



T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİMDALI

KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİ

TEMEL EĞİTİM KURUMLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN

OKUL KÜLTÜRÜ ALGI DÜZEYLERİ

Yüksek Lisans Tezi

ERCAN ÇEVİK

İSTANBUL, 2013



T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI

**KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİ
TEMEL EĞİTİM KURUMLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN
OKUL KÜLTÜRÜ ALGI DÜZEYLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ercan ÇEVİK
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Aybike SERTTAŞ ERTİKE

İstanbul, 2013

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Küçükçekmece İlçesi Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeyleri**” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.



27/06/2013

Ercan ÇEVİK

ÖZET

Eğitim kurumlarında okul kültürünün çalışanlarca yeteri kadar bilinmemesi ve gereken önemin verilmemesi önemli bir problem teşkil etmektedir.

Bu araştırma ile İstanbul İli Küçükçekmece İlçesi Temel Eğitim Kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri, mesleki kıdem, buldukları okuldaki görev süreleri ve branşlarına göre okul kültürü algı düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma; giriş, örgütsel kültür ve okul kültürü, okul kültürünün çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve sonuç olmak üzere dört bölüm altında toplanmıştır.

Araştırma, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İstanbul Küçükçekmece ilçesindeki 12 resmi temel eğitim kurumunda görev yapan 253 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada mevcut durumun tespitine yönelik genel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacına ilişkin veriler, 2 bölüm ve 2'nci bölümde yer alan 42 maddeden oluşan " Okul Kültürü " anketi ile toplanmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyici frekans (*f*) ve yüzde (%) değerleri çıkarılmıştır. Daha sonra ölçeklerden elde edilen puanlar için frekans (*f*) ortalama (*x*) ve standart sapma (*ss*) puanları hesaplanmıştır. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen (*n*<30) gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS for Windows 16.0 programında belirtilen tekniklerle manidarlık düzeyi .05 olarak çözümlenerek bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak çizelgeler halinde sunulmuştur.

Araştırmada temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel olarak okul kültürü algı düzeylerinin likert ölçeğe göre kararsız algı olarak ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kaynak grubun cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri, mesleki kıdem, buldukları okuldaki görev süreleri ve branş çeşidi ile okul kültürü algı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerinin okul içi oryantasyon çalışmaları, hizmet içi eğitimleri, doğru öğretmen yetiştirme politikaları vb. yapılacak organizasyon ve çalışmalarla geliştirilmesi gerektiği öneri olarak sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Okul Kültürü, Öğretmenler

ABSTRACT

In educational institutions, the school's culture's not to be known by the employees and not to be given importance is a big problem.

This research's aim is to find out the teacher's gender, age, level of education, professional experience, tenure of office in their schools, the levels of the perception of school culture according to their department in İstanbul-Küçükçekmece Basic Educational Institutions. The research consists of four parts: Introduction, Organizational Culture, School Culture, Analysing different varieties of school culture in many ways.

The research has been held on 253 teachers who work in 12 Official Basic Educational Institutions in İstanbul-Küçükçekmece in 2012-2013 academic year.

General Screening Method has been used in this research. The datas titled "School Culture" Questionnaire consisting of 2 parts and 42 items in the second part have been brought together.

Frequency (f) and percentage values (%) which determines the demographic characteristics of the teachers in the study group have been taken out. Then for the scores which were obtained from the scales, the average (\bar{x}) frequency (f) and scores standart deviation (σ) have been calculated. Non-parametric techniques have been used for the groups who don't have the normal distribution of characteristics whereas for the groups having normal distribution of characteristics, parametric analysis techniques have been used.

Techniques specified in the program SPSS for Windows 16.0 the level of the meaningfulness .05 for the purposes of the research findings have been analyzed and presented in the form of charts.

In the research it has been established that the teachers' perception level of school culture is unstable according to the Likert Scale whereas they have been found to be moderate in terms of perception. It has been found out that there are significant differences between the source group's gender, age, level of education, professional experience, tenure of office in their schools, types of department and the levels of the perception of school culture. The level of teachers' perception of school culture, school in-service training, orientation studies and research in teacher education policies, have been submitted as a proposal for the development of the organization.

Key Words: Culture, School Culture, Teachers

ÖNSÖZ

Eğitim sisteminde istenilen hedeflere ulaşmanın bir yolu da eğitim kurumlarında iyi işleyen bir okul kültürü oluşturmaktan geçmektedir. İşler bir okul kültürü oluşmuş eğitim kurumlarında yer alan yönetici, öğretmen, hizmetli personel, öğrenci ve veliler kendilerini mutlu hissedecekler, motivasyonlarının üst limitlerini zorlayarak istedik davranışlar geliştirebileceklerdir. Bu durum kalite ve başarının yüksek olduğu etkili eğitim kurumlarının yaygınlaşmasına imkan sağlayacaktır.

Yapılan bu araştırma ile temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mevcut okul kültürü algı düzeyleri uygulanan “Okul Kültürü” anket ölçeği ile belirlenerek, okul yöneticilerinin kurumlarında var olan okul kültürü hakkında bilgi sahibi olmalarına ve okulun kültürel yapısını anlamalarına ve geliştirmelerine yardımcı olunmuştur. Küçükçekmece İlçesi dahilinde bu tür çalışmanın yapılmamış olması araştırma açısından özgünlük oluşturmaktadır.

Araştırma süresince çalışmanın, bilimsel araştırma niteliklerini karşılması ve elde edilen bilimsel bilgi kadar, bilimsel tutum ve yeterliliklerin geliştirilmesinde özveri, yardım ve katkıları esirgemeyen tez danışmanım değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Aybike SERTTAŞ ERTİKE’ ye, çalışmada editörlük yapan eşim İlknur ÇEVİK’ e, biricik kızım Betül Afra ÇEVİK’ e, sevgileri ve sonsuz destekleri ile hep yanımda olan aileme çok teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

İstanbul, 2013

Ercan ÇEVİK

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
TABLO LİSTESİ	VII
ŞEKİL LİSTESİ	IX
KISALTMALAR	X
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Araştırma Yöntemi.....	2
1.2.1. Araştırmanın Modeli.....	2
1.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	2
1.2.3. Araştırmada Veri Toplama.....	3
1.2.4. Araştırma Verilerinin Analizi.....	3
1.3. Araştırmanın Amacı.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.7. Tanımlar.....	5
İKİNCİ BÖLÜM	
ÖRGÜTSEL KÜLTÜR VE OKUL KÜLTÜRÜ	6
2.1. Örgüt.....	6
2.1.1. Örgüt Kuramları.....	7
2.1.1.1. Klasik Örgüt Kuramı.....	7
2.1.1.2. Neo-klasik Örgüt Kuramı.....	8
2.1.1.3. Modern Örgüt Kuramı.....	8
2.2. Kültür.....	8
2.3. Örgüt Kültürü.....	10
2.3.1. Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler.....	11
2.3.1.1. Örgütün Yapısı.....	11
2.3.1.2. Örgütün Amacı.....	12
2.3.1.3. Örgütteki Görev Tanımları.....	12
2.3.1.4. Örgütün Yönetimi.....	12
2.3.1.5. Örgütün Oluşturan Bireyler.....	12
2.3.1.6. Örgütün Kaynakları.....	12
2.3.2. Araştırmacılara Göre Örgüt Kültürü Modelleri.....	12
2.3.2.1. Charles Handy'e Göre Örgüt Kültürü.....	13
2.3.2.2. Deal ve Kennedy'e Göre Örgüt Kültürü.....	13
2.3.2.3. Byars'a Göre Örgüt Kültürü.....	14
2.3.2.4. Quinn ve Cameron'a Göre Örgüt Kültürü.....	15
2.3.3. Örgüt Kültürünün Öğeleri.....	16
2.3.4. Örgüt Kültürünün Özellikleri.....	16
2.3.5. Örgüt Kültürünün Oluşumu.....	18
2.3.6. Örgüt Kültürünün Yararları.....	18
2.3.7. Örgüt Kültürü ile İlişkili Kavramlar.....	19
2.3.7.1. Örgüt İklimi.....	19
2.3.7.2. Örgüt İmajı.....	19

2.3.8.	Örgüt Kültürünü Etkileyen Faktörler	20
2.3.8.1.	İletişim	20
2.3.8.2.	Motivasyon	20
2.3.8.3.	Liderlik	21
2.3.8.4.	Yönetim Süreci	21
2.3.8.5.	Organizasyon Yapısı	21
2.3.8.6.	Yönetim Tarzı	21
2.3.9.	Farklı Örgüt Kültürü Türleri	22
2.4.	Örgütsel Bağlılık	23
2.5.	Örgütsel Etkililik	25
2.6.	Örgütsel Davranış	25
2.7.	Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü (Okul Kültürü)	25
2.7.1.	Eğitim Örgütünün Amaçları	28
2.7.2.	Okul Kültürünün Oluşturulması	28
2.7.2.1.	Okul Müdürleri	29
2.7.2.2.	Örgütsel Deneyim	30
2.7.2.3.	İçsel Etkileşim	30
2.7.3.	Değerler, Normlar, Sosyalleşme ve Okul Kültürü	31
2.7.4.	Okullarda Kültürün Rolü	32
2.7.5.	Okulun Örgüt Felsefesi	33
2.7.6.	Okul Kültürünün Denetimi	34
2.7.7.	Okul Kültürünün Çevreye Tanıtılması	34
2.7.7.1.	Geleneksel Törenler Düzenleme	35
2.7.7.2.	Kültürel ve Sportif Etkinlikler Düzenleme	35
2.7.7.3.	Okulu Tanıtıcı Broşürler Hazırlama	35
2.7.7.4.	Yerel Kitle İletişim Araçlarından Yararlanma	35
2.7.8.	Okul Kültürünün Değişmesi	35
2.7.9.	Geleceğe Yönelik Yeni Bir Okul Kültürü	37
2.7.9.1.	Küreselleşme	37
2.7.9.2.	Bilgi Toplumu ve Okul Kültürü	37
2.7.9.3.	Öğrenen Okullara Doğru Yeni Bir Örgüt Kültürü	38
2.7.9.4.	Okul Yöneticisinin Değişen Rolü	38
2.7.9.5.	Çekici Bir Okul Kültürünün Oluşturulması	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OKUL KÜLTÜRÜNÜN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ..... 41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM..... 46

4.1.	Araştırma Modeli	46
4.2.	Araştırmanın Uygulanması ve Analizi	46
4.3.	Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracının Geliştirilmesi	46
4.4.	Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler	50

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR..... 53

5.1.	Araştırmadan Elde Edilen Bulgular	53
------	-----------------------------------	----

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER..... 119

6.1.	Sonuç ve Tartışma	119
6.2.	Öneriler	122

EKLER	124
KAYNAKÇA	132

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1 : Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırma	4
Tablo 2 : KMO Değerleri ve Yorumlar	47
Tablo 3 : Okul Kültürü Ölçek Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri	49
Tablo 4 : Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	50
Tablo 5 : Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	51
Tablo 6 : Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	51
Tablo 7 : Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	51
Tablo 8 : Öğretmenlerin Çalıştığı Okuldaki Görev Sürelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	52
Tablo 9 : Öğretmenlerin Branşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	52
Tablo 10 : Öğretmenlerin Okul Kültürü Ölçek Maddelerine İlişkin \bar{X} , Ss ve N Dağılımları.....	53
Tablo 11 : Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları.....	58
Tablo 12 : Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Yaş Aralıklarına Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	71
Tablo 13 : Kruskal Wallis-H Testinde Yaş Aralıkları Okul Kültürü Arasındaki Farklılıklarını Ortaya Koymak İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	77
Tablo 14 : Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	81
Tablo 15 : Kruskal Wallis-H Testinde Eğitim Düzeyi Okul Kültürü Arasındaki Anlam Farklılıklarını Ortaya Koymak İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	88
Tablo 16 : Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	86
Tablo 17 : Kruskal Wallis-H Testinde Mesleki Kıdem Yılı Okul Kültürü Arasındaki Anlam Farklılıklarını Ortaya Koymak İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	96

Tablo 18 : Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre Okul Kültürünü Algılama Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	98
Tablo 19 : Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Görev Süreleri İle Okul Kültürü Arasındaki Anlam Farklılıklarını Ortaya Koyan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	102
Tablo 20 : Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Bağımsız t Testi Sonuçları.....	106

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1 : Charles Handy Modeli	13
Şekil 2 : Deal ve Kennedy Modeli.....	14
Şekil 3 : Byars Modeli	15
Şekil 4 : Örgüt Kültürünün Üç Düzeyi	16
Şekil 5 : Verilere İlişkin KMO ve Barlett's Testi Sonuçları	49
Şekil 6 : Okul Kültürü Ölçeği Güvenirlilik Testi Cronbach's Alpha Değeri	50

KISALTMALAR

\bar{X}	Aritmetik Ortalama
Ss	Standart Sapma
N	Katılımcı Sayısı
X^2	K i Kare
Ort.	Ortalama
P	Anlamlılık Düzeyi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı ve alt amaçları, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmada yer alan bazı tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem

Grekçe “colere” (ekip biçmek) fiilinden türetilmiş bir kavram (Özbudun, 2005: 319) olan kültür, bu anlamıyla 18. yüzyıla değin tarımsal etkinliklerle ilişkilendirilmiş, zaman içinde farklı anlamlar kazanarak insanın yaşam biçimine bağlanmıştır (Unutkan, 1995).

Kültür, en genel anlamda bir toplumun yaşam tarzı olarak karakterize edilen ve bilgi, inanç, gelenek, örf, adet, sanat, ahlak vb. maddi-manevi unsurlardan oluşan karmaşık bir bütündür (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 23).

Eğitim, toplumu düzenleyen ve geleceğe taşıyan bir kurum olarak, onu yaşatmayı yükleneyecek olan insanı yetiştirir. Doğduğunda topluma yararlı hiçbir davranışı olmayan insan yavrusuna kültür kazandırarak, onu toplumsallaştırarak, bireyselleştirerek ve üretkenleştirerek toplumun etkin bir üyesi olmasına eğitim kurumu yardım eder (Başaran, 1993: 11).

Örgütsel bağlılıkla okul kültürü veya örgüt kültürü birbirinden ayrılmaz bir bütünün iki parçası gibidir. Her ikisinin de birbirini destekleyen yönleri vardır. Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ise genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Çetin, 2004).

Her insanın kendisinin ve çevresinin bir kültür anlayışı ve ortamı olduğu gibi, okulların da bir kültürü vardır. Hatta her okulun ayrı bir kültürü vardır (Çakır, 2007). Güçlü okul kültürü, yönetici ve öğretmenlerin ortak değer, norm ve inançlar etrafında birleşmeleri sonucunda ortaya çıkar (Çelik, 2002).

Öğretmenler, okullarda eğitim ve öğretim işini yürüten asıl öğelerdir. Okulların eğitim-öğretimde başarılı olması güçlü bir okul kültürü varlığı ile yakından ilgilidir. Eğitim kurumlarında güçlü bir okul kültürünün oluşması ise okul kültürünün öğretmenlerce algılanmasına ve benimsenmesine bağlıdır.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın problem cümlesini, “Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır.

Araştırma konusu ile ilgili alt problemler şunlardır:

1. Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algı düzeyleri nasıldır?
2. Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Yaş,
 - c. Eğitim düzeyi,
 - d. Mesleki kıdem,
 - e. Aynı okulda çalışma süresi,
 - f. Branş, değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırma Yöntemi

Bu alt bölümde, araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, verilerinin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

1.2.1. Araştırmanın Modeli

İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okul kültürünü algı düzeylerinin belirlenmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır.

Karasar' a (2007: 79) göre, genel tarama modelleri, çok sayıda oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Araştırmada, çalışma grubunda bulunan öğretmen ve yöneticilerin okul kültürünü algılama düzeylerini etkileyen faktörlerin bireysel değişkenler açısından betimlemesi yapılmıştır.

1.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini

Araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi resmi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Küçükçekmece ilçesi bünyesinde resmi temel eğitim kurumları ilkökul-ortaokul toplam sayısı 62, bu okullarda görev yapan öğretmen sayısı 2486' dır. Bu kapsamda Küçükçekmece ilçesinde hizmet veren 12 resmi temel eğitim kurumunda görev yapan 253 öğretmen üzerinde basit tesadüfi yöntemle yansızlık kuralına göre örneklem çalışması yapılmıştır. Uygulama yapılan okullardaki öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısının en az % 10'una uygulanmaya çalışılmıştır.

1.2.3. Araştırmada Veri Toplama

Araştırma verileri örnekleme giren temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere ölçek uygulama yolu ile elde edilmiştir. Araştırmada, ğretmen görüşlerine göre, okul kültürlerini belirlemeye yönelik yargısal veriler ile söz konusu yargıların öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik olgusal veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Örnekleme giren öğretmenlerden iki bölümden oluşan ölçek formunu doldurmaları istenmiştir.

Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlerin cinsiyet (Kadın-Erkek), yaş (20-30, 31-40, 41-50, 51 ve üzeri), eğitim düzeyi (Eğitim Enstitüsü, n lisans, Lisans, Yüksek Lisans, Doktora), mesleki deneyim (1-5, 6-10, 11-15, 16-20 ve 21 yıl üzeri), şu an çalıştığı okuldaki görev sürelerine (1-5, 6-10, 11 yıl ve üzeri) ve branşlarına yönelik olgusal veriler toplanmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde veri toplama aracı olarak kullanılan ‘‘Okul Kültürü leği’’ sorularının belirlenmesi aşamasında önce literatür taraması yapılmıştır. Literatür tarama çalışması sonucu Eyüboğlu (2006) ve Yılmaz (2009) tarafından kullanılan ve kapsam geçerliliği test edilmiş olan ölçek soruları incelenerek, uzman görüşüne başvurulmuştur. Çalışmayı yapan kişilerin iznine başvurularak öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin yargısal verileri belirlemeye yönelik 5’li likert yapıda toplam 42 maddelik okul kültürü leği hazırlanmıştır.

lme aracının okullarda uygulanması için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden anket uygulama izni alınmıştır. lme aracı, Küçükçekmece ilçesinde eğitim-ğretim faaliyetlerine devam eden temel eğitim okullarından 12’sine yönelik 15–30 Nisan 2013 tarihleri arasında araştırmacı tarafından okullarda uygulanmıştır.

1.2.4. Araştırmada Verilerinin Analizi

Elde edilen ölçeklerde sorulara verilen cevaplar SPSS 16.0 paket programı aracılığı ile bilgisayar ortamına aktarılarak verilerin parametrik olup olmamasına göre bağımsız gruplar t-testi, Kruskal Wallis testi, Mann Whitney U-Testi uygulanmıştır. Verilere ait frekans, yüzdelik, aritmetik ortalama, standart sapma, sıra ortalamaları ve anlamlılık düzeyleri analiz edilerek, değişkenlere dair ilişkiler ortaya konulmuştur.

Öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerini inceleyen bu araştırmada kullanılan ölçeklerde likert türü beşli dereceleme tekniği kullanılmıştır. Ölçeğin dereceleme maddeleri ‘‘Tamamen Katılıyorum(5)’’, ‘‘Katılıyorum(4)’’, ‘‘Kararsızım(3)’’, ‘‘Katılmıyorum(2)’’ ve ‘‘Hiç Katılmıyorum(1)’’ seçeneklerinden oluşmaktadır. Bu seçenekler üzerinde analiz yapabilmek için; 5 ve 1 arasında değişen sayısal değerler verilmiştir. Likert tipi ölçek anahtarının değerlendirme aralıkları Tablo 1’de verilmiştir.

Okul kültürü ölçek maddelerinin puan aralıkları ile algı düzeyi karşılaştırması Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırma

Puan Aralıkları	Okul Kültürü Algı Düzeyleri
1.00-1.79	Çok Düşük
1.80-2.59	Düşük
2.60-3.39	Orta
3.40-4.19	Yüksek
4.20-5.00	Çok Yüksek

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerini araştırmaktır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin kurumlarında var olan mevcut okul kültürü yapısı hakkında bilgi sahibi olmalarına ve okulun kültürel yapısını anlamalarına yardımcı olmanın yanında okul kültürünün geliştirilmesi adına neler yapılabileceği konusunda farklı bakış açıları kazandıracakları öngörülmektedir.

Ayrıca, öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri belirlenerek bu konudaki beklentileri ortaya konulmuş olacaktır. Öğretmenlerce benimsenmiş bir okul kültürünün okulların eğitim-öğretimdeki başarısını artırılabilmesi ve Millî Eğitim Bakanlığı’nca eğitim kurumlarında olumlu okul kültürünün oluşturulmasına yönelik yapılacak çalışmalarda bu araştırma sonuçlarından yararlanılabileceği düşünülmektedir. Küçükçekmece İlçe dâhilinde bu tür bir çalışmanın yapılmamış olması araştırma açısından özgünlük oluşturmaktadır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket ve ölçeklere samimi ve doğru cevap verdiği varsayılmıştır.
2. Kullanılan ölçme aracıyla ve izlenen yöntemle araştırmanın amaçlarına ulaşılabilir.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde hizmet veren resmi temel eğitim kurumlarını kapsamaktadır.
2. Araştırma örnekleme sadece ilk ve orta okullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri alınmıştır.

3. Elde edilen veriler geliştirilen anket formundaki sorularla sınırlıdır.
4. Araştırma 2012 – 2013 öğretim yılı bahar döneminde elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır.
5. Araştırma veri toplama aracındaki sorularla sınırlandırılmıştır.

1.7. Tanımlar

Kültür: Bir toplumun yaşam tarzı olarak karakterize edilen ve bilgi, inanç, gelenek, örf, adet, sanat, ahlak vb. maddi-manevi unsurlardan oluşan karmaşık bir bütündür (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 23).

Örgüt: Toplumdaki diğer varlıklar arasında bir sosyal sisteme verilen isimdir (Koçel, 2001: 13).

Örgüt Kültürü: Bir örgütün temel değerlerini ve inançları ile bunları çalışanlara ileten sembol, tören ve mitolojilerin tümüdür (Çelik, 1997: 36).

Okul Kültürü: Okul örgütünde ortak olarak bulunan ve personelin davranışlarını yönlendiren değerler, normlar, semboller, sayıtlılar, uygulamalar ve geleneklerdir (Yıldırım, 2001: 8).

Öğretmen: Öğrencilere eğitim amaçlarına uygun davranışları kazandırmaktan sorumlu kişidir (Başaran, 2008: 181).

Temel Eğitim Kurumları: Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği 28/07/2012 tarih ve 28360 sayılı resmi gazetede yayınlanan yönetmeliğin 2. Maddesinde yapılan değişikliğe göre, temel eğitim kurumları resmi ve özel ilkokul, ortaokul ve imam-hatip ortaokullarını kapsamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL KÜLTÜR VE OKUL KÜLTÜRÜ

Okullar, kültürün kurumsallaştığı yerlerdir. Okul kültürünü anlayabilmek için örgüt ve kültür kavramlarını bilmek gerekir.

2.1. Örgüt

Örgüt ve örgütsel yaşam, insanoğlu için vazgeçilmez bir gereksinimdir. İnsan, geçmişten geleceğe biyolojik, fizyolojik ve ruhsal birtakım sınırlılıklara sahiptir. Bu sınırlılıkların üstesinden gelebilmek için başkalarıyla işbirliği yapması gerekir (Özalp, 1992: 3).

Bayrak'a (1996: 18) göre ortak veya belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi için bir grup insanın etkinliklerinin ussal eşgüdüm sonucu gerçekleştirilen işbirliği, örgütlerin oluşmasına aracılık eder.

Örgüt kavramı, değişik bilim dallarının (antropoloji, psikoloji, sosyoloji, kamu yönetimi vb.) ilgi alanlarına girmiş; bunun sonucu olarak her bilim, konuya kendi açısından yaklaşmış ve değişik biçimlerde örgüt tanımları yapılmıştır (Alıç, 1990: 14).

Örgüt, kişisel amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan bireylerin çabaları sonucu ortaya çıkan bir yapıdır. İnsan, toplumsal olduğu kadar, örgütsel bir varlıktır. Örgütler yaşamın tüm alanlarında yer aldıklarından, insan yaşamının tümünün değişik örgütlerde geçtiği söylenebilir. Aile , çalışma ve eğitim örgütleri diğer örgütsel yapılara göre daha önemlidir. Çünkü insan yaşamının önemli bir bölümü örgütlerde geçer (Şimşek, 2003).

Örgütler, değişik çevrelerden gelmiş farklı varsayım, inanç, değer ve beklentilere sahip insanlardan oluşmaktadır (Eyüboğlu, 2006). Örgüt insanın işbirliği gereksiniminden doğar. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparlar (Aydın, 1991: 1).

Örgüt kavramı iki değişik anlamda kullanılabilir. Birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüttür. İkinci anlamda ise, bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti, örgütlenmeyi ifade eder. Hatta bazen örgüt kavramına bir üçüncü anlamda verilmektedir. Bu anlamda örgüt, toplumdaki diğer varlıklar arasında bir sosyal sisteme verilen isimdir (Koçel, 2001: 13).

İnsanlığın gelişimiyle birlikte ortaya çıkan ve günümüze kadar giderek çeşitlenen en önemli örgütlenme biçimlerinden biride meslek ve çalışma organizasyonlarıdır. İşletme organizasyonları, sanayi devrimi sonucu üretim biçiminin kapitalist gerekler doğrultusunda

dönüşmesi ile birlikte ortaya çıkmış ve kendi içindeki gelişim sürecinde hem bireyleri etkilemiş hem de toplumlardan etkilenmiştir (Taner, 2008).

2.1.1. Örgüt Kuramları

Kuram, bilimsel araştırmalar sonunda elde edilen bulguların sistemleştirilmesi ile varılan bir takım genel açıklamalara verilen addır (Gürsel, 2003: 22).

Çeşitli örgüt kuramlarını üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar klasik, neo-klasik ve modern kuramlardır.

2.1.1.1. Klasik Örgüt Kuramı

Klasik kuramın başlıca yazar ve düşünürleri Taylor, Reily, Brech ve Allen formal örgütün anatomisiyle uğraşmışlardır. Formal örgüt, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için işbirliği yapan insanların, koordine edilmiş işlemler sistemi olarak tanımlanabilir (Gürsel, 2003: 23).

Gürsel'e (2003: 23) göre, klasik örgüt kuramı dört sütun üzerine kurulmuştur.

1. İş Bölümü: Bir insan örgütü büyüdükçe işler imkân ölçüsünde doğal çizgilerden bölünmelidir.
2. Dikey ve Görevsel Süreçler: Dikey süreç komuta zincirinin, yetki ve sorumluluk devrinin, komuta birliği ve rapor verme zorunluluğunun büyümeleriyle ilgilidir; yatay süreç ise örgütün uzmanlaşmış kesimlere bölünmesi ve bu kesimlerin uygun birimler olarak yeniden gruplanmasıyla ilgilidir.
3. Yapı: Bir örgütte görülen çeşitli eylemler arasında var olan ilişkilere uygulanan bir kavramdır. Amacı, görevler arasında düzenli bir sıralama sağlamaktır. Klasik kuram, hat ve kurmay olmak üzere iki temel yapıyla uğraşır. Hat, otoriteyi, kurmay ise öneri ve düşünceleri temsil eder.
4. Denetim Alanı: Bir yöneticinin etkin olarak denetleyebileceği memur sayısını ve bu sayının örgüt yapısı üzerindeki etkisini gösterir.

Gürsel'e (2003: 23) göre, klasik kuramın eğitim yönetimine uygulanışı eğitim anlayışına yeni boyutlar kazandırmış, entelektüel yetiştiren klasik eğitim anlayışından, üretici yetiştiren eğitim anlayışına geçilmiş, eğitime yatırım olarak başlanmıştır.

2.1.1.2. Neo-klasik Örgüt Kuramı

Neo-klasik kuram, davranış bilimlerine yer vermiş ve bundan önce açıklanan dört sütünü benimsemekle beraber, bunların insan davranışı ile değiştiğini savunur. Hawthorne, Gardner, Moore, Davis gibi yazarlarca savunulan kuram, insan davranışının çeşitli yönlerini belirtememiştir. Kuramın en zayıf yanı, sistem görüşünü önemsememiş ve örgüte getirmemiş olmasıdır (Gürsel, 2003: 24).

2.1.1.3. Modern Örgüt Kuramı

Örgütü bir bağımlı değişkenler sistemi olarak inceleyen modern kuramın en göze çarpan yanı birleştirici ve bütünlüyci bir özellik taşımasıdır (Gürsel, 2003: 24).

2.2. Kültür

İnsanlıkla birlikte ortaya çıkan ve insanın toplumsallaşmasıyla birlikte yaşamın her alanına giren kültür kavramı, insanoğlunun bulunduğu her yerde yaşananı ve yaşamı yansıtır (Şahin, 2004: 460).

Kültür kavramı için literatürde bir çok tanım mevcuttur. Kültürü inceleyen bilim adamları değişik yönlerini tanımlamış, bir kısmını ya da bir bölümünü incelemişlerdir. Üzerinde anlaşılmiş bir kültür kavramı olduğunu söylemek çok zordur (Çelik ve Kuyumcu, 2010: 108).

Güvenç'e (2005) göre belli bir tanım üzerinde anlaşamamanın başlıca nedeni "kültür" sözcüğünün çok anlamlı olmasından kaynaklanmaktadır. Kültür sözcüğünün aşağıdaki temel kavramlar karşılığında kullanıldığını ifade etmektedir (Taner, 2008):

- (1) Kültür, bir toplumun ya da bütün toplumların birikimli uygarlığıdır.
- (2) Kültür, belli bir toplumun kendisidir.
- (3) Kültür, bir dizi sosyal süreçlerin bileşkesidir.
- (4) Kültür, bir insan ve toplum kuramıdır.

Kültür, anlam örüntülerinin tarihsel olarak aktarımı şeklinde tanımlanabilir. Bu anlam örüntüleri, hem açık hem de kapalı olarak öyle olduğu varsayılan inançlarla ifade edilir (Terzi, 2005: 424).

Kültür, bir cemiyetin sahip olduğu maddi ve manevi kıymetlerden teşekkül eden öyle bir bütündür ki, cemiyet içinde mevcut her nevi bilgiyi, alakaları, ihtiyatları, kıymet ölçülerini, tutum, davranış, tavır, görüş ve zihniyet ile her nevi davranış şekillerini içine alır (Ada ve Küçükali, 2011: 14).

Kültür, 18. yüzyıla değin tarımsal etkinliklerle ilişkilendirilmiş, zaman içinde farklı anlamlar kazanarak insanın yaşam biçimine bağlanmıştır (Unutkan, 1995).

Kreps'e (1986: 134) göre, kültür, insan etkileşimini geliştirir ve sosyal tecrübelerin bir sonucudur (Aktaran: Eyüboğlu, 2006). Güvenç ise, (1994: 98) kültürün bilim alanında uygarlık, beşeri alanda eğitim sürecinin ürünü, estetik alanda güzel sanatlar, maddi ve biyolojik alanda çoğaltma, üretme ve yetiştirme olarak ifade edildiğini belirtmektedir.

Kültür, en genel anlamda bir toplumun yaşam tarzı olarak karakterize edilen ve bilgi, inanç, gelenek, örf, adet, sanat, ahlak vb. maddi-manevi unsurlardan oluşan karmaşık bir bütündür (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 23).

Kültür; bir toplumda, grup ya da organizasyonda paylaşılan tutum ve davranış, alışkanlık, ilkeler ve benzeri mantıksal ve duygusal özelliklerin tümüdür (Gül, 2011: 105). Kültür, bir örgütte çalışanlar arasında paylaşılmış değerler, anlayışlar, inançlar ve düşünce biçimlerinden oluşmaktadır. Kültür, bireylerin nelere değer verdiklerini, neler için uyumsuzluk içine gireceklerini, anlaşmazlık durumlarında nasıl davranacaklarını ve uyumsuzlukların ele alındığı kurumların biçim ve niteliğini de belirler (Çakır, 2007).

Daha geniş kapsamlı bir tanımla kültür, bir toplumun sergilediği (Ergil, 1984: 19):

- Düzenli eylemleri; davranış kalıpları,
- Nesnelere; aletlerle yapılan eşyaları,
- Düşünceleri; bilgi ve inançları,
- Duygular, tutum ve inançları içeren yaşam biçimleri bütünüdür

Aslında kültür yukarıdaki tanımların hepsidir; ancak tek tek hiçbiri değildir. Kültür kavramının bütün bu niteliklerini, özünü ve biçimlerini içine alan tanım denemeleri de yapılmıştır. Modern toplumların pek çok ortak yönleri olmasına rağmen, kültürel özellikleri farklılık göstermektedir. Tarihin akışı, ulusal ve toplumsal özelliklerde, örgütsel ve yönetsel yaklaşımlarda ve felsefede birçok farklılık ortaya çıkarmıştır (Morgan, 1998: 142). Yukarıda bahsedilen farklılıklara rağmen kültürlerin ortak özellikleri olduğu görülmektedir. Bu özellikler şunlardır (Phatak, 1996: 27):

- a) Kültür, bireylerin diğer insanlarla geçmişteki ilişkileri sonucunda öğrenilmiş olup onların zihninde yer alır ve diğer bireylerle ilişkilerinin yönlendirilmesinde kullanılır.
- b) Kültürler birbirinden oldukça farklıdır.
- c) Kültürler arasında önemli ölçüde benzerlikler vardır.

- d) Kültür bir kez öğrenilip kabul edildikten sonra genellikle kalıcıdır.
- e) İnsanların çoğu zaman direnç göstermesine rağmen tüm kültürler yavaş; fakat sürekli bir değişim gösterirler.
- f) Aynı topluma mensup farklı bireyler, kültürün belli öğelerini benimsemiş olmalarına rağmen, belli bir durum karşısında değişik davranışlar gösterebilirler.
- g) Hiç kimse kültürün etkisinden tamamen kurtulamaz.

2.3. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü konusundaki çalışmalar 1950'lere dayanmasına rağmen, özellikle 1980'li yılların başından itibaren konu ile ilgili birçok araştırma yapılmış, birçok kitap ve makaleler yazılmış, hatta çağımızda örgütlerin başarısı sahip oldukları kültüre bağlanmıştır. 1980'den sonra, örgüt kültürü örgütsel araştırmaların ilgi odağı haline gelmiştir (Şimşek, 2003).

Akademik dergiler ve popüler gazeteler daha 15 yıl öncesine kadar çok sınırlı bir şekilde yer ayırırken, örgüt kültürüne olan ilgi şu anda çok yaygınlaşmıştır (Atay, 2001: 179). Örgüt kültürü kavramı son yıllarda literatürde sıkça kullanılmasına rağmen, net bir tanımının halen olmadığı bir kavramdır. Özdemir'in (2012: 599) ifade ettiği gibi:

Yapılan çalışmaların amaçlarına bağlı olarak bu kavrama farklı anlamlar yüklenilmekte ve özellikle örgüt iklimi ile karıştırılmaktadır. Bununla birlikte, bu tanımların ortak noktalarının da bulunduğu görülmektedir. Örneğin, Schein (1992) örgüt kültürünü, bir grubun doğru algılama, düşünme ve hissetme biçimi olacak kadar etkin varsayım ve değerler, örgütün iş görenlere ve müşterilere yönelik politikasını belirleyen felsefe, örgütte işlerin yapılış biçimi ve örgüt üyelerince paylaşılan temel varsayım ve inançlar şeklinde bir tanım vermektedir.

Örgüt kültürünü Peters ve Waterman (1982) "paylaşılan değerler bütünü"; Moore (1985) "paylaşılan anlamlar bütünü" olarak tanımlarken, Deal ve Kennedy (1982) bu kavramı "bir davranış düzenleyici veya örgütte yapılan her şeyin yapılış biçimi" olarak tanımlayarak örgüt kültürünün özünü değerlerin meydana getirdiğini belirtmişlerdir (Aktaran: Şişman, 1994: 3).

Örgüt kültürü, bir örgütün temel değerlerini ve inançları ile bunları çalışanlara ileten sembol, tören ve mitolojilerin tümü (Çelik, 1997: 36) olarak tanımlarken; Atay, (2001: 180) ise, "bir örgütün temel değer ve inançların çalışanlara ileten simge, seremoni ve mitolojilerin toplamı" olarak tanımlamaktadır.

Örgüt kültürü "baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki hikâyeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı" olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 1998: 27).

Örgüt kültürü ister yazılı, ister sözlü olsun örgüt içinde var olan tüm değer yargılarını, davranış biçimlerini ve ilkelerini içerir. Örgütün iş yapma biçiminden, dünya görüşüne kadar tüm inançlarını kapsar (Yamak, 1996: 26).

Örgüt kültürü, örgütte bireyler tarafından taşınan değerler, inançlar, törenler, efsaneler, sayıtlılar, ideolojiler, normlar ve simgelerin örgüt üyelerince paylaşılarak benimsenmesi sonucunda tamamen örgüte özgü farklı inanç ve beklenti örüntüleri biçiminde dönüşümüyle oluşmuş örgütsel anlamlar ve semboller sistemidir (Karşlı, 2004: 35).

Örgüt kültürü tüm personelin davranışlarını ve genel görüntüsünü şekillendiren, semboller aracılığı ile öğrenilebilen ve öğretilen, kuşaktan kuşağa aktarılabilen değişen nitelikteki değer, düşünce ve normlar bütünüdür (Onal, 1995: 239).

“Karaoğlu’na (2006) göre genel bir çerçevede örgüt kültürü, herhangi bir sosyal birimin, dış çevresiyle uyum ve kendi içinde bütünleşme sürecinde ortaya çıkarak, yaşam biçimlerini etkileyen varsayım ve değerlerin tamamı olarak tanımlanabilir.

Örgütsel kültür, hem örgütsel yapıya hem de davranışa yönelik olarak yapılacak yeniliklerde dikkat edilmesi gereken kritik bir faktördür. Etrafını bir hava gibi saran örgüt kültürünü görmezlikten gelen hiçbir örgüt başarılı olamaz (Çelik, 2000: 2). Günümüzde örgütlerin yaşamını sürdürüp gelişmelerinde örgüt kültürünün önemli bir yeri vardır ve tatmin çalışanlar süreç içerisinde örgütü başarıya götürürler (Türk, 2007: 105)

2.3.1. Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler

Örgüt kültürünü oluşturan önemli faktörler vardır. Bunlar; örgütün yapısı, örgütün amacı, örgütteki görev tanımları, örgütün yönetimi, örgütü oluşturan bireyler ve kaynaklardır.

2.3.1.1. Örgütün Yapısı

“Eyüboğlu’na (2006) göre, örgütün büyük veya küçük olması, yapılanma şekli örgüt kültürünü etkiler. Çalışanı çok olan büyük örgütlerde çalışanların birbirini tanıması ve ilişki kurması güç olmasına rağmen çalışanı az olan küçük örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkiler daha rahat kurulabilir.

2.3.1.2. Örgütün Amacı

Genel olarak örgütün amacı birçok biçimlerde ifade edilir. Verimi arttırmak, emeği azaltmak, madde ve insan kaynaklarını kontrol edebilmek, çatışmayı en aza indirmek, bireysel sapmayı azaltmak gibi görüşler bunlardan birkaçıdır (Gürsel, 2003: 28).

Her örgütün kendine ait bir amacı vardır. Özel işletmelerde kar amacı genel amaç olarak öncelik taşıırken, eğitim, sağlık ve benzeri kamu kuruluşlarında topluma hizmet genel amaç olarak ön plandadır (Başaran, 1982: 286).

Örgüt amaçları örgüt mensuplarınca iyi anlaşılmalıdır. Örgüt üyeleri amaçların gerçekleştirilebilir olduğuna inanmalıdır. Çalışan herkesin bireysel hedefleri ile örgütsel hedefleri birbirini desteklemelidir. Örgüt madde ve insan kaynaklarının durumu konusunda tarafların bakış açısı bilinmelidir (Özdemir, 1998: 103).

2.3.1.3. Örgütteki Görev Tanımları

Örgütte görev alan tüm çalışanlar için bir görev tanımı yapılmalıdır. Çalışanların yetki ve sorumlulukları açık olarak belirtilmesi çalışanlar arasında güven ve rahatlık sağlar (Eyüboğlu, 2006).

2.3.1.4. Örgütün Yönetimi

Örgüt yönetiminde örgütün amaçları ile çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması önemlidir. Çalışanların çalıştıkları örgüte güvenmeleri morallerinin yüksek tutulması ve güdülenme düzeyinin yüksek tutulması, örgüt kültürünü olumlu yönde etkiler (Eyüboğlu, 2006).

2.3.1.5. Örgütün Oluşturan Bireyler

Bireylerin davranışları görevin yerine getirilmesinde, beklenen başarının sağlanmasında, iş huzuru ve uyum sağlamasında etkilidir. Davranışların nitelikleri kişiler arası ilişkilerde etkileşimde önemlidir.

2.3.1.6. Örgütün Kaynakları

Örgütlerde insan faktörünün öneminin kavranması insan kaynaklarının kullanımına büyük katkı sağlamıştır. İnsan kaynaklarının kullanımı çeşitli etkiler sonucu ortaya çıkan alışılmış personel yönetimini kapsadığından farklı kavramlar içeren bir olgudur (Baysal, 1993: 64).

2.3.2. Araştırmacılara Göre Örgüt Kültürü Modelleri

Örgüt kültürü alanında çalışan çeşitli yönetim bilimi uzmanları tarafından geliştirilmiş farklı örgüt kültürü modelleri bulunmaktadır. Bunlar arasında, yönetim yazınında en sık rastlanan yaklaşımlar aşağıda açıklanmaktadır.

2.3.2.1. Charles Handy'e Göre Örgüt Kültürü

Örgütsel davranış ve yönetim konusunda çalışmalar yapan İrlandalı yazar ve filozof Charles Handy (1993) örgütleri yapıları, yönetim tarzları ve zihniyetleri açısından dört grupta toplamaktadır (Aktaran: Akın Acuner, 2010: 13).

Handy tarafından geliştirilen modelin matris gösterimi Şekil 1'de görülmektedir:

Yerinden Yönetim	İş/ Süreç Kültürü	Birey Kültürü
Merkezi Yönetim	Güç/ Otorite Kültürü	Bürokratik/ Rol Kültürü
	İşe Yönelik	İnsana Yönelik

Şekil 1. Charles Handy Modeli, Kaynak: (Akın Acuner, 2010: 13).

Şekil 1'de matris gösterimi yapılan örgüt kültürü tipleri, aşağıda maddeler halinde açıklanmaktadır:

- **Güç/ Otorite Kültürü:** Bu kültürün geliştiği örgütler genellikle merkezi yönetimin ağırlık taşıdığı örgütlerdir. İletişimin yapısı da merkezi özellik taşır. Kural ve prosedürler en aza indirgenmiştir.
- **Bürokratik/ Rol Kültürü:** Bu örgütlerde, kesinlik, hız, netlik ve uzmanlaşma esastır. Hiyerarşileri belirgin ve terfiler uzmanlığa dayalı olup, ödül ve cezalara ilişkin standartlar geliştirilmiştir. Roller tanımlanmış, kural ve prosedürler ayrıntılıdır.
- **İş/ Süreç Kültürü:** Bu kültüre sahip örgütlerde, çalışanlar ek yâda karmaşık sorumluluklar almaya isteklidirler. Otorite azdır. Operasyonel kararlar hızlı alınır. Proje odaklı ekipler oluşturulur.
- **Birey Kültürü:** Bu tür örgütlerde birey temel unsurdur. Bireylerin ortak çıkarlar için bir araya geldiği örgütlerdir. Bireyler ortak kazançları paylaşma eğilimindedirler. Meslek örgütleri örnek verilebilir.

2.3.2.2. Deal ve Kennedy'e Göre Örgüt Kültürü

Deal ve Kennedy 1982 yılında yaptıkları bir araştırma sonucunda; çevre ve kültür arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak dört farklı kültür tipi belirlemişlerdir. Bu sınıflamada çevrenin belirsizliği ile herhangi bir kararın başarısına etkisi ilişkin çevreden geri bildirim alınma hızı başlıca ölçüttür (Aktaran: Akın Acuner, 2010: 14).

Deal ve Kennedy tarafından geliştirilen modelim matris gösterimi Şekil 2’de görülmektedir:

Çok	Yüksek Risk/ Yavaş Geri Bildirim Kültürü	Yüksek Risk/ Hızlı Geri Bildirim Kültürü
	Düşük Risk/ Yavaş Geri Bildirim Kültürü	Düşük Risk/ Hızlı Geri Bildirim Kültürü
Az		
	Yavaş	Hızlı

Şekil 2. Deal ve Kennedy Modeli, Kaynak: (Akın Acuner, 2010: 14).

Şekil 2’de matris gösterimi yapılan örgüt kültürü tipleri, aşağıda maddeler halinde açıklanmaktadır:

- Yüksek Risk/ Hızlı Geri Bildirim Kültürü: Karar almada risk oranının yüksek, geri bildirim hızı hızlı olduğu çevrelerde ortaya çıkar. Büyük yapı projeleri, kozmetik, reklamcılık gibi iş örgütlerinde bu kültür görülmektedir. Finansal risk yüksektir.
- Düşük Risk/ Hızlı Geri Bildirim Kültürü: Bu kültürlerde hızlı geri bildirim ve düşük riskli kararlar vardır. Örgüt üyeleri fazla risk üstlenmez, sonuç hakkında hemen bilgi sahibi olmak isterler. Bilgisayar, otomobil işletme kültürlerinde çok görülür.
- Yüksek Risk/ Yavaş Geri Bildirim Kültürü: Geniş çapta yatırımlar yapılarak büyük oranda riske girilir ve izlenen stratejik başarıya çok uzun bir süre sonra sahip olunur. Ağır makine sanayi, uzay araştırmaları ve ar-ge bölümleri bu tür kültürün örnekleridir.
- Düşük Risk/ Yavaş Geri Bildirim Kültürü: Düşük riskli kararlar ve buna bağlı etkinlik geri bildiriminin yavaş olduğu çevrelerde görülür. Kamu kuruluşları, sigorta şirketleri ve hesap işleri bölümünde bu tür kültüre rastlanır.

2.3.2.3. Byars’a Göre Örgüt Kültürü

Byars (1991) tarafından ortaya konulan iki boyutlu örgüt kültürü modelinde, boyutlardan birisi katılımcılığa, diğeri çevreye karşı gösterilen davranış özelliğine ilişkindir. Çevreye karşı gösterilen davranış; kuruluşun karar verme ve işlerin yürütülmesi süreçlerinde sergilenen tavırlardır. Katılımcı olan ve olmayan biçiminde sınıflandırılır. Katılımcı kültürler,

iletişimde güçlü, çalışanların ve müşterilerin gereksinimlerine duyarlı kültürlerdir. Katılımcı olmayan kültürlerde ise iletişim çok azdır (Aktaran: Akın Acuner, 2010: 15).

Byars tarafından geliştirilen modelin matris gösterimi Şekil 3’de gösterilmiştir.

Katılımcı Olmayan	SistematiK Kültür	Girişimci Kültür
	Etkileşen Kültür	Bütünleşik Kültür
Katılımcı	Tepkisel	Etkisel

Şekil 3. Byars Modeli, Kaynak: (Akın Acuner, 2010: 15).

Şekil 3’de matris gösterimi yapılan örgüt kültürü tipleri, aşağıda maddeler halinde açıklanmaktadır:

- Etkileşen Kültür: Bu kültür, çalışanlarının ve müşterilerin gereksinimlerini karşılamaya yöneliktir. Çevreyi etkilemekten çok rekabet ve yeni teknolojilerin ortaya çıkardığı çevresel istek ve gereksinimleri karşılamaya yöneliktir.
- Bütünleşik Kültür: Bu kültür, çalışan ve müşterilerin gereksinimlerini etkilemeye ve değiştirmeye yöneliktir. Yeni ürünler veya hizmetler meydana getirerek, yenilikçi davranışlar sergileyerek gerçekleştirir. Rekabet avantajı için insanların yaratıcı güçlerini harekete geçirir.
- Girişimci Kültür: Yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesine odaklıdır. Karar vermede katılımcı olmamaları nedeniyle çalışanlara yönelim yetersizdir.
- SistematiK Kültür: Bu kültürde prosedürlerin, politikaların uygulanması ve faaliyetlerin yürütülmesindeki sistemler üzerinde yoğunlaşmıştır. Görevler kalıplamıştır, katılımcılık yoktur.

2.3.2.4. Quinn ve Cameron’a Göre Örgüt Kültürü

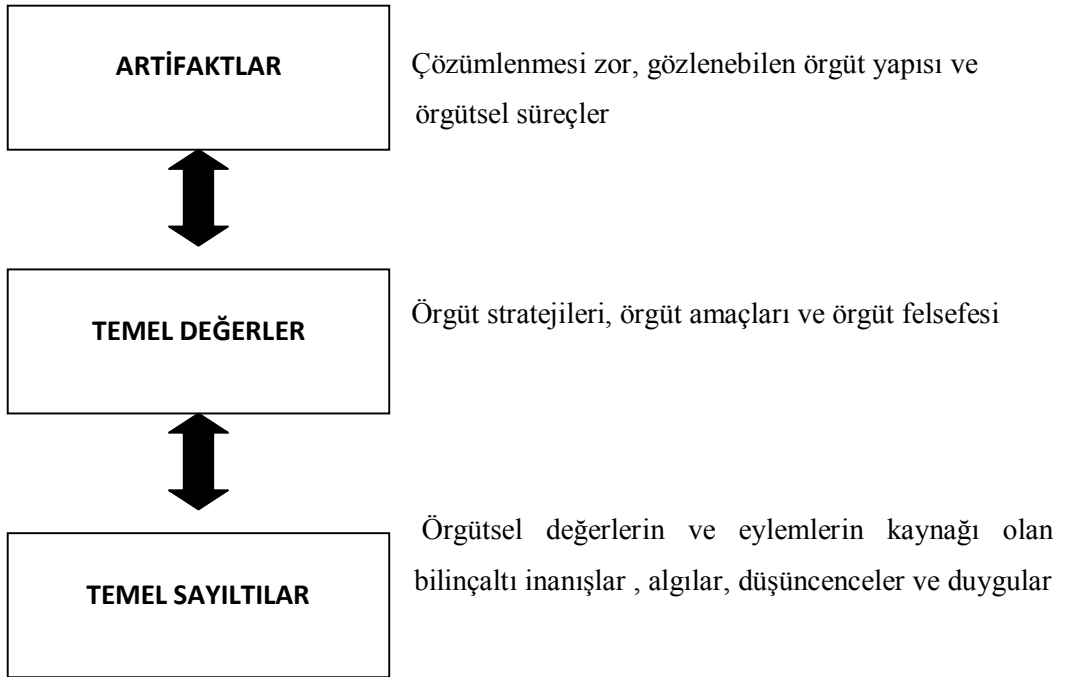
Quinn ve Cameron isimli bilim adamları 1983 yılında yaptıkları çalışmalarında, her bir kültür tipinin kendine has paylaşılan inançları, liderlik tarzı, üyeleri bir arada tutmaya yarayan değerleri ve stratejik açıdan vurguladığı faaliyetleri bulunduğunu ortaya koymuşlardır. (Aktaran: Akın Acuner, 2010: 16).

2.3.3. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Schein (2004), örgüt kültürünü üç boyutta açıklamıştır. Bunlar (Aktaran: Yılmaz, 2009):

1. Temel Sayılılar: Örgüt üyelerinin çevreyle ilişkileri, insan eylemleri ve insan ilişkilerinin doğasıyla ilgili olarak paylaştıkları temel inançlar,
2. Temel Değerler: Örgüt üyelerinin olay, durum ve davranışları değerlendirmede benimsemiş oldukları ölçütler,
3. Artifaktlar: Daha çok kültürün gözle görülen yönünü oluşturan teknoloji, üyeler tarafından sergilenen sanat-mitler, semboller, hikâyeler efsaneler-ve görülebilen, işitilebilen davranış örüntüleridir.

Schein'e, (2004: 26) göre örgüt kültürünün bu üç düzeyi aşağıdaki şekilde görülmektedir (Aktaran: Yılmaz, 2009).



Şekil 4: Örgüt Kültürünün Üç Düzeyi, Kaynak: (Yılmaz, 2009).

2.3.4. Örgüt Kültürünün Özellikleri

Örgütler de içinde bulunduğu toplum gibi kendine özgü bir kültür yongası oluşturur. Bu kültürel yonga, bireylerle doğrudan ilintili olduğu gibi birçok faktörle de yakından ilişkilidir. Bu farklı faktörler örgütün kültür yapısını biçimlendirir (Çelik ve Kuyumcu, 2010: 108).

Örgütsel kültürün temel öğeleri olan değerler, normlar, inançlar, gelenekler, törenler ve semboller, iş görenin örgüt içindeki davranışlarını temelden etkilemektedir (Çelik, 2002: 1).

Örgütsel kültür ile ilgili literatürü incelediğimizde, örgütsel kültürün şu boyutlardan oluştuğunu görülür (Eyüboğlu, 2006):

1. Örgütün tarihi
2. Örgütün değerleri ve inançları
3. Örgütü açıklayan hikayeler ve masallar
4. Örgütün kültürel normları
5. Gelenekler, törenler, adetler
6. Örgütün erkek ve kadın kahramanları

Eğer bir iş gören, örgüt içindeki bir davranışına, başka iş görenlerin ne diyeceğini düşünüyor ise, örgütün toplumsal baskısını benimsemiş demektir. Bu toplumsal baskı örgütün kültürel yargısını göstermektedir (Başaran, 1982: 110).

Örgüt kültürünün özelliklerine ilişkin çeşitli sınıflamalar bulunmaktadır. Eren (2000)'e göre örgüt kültürünün özelliklerini aşağıdaki gibi sınıflamıştır.

- Örgüt kültürü öğrenilmiş veya sonradan kazanılmış bir olgudur.

Kültür, örgütün faaliyet konusu, toplum içindeki misyonu, geçmiş dönemlerde başarılı görevler yapmış olan ve halen görevde bulunan üst kademe yönetici ve liderlerin empoze ettiği norm ve davranışlarla ortaya çıkar ve tüm üyeleri etkiler. Üyeler bireysel kültürü oluşturan bilgi, inanç, tutum, değer ve davranışları öğrenir ve kazanırlar.

- Örgütsel kültür grup üyeleri arasında paylaşılr olmalıdır.

Örgüt kültürünün iş görenlerce anlaşılması, benimsenmesi ve paylaşılması iş tatminine önemli katkılar sağlar. Paylaşılan ortak değerler, normlar, davranış biçimleri çalışanların örgüte bağlılığını geliştirir ve çalışanların davranışlarının tutarlılığını arttırır. Örgütte birliktelik duygusu sağlar, "biz" duygusunu geliştirir (Özdevecioğlu, 1995: 122).

Örgütsel kültür her örgüt için örgütü ayırt edici bir nitelik taşıyan, örgütün kendi özelliklerinin ortak ürünüdür. Örgüte üye olan kimse bu ortak ürüne inanmalı, saygı duymalı, onun yaşaması ve geliştirilmesi için örgütteki üyelere ve özellikle örgüte yeni iştirak edenlere sözleri ve davranışları ile mesajlar iletmeli, hikâyeler anlatmalı, geçmiş tecrübelerini paylaşmalıdır. Örgütsel kültür böylece yaşayacak, tüm üyeler tarafından paylaşılacak ve örgütün tümüne yayılma ve anonim olma özelliği kazanacaktır.

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

Örgüt kültürü üç katmana ayrılarak incelenir. Her katman kültürün yansıması ve anlaşılmasına katkı da bulunur. Birinci katman fiziksel ve sosyal çevredir. Orta katmanda ise davranışlara rehber olan ve sorun-çözüm yollarını oluşturan değer yargıları yer alır. Grup üyeleri yazılı olmayan bu değer yargılarını birbirleriyle paylaşır ve birbirlerine aşırlar. Alt katmanda ise örgütte genel kabul görmüş varsayımlar vardır. İnanç ve değerlerin oluşmasında bu varsayımların tüm üyelerce bilinmesi ve farkında olunması gerekir.

- Örgütsel kültür düzenli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkan davranış kalıpları şeklindedir.

Örgütsel kültürün düzenli ve tekrar edilen; geçmişten bugüne, bugünden de geleceğe aktarılan bir yapısı vardır. Bunlar örgüt içinde üyelerin kullandıkları dil, semboller, seremonik hareketler gibi çoğu zaman üyelerin sorgulamadan alıp kabullendikleri ve diğer üyelere aktardıkları ortak davranış kalıplarıdır (Eren, 2000: 122-123).

2.3.5. Örgüt Kültürünün Oluşumu

Schein'e (2004: 225-226) göre örgütün çevreye uyumu ve hayatta kalabilme mücadelesi ile içsel bütünleşme süreçleri sonucunda örgüt kültürünün oluştuğunu ve kültürün temel olarak üç kaynaktan doğduğunu belirtmektedir. Bunlar (Aktaran: Yılmaz,2009):

1. İnançlar, değerler ve örgüt kurucusunun varsayımları ,
2. Örgütün gelişim aşamasında, grup üyelerinin öğrenim deneyimleri,
3. Liderler ve yeni üyeler tarafından getirilen yeni inanç, değer ve varsayımlardır”

2.3.6. Örgüt Kültürünün Yararları

Örgüt kültürü örgütte çalışan yöneticilere ve diğer personele çeşitli yararlar sağlamaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir (Eren, 2000:152-153):

- Örgüt kültürü çalışanların yöneticileri ile daha uyumlu çalışmalarına yardımcı olur, iş yapma yöntemi ve süreçlerine standart uygulamalar getirerek örgütsel verimliliği artırır.
- Örgüt kültürü yeni yöneticilerin örgütün temel değerlerine uygun olarak yetişmelerine katkı sağlar.
- Örgüt kültürü personel arasında birliktelik sağlar ve takım ruhunu geliştirir.
- Örgütte meydana gelen birtakım çatışmalar örgüt kültürünün getirdiği bazı standart uygulamalar ve süreçler yardımı ile azaltılabilir.
- Örgüt kültürü nesilden nesile aktararak örgütsel yaşamı sürekli kılar.

- Örgüt kültürü örgüt hakkında değerlendirmeler yapılmasına olanak sağlar

Örgüt kültürünün sağladığı yararları örgüt kültürünün işlevleri olarak görmek de mümkündür. Örgüt kültürünün örgütteki işlevsel etkileri şunlardır (Yılmaz, 2008: 25):

- Bir örgütü diğerlerinden ayıran sınırları belirler.
- Üyelerine örgüt kimliği sağlar.
- Üyelerin örgüte bağlılıklarını artırır.
- Örgütün sosyal sistem dengesini güçlendirir.
- Çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirip şekillendiren anlamlar ve denetim mekanizması oluşturur.

2.3.7. Örgüt Kültürü ile İlişkili Kavramlar

Örgüt kültürünün kendisiyle ilişkili diğer kavramlarla olan ortak ve farklı yönler aşağıdaki alt başlıklar içerisinde açıklanmaktadır.

2.3.7.1. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramları sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Bununla birlikte örgüt kültürü ve örgüt iklimi aynı anlamda iki kavram değil, birbirini tamamlayan kavramlardır. Örgüt kültüründen bağımsız bir örgüt kültürü düşünülemez.

Örgüt iklimini, örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava veya ortam şeklinde tanımlayabiliriz. Bu hava veya ortam, örgüt çalışanları için çalışanların nasıl olması gerektiğine dair beklentileri ile, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algıların sonucunda oluşur (Türk, 2007: 11).

Örgüt kültürü, örgütteki, inançlar, tutumlar, davranışlar, gelenekler ve alışkanlıkların uyumlu bir bütünü iken, örgüt iklimi, örgüte kimlik kazandıran, çalışanların davranışlarının arkasındaki güdüyü oluşturan, bireylerin davranışlarını etkileyen, kısaca örgüte egemen olan tüm psikolojik özellikler dizisidir (Akıncı Acuner, 2010: 30).

2.3.7.2. Örgüt İmajı

İmaj, kişilerin bir nesne hakkındaki inançları, fikirleri, hisleri ve izlenimleri arasındaki etkileşimin sonucudur. İnsanları belli tutum ve davranışlara yönlendirir. İmaj, örgüt için kişiler tarafından örgüte kazandırılan algıların toplamı olarak da bilinir (Gemlik ve Sığırı, 2007: 269).

Örgüt imajını oluşturan üç temel unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar mesleki imaj, görsel imaj ve davranışsal imajdır. Bir örgütün mesleki imajı, görsel imajı ve davranışsal imajı birleşerek örgütün genel imajını oluşturmaktadır (Akıncı Acuner, 2010: 30).

2.3.8. Örgüt Kültürünü Etkiyen Faktörler

Örgüt kültürünü etkileyen birçok faktör vardır. Taner'e (2008) göre, işletmenin içinde bulunduğu sektörün belirgin özelliklerinden olan: "ürün, müşteriler, işletme ölçeği, yerleşim yeri, rekabet koşulları, finansal yapılanma, insan kaynakları, biçimsel örgüt yapısı, yönetim sistemleri, bilgi ortamları, karar verme biçimleri, haberleşme türleri, fonksiyonel politikalar v.b. gibi hususlar kültürün oluşumu için gerekli olan inanç, değer ve varsayımların bütünü oluştururlar. Bu faktörler şu ana başlıklar incelenebilir.

2.3.8.1. İletişim

Davis'e (1982: 504) göre, göre iletişim temel olarak insanlar arasında bir anlam köprüsüdür (Aktaran: Şimşek, 2003). Kozlu'ya (1998) göre , iletişim tarzları açık bir iletişime dayanan kurumlardan Walt Disney ve IBM'e değinirken, bu kurumlarda iletişimin yoğun, resmiyetten uzak, açık ve samimi olduğunu belirtmekte ve gerek üst düzey yöneticilere ve gerekse sıradan iş görenlere isimleriyle hitap edildiğini ve yöneticilerin kapılarının herkese açık olduğunu ifade etmektedir.

2.3.8.2. Motivasyon

"Yılmaz'a (2009) göre motivasyon bireylerin belirli eylemlerde bulunabilmelerine yol açan, onları yönlendirip harekete geçiren ve davranışlarında süreklilik sağlayan, zihinsel ve psikolojik süreçler setidir.

Başka bir tanıma göre motivasyon, örgütün ve bireylerin gereksinimlerini sağlayacak bir iş ortamı yaratarak etkilenmesi ve isteklenebilmesi sürecidir (Akgün ve Kavuncubaşı, 1995:318). Motivasyon terimi gerçekte, bir bireyi bir takım etkilere maruz bırakarak, onun bu etkiler olmadan önce göstereceği davranıştan başka bir biçimde hareket etmesini sağlamayı ifade etmektedir (Türk, 2007: 41).

Motivasyon ya da güdülenme; istekleri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır. İnsanların davranışlarının temelinde güdüler yatar. Güdü bireyi, bir amaca ulaşmak için davranmaya iten, eyleme geçiren; bireyin davranışını güçlendiren, etkinleştiren, yönelten bir iç güçtür (Başaran, 1991: 145).

Yaptığı işi severek ve isteyerek yapan kişiler, bu işlerinin daha başarılı bir biçimde sonuçlanmasını sağlayacaklardır ve iş ortamındaki memnuniyet kurum kültürüne de yansıtacaktır. Motivasyon kurum kültürünü etkileyen bir faktör olduğu kadar, kurum kültürünün de motive edici etkisi vardır.

2.3.8.3. Liderlik

Taner'e (2008) göre liderlik, liderin çalışanlarına yapılmasını istediği şeyleri yaptırma yeteneğidir. Bir diğer tanıma göre liderlik-önderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır.

Yöneticinin en önemli görevi etkili bir örgüt yaratmaktır. Etkili bir örgüt ise yüksek düzeyde motive olmuş iş görenlerle sağlanabilir. İşletmelerde çalışanların her biri kendisine verilen görevi yerine getirmek için çaba harcamaya istekli olmadıkça, yönetsel etkinliklerden sonuç alınmaz. Bu nedenlerle yöneticinin bulunduğu kurumda yöneticilik vasfından daha çok liderlik vasfının öne çıkması gerekir.

2.3.8.4. Yönetim Süreci

"Taner (2008)'e göre yönetim belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır.

Yönetim sürecinin ortaya çıkması için yönetici mevkiinde bulunan ve üretim etmenleri konusunda karar veren kişinin emrinde mutlaka bir insanın bulunması gerekmektedir. Yani yönetim sürecinde bir yönetenin ve yönetilenin bulunması esastır. Yönetim süreci de tıpkı liderlik gibi çalışanların istek ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak düzenlenmelidir. Açıklığa ve rahat bir iletişime dayanan yönetim süreçlerine sahip olan kurumlar, kültürlerinin de gelişimine katkıda bulunacaktır (Taner, 2008).

2.3.8.5. Organizasyon Yapısı

Kurumsal yapı ve bu yapının özellikleri kurum kültürünü etkileyen diğer faktörlerdir. Kurum yapısı içerisinde yetkinin dağılımı kurum kültürü ile yakından ilgilidir. Bir kuruluşun yapısı, çevresinin nasıl hızla değiştiğine bağlı olarak sert ya da esnek olabilir. Yapının diğer önemli bir yönü de büyük, asıl kararların nerede alındığının saptanmasıdır (Taner, 2008).

2.3.8.6. Yönetim Tarzı

Yönetmenin yönetim biçimi önemli bir etken olarak örgütün iş görenlerden ve ortamdan gelen öteki etkenleriyle birleşerek örgütün yönetim biçimini oluşturur. Yönetim biçimi örgütün

yönetiminin genel niteliğini gösteren bir kavramdır. Dolayısıyla yönetim biçimi örgüte özgü bir kavramdır (Başaran,1992).

Kurumlardaki yöneticiler başarıya ulaşmak için farklı yönetim tarzları uygularlar, bu yönetim tarzları da kurum kültürünü belirleyen faktörlerden birisidir. Yönetim tarzı kurum kültürünü etkilediği kadar, tüm diğer faktörlerin de yaptığı üzere, kurum kimliğini de etkilemektedir (Taner, 2008).

2.3.9. Farklı Örgüt Kültürü Türleri

Değişik bakış açılarıyla örgüt kültürünü inceleyen araştırmacılar ile yönetim ve örgüt teorisi alanında çalışanlar farklı sınıflandırmalar yapmışlar ve farklı örgüt kültürü tiplerinden bahsetmişlerdir.

Kreitner and Angelo'ya (2001: 76) göre, önceliği bireye veya örgüte verme durumuna göre üç tip örgüt kültüründen bahsetmek mümkündür” (Aktaran: Demirkol ve Savaş, 2012: 261).

1. Yapıcı Örgüt Kültürü

Bu tip örgüt kültürü önceliği bireye verir. Örgüt üyelerinin ihtiyaçları doğrultusunda işleyen bir örgütsel yapı söz konusudur. Bu örgütler de yönetim katılımcı ve insan merkezlidir. Üyelerin birbirleriyle ilişkilerinde destekleyici, yapıcı ve açık olmaları beklenir (Çınar, 1999).

Bu kültürde insana saygı vardır ve çalışanların ihtiyaçlarına öncelik verilir. Bu kültüre sahip örgütler, yetenekli ve başarılı iş görenleri elinde tutmayı başarmanın yanında üyelerine büyük ölçüde özgürlük, anlamlı derecede sorumluluk, yüksek oranda tanınma, iş güvenliği ve kalite, eğitim ve geliştirme programları sağlarlar (Büyükbese, 2003).

Kreitner and Angelo'ya (2001: 76)'a göre yapıcı örgüt kültüründe dört boyut söz konusudur. Bunlar; Başarma, Kendini Gerçekleştirme, Kişiyi Öncelik Verme, Sıcak Davranma” (Aktaran: Demirkol ve Savaş, 2012: 261).

2. Pasif-Savunmacı Örgüt Kültürü

“Demirkol ve Savaş (2012: 261)'a göre pasif-savunmacı örgüt kültüründe, örgüt muhafazakâr inanç ve değerlere sahiptir”.

Bu tip kültürler, hiyerarşik yapılar oluşturmuş, üyelerin görev ve sorumlulukları açıkça belirlenmiş, kontrol mekanizmaları oturmuş olan örgütlerce uygulanır (Demirel ve Kaya, 2003: 83). Bu tarz bir kültüre sahip örgütlerde çalışanların işleri kurallar ve düzenlemelerle belirlenmektedir (Aydın, 2003: 42).

En küçük bir işlemin dahi kararı olmalıdır. Eski kararlara, geleneklere ve töreye aşırı bağlılık vardır (Çınar, 1999). Bu tip kültür tekel piyasalarda çalışan örgütlerde ve kamu kuruluşlarında görülebilir (Büyükbese, 2003). Kreitner and Angelo'ya (2001: 76) göre pasif-savunmacı örgüt kültüründe dört boyut söz konusudur. Bunlar: Onaylama, Gelenekselcilik, Bağımlılık, Kaçınma (Aktaran: Demirkol ve Savaş, 2012: 262).

3. Saldırgan-Savunmacı Örgüt Kültürü

Odak noktasında merkezi otoritenin bulunduğu örgüt kültürü tipidir. Bu tip kültüre sahip örgütler merkezi güç kaynaklarının isteklerine göre hareket edip, teamüllere göre çalışırlar. Bu örgütlerde çok az rol, bürokrasi ve prosedür vardır. Kontrol merkeze çağırma veya merkez tarafından görevlendirilen önemli kişiler vasıtası ile geniş bir biçimde merkez tarafından yapılır (Büyükbese, 2003).

Organizasyondaki insanlar statü ve güç için çalışırlar ve güç çevreleriyle sıkı bir ilişki geliştirmeyi amaç edinirler. Yükselmek için politik kabiliyetin fazla olması önemlidir (Akın, 2001). Bu tip kültürlerde risk alma ve yaratıcılık görünürde onaylanırken başarısızlığın cezalandırılması da iş görenleri yıldırabilir (Büyükbese, 2003).

Bu tarz kültürel yapılarda çalışan bireyler genellikle iş yaşamını, özel yaşama tercih eden bireylerdir. Bu tarz kültürel yapıya sahip olan örgütlerde çalışmanın avantajı, çalışan ve beklentileri karşılayan bireylere karşı adil davranılmasıdır (Aydın, 2003: 40).

Kreitner and Angelo'ya (2001: 76) göre, saldırgan-savunmacı örgüt kültüründe dört boyut söz konusudur. Bunlar; Muhalefet Etme, Güç Elde Etme, Rekabet Etme, Mükemmel Olma (Aktaran: Demirkol ve Savaş, 2012: 262).

2.4. Örgütsel Bağlılık

Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı, gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından ilgiyle karşılanmasına rağmen henüz net olarak tanımlanamadığı ve çeşitli açılardan kavram kargaşasının yaşandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık kısaca, iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir.

Örgüt-çalışan ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Akıncı Vural ve Coşkun, 2007:143). Çetin'e (2004) göre ise örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inançta dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder.

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Çakır, 2007).

Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine güçlü şekilde inanma, örgüt için çaba göstermeye istekli olma ve örgütte çalışmayı sürdürmek isteme gibi özelliklerin bir bileşimi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma benzer olarak Robbins ve Coulter (2003) örgütsel bağlılığı, iş görenin örgüte sadakatle bağlılığına, kendini örgütle özdeşleştirmesine ve örgütte kalıcı olmasına yönelik eğilimi ya da isteği olarak görmektedir (Aktaran: Sezgin, 2010: 145).

Örgütsel bağlılık üç faktör sonucu ortaya çıkar (Akıncı Vural ve Coşkun, 2007: 144):

- Bireyin örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi,
- Bireyin örgütsel amaçların gerçekleşmesine yardım etme isteği,
- Bireyin örgütte kalma isteği.

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Çakır, 2007).

Bir kültürü güçlü yapan o kültüre inanmış ve bağlanmış kişilerin örgütle özdeşleşme dereceleridir. Çalışanlar tatmin olduklarında, örgüte bağlılıkları artacak, kendilerini örgütün bir parçası olarak görüp motive olacaklardır (Türk, 2007: 105).

McDonald ve Gandz'a (1991: 216-236) göre, güçlü bir örgütsel bağlılık, örgüt kültürünün önemli bir ögesi olan ortak değerlerin farkına varmayı gerektirir. Ortak değerlerin paylaşıldığı örgütlerde, bireysel ve örgütsel bütünleşme daha güçlü ve örgütsel bağlılık düzeyi daha yüksektir (Aktaran: Sezgin, 2010: 146).

Örgütün yaşaması, iş görenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İş görenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004).

2.5. Örgütsel Etkililik

Örgütsel etkililik, örgütte istenen bir niteliktir. Yönetici ve iş görenler örgütlerinin etkili olmasını arzu ederler ve isterler.

Çoğunlukla etkililik terimi, verimlilik, yararlılık, etkenlik, yenilik gibi kavramlarla birlikte kullanılır. Örgütsel verimlilik, örgütlerin daha az girdi ile daha çok iş yapmasıdır. Örgütsel etkililik için örgütsel verimlilik gereklidir. Etkililik örgütün belli bir amaca hizmet etmesidir (Gül, 2011: 104).

2.6. Örgütsel Davranış

Örgütsel davranış, örgüt kültürünün en önemli boyutunu oluşturmaktadır; örgütün en önemli unsuru olan insan tarafından ortaya konmakta; çalışanların örgütün iç çevresindeki insanlara gösterdikleri her türlü tutum ve davranışı ifade etmektedir. Mal veya hizmet sunum biçimleri, dağıtım kanalları, iletişim davranışları ve sosyal davranışlar örgütsel davranışların bazılarıdır (Akıncı Acuner, 2010: 19).

Örgütsel davranışın araştırma alanına giren konulara arasında; takım çalışması, örgüt kültürü, motivasyon, stres yönetimi, iletişim, yönetime katılma, liderlik ve çatışma yönetimi sayılabilir.

2.7. Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü (Okul Kültürü)

Gürsel (2003: 1)'e göre, eğitim bireyin davranışındaki kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir. Okul, eğitim hizmeti üreten bir örgüttür.

Eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütlerin ürünü insandır. İnsanın iyi yetişmesi ise o insanın güçlü bir okul kültüründe eğitim görmesine bağlıdır (Çelik, 1997: 5).

Hammaddenin insan olması ve bu hammaddenin yine insan tarafından biçimlendirilmesi okul olarak tanımlanan örgütün en önemli özelliği olmaktadır (Şişman, 1994:30). Başka bir tanıma göre ise okul, aynı eğitim amaçlarını gerçekleştirmeyi paylaşan eğitim iş görenlerinin oluşturduğu bir örgüttür (Başaran, 2008: 310).

Örgütler, insanların karmaşık ilişkiler ağı ile birbirlerine bağlı olduğu sosyal yapılardır. Okullar da birer sosyal örgüttür. Okul örgütlerinde öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve diğer yardımcı personel görev yapmaktadır. Okullarda her bir gruba ait bireylerin belirli görevleri vardır ve bu görevlerin örgütün tüm üyeleri tarafından yerine getirilmesi beklenir (Çelik, 2008: 1).

Engels ve diğerlerine (2008: 159) göre, okul kültürü okul üyeleri tarafından paylaşılan ve okulun işleyişini etkileyen temel varsayımlar, değerler ve kültürel olgulardır (Aktaran: Yılmaz, 2009).

Sosyal bir sistem olarak okul; bireylere bir yandan yeni bilgi ve beceriler kazandırarak onları toplumdaki genel ve özel rolleri için hazırlamak, diğer yandan da bireyin, toplumun değişen şartlarına uymasını kolaylaştırmak amacını taşır (Gürsel, 2005: 1).

Johnson ve Johnson'a (1995: 456) göre, okul kültürünün eğitimsel araştırmalara konu olması 1960'lardan itibaren başlamış, diğer örgütlere paralel bir şekilde bu ilgi, etkili okul araştırmaları ile 1980'lerden itibaren yoğunlaşmıştır (Şimşek, 2003). Buna rağmen, Türkiye'de okul kültürünü doğrudan ilgilendiren araştırma sayısı oldukça azdır (Çelik,2000:49).

Örgüt kuramcıları, okulu makine, canlı organizma, sistem ve yapı gibi kavramlarla betimlemeye çalışmaktadırlar. Ancak hiçbir kuramsal yaklaşım, okulun örgütsel gerçeğini tam olarak açıklayamaz. Okul, bir makine olmaktan çok, amaç ve işlevleri itibariyle politik, kültürel ve insan boyutu taşıyan bir örgüttür (Çelik, 1997: 5).

Örgütsel kültür kavramı, eğitim yönetimi alanında oldukça popüler bir kavram olmaya başladı. Eğitimde yararlanılan bu kavramın kökü, işletmelerde yapılan araştırmalara dayanmaktadır. Örgütlerdeki kültür, toplumsal kültür kavramından farklıdır (Çelik, 1997: 5). Şişman'ın (1994: 31)'de ifade ettiği gibi:

Eğitim örgütleri, (1) amaçlarının açık, kesin olmayıp soyut nitelikte olması ve ürününü değerlendirme güçlüğü, (2) okulda çeşitli değerlerin bulunması, çatışması, (3) çevresinde çeşitli etki, baskı ve ilgi gruplarının yer alması, (4) işlev ve ilişkiler yönünden sosyal sistem özelliği taşıması, (5) insan ilişkileri, dostluk ve yakınlığa gereksinme duymaları, (6) eğitim hizmetinin, doğrudan insanla ilgili bir hizmet olması ve davranış değişikliği üzerinde yoğunlaşması gibi bazı temel özellikleri yönünden diğer örgütlerden ayrılmaktadır.

Eğitimin ve eğitim yönetiminin en geniş anlamıyla uygulandığı örgüt veya kurum okuldur. Eğitim kurumlarındaki örgüt kültürü eğitim yönetimindeki örgüt yapısı, motivasyon, liderlik, karar verme, iletişim ve değişim kavramlarıyla da yakından ilgilidir.

Okul kültürü, okulun felsefesini gösterir. Okul felsefesi devletin eğitim felsefesiyle tutarlı olmak zorundadır. Devletin eğitim politikasının başarısı, öğretmenlerin ve yöneticilerin okulun misyonunu ve kültürünü kabullenmelerine bağlıdır (Çelik, 1997: 44).

Okullarda öğrencilere toplumun ve bireyin ihtiyaçlarına göre önceden hazırlanan programlar doğrultusunda öğretim faaliyetleri sunularak, öğrencilerde istenen davranış değişikliği meydana getirilmeye çalışılır (Erden, 2004: 50).

Eğitimin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi, okulun iyi örgütlenmesine bağlıdır. Eğitimin örgütlenmesi asıl okulun örgütlenmesi demektir (Başaran, 1993: 72). Yine başka bir tanıma göre okul, eğitim örgütünün halka açık olan, halkla yüz yüze gelinen kapısıdır. Okulun sorunları topluma, toplumun sorunları da okula daha doğduğu anda, gecikmeden etkide bulunur (Çelik, 1997: 1).

Okul, küreselleşen dünyanın evrensel değerlerini ve evrensel değerlerle çelişmeyecek ve milli kimliği koruyacak değerleri bireylere aktarabilecek bir örgütsel kültür oluşturmak zorundadır (Çelik, 2009: 132).

Demirkol ve Savaş (2012)'a göre okulun evrensel amaçlarından olan toplum kültürünü genç kuşaklara aktarmak, bireyin sosyalleşmesini sağlamak ve istedik yönde bilgi, beceri ve tutum kazandırabilmek için okulun etkili bir örgütsel kültüre sahip olması gerekir. Burada kastedilen okulda meydana gelen her şeydir; öğretmenlerin iletişimi, giyim tarzları, ne konuştukları, toplantılarda nasıl davrandıkları, öğrencilerden neler bekledikleri, öğrenci davranışları, velilerin okul çalışanlarıyla iletişimi ve müdürün sergilediği liderlik tarzı gibi.

Okul bilgiyi üreten, sunan ve yayan bir örgüttür. Bilgi toplumunda okulun örgütsel kültürü de önemli bir değişim göstermektedir. Böyle bir toplumda, okulun sahip olduğu örgütsel kültür, bilimsel gelişme ve yeniliğe açık, insan kaynaklarına değer veren ve bireyin kendini gerçekleştirmesine yardım eden bir kültür olmalıdır (Çelik, 2002: 4).

Okul kültürü, okula, okul üyelerince dışarıdan getirilebileceği gibi, okul ortamında da gelişir. Kültürü oluşturan inanç ve değer kalıpları, okul üyelerinin söyleyip yaptıklarına sosyal bir anlam kazandırır ve zamanla okul üyelerini davranışlarını şekillendirmeye başlar (Şimşek, 2003).

Karaoğlan'a (2006) göre, okulları birbirinden farklı kılan ve kültürel yapısını ortaya koyan özelliklere ilişkin olarak yapılan araştırmalarda, okulların kültürel yapısının fiziksel özelliklerden çok, yönetici-öğretmen-öğrenci iletişiminin yapısından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Okul kültürüne kültürel açıdan yaklaşılarak yapılan araştırmalarda, daha çok örgütsel değerler, inançlar, kahramanlar, törenler gibi kültürel öğeler üzerinde durulmaktadır (Şişman,1994: 36).

Her okulun kendine özgü bir sembolik dünyası vardır. Bu dünyanın dıştan algılanması mümkün değildir. Okulun örgütsel kültürünün tanınması, okul yöneticisi ve öğretmenlerin kendilerini nasıl bir sembolik dünyanın kuşattığını görmelerine yardım eder (Çelik, 1997: 6).

2.7.1. Eğitim Örgütünün Amaçları

Okulun eğitsel amacı, önceden hazırlanmış eğitim amaçlarına uygun davranışlar kazandırmak için öğrencilere yaşantılar kazandırmaktır. Eğitsel amaçlar, bir davranış modelidir. Bu davranış modeli, ülküsel olarak belli bir okul çağındaki bir yurttaşın yapması gereken davranışları gösterir. Eğitimin amaçlarını gerçekleştirebilmesi, okulun iyi örgütlenmesine bağlıdır (Çelik, 1997: 1).

Bir eğitim örgütünün amaçları, örgüt içinde ve dışındaki değerler üzerine kurulur. Sözelimi, bir ülkedeki eğitim örgütünün amaçlarını saptamak, sadece o örgüt üyelerinin tekelinde olmamalıdır.

Gürsel'e (2003: 29) göre, eğitim sosyal, politik ve mesleki bir girişimdir. Çünkü toplumun yetişmemiş üyelerini eğitmek, her şeyden önce, yetişmiş üyelerine düşen bir görevdir. Politik bir girişimdir, çünkü demokratik ülkelerde, düzenli baskı grupları ve güç yapıları, eğitim üzerine doğru ve dolaylı çeşitli etkiler yaparlar. Bir eğitim örgütünün amaçlarını kararlaştırmak, örgüt dışındaki değerleri ve bunların sahiplerini dikkate aldığı oranda uygundur.

2.7.2. Okul Kültürünün Oluşturulması

Sezgin (2010: 148)'e göre, okulun akademik önemi, öğretmenlerin derslerdeki etkinlikleri, ödül ve cezalandırma, öğrencilerin öğrenme koşulları, okuldaki sorumlulukları ve katılımı, öğretimin niteliği ve okuldaki çalışma ortamı, okulun kültürel yapısını belirleyen temel öğelerdir.

Bir okulda güçlü bir örgüt kültürünün oluşturulması, herhangi bir işletmeden daha önemlidir. Okul kültürü oluştururken okul dışındaki kültürel çevre, sosyal ve siyasal gelişmeler yakından takip edilmelidir. Okul aile birlikleri, okul koruma dernekleri bu kültürün oluşumunda önemli kaynaklardır (Hacıfazlıoğlu ve Korkut, 2011: 137).

Bir okulda başarı için, her şeyden önce başarıya değer veren, yüksek başarı beklentisi taşıyan, etkili öğrenmeyi teşvik eden bir düzen ve işbirliğini ön planda tutan bir kültürün oluşturulması gerekir (Sezgin, 2010:148).

Bir okulun kültürü, kendiliğinden ortaya çıkmaz. Okul kültürünün başlamasında, oluşup korunmasında, okul içinde mevcut kültürün geliştirilmesinde veya okul kültürünün değişiminde bir çok öğenin etkisi vardır (Akıncı, 1998: 71).

Okuldaki öğretmenlere çeşitli eğitim programları düzenler. Okulun örgütsel değer norm ve felsefesi hakkında bilgi verilmesi, güçlü bir okul kültürünün oluşturulmasını ve korunmasını kolaylaştırır (Çelik, 1997:60).

Okullar, çok az insanın bildiği amaç ifadelerinin düzenlenmesi yerine; büyük ölçüde paylaşılan, inanç, değer ve sembollere gereksinim duyar. Rutin anlamsızlıklar yerine, düzenli ve heyecan verici seremoniler, soğuk figür ve olaylar yerine akılda kalabilecek güçlü semboller oluşturulmalıdır (Şişman, 1994: 38).

Şimşek (2003)'e göre yönetim araştırmaları, kültürün oluşturulmasında şu olgulara dikkat çekmektedir;

1. Okul kültürü okuldan okula farklılık gösterir.
2. Farklı okul kültürleri, okulların başarısını etkiler.

Bu iki noktanın odağını “farklılık” oluşturmaktadır. Farklılığın temelinde yatan ise, okul kültürünün ortaya çıkmasına ve oluşturulmasına katkıda bulunan birkaç öğedir. Bu anahtar öğeler şunlardır:

2.7.2.1. Okul Müdürleri

Karaoğlan'a (2006) göre, okul müdürü; okulun işleyişini ayarlayan, öğretim programlarının uygulanmasında sorumlu olan, toplumun kültürel değerlerini göz önünde bulundurarak, okul kültürünün geliştirilmesindeki kritik özellikteki kişidir. Okul müdürleri yasal ve kişisel bir güce sahiptir ve bu güç ile örgütün yapısını genellikle biçimlendirir.

Okul müdürü, okul kültürünü bilinçli veya bilinçsiz olarak oluşturmakta ve yönetmektedir. Okul kültürünün gücünü ve yönetim süreçleri açısından önemini iyi bilen okul yöneticisi, daha başarılı bir kültür yönetimi davranışı sergileyebilir (Çelik, 1997: 59).

Şimşek'e (2003) göre, bir okulun süreklilik ile birlikte, başarısını sağlamak için okul müdürünün yapabileceği en etkin şey, yenilik ve büyümeye açık ama temel değerlerden taviz vermeyen bir okul kültürü oluşturmak ve oturtmaktır.

Okul müdürünün önem vermediği bir değer yada norm okula kolay kolay giremez; beğendiği değer ve normlar ise okula kolayca girebilir. Okul müdürleri, üyelerin kendi istediği davranışları sergilemesi için, denetlemeden ödül ve ceza sistemini çalıştırmaya kadar pek çok yol ve yöntemleri dener (Karaoğlan, 2006).

Güçlü kültürlerde okul müdürleri kültürel değerlerin bekçiliğini yaparlar, önemli kültürel anlamları açıklarlar ve kilit değerleri okul ortamında canlı tutarlar (Çelik, 2000: 51). Şimşek (2003)'e göre değer ve normlar nasıl örgüt kültürünün özünü oluşturuyorsa, etkili okul müdürleri de bu değer ve normları simgeleyen örnekleri ortaya koyarak, okul kültürünün gelişimini denetim altına alır.

2.7.2.2. Örgütsel Deneyim

Örgütsel deneyim ile oluşan okulun kültür değerleri ile uygulamalarının öne çıkması, tesadüfen gerçekleşmez. Burada da okul müdürlerinin kişilik özellikleri, örgüt üyeleriyle etkileşimleri önemli değişkenler arasındadır (Şimşek, 2003).

Greenberg and Baron'a (1997: 475) göre, okul kültürü sıklıkla örgütün sıklıkla dışsal çevre ile etkileşimleriyle gelişir (Aktaran: Şimşek, 2003).

Okullar, toplumun güç yapısını bilmek ve veliler ile uygun ilişkiler sağlamak isterler. Çünkü her okul toplumda kendisi için uygun bir yer bulma arayışındadır. Bunun için diğerlerinden daha iyi veya değişik uygulamalar ile değerleri bularak, onları kendi okul kültürlerinin bir parçası durumuna getirirler (Çelik, 2000: 56).

Örneğin bir okul, öğrenci kalitesi sonucu onu tercih eden bir müşteri grubu elde edebilir. Buna karşın, diğer bir okul ise sosyal etkinlikler nedeniyle bir tercih sebebi ile olabilir. Bu ve diğer sayısız yollarla, bir okulun kültürü dışsal çevre ile onun etkileşimi yoluyla şekillenir (Şimşek, 2003).

2.7.2.3. İçsel Etkileşim

Okul kültürü, başta müdür olmak üzere okuldaki eğitim iş görenlerinin arasındaki ilişkiler sonucu gelişir. Örgüt üyelerinin okuldaki olaylar ile eylemler hakkındaki yorumlarını kapsar ve okulu oluşturan üyelerin çeşitli olay ve eylemlerce benzer anlamlar yüklemesini yansıtır (Şimşek, 2003).

Karaoğlan'a (2006) göre, her okulun kendine özgü bir sembolik dünyası vardır. Bu dünyanın dıştan algılanması mümkün değildir. Bu dünyanın içine girildiğinde yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen sembollerle örülü bir dünyayla karşılaşılır. Okulun örgütsel kültürünün tanınması, okul yöneticisi ve öğretmenlerin kendilerini nasıl bir sembolik dünyanın kuşattığını görmelerine yardımcı eder.

Elde edilen bulgulara göre, güçlü okul kültürlerinde düzenli bir temele dayalı olarak birbirleri ile etkileşen insanların, örgütsel olayları farklı etkileşim gruplarına ait insanlardan daha geniş benzer bir tavır içinde algıladığı görülmüştür. Birlikte çalışan örgüt üyeleri, diğer örgütlerden farklı olarak örgütlerinde ne olduğuna ve bunların ne anlama geldiğine yönelik benzer görüşler geliştirirler.

2.7.3. Değerler, Normlar, Sosyalleşme ve Okul Kültürü

Güçlü örgütsel kültürlere sahip okullarda paylaşılan saygılılar, inançlar, değerler ve sembollerin bulunduğu, bunlar çevresinde yapılan etkinliklerde bir uzlaşma olduğu; değişik uygulama ve törenlerde bunların yansıtıldığı; kültürel toplantı ve törenlere büyük ölçüde katılım olduğu söylenebilir (Şişman, 1994: 36).

Değerler, iş görenlerin işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. İnsan, nesne ve olayların örgüt toplumunca ne değerde bulunduğunu örgütçe geliştirilen kültürel değerler belirler (Çelik, 1997: 37).

Çakır'a (2007) göre, örgüt üyelerinin paylaştıkları değerler, okul kültürünün temelini oluşturur ve kişisel deneyimler ile başkalarıyla özdeşleşmeden doğarlar. Okul müdürleri ve gelenekler, bir okulda değerlerin kaynağıdır. Değerler kişisel olarak içselleştirilmiş ve paylaşılmış varsayımlardır.

Örgütsel kültür iki çeşit değer içerir: "Temel ve yardımcı değerler". Temel değerler, okulun başarmayı istediği arzu edilen bir amaçtır. Okullar, yenilikçi olma, mükemmellik, kararlılık, moral, kalite, öngörü, ekonomi ve karlılıktan herhangi birini veya tamamını benimsemeye çalışabilir. Görüldüğü gibi temel değerlerin toplamı, okulun bir anlamda "vizyon"unu oluşturmaktadır. Vizyon ise örgütün ne yapması ve ne olması gerektiğinin bir ifadesi olup, kültürel değerlerin yarattığı bir imgedir (Erdoğan, 2002: 77).

Çakır (2007)'a göre, okul vizyonunu okul üyelerine aktarmak, okul için hayati bir öneme sahiptir; tutarlı eylem ve kelimelerle bu en başta okul müdürünün görevidir. Okul, vizyonunu okul kültürü aracılığıyla çevresine yansıtır ve ancak bu sayede vizyonu inandırıcılık kazanabilir.

Karaoğlan'a (2006) göre, yardımcı değerler ise, örgütün üyelerinde gözlemeyi istediği, arzu edilen davranış kalıplarıdır. Okul müdürleri eğitim iş görenlerinin, çok çalışma, yaratıcı olma, yüksek standartlara sahip olma, dürüst olma vb. yardımcı değerlere sahip olmaları için onları destekleyerek, cesaretlendirmelidir.

Çakır'a (2007) göre, bir okulun kültürü, okulun başarmaya çalıştığı temel değerler olarak ifade edilen okul vizyonu ile okulun desteklediği yardımcı değerler olarak ifade edilen davranış kalıplarından oluşur. Okul kültürü okullar arasında farklılıklar gösterebilir.

Normlar, paylaşılması beklenen davranışlar olarak tanımlanabilir. Normlar, zaman içinde ortaya çıkan davranışları örgüt için önemli olduğu düşünülen yönde düzenleyen biçimsel olmayan kurallardır. Dolayısıyla, normlar, değerler sistemine bağlı olarak her örgütte bireylere yol gösteren, doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler bütünü biçiminde ortaya çıkmaktadır. Norm ve değer arasındaki farklılık, değerlerin soyut ve

genel kavramlardan meydana gelmesi, normların ise belirgin ve yol gösterici olmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 37).

George and Jones'a (1999:554) göre, zaman içinde örgüt üyeleri, birbirlerinden, çeşitli durumları nasıl yorumlayacaklarını ve onlara nasıl tepkide bulunacaklarını öğrenirler; bunlar örgütün paylaşılan değer ve normlarını yansıtır. Örgütün üyeleri farkına varmadan örgütün değer ve normlarına göre davranırlar ki buna örgütsel sosyalleşme adı verilir (Çakır, 2007)

Sosyalleşme bir süreçtir. Yeni kuşakların sosyalizasyonunda, çalışanlar arasındaki toplantılar, birliktelikler önemli rol oynarlar. Karar almaktan çok okul kültürünü güçlendirmek ve yeni kuşakları sosyalleştirmek için yapılan toplantıların sayısı, ortamı, toplantıların yönetim biçimi de okul kültürünü yansıtır (Kozlu, 1998: 71).

Sosyalleşme süreciyle okula yeni katılanlar, okulun değer ve normlarını öğrenirler. Böylece onlar okuldaki belirli olan rollerini yerine getirmede gerekli olan çalışma tutum ve davranışlarını geliştirirler.

Okul müdürü, okul kültürünün geliştirilmesinde kritik özellikteki kişidir. Okul müdürünün okulda ve çevrede liderlik rolü oynayabilmek için çevre ile okulun değer ve normlarını bilmek, dengelemek ve bunları örgüt üyelerine aktararak hem onların örgütsel sosyalleşmelerine hem de örgüt kültürünün güçlenmesini sağlamakla yükümlü olan kişidir (Çelik, 2000: 80).

2.7.4. Okullarda Kültürün Rolü

Bir okulun kültürü, okul üyeleri için özdeşlik, kimlik duygusu oluşturur (Akıncı, 1998:46). Okullar, değişik beklentilerin bulunduğu ve politikadan çok etkilenebilen yerlerdir. Bu durumda okul kültürü, okul örgütünü dışarıdan gelebilecek her türlü olumsuz etkilere karşı koruyabilecek bir kalkan olarak görülebilir (Şişman, 1994: 37).

Bir okulun tanımlanmış olan paylaşılan değer ve normları, insanların daha güçlü bir şekilde okullarının temel değerleri ile ortaklık kurmalarına; kendilerini okulun yaşamsal parçası olarak hissetmelerine olanak sağlar (Çelik, 2000: 58). Okul kültürü; okulun vizyonuna bağlılık yaratmayı sağlar. Okulda bulunan tüm bireyler arasında bir birliktelik sağlayarak, okulun eğitim hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırır.

Okulda iş görenler arasındaki iletişimi güçlendirir. Okul kültürüne ait değer ve normlar, bireylerin daha güçlü olarak okullarının temel değerleri ile ortaklık kurmalarına, kendilerini okulun yaşamsal parçası olarak hissetmelerine olanak sağlar.

Karaoğlan'ın (2006)'da ifade ettiği gibi:

Okul kùltürü; davranış standartlarını berraklaştırmaya ve standartlaştırmaya hizmet eder. Güçlü kùltüre sahip okullarda, okul üyeleri arasındaki davranışsal tutarlılık yüksektir. Bu durum okula yeni katılanlar için gerekliyken, kıdemliler için de yararlıdır. Aslında, kùltür; herhangi bir durumda iş görenlerin açık olarak ne yapmaları veya ne söylemeleri gerektiğini belirlemek için, onların söylem ve eylemlerine bir rehber oluşturur. Bu anlamda, kùltür; bir kimsenin farklı zamanlarda yaptığı davranışlarla, farklı kimselerin aynı zamanda yapacağı davranışlar arasında bir denge sağlar.

Okul kùltürünün hem örgüt hem de çalışanlar açısından önemli işlevleri vardır. Örgüt üyelerinin davranışlarını düzenlemesi açısından örgüte olumlu katkıları tartışılmaz derecede önem taşır. Aynı şekilde çalışanlar açısından da son derece önemlidir. Çünkü okul içindeki belirsizlikleri en aza indirir. Çalışanlara, işin nasıl ve ne biçimde yapılacağına açıklık getirir. Ancak, kùltürün potansiyel olarak olumsuz bir rolünü de da göz ardı etmemek gerekir. Eğer okulun çevresi devamlı değişiyorsa, okul kùltürü çevreden kaynaklanan değişimlere uygun düşmüyor veya uyum sağlamıyorsa, o zaman kùltür okul için artık uygun olmayacak ve hatta negatif bir işlev görmeye de başlayabilecektir (Özkalp ve Kirel, 1996: 161-162).

Etkili okulların aynı zamanda güçlü örgütsel kùltürlere de sahip oldukları, bu okulların örgütsel özelliklerinin temelinde yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarının etkileyen, belirleyen güçlü kültürel öğelerin bulunduğu söylenebilir (Şişman, 1994: 36).

2.7.5. Okulun Örgüt Felsefesi

Okulun örgüt felsefesi, yönetici, öğretmen ve öğrencilerin bakış açısını yönlendirmektedir. Öğretmen ve yöneticilerin kendine özgü bir değer sistemi ve yaşam felsefesi vardır.

Okul personelinin sahip olduğu yaşam felsefesi aynı zamanda okulun örgüt felsefesini de etkileyecektir. Okulun örgüt felsefesi, yönetici ve öğretmenlerin dünya görüşüyle bütünleştiği zaman, daha huzurlu bir çalışma ortamı oluşabilir (Çakır, 2007).

Örgütlerin başarıya ulaşması için yönetim alanında bazı ilkelerin ve değerlerin benimsenmesi ve bu değerlerin örgütselleşmesi gerekir. Çalışanlara değer verilmesi, ekip çalışmasına önem verilmesi, sosyal sorumluluk anlayışının gösterilmesi, örgütsel ve toplumsal değerlerle bütünleşme, örgütsel felsefeyi oluşturan faktörlerdendir (Akıncı Acuner, 2010: 19).

Okulun örgüt felsefesi, amaçları şekillendirir ve amaçların teorik temelini oluşturur. Hatta eğitim felsefesine yön veren birçok eğitim akımı da okulun örgüt felsefesiyle bir anlam kazanır. Okulun örgütsel felsefesi, ülke kùltürünün ve ülkenin eğitim felsefesinin bir yansıması olarak okul ortamında belirgin bir anlam kazanır.

Okulun örgüt felsefesi, belli inançlara ve değerlere dayanır. Bu felsefe okul personelinin ortak hareket etmesini sağlar. Okulun görevi bu felsefeyle bir anlam kazanır. Okulun görevini yerine getirmesi veya görevinden uzaklaşması, örgüt felsefesiyle yakından ilişkilidir (Çakır, 2007).

Örgüt felsefesi, örgüt kültürünün düşünsel temelini oluşturur. Örgüt kültürünün bir parçası olan değerler, normlar ve inançlar örgüt felsefesiyle belirlenir. Dolayısıyla okulun sahip olduğu felsefe, okuldaki örgütsel davranışın temel belirleyicisidir. Çakır'a (2007) göre;

Okuldaki her türlü uygulamaya örgüt felsefesi yön verir. Örneğin bir okulda yeni bir programın uygulanması, yeni bir öğretim yönteminin denenmesi ya da yeni bir verimlilik artırma yönteminin kullanılması okulun örgüt felsefesiyle yakından ilgilidir. Okulun örgüt felsefesi yapılacak bir yenilik girişimini destekler nitelikte olduğu zaman, bu yenilik girişimi başarılı olabilir. Her şeyden önce yapılacak yeniliğe inanan ve düşünsel bağlamda yeniliği destekleyen öğretmen ve yönetici, yeniliği başarıya ulaştırabilir. Her eylem bir düşünceye dayandığı gibi okulda uygulanacak her eğitim etkinliği de okulun örgüt felsefesine dayanmalıdır.

2.7.6. Okul Kültürünün Denetimi

Okul yöneticisi, sadece okul kültürünün yönetiminden değil, aynı zamanda denetiminden de sorumludur. Kültürü oluşturmak ve yaşatmak, iyi bir denetime bağlıdır. Ancak bu denetim, yazılı kurallara bağlılığı arttırmakla sağlanamaz.

Okul kültürüne yerleştirilen değerler ve normlar, güçlü bir denetim mekanizması oluşturur. Yazılı kuralları denetlemek kolay olsa da yazılı olmayan kuralları denetlemenin en belirgin yolu, okul kültürünün değerlerine ve normlarına bağlılık derecesini güçlendirmekten geçer. Okulun düzenlediği geleneksel törenlere katılımı sağlamak, okulun felsefesini ve sembollerini benimsetmek de denetimde başvurulan yollardır (Çelik, 1997: 60).

Okul yöneticisinin denetim görevi, güçlü okul kültürlerinde azalmaktadır. Çünkü bürokratik kurallar azalmakta, öğretmenler kendi davranışlarını düzenleyebilmektedirler. Örgüt kültürünün içselleştirilmesiyle birlikte, denetim işlevi daha az hissedilir hale gelir.

2.7.7. Okul Kültürünün Çevreye Tanıtılması

Okul, kendini kültürüyle çevreye tanıtır. Okulun mutlaka çevreye sunabileceği bazı kültürel öğeler vardır. Okulun kültürünü kendine saklaması, kapalı bir kültürel sistem olduğunu gösterir. Okulun çıktıları arasında, ürettiği kültür de yer almalıdır (Çelik, 1997: 61).

Öğrenci velileri, okulun kültürünü tanıdıkları ölçüde, okula sahip çıkarlar. Okul kültürünün iyi tanıtılması, çevresel olanakların, okulun örgütsel amaçlarının gerçekleştirilmesini kolaylaştırır. Okul yöneticisi, özgün bir okul kültürü oluşturmak ve bu kültürü çevreye tanıtmak zorundadır. Okul kültürünü çevreye tanıtmada kullanılan bazı yollar şunlardır:

2.7.7.1. Geleneksel Törenler Düzenleme

Okul, her yıl geleneksel olarak değişik törenler düzenleyerek, okul kültürünü çevreye tanıtabilir. Okulun kuruluş yıl dönümünü kutlama, mezuniyet pilavı ve töreni, tanışma çayı, mezun öğrenciler adına verilen özel yemekler ve öğrenci velileriyle öğretmenlerin birbiriyle kaynaşmasını sağlayacak özel toplantılar, okul kültürünün tanıtımını sağlayabilir (Çelik, 1997: 61).

2.7.7.2. Kültürel ve Sportif Etkinlikler Düzenleme

Okulun şiir, tiyatro ve sergi gibi değişik kültürel etkinlikler düzenlemesi, okul kültürünün çevreye tanıtımı açısından önemlidir.

Düzenlenen kültürel etkinliklerde daha çok öğrencilerin ortaya koyduğu ürünler tanıtılır. Öğrencilerin ürettiği kültürel ürünlerin olumlu görülmesi, okul kültürünün çevre tarafından beğenildiğini gösterir. Kültürel etkinlikler, sportif yarışma etkinlikleri yâda şiir, bilgi yarışması biçiminde kültürel yarışmalar şekilde de olabilir (Çelik, 1997: 62).

2.7.7.3. Okulu Tanıtıcı Broşürler Hazırlama

Okullar, okulun tarihini, fiziki yapısını ve mevcut olanaklarını içeren bir broşür hazırlamalıdır. Bu broşürler, okulu çevreye tanıtmak açısından son derece önemlidir (Çelik, 1997: 62).

2.7.7.4. Yerel Kitle İletişim Araçlarından Yararlanma

Okullar, yerel radyo, televizyon ve basından yararlanarak, okul kültürünü çevreye tanıtabilir. Okul yöneticisi, yerel radyo ve televizyonlarda okul kültürünü tanıtıcı konuşmalar yapabilir. Hatta, yerel televizyonlarda değişik okullardan gelen öğrenciler arasında yarışmalar düzenlenebilir (Çelik, 1997: 62).

2.7.8. Okul Kültürünün Değişmesi

Yeni üyelerin örgütsel kültüre giriş ve çıkışları yavaş işlerse kültürel değişme ve yayılma da yavaş gerçekleşir. Örgütte işgücü devri hızlı ise, kültürel değişme de çok hızlı ve yoğun olur.

Okul kültüründe değişiklik gereksinimi, okulun içi ve dış çevresine uyum sağlama çabası sonucu ortaya çıkar. Yöneticinin değişmesi, okul kültürünün değişmesini etkileyen önemli bir faktördür. Okulun örgüt felsefesinin değişmesi, yeni değer ve normların

geliştirilmesi, yeni strateji ve politikaların belirlenmesi de okul kültürünü değiştirmeye zorlayan diğer faktörlerdir (Çelik, 1997: 62).

Öğretmenler genellikle başarılı düzenlemeler yapma ya da okul yapısını yenileştirme ve yeni uygulamaları yönlendirecek programları geliştirme konusunda pek istekli değildir. Okul kültürü zaman içinde çok yavaş değiştiğinden, kararlı yapıdadır (Akıncı, 1998: 43).

Eğitimde değişme, toplumun duyarlı olduğu bir konudur. Eğitimde örgütsel değişme, eğitimin ürününe yansır. Öğrencinin davranışlarında meydana gelen değişme, toplumun kültürüne ve beklentilerine uygun olmak zorundadır. Bu bakımdan diğer örgütlerden farklı olarak, eğitim örgütleri değişme sürecine girdiklerinde, hem kendi örgütsel kültürüne hem de toplumsal kültüre karşı daha çok duyarlı olmalıdır.

Okul yöneticisi değişmeyi engelleyen değerlerin yerine değişmeyi sağlayan değerleri yerleştirirse değişme gerçekleşebilir. Okul yöneticisi değerleri sözle değil, uygulayarak yerleştirmelidir (Taner, 2008).

Okullarda değişme, sadece mevcut duruma uyum sağlamak ya da mevcut sorunu çözmek değil, aynı zamanda uzun dönemdeki gelişmeleri de içerecek modellerin uygulamasını öngörecektir etkin bir eylemdir. Eylemin etkin kılınması, okulları değiştirmeye zorlayan dinamikler, iç ve dış dinamikler olarak sınıflandırılabilir (Bayrak, 1992: 6).

İç ve dış dinamikler okula baskı yaparak değişime zorlayabilir. Ekonomik koşullar, yeni teknolojiler, hükümet ve milli eğitim politikaları, okul müdürleri ve öğretmenlerin tutum ve davranışları ile dünyaya bakış açıları, öğrencilerin sosyo-ekonomik ve demografik özellikleri gibi zamanla değişen birçok iç ve dış dinamikler, okulun kültüründeki değişimleri zorunlu kılmaktadır (Akıncı, 1998: 93-94).

Okulun iç ve dış dinamikleri sonucu, okullar, değişime uyum sağlama ve benimseme yoluna gidebilirler. Okul müdürleri bu yeni talepleri karşılamak üzere okulun kültürünü değiştirme yoluna başvurarak, tüm üyelere örnek olacak inanç ve değerleri sergilemeli, standartları ortaya koymalıdır (Çelik, 2000: 82).

Eğitim örgütleri hem çevreyi etkileyen hem de çevrede etkilenen bir sistem olarak değerlendirilirse, dünyada ve dolayısıyla ülkemizde yaşanan değişme ve gelişmelerle birlikte, okulların da bu değişimin dışında kalamayacağı hatta bu değişimde etkin bir rol alması gerektiği söylenebilir (Şimşek, 2003).

2.7.9. Geleceğe Yönelik Yeni Bir Okul Kültürü

Geleceğin okulunu etkileyen belli faktörler vardır. Bu temel faktörler kısaca şunlardır (Çelik, 1997: 73):

2.7.9.1. Küreselleşme

Dünyada birçok ülkenin ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik alanda işbirliğine gitmesi ülkeler arasındaki işbirliğini güçlendirmiştir. Bu durum ise ülkelerin birçok alanda ortak hareket etme zorunluluğunu gündeme getirmiştir.

Küreselleşme, sadece ekonomik amaçlı örgütleri değil aynı zamanda hizmet üreten eğitim örgütlerini de etkilemiştir. Başta Avrupa Birliği olmak üzere birçok ülke eğitim projeleri geliştirmiş, uluslar arası eğitim veren okullar kurulmuştur.

Okul, küreselleşen dünyanın evrensel değerlerini ve evrensel değerlerle çelişmeyecek ve milli kimliği koruyacak, değerleri bireylere aktarabilecek bir örgütsel kültür oluşturmak zorundadır. Bununla birlikte okul, ulusal değerleri evrensel değerlere taşıyarak da evrensel kültürün oluşmasına katkıda bulunabilir (Çelik, 1997: 74).

Okul kendi örgütsel kültürünü korumak ve geliştirmek zorundadır. Ancak okul kendi örgütsel kültürünü korumaya çalışırken, uluslararası düzeyde meydana gelen değişimlerde açık olmalıdır.

2.7.9.2. Bilgi Toplumu ve Okul Kültürü

Bilgi toplumunda sadece toplumsal yapı değil, aynı zamanda toplumsal kurumlar da hızlı bir değişim süreci yaşamaktadırlar. Bilgi toplumunun önemli toplumsal kurumlarından biri eğitimidir.

Okul bilgiyi, üreten, sunan ve yayan bir örgüttür. Bilgi toplumunun okulu, sürekli olarak kendini yeni gelişmelere açık tutmak zorundadır. Okulun sahip olduğu örgütsel kültür, bilimsel gelişme ve yeniliğe açık, insan kaynaklarına değer veren ve bireyin kendini gerçekleştirmesine yardım eden bir örgütsel kültür olmalıdır (Çelik, 1997: 75).

Bilgi toplumunun okulunda temel yaklaşım, “yaşam boyu eğitim” yaklaşımı olacaktır. Yaşam boyu eğitimi benimseyen ve kendi kültürüne yerleştiren okullar ayakta kalmaya başarabilirler. Bilgi toplumu okullarında, okulun bilgiyi üretme ve sunma konusunda onunla rekabet edecek yeni örgütlerin meydana gelmesi, okulları daha hızlı rekabet etmeye ve kendi performansını yargılamaya zorlayacaktır (Çelik, 1997: 76).

Bilgi toplumunda bilgi alanında meydana gelen hızlı değişimler, toplumun ve dolayısıyla da okulların kültürünü temelden sarsacaktır. Bir yandan okul mevcut örgüt

kültürünü korumaya çalışırken, diğer yandan bilgi toplumunun yeni değerlerini kendi kültürüne uyarlamaya çalışacaktır (Çelik, 1997: 77).

2.7.9.3. Öğrenen Okullara Doğru Yeni Bir Örgüt Kültürü

Örgütler bilgi toplumunun gereği olarak iş görenlerinin gelişimini sağlamak adına hizmet içi eğitimlere önem vermektedirler. Örgütler hizmet içi eğitimleri artık sadece belli merkezlerde değil kendi bünyelerinde de gerçekleştirebilmektedirler. Bu durum ise örgütsel öğrenme veya öğrenen örgütler kavramı ortaya çıkarmıştır.

Senge' ye (1989: 92) göre, örgütler, sadece öğrenen bireyler aracılığıyla öğrenirler. Bireysel öğrenme olmadan örgütsel öğrenme gerçekleşmez (Aktaran: Çelik, 1997: 78). Okulun örgüt olarak görevi, eğitim hizmeti vermektir. Okul bu hizmeti verirken, en iyi bilgi üretme ve sunma yollarını da öğrenmesi gerekir. Okulda eğitim hizmetinin kalitesini etkileyen iki önemle öge yönetici ve öğretmendir. Öğretmen her insandan daha çok öğrenmek zorundadır. Çünkü öğretmenin kendisi eğitim ve öğretim hizmetini sunan kişidir.

Öğrenen okul modelinde özel sohbetler, öğretmenler odasındaki tartışmalar ve okulun düzenlediği birtakım kültürel etkinlikler, öğrenen okul kültürünü desteklemeye yönelik olmalıdır. Öncelikle yönetici ve öğretmenlerin öğrenmeye eğilimli olmaları gerekir (Çelik, 1997: 80).

Örgütsel öğrenme, hizmet içi eğitimlerle sağlanabilir. Hizmet içi eğitimin bütün öğretmen ve yöneticilere verilmesi çok zordur. Bu nedenle her okul, kendi personeline grup halinde öğrenme düşüncesini benimsetmelidir.

Örgütsel öğrenme anlayışını benimseyen öğretmenler, paylaşılan değerler çerçevesinde grup halinde öğrenme davranışını sergileyebilir. Öğretmenlerin kendi aralarındaki informal toplantılar ve okul müdürüyle öğretmenler arasındaki resmi ilişkiler, okul ortamında örgütsel öğrenme kültürünün varlığını gösterir (Çelik, 1997: 81).

1990'lı yıllardan itibaren Toplam Kalite Yönetimi okul örgütlerinin kalitesini belirlemede başarıyla uygulanan bir yaklaşım olmuştur. Toplam Kalite Yönetiminde hatanın minimize edilmesi amaçlanır, öğretmen, yönetici, öğrenci, veli ve toplum olarak herkes eğitimin kalitesinden sorumludur (Çelik, 1997: 82).

Güçlü okul kültürlerinde kalite önem verilirken, zayıf okul kültürlerinde kalite göz ardı edilir. Kaliteyi arttırmak bireysel çabadan çok işbirliğine ve güçlü örgüt kültüründen geçer.

2.7.9.4. Okul Yöneticisinin Değişen Rolü

Okulun yapı ve yönetiminde meydana gelen değişimler, kuşkusuz okulu yöneten yöneticinin rollerini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Günümüzde okul yöneticilerinin çoğu

eğitim yönetimi alanında hizmet öncesi bir eğitmeden geçmemişlerdir. Bu durumda okul yöneticilerinin rollerini gerektiği gibi oynamaları mümkün değildir.

Okul yöneticisi öncelikli olarak okulun misyon ve vizyonunu belirlemelidir. Vizyon, geleceğin resmidir. Vizyon ise örgütün biz niçin varız sorusunun cevabıdır. Okul yöneticisi, temel değerleri misyonuyla tutarlı olarak vizyona ulaşmak için nasıl davranılması gerektiği sorusuna cevap verebilmelidir (elik, 1997: 83.)

2.7.9.5. ekici Bir Okul Kültürünün Oluşturulması

Okulun ğrenciler ve öğretmenler açısından bir çekim merkezi haline getirilmesi gerekir. Bu amaçla özellikle günümüzün temel sorunları açısından yaklaşılırsa okullarda aşağıda belirtilen kültürel özelliklerin oluşturulması öncelikli hedef olması gerekir.

Okul, kendi kabuğunu kırıp eğitim açısından taşıdığı özel misyonu sorgulamak zorundadır. İlkokuldan niversiteye kadar değişik eğitim düzeylerindeki okullarımızda egemen olan kültür, ğretmen ve öğrencilerde yeterince coşku oluşturamamaktadır. Öğrenci tercihini derse girmeme doğrultusunda kullanıyorsa öğrenen ve çekici bir okul kültürü oluşturulmadığının göstergesi demektir (elik, 1997: 84).

Okul yönetimi, geliştireceği törenler, değerler ve felsefeyle, okulu çekici bir kültür haline getirmelidir. Zayıf okul kültürleri ne ğretmeni ne de öğrencileri okula bağlayabilir. Güçlü okul kültürlerinde ğrenci, çevrede bulduklarından daha fazlasını okulda bulabilir.

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin düşünmeleri gereken bir nokta da, okul kültürünün medya kültürü karşısındaki durumudur. Televizyonun dünyayı evrensel bir köye dönüştürmesiyle birlikte, ğrenci daha fazla televizyon kültürünün etkisi altında kalmıştır.

Eğitimin temel müşterisi olarak görülen, ğrenci, okuldan çok televizyonun müşterisi konumunda bulunmaktadır. Öğrenci, televizyon ekranını, öğretmenin simasına göre daha çekici bulmaktadır. Öğrenci artık geleneksel yöntemleri ve sınıf yönetimini çekici bulmamaktadır (elik, 1997: 85).

Okul yöneticisi, okul kültürünü televizyon kültüründen daha çekici hale getirecek bir stratejik planlama yapmalıdır. Geleceğin okul yöneticisinin önemli vizyonlarından biri, medya kültürüne karşı daha güçlü bir okul kültürü oluşturmaaktır. Okul, verdiği hizmetini ğrenci açısından çekici kılmak zorundadır.

Eğitimin amacı, kişilerin yaşadığı toplumun ve toplumun bağlı olduğu ağdaş dünyanın uyumlu bir yesi haline getirerek onları çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmaaktır. Bireylerin, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunabilecek bir biçimde yetiştirilmeleri gerekir. Bu da, iyi bir eğitim sisteminin yanında, nitelikli bir ğretmen kadrosu ile sağlanır (elikten, şanal ve Yeni, 2005:207).

Öğretmenler, eğitim sisteminin en temel ögesidir. Hangi dersi okutursa okutsun, öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak ve onlara kültürü aktarmak bütün öğretmenlerin görevleri arasında yer almaktadır. Temel görevi öğrencinin sosyalleşmesi ve toplumsal kültürü öğrenciye aktarmak olan öğretmenin bu görevini başarıyla yerine getirebilmesi için içinde yaşadığı toplumu, kültürel özellikleri ile birlikte tanınması gerekir (Erden, 1999: 89).

Öğretmen görev yaptığı okulun ve yerleşim biriminin özelliklerini, ailelerin yaşam tarzını, değerlerini ve normlarını bilmelidir. Aksi takdirde istemedikleri halde kendilerini yönetim, öğrenci, çevre yada aile ile çatışma halinde bulabilirler.

Öğretmenin çalıştığı ortamı bilmesi, görevini isteyerek yapması, okul kültürünü ne kadar bildiğinden ve benimsediğinden geçer. Cheng'e (1993: 85) göre, güçlü bir örgütsel kültüre sahip okullarda öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Aktaran: Sezgin, 2010: 148).

Okul kültürünü daha iyi benimseyen ve bu kültüre uyum gösteren öğretmenler işinde daha mutlu ve verimli olur. Öğretmenlerce benimsenen bir okul kültürü örgütsel bağlılığı arttıracak, mesleğine ve çalıştığı okula bağlılık duygusu yüksek bir öğretmen ise öğrencilerin başarısı için daha fazla gayret gösterecek, okulun amaç ve değerleri ile daha uyumlu olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OKUL KÜLTÜRÜNÜN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bu bölümde, yurt içinde, örgüt ve okul kültürünü ele alan araştırmalar sonuçları ile birlikte ele alınmıştır.

Okul kültürünün bazı değişkenler açısından incelenmesi ve okul kültürü ile farklı konular arasındaki ilişkinin belirlenmesi de birçok araştırmaya konu olmuştur.

Atay (2001) ilköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri ile kültürel değerlerin örgütte öne çıkma dereceleri bakımından değerlendirilmesini araştıran çalışmasında Erzurum İl merkezinde 50 İlköğretim okulu yöneticisi, 150 öğretmen ve 43 eğitim denetmeni örneklem almıştır. Araştırma bulguları; öğretmen ve denetmenlerin, ilköğretim okulu yöneticilerini, kültürel liderlik rollerini oynamada başarılı bulmadıklarını, ilköğretim okullarının güçlü bir örgütsel kültüre sahip olmadığını ortaya koymuştur.

Refik (2001) yılında yazdığı bir makale çalışmasında özel ve resmi liselerdeki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını araştırmıştır. Araştırmasını Ankara iline bağlı yedi merkez ilçede bulunan 6342 yönetici ve öğretmenden oluşan evrenden 1643 örneklem üzerinde uygulamıştır. Araştırma sonucunda; uyum boyutundaki örgütsel bağlılık, lise türüne göre resmi liselerde daha yüksek bulunmuştur (Ağaoğlu ve diğerleri, 2008: 220).

Oktaylar (2003) yılında yaptığı yüksek lisans araştırmasında öğretmen ve yöneticilerin öğrenen örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin neler olduğunun belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırma evrenini Eskişehir il merkezindeki 449 öğretmen ve 47 yönetici oluşturmaktadır. 2001-2002 öğretim yılı bahar dönemi Eskişehir il merkezinde bulunan genel liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenler örneklemi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, okulların öğrenen örgüt kültürünün genel özelliklerine sahip oldukları ortaya konulmuştur (Ağaoğlu ve diğerleri, 2008: 221).

Şimşek (2003) yılında yaptığı doktora tezi çalışmasında, okul müdürlerinin iletişim becerileriyle okul kültürü arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye çalışmıştır. Araştırmasını 2002-2003 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Eskişehir merkez ilçesindeki 17 resmi genel lisede görev yapan 706 öğretmen üzerinde yapmıştır. Araştırma bulgularına göre, okulların % 19'nun üst düzeyde güçlü kültüre, % 75'nin güçlü fakat geliştirilmesi gereken kültüre ve % 6'sının vasat kültüre sahip oldukları, okul müdürlerinin % 25'nin üst düzeyde etkili iletişim becerilerine ve % 75'nin ise etkili fakat geliştirilmesi gereken iletişim becerilerine sahip oldukları belirlenmiştir.

Çelik (2004) örgütsel hikâyeler ve okul kültürü arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlayan araştırmasında, Elazığ'dan ilköğretim okulu ve 3 lise, Bingöl'den 2 ilköğretim okulu ve Tunceli'den 1 ilköğretim okulu olmak üzere 11 okuldan hikaye toplayarak, her bir hikaye okul kültürü açısından analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda; ilköğretim okullarının orta öğretim okullarına göre daha olumlu bir okul kültürü yansıttığı, hikayelerin konu alanlarına göre dağılımında ilköğretim okullarıyla orta öğretim okulları arasında belirgin bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Ağaoğlu ve diğerleri, 2008: 214).

Şimşek ve Ceylan (2004) yılında okul yöneticilerinin yarattıkları okul kültürünün demokratik davranışlar üzerindeki etkisini incelemek amacıyla literatür taraması yapmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda demokrasinin sadece ders konuları ile değil demokrasi kültürüne sahip bir okul ortamında pratik yapılarak öğrenilebileceği, bu aşamada temel sorumluluğun okul müdürü ve öğretmenlerde olduğu sonucuna ulaşımlardır (Ağaoğlu ve diğerleri, 2008: 132).

Terzi (2005) ilköğretim okullarındaki kültürel yapının belirlenmesini inceleyen çalışmasında Giresun İli merkezinde bulunan 8 ilköğretim okulunda çalışan 304 öğretmeni örnekleme almıştır. Araştırma sonucuna göre ilköğretim okullarında en başat kültürel boyut görev kültürü çıkmıştır. Görev kültürünü sırasıyla başarı, bürokratik kültür ve destek kültürü takip etmektedir. Bayanlar çalıştıkları örgütleri daha bürokratik bulmaktadır. Dört kültürel boyut arasında bürokratik kültür hariç olumlu ilişki vardır.

Aksoy (2006) örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisini araştıran çalışmasında iki firmada çalışan toplam 174 kişiyi örnekleme almıştır. Araştırma sonucunda Aksoy örgüt ikliminin çalışanların motivasyon düzeyini etkilediği sonucuna varmıştır. Cinsiyet değişkenine göre iş görenlerin motivasyon düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmazken yaş değişkenine göre 20–25 yaş grubunda yer alan çalışanların motivasyon düzeyinin 26–35 yaş grubunda yer alan çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmanın en önemli sonuçlarından biri de eğitim düzeyi arttıkça iş gören motivasyonunun düşmesidir.

Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisini araştıran Öztay (2006) İstanbul Anadolu yakasında bulunan 6 özel lise ve 3 özel ilköğretim okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenleri örneklem olarak seçmiştir. Araştırma sonucunda insan kaynakları yönetimi uygulamaları olan okullar ile olmayan okullar arasında kurum kültürü oluşturma başarısı açısından anlamlı fark bulunmuştur. İnsan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş örgüt kültürünün öğretmenlerin öz güvenini ve örgütsel bağlılığını artırdığı, örgütte çatışmaların çözümlenmesinde bu tür uygulamalara sahip okullarda olumlu sonuçlar alındığı ve öğretmenlerin yönetime olan güveninin arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgüt kültürünün oluşturulduğu okullarda öğretmenlerin ortak tutum ve

davranışlar sergiledikleri görülmüş ve bu ortak davranışların örgüt içinde anlaşmazlıkları en aza indirgediği belirlenmiştir.

İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre okul kültürü düzeylerinin saptanmasını araştıran Karaoğlan (2006), Kocaeli-Körfez ilçesindeki 7 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 105 öğretmeni örneklem olarak seçmiştir. Araştırma sonucunda araştırma kapsamındaki okulların genel olarak üst düzeyde güçlü okul kültürüne ulaşmak için gerekli alt yapıya sahip oldukları ve belirli kültürel boyutlara özen gösterdikleri takdirde üst düzeyde güçlü okul kültürlerine sahip olabilecekleri tespit edilmiştir.

Sözer (2006) örgüt kültürünün iş gören motivasyonu ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırmada İstanbul Valiliği İl Dernekler Müdürlüğü'nde var olan örgüt kültürü, örgüt kültürü modelleri açısından incelenmiştir. Bu amaçla mülakat ve gözlem tekniği kullanılarak kurumda yer alan kültürün örgütte görev yapan personelin motivasyonu ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada sonuç olarak ister kamu sektörü, ister özel sektör olsun tüm örgütlerde örgüt kültürü ile personelin motivasyonu arasında ilişki bulunduğu belirtilmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkiyi değerlendiren Vural (2007), Kartal ilçesinde bulunan ilköğretim okulları arasından tesadüfi yöntem ile seçilen 8 okulda görev yapan toplam 300 öğretmeni örnekleme almıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürü algısı cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki görev süresi ve eğitim durumu düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır.

İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkiliği arasındaki ilişkiyi araştıran Ayık (2007) Erzurum il merkezinde bulunan 32 ilköğretim okulundan 80 yönetici ve 833 öğretmeni örnekleme almıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul kültürü algısı yüksektir ve öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler lehine, eğitim düzeyi değişkenine göre okul kültürü ölçeğinin ortak öğrenme alt boyutunda ön lisans mezunu öğretmenler lehine, mesleki kıdem değişkenine göre yine ortak öğrenme alt boyutunda 5 yıldan daha fazla kıdemli öğretmenler lehine farklılaşırken okuldaki görev süresi değişkenine göre okul kültürü ölçeğinin hiçbir alt boyutunda farklılaşmamaktadır.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ve okul kültürü algısı arasındaki ilişkiyi araştıran Çakır (2007) Üsküdar ilçesinde bulunan 70 ilköğretim okulunda görev yapan 200 öğretmeni tesadüfi yöntemle örnekleme almıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyinin cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Şırnak ili İdil ilçesinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin okullarını örgüt kültürü açısından algılamalarını araştıran Yurttakal (2007) bu ilçede görev yapan tüm ilköğretim

öğretmenlerini örnekleme almıştır. Sonuç olarak ise öğretmenlerin okul kültürü algısının “nötr” düzeyde olduğunu, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin okul kültürü algısının farklılaşmadığı tespit etmiştir.

Meslek liselerinde okul kültürünü çok boyutlu olarak inceleyen Alkan (2008) Ümraniye ilçesine bağlı devlet meslek liselerinde görevli öğretmenlerin örgüt kültürü algısını tespit etmeyi amaçlamıştır. İlçede bulunan 10 meslek lisesinde görev yapan 269 öğretmenin örnekleme oluşturduğu araştırmada devlet meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algısının okul kültürü ölçeğinin hiçbir alt boyutunda cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

‘Liselerde Örgüt Kültürü’ isimli araştırmasında Aslan (2008) liselerde görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algısının bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Ankara ili Sincan ilçesinde yer alan 15 resmi lisede görev yapan 244 öğretmen örnekleme alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ise öğretmenlerin okul kültürü algısı cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır.

İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen Zeytin (2008) İzmir’in çeşitli ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan 300 öğretmeni örnekleme almıştır. Araştırma sonunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürünü “orta” düzeyde algıladığı ve öğretmenlerin okul kültürü algısının yaş ve mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı bulunurken, cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul kültürü algısının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında anlamlı ilişki olup olmadığını inceleyen Ada ve Ayık (2009) Erzurum il merkezindeki 72 resmi devlet ilköğretim okulunda görev yapan 40 yönetici ve 361 öğretmeni örneklem almışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

‘İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği’ isimli araştırmalarında Çelik ve Kuyumcu (2010) Elazığ il merkezindeki devlet ilköğretim okullarında okul kültürü ve takım liderliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elazığ ilindeki 72 ilköğretim okulunda görev yapan 72 müdür ve 272 öğretmeni örnekleme almışlardır. Analiz sonuçlarına göre okul kültürüyle takım liderliği arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu görülmüştür.

Müfredat laboratuvar okullarında öğretimsel liderlik ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen Şahin (2011) İzmir’de MLO’ da görev yapan 157 ilköğretim okulu öğretmeni örneklem almıştır. Öğretmenler okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik Stillerini ve okul kültürünü olumlu algılamaktadırlar. Öğretmenlerin yaş ve hizmet sürelerine göre algıları

arasında farklılık yoktur. Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik stilleriyle ve okul kültürü arasında ise olumlu ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretimsel liderliğin okul kültürünün tüm boyutları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Öğretimsel liderlik en çok okul liderliği boyutunu etkilemektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürüne ilişkin algıları ile örgütsel sağlık algıları arasındaki ilişkileri inceleyen Özdemir (2012) Ankara’da düzenlenen bir hizmet içi eğitim etkinliğinde görev alan 281 ilköğretim okulu öğretmeni örnekleme almıştır. Araştırmanın sonuçları ilköğretim okullarında görev kültürünün baskın olduğunu göstermiştir. Bürokratik kültür boyutu ile destek kültürü arasında negatif ilişki bulunmuştur. Ayrıca, okul kültürünün destek ve başarı boyutları okul sağlığının mesleki liderlik ve kaynak desteği boyutları ile pozitif ilişkili bulunmuştur.

İlköğretim öğretmenlerinin algılarına göre, okul yöneticisinin değere dayalı yönetim uygulamalarının okul kültürü üzerindeki etkisini inceleyen Demirtaş ve Ekmekyapar (2012). Elazığ il merkezindeki 10 ilköğretim okulunda görev yapan 348 öğretmeni örnekleme almışlardır. Araştırma sonucunda değerlere göre yönetimin okul kültürünü anlamlı düzeyde etkilediği ortaya çıkmıştır. Okul kültürünü etkilemede yöneticilerin sahip olduğu örgütsel değerlerin etkisi, bireysel değerlerin etkisinin iki katına yakındır. Değerlere göre yönetimin okul kültürünün tüm boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, araştırmanın uygulanması, katılımcılara ait istatistik bilgileri, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırma Modeli

İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okul kültürünü algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırma betimsel bir çalışma olup, betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

Karasar' a (2007: 79) göre, genel tarama modelleri, çok sayıda oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örnekleme üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Araştırmada, çalışma grubunda bulunan öğretmen ve yöneticilerin okul kültürünü algılama düzeylerini etkileyen faktörlerin bireysel değişkenler açısından betimlemesi yapılmıştır.

Tarama modelinde yapılan araştırmalarda, var olan durumun var olduğu şekilde betimlenmesi amaçlanmakta ve araştırmaya konu olan birey, olay ya da nesne kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2010: 77). Bu anlayışla, bu çalışmada tarama modelinin doğasına uygun bir biçimde hareket edilerek var olan durum ortaya konulmaya çalışılmıştır.

4.2. Araştırmanın Uygulanması ve Analizi

Araştırma verileri 2012-2013 eğitim-öğretim yılı ikinci yarısında Küçükçekmece ilçesinde hizmet veren 12 resmi temel eğitim kurumunda görev yapan toplam 253 öğretmene 5'li likert tipi okul kültürü anket ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

Uygulanan anketlerden toplanan veriler, SPSS 16.0 paket programının yardımı ile istatistiksel işlemlere tabi tutulmuş ve yorumlanabilecek tablolar haline getirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere iki sıklı bağımsız değişkenlere t testi, ikiden fazla parametrik olmayan değişkenlerde Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U-Testi uygulanmıştır.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada veri toplama aracı olarak "Okul Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır. Uygulanan form iki bölümden oluşmaktadır. Formun birinci bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki görev süreleri ve branş bilgilerini içeren 6 soru, ikinci bölümde okul kültürü algı düzeylerini belirlemeye yönelik 42 soru vardır.

Anket formunun ikinci bölümünde veri toplama aracı olarak kullanılan “Okul Kültürü Ölçeği” sorularının belirlenmesi aşamasında önce literatür taraması yapılmıştır. Literatür tarama çalışması sonucu Çelik ve Kuyumcunun (2010), Eyüboğlu (2006) ve Yılmaz (2009) tarafından kullanılan ve kapsam geçerliliği test edilmiş olan ölçek soruları incelenerek, uzman görüşüne başvurulmuş, değerlendirme sonucu 5'li likert yapıda, 42 soruluk “Okul Kültürü Ölçeği” hazırlanmıştır.

Okul kültürü ölçek maddelerinin örneklem yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, değişkenler arası ilişkiyi belirlemek için Barlett's test of sphericity (Barlett küresellik testi) yapılmıştır. Veri toplama araçlarının güvenilirliklerini test etmek amacı ile Cronbach's Alpha katsayısı ve ölçek maddelerinin faktör yükleri bulunmuştur.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi örneklem yeterliliğini belirler. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir ve KMO'nun 1 değerine yakın rakam çıkması değişkenlerin birbirlerini mükemmel bir şekilde, hatasız tahmin yapılabileceğini ve örneklem yeterliliğinin uygun olduğunu gösterir. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınırı 0,50'dir. Genel kabul görmüş KMO değerleri ve yorumları aşağıda verilmiştir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 80).

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sayısal değer aralıklarının yorumu Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: KMO Değerleri ve Yorumlar

KMO Değeri	Yorum
0, 80 ve yukarısı	Mükemmel
0, 70 ve 0, 80 arası	İyi
0, 60 ve 0, 70 arası	Orta
0, 50 ve 0, 60 arası	Kötü
0, 50'de aşağı	Kabul edilemez

Barlett's test of sphericity (Barlett küresellik testi) bize değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını gösterir. Eğer Barlett testinin p değeri 0, 05 anlamlılık derecesinde düşük ise değişkenler arasında yeterli düzeyde bir ilişki olduğunun göstergesidir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 79).

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,915
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5060,513
	df	861
	Sig. (p)	,000

Şekil 5: Verilere İlişkin KMO ve Barlett's Testi Sonuçları

Bulunan katsayı değeri 1.00'e yaklaştıkça mükemmel olmakta, 0.50'nin altında kabul edilememektedir. Araştırma verilerine ilişkin yapılan Kaiser-Meyer-Olkin KMO testi sonucu 0,915 çıkmıştır. Bu değer örneklem yeterliliğinin mükemmel seviyede olduğunu göstermektedir. Araştırmamızda Bartlett's Test of Sphericity testinin 5060,513 ve p değerinin 0, 000 çıkması değişkenlerin analiz yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu test sonuçları ölçek maddeleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir.

Veri toplama araçlarının güvenilirliklerini istatistiksel olarak test etmek amacı ile Cronbach's Alpha katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır.

Cronbach's Alpha katsayısı, bireysel puanların "k" soru içeren bir ölçekte sorulara verilen cevapların toplanması ile bulunduğu durumlarda soruların birbiri ile benzerliğini, yakınlığını ortaya koyan bir katsayıdır. Alpha katsayısı ölçekte yer alan "k" sorunun türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını sorgulamayı sağlar. Cronbach Alpha katsayısı 0,00 ile 1,00 arasında bir değişim gösterir (Özdamar, 2002: 662–663).

Alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan kriterler ise;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise veri toplama aracı güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise veri toplama aracı düşük düzeyde güvenilir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise veri toplama aracı oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise veri toplama aracı yüksek düzeyde güvenilir şeklindedir (Özdamar, 2002: 673).

Araştırmada kullanılan okul kültürü ölçeğinden elde edilen sonuçların güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan Cronbach's Alpha değerlendirmesinde ölçeğin ikinci bölümünde yer alan 27 numaralı maddenin katsayısı düşük çıkmış, güvenilirliği olumsuz etkilediğinden bu madde ölçekten çıkarılarak analiz çalışmaları yinelenmiştir. Yeni yapılan güvenilirlik testi sonucu toplam 42 maddeden oluşan okul kültürü ölçeğine dair Cronbach's Alpha katsayı 0,939'dan 0, 943'e yükselmiştir. Elde edilen 0, 943'lük Cronbach's Alpha katsayı okul kültürü anket ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucunu çıkarmıştır.

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	42

Şekil 6: Okul Kültürü Ölçeği Güvenirlilik Testi Cronbach's Alpha Değeri

Okul kültürü ölçek maddelerine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Okul Kültürü Ölçek Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri

Okul Kültürü Ölçek Maddeleri	Faktör Yüğü
Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	,336
Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	,548
Okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır	,675
Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	,583
Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir	,646
Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir	,490
Okulumuzun belli bir felsefesi vardır	,597
Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar	,644
Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır	,671
Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır	,463
Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm	,565
Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır	,625
Öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir	,365
Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır	,473
Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir	,595
Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır	,453
Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder	,440
Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir	,559
Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir	,594
Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır	,604
Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	,656
Öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır	,547
Okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır	,386
Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır	,476
Okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir	,521
Öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir	,449

Tablo 3'ün devamı,

Okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır	,564
Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır	,475
Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	,337
Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır	,309
Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır	,436
Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır	,596
Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir	,689
Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir	,648
Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır	,468
Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır	,502
Başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir	,423
Okul yöneticisi bir kültürel liderdir	,520
Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir	,611
Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler	,471
Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur	,590
Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler	,444

Okul kültürü ölçek maddelerine ait faktör yük değerlerinin tamamı sınır değer olan ,30'un üzerindedir. Maddelerin yer aldıkları faktör yük değerlerinin sınır değeri 0.30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2009).

4.4. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin frekans (N) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadın	169	66,8
Erkek	84	33,2
Toplam	253	100,0

Tablo 4'de görüldüğü üzere, örneklem grubu 169'u kadın (%66,8), 84'ü erkek (%33,2) olmak üzere toplam 253 kişiden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine ilişkin frekans (N) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)
20-30	145	57,3
31-40	91	36,0
41-50	10	4,0
51 ve üzeri	7	2,8
Toplam	253	100

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler yaşa göre 145’i 20-30 yaş (%57,3), 91’i 31-40 yaş (%36), 10’u 41-50 yaş (%4), 7’si 51 ve yaş ve üzeri (%2,8) olmak üzere toplam 253 kişiden oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine ilişkin frekans (N) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Eğitim Düzeyi	Frekans (N)	Yüzde (%)
Eğitim Enstitüsü	10	4,0
Lisans	227	89,7
Yüksek Lisans	16	6,3
Doktora	0	0
Total	253	100,0

Tablo 6’ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre 10’u eğitim enstitüsü (% 4), 227’si lisans (% 89,7), 16’sı yüksek lisans (% 6,3) olmak üzere toplam 253 kişiden oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek kıdemleri değişkenine ilişkin frekans (N) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleki Deneyim	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-5 yıl	111	43,9
6-10 yıl	87	34,4
11-15 yıl	34	13,4
16-20 yıl	10	4,0
21 yıl ve üzeri	11	4,3
Total	253	100,0

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre 111'i 1-5 yıl (% 43,9), 87'si 6-10 yıl (% 34,4), 34'ü 11-15 yıl (% 13,4), 10'u 16-20 yıl (% 4) ve 11'i 21 yıl ve üzeri (% 4,3) olmak üzere toplam 253 kişiden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları okuldaki görev süreleri değişkenine ilişkin frekans (N) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Çalıştığı Okuldaki Görev Sürelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-5 yıl	202	79,8
6-10 yıl	39	15,4
11 yıl ve üzeri	12	4,7
Toplam	253	100,0

Tablo 8'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı okuldaki görev sürelerine göre 202'si 1-5 yıl (% 79,8), 39'u 6-10 yıl (% 15,4) ve 12'si 11 yıl üzeri (% 4, 7) olmak üzere toplam 253 kişiden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine ilişkin frekans (N) ve yüzde (%) dağılımları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Branşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Branş	Frekans (N)	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	122	48,2
Türkçe	28	11,1
Sosyal Bilimler	12	4,7
Matematik ve Fen Bilimleri	35	13,8
Yabancı Diller	19	7,5
Güzel Sanatlar(Resim, Müzik vb.)	12	4,7
Diğer	25	9,9
Total	253	100,0

Tablo 9'a göre araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre 122'si Sınıf Öğretmeni (% 48,2), 28'i Türkçe, (% 11,1), 12'si Sosyal Bilimler (% 4,7), 35'i Matematik ve Fen Bilimleri (%13,8), 19'u Yabancı Diller (% 7,5), 12'si Güzel Sanatlar (% 4,7), 25 diğer branşlar (% 9,9) olmak üzere toplam 253 kişiden oluşmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde alt problemlere ilişkin analiz sonuçları tablolar halinde gösterilerek, elde edilen bulgular ve buna ilişkin yorumlar verilmiştir.

5.1. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

Alt Problem 1: Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algı düzeyleri nasıldır?

Okul kültürü ölçek maddelerinin tamamı, örnekleme katılan 253 kişi tarafından cevaplanmıştır. Araştırmaya katılanların görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 10'da gösterilmiştir

Tablo 10: Öğretmenlerin Okul Kültürü Ölçek Maddelerine İlişkin \bar{X} , Ss ve N Dağılımları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddeleri	\bar{X}	Ss	N
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	3,52	1,240	253
2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	2,83	1,107	253
3	Okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır	2,76	1,134	253
4	Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	3,69	1,123	253
5	Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir	3,15	1,110	253
6	Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir	3,79	,921	253
7	Okulumuzun belli bir felsefesi vardır	3,14	1,032	253
8	Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar	3,19	1,078	253
9	Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır	3,06	1,039	253
10	Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır	3,23	,989	253
11	Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm	3,75	,945	253
12	Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır	3,51	1,045	253
13	Öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir	4,03	,779	253
14	Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır	3,12	1,026	253
15	Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir	3,26	1,005	253
16	Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır	2,98	,996	253

Tablo 10'un devamı,

17	Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder	3,28	1,014	253
18	Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir	3,47	,937	253
19	Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir	3,15	1,029	253
20	Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır	3,28	1,100	253
21	Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	3,27	1,109	253
22	Öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır	3,47	1,006	253
23	Okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır	2,75	1,135	253
24	Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır	3,07	1,063	253
25	Okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir	3,19	1,093	253
26	Öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir	3,52	,998	253
27	Okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır	3,25	,932	253
28	Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır	3,32	1,096	253
29	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	3,35	1,330	253
30	Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır	3,25	1,230	253
31	Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır	3,98	,913	253
32	Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır	2,61	1,058	253
33	Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir	2,83	,949	253
34	Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir	2,70	,990	253
35	Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır	3,25	,982	253
36	Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır	3,60	1,005	253
37	Başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir	2,54	1,132	253
38	Okul yöneticisi bir kültürel liderdir	3,26	1,187	253
39	Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir	3,58	1,019	253

Tablo 10'un devamı,

40	Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler	3,55	,985	253
41	Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur	3,51	1,093	253
42	Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler	2,89	1,087	253

Okul kültürü ölçek maddelerinin tamamı, örnekleme katılan 253 kişi tarafından cevaplanmıştır.

Tablo 10'da okul kültürü ölçek maddelerine verilen cevapların aritmetik ortalamalarına (\bar{X}) baktığımızda öğretmenlerin çok yüksek düzeyde(4.21-5.00) algıladıkları bir ölçek maddesinin olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin ortalamalar göre verdikleri cevapların ortalamalarına baktığımızda yüksek düzeyde(3.41-4.20) algıladıkları toplam madde sayısı 14'dür. Bu maddelerden algılama yani katılma durumunun en fazla olduğu ifadenin ($\bar{X} = 4,03$) "öğretmenlerin okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir" maddesi olduğu görülmüştür. Bu göstergiyi sırasıyla ($\bar{X} = 3,98$) "okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır", ($\bar{X} = 3,79$) ile "okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir", ($\bar{X} = 3,75$) ile "kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm", ($\bar{X} = 3,69$) ile "okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır", ($\bar{X} = 3,60$) ile "yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır", ($\bar{X} = 3,58$) ile "yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir", ($\bar{X} = 3,55$) ile "okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler", ($\bar{X} = 3,52$) ile "öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir" ve "okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim", ($\bar{X} = 3,51$) ile "okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır" ve "okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur", ($\bar{X} = 3,47$) ile "okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir" ve "öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır" ifadeleri takip etmektedir.

Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin ortalamalara göre orta düzeyde(2.61-3.40) algıladıkları yani kararsız kaldıkları toplam madde sayısı 27'dir. Ortalamalarda hesaba katılan madde sayısının en çok bu aralıkta çıkması, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algı düzeylerinin daha çok orta yani kararsız düzeyde olduklarını ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlerin okul kültürü algılarında orta yani kararsız kaldıkları maddelerin ortalamalara

göre sırası, ($\bar{X} = 3,35$) ile “okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır”, ($\bar{X} = 3,32$) ile “okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır”, ($\bar{X} = 3,28$) ile “okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder” ve “okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır”, ($\bar{X} = 3,27$) ile “okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir”, ($\bar{X} = 3,26$) ile “okulumuzda her personelin fikrine önem verilir” ve “okul yöneticisi bir kültürel liderdir”, ($\bar{X} = 3,25$) ile “okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır”, “okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır” ve “okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır”, ($\bar{X} = 3,23$) ile “okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır”, ($\bar{X} = 3,19$) ile “Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar” ve “okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir”, ($\bar{X} = 3,15$) ile “okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir” ve “okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir”, ($\bar{X} = 3,14$) ile “okulumuzun belli bir felsefesi vardır”, ($\bar{X} = 3,12$) ile “öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır”, ($\bar{X} = 3,07$) ile “okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır”, ($\bar{X} = 3,06$) ile “okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır”, ($\bar{X} = 2,98$) ile “okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır”, ($\bar{X} = 2,89$) ile “öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler”, ($\bar{X} = 2,83$) ile “okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir” ve “okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir”, ($\bar{X} = 2,76$) ile “okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır”, ($\bar{X} = 2,75$) ile “okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden (esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır”, ($\bar{X} = 2,70$) ile “okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir”, ($\bar{X} = 2,61$) ile “okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır” ifadeleri şeklindedir.

Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin ortalamalara göre düşük düzeyde algıladıkları (1.81-2.60) yani katılmadıkları madde sayısı 1’dir. Bu ifade ($\bar{X} = 2,54$) ile “başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir”. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin ortalamalara göre çok düşük düzeyde algıladıkları (1.00-1.80) yani hiç katılmadıkları madde yoktur.

Tablo 10’da okul kültürü ölçek maddelerine verilen cevapların standart sapmalarına bakıldığında en düşük standart sapmanın yani puan dağılımının en homojen olduğu grubun ($S_s = 0,779$) ile “öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir” ifadesi, standart

sapmanın en büyük olduğu yani puan dağılımının en heterojen olduğu grubun ise (Ss= 1,330) ile “okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır” ifadesi olduğu görülmektedir.

Ölçek maddelerine verilen cevap ortalamalarına bakıldığında en çok cevaplanan seçeneğin likert ölçekte “kararsızım”, algı düzeyi olarak ise “orta düzey” çıkması, eğitim sistemimiz ve okul yönetimlerimizce okul kültürüne gereken önemin verilmediğini göstermektedir.

Ölçek maddelerine verilen cevap ortalamalarında en yüksek değer, “*öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir*” maddesinde çıkması, öğretmenlerin okul kültüründeki etkilerinin çok önemli olduğuna inandıklarını ve bunun yönetim kademesi tarafından da görülmesi gerektiğini göstermektedir.

Ölçek maddelerine verilen cevap ortalamalarında en az kabul görülen maddenin, “*başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir*” ifadesi çıkması, öğretmenlerin göstermiş oldukları başarılarla, okul yönetimlerince gereken değerin verilmediğini, öğretmenleri bu durumdan olumsuz yönde etkilendiklerini göstermektedir.

Ölçek maddelerine verilen cevap ortalamalarında “*okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır*”, “*okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir*” ve “*okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır*” ifadelerinin, likert ölçekte “kararsızım”, algı düzeyi olarak “orta düzey” çıkması, okula ait olumlu ve başarılı hikayelerin okul üyelerine yeteri kadar aktarılamadığını göstermektedir.

Ölçek maddelerine verilen cevap ortalamalarında “*okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır*” ifadesinin, likert ölçekte “kararsızım”, algı düzeyi olarak ise “orta düzey” çıkması, okula ait bir sembolün bulunmadığı yada yeteri kadar tanıtılmadığını göstermektedir.

Ölçek maddelerine verilen cevap ortalamalarında “*okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır*” ifadesinin, likert ölçekte “kararsızım”, algı düzeyi olarak ise “orta düzey” çıkması, okul-veli ve çevre kaynaşmasının yeteri kadar sağlanamadığının göstergesidir.

Ölçek maddelerine verilen cevap ortalamalarında “*okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır*” ifadesinin, likert ölçekte “kararsızım”, algı düzeyi olarak ise “orta düzey” çıkması, okul üyeleri arasında birlikteliği arttıran ve kültürün paylaşılmasını hızlandıran sosyal faaliyetlerin yeteri kadar yapılmadığını göstermektedir.

Alt Problem 2.a: Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Çalışma evreninde yer alan resmi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin olarak bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Bağımsız gruplar t-testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 118).

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma değerleri Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Bağımsız t Testi Sonuçları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddeleri	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sig. (p)	Sig.2 (p)
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	Kadın	169	3,44	1,219	-1,458	,957	,146
		Erkek	84	3,68	1,272	-1,437		,153
2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	Kadın	169	2,86	1,082	,488	,160	,626
		Erkek	84	2,79	1,162	,476		,634
3	Okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır	Kadın	169	2,80	1,142	,793	,918	,428
		Erkek	84	2,68	1,121	,798		,426
4	Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	Kadın	169	3,67	1,137	-,344	,665	,731
		Erkek	84	3,73	1,101	-,347		,729
5	Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir	Kadın	169	3,08	1,107	-1,493	,962	,137
		Erkek	84	3,30	1,106	-1,494		,137
6	Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir	Kadın	169	3,73	,948	-1,393	,172	,165
		Erkek	84	3,90	,859	-1,440		,152
7	Okulumuzun belli bir felsefesi vardır	Kadın	169	3,18	1,010	,986	,719	,325
		Erkek	84	3,05	1,074	,966		,336
8	Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar	Kadın	169	3,27	1,049	1,607	,696	,109
		Erkek	84	3,04	1,124	1,570		,118

Tablo 11'in devamı,

9	Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır	Kadın	169	3,05	1,022	-,259	,600	,796
		Erkek	84	3,08	1,078	-,254		,799
10	Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır	Kadın	169	3,16	,984	-1,589	,938	,113
		Erkek	84	3,37	,991	-1,585		,115
11	Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm	Kadın	169	3,69	,964	-1,500	,085	,135
		Erkek	84	3,88	,897	-1,536		,126
12	Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır	Kadın	169	3,56	,963	1,086	,012	,279
		Erkek	84	3,40	1,194	1,011		,314
13	Öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir	Kadın	169	4,02	,694	-,287	,001	,775
		Erkek	84	4,05	,930	-,260		,795
14	Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır	Kadın	169	3,12	1,028	-,092	,780	,927
		Erkek	84	3,13	1,027	-,092		,927
15	Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir	Kadın	169	3,24	,979	-,321	,686	,749
		Erkek	84	3,29	1,059	-,312		,755
16	Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır	Kadın	169	2,94	,968	-,803	,251	,423
		Erkek	84	3,05	1,052	-,781		,436
17	Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder	Kadın	169	3,33	1,003	,997	,495	,320
		Erkek	84	3,19	1,035	,987		,325
18	Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir	Kadın	169	3,45	,919	-,497	,584	,620
		Erkek	84	3,51	,976	-,487		,627
19	Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir	Kadın	169	3,10	1,050	-1,175	,422	,241
		Erkek	84	3,26	,983	-1,201		,231
20	Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır	Kadın	169	3,31	1,059	,675	,108	,500
		Erkek	84	3,21	1,183	,651		,516
21	Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	Kadın	169	3,23	1,069	-,773	,195	,440
		Erkek	84	3,35	1,187	-,746		,457
22	Öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır	Kadın	169	3,41	1,009	-1,261	,480	,209
		Erkek	84	3,58	,996	-1,266		,207
23	Okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır	Kadın	169	2,70	1,083	-1,010	,170	,314
		Erkek	84	2,86	1,233	-,967		,335

Tablo 11'in devamı,

24	Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır	Kadın	169	3,07	1,038	-,003	,603	,998
		Erkek	84	3,07	1,117	-,003		,998
25	Okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir	Kadın	169	3,19	1,069	-,008	,517	,994
		Erkek	84	3,19	1,146	-,008		,994
26	Öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir	Kadın	169	3,52	,958	-,023	,371	,982
		Erkek	84	3,52	1,081	-,022		,982
27	Okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır	Kadın	169	3,29	,882	1,087	,096	,278
		Erkek	84	3,15	1,024	1,034		,303
28	Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır	Kadın	169	3,35	1,092	,677	,676	,499
		Erkek	84	3,25	1,107	,674		,502
29	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	Kadın	169	3,31	1,306	-,647	,682	,518
		Erkek	84	3,43	1,382	-,634		,527
30	Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır	Kadın	169	3,27	1,223	,424	,890	,672
		Erkek	84	3,20	1,249	,421		,674
31	Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır	Kadın	169	3,98	,926	-,194	,517	,846
		Erkek	84	4,00	,892	-,196		,845
32	Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır	Kadın	169	2,56	1,011	-1,119	,224	,264
		Erkek	84	2,71	1,147	-1,073		,285
33	Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir	Kadın	169	2,75	,951	-2,116	,072	,035
		Erkek	84	3,01	,925	-2,137		,034
34	Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir	Kadın	169	2,58	,936	-2,763	,919	,006
		Erkek	84	2,94	1,057	-2,653		,009
35	Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır	Kadın	169	3,29	,935	1,032	,329	,303
		Erkek	84	3,15	1,070	,986		,326
36	Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır	Kadın	169	3,59	,985	-,425	,619	,671
		Erkek	84	3,64	1,049	-,416		,678

Tablo 11'in devamı,

37	Başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir	Kadın	169	2,49	1,129	-1,123	,583	,263
		Erkek	84	2,65	1,135	-1,121		,264
38	Okul yöneticisi bir kültürel liderdir	Kadın	169	3,31	1,181	,927	,793	,355
		Erkek	84	3,17	1,201	,922		,358
39	Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir	Kadın	169	3,54	1,012	-,723	,673	,470
		Erkek	84	3,64	1,037	-,717		,474
40	Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler	Kadın	169	3,57	,962	,652	,338	,515
		Erkek	84	3,49	1,035	,636		,526
41	Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur	Kadın	169	3,56	1,079	,997	,425	,320
		Erkek	84	3,42	1,122	,984		,327
42	Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler	Kadın	169	2,81	1,149	-1,556	,000	,121
		Erkek	84	3,04	,937	-1,665		,097

Bağımsız gruplar t-test istatistiği gruplar arası varyansın eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden t-testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Grupların varyans eşitliği Levene testi ile yapılır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 118).

Bağımsız gruplar t-testinde yer alan Sig. (*p*) değerinin 0,05'den büyük olması durumunda gruplar arası varyans eşittir. Bu durumda grup ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını anlamak için Sig.2 (*p*) sütunun ilk satırında yer alan *p* değerine bakılır. İlk satırda yer alan *p* değeri 0,05'den büyük ise grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur. İlk satırda yer alan *p* değeri 0,05'den küçük ise ise grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır. Farkın yorumu için ortalama değerlere bakılır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 123).

Bağımsız gruplar t-testinde yer alan Sig. (*p*) değerinin 0,05'den küçük olması durumunda gruplar arası varyans eşit değildir. Bu durumda grup ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını anlamak için Sig.2 (*p*) sütunun ikinci satırında yer alan *p* değerine bakılır. İkinci satırda yer alan *p* değeri 0,05'den büyük ise grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur. İkinci satırda yer alan *p* değeri 0,05'den küçük ise ise grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır. Farkın yorumu için ortalama değerlere bakılır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 124).

Spss 16 istatistik programında veriler üzerinde yapılan bağımsız gruplar t-testi ve Levene testi sonuçlarına ait değerler Tablo 11’de gösterilmiştir. Tabloda yer alan bağımsız gruplar t-testine göre, öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları şöyledir:

1. Okul kültürü ölçeğinin 1’inci maddesi olan “*okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,44$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,68$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,957$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,146$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
2. Okul kültürü ölçeğinin 2’nci maddesi olan “*okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,86$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,79$)’dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,160$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,626$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
3. Okul kültürü ölçeğinin 3’üncü maddesi olan “*okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,80$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,68$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,918$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,428$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
4. Okul kültürü ölçeğinin 4’üncü maddesi olan “*okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,67$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,73$)’dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,665$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,731$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
5. Okul kültürü ölçeğinin 5’inci maddesi olan “*okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,08$), erkek

- öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,30$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,962$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,137$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
6. Okul kültürü ölçeğinin 6'ncı maddesi olan “*okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,73$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,90$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,172$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,165$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
 7. Okul kültürü ölçeğinin 7'nci maddesi olan “*okulumuzun belli bir felsefesi vardır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,18$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,05$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,719$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,325$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
 8. Okul kültürü ölçeğinin 8'inci maddesi olan “*okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,27$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,04$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,696$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,109$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
 9. Okul kültürü ölçeğinin 9'uncu maddesi olan “*okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,05$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,08$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,600$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,796$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
 10. Okul kültürü ölçeğinin 10'uncu maddesi olan “*okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır*” ifadesinin kadın öğretmenler

ortalaması ($\bar{X} = 3,16$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,37$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,938$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,113$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.

11. Okul kültürü ölçeğinin 11'inci maddesi olan “*kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,69$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,88$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,085$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,135$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
12. Okul kültürü ölçeğinin 12'nci maddesi olan “*okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,56$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,40$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,012$ ile $p < 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşit değildir. Sig.2 p 'nin ikinci satır $p = 0,314$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
13. Okul kültürü ölçeğinin 13'üncü maddesi olan “*öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 4,02$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 4,05$)'dir. Ortalamalara göre kadın ve erkek öğretmenlerin okul kültürü ölçeğindeki 42 madde içerisindeki en yüksek algı düzeyi bu madde üzerine olmuştur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,001$ ile $p < 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşit değildir. Sig.2 p 'nin ikinci satır $p = 0,795$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
14. Okul kültürü ölçeğinin 14'üncü maddesi olan “*öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,12$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,13$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,780$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,927$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki

grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.

15. Okul kültürü ölçeğinin 15’inci maddesi olan “*okulumuzda her personelin fikrine önem verilir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,24$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,29$)’dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,686$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,749$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
16. Okul kültürü ölçeğinin 16’ncı maddesi olan “*okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,94$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,05$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,251$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,423$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
17. Okul kültürü ölçeğinin 17’nci maddesi olan “*okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,33$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,19$)’dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,495$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,320$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
18. Okul kültürü ölçeğinin 18’inci maddesi olan “*okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,45$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,51$)’dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,584$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,620$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
19. Okul kültürü ölçeğinin 19’uncu maddesi olan “*okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,10$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,26$)’dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,422$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir.

Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,241$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.

20. Okul kültürü ölçeğinin 20'inci maddesi olan "*okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır*" ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 31$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,21$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,108$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,500$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
21. Okul kültürü ölçeğinin 21'inci maddesi olan "*okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir*" ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 23$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,35$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,195$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,440$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
22. Okul kültürü ölçeğinin 22'inci maddesi olan "*öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır*" ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 41$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,58$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,480$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,209$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "katılıyorum", algı olarak "yüksek" düzey aralığındadır.
23. Okul kültürü ölçeğinin 23'üncü maddesi olan "*okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır*" ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2, 70$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,86$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,170$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,314$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
24. Okul kültürü ölçeğinin 24'üncü maddesi olan "*okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır*" ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 07$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 07$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk

Sig. $p= 0,603$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,998$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.

25. Okul kültürü ölçeğinin 25'inci maddesi olan "*okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir*" ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 19$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 19$)'dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,517$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,994$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.

26. Okul kültürü ölçeğinin 26'ncı maddesi olan "*öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir*" ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 52$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 52$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,371$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,982$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "katılıyorum", algı olarak "yüksek" düzey aralığındadır

27. Okul kültürü ölçeğinin 27'nci maddesi olan "*okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır*" ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,29$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 15$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,096$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,278$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.

28. Okul kültürü ölçeğinin 28'inci maddesi olan "*okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır*" ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,35$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3, 25$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,676$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,499$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.

29. Okul kültürü ölçeğinin 29'uncu maddesi olan “*okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,31$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,43$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,682$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,518$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Kadınların ortalama değer aralığı likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığında iken, erkeklerin ortalama değer aralığı likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığında çıkmıştır.
30. Okul kültürü ölçeğinin 30'uncu maddesi olan “*okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,27$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,20$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,890$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,672$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
31. Okul kültürü ölçeğinin 31'inci maddesi olan “*okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,98$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 4,00$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,517$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,846$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
32. Okul kültürü ölçeğinin 32'inci maddesi olan “*okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,56$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,71$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,224$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,264$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Kadınların ortalama değer aralığı likert ölçekte “katılmıyorum”, algı olarak “düşük” düzey aralığında iken, erkeklerin ortalama değer aralığı likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığında çıkmıştır.
33. Okul kültürü ölçeğinin 33'üncü maddesi olan “*okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,75$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,01$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,072$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,035$ ile

- $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığında olmasına rağmen sig.2 p 'nin $p < 0,05$ olması nedeniyle ortalamalara baktığımızda erkek öğretmenlerin bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi kadınlara öğretmenlere göre anlamlı derecede fazladır.
34. Okul kültürü ölçeğinin 34'üncü maddesi olan “*okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,58$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,94$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,919$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,006$ ile $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Testte sig.2 p 'nin $p < 0,05$ olması nedeniyle ortalamalara baktığımızda erkek öğretmenlerin bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi likert ölçeğe “kararsızım”, algı olarak “orta” düzeyde çıkarken, kadın öğretmenlerde bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi likert ölçeğe “katılmıyorum”, algı olarak “düşük” düzeyde çıkmıştır. Yani erkeklerin bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi kadın öğretmenlere göre anlamlı derecede fazladır.
35. Okul kültürü ölçeğinin 35'inci maddesi olan “*okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,29$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,15$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,329$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,303$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
36. Okul kültürü ölçeğinin 36'ncı maddesi olan “*yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,59$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,64$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,619$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,671$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
37. Okul kültürü ölçeğinin 37'nci maddesi olan “*başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,49$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,65$)'dir. Ortalamalara göre kadın ve erkek öğretmenlerin okul kültürü ölçeğindeki 42 madde içerisindeki en düşük algı düzeyi

bu madde üzerine olmuştur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,583$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,263$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Kadınların ortalama değer aralığı likert ölçekte “katılmıyorum”, algı olarak “düşük” düzey aralığında iken, erkeklerin ortalama değer aralığı likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığında çıkmıştır.

38. Okul kültürü ölçeğinin 38'inci maddesi olan “*okul yöneticisi bir kültürel liderdir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,31$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,17$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,793$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,355$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “düşük” düzey aralığındadır.
39. Okul kültürü ölçeğinin 39'uncu maddesi olan “*yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,54$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,64$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,673$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,470$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
40. Okul kültürü ölçeğinin 40'ıncı maddesi olan “*okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,57$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,49$)'dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,338$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,515$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
41. Okul kültürü ölçeğinin 41'inci maddesi olan “*okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,56$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,42$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,425$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,320$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.

42. Okul kültürü ölçeğinin 42'inci maddesi olan “*öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,81$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 3,04$)’dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p=0,000$ ile $p<0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşit değildir. Sig.2 p ’nin ikinci satır $p= 0,097$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.

Okul kültüründe öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin dağılımı erkek öğretmenlere göre daha büyüktür. Bunun en önemli nedeni ülkemizde öğretmenlik mesleğini kadınların tercih etmesidir.

Erkek öğretmenlerin, ölçekteki 33'üncü madde olan “*okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir*” ifadesi ile 34'üncü madde olan “*okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir*” ifadesine kadın öğretmenlere göre daha fazla katılmaları, toplumumuzun kültürel yapı köklerinde ataerkil ve erkek egemen bir toplum olmasından kaynaklanmaktadır.

Alt Problem 2.b: Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmalarda ikiden fazla grup karşılaştırması yapılmak istendiğinde ve grupların gözlem sayısı 30'un altında kaldığında yani Anova testinin varsayımları geçerli olmadığında Krukal Wallis testi yapılır. Bu testte değerler sıralandıktan sonra sıralama değerlerinin ortalamaları karşılaştırılır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 194).

Yaş değişkeninde çalışma grup sayısının ikiden fazla olması ve 41-50, 51 ve üzeri yaş aralıklarında gözlem sayısının 30'un altına düşmesi nedeniyle, araştırmaya katılan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Spss 16 istatistik programında Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş aralıklarına göre elde edilen sıra ortalaması ve anlamlılık düzey değerleri Tablo12’de sunulmuştur.

Tablo 12: Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Yaş Aralıklarına Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddeleri	YAŞ	N	Sıra Ort.	df	X ²	Sig. p
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	20-30	145	113.19	3	16,047	,001***
		31-40	91	140.62			
		41-50	10	172.40			
		51 ve üzeri	7	171,29			

Tablo 12'nin devamı,

2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	20-30	145	127,62	3	,246	,970
		31-40	91	125,08			
		41-50	10	127,80			
		51 ve üzeri	7	137,93			
3	Okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır	20-30	145	127,61	3	1,412	,703
		31-40	91	122,70			
		41-50	10	144,60			
		51 ve üzeri	7	145,00			
4	Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	20-30	145	119,63	3	10,652	,014***
		31-40	91	135,14			
		41-50	10	181,75			
		51 ve üzeri	7	95,50			
5	Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir	20-30	145	124,70	3	7,743	,052
		31-40	91	125,81			
		41-50	10	185,90			
		51 ve üzeri	7	106,00			
6	Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir	20-30	145	126,54	3	2,925	,403
		31-40	91	126,43			
		41-50	10	156,60			
		51 ve üzeri	7	101,71			
7	Okulumuzun belli bir felsefesi vardır	20-30	145	124,49	3	,439	,932
		31-40	91	130,51			
		41-50	10	130,05			
		51 ve üzeri	7	129,00			
8	Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar	20-30	145	128,92	3	1,391	,708
		31-40	91	122,55			
		41-50	10	146,50			
		51 ve üzeri	7	117,07			
9	Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır	20-30	145	127,22	3	,486	,922
		31-40	91	124,94			
		41-50	10	141,00			
		51 ve üzeri	7	129,14			

Tablo 12'nin devamı,

10	Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır	20-30	145	126,49	3	1,048	,626
		31-40	91	125,35			
		41-50	10	148,75			
		51 ve üzeri	7	127,93			
11	Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm	20-30	145	126,31	3	1,749	,626
		31-40	91	124,35			
		41-50	10	142,60			
		51 ve üzeri	7	153,57			
12	Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır	20-30	145	132,96	3	3,526	,317
		31-40	91	118,14			
		41-50	10	110,30			
		51 ve üzeri	7	142,64			
13	Öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir	20-30	145	125,44	3	2,418	,490
		31-40	91	125,58			
		41-50	10	158,20			
		51 ve üzeri	7	133,07			
14	Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır	20-30	145	129,09	3	9,174	,027***
		31-40	91	117,86			
		41-50	10	187,00			
		51 ve üzeri	7	116,79			
15	Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir	20-30	145	126,31	3	1,152	,765
		31-40	91	125,37			
		41-50	10	149,75			
		51 ve üzeri	7	130,07			
16	Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır	20-30	145	126,82	3	1,212	,750
		31-40	91	124,13			
		41-50	10	147,75			
		51 ve üzeri	7	138,29			
17	Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder	20-30	145	129,94	3	5,118	,163
		31-40	91	117,57			
		41-50	10	166,05			
		51 ve üzeri	7	132,86			

Tablo 12'nin devamı,

18	Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir	20-30	145	130,51	3	11,855	,008***
		31-40	91	117,79			
		41-50	10	187,00			
		51 ve üzeri	7	88,36			
19	Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir	20-30	145	129,61	3	2,815	,421
		31-40	91	119,49			
		41-50	10	135,50			
		51 ve üzeri	7	158,50			
20	Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır	20-30	145	128,06	3	,720	,868
		31-40	91	123,30			
		41-50	10	136,00			
		51 ve üzeri	7	140,36			
21	Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	20-30	145	125,84	3	1,695	,638
		31-40	91	125,18			
		41-50	10	153,85			
		51 ve üzeri	7	136,29			
22	Öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır	20-30	145	122,63	3	1,430	,699
		31-40	91	133,67			
		41-50	10	128,20			
		51 ve üzeri	7	129,07			
23	Okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır	20-30	145	127,93	3	1,719	,633
		31-40	91	128,52			
		41-50	10	123,55			
		51 ve üzeri	7	92,79			
24	Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır	20-30	145	136,72	3	9,548	,023***
		31-40	91	115,67			
		41-50	10	127,60			
		51 ve üzeri	7	72,07			
25	Okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir	20-30	145	128,83	3	3,455	,327
		31-40	91	120,69			
		41-50	10	162,60			
		51 ve üzeri	7	120,29			

Tablo 12'nin devamı,

26	Öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir	20-30	145	126,81	3	3,966	,265
		31-40	91	124,48			
		41-50	10	166,20			
		51 ve üzeri	7	107,71			
27	Okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır	20-30	145	128,75	3	3,088	,378
		31-40	91	120,63			
		41-50	10	159,40			
		51 ve üzeri	7	127,29			
28	Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır	20-30	145	118,99	3	8,104	,044***
		31-40	91	133,16			
		41-50	10	177,90			
		51 ve üzeri	7	140,14			
29	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	20-30	145	121,60	3	2,444	,486
		31-40	91	132,41			
		41-50	10	139,30			
		51 ve üzeri	7	150,93			
30	Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır	20-30	145	124,50	3	1,773	,621
		31-40	91	133,75			
		41-50	10	112,40			
		51 ve üzeri	7	111,86			
31	Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır	20-30	145	125,11	3	1,114	,774
		31-40	91	130,26			
		41-50	10	137,85			
		51 ve üzeri	7	108,21			
32	Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır	20-30	145	130,13	3	2,663	,447
		31-40	91	119,54			
		41-50	10	152,55			
		51 ve üzeri	7	122,57			
33	Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir	20-30	145	129,26	3	5,950	,114
		31-40	91	117,16			
		41-50	10	156,40			
		51 ve üzeri	7	166,21			

Tablo 12'nin devamı,

34	Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir	20-30	145	127,46	3	3,712	,294
		31-40	91	124,51			
		41-50	10	162,05			
		51 ve üzeri	7	99,79			
35	Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır	20-30	145	124,02	3	4,893	,180
		31-40	91	125,90			
		41-50	10	173,25			
		51 ve üzeri	7	136,93			
36	Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır	20-30	145	122,50	3	1,574	,665
		31-40	91	133,78			
		41-50	10	131,80			
		51 ve üzeri	7	125,21			
37	Başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir	20-30	145	126,31	3	2,929	,403
		31-40	91	122,92			
		41-50	10	156,10			
		51 ve üzeri	7	152,71			
38	Okul yöneticisi bir kültürel liderdir	20-30	145	130,16	3	3,268	,352
		31-40	91	118,09			
		41-50	10	145,35			
		51 ve üzeri	7	151,21			
39	Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir	20-30	145	122,32	3	4,234	,237
		31-40	91	128,57			
		41-50	10	158,85			
		51 ve üzeri	7	157,93			
40	Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler	20-30	145	127,34	3	4,722	,193
		31-40	91	120,40			
		41-50	10	158,45			
		51 ve üzeri	7	160,93			
41	Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur	20-30	145	124,79	3	5,618	,132
		31-40	91	123,27			
		41-50	10	165,85			
		51 ve üzeri	7	165,64			

Tablo 12'nin devamı,

42	Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler	20-30	145	129,20	3	8,899	,031***
		31-40	91	118,95			
		41-50	10	185,05			
		51 ve üzeri	7	103,21			

*** $p < 0,05$

Kruskal Wallis testinde Sig. p değeri $p > 0,05$ ise değişkenler arasında anlamlı bir fark yoktur. Sig. p değeri $p < 0,05$ ise değişkenler arasındaki fark anlamlıdır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 195).

Tablo 12'de yer alan Kruskal Wallis testinde yer alan sig. p değerleri incelendiğinde ölçekteki 1, 4, 14, 18, 24, 28 ve 42'nci maddelerin sig. p değeri $p < 0,05$ 'den küçük olduğundan bu maddeler için öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeyleri ile yaş aralıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ölçekteki diğer maddelerin sig. p değerleri $p > 0,05$ 'den büyük olduğundan, çalışma evreninde ki resmi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeyleri ile yaş aralıkları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Gözlem sayısı 30'un altına düşen parametrik olmayan değişkenlerde değişkenler arası anlam farklılığını bulmak için Mann-Whitney-U testi yapılır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 188).

Kruskal Wallis testinde sig. p değeri $p < 0,05$ 'den küçük olan 1, 4, 14, 18, 24, 28 ve 42'nci maddelerin hangi yaş aralıkları arasında anlam farklılığının olduğunu bulmak için yapılan Mann-Whitney-U testi sonuçları Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13: Kruskal Wallis-H Testinde Yaş Aralıkları Okul Kültürü Arasındaki Anlam Farklılıklarını Ortaya Koymak İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddesi	YAŞ	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Sig. 2 (p)
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	20-30	145	108,54	15738,50	5153,500	,003***
		31-40	91	134,37	12227,50		
		20-30	145	75,72	10979,00	394,000	,012***
		41-50	10	111,10	1111,00		
		20-30	145	74,93	10864,50	279,500	,036***
		51 ve üzeri	7	109,07	763,50		
		31-40	91	49,66	4519,00	333,000	,145
		41-50	10	63,20	632,00		

Tablo 13'ün devamı,

4	Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	20-30	145	75,48	10944,50	359,500	,004***
		41-50	10	114,55	1145,50		
		31-40	91	50,49	4594,50	228,500	,195
		51 ve üzeri	7	36,64	256,50		
		20-30	145	77,27	11203,50	424,500	,295
		51 ve üzeri	7	60,64	424,50		
		41-50	10	10,95	109,50	43,500	,042***
		51 ve üzeri	7	6,21	43,50		
14	Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır	20-30	145	75,65	10969,00	384,000	,009***
		41-50	10	112,10	1121,00		
		31-40	91	48,36	4401,00	215,000	,004***
		41-50	10	75,00	750,00		
		41-50	10	10,90	109,00	16,000	,053
		51 ve üzeri	7	6,29	44,00		
		31-40	91	49,52	4506,00	317,000	,983
		51 ve üzeri	7	49,29	345,00		
18	Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir	20-30	145	77,70	11266,50	333,500	,098
		51 ve üzeri	7	51,64	361,50		
		31-40	91	50,29	4576,00	247,000	,299
		51 ve üzeri	7	39,29	275,00		
		41-50	10	11,50	115,00	10,000	,011***
		51 ve üzeri	7	5,43	38,00		
		31-40	91	48,40	4404,50	218,500	,005***
		41-50	10	74,65	746,50		
24	Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır	20-30	145	126,12	18287,50	5492,500	,023
		31-40	91	106,36	9678,50		
		31-40	91	50,76	4619,50	203,500	,100
		51 ve üzeri	7	33,07	231,50		
		20-30	145	78,34	11360,00	675,000	,699
		41-50	10	73,00	730,00		
		20-30	145	78,26	11347,00	253,000	,018***
		51 ve üzeri	7	40,14	281,00		

Tablo 13'ün devamı,

28	Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır	20-30	145	113,53	16462,00	5877,000	,142
		31-40	91	126,42	11504,00		
		20-30	145	75,63	10966,50	381,500	,009***
		41-50	10	112,35	1123,50		
		20-30	145	75,82	10994,50	409,500	,367
		51 ve üzeri	7	90,50	633,50		
		31-40	91	49,34	4489,50	303,500	,069
		41-50	10	66,15	661,50		
42	Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler	20-30	145	77,23	11198,00	402,000	,336
		51 ve üzeri	7	61,43	430,00		
		31-40	91	48,37	4402,00	216,000	,005***
		41-50	10	74,90	749,00		
		41-50	10	11,00	110,00	15,000	,041***
		51 ve üzeri	7	6,14	43,00		
		20-30	145	75,78	10988,50	403,500	,015***
		41-50	10	110,15	1101,50		

*** $p < 0,05$

Tablo 13'de yer alan Mann Whitney-U Testi sonuçlarına göre ifadelerle ilgili karşılaştırmalı elde edilen bulgular şu şekildedir:

Okul kültürü ölçek maddesinde 1'inci madde olan "okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim" ifadesine 31-40, 41-50, 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin verdiği cevaplarla ikili karşılaştırılmalarında p değerleri $p < 0,05$ 'dir. Buna göre ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. 31-40, 41-50, 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenler 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlere göre bu ifadeye anlamlı oranda daha yüksek katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 4'üncü madde olan "okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır" ifadesinde 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlere , 51 ve üzeri yaş öğretmenlerin 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere göre verdiği cevaplara ilişkin ikili karşılaştırmalarında p değerleri $p < 0,05$ 'dir. Bu sonuçlar ışığında 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler 20-30, 51 ve üzeri yaş aralığına göre bu ifadeye daha çok katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 14'üncü madde olan "öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır" ifadesinde 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 20-30 ve 31-40 yaş

aralığındaki öğretmenlere göre, verdiği cevaplara ilişkin ikili karşılaştırılmalarında p değerleri $p<0,05$ 'dir. Bu sonuçlar ışığında 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler 20-30 ve 31-40 yaş aralığına göre bu ifadeye daha çok katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 18'inci madde olan “*okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir*” ifadesinde 51 ve üzeri yaş öğretmenlerin 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere göre, verdiği cevaplara ilişkin ikili karşılaştırılmalarında p değerleri $p<0,05$ 'dir. Bu sonuçlar ışığında 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler 31-40, 51 ve üzeri yaş aralığına sahip öğretmenlere göre bu ifadeye daha çok katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 24'üncü madde olan “*okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır*” ifadesinde 51 ve üzeri yaş öğretmenlerin 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlere göre, verdiği cevaplara ilişkin ikili karşılaştırılmalarında p değerleri $p<0,05$ 'dir. Bu sonuçlar ışığında 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin 51 ve üzeri yaş aralığına göre bu ifadeye daha çok katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 28'inci madde olan “*okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır*” ifadesinde 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlere göre, verdiği cevaplara ilişkin ikili karşılaştırılmalarında p değerleri $p<0,05$ 'dir. Bu sonuçlar ışığında 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler 20-30 yaş aralığına göre bu ifadeye daha çok katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 42'inci madde olan “*öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler*” ifadesinde 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 20-30, 31-40 ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere göre verdiği cevaplara ilişkin ikili karşılaştırılmalarında p değerleri $p<0,05$ 'dir. Bu sonuçlar ışığında 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler 20-30, 31-40, 51 ve üzeri yaş öğretmenlere göre bu ifadeye daha çok katıldıkları görülmektedir.

Okullarda görev yapan öğretmenlerin yaş değişkenine göre çoğunluğunu 20-30 yaş aralığındaki genç öğretmenler oluşturmaktadır. Bu durum eğitim sistemimizdeki öğrenci ve derslik sayısının hızlı artışı karşılama üzere, bakanlığın yapmış olduğu öğretmen atamalarından kaynaklanmaktadır.

20-30 yaş üzerindeki öğretmenlerin 20-30 yaş aralığındaki genç öğretmenlere göre okul tarihi hakkında daha fazla bilgiye sahiptirler. Bu durum okul tarihi hakkında gerekli bilgilendirmenin yeni gelen öğretmenlere yeteri kadar yapılmadığını göstermektedir. Ölçek maddeleri ortalamalarında “*okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır*” ifadesinin, likert ölçekte “kararsızım”, algı düzeyi olarak “orta düzey” çıkması bu durumu desteklemektedir.

“Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır” ve “okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir” ifadelerinde, genel anlamda yaş aralığı daha fazla olan öğretmenlerce kabul görmesi, öğretmenlik mesleğindeki tecrübenin bu ifadeler açısından önemli olduğunu göstermektedir.

Alt Problem 2.c: Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

Anket ölçeğinin ilk bölümünde yer alan kaynak grubun eğitim düzeylerinde gözlem sayısı doktora eğitiminde 0 çıkmıştır. Eğitim enstitüsü ve yüksek lisans eğitiminde 30’un altında kalmıştır.

Yaş değişkeninde çalışma grup sayısının ikiden fazla olması ve gözlem sayısının bazı yaş aralıklarında 30’un altına düşmesi nedeniyle, çalışma evreninde yer alan resmi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Spss 16 istatistik programında Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeylerinin eğitim düzeyi ile ilişkisinin değerlendirmesine ait sıra ortalama ve anlamlılık düzey değerleri Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14: Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddeleri	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	df	X ²	Sig. p
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	Eğitim Enstitüsü	10	163,55	2	3,552	,169
		Lisans	227	126,51			
		Yüksek Lisans	16	111,09			
2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	Eğitim Enstitüsü	10	193,05	2	9,207	,010***
		Lisans	227	123,84			
		Yüksek Lisans	16	130,53			
3	Okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır	Eğitim Enstitüsü	10	155,75	2	2,021	,364
		Lisans	227	126,49			
		Yüksek Lisans	16	116,28			
4	Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	Eğitim Enstitüsü	10	122,20	2	,110	,947
		Lisans	227	127,48			
		Yüksek Lisans	16	123,12			

Tablo 14'ün devamı

5	Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir	Eğitim Enstitüsü	10	129,45	2	,826	,662
		Lisans	227	127,98			
		Yüksek Lisans	16	111,50			
6	Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir	Eğitim Enstitüsü	10	121,80	2	2,164	,339
		Lisans	227	128,88			
		Yüksek Lisans	16	103,59			
7	Okulumuzun belli bir felsefesi vardır	Eğitim Enstitüsü	10	162,10	2	2,613	,271
		Lisans	227	125,57			
		Yüksek Lisans	16	125,31			
8	Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar	Eğitim Enstitüsü	10	138,05	2	2,569	,277
		Lisans	227	128,36			
		Yüksek Lisans	16	100,81			
9	Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır	Eğitim Enstitüsü	10	151,25	2	1,277	,528
		Lisans	227	126,21			
		Yüksek Lisans	16	123,09			
10	Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır	Eğitim Enstitüsü	10	136,90	2	,218	,897
		Lisans	227	126,68			
		Yüksek Lisans	16	125,41			
11	Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm	Eğitim Enstitüsü	10	176,00	2	6,070	,048***
		Lisans	227	125,93			
		Yüksek Lisans	16	111,59			
12	Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır	Eğitim Enstitüsü	10	157,40	2	2,066	,356
		Lisans	227	125,50			
		Yüksek Lisans	16	129,31			
13	Öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir	Eğitim Enstitüsü	10	140,20	2	,424	,809
		Lisans	227	126,56			
		Yüksek Lisans	16	125,06			
14	Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır	Eğitim Enstitüsü	10	121,55	2	2,759	,252
		Lisans	227	125,27			
		Yüksek Lisans	16	155,00			
15	Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir	Eğitim Enstitüsü	10	146,70	2	,856	,652
		Lisans	227	126,35			
		Yüksek Lisans	16	123,94			

Tablo 14'ün devamı

16	Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır	Eğitim Enstitüsü	10	157,50	2	1,986	,370
		Lisans	227	125,88			
		Yüksek Lisans	16	123,84			
17	Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder	Eğitim Enstitüsü	10	168,80	2	3,775	,151
		Lisans	227	125,48			
		Yüksek Lisans	16	122,47			
18	Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir	Eğitim Enstitüsü	10	120,20	2	2,790	,248
		Lisans	227	129,20			
		Yüksek Lisans	16	100,06			
19	Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir	Eğitim Enstitüsü	10	173,90	2	5,102	,078
		Lisans	227	124,29			
		Yüksek Lisans	16	136,12			
20	Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır	Eğitim Enstitüsü	10	166,10	2	3,475	,176
		Lisans	227	125,87			
		Yüksek Lisans	16	118,56			
21	Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	Eğitim Enstitüsü	10	154,85	2	2,271	,321
		Lisans	227	126,80			
		Yüksek Lisans	16	112,50			
22	Öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır	Eğitim Enstitüsü	10	138,65	2	2,279	,320
		Lisans	227	128,18			
		Yüksek Lisans	16	102,94			
23	Okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır	Eğitim Enstitüsü	10	156,05	2	2,267	,322
		Lisans	227	124,93			
		Yüksek Lisans	16	138,19			
24	Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır	Eğitim Enstitüsü	10	116,25	2	5,692	,058
		Lisans	227	130,22			
		Yüksek Lisans	16	88,09			
25	Okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir	Eğitim Enstitüsü	10	162,60	2	3,717	,156
		Lisans	227	126,76			
		Yüksek Lisans	16	108,12			

Tablo 14'ün devamı

26	Öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir	Eğitim Enstitüsü	10	150,20	2	1,549	,461
		Lisans	227	126,74			
		Yüksek Lisans	16	116,25			
27	Okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır	Eğitim Enstitüsü	10	158,55	2	2,739	,254
		Lisans	227	126,57			
		Yüksek Lisans	16	113,34			
28	Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır	Eğitim Enstitüsü	10	165,30	2	3,109	,211
		Lisans	227	125,33			
		Yüksek Lisans	16	126,75			
29	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	Eğitim Enstitüsü	10	161,25	2	6,880	,032***
		Lisans	227	123,02			
		Yüksek Lisans	16	162,00			
30	Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır	Eğitim Enstitüsü	10	145,90	2	1,354	,508
		Lisans	227	125,29			
		Yüksek Lisans	16	139,44			
31	Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır	Eğitim Enstitüsü	10	150,50	2	1,346	,510
		Lisans	227	125,67			
		Yüksek Lisans	16	131,16			
32	Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır	Eğitim Enstitüsü	10	177,05	2	7,193	,027***
		Lisans	227	123,29			
		Yüksek Lisans	16	148,41			
33	Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir	Eğitim Enstitüsü	10	165,70	2	3,986	,136
		Lisans	227	124,36			
		Yüksek Lisans	16	140,31			
34	Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir	Eğitim Enstitüsü	10	154,95	2	1,673	,433
		Lisans	227	125,80			
		Yüksek Lisans	16	126,59			
35	Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır	Eğitim Enstitüsü	10	134,00	2	,560	,756
		Lisans	227	127,51			
		Yüksek Lisans	16	115,44			

Tablo 14'ün devamı

36	Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır	Eğitim Enstitüsü	10	137,90	2	,347	,841
		Lisans	227	126,22			
		Yüksek Lisans	16	131,31			
37	Başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir	Eğitim Enstitüsü	10	161,40	2	2,459	,292
		Lisans	227	125,57			
		Yüksek Lisans	16	125,75			
38	Okul yöneticisi bir kültürel liderdir	Eğitim Enstitüsü	10	166,10	2	3,226	,199
		Lisans	227	125,47			
		Yüksek Lisans	16	124,22			
39	Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir	Eğitim Enstitüsü	10	157,50	2	2,032	,362
		Lisans	227	125,66			
		Yüksek Lisans	16	127,00			
40	Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler	Eğitim Enstitüsü	10	181,70	2	6,759	,034***
		Lisans	227	124,48			
		Yüksek Lisans	16	128,50			
41	Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur	Eğitim Enstitüsü	10	163,20	2	2,959	,228
		Lisans	227	126,01			
		Yüksek Lisans	16	118,47			
42	Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler	Eğitim Enstitüsü	10	143,10	2	,546	,761
		Lisans	227	126,27			
		Yüksek Lisans	16	127,25			

*** $p < 0,05$

Tablo 14'de yer alan Kruskal Wallis testinde yer alan sig. p değerleri incelendiğinde ölçekteki 2, 11, 29, 32 ve 40'nci maddelerin sig. p değeri $p < 0,05$ 'den küçüktür. Ölçekteki diğer maddelerin sig. p değerleri $p > 0,05$ 'den büyük olduğundan, çalışma evreninde yer alan resmi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sig. p değeri $p < 0,05$ 'den küçük olan 2, 11, 29, 32 ve 40'nci maddelerin sig. p değeri $p < 0,05$ 'den küçük olduğundan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunduğunu anlamak için yapılan Mann-Whitney-U testi sonuçları Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15: Kruskal Wallis-H Testinde Eğitim Düzeyi Okul Kültürü Arasındaki Anlam Farklılıklarını Ortaya Koymak İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddesi	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Sig. 2 (p)
2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	Eğitim Enstitüsü	10	181,45	1814,50	510,500	,002***
		Lisans	227	116,25	26388,50		
		Eğitim Enstitüsü	10	17,10	171,00	44,000	,047***
		Yüksek Lisans	16	11,25	180,00		
		Lisans	227	121,59	27601,50	1723,50	,724
		Yüksek Lisans	16	127,78	2044,50		
11	Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm	Eğitim Enstitüsü	10	163,70	1637,00	688,000	,023***
		Lisans	227	117,03	26566,00		
		Eğitim Enstitüsü	10	17,80	178,00	37,000	,014***
		Yüksek Lisans	16	10,81	173,00		
		Lisans	227	122,90	27897,50	1612,50	,421
		Yüksek Lisans	16	109,28	1748,50		
29	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	Eğitim Enstitüsü	10	153,35	1533,50	791,500	,097
		Lisans	227	117,49	26669,50		
		Eğitim Enstitüsü	10	13,40	134,00	79,000	,956
		Yüksek Lisans	16	13,56	217,00		
		Lisans	227	119,54	27135,00	1257,00	,035***
		Yüksek Lisans	16	156,94	2511,00		
32	Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır	Eğitim Enstitüsü	10	167,15	1671,50	653,500	,018***
		Lisans	227	116,88	26531,50		
		Eğitim Enstitüsü	10	15,40	154,00	61,000	,300
		Yüksek Lisans	16	12,31	197,00		
		Lisans	227	120,41	27332,50	1454,50	,166
		Yüksek Lisans	16	144,59	2313,50		
40	Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler	Eğitim Enstitüsü	10	170,60	1706,00	619,000	,009***
		Lisans	227	116,73	26497,00		
		Eğitim Enstitüsü	227	16,60	166,00	49,000	,087
		Yüksek Lisans	16	11,56	185,00		
		Lisans	227	121,76	27639,00	1761,00	,828
		Yüksek Lisans	16	125,44	2007,00		

*** $p < 0,05$

Tablo 15’de yer alan Mann Whitney-U Testi sonuçlarına göre ifadelerle ilgili karşılaştırmalı elde edilen bulgular şu şekildedir:

Okul kültürü ölçek maddesinde 2’nci madde olan “*okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir*” ifadesine eğitim enstitüsü-lisans ile eğitim enstitüsü-yüksek lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin cevapları ikili karşılaştırıldığında p değerleri $p<0,05$ ’dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler hem yüksek lisans mezunu hem de lisans mezunu öğretmenlere göre bu ifadeye daha yüksek oranda katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 11’inci madde olan “*kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm*” ifadesine, eğitim enstitüsü-lisans ile eğitim enstitüsü-yüksek lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin cevapları ikili karşılaştırıldığında p değerleri $p<0,05$ ’dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. İkinci madde de olduğu gibi eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler hem yüksek lisans mezunu hem de lisans mezunu öğretmenlere göre bu ifadeye daha yüksek oranda katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 29’uncu madde olan “*okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır*” ifadesine yüksek lisans ile lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin cevapları ikili karşılaştırıldığında p değeri $p<0,05$ ’dir. Yüksek lisans mezunu öğretmenler lisans mezunlarına göre ifadeye anlamlı oranda daha yüksek katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 32’inci madde olan “*okul kültürününün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardı*” ifadesine eğitim enstitüsü ile lisans mezunu öğretmenlerin cevapları ikili karşılaştırıldığında p değeri $p<0,05$ ’dir. Buna göre bu eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre bu ifadeye daha yüksek oranda katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 40’ıncı madde olan “*okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler*” ifadesine eğitim enstitüsü ile lisans mezunu öğretmenlerin cevapları ikili karşılaştırıldığında p değeri $p<0,05$ ’dir. Buna göre bu eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre bu ifadeye daha yüksek oranda katılmaktadırlar.

Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin “*okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir*”, “*kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm*” ve “*okul kültürününün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır*” ifadelerine üniversite mezunu öğretmenlere göre daha fazla katılmaları, geçmiş dönemdeki öğretmen yetiştirme politikalarının bu konularda günümüze göre daha etkili olduğunu göstermektedir.

Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin “*okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler*” ifadesine, genel anlamda üniversite mezunu öğretmenlere göre daha fazla katılmaları, eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin teknoloji konusunda mevcut teknolojinin gerisinde kaldıklarını, üniversite mezunu öğretmenlerin ise daha ileri seviyede olduklarından mevcut durumu yeterli görmediklerini göstermektedir.

Alt Problem 2.d: Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

Anket ölçeğinin ilk bölümünde yer alan kaynak grubun mesleki deneyim yıl aralıkları incelendiğinde 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip katılımcı sayıları 30’un altında kalmıştır. Mesleki deneyim yıl aralığında çalışma grup sayısının ikiden fazla olması ve gözlem sayısının bazı mesleki deneyim gruplarında 30’un altına düşmesi nedeniyle, araştırmaya katılan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeylerinin mesleki deneyim yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Spss 16 istatistik programında Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeylerinin mesleki deneyim yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan Kruskal Wallis testine ait sıra ortalama ve anlamlılık düzey değerleri Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16: Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddeleri	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	df	X ²	Sig. p
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	1-5 yıl	111	108.84	4	21,305	,000***
		6-10 yıl	87	131.12			
		11-15 yıl	34	151.65			
		16-20 yıl	10	138.95			
		21 yıl ve üzeri	11	190.64			
2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	1-5 yıl	111	122.46	4	5,047	,282
		6-10 yıl	87	136.78			
		11-15 yıl	34	115.01			
		16-20 yıl	10	152.30			
		21 yıl ve üzeri	11	109.50			
3	Okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır	1-5 yıl	111	129.32	4	2,724	,605
		6-10 yıl	87	123.62			
		11-15 yıl	34	116.90			
		16-20 yıl	10	154,70			
		21 yıl ve üzeri	11	136,36			

Tablo 16'nın devamı,

4	Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	1-5 yıl	111	123,86	4	4,701	,319
		6-10 yıl	87	119,98			
		11-15 yıl	34	146,31			
		16-20 yıl	10	140,50			
		21 yıl ve üzeri	11	142,23			
5	Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir	1-5 yıl	111	126,83	4	4,315	,365
		6-10 yıl	87	118,27			
		11-15 yıl	34	134,59			
		16-20 yıl	10	153,60			
		21 yıl ve üzeri	11	150,14			
6	Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir	1-5 yıl	111	129,31	4	,470	,976
		6-10 yıl	87	123,16			
		11-15 yıl	34	128,06			
		16-20 yıl	10	126,35			
		21 yıl ve üzeri	11	131,45			
7	Okulumuzun belli bir felsefesi vardır	1-5 yıl	111	130,07	4	1,729	,782
		6-10 yıl	87	119,75			
		11-15 yıl	34	131,88			
		16-20 yıl	10	141,55			
		21 yıl ve üzeri	11	125,05			
8	Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar	1-5 yıl	111	135,00	4	4,648	,325
		6-10 yıl	87	114,69			
		11-15 yıl	34	130,18			
		16-20 yıl	10	120,55			
		21 yıl ve üzeri	11	139,68			
9	Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır	1-5 yıl	111	130,67	4	2,453	,653
		6-10 yıl	87	118,61			
		11-15 yıl	34	134,35			
		16-20 yıl	10	141,50			
		21 yıl ve üzeri	11	120,41			

Tablo 16'nın devamı,

10	Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır	1-5 yıl	111	129,74	4	5,800	,215
		6-10 yıl	87	119,40			
		11-15 yıl	34	127,35			
		16-20 yıl	10	172,60			
		21 yıl ve üzeri	11	116,86			
11	Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm	1-5 yıl	111	123,87	4	3,947	,413
		6-10 yıl	87	125,16			
		11-15 yıl	34	127,65			
		16-20 yıl	10	167,30			
		21 yıl ve üzeri	11	134,50			
12	Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır	1-5 yıl	111	134,55	4	2,828	,587
		6-10 yıl	87	123,25			
		11-15 yıl	34	114,50			
		16-20 yıl	10	119,25			
		21 yıl ve üzeri	11	126,18			
13	Öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir	1-5 yıl	111	126,64	4	,999	,910
		6-10 yıl	87	125,87			
		11-15 yıl	34	124,38			
		16-20 yıl	10	128,95			
		21 yıl ve üzeri	11	145,95			
14	Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır	1-5 yıl	111	132,75	4	4,760	,313
		6-10 yıl	87	116,98			
		11-15 yıl	34	120,71			
		16-20 yıl	10	150,00			
		21 yıl ve üzeri	11	146,77			
15	Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir	1-5 yıl	111	133,18	4	8,046	,090
		6-10 yıl	87	110,99			
		11-15 yıl	34	141,43			
		16-20 yıl	10	149,75			
		21 yıl ve üzeri	11	125,91			

Tablo 16'nın devamı,

16	Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır	1-5 yıl	111	125,45	4	4,683	,321
		6-10 yıl	87	124,45			
		11-15 yıl	34	124,59			
		16-20 yıl	10	173,85			
		21 yıl ve üzeri	11	127,64			
17	Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder	1-5 yıl	111	128,14	4	2,475	,649
		6-10 yıl	87	122,10			
		11-15 yıl	34	123,44			
		16-20 yıl	10	154,00			
		21 yıl ve üzeri	11	140,68			
18	Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir	1-5 yıl	111	136,21	4	8,072	,089
		6-10 yıl	87	113,58			
		11-15 yıl	34	120,68			
		16-20 yıl	10	161,10			
		21 yıl ve üzeri	11	128,77			
19	Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir	1-5 yıl	111	136,94	4	8,589	,072
		6-10 yıl	87	111,61			
		11-15 yıl	34	121,65			
		16-20 yıl	10	138,80			
		21 yıl ve üzeri	11	154,23			
20	Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır	1-5 yıl	111	133,89	4	8,479	,076
		6-10 yıl	87	113,39			
		11-15 yıl	34	125,28			
		16-20 yıl	10	170,75			
		21 yıl ve üzeri	11	130,68			
21	Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	1-5 yıl	111	131,57	4	5,283	,259
		6-10 yıl	87	114,36			
		11-15 yıl	34	131,76			
		16-20 yıl	10	145,20			
		21 yıl ve üzeri	11	149,55			

Tablo 16'nın devamı,

22	Öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır	1-5 yıl	111	127,57	4	5,057	,282
		6-10 yıl	87	117,65			
		11-15 yıl	34	142,07			
		16-20 yıl	10	156,35			
		21 yıl ve üzeri	11	121,91			
23	Okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır	1-5 yıl	111	132,81	4	5,833	,212
		6-10 yıl	87	118,16			
		11-15 yıl	34	133,81			
		16-20 yıl	10	151,50			
		21 yıl ve üzeri	11	95,05			
24	Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır	1-5 yıl	111	139,46	4	8,881	,064
		6-10 yıl	87	114,10			
		11-15 yıl	34	124,97			
		16-20 yıl	10	140,35			
		21 yıl ve üzeri	11	97,41			
25	Okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir	1-5 yıl	111	132,48	4	4,896	,298
		6-10 yıl	87	115,34			
		11-15 yıl	34	127,15			
		16-20 yıl	10	154,70			
		21 yıl ve üzeri	11	138,27			
26	Öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir	1-5 yıl	111	133,45	4	4,554	,336
		6-10 yıl	87	117,17			
		11-15 yıl	34	125,71			
		16-20 yıl	10	154,35			
		21 yıl ve üzeri	11	118,82			
27	Okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır	1-5 yıl	111	136,91	4	8,820	,066
		6-10 yıl	87	109,48			
		11-15 yıl	34	135,75			
		16-20 yıl	10	126,55			
		21 yıl ve üzeri	11	139,00			

Tablo 16'nın devamı,

28	Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır	1-5 yıl	111	124,66	4	5,821	,213
		6-10 yıl	87	122,06			
		11-15 yıl	34	125,82			
		16-20 yıl	10	167,00			
		21 yıl ve üzeri	11	156,95			
29	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	1-5 yıl	111	123,08	4	1,497	,827
		6-10 yıl	87	126,77			
		11-15 yıl	34	131,94			
		16-20 yıl	10	148,35			
		21 yıl ve üzeri	11	133,73			
30	Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır	1-5 yıl	111	125,66	4	2,510	,643
		6-10 yıl	87	129,24			
		11-15 yıl	34	130,57			
		16-20 yıl	10	141,95			
		21 yıl ve üzeri	11	98,18			
31	Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır	1-5 yıl	111	130,34	4	5,675	,225
		6-10 yıl	87	122,91			
		11-15 yıl	34	122,01			
		16-20 yıl	10	167,90			
		21 yıl ve üzeri	11	103,91			
32	Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır	1-5 yıl	111	136,16	4	5,000	,287
		6-10 yıl	87	119,83			
		11-15 yıl	34	110,63			
		16-20 yıl	10	139,95			
		21 yıl ve üzeri	11	130,09			
33	Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir	1-5 yıl	111	132,64	4	7,476	,113
		6-10 yıl	87	115,52			
		11-15 yıl	34	119,94			
		16-20 yıl	10	165,85			
		21 yıl ve üzeri	11	147,45			

Tablo 16'nın devamı,

34	Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir	1-5 yıl	111	132,02	4	8,059	,089
		6-10 yıl	87	116,27			
		11-15 yıl	34	128,60			
		16-20 yıl	10	175,80			
		21 yıl ve üzeri	11	111,91			
35	Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır	1-5 yıl	111	133,59	4	14,418	,006***
		6-10 yıl	87	108,13			
		11-15 yıl	34	136,29			
		16-20 yıl	10	182,00			
		21 yıl ve üzeri	11	131,09			
36	Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır	1-5 yıl	111	125,00	4	,541	,969
		6-10 yıl	87	127,95			
		11-15 yıl	34	133,85			
		16-20 yıl	10	122,70			
		21 yıl ve üzeri	11	122,45			
37	Başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir	1-5 yıl	111	130,66	4	7,868	,097
		6-10 yıl	87	113,95			
		11-15 yıl	34	128,01			
		16-20 yıl	10	157,15			
		21 yıl ve üzeri	11	162,68			
38	Okul yöneticisi bir kültürel liderdir	1-5 yıl	111	133,08	4	3,687	,450
		6-10 yıl	87	119,17			
		11-15 yıl	34	121,60			
		16-20 yıl	10	118,20			
		21 yıl ve üzeri	11	152,27			
39	Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir	1-5 yıl	111	127,15	4	2,733	,603
		6-10 yıl	87	123,02			
		11-15 yıl	34	122,56			
		16-20 yıl	10	149,00			
		21 yıl ve üzeri	11	150,68			

Tablo 16'nın devamı,

40	Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler	1-5 yıl	111	133,43	4	8,322	,080
		6-10 yıl	87	112,63			
		11-15 yıl	34	126,25			
		16-20 yıl	10	146,25			
		21 yıl ve üzeri	11	160,55			
41	Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur	1-5 yıl	111	135,71	4	9,638	,047***
		6-10 yıl	87	114,60			
		11-15 yıl	34	116,40			
		16-20 yıl	10	125,50			
		21 yıl ve üzeri	11	171,27			
42	Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler	1-5 yıl	111	129,28	4	2,790	,594
		6-10 yıl	87	117,74			
		11-15 yıl	34	138,75			
		16-20 yıl	10	133,00			
		21 yıl ve üzeri	11	135,45			

*** $p < 0,05$

Tablo 16'da yer alan Kruskal Wallis testinde yer alan sig. p değerleri incelendiğinde ölçekteki 1, 35 ve 41'inci maddelerin sig. p değeri $p < 0,05$ 'den küçüktür. Ölçekteki diğer maddelerin sig. p değerleri $p > 0,05$ 'den büyük olduğundan, çalışma evreninde yer alan resmi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeyleri ile mesleki kıdem yılı aralıkları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sig. p değeri $p < 0,05$ 'den küçük olan 1, 35 ve 41'inci maddelerin sig. p değeri $p < 0,05$ 'den küçük olduğundan bu maddeler için öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeyleri ile mesleki kıdem yılı aralıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu maddelere ilişkin hangi eğitim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunduğunu anlamak için yapılan Mann-Whitney-U testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürünün mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunduğunu anlamak için yapılan Mann-Whitney-U testi sonuçları Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Kruskal Wallis-H Testinde Mesleki Kıdem Yılı Okul Kültürü Arasındaki Anlam Farklılıklarını Ortaya Koymak İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddesi	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Sig. 2 (p)
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	1-5 yıl	111	91,95	10207,00	3991,000	,029***
		6-10 yıl	87	109,13	9494,00		
		1-5 yıl	111	67,05	7443,00	1227,000	,001***
		11-15 yıl	34	92,41	3142,00		
		1-5 yıl	111	58,03	6441,50	225,500	,000***
		21 yıl ve üzeri	11	96,50	1061,50		
35	Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır	1-5 yıl	111	108,29	12020,50	3852,500	,010***
		6-10 yıl	87	88,28	7680,50		
		1-5 yıl	111	59,06	6556,00	421,500	,032***
		16-20 yıl	10	82,50	825,00		
		6-10 yıl	87	57,22	4978,00	1150,000	0,46***
		11-15 yıl	34	70,68	2403,00		
		6-10 yıl	87	46,11	4012,00	184,000	,002***
		16-20 yıl	10	74,10	741,00		
41	Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur	1-5 yıl	111	106,73	11846,50	4026,500	,035***
		6-10 yıl	87	90,28	7854,50		
		11-15 yıl	34	20,68	703,00	108,000	,030***
		21 yıl ve üzeri	11	30,18	332,00		

*** $p < 0,05$

Tablo 17’de yer alan Mann Whitney-U Testi sonuçlarına göre ifadelerle ilgili anlamlı farklılık çıkan ikili gruplar ilgili elde edilen bulgular şunlardır:

Okul kültürü ölçek maddesinde 1’inci madde olan “*okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim*” ifadesinde 6-10 yıl, 11-15 yıl, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem aralıklarına sahip öğretmenlerin 1-5 yıl kıdem aralığına sahip öğretmenler ile yapılan ikili karşılaştırmalarda p değerleri $p < 0,05$ ’dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem aralıklarına sahip öğretmenlerin 1-5 yıl kıdem aralığına sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksektir.

Okul kültürü ölçek maddesinde 35'inci madde olan “*okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır*” ifadesinde 6-10 yıl, 16-20 yıl mesleki kıdemler ile 1-5 yıl arasında, 11-15 yıl mesleki kıdem ile 6-10 yıl arasında ve 16-20 yıl mesleki kıdem ile 6-10 yıl arası mesleki kıdem aralığına sahip öğretmenler arasında yapılan ikili karşılaştırmalarda p değerleri $p<0,05$ 'dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadeye 1-5 yıl, 6-10 yıla, 16-20 yıl arasındaki mesleki kıdemli öğretmenler, 1-5 yıl ve 6-10 yıla, 11-15 yıl mesleki kıdem aralığına sahip öğretmenler ise 6-10 yıl mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlere göre daha yüksek oranda katılmaktadırlar.

Okul kültürü ölçek maddesinde 41'inci madde olan “*okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur*” ifadesinde 1-5 yıl ve 6-10 yıl mesleki kıdem aralığındaki öğretmenler ile 11-15 yıl, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem aralığına sahip öğretmenler arasında yapılan ikili karşılaştırmalarda p değerleri $p<0,05$ 'dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadeye 1-5 yıl arasındaki mesleki kıdeme sahip öğretmenler 6-10 yıla, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemliler, 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek oranda katılmaktadırlar.

Mesleki kıdem yıllarına göre, “*okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim*” ifadesine genel anlamda 1-5 yıl üzerindeki öğretmenlerin 1-5 yıl aralığındaki öğretmenlere göre daha fazla katılması, okul tarihinin mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yeteri kadar aktarılmadığını göstermektedir.

Alt Problem 2.e: Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri aynı okulda çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?

Anket ölçeğinin ilk bölümünde yer alan kaynak grubun şu anda görev yaptıkları okuldaki görev süreleri incelendiğinde 11 yıl ve üzeri çalışma süresi sahip katılımcı sayıları 30'un altında kalmıştır. Çalışma süreleri yıl aralığında karşılaştırılan grup sayısının ikiden fazla olması ve gözlem sayısının 11 yıl ve üzeri çalışma gruplarında 30'un altına düşmesi nedeniyle, çalışma evreninde yer alan resmi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeylerinin okuldaki çalışma süre aralıklarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Spss 16 istatistik programında Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeylerinin şu an görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan Kruskal Wallis testine ait sıra ortalaması ve anlamlılık düzey değerleri Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Görev Sürelerine Göre Okul Kültürünü Algılama Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddeleri	Okuldaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	df	X ²	Sig. p
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	1-5 yıl	202	116,30	2	23,928	,000***
		6-10 yıl	39	165,17			
		11 yıl ve üzeri	12	183,04			
2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	1-5 yıl	202	121,52	2	7,215	,027***
		6-10 yıl	39	142,65			
		11 yıl ve üzeri	12	168,33			
3	Okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır	1-5 yıl	202	129,69	2	1,598	,450
		6-10 yıl	39	118,54			
		11 yıl ve üzeri	12	109,25			
4	Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	1-5 yıl	202	119,07	2	14,122	,001***
		6-10 yıl	39	163,55			
		11 yıl ve üzeri	12	141,67			
5	Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir	1-5 yıl	202	128,76	2	,623	,732
		6-10 yıl	39	120,04			
		11 yıl ve üzeri	12	119,96			
6	Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir	1-5 yıl	202	127,78	2	7,146	,028***
		6-10 yıl	39	137,77			
		11 yıl ve üzeri	12	78,83			
7	Okulumuzun belli bir felsefesi vardır	1-5 yıl	202	129,21	2	3,556	,169
		6-10 yıl	39	126,94			
		11 yıl ve üzeri	12	89,96			
8	Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar	1-5 yıl	202	130,68	2	4,253	,119
		6-10 yıl	39	119,08			
		11 yıl ve üzeri	12	90,83			
9	Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır	1-5 yıl	202	130,85	2	3.091	,213
		6-10 yıl	39	113,15			
		11 yıl ve üzeri	12	107,21			

Tablo 18'in devamı,

10	Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır	1-5 yıl	202	129,76	2	2,012	,366
		6-10 yıl	39	112,59			
		11 yıl ve üzeri	12	127,38			
11	Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm	1-5 yıl	202	123,72	2	3,614	,164
		6-10 yıl	39	145,97			
		11 yıl ve üzeri	12	120,54			
12	Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır	1-5 yıl	202	131,42	2	5,818	,055
		6-10 yıl	39	116,51			
		11 yıl ve üzeri	12	86,71			
13	Öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir	1-5 yıl	202	126,94	2	2,407	,300
		6-10 yıl	39	135,21			
		11 yıl ve üzeri	12	101,42			
14	Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır	1-5 yıl	202	131,25	2	3,911	,142
		6-10 yıl	39	107,64			
		11 yıl ve üzeri	12	118,33			
15	Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir	1-5 yıl	202	130,11	2	3,453	,178
		6-10 yıl	39	108,21			
		11 yıl ve üzeri	12	135,75			
16	Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır	1-5 yıl	202	130,22	2	7,854	,020***
		6-10 yıl	39	101,22			
		11 yıl ve üzeri	12	156,62			
17	Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder	1-5 yıl	202	128,10	2	1,028	,598
		6-10 yıl	39	127,40			
		11 yıl ve üzeri	12	107,12			
18	Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir	1-5 yıl	202	132,01	2	5,726	,057
		6-10 yıl	39	103,78			
		11 yıl ve üzeri	12	118,17			
19	Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir	1-5 yıl	202	133,28	2	8,316	,016***
		6-10 yıl	39	104,88			
		11 yıl ve üzeri	12	93,21			

Tablo 18'in devamı,

20	Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır	1-5 yıl	202	132,13	2	5,960	,051
		6-10 yıl	39	102,96			
		11 yıl ve üzeri	12	118,75			
21	Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	1-5 yıl	202	132,58	2	6,359	,042***
		6-10 yıl	39	104,88			
		11 yıl ve üzeri	12	105,00			
22	Öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır	1-5 yıl	202	129,28	2	1,865	,394
		6-10 yıl	39	113,22			
		11 yıl ve üzeri	12	133,38			
23	Okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır	1-5 yıl	202	129,57	2	1,318	,517
		6-10 yıl	39	117,28			
		11 yıl ve üzeri	12	115,38			
24	Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır	1-5 yıl	202	125,40	2	,536	,765
		6-10 yıl	39	132,92			
		11 yıl ve üzeri	12	134,75			
25	Okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir	1-5 yıl	202	127,28	2	,129	,938
		6-10 yıl	39	127,72			
		11 yıl ve üzeri	12	119,92			
26	Öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir	1-5 yıl	202	128,89	2	1,005	,605
		6-10 yıl	39	122,13			
		11 yıl ve üzeri	12	111,04			
27	Okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır	1-5 yıl	202	128,27	2	,340	,844
		6-10 yıl	39	122,01			
		11 yıl ve üzeri	12	121,88			
28	Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır	1-5 yıl	202	128,22	2	,493	,782
		6-10 yıl	39	124,54			
		11 yıl ve üzeri	12	114,46			

Tablo 18'in devamı,

29	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	1-5 yıl	202	120,21	2	9,503	,009***
		6-10 yıl	39	150,42			
		11 yıl ve üzeri	12	165,21			
30	Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır	1-5 yıl	202	128,55	2	,484	,785
		6-10 yıl	39	120,95			
		11 yıl ve üzeri	12	120,62			
31	Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır	1-5 yıl	202	125,72	2	,368	,832
		6-10 yıl	39	132,63			
		11 yıl ve üzeri	12	130,25			
32	Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır	1-5 yıl	202	130,71	2	2,814	,245
		6-10 yıl	39	113,08			
		11 yıl ve üzeri	12	109,79			
33	Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir	1-5 yıl	202	130,92	2	3,905	,142
		6-10 yıl	39	106,81			
		11 yıl ve üzeri	12	126,62			
34	Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir	1-5 yıl	202	129,31	2	1,746	,418
		6-10 yıl	39	113,49			
		11 yıl ve üzeri	12	131,96			
35	Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır	1-5 yıl	202	131,79	2	5,620	,060
		6-10 yıl	39	103,13			
		11 yıl ve üzeri	12	124,00			
36	Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır	1-5 yıl	202	126,89	2	3,505	,173
		6-10 yıl	39	137,40			
		11 yıl ve üzeri	12	95,12			
37	Başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir	1-5 yıl	202	128,64	2	1,053	,591
		6-10 yıl	39	116,55			
		11 yıl ve üzeri	12	133,29			
38	Okul yöneticisi bir kültürel liderdir	1-5 yıl	202	129,61	2	2,770	,250
		6-10 yıl	39	123,10			
		11 yıl ve üzeri	12	95,75			

Tablo 18'in devamı,

39	Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir	1-5 yıl	202	130,01	2	2,048	,359
		6-10 yıl	39	113,00			
		11 yıl ve üzeri	12	121,88			
40	Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler	1-5 yıl	202	129,15	2	1,098	,577
		6-10 yıl	39	116,79			
		11 yıl ve üzeri	12	124,00			
41	Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur	1-5 yıl	202	129,17	2	,994	,608
		6-10 yıl	39	119,33			
		11 yıl ve üzeri	12	115,38			
42	Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler	1-5 yıl	202	127,92	2	,537	,765
		6-10 yıl	39	120,05			
		11 yıl ve üzeri	12	134,17			

*** $p < 0,05$

Tablo 18'de yer alan Kruskal Wallis testinde yer alan sig. p değerleri incelendiğinde ölçekteki 1, 2, 4, 6, 16, 19, 21 ve 29'uncu maddelerin sig. p değeri $p < 0,05$ 'den küçük olması nedeniyle bu maddeler için öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeyleri ile okuldaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ölçekteki diğer maddelerin sig. p değerleri $p > 0,05$ 'den büyük olduğundan, katılımcı öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeyleri ile okuldaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Hangi eğitim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunduğunu anlamak için yapılan Mann-Whitney-U testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin okul kültürü ile okuldaki görev süresi değişkeni arasında anlamlı farklılığını bulmak için yapılan Mann-Whitney-U testi sonuçları Tablo19' da gösterilmiştir.

Tablo 19: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Görev Süreleri İle Okul Kültürü Arasındaki Anlam Farklılıklarını Ortaya Koyan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

No	Okul Kültürü Ölçek Maddesi	Okuldaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Sig. 2 (p)
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	1-5 yıl	202	113,48	22922,00	2419,000	,000***
		6-10 yıl	39	159,97	6239,00		
		1-5 yıl	202	104,33	21074,00	571,000	,001***
		11 yıl ve üzeri	12	160,92	1931,00		
		6-10 yıl	39	25,19	982,50	202,500	,444
		11 yıl ve üzeri	12	28,62	343,50		

Tablo 19'un devamı,

2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	1-5 yıl	202	117,83	23801,00	3298,000	,096
		6-10 yıl	39	137,44	5360,00		
		1-5 yıl	202	105,20	21249,50	746,500	,020***
		11 yıl ve üzeri	12	146,29	1755,50		
		6-10 yıl	39	25,22	983,50	203,500	,485
		11 yıl ve üzeri	12	28,54	342,50		
4	Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	1-5 yıl	202	114,12	23052,00	2549,000	,000***
		6-10 yıl	39	156,64	6109,00		
		1-5 yıl	202	106,45	21503,50	1000,500	,283
		11 yıl ve üzeri	12	125,12	1501,50		
		6-10 yıl	39	26,91	1049,50	198,500	,395
		11 yıl ve üzeri	12	23,04	276,50		
6	Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir	1-5 yıl	202	119,41	24121,50	3618,500	,381
		6-10 yıl	39	129,22	5039,50		
		1-5 yıl	202	109,87	22193,50	733,500	,012***
		11 yıl ve üzeri	12	67,62	811,50		
		6-10 yıl	39	28,55	1113,50	134,500	,022***
		11 yıl ve üzeri	12	17,71	212,50		
16	Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır	1-5 yıl	202	125,50	25352,00	3029,000	,017***
		6-10 yıl	39	97,67	3809,00		
		1-5 yıl	202	106,21	21455,00	952,000	,191
		11 yıl ve üzeri	12	129,17	1550,00		
		6-10 yıl	39	23,55	918,50	138,500	,028***
		11 yıl ve üzeri	12	33,96	407,50		
19	Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir	1-5 yıl	202	125,38	25326,00	3055,000	,020***
		6-10 yıl	39	98,33	3835,00		
		1-5 yıl	202	109,40	22099,00	828,000	,053
		11 yıl ve üzeri	12	75,50	906,00		
		6-10 yıl	39	26,55	1035,50	212,500	,619
		11 yıl ve üzeri	12	24,21	290,50		

Tablo 19'un devamı,

21	Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	1-5 yıl	202	125,25	25300,50	3080,500	,024***
		6-10 yıl	39	98,99	3860,50		
		1-5 yıl	202	108,83	21983,00	944,000	,176
		11 yıl ve üzeri	12	85,17	1022,00		
		6-10 yıl	39	25,90	1010,00	230,000	,927
		11 yıl ve üzeri	12	26,33	316,00		
29	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	1-5 yıl	202	116,32	23497,00	2994,000	,015***
		6-10 yıl	39	145,23	5664,00		
		1-5 yıl	202	105,39	21288,00	785,000	,035***
		11 yıl ve üzeri	12	143,08	1717,00		
		6-10 yıl	39	25,19	982,50	202,500	,463
		11 yıl ve üzeri	12	28,62	343,50		

*** $p < 0,05$

Tablo 19'da yer alan Mann Whitney-U Testi sonuçlarına göre ifadelerle ilgili anlamlı farklılık çıkan ikili gruplar ilgili elde edilen bulgular şunlardır:

Okul kültürü ölçek maddesinde 1'inci madde olan "okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim" ifadesinde 6-10 yıl, 11 yıl ve üzeri çalışma süre aralığının 1-5 yıl süre aralığı ile yapılan ikili karşılaştırmalarında p değerleri $p < 0,05$ 'dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi, 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin 1-5 yıl aralığına sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksektir.

Okul kültürü ölçek maddesinde 2'nci madde olan "okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir" ifadesinde 11 yıl ve üzeri çalışma süre aralığının 1-5 yıl süre aralığı ile yapılan ikili karşılaştırmasında p değeri $p < 0,05$ 'dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi, 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin 1-5 yıl aralığına sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksektir.

Okul kültürü ölçek maddesinde 4'üncü madde olan "okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır" ifadesinde 6-10 yıl çalışma süre aralığının 1-5 yıl süre aralığı ile yapılan ikili karşılaştırmasında p değeri $p < 0,05$ 'dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi, 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 1-5 yıl aralığına sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksektir.

Okul kültürü ölçek maddesinde 6'ncı madde olan "*okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir*" ifadesinde 1-5 yıl, 6-10 yıl çalışma süre aralığının 11 yıl ve üzeri süre aralığı ile yapılan ikili karşılaştırmalarında p değerleri $p<0,05$ 'dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi, 6-10 yıl ile 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 11 yıl ve üzeri aralığa sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksektir.

Okul kültürü ölçek maddesinde 16'ncı madde olan "*okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır*" ifadesinde 1-5 yıl, 11 yıl ve üzeri çalışma süre aralığının 6-10 yıl süre aralığı ile yapılan ikili karşılaştırmalarında p değerleri $p<0,05$ 'dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi, 1-5 yıl aralığındaki öğretmenlerin 6-10 yıla, 11 yıl ve üzeri aralığındaki öğretmenlerin ise 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksektir.

Okul kültürü ölçeğinde 19'uncu madde olan "*okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir*" ifadesi ile 21'inci madde olan "*okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir*" ifadelerinde 1-5 yıl çalışma süre aralığının 6-10 yıl süre aralığı ile yapılan ikili karşılaştırmalarında p değeri $p<0,05$ 'dir. Buna göre her iki ifade de bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadelerle ilişkin okul kültürü algı düzeyleri, 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 6-10 yıl aralığına sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksektir.

Okul kültürü ölçek maddesinde 29'uncu madde olan "*okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır*" ifadesinde 6-10 yıl, 11 yıl ve üzeri çalışma süre aralığının 1-5 yıl süre aralığı ile yapılan ikili karşılaştırmalarında p değerleri $p<0,05$ 'dir. Buna göre bu ikili gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi, 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin 1-5 yıl süre aralığına sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksektir.

Okuldaki çalışma sürelerine göre, "*okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim*", "*okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir*" ve "*okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır*" ifadelerine, genel olarak 1-5 yıl üzerindeki öğretmenlerin 1-5 yıl aralığına sahip öğretmenlere göre daha fazla katılması, okul tarihi ve okul üyeleri arasında kaynaşma konularında gerekli bilgilendirme ve oryantasyon çalışmalarının, okula yeni atanan öğretmenlere yeteri kadar uygulanmadığını göstermektedir.

"*Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır*" ifadesine, genel olarak 1-5 yıl üzerindeki öğretmenlerin 1-5 yıl aralığına sahip öğretmenlere göre daha fazla katılması, okul sembolü konusunda gerekli bilgilendirmenin okula yeni başlayan öğretmenlere yapılmadığını göstermektedir.

Alt Problem 2.f: Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri aynı okulda çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?

Anket ölçeğinin ilk bölümünde yer alan kaynak grubun branş dağılımlarına ait veriler analiz edildiğinde Türkçe, Sosyal Bilimler, Matematik-Fen Bilimleri, Yabancı Diller, Güzel Sanatlar ve diğer branşlar seçeneğini işaretleyen katılımcı öğretmen sayısı 30'un altında kalmıştır. Çalışma evreninde içerisindeki resmi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurum kültürünü algılama düzeylerinin görev yaptığı branşa göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için, ilk olarak ölçekteki 7 seçenekten 6'sında gözlem sayısının 30'un altında kalması nedeniyle Türkçe, Sosyal Bilimler, Matematik-Fen Bilimleri, Yabancı Diller, Güzel Sanatlar ve diğer seçenekleri branş başlığı altında toplanmıştır. Spss 16 istatistik programında branş ve sınıf öğretmenleri olmak üzere 2 gruba ayrılarak, veriler üzerinde bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları branşa göre elde edilen aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20: Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Okul Kültürü Ölçek Maddelerini Algılama Düzeylerine İlişkin Bağımsız t Testi Sonuçları

Okul Kültürü Ölçek Maddeleri	BRANŞ	N	\bar{X}	Ss	t	Sig. (p)	Sig.2 (p)
Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim	>= 2(Branş)	131	3,32	1,279	-2,653	,012	,008
	< 2 (Sınıf)	122	3,73	1,164	-2,662		,008
Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir	>= 2(Branş)	131	2,83	1,075	-,029	,180	,977
	< 2 (Sınıf)	122	2,84	1,145	-,029		,977
Okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır	>= 2(Branş)	131	2,82	1,135	,841	,733	,401
	< 2 (Sınıf)	122	2,70	1,135	,841		,401
Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır	>= 2(Branş)	131	3,69	1,151	-,068	,714	,945
	< 2 (Sınıf)	122	3,70	1,098	-,069		,945
Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir	>= 2(Branş)	131	3,17	1,089	,263	,894	,793
	< 2 (Sınıf)	122	3,13	1,135	,263		,793
Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir	>= 2(Branş)	131	3,81	,860	,333	,151	,739
	< 2 (Sınıf)	122	3,77	,986	,331		,741
Okulumuzun belli bir felsefesi vardır	>= 2(Branş)	131	3,18	,996	,594	,803	,553
	< 2 (Sınıf)	122	3,10	1,071	,593		,554

Tablo 20'nin devamı,

Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar	>= 2(Branş)	131	3,24	1,060	,833	,833	,405
	< 2 (Sınıf)	122	3,13	1,098	,832		,406
Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır	>= 2(Branş)	131	3,12	1,045	,997	,352	,320
	< 2 (Sınıf)	122	2,99	1,032	,997		,320
Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır	>= 2(Branş)	131	3,24	1,016	,250	,369	,803
	< 2 (Sınıf)	122	3,21	,964	,250		,803
Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm	>= 2(Branş)	131	3,71	,899	-,785	,773	,433
	< 2 (Sınıf)	122	3,80	,993	-,782		,435
Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır	>= 2(Branş)	131	3,50	,980	-,153	,078	,878
	< 2 (Sınıf)	122	3,52	1,115	-,153		,879
Öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir	>= 2(Branş)	131	3,95	,803	-1,559	,806	,120
	< 2 (Sınıf)	122	4,11	,748	-1,563		,119
Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır	>= 2(Branş)	131	3,27	,951	2,345	,311	,020
	< 2 (Sınıf)	122	2,97	1,083	2,334		,020
Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir	>= 2(Branş)	131	3,34	,967	1,424	,789	,156
	< 2 (Sınıf)	122	3,16	1,039	1,420		,157
Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır	>= 2(Branş)	131	2,90	,991	-1,251	,482	,212
	< 2 (Sınıf)	122	3,06	,998	-1,251		,212
Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder	>= 2(Branş)	131	3,29	,957	,153	,154	,878
	< 2 (Sınıf)	122	3,27	1,076	,153		,879
Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir	>= 2(Branş)	131	3,53	,914	,992	,579	,322
	< 2 (Sınıf)	122	3,41	,960	,990		,323
Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir	>= 2(Branş)	131	3,15	1,026	-,024	,817	,981
	< 2 (Sınıf)	122	3,16	1,037	-,024		,981
Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır	>= 2(Branş)	131	3,21	1,135	-1,117	,218	,265
	< 2 (Sınıf)	122	3,36	1,061	-1,120		,264
Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	>= 2(Branş)	131	3,32	1,145	,770	,178	,442
	< 2 (Sınıf)	122	3,21	1,070	,772		,441
Öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır	>= 2(Branş)	131	3,48	1,048	,173	,315	,863
	< 2 (Sınıf)	122	3,46	,963	,173		,863

Tablo 20'nin devamı,

Okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır	>= 2(Branş)	131	2,85	1,138	1,455		,147
	< 2 (Sınıf)	122	2,65	1,128	1,456	,424	,147
Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır	>= 2(Branş)	131	3,11	1,104	,553	,104	,581
	< 2 (Sınıf)	122	3,03	1,020	,555		,580
Okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir	>= 2(Branş)	131	3,20	1,084	,132	,544	,895
	< 2 (Sınıf)	122	3,18	1,106	,132		,895
Öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir	>= 2(Branş)	131	3,50	1,003	-,295		,768
	< 2 (Sınıf)	122	3,54	,997	-,295	,909	,768
Okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır	>= 2(Branş)	131	3,24	,921	-,014		,989
	< 2 (Sınıf)	122	3,25	,947	-,014	,987	,989
Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır	>= 2(Branş)	131	3,36	1,089	,639	,739	,523
	< 2 (Sınıf)	122	3,27	1,106	,639		,523
Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır	>= 2(Branş)	131	3,28	1,320	-,859	,794	,391
	< 2 (Sınıf)	122	3,43	1,342	-,858		,392
Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır	>= 2(Branş)	131	3,21	1,207	-,574	,292	,566
	< 2 (Sınıf)	122	3,30	1,258	-,573		,567
Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır	>= 2(Branş)	131	4,00	,859	,285	,182	,776
	< 2 (Sınıf)	122	3,97	,970	,284		,777
Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır	>= 2(Branş)	131	2,73	1,073	1,944	,959	,053
	< 2 (Sınıf)	122	2,48	1,030	1,947		,053
Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir	>= 2(Branş)	131	3,00	,886	2,926	,052	,004
	< 2 (Sınıf)	122	2,66	,986	2,915		,004
Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir	>= 2(Branş)	131	2,85	,965	2,484	,254	,014
	< 2 (Sınıf)	122	2,54	,997	2,481		,014
Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır	>= 2(Branş)	131	3,37	,879	2,051	,033	,041
	< 2 (Sınıf)	122	3,11	1,069	2,036		,043
Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır	>= 2(Branş)	131	3,65	,944	,723	,135	,470
	< 2 (Sınıf)	122	3,56	1,068	,720		,472
Başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir	>= 2(Branş)	131	2,76	1,124	3,175	,728	,002
	< 2 (Sınıf)	122	2,31	1,099	3,178		,002

Tablo 20'nin devamı,

Okul yöneticisi bir kültürel liderdir	>= 2(Branş)	131	3,43	1,117	2,277	,173	,024
	< 2 (Sınıf)	122	3,09	1,240	2,268		,024
Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir	>= 2(Branş)	131	3,66	,933	1,411	,015	,160
	< 2 (Sınıf)	122	3,48	1,100	1,402		,162
Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler	>= 2(Branş)	131	3,59	,840	,707	,000	,480
	< 2 (Sınıf)	122	3,50	1,123	,700		,485
Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur	>= 2(Branş)	131	3,66	,917	2,285	,000	,023
	< 2 (Sınıf)	122	3,35	1,239	2,261		,025
Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler	>= 2(Branş)	131	2,95	1,062	,928	,449	,354
	< 2 (Sınıf)	122	2,82	1,114	,926		,355

Spss 16 istatistik programında veriler üzerinde yapılan bağımsız gruplar t-testi ve Levene testi sonuçlarına ait değerler Tablo 20'de gösterilmiştir. Tabloda yer alan bağımsız gruplar t-testine göre, öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeylerinin branş değişkenine göre analiz sonuçları şöyledir:

1. Okul kültürü ölçeğinin 1'inci maddesi olan “*okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,32$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,73$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,12$ ile $p < 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşit değildir. Sig.2 p 'nin ikinci satır $p = 0,008$ ile $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sınıf öğretmenlerinin cevap ortalamaları likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığında iken branş öğretmenlerinin cevap ortalamaları likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır. Sınıf öğretmenlerinin katılımları branş öğretmenlerine göre anlamlı oranda yüksek çıkmıştır.
2. Okul kültürü ölçeğinin 2'nci maddesi olan “*okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,83$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,84$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,180$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,977$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
3. Okul kültürü ölçeğinin 3'üncü maddesi olan “*okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,82$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,70$)'dir. Bağımsız

t-testinde ilk Sig. $p= 0,733$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,401$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır

4. Okul kültürü ölçeğinin 4'üncü maddesi olan "*okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,69$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,70$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,714$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,945$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "katılıyorum", algı olarak "yüksek" düzey aralığındadır.
5. Okul kültürü ölçeğinin 5'inci maddesi olan "*okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,17$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,13$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,894$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,793$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
6. Okul kültürü ölçeğinin 6'ncı maddesi olan "*okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,81$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,77$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,151$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,739$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "katılıyorum", algı olarak "yüksek" düzey aralığındadır.
7. Okul kültürü ölçeğinin 7'nci maddesi olan "*okulumuzun belli bir felsefesi vardır*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,18$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,10$)'dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,803$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,553$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
8. Okul kültürü ölçeğinin 8'inci maddesi olan "*okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,24$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,13$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk

- Sig. $p= 0,833$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,405$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
9. Okul kültürü ölçeğinin 9'uncu maddesi olan “*okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,12$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,99$)'dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,352$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,320$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
10. Okul kültürü ölçeğinin 10'uncu maddesi olan “*okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,24$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,21$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,369$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,803$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
11. Okul kültürü ölçeğinin 11'inci maddesi olan “*kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,71$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,80$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,773$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,433$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
12. Okul kültürü ölçeğinin 12'nci maddesi olan “*okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,50$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,52$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,078$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p= 0,878$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
13. Okul kültürü ölçeğinin 13'üncü maddesi olan “*öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması

($\bar{X} = 3,95$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 4,11$)'dir. Ortalamalara göre sınıf öğretmenlerinin okul kültürü ölçeğindeki 42 madde içerisinde en yüksek algı düzeyi bu madde üzerine olmuştur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,806$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,120$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "katılıyorum", algı olarak "yüksek" düzey aralığındadır.

14. Okul kültürü ölçeğinin 14'üncü maddesi olan "*öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,27$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,97$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,311$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,020$ ile $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığında olmasına rağmen branş öğretmenlerin ifadeye katılımları sınıf öğretmenlerine göre anlamlı oranda fazladır.
15. Okul kültürü ölçeğinin 15'inci maddesi olan "*okulumuzda her personelin fikrine önem verilir*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,34$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,16$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,789$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,156$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
16. Okul kültürü ölçeğinin 16'ncı maddesi olan "*okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,90$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,06$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,482$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,212$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçeğe "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
17. Okul kültürü ölçeğinin 17'nci maddesi olan "*okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,29$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,27$)'dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,154$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,878$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir

farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.

18. Okul kültürü ölçeğinin 18’inci maddesi olan “*okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 53$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,41$)’dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,579$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p= 0,322$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
19. Okul kültürü ölçeğinin 19’uncu maddesi olan “*okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 15$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,16$)’dır. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,817$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p= 0,981$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
20. Okul kültürü ölçeğinin 20’inci maddesi olan “*okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,21$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,36$)’dır. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,218$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p= 0,265$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
21. Okul kültürü ölçeğinin 21’inci maddesi olan “*okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 32$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,21$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,178$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p= 0,442$ ile $p>0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
22. Okul kültürü ölçeğinin 22’inci maddesi olan “*öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 48$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,46$)’dır. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p= 0,315$ ile $p>0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk

satır $p = 0,863$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.

23. Okul kültürü ölçeğinin 23’üncü maddesi olan “*okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,85$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,65$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,424$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,147$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
24. Okul kültürü ölçeğinin 24’üncü maddesi olan “*okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,11$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,03$)’dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,104$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,581$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
25. Okul kültürü ölçeğinin 25’inci maddesi olan “*okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,20$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,18$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,544$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,895$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.
26. Okul kültürü ölçeğinin 26’ncı maddesi olan “*öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,50$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,54$)’dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,909$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,768$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
27. Okul kültürü ölçeğinin 27’nci maddesi olan “*okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,24$), sınıf

- öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 25$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,987$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,989$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
28. Okul kültürü ölçeğinin 28'inci maddesi olan "*okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,36$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 27$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,739$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,523$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
29. Okul kültürü ölçeğinin 29'uncu maddesi olan "*okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,28$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 43$)'dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,794$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,391$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Branş öğretmenlerinin ortalama değer aralığı likert ölçekte "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığında iken, branş öğretmenlerinin ortalama değer aralığı likert ölçekte "katılıyorum", algı olarak "yüksek" düzey aralığında çıkmıştır.
30. Okul kültürü ölçeğinin 30'uncu maddesi olan "*okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,21$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 30$)'dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,292$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,566$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığındadır.
31. Okul kültürü ölçeğinin 31'inci maddesi olan "*okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 4,00$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,97$)'dir. Ortalamalara göre branş öğretmenlerinin okul kültürü ölçeğindeki 42 madde içerisinde en yüksek algı düzeyi bu madde üzerine olmuştur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,182$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,776$ ile $p > 0,05$ olduğundan

grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.

32. Okul kültürü ölçeğinin 32’inci maddesi olan “*okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,73$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,48$)’dir. Ortalamalara göre branş öğretmenlerinin okul kültürü ölçeğindeki 42 madde içerisinde en düşük algı düzeyi bu madde üzerine olmuştur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,959$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,053$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Branş öğretmenlerinin değer aralığı likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığında iken, sınıf öğretmenlerin ortalama değer aralığı likert ölçekte “katılmıyorum”, algı olarak “düşük” düzey aralığında çıkmıştır.
33. Okul kültürü ölçeğinin 33’üncü maddesi olan “*okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,00$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,66$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,052$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,004$ ile $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığında olmasına rağmen sig.2 p ’nin $p < 0,05$ olması nedeniyle ortalamalara baktığımızda branş öğretmenlerinin bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi sınıf öğretmenlerine göre anlamlı derecede fazladır.
34. Okul kültürü ölçeğinin 34’üncü maddesi olan “*okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,85$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,54$)’dür. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,254$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,014$ ile $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Testte sig.2 p ’nin $p < 0,05$ olması nedeniyle ortalamalara baktığımızda branş öğretmenlerinin bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzeyde çıkarken, sınıf öğretmenlerinin bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi likert ölçekte “katılmıyorum”, algı olarak “düşük” düzeyde çıkmıştır. Buna göre branş öğretmenlerinin bu ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi sınıf öğretmenlerine göre anlamlı derecede fazladır.
35. Okul kültürü ölçeğinin 35’inci maddesi olan “*okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,37$), sınıf

- öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 11$)'dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,033$ ile $p < 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşit değildir. Sig.2 p 'nin ikinci satır $p = 0,043$ ile $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığında olmasına rağmen branş öğretmenlerinin ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi sınıf öğretmenlerine göre anlamlı derecede fazladır.
36. Okul kültürü ölçeğinin 36'ncı maddesi olan "*yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,65$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 56$)'dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,135$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,470$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte "katılıyorum", algı olarak "yüksek" düzey aralığındadır.
37. Okul kültürü ölçeğinin 37'nci maddesi olan "*başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2,76$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 2, 31$)'dir. Ortalamalara göre sınıf öğretmenlerinin okul kültürü ölçeğindeki 42 madde içerisindeki en düşük algı düzeyi bu madde üzerine olmuştur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,728$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,002$ ile $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Branş öğretmenlerinin ortalama değer aralığı likert ölçekte "kararsızım", algı olarak "orta" düzey aralığında iken, sınıf öğretmenlerinin ortalama değer aralığı likert ölçekte "katılmıyorum", algı olarak "düşük" düzey aralığında çıkmıştır. Branş öğretmenlerinin ifadeye ilişkin okul kültürü algı düzeyi sınıf öğretmenlerine göre anlamlı derecede fazladır.
38. Okul kültürü ölçeğinin 38'inci maddesi olan "*okul yöneticisi bir kültürel liderdir*" ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,43$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3, 09$)'dur. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,173$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p 'nin ilk satır $p = 0,024$ ile $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Branş öğretmenlerinin ortalama değer aralığı likert ölçekte "katılıyorum", algı olarak "yüksek" düzey aralığında iken, sınıf öğretmenlerinin ortalama değer aralığı likert ölçekte "kararsızım", algı olarak "düşük" düzey aralığında çıkmıştır.

39. Okul kültürü ölçeğinin 39'uncu maddesi olan “*yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,66$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,48$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,015$ ile $p < 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşit değildir. Sig.2 p ’nin ikinci satır $p = 0,162$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
40. Okul kültürü ölçeğinin 40'ıncı maddesi olan “*okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,59$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,50$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,000$ ile $p < 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşit değildir. Sig.2 p ’nin ikinci satır $p = 0,485$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığındadır.
41. Okul kültürü ölçeğinin 41'inci maddesi olan “*okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur*” ifadesinin branş öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,66$), sınıf öğretmenleri ortalaması ($\bar{X} = 3,35$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig. $p = 0,000$ ile $p < 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşit değildir. Sig.2 p ’nin ikinci satır $p = 0,025$ ile $p < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Branş öğretmenlerinin ortalama değer aralığı likert ölçekte “katılıyorum”, algı olarak “yüksek” düzey aralığında iken, sınıf öğretmenlerinin ortalama değer aralığı likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “düşük” düzey aralığında çıkmıştır.
42. Okul kültürü ölçeğinin 42'inci maddesi olan “*öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler*” ifadesinin kadın öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,95$), erkek öğretmenler ortalaması ($\bar{X} = 2,82$)’dir. Bağımsız t-testinde ilk Sig $p = 0,449$ ile $p > 0,05$ olduğundan gruplar arası varyans eşittir. Sig.2 p ’nin ilk satır $p = 0,354$ ile $p > 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki grubun verdikleri cevaplar likert ölçekte “kararsızım”, algı olarak “orta” düzey aralığındadır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları branşa göre verdikleri cevaplar analiz edildiğinde genel olarak branş öğretmenlerinin sınıf öğretilerine göre daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum branş öğretmenleri arasındaki iletişim, branş çeşitliği ve öğretmen sayısının sınıf öğretmenlerine göre daha fazla olmasıyla açıklanabilir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri incelenmektedir. Okul kültürü ölçek maddelerine verilen cevapların aritmetik ortalamalarına göre yapılan analizde, temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun okul kültürü algı düzeyinin orta düzeyde (kararsızım) olduğu görülmüştür. Buna göre temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algılarının yetersiz olduğu ifade edilebilir. Bu sonuç Şimşek'in (2003) ve Zeytin'in (2008) yılında yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Yine Karaoğlan'ın (2007) yılında yaptığı araştırmada okul kültürü algı düzeyi yüksek düzeyde çıkmamış, geliştirilmesi gereken bir özellik olarak belirtilmiştir. Ancak Ayık'ın (2007) yılında ve Yılmaz'ın (2009) yılında yaptığı araştırmada ise öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu sonuç okul kültürünün okuldan okula, yöneticiye, çevre şartlarına, öğretmenlerin okul kültürü hakkında bilgilendirilme durumlarına göre değişebileceğini göstermektedir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerinin yetersiz çıkması okul kültürüne gereken değer kadar verilmediğini göstermektedir. Öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerinin yükseltilmesi etkili okulların oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Ayık ve Ada'nın (2009) yılında yaptıkları araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkması bu durumu desteklemektedir. Servet'in (2012) yılında yaptığı araştırmaya göre okul kültürü algı düzeyinin yükseltilmesi, öğretmenlerin moral düzeyinin yükselmesine ve kaliteli okullar oluşmasına katkı sağlaması, okul kültürünün önemini ortaya koymaktadır. Etkili okulların oluşmasında öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerinin yükseltilmesi önemli bir yer teşkil etmektedir.

Okul kültürü ölçek maddelerine verilen cevapların aritmetik ortalamalarına göre öğretmenlerce algı düzeyinin en yüksek olduğu maddenin *“öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir”* ifadesidir. Bu sonuç öğretmenlerin okul kültürü oluşturulmasında kendilerinin önemli olduklarını vurgulamak istediklerini göstermektedir. Yöneticiler okul kültürünü oluştururken öğretmenlerin görüşlerine yer vermelidir. Eyüboğlu'nun 2006 yılında yaptığı araştırma sonucu bu durumu desteklemektedir. Okul kültürü

ölçek maddelerine verilen cevapların aritmetik ortalamalarına göre öğretmenlerce en az kabul görülen yani algı düzeyinin en düşük olduğu madde “*başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir*” ifadesidir. Bu sonuç öğretmenlerde güdülemeye olumlu katkılar sağlayan ödül sisteminin yöneticilerce yeteri kadar kullanılmadığını göstermektedir. Fırat’ın (2007) ve Ayık’ın (2007) yılında yaptığı araştırma sonucunda da benzer ölçek sorusu düşük düzeyde çıkması bunu desteklemektedir.

Okul kültürü ölçek maddelerinin cinsiyet karşılaştırmasında, iki maddede erkek öğretmenlerin ortalaması anlamlı ölçüde kadınlara göre yüksek çıkmıştır. Cinsiyete göre anlamlı farklılık çıkan maddeler incelendiğinde bu maddelerin teşebbüsçü ve risk alma ifadelerinde kadınların düşük ortalamada çıkması, ülkemizin ataerkil bir toplum yapısına sahip olmasıyla açıklanabilir. Yılmaz’ın (2009) yılında yaptığı çalışmada, öğretmenlerin okul kültürü algısı cinsiyet değişkenine göre okuldaki işbirliği faktöründe erkek öğretmenler lehine farklılık çıkmıştır. Ayık’ın (2007) yılında yaptığı çalışma sonucu, okul kültürü algı düzeyi cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler lehine farklı çıkmıştır. Zeytin’in (2008) yılında yapmış olduğu araştırma sonucunda ise cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul kültürü algısının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Şahin’in (2003) yılında yaptığı çalışmaya göre ise cinsiyetlerine göre kadın ve erkek öğretmenlerin okullarındaki kültüre ilişkin algıları, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okullarını daha olumlu değerlendirmektedirler. Yurttakal’ın (2007), Çakır’ın (2007), Vural’ın (2007), Aslan’ın (2008), Alkan’ın (2008) yılında yaptıkları araştırma sonuçlarında ise cinsiyet değişkenine göre farklılık çıkmamıştır.

Okul kültürü ölçek maddelerinin yaş karşılaştırmasında yedi madde de anlamlı farklılık çıkmıştır. Yapılan çalışmada “okul tarihi, okul ve arkadaşlara alışma, eylemlerde bütünlük” ifadelerini sorgulayan ölçek maddelerine genel olarak yaşları büyük öğretmenlerin genç öğretmenlere göre anlamlı ölçüde daha fazla katıldıkları görülmüştür. Yılmaz’ın (2009) yılında yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul kültürü algısı 51 ve üzeri yaş öğretmenlerde yüksek çıkmıştır. Fırat’ın (2009) yılında yaptığı çalışmada yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlere göre okulu ve çevreyi daha iyi tanıdıkları ortaya konulmuştur. Çelik ve Kuyumcu’nun (2010) yılında yaptıkları araştırma sonucuna göre ise, okulu açıklayan hikayelerin uzun süreçlere sahip olmasından dolayı özellikle genç öğretmenlerin okul hakkında daha az bilgiye sahip oldukları sonucuna ulaşılması bu durumu desteklemektedir. Bu durum genç öğretmenlere uyum çalışmalarının okullar bünyesinde yeteri kadar yapılamadığını göstermektedir. Vural’ın (2007), Çakır’ın (2007), Alkan’ın (2008), Aslan’ın (2008), Zeytin’in (2008) yılında yaptıkları çalışma sonuçlarında yaş değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Bu araştırmacıların okul kültürü ölçek maddeleri incelendiğinde okul tarihi, hikayesi ve

kahramanları gibi ölçek maddelerinin olmaması yaşa göre farklılık çıkmaması üzerinde etkili olabilir.

Okul kültürü ölçek maddelerinin eğitim düzeyi karşılaştırmasında yedi madde de anlamlı farklılık çıkmıştır. Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin “okul tarihi, kendini okulun parçası olarak görme, okul kahramanları, eğitim teknolojisi” ifadelerini sorgulayan ölçek maddelerine verdikleri cevap ortalamaların diğerlerine göre anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum “okul tarihi, kendini okulun parçası olarak görme, okul kahramanları” ifadeler açısından eğitim enstitülerinin daha geçerli bir öğretmen yetiştirme politikası izlemesiyle açıklanabilir. Ayık’ın (2007) yılında yaptığı araştırmada ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürünün, araştırmaya katılanların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık olduğu tespit edilmiştir. Fırat’ın (2009) yılında yaptığı araştırmada, eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler okul kültürünü lisans ve lisansüstü eğitim almış öğretmenlerden önemli düzeyde daha olumlu algılamaktadırlar. Eğitim teknolojisi ifadesinin eğitim enstitüsü mezunlarında yüksek çıkması ise bu öğretmenlerin mevcut teknolojiyi diğer mezunlara göre yeteri kadar takip edememeleriyle açıklanabilir. Okul logosu konusunda ise yüksek lisans mezunu öğretmenlerin algı düzeyleri daha yüksek çıkması eğitim düzeyinin yükseldikçe sembolik değerlerin öğretmenlerce daha fazla benimsendiği söylenebilir. Ayık’ın (2007) yılında yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri lisans mezunun öğretmenler lehine farklılık çıkmıştır. Vural’ın (2007), Çakır’ın (2007), Alkan’ın (2008), Aslan’ın (2008) yılında yaptığı çalışmalarda ise okul kültürü ölçek maddelerinin eğitim düzeyi karşılaştırmasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Okul kültürü ölçek maddelerinin öğretmenlerin mesleki kıdem karşılaştırmasında sadece üç madde de anlamlı farklılık çıkmıştır. Anlam farklılığı çıkan maddeler incelendiğinde mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre okul tarihi hakkında daha fazla bilgi sahibi oldukları görülmektedir. Bu durum mesleki kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre okul yönetimleri ile daha rahat ilişki kurmalarıyla açıklanabilir. Ayık’ın (2007) yılında yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri 5 yıldan daha fazla kıdemli öğretmenler lehine farklılık çıkmıştır. Fırat’ın (2009) yılında yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerin okul kültürü algısı ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Fırat’a (2009) göre kıdemli öğretmenler okul kültürünü daha az kıdemli öğretmenlerden önemli düzeyde daha olumlu algılamaktadır. Vural’ın (2007), Çakır’ın (2007), Yurttakal’un (2007), Alkan’ın (2008), Aslan’ın (2008), Zeytin’in (2008) yılında yaptığı çalışmalarda ise okul kültürü ölçek maddelerinin mesleki kıdem karşılaştırmasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Yukarıda adı geçen araştırmacıların öğretmenlerin okul kültürü algısının mesleki kıdem değişkeni ile

ilişkinine yönelik olarak farklı sonuçlara ulaşmaları öğretmenlerin okul kültürü algısını farklı sorular aracılığı ile belirlemiş olmalarından kaynaklanabilir.

Okul kültürü ölçek maddelerinin öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleriyle karşılaştırmasında sekiz madde de anlamlı farklılık çıkmıştır. Elde edilen sonuçlara göre okulda çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Ayık'ın (2007) yılında yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre, anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Fırat'ın (2009) yılında yaptığı araştırmaya göre okul kültürü ölçek maddelerinin genelinde, öğretmenlerden okulda çalışma süresi daha uzun olanların, daha kısa olanlardan algı düzeyleri yüksektir. Çelik ve Kuyumcu'nun (2010) yılında yaptıkları araştırmaya göre okuldaki geçmiş kısa süreli olan öğretmenlerin okul hakkında daha az bilgiye sahip oldukları sonucuna ulaşılması bu durumu desteklemektedir. Bu sonuç okuldaki görev süresi arttıkça öğretmenlerin okulu daha fazla tanımaları ve benimsemeleriyle açıklanabilir. Öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi arttıkça okul tarihi, okul logosu konularında okula yeni başlamış öğretmenlere göre algı düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum okuldaki çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin okul hakkında daha fazla bilgi edinebilmeleriyle açıklanabilir. Öğretmenlerin okul hakkında bilgi edinmeleri okul yönetimlerce süreye bırakılmamalı, gereken bilgilendirme çalışmaları okulda göreve yeni başlayan öğretmenlere de sistemli olarak aktarılmalıdır. Rekabet ve disiplin konularında ise okulda göreve başlayan öğretmenlerin görev süresi daha fazla olan öğretmenlere göre daha üst düzeyde benimsenmektedir. Bu sonuç okulda göreve yeni başlayan öğretmenlerin görev süresi fazla olan öğretmenlere göre başlangıçta daha idealist olmalarıyla açıklanabilir. Vural'ın (2007), Aslan'ın (2008) ve Yılmaz'ın (2009) yılında yaptığı çalışmalarda ise okul kültürü ölçek maddelerinin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine yapılan karşılaştırmalarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Okul kültürü ölçek maddelerinin öğretmenlerin branş karşılaştırmasında sekiz madde de anlamlı farklılık çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında branş öğretmenlerin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek katıldıkları görülmektedir. Bu sonuç branş öğretmenleri arasındaki iletişimin sınıf öğretmenlerine göre daha üst düzeyde olması ile açıklanabilir. Ayık'ın (2007) yılında yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerin branş değişkenine göre, anlamlı farklılık çıkmıştır. Çakır'ın (2007), Fırat'ın (2007) yılında yaptığı çalışmalarda ise okul kültürü ölçek maddelerinin öğretmenlerin branş karşılaştırmalarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

6.2. Öneriler

- Ölçek maddelerine verilen cevap ortalamalarına bakıldığında en çok cevaplanan seçeneğin likert ölçekte “kararsızım”, algı düzeyi olarak ise “orta düzey” çıkması, okul kültürünün okullarda oluşturulmasında ve tanıtımında eksiklikler olduğunu göstermektedir. Öncelikle okullarda en yetkili kişiler olan okul yöneticilerin okul

kültürü konulu hizmet içi eğitim sürecinden geçirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin okul kültürü konusunda bilinçlendirilmesi çalışmaları, göreve başlamamış öğretmen adayları için eğitim fakültelerinden başlanmalı okul kültürü konulu eğitim dersleri müfredatları konulmalı, görevde olan öğretmenler için hizmet içi eğitimler yapılmalıdır.

- Yapılan çalışmanın analizinde özellikle yeni göreve başlayan öğretmenlerin okul tarihi, sembolü gibi okul kültürünü oluşturan sembolik değerlerde algı düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük düzeyde çıkması, okul yöneticileri okulun tarihi, sembolü gibi değerleri yeni göreve başlayan öğretmenlere aktarmak için, eğitim-öğretim yılı başlarında slayt, video gibi materyalleri de içine alan oryantasyon çalışmaları yapmalarını zorunlu kılmaktadır.
- Öğretmenlerin çevrenin okul kültürü algı düzeylerini yetersiz görmeleri, okul yönetimlerinde velilere ve çevre esnafa yönelik iş birliğini sağlamaya ve okul kültürünü tanıtmaya yönelik yemek, toplantı vb. organizasyonlar düzenlenmelidir.
- Okul kahramanları ve başarı hikayeleri alsını ölçen maddelerin algı düzeyi olarak orta düzeyde çıkmıştır. Bu durum iş veya sosyal hayatta başarı sağlamış okul mezunları ile öğretmen, öğrenci ve velilerin birlikte katıldığı organizasyonlar yapılarak, okul kahramanları ve başarı hikayeleri paylaşarak iyileştirilebilir.
- Öğretmenlerin maddi ve manevi ödüllendirilmesini inceleyen maddenin en düşük algı düzeyinde çıkması, yöneticilerce öğretmenlerin başarılı çalışmaları için gerek belge, plaket şeklinde maddi olarak, gerekse sözlü tebrikler şeklinde manevi olarak ödüllendirilmesi hususunda daha özverili olmalarını zorunlu kılmaktadır.
- Okul kültürünün öğretmenlerce algı düzeyinin yükseltilmesi için, okul için geleneksel hale getirilebilecek gezi, yemek, tören gibi günler organize edilerek, okul üyeleri arasındaki paylaşım ve işbirliği arttırılmalıdır.
- Öğrencilerin okul kültürünü benimsemesine ve tanınmasına yönelik olarak mezuniyet kütüğü, mezunlar toplantısı, yarışmalar gibi geleneksel hale getirilebilecek sosyal faaliyetler organize edilmelidir.
- Okul kültürünü araştıran tez sonuçları talim ve terbiye kurulu tarafından derlenerek kitap haline getirilmeli, müfredata seçmeli ders olarak konulup, okul kültürü öğrencilere de tanıtılmalıdır.

EKLER

EK 1: Enstitü Üst Yazı

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

Sayı : B.30.2.HKU.0.14.00.00- 162
Konu : Anket Uygulaması

09/04/2013

İLGİLİ MAKAMA

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden, Ercan ÇEVİK "Küçükçekmece İlçesi Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeyleri" konulu tez çalışması ile ilgili olarak veri oluşturmak amacıyla, İstanbul İli Küçükçekmece İlçesindeki Temel Eğitim Kurumlarında, ekteki anket ve ölçekleri uygulamak istemektedir.

Adı geçen öğrencimizin yukarıdaki sözü edilen çalışmayı yapabilmesi için gerekli iznin verilebilmesi hususunda gereğini arz ederim.

Bilal KALYONCU
Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü

Ek: 1) Anket Formu
2) Dilekçe

Not: İzin belgesi enstitü adresi değil, öğrenci adresine gönderilecektir.

EK 2: İstanbul Valiliği Anket Olur Yazısı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-020- 48318
Konu : Anket (Ercan ÇEVİK)

17/04/2013

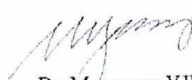
VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Hasan Kalyoncu Üniversitesinin 09.04.2013 gün ve 162 sayılı yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Millî Eğitim Komisyonunun 16.04.2013 tarihli tutanağı.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Ercan ÇEVİK'in "Küçükçekmece İlçesi Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeyleri" konulu tez çalışmasını Küçükçekmece İlçesi temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere anket uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Ahmet Ercan ÇEVİK'in söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Dr. Muhammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
17/04/2013

Harun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

5070 Sayılı Kanuna Göre HARUN KAYA tarafından 44313607571748881 SeriNo.lu Sertifika No. 18.04.2013 12:47:27 Tarihinde
Elektronik Olarak İmzalanmıştır.
NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meh.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239

EK 3: İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Onayı Yazısı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-605.01- 49348
Konu :Anket (Ercan ÇEVİK)

19/04/2013

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi : a) 09.04.2013 gün ve 162 sayılı yazınız.
b) İst. Valilik Makamının 17.04.2013 tarihli ve 48318 sayılı onayı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Ercan ÇEVİK'in "Küçükçekmece İlçesi Temel Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeyleri" konulu tezine ilişkin anket çalışması istemi hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) Valiliğimiz Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.



M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:

Ek-1 Valilik Onayı.
2 Anket Soruları.

5070 Sayılı Kanuna Göre MEHMET NURETTİN ARAS tarafından Elektronik Olarak İmzalanmıştır.<http://istanbul.meb.gov.tr/evralsorgu/> adresinden izlenebilir.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239.

EK 4: Anket Formu Bölüm 1

ANKET FORMU

Değerli öğretmenler;

Bu anket, öğretmenlerin okula yönelik düşünce ve değerlerini tanımlamaya yönelik okul kültürü kavramına ilişkin sorular içermektedir. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlara göre değerlendirilecektir.

Araştırmanın başarılı olabilmesi, vereceğiniz içten ve güvenilir yanıtlara bağlı olacaktır. Vereceğiniz yanıtlar bilimsel amaçlar çerçevesinde bilimsel yöntemlerle değerlendirilecektir. Anket kesinlikle bireysel değerlendirme amacı taşımadığı için kimliğinizi belirtmenize gerek yoktur.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise okul kültürü ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Anketi yanıtlarken gereken özeni göstereceğiniz inancıyla, yardım ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Aybike SERTTAŞ ERTİKE

Ercan ÇEVİK
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I: KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

Durumunuza uygun olan seçeneği (x) ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz
(1) Kadın (2) Erkek
2. Yaşınız
(1) 20- 30 (2) 31-40 (3) 41-50 (4) 51 ve üzeri
3. Eğitim düzeyiniz
(1) Eğitim Enstitüsü (2) Lisans
(3) Yüksek Lisans (4) Doktora
4. Mesleki deneyiminiz
(1) 1-5 yıl (2) 6-10 yıl (3) 11-15 yıl (4) 16-20 yıl (5) 21 yıl üzeri
5. Çalıştığınız okuldaki görev süreniz
(1) 1-5 yıl (2) 6- 10 yıl (3) 11 yıl ve üzeri
6. Branşınız:
 1. () Sınıf Öğretmeni
 2. () Türkçe
 3. () Sosyal Bilimler
 4. () Matematik ve Fen Bilimleri
 5. () Yabancı Diller
 6. () Güzel Sanatlar (Resim, Müzik vb.)
 7. () Başka belirtiniz.(.....)



EK 5: Anket Formu Bölüm 2.1**BÖLÜM II**

	Okul Kültürü: En basit anlamıyla okul topluluğunu bir araya getiren o okula özgü idealler, değerler, varsayımlar ve tutumların birleşimidir.	Hiç katılmıyorum. (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım. (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum. (5)
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Okul yöneticisi öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Okula yeni gelen bir öğretmen, kısa sürede okula ve diğer arkadaşlarına alışır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Okulumuzun belli bir felsefesi vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Kendimi okulumun bir parçası olarak görürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Öğretmenler okul kültürünün oluşmasını sağlayan kişilerdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Öğretmenlerin eylemlerinde bir bütünlük vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Okulumuz öğretmenleri birbirlerine güvenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Okulumuzda herkese eşit davranma bir temel değer olarak benimsenmiştir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Öğretmenlerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Okulumuzun kültürel gelişimi için velilerden ve çevreden(esnaf,sivil toplum) gereken destek sağlanmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Okulumuzda yaşanan hikayeler yeni gelen personele aktarılmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Okulumuzun başarı hikayeleri personeli motive etmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Öğretmenler okulun varmak istediği hedeflerini değerlerin ve beklentilerin ne olduğunun bilincindedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Okulumuzdaki bürokratik yapı, yapılan çalışmaların verimliliğini aksatmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Okulumuzda yaşanan hikayelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	Okul içerisinde öğretmenlerin yapması planlanan tüm işler programlanmıştır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK 6: Anket Formu Bölüm 2.2

	Okul Kültürü: En basit anlamıyla okul topluluğunu bir araya getiren o okula özgü idealler, değerler, varsayımlar ve tutumların birleşimidir.	Hiç katılmıyorum. (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım. (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum. (5)
30	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır.					
31	Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler (çay saati, kır gezisi vs.) bulunmaktadır.					
32	Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif katılım vardır.					
33	Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır.					
34	Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir.					
35	Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir.					
36	Okul personeli kendilerini mesleğine adanmışlardır.					
37	Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır .					
38	Başarılı olan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilir.					
39	Okul yöneticisi bir kültürel liderdir.					
40	Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir.					
41	Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedirler.					
42	Okul yönetimi, okul dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı okulu korur.					
43	Öğrenciler okul kültürünün farkındadırlar ve gelişimi için çaba gösterirler.					

EK 7: Öz Geçmiş

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Özgeçmiş

Adı Soyadı:	Ercan ÇEVİK			
Doğum Yeri:	Gülнар			
Doğum Tarihi	03.12.1976			
Öğrenim Durumu				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
Lise	Gazi Lisesi		Mersin	1991 1994
Lisans	Gazi Üniversitesi	Biyoloji Öğretmenliği	Kırşehir	1994 1998
Yüksek Lisans	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı	İstanbul	2012 2013
Yaptığı Görevler				
	Görev Yaptığı Okul Adı	Görevi	Yer	Yıl
	İsmetpaşa İlköğretim Okulu	Fen ve Teknoloji Öğretmeni	İstanbul	1998 2007
	İsmetpaşa İlköğretim Okulu	Müdür Yardımcısı	İstanbul	2007 2012
	Dr. Hulusi Behçet İlköğretim Okulu	Müdür Baş Yardımcısı	İstanbul	2012 -
Tel:	0532 403 59 88			
E-Posta:	ercancevik33 gmail.com			

KAYNAKÇA

- Ada, Ş., ve Ayık, A. (2009). İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü İle Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429 - 446.
- Ada, Ş., ve Küçükali, R. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (2.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ağaoğlu, E., Altinkurt, Y., Ceylan, M., Kesim E., ve Maden, T. (2008). *Okul Yönetimi Alanında Yapılmış Araştırmaların Değerlendirmesi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akgün, C.H., ve Kavuncubaşı, A. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aksoy, H. (2006). *Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akın Acuner, Ş. (2010). *Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri*. Ankara: Milli Produktivite Yayınları.
- Akın, H. (2001). *Yaratıcı Örgüt Kültürünü Oluşturan Yönetici Tutumları: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Akıncı Vural, Z.B., ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z.B. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Alıç, M. (1990). *Genele Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Alkan, E. (2008). *Meslek Liselerinde Okul Kültürünün Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi: Ümraniye İlçesi Örneği*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan, D. (2008). *Liselerde Örgüt Kültürü: Sincan Örneği*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Atay, K. (2001). Öğretmen Yönetici ve Denetmenlerin Bakış Açısından Okul Kültürü ve Öğretmen Verimliliğine Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Bahar(2001), 179-194
- Ayık, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü ile Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M. (2001). *Eğitim Yönetimi* (3. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yöneltil Davranış*. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Gül Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2008). *Türkiye Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Bayrak, C. (1992). *Eğitim Yüksek Okullarında Örgütsel Değişme*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baysal, A. C. (1993). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. İstanbul: Avcıol Basın Yayın.
- Büyükbese, T. (2003). *Örgüt Kültürü: GAP Bölgesindeki Üniversitelerde Bir Alan Çalışması*’. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, V. (1997). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi* (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik* (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi* (3. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*(1. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2009). *Okul kültürü ve yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V., ve Kuyumcu, M. (2010). İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği. *e- Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 1C0117, 5, (1), 107-119.
- Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-208.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Çınar, O. (1999). *Örgütsel Kültür ve Yöneticilerde Kendini Geliştirme: Elektronik ve Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Demirel, Ö. ve Kaya, Ö. (2003). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirkol, A. Y., ve Savaş, A. C. (2012). Okul Müdürlerinin Örgüt Kültürü Algılarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 259-272.
- Demirtaş, Z., ve Ekmekyapar, M. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değerlere Dayalı Yönetim Uygulamalarının Okul Kültürüne Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(4), 523-544.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., ve Çinko, M. (2011). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayın.
- Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Erden, M. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (6. Baskı). İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.
- Ergil, D. (1984). *Toplum ve İnsan*. Ankara: Turan Kitabevi.
- Eyüboğlu, Ö. (2006). *Okul Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenlerin Rolü*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Fırat, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Gemlik, N., ve Sığırı, Ü. (2007). Kurum İmaj Analizi ve Bir Belediye Üzerindeki Uygulamanın Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 269-270.
- Gül, İ. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Samsun: Yüksel Yayın.
- Gürsel, M. (2003). *Okul Yönetimi (Kurumsal ve Uygulamalı)* (5.Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Gürsel, M. (2005). *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri: Endüstri Meslek Lisesi Yöneticilerinin Yeterliklerine İlişkin Bir Araştırma* (2. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Güvenç, B. (1994). *İnsan ve Kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Güvenç, B. (1999). *İnsan ve Kültür* (8. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Hacıfazlıoğlu, Ö., ve Korkut, A. (2011). Öğretmenlerin Okul Kültürünü Algılama Düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (Electronic Journal Aocial of Sciences)*, 10(37), 135-152. www.esosder.org.
- Karaoğlan, R. (2006). *Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okullarının Okul Kültürü Düzeylerinin Saptanması*. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (17.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karşlı, M.D. (2004). *Yönetimsel Etkililik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kozlu, C. M. (1998). *Kurumsal Kültür* (2.Baskı). İstanbul: Bilkom Yayınları.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*. (Çev: Gündüz Bulut). İstanbul: Mess Yayınları.
- Onal, G. (1995). *İşletme Yönetimi Ve Organizasyonu*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Özalp, İ. (1992). *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1: SPSSMINITAB* (4.Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özbudun, S. (2005). Kültür. *Kavram Sözlüğü: Söylem ve Gerçek* 319-324. Ankara: Özgür Üniversite Yayını.
- Özdemir, S. (1998). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Pegem Yayınları.
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim Okullarında Okul Kültürü İle Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(4), 599-620.
- Özdevecioğlu, M. (1995). Organizasyon Kültürü. M. Özel (Ed.), *Stratejik Yönetim ve Liderlik* (ss. 121-122). İstanbul: İz Yayıncılık.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Öznur, D. (2002). *Toplumsal Kültürün Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısı Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Öztay, F. E. (2006). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ile Oluşturulmuş Kurum Kültürünün Öğretmen Motivasyonuna Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Phatak, A. V. (1996). *Uluslararası Yönetim*. (Çev: Atilla Baransel ve Tomris Somay). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Sözer, Z. (2006). *Örgüt Kültürünün İş gören Motivasyonu ile İlişkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Yayın Dağıtım.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim [Education and Science]*, 35(156), 142-159.
- Şahin Fırat, N. (2009). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Okul Kültürüne İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 4(4), 1415-1434.
- Şahin, S. (2004). A study of school culture with some features of school as perceived by teachers and principals: *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, (39), 458-474.
- Şahin, S. (2011). Öğretimsel Liderlik ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 11(4), 1909-1928.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci., T. ve Çelik, A. (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Şimşek, Ş. (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Y. (2003). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki*: Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Şişman, M., (1994). *Örgüt Kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki Okullarda Bir Araştırma)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Taner, D. (2008). *Öğretmenlerin Umutsuzluk Düzeyi İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Terzi. A.R. (2005). İlköğretim Okullarında Okul Kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. (43), 423-442.
- Türk, S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi Yayıncılık.
- Unutkan, G.A. (1995). *Örgüt kültürü ve stratejik uyum sorunu*. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Vural, E. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Kartal İlçesi Örneği*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yamak, O. (1996). *Değişim Çağında Şirket Kültürü*. İstanbul, Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Yılmaz, F. (2009). *Eğitim Örgütlerinin Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, K. (2008). *Eğitim Yönetiminde Değerler* (1.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Yurttakal, S. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Okullarını Örgüt Kültürü Açısından Algılamaları: Şırnak İli İdil İlçesi Örneği*. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Zeytin, N. (2008). *İlköğretim Okullarında Bürokratikleşme ve Okul Kültürü: Sincan Örneği*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.