 ÖS tarihinde "onur IRMAK" <onurirmak39@gmail.com> yazdı:

Merhaba Necla hocam,
Ben Onur IRMAK Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans öğrencisiyim.
Ana dolu Lisesi Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algılarını İnceleyen tez çalışmamda kullanmak üzere sizin geliştirdiğiniz 'Okul Kültürü Ölçeği'ni kullanmak üzere sizin izninizi rica ediyorum.
Saygılarımla, iyi çalışmalar...

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Onur IRMAK

Doğum Yeri : Üsküdar

Doğum Tarihi: 29.06.1971

Eğitim Durumu

Lise : Lüleburgaz Lisesi, 1988

Lisans : Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması, 1995

Yüksek Lisans : Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslar Arası İlişkiler, 2005