



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN OKUL ÖNCESİ
EĞİTİM KURUMLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN
BEKLENTİ VE ALGILARININ İNCELENMESİ**

KAMİLE GÜNGÖR

DENİZLİ 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN OKUL ÖNCESİ EĞİTİM
KURUMLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN BEKLENTİ VE
ALGILARININ İNCELENMESİ**

Kamile GÜNGÖR

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi Bölümü'nde yüksek lisans yaparken görüş ve eleştirileriyle beni yönlendiren, rehberliğini, zamanını ve bilgisini esirgemeyen kıymetli hocam danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Ahmet KANMAZ Hoca'ma,

Beni dünyaya getiren ve her daim varlıkları ile güç bulduğum sevgili annem Durkadın GÜNGÖR'e ve değerli babam Ali GÜNGÖR'e ve her zaman desteğini hissettiren sevgili ağabeyim Murat GÜNGÖR'e

Sonsuz teşekkürler...

Kamile GÜNGÖR

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Kamile GÜNGÖR

ÖZET

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürüne İlişkin Beklenti ve Algılarının İncelenmesi

GÜNGÖR, Kamile

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

Haziran 2022, 51 sayfa

Okulöncesi öğretmenlerinin okul kültürüne ilişkin algı beklenti düzeyleri ile bunun farklı değişkenlerle ilişkisi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Araştırma tarama modelinde nicel bir çalışmadır. Araştırma 2021–2022 eğitim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan okulöncesi öğretmenlerinden kolay ulaşılabilen örnekleme yöntemiyle seçilen ölçek sorularının tamamına cevap veren 214 öğretmenden elde edilen verilerden oluşmaktadır. Ölçek demografik sorular ve örgüt kültürü ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Toplanan verilerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgüt kültürüne yönelik algılarında en yüksek ortalamanın “İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.” Maddesinde ve “Genellikle” düzeyinde iken en düşük ortalamanın ise “Bazen” düzeyiyle “Yönetim, asıl işlerden çok ayrıntılarla uğraşır.” Maddesinde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgüt kültürü ve alt boyutlarına yönelik algılarında en yüksek katılımlarının destek boyutunda olduğu ve bunu başarı ve rol boyutları izlerken en düşük katılımlarının ise güç boyutunda olduğu saptanmıştır. Genel ortalama “Genellikle” seviyesinde olup örgüt kültürlerine ilişkin öğreten algı ve beklentilerinin yüksek ve olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul öncesi öğretmenlerinin yaş, medeni durum, okuldaki hizmet süresi, mezun olunan fakülte türü ve meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği görülürken cinsiyete göre güç boyutunda erkekler lehine yüksek çıkmış ve erkeklerin okul kültürü güç boyutunda kadınlardan farklı düşündükleri ve daha olumlu yaklaştıkları daha yüksek ortalamalara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgüt kültürü, öğretmen, algı, beklenti, kültür

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	-----	iii
TEŞEKKÜR	-----	iv
ETİK BEYANNAMESİ	-----	v
ÖZET	-----	vi
İÇİNDEKİLER	-----	viii
TABLOLAR DİZİNİ	-----	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	-----	1
1.1. Problem Durumu	-----	1
1.1.1. Problem Cümlesi	-----	2
1.1.2. Alt Problemler	-----	2
1.2. Araştırmanın Amacı	-----	3
1.3. Araştırmanın Önemi	-----	3
1.4. Varsayımlar	-----	4
1.5. Sınırlılıklar	-----	4
1.6. Tanımlar	-----	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	-----	5
2.1. Örgüt Kültürü	5
2.2. Örgüt Kültürünün Özellikleri	5
2.3. Örgüt Kültürünün Unsurları.....	7
2.3.1. İnançlar	7
2.3.2. Normlar	8
2.3.3. Semboller	8
2.3.4. Törenler	9
2.3.5. Hikaye ve Kahramanlar	9
2.3.6. Dil	10
2.4. Okul Kültürünü Oluşturan Faktörler	10
2.5. Etkili ve Güçlü Okul Kültürü	11
2.6. Etkili Okul Kültürü ve Okul Yöneticisi	13
2.7. İlgili Araştırmalar	16
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	-----	18
3.1. Araştırmanın Modeli	-----	18

3.2. Evren ve Örneklem -----	18
3.3. Veri Toplama Aracı -----	18
3.4. Verilerin Toplanması -----	19
3.5. Verilerin Analizi -----	19
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM -----	21
4.1. Katılımcılara Ait Betimsel Bulgular -----	21
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular -----	22
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular -----	22
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	25
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	26
4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	26
4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	27
4.2.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	28
4.2.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	29
4.2.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	30
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER -----	31
5.1. Tartışma ve Sonuç -----	31
5.2. Öneriler -----	32
KAYNAKÇA -----	33
EKLER -----	36
ÖZGEÇMİŞ -----	41

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Örgüt Kültürü Ölçeği ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	20
Tablo 4.1. <i>Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özellikleri</i>	21
Tablo 4.2. <i>Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Beklenti ve Algıları</i>	23
Tablo 4.3. <i>Öğretmenlerin Örgüt Kültürü ve Alt Boyutuna İlişkin Algıları</i>	25
Tablo 4.4. <i>Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları</i>	26
Tablo 4.5. <i>Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları</i>	27
Tablo 4.6. <i>Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları</i>	28
Tablo 4.7. <i>Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Okuldaki Hizmet Süresine Göre Analiz Sonuçları</i>	28
Tablo 4.8. <i>Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Mezun Olunan Fakülte Türüne Göre Analiz Sonuçları</i>	29
Tablo 4.9. <i>Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Meslekteki Hizmet Süresine Göre Analiz Sonuçları</i>	30

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Modern dünyada örgütleri de diğer benzerlerinden ayıran özelliklerin var olduğu ve bunun örgüt kültürü terimi ile adlandırıldığı çalışmalarda görülmektedir. Akademik başarılarının yanı sıra sosyal, kültürel, sportif vb. alanlarda da başarılı olan ve okulöncesi dönem okullaşma oranı Türkiye ortalamasının çok üstünde olan Denizli merkez ilçelerinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algılarının incelenmesi bu araştırmanın temasını oluşturmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Okul kültürünün oluşturulması ve muhafaza edilmesinde okul yöneticilerinin önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Okul yöneticileri öncelikli olarak kültürü teşkil eden unsurlar hususunda yeterli bilgi sahibi olmalı, buldukları kurumları söz konusu unsurlar bakımından analiz ederek doğru tanımlamaları yapmak zorundadırlar. Bu durumun sağlanamaması okullar için etkili okul kültürlerinin oluşturulmasını imkânsız hale getirecektir (Gümüşeli, 2006).

Yöneticilerin ofislerinde oturarak pozitif okul kültürler oluşturmaları mümkün değildir. Eğitim kurumu yöneticilerinin becerikli, tutarlı ve adalet odaklı düşünmeleri, doğru yer ve zamanda “görülebilir” olabilmeleri, pozitif girişimleri desteklemeleri, yenilik ve değişime açık olmaları ve pozitif öğrenme ortamları tesis etmeleri gerekmektedir. Yönetici bireylerin pozitif kültürlerin gelişimine katkıda bulunabilmeleri adına öğrencilerden ve öğretmenlerden beklenenleri açıkça ifade etmeleri, okul harici işlerini okul sonrasında yapmaları ve tüm motivasyonlarını okullarına yönlendirmeleri gerekmektedir (Balcı, 2014). Özgün okul kültürlerinin oluşturulmasına katkıda bulunmanın ardından eğitim kurumu yöneticilerinin oluşturulan kültürü kurum çevresine tanıtmaları ve özümsetmeleri gerekir. Okullarının kültürünü tanıdıkları oranda öğrenci velilerinin okullarına sahip çıkması beklenir (Çelik, 2012).

Eğitim kurumu yöneticileri, okullar içerisinde kuralların uygulayıcıları, bürokrasi anlayışının temsilcileri olmaktan ziyade, eğitim kurumlarında temel değer ve inançların tesis edilip geliştirilebilmelerine öncülük eden kültürel ve ahlaki lider kimliğine sahip

olmak durumundadırlar. Bu eylemleri gerçeğe dönüştürürken eğitim kurumlarında hâkim alt kültürler üzerinde ısrarcı olmak yerine, bireylerin tamamını içerisinde dahil eden, alt kültürlerin tamamının üstünde genel ortak kültürler oluşturulabilmesinde kılavuz bireyler olmalıdırlar (Şişman ve Turan, 2004).

Literatür incelemesinde okul öncesi öğretmenlerinin okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algılarıyla ilgili çalışmaların çok sınırlı kaldığı ve Denizli ilinde de bu alanın çalışılmadığı görülmüştür. Bu alana katkı sağlanması, durumun ortaya çıkarılması ve olumlu yönlerinin diğer il ve ilçelerde de uygulanmasına imkan sağlanması için bu alanın resminin yansıtılması gerekmektedir.

1.1.1 Problem Cümlesi

Problem cümlesi “Denizli ili merkez ilçelerinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algıları nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şunlardır;

1. Okul öncesi öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algıları nasıldır?
2. Okul öncesi öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin beklenti ve algıları nasıldır?
3. Okul öncesi öğretmenlerinin örgüt kültürü ve alt boyutlarına ilişkin beklenti ve algıları; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştığı okuldaki hizmet süresi, mezun olunan okul türü, meslekteki hizmet süresine anlamlı bir fark var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Denizli ili Merkezefendi ilçe merkezinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algıları nasıldır? Öğretmenlerin ve okulların demografik özelliklerine(cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü, mesleki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi) göre beklentileri ve algılarını ortaya çıkarmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Etki ve başarı seviyesi yüksek eğitim kurumlarının kurulabilmesi adına il olarak okul kültürlerinin yeniden inşa edilmesi gerekmektedir. Eğitim kurumlarında arzu edilen seviyede değişimlerin yapılabilmesi ancak yapılar, süreçler ve programlar üstünde ki değişikliklerin kültür aracılığı ile onaylanması ve desteklenmesiyle mümkün olabilmektedir. Örgütsel değişim esasında örgütsel kültürün değişmesi anlamını taşımaktadır. Başka bir ifade ile çalışanların örgütsel yapıya ve işe yönelik alışkanlıklarının, tutum ve davranışlarının değiştirilmesi olarak ifade edilebilir. Eğitim kurumlarını yeniden yapılandırabilmek adına öncelikli olarak eğitim kurumlarının işlevleri ile amaçlarının tekrar sorgulanması, eğitime muhatap olan bireylerin beklenti ve eğilimlerinin dikkate alınması, kültürel alanlar üstünde yoğunlaştırılması gerekli olmaktadır. Örgütsel değişim denen olgu, esas itibarı ile örgütsel kültürün değişmesi anlamını taşımaktadır. Bir başka deyişle bireylerin örgütlerine ve işlerine yönelik tutumları, davranışları ve alışkanlıklarının değiştirilmesidir. Bu bağlamda eğitim kurumlarını yeniden yapılandırabilmek için öncelikli olarak dikkatleri kültürel alanlar üstünde yoğunlaştırmak, eğitimin ve eğitim kurumlarının işlev ve amaçlarını gözden geçirmek, beklentileri ve eğilimleri göz önünde bulundurmak gerekli olacaktır (Balcı, 2004).

Okulları etkili kılabilmek çabaları başarısız okulları başarılı duruma getirme, okulları geliştirme süreci, başka bir deyişle mevcut durumun değiştirilmesine yönelik eylem ve faaliyetler bütünüdür (Balcı, 2014). Etkili okullarda öğretmen ve yöneticiler, başarı seviyesini yükseltmek ve eğitim kurumlarını geliştirmek şeklindeki hususlar üstünde yoğunlaşmaktadırlar. Yöneticiler ile öğretmen bireylerin ortak amaçları, okullarının başarı seviyesini yükseltebilmektir. Etkili eğitim kurumlarında rol beklentilerinin açık olduğu ve öğretmen bireylerin öğrenci performans düzeylerini artırma çabasında oldukları görülür (Çelik, 2013). Etkili okul olmanın anlamı daha fazla kaynağa sahiplik yapmaktan ziyade, mevcuttaki kaynaklar ile daha güzel sonuçlar elde edebilmektir (Çubukçu ve Girmen, 2006). Bundan dolayı bu konuda yeterli çalışmanın olmaması ve alan yazına katkı sağlanması amacıyla bu konunun araştırılıp sonuçlarının ortaya konulması son derece önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır;

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uygulanan ölçme araçlarına samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- Ölçek araştırma sorularına yanıt bulmada yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 eğitim yılında Denizli Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak kullanılan “Okul Kültürü Ölçeği” ile toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul: Merkezefendi ilçesindeki okulöncesi öğretmenlerinin çalıştıkları resmi okulları

Öğretmen: Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda çalışan okulöncesi öğretmenleridir.

Okul Kültürü: Örgütün etkinliklerinin sonucunu ve çalışma Şeklini etkileyen, örgüt üyelerince meydana getirilen örf ve adetler, inançlar, değerler ile örgüt üyeleri arasındaki bağlantıların sonuçlarının toplamıdır (Okay, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, üzerinde çok sayıda araştırmacı tarafından tanımlamalar yaptığı, konuya yönelik olarak fikirler yürüttüğü ve araştırmalarda bulunduğu bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültür-toplum ilişkileri, örgüt-örgüt kültürü kavramı ile de kurulabilmektedir. Örgüt, bir kurum ya da kuruluşu amaçlarına ulaştırabilmek adına birey ve madde bakımından iş ve görevlerin planlı şekilde eşgüdüm ekseninde gerçekleştirildiği güç ve faaliyetler topluluğu olarak tanımlanabilir (Bursalıoğlu, 2003). Örgüt kültürü, nesillerden nesillere iletilen, personellerin tamamının davranış ve tutumları ile örgütsel yapıların genel görüntülerini biçimlendiren, semboller yolu ile öğrenilip öğretilen, değişebilir niteliğe sahip düşünceler, norm ve değerler bütünü olarak tanımlanır (Unutkan, 1995). Bunun yanı sıra örgütsel yapıların toplumsal çevreleri tarafından yaratılmış olan özellikler bağlamında örgütsel yapılara ait inançlar ve beklenti örüntüleri şeklinde oluşturulmuş örgütsel anlam ve semboller bütünüdür (Karşlı, 2004). Örgüt kültürü, örgütsel yapıların faaliyetlerinin sonuçlarına ve çalışma şekillerine etki eden, örgütlerin üyeleri tarafından oluşturulan örf-adetler, inanç ve değerlerle örgüt üyelerinin arasında bulunan bağlantıların sonuç toplamıdır (Okay, 2000). Goffee ve Jones (2002) örgüt kültürü kavramının bir yapı, takım ya da bölümün davranış, sembol, ortak değer ve inanışları şeklinde tanımlamasını yapmaktadırlar. Örgüt kültürü, örgütsel yapılar içerisindeki takım ve kişilerin arasında gerçekleşen çalışma ve ilişkileri, başka bir deyişle örgütsel yaşamları tanzim etmek suretiyle örgütsel yapıların geleceklerini tayin eden, örgüt mensuplarını ortak anlayış çizgisinde tutan ve bu bireylerce kabul gören değer, tutum, norm, davranış ve tutumlar toplamıdır (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004).

2.2. Örgüt Kültürünün Özellikleri

Örgüt kültürünün özelliklerini aşağıda sıralandığı şekilde açıklamak mümkündür (Köse ve diğerleri, 2001):

1. Belli bir zaman dahilinde gerçekleşen bir olgu olmasından dolayı geçmiş dönemlerle ilişkili olarak tayin edilmektedir.

2. Örgüt kültürünün grubun üyeleri arasında paylaşılması gerekmektedir.
3. Totaliter özellikler barındırmaktadır.
4. Sonraki nesillere aktarılma niteliğine sahiptir.
5. Sembolik hareket ve semboller aracılığı ile öğrenilebilmektedir.
6. Grup davranışlarının yönlendirilebilmesi amacı ile kültürün, bir tür kaldıraç görevini üstlendiği görülür.
7. Yapı, teknik, sistem ve strateji biçimindeki teknik faktörler ile beceri, personel ve yönetme stilleri biçimindeki beşerî faktörler arasındaki bağlantı ve uyumu tesis eder.
8. Genel olarak kendine özgü özellikler taşımaktadır.
9. Birden çok insanın bir araya gelmek kaydı ile oluşturdukları bir olgu olmakla beraber sosyal nitelikler taşımaktadır.
10. Örgüte ait üyelerin bellek ve bilinçlerinde, düşünce yapıları, değer ve inançlar şeklinde yer almaktadır, yazılı metin özelliğine sahip değildir.
11. Antropolojik kavramlar ile sıkı sıkıya bağlantılı bir yapıya sahiptir.
12. Örgütler, bireyler eliyle oluşturulmakla beraber, örgütlerdeki üyelerin düşünce, talep ve davranışları sonucunda meydana gelmektedir.
13. Değişebilen ve uyum sağlanabilen nitelikler barındırmaktadır.
14. Örgüt mensuplarına kültür, örgütler içinde şekillenmiş olan olay ya da durumların, mesaj ve sembollerin anlaşılma yöntemleri hususunda yardımcı olmaktadır.
15. Örgüt kültürü, örgütsel yapılar için çaba sarf edenlerin davranış ve tutumlarıyla beraber norm ve değerleri ile yakından ilişkilidir.
16. Belli başlı davranış ve hareketlerin onaylanması ya da men edilmesi bağlamında kültürün kontrol mekanizması niteliğine büründüğü görülmektedir.
17. Örgütsel kültür sonradan kazanılmış olan veya öğrenilmiş olan bir olgu özelliğine sahiptir.
18. Düzenli bir şekilde veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıp niteliğindedir.

Örgüt kültürüne yönelik çok sayıda tanımlama yapılmış olmasına karşın yapılmış olan tanımlamalar arasında ortak noktaların varlığından söz edilebilir. Aşağıdaki sıralamada bu ortak noktalar belirtilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008):

1. Yapılmış olan tanımlamaların tamamında örgüt mensuplarınca doğru veya yanlış, kabul edilebilir veya kabul edilemez davranış şekillerinin ne olduğunu ifade eden değerler bütünüünün varlığı dikkat çekmektedir.
2. Örgüt üyeleri tarafından sorgulama yapılmaksızın doğru olarak kabul gören ortak değerler bütünlüklerinin varlığı söz konusudur.

3. Yapılmış olan tanımlamaların hemen hemen tamamına yakınında kültürel yapıya fonksiyonalist anlayış çerçevesinde yaklaşıldığı anlaşılmaktadır.

4. Örgütsel yapıların içerisindeki semboller ve hikâyeler ile bunlara yüklenen anlam ve geçmiş olayların gerek davranış ve tutumları yönlendiren kültür unsurları gerekse de ortak kültür aktarımı olduğu göze çarpmaktadır.

Örgüt kültürü, örgütsel uygulamalar ile biçimlendirilen, örgüt çevreleri ile alakalı bir kültür çeşidi olarak görülmektedir. Örgüt kültürü, örgütsel yapıların kendilerine özgü ruhları ve inançlarından ibaret olup kendilerini değer ve normlarda göstermektedirler. Normlar kayıtsız şartsız kabul gören varsayımlardır. Değer ve normlar bireylerin birbirlerine karşı ilişki ve davranışlarını düzenleme gücüne sahiptirler (Balcı, 2014).

Örgüt kültürü, uygulayıcı, araştırmacı ve bilim adamları tarafından büyük bir ilgiyle karşılanan bir kavramdır. Bunun nedenlerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Şişman, 2007):

1. Örgütle alakalı olarak daha önceden öne sürülmüş olan düşüncelerin yeteri kadar doyuruculuğa sahip olmamaları ve örgütsel yaşamın ussallık içermeyen, sembolik kısmının gündün güne önemli hale gelmesi.
2. Bilim felsefesinde, sosyolojide ve psikolojide görüldüğü gibi örgüt biliminin de gündün güne evrensel çizgiden durumsal ilke ve ilişkilere; objektif anlayıştan subjektif anlayışa doğru eğilimlerin gelişmesi.
3. Yakın geçmiş dönemde organizasyonun tanımlanması ve çözümlenmesinde düşünce sistemleri, organizasyonun geçmiş dönemlerde bir makine şeklinde algılanmasıyla ilişkili kültürlerin, anlam sistemlerinin, yaklaşım ve metaforların geliştirilmiş olması.
4. Kültür kavramının yapı, örgüt -çevre ilişkileri ve liderlik biçimindeki örgütsel çözümler bağlamında sıkça başvurulan belli başlı klasik konu başlıklarının tekrar yorumlanmalarında üstünlük kazanması ve bahsi geçen kavramın pek çok kavram içerisine alan şemsiye kavram niteliğine bürünmesi.
5. Gerçekleştirilen işlerin karşılığında çalışan bireylerin yalnızca ücret yöntemi ile ödüllendirilmelerinin yeterli kalmaması ve çalışan bireylerin iş ve hayat bağlamındaki beklentilerinde meydana gelen keskin değişimler.

2.3. Örgüt Kültürünün Unsurları

2.3.1. İnançlar

Schneider (1988) inançları, örgütlerin içerisinde yer alan çalışanların kendilerini, diğer bireyler ve dünyayı algılama ve değerlendirmeleri şeklinde tanımlamaktadır

(Şişman, 2007). İnançlar, örgütsel kültürün temel öğeleri arasında yer almaktadır. İnançlar bireylerin madde ile alakalı bilgilerinin bütünü, herhangi bir şeyin ifade ettiği anlamların da tamamı olarak görülmektedir. İnançlar, gerçeğin geçmiş dönemlerde ve bugün hangi şekillerde anlaşıldığıyla alakalı olarak kişilerin bilgilerinden oluşmaktadır. Örgütsel yapılar içinde yer alan örgüt üyelerinin sahip oldukları inanç, tutum, davranış ve yaptıkları ile direkt bağlantılı durumdadır. Örgütlerin güçlenmeleri, bu örgütlere üye olan bireylerin kişisel ve dini inançlarla dünyayı algılama bağlamında paralel düşünmeleri ile bağlantılıdır (Çelik, 2007).

2.3.2. Normlar

Norm, örgütler aracılığı ile örgütlerin kültürel değerleri ile paralel bir şekilde geliştirilen, örgütteki üyelerin geneli tarafından kabul görmüş ölçüt ve davranış kurallarına karşılık gelmektedir. Normların, değerlere göre şekillendiği, kaynaklarını değerlerden aldıkları ifade edilmektedir. Bundan dolayı normlar, kişilerin gündelik yaşamlarında tercihlerinin tamamını tespit etmekle beraber davranış ve eylemlerine de yön tayin etmektedir (Şişman, 2007). Normlar genel olarak yazılı olmazlar fakat bireyler üstünde çok ciddi baskıları bulunmaktadır. Bireyler genel olarak normları otomatik bir şekilde tatbik ederler ve bu normlara uyduklarının farkında dahi olmayabilirler (Özkalp ve Kırel, 2018). Kurallar, gündelik yaşamın devam ettirilebilmesi bakımından örgütsel yapılarda bir hayli önemli olmakla beraber, örgütlerin devamlılığının sağlanmasında da kilit roller üstlenmektedir (Güney, 2007).

2.3.3. Semboller

Semboller, örgütsel yapılar içerisinde bulunan bireylerin duygusal içerikli mesajları ile karmaşık düşüncelerinin birbirlerine aktarılabilmesine yardımcı olan (Yalazan, 2006), örgütsel yapıların üyeleri tarafından paylaşılan, özel manaların kodlanmakta olduğu (Köselecioğlu, 2012), resim, nesne, jest ve sözcükler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kültürün de büyük oranda semboller sistemi olduğu söylenebilir. Kültürlerin mensubu konumunda bulunan kişiler, hayatlarını söz konusu semboller doğrultusunda düzenlemektedirler (Şişman, 2007). Örnek olarak, üniforma ve duvara asılmış anlam yüklü tablolar, rozet ve kıyafetler ile ve afiş gibi nesnelere örgütlerin içerisinde ve dışarısında örgüt mensuplarına vazifelerini anımsatmak, heyecan ve motivasyon düzeylerini yükseltmek gibi işlevleri sağlayabilmektedirler (Eren, 2004). Sembollerin, kavrama süreçlerine katkıda bulunan olaylar, nesnelere, niteliklere, eylemlere

ya da ilişkiler şeklinde tanımlanmaları mümkündür. Bu noktada kavrama kelimesiyle ifade edilmek istenen somut niteliğe sahip düşünceler, algılanabilir bir şekilde ortaya koyulan yaşantılardan elde edilen soyutlama, yargı, inanç ve tavırlardır (Sargut, 2015). Sembollerin, kültürlerden farklı kültürlere aktarılması ve değişebilmeleri mümkündür (Şişman, 2007).

2.3.4. Törenler

Törenler, belli başlı neden ve zamanlarla bağlantılı bir şekilde yapılmakta olan gelenekselleşmiş davranışlar olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürünün, törenler aracılığı ile örgütteki bireylere aktarılmaya çalışılmaktadır (Çelik, 2012). Kültürler içerisinde törenler, teknik bakımdan anlamsız ancak sosyal bakımdan önemli anlamlara sahip ve istenen değerlerin paylaşımlarını sağlama vazifesi yapan kolektif eylemler olarak ele alınmaktadır. Gruplar ya da kurum ve kuruluşlar tarafından değerli kabul edilen davranış ve eylemlerin neler oldukları, bu davranış ve eylemlerin pekiştirilerek güçlü duruma getirilmeleri, kurumlar ya da grup mensuplarına aktarılmaları törenler aracılığı ile gerçekleşmektedir (Doğan, 2007). Gerek örgüt yaşantılarında gerekse de toplumsal yaşamda törenlerin önemli bir ağırlığı bulunmaktadır

2.3.5. Hikâye ve Kahramanlar

Hikâyeler, üyeler tarafından benimsenerek paylaşımı yapılan, uygun yer ve zamanda tekrar edilen, örgütsel yapılarda geçmiş dönemde yaşanmış olan olaylara dayanmaktadır. Genel anlamda hikâyeler içerisindeki kahramanların yaptıkları ve başarılarından söz edilirken, bu kahramanların yaşadıklarıyla ilgili konular anlatılmaktadır (Eren, 2004). Masal ve hikâyelerin, örgütsel değerlerin yerleşmesi ve yayılmasında son derece büyük payı bulunmaktadır. Hikâyeler örgütsel yapıların kültürleri hakkında oldukça önemli ipuçları vermektedirler. Örnek olarak, örgütsel kültürde yarışmaya ya da bireyselliğe vurgu yapan hikâyelerin varlığı fazla ise, örgütsel yapının değerlerinin de bu oranda gelişmesi beklenir (Çelik, 2012). Akılda kalıcı ve pozitif hikâyelerin ve kahramanların örgüt mensuplarını daha verimli çalışmaya, örgütsel amaçları gerçekleştirme ve ilerletmeye teşvik etme gücü bulunmaktadır (Balcı, 2014). Kahramanlar, geçmiş dönemlerde örgütlere yaptıkları faydalı işler nedeniyle devleşmiş ve örgütleri başarıya ulaştırmış bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3.6. Dil

Dil, sembolik bir sistemdir ve bireylerin arasındaki iletişimin ve anlaşmanın en etkili aracıdır. İletişim, bilgiler ve anlamların ortak semboller aracılığıyla aktarılma süreci olarak tanımlanır. Kod haline getirilmiş olan mesajların doğru bir şekilde anlaşılması için iletişime girmiş olanların aynı algı dayanağına sahip olmaları gerekmektedir (Şişman, 2007). Dil, kültürler yansıtmaya gücüne sahip bir ayna olmakla beraber anlam yapılarının simgelenmesi ve kültürlerin öğrenilmelerine katkı sağlayan, örgütsel kültürleri gelecek jenerasyonlara aktaran son derece mühim bir kültürel unsur niteliğine sahiptir (Bakan vd., 2004). Dil, espri, dedikodu, şarkı, jargon, el ve kol hareketleri, şaka ve slogan şeklinde belli başlı kültür öğelerinden meydana gelen bir sistemdir. Örgütsel yapılardaki üyelerin, örgütsel yapılarca belirlenmiş olan dili öğrenmeleri, kültürü kabul etmiş olduklarını işaret etmektedir. Dilin etkili şekilde kullanılmasıyla kültürlerin devamlılıkları sağlanabilmektedir (Demir, 2007).

2.4. Okul kültürünü Oluşturan Faktörler

Okul kültürünün kendi kendisine oluşması beklenmez. Okul kültürünün oluşumunda, geliştirilmesi ve muhafaza edilmesinde pek çok unsurun etkisi bulunmaktadır (Şimşek, 2003). Okul kültürünün belirlenmesini sağlayan faktörleri; okulların yaşları, tarihsel gelişim süreçleri, hedef ile amaçları, okulların yer aldıkları sosyo-ekonomik ve coğrafi çevreler, okul öğrencilerinin sosyo-ekonomik durumları, kırsal ve kentsel bölgeler, okulların sahip oldukları tesisler, okullarda kullanılmakta olan teknolojiler, okulların ve sınıfların büyüklük durumu, yöneticiler, öğretmenler ve öğrencilerdeki beklentiler, öğrenci velilerindeki beklentiler, eğitim sistemlerinin merkezîyetçi nitelik taşıyıp taşıyamaması, okulların özel ya da kamu kurumu olmaları ve eğitim sistemlerinin yapıları biçiminde sıralamak mümkündür (Özdemir, 2006).

Okul kültürü, zaman içerisinde oluşmaktadır. Yeni kurulmuş okullarda güçlü okul kültürlerinden söz etmek pek de mümkün değildir. Okul kültürleri birer kaynak olarak okulların geçmişlerinden beslenmektedir. Örgütsel yapıların tamamında olduğu üzere eğitim kurumlarının da geçmiş ile alakalı söylence arşivleri bulunmaktadır. Eğitim kurumlarının geçmişleriyle alakalı olarak belli başlı olay ya da durumların anlatılmasında ve yeni örgüt mensuplarının sosyalleşebilmelerinde eğitim kurumları bünyesinde yer alan çalışan ve kıdem seviyesi yüksek öğretmenlerin etki rol üstlendikleri söylenebilir. Eğitim kurumları bünyesindeki alt kültürlerin gelişim sağlayamaması, kurum çalışanlarının

birlikte olmaları, örgüt mensuplarının iletişim ve etkileşimlerinin sağlıklı olması okul kültürünün oluşma süreçlerinde etkili olmaktadır (Balcı, 2004).

2.5. Etkili ve Güçlü Okul Kültürü

Etkili okul, “öğrencilerdeki bilişsel, duyuşsal, psiko-motor, sosyal ve estetik gelişimlerinin en uygun şekilde sağlanmış olduğu optimum öğrenme çevrelerinin yaratıldığı okul” şeklinde ifade edilmektedir (Özdemir, 2013). Etkili okullar, öğrenci merkezli olmakla birlikte, öğrencilerin başarılı olabilecekleri eğitsel alanları saptayan, öğrencilerin ilgi ve dikkatlerini çeken (Baştepe, 2009), her çeşit ve becerideki öğrencilerin öğrenme olanağına sahip olabildiği okullardır (Taş, 2007).

Etkili okullar, geleneksel yapılardan kopmaksızın, mevcuttaki okul sistemlerine bağlı kalarak, öğrenmeye ilişkin ilkeleri hayata geçirme bağlamında paydaşların tamamının katılımlarıyla amaç ve hedeflerini yerine getiren eğitim kurumlarıdır (Binbaşoğlu, 1993). Ait olma hissi ile eğitim kurumlarında yer alan bireylerin kurumu bir aile şeklinde algılamaları başarılı eğitim kurumlarının kültürlerinin özellikleri arasında kabul edilir. Eğitim kurumu yöneticileri ile öğretmen bireylerin normlar, ortak değer ve inançların çevresinde birleşmelerinin neticesinde etkili okul kültürlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Güçlü okul kültürleri bozucu nitelikteki alt kültürlerin oluşumuna fırsat vermemektedir. Stratejik okul kültürlerinin oluşturulması ve bu kültürlerin eğitim kurumlarındaki bütün paydaşlar tarafından özümsemelerinin sağlanması gerekmektedir (Çelik, 2012).

Eğitim kurumlarının örgütsel, yönetsel ve eğitsel nitelikli amaçlarını dengeli bir şekilde gerçekleştiremedikleri sürece başarılı olmaları beklenemez. Etkili okul araştırmalarının, etkili eğitim kurumlarında öğrenmeye elverişli kültürlerinin varlıklarını işaret etmektedir. Eğitim kurumlarında pozitif kültürlerin tesis edilemediği sürece bu kurumların gelişebilmeleri adına yeni değişim unsurları tavsiye edilse bile istenen gelişimin gerçekleşmesi mümkün olmayacaktır. Okulları gelenek ve tarihsel yapıları, kurumlardaki çalışanların birikim durumları ve etkileşim ile iletişimleri zamanla söz konusu kurumlara özgü kültürlerin gelişmesine sebebiyet vermektedir. Bu kültürlerin, davranışlar, inançlar, beklentiler, tutumlar, eğilim ve normlardan oluştuğu ifade edilmektedir. Nihayetinde eğitim kurumlarında ne şekilde hareket edileceği, nelerin değerli görülmediği, nelerin önemsendiğine ilişkin çalışanların arasında ortak tutum ve inançlar oluşmaktadır. Bundan ötürü eğitim kurumlarının temel işlevi durumundaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinde öğretmenler ile öğrencilerden ne beklendiğini, nelere

hassasiyet gösterilmesi gerektiğini okul kültürleri olmaktadır (Balcı, 2014). Eğitim örgütleri niteliğindeki okullar, rekabet odaklı ticari kuruluşlardan farklılık göstermektedirler. Çünkü okullar belli kurumsal işleyişler ile paralel çalışmaktadırlar (Karataş, 2009). Eğitim kurumları kâr amacı gütmeyen yapılar olduklarından, yalnızca randıman boyutuna paralel çalışmaları mümkün değildir. Birer örgüt niteliğine sahip olan okulların, öğrencilerin ilgileri ile gereksinimlerini göz ardı etmemeleri gerekmektedir. Bu ilgilere ve gereksinimlere cevap verebildiği ölçüde verim amaçları da gerçekleştirilmiş olur (Bursalıoğlu, 2003).

Okullarda etkili öğretim faaliyetlerini destekleyici iklimlerin tesis edilmesi etkili okullar olabilme yolunda son derece önemli bir adım olmaktadır. Bu iklim, başarıların tanınması ve ödüllendirilmelerini, eğitim kurumlarının esas amacı konumundaki öğretimi vurgulamalı, beklentiler herkesten çok daha yükseklik arz etmeli, akademik iş birliği, ortak planlama ve işbirlikçi ilişkilere yönelik teşvik faaliyetleri yapmalı, öğrencilerin etkili öğrenmelerini sağlayabilecek düzeni ve disiplini sağlamalıdır (Balcı, 2014).

Etkili ve güçlü okul kültürlerinin aşağıda sıralanmış olan özelliklere sahip olması beklenmektedir (Vural, 2018):

1. Yaygın şekilde paylaşılan ortak değerler ile inançlar ihtiva eden törenler içermek.
2. Kültür olgusunun misyonlar, hedef ve stratejiler, yapılar ve süreçler ile uyumlu ve tutarlı kılmak.
3. Personellerin, kendilerini çok daha verimli ve motive hissetmeleri.
4. Alt kültürlere dair özelliklerden faydalanmak.
5. Birbirleri ile tutarlı teşvikler, ödül sistemleri ve performans yönetimleri tesis etmek.
6. Öğrencilerin başarılarını artırıcı, öğretmenlerin yaratıcılık ve öğrenci velilerinin sorumluluk bilinçlerini kuvvetlendirici eylemler.
7. Karşılık içeren destek ve güven odaklı iş birliği ortamları kurmak.
8. Örgütsel yapılarda gerçekleştirilen eylemler hususunda paylaşılan ortak değer ve uzlaşma kültürü.
9. Okul müdürlerinin, temel değerleri temsil etme gücü olan kahramanlar şeklinde algılanmaları.
10. Hata tespit sistemlerinin ve yaptırımların oluşturulması.
11. Koçluk, mentörlük ve eğitim uygulamalarının yönetilmesi.
12. Değişimlere açık olunması.
13. Başarılı uygulamaların desteklenmesi ve yönetilmesi.

14. Çalışan bireylerin birbirlerine güven ve değer verme duygularının ön planda bulunması.
15. Değerlerin genel olarak yazılı olmasa da eğitim kurumlarının gerçekleştirdikleri faaliyet ve eylemlerde ortaya çıkması.
16. Mizah ve eğlenceli ortamların, örgütsel yapılardaki çalışanların zorluk ve sorunlar karşısında deneyim kazanmalarının göstergesi olmaları.
17. Öğrencilere zengin akademik programların sunulması.
18. Aileler ile toplumların katılımlarının sağlanması.

Örgütsel değişme esasında örgütsel kültürün değişmesi anlamını taşımaktadır. Başka bir ifade ile çalışanların örgütsel yapıya ve işe yönelik alışkanlıklarının, tutum ve davranışlarının değiştirilmesi olarak ifade edilebilir. Eğitim kurumlarını yeniden yapılandırabilmek adına öncelikli olarak eğitim kurumlarının işlevleri ile amaçlarının tekrar sorgulanması, eğitime muhatap olan bireylerin beklenti ve eğilimlerinin dikkate alınması, kültürel alanlar üstünde yoğunlaşılması gerekli olmaktadır. Örgütsel değişim denen olgu, esas itibarı ile örgütsel kültürün değişmesi anlamını taşımaktadır. Bir başka deyişle bireylerin örgütlerine ve işlerine yönelik tutumları, davranışları ve alışkanlıklarının değiştirilmesidir. Okulları etkili kılabilmek için çabaları başarısız okulları başarılı duruma getirme, okulları geliştirme süreci, başka bir deyişle mevcut durumun değiştirilmesine yönelik eylem ve faaliyetler bütünüdür (Balcı, 2014). Etkili okullarda öğretmen ve yöneticiler, başarı seviyesini yükseltmek ve eğitim kurumlarını geliştirmek şeklindeki hususlar üstünde yoğunlaşmaktadırlar. Yöneticiler ile öğretmen bireylerin ortak amaçları, okullarının başarı seviyesini yükseltebilmektir. Etkili eğitim kurumlarında rol beklentilerinin açık olduğu ve öğretmen bireylerin öğrenci performans düzeylerini artırma çabasında oldukları görülür (Çelik, 2013).

2.6. Etkili Okul Kültürü ve Okul Yöneticisi

Okul kültürünün oluşturulması ve muhafaza edilmesinde okul yöneticilerinin önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Okul yöneticileri öncelikli olarak kültürü teşkil eden unsurlar hususunda yeterli bilgi sahibi olmalı, buldukları kurumları söz konusu unsurlar bakımından analiz ederek doğru tanımlamaları yapmak zorundadırlar (Gümüşeli, 2006). Eğitim kurumu yöneticilerinin becerikli, tutarlı ve adalet odaklı düşünmeleri, doğru yer ve zamanda “görülebilir” olabilmeleri, pozitif girişimleri desteklemeleri, yenilik ve değişime açık olmaları ve pozitif öğrenme ortamları tesis etmeleri gerekmektedir. Yönetici bireylerin pozitif kültürlerin gelişimine katkıda bulunabilmeleri

adına öğrencilerden ve öğretmenlerden beklenenleri açıkça ifade etmeleri, okul harici işlerini okul sonrasında yapmaları ve tüm motivasyonlarını okullarına yönlendirmeleri gerekmektedir (Balcı, 2014). Özgün okul kültürlerinin oluşturulmasına katkıda bulunmanın ardından eğitim kurumu yöneticilerinin oluşturulan kültürü kurum çevresine tanıtmaları ve özümsetmeleri gerekir. Okullarının kültürünü tanıdıkları oranda öğrenci velilerinin okullarına sahip çıkması beklenir (Çelik, 2012).

Okul müdürleri, görevli oldukları okulların kendilerine özgü mekanizmaları ile okullar için önem arz eden inanç ve değerleri saptamakla sorumludurlar. Konumlarından dolayı eğitim kurumu yöneticileri, kurumlarında oluşturulmuş olan kültürlerin liderliğini yapma, söz konusu kültürleri destekleme ve yönetme gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Başarılı olabilmek adına eğitim kurumu müdürlerinin öncelikli olarak mevcut kurum kültürlerinden haberdar olmaları gerekmektedir. Etki düzeyi yüksek kurumlarda yönetici bireyler, akademik amaçlara önem gösterip bağlılık sergilerler. Okuldaki ve sınıftaki etkinliklere öncelik veren eğitsel amaçların geliştirilmesine öncülük ederler. Başarılı kurum yöneticileri kurum binalarındaki olanakları öğrenci ve öğretmenlerin başarı düzeylerini yükseltebilecek şekilde düzenleme becerisine sahip durumdadırlar (Güçlü, 2000). Okullardaki yöneticiler, okullarda gerçekleştirilen etkinliklerin tamamını sürekli bir şekilde değerlendirir, değerlendirmelerin sonucunda yeni stratejiler geliştirip bu stratejilere kitleleri ikna etmelidirler. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin ve öğrencilerin başarı durumlarının doğru bir şekilde değerlendirilmesinin önemi son derece büyüktür. Bundan dolayı yöneticilerin objektif ölçütler aracılığı ile doğru değerlendirmeler yapmaları, kurum içerisinde değerlendirme sonuçlarının ilgili birim ya da kişilere aktarılmasını sağlamaları gerekmektedir. Örgütlere ait amaçların ne düzeyde açık ya da işlevsel oldukları, örgüt mensuplarının söz konusu amaçlara hangi düzeyde bağlılık gösterdiklerini ortaya çıkarmak oldukça önemli stratejik sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Bursalıoğlu, 2003).

Eğitim kurumlarındaki yöneticilerin öğretmenler ve diğer çalışanlara karşı resmî ya da mesafeli olmaktan ziyade, karar alma ve tatbik etme süreçlerinde duyarlılık, hoşgörülülük ve samimiyet göstermeleri, ilkeli, yenilikçi ve mantıklı olmaları icap etmektedir. Okul yöneticilerinin evrensel liderlik değerlerinin kapsamında bulunan adalet, sağlıklı iletişim, motive edicilik ve vizyonerlik hususunda çok daha duyarlı olmaları beklenmektedir (Sezer ve Akan, 2018).

Etkili eğitim kurumu yöneticilerinin yeterliliklerinin şu şekilde sıralanması mümkündür (Ada ve Baysal, 2010; Balcı, 2014; Şişman, 2014):

1. Öğretim ve eğitim etkinliklerini sağlıklı biçimde analiz edebilmelidirler.
2. Aktif bir şekilde öğretim plan ve programlarının düzenlenme ve değerlendirmelerine dahil olmalıdırlar.
3. Akademik standartları gözeterek öğretim içeriklerinin oluşturulması ve gerçekleştirilmesinde rol almalıdırlar.
4. Eğitim ve öğretimle alakalı her durumda öğretmen bireylere rehberlik edebilecek donanıma sahip olmalıdırlar.
5. Öğrencilerin ve eğitim kurumlarının başarı düzeylerini yükseltebilmek adına okul toplumunun aktif mensupları olarak sorumluluklar almaları gerekmektedir.
6. Öğretim programlarının kolaylaştırıcı ve uygulayıcıları olarak paydaşlardan beklenenleri açıkça ifade edebilmelidirler.
7. Eğitim programlarının uygulamalarını kontrol etmeli ve etkin değerlendirme yapabilmelidirler.
8. Eğitim kurumunu, öğrenciler ve yetişkin bireyler adına öğren merkezi haline getirebilmelidirler.
9. Tüm öğrenci ve yetişkin bireylere yönelik olarak akademik ve sosyal boyutlar özelinde yüksek beklentilerin oluşturulmasına öncülük etmelidirler.
10. Öğrenciler ile yetişkin bireyler adına sürekli öğrenme anlayışı odaklı okul kültürleri oluşturabilmelidirler.

Kurumlarının performans seviyelerini yukarı çekmeyi arzulayan yönetici bireyler kişisel gelişim ihtiyaçlarının tespitini yapmalı ve kurumlarına yapacakları katkılar için beceri ve bilgiler edinmelidirler. Eğitim kurumu yöneticilerinin asli görevleri arasında, kurumlardaki kaynakların en verimli biçimde örgütlerin hedef ve amaçlarına yöneltmek ve bunları eşgüdümle öğretim programlarının amacına ulaşabilmesini sağlamak yer almaktadır. Bu durumun dağlanması esas olarak kurum içerisindeki paydaşlar arasında etkili iletişimin kurulmuş olmasına bağlı olmaktadır (Şekerci ve Aypay, 2009).

Çalışanların davranış ve eylemlerinin biçimlendirilmesi için zorlayıcı ve otoriter yaklaşımların günümüzde herhangi bir geçerliliği olmadığını bilmek gerekir. Günümüz yöneticilerinin etkili olabilmek açısından, dayatmacı anlayışından uzak şekilde arzu edilen davranış ve eylemleri destekler nitelikteki ortamları oluşturma zorunlulukları bulunmaktadır. Eğitim kurumlarındaki yöneticilerin etkili olabilmeleri için insan ilişkilerine, yönetime dair kuram ve kavramlara ve örgütsel kültürün çözümlenmesi gibi alanlara hakim olmaları gerekmektedir (Töremen ve Kolay, 2003).

2.7. İlgili Araştırmalar

İra (2004) konuya ilişkin olarak gerçekleştirdiği araştırma kapsamında; öğretim üyelerinin örgüt kültürüne yönelik algıları, tören, toplantı, dil, ekonomik kültür unsurları ile yönetim boyutlarında, iş ortamları değişimlerine adaptasyon boyutunda, iş birliği ve iletişim boyutlarında, örgütsel yapılara bağlılık ve örgütsel yapılarla özdeşim kurma boyutlarında anlamlı farklılıklar sergilediği neticesini elde etmiştir.

Arslan, Kuru ve Saticı (2005), tarafından yürütülmüş olan çalışma kapsamında, örgütsel kültürün lise düzeyindeki kurumlarda orta seviyede bulunması karşın ilköğretim kademesindeki kurumlarda çok daha yüksek olduğu, ilköğretim ve liseler arasındaki örgütsel kültürün belli başlı alt boyutlar açısından farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Narsap (2006), konu özelindeki çalışmasına 23 tane ortaöğretim kurumunun bünyesinde çalışan 611 öğretmene ve 91 eğitim kurumu yöneticisine yer vermiştir. Bu çalışmanın neticesinde, meslek liseleri içerisinde eğitim yöneticilerinin öğretmenlerini mesleki anlamda diğer kurum türlerine nazaran daha fazla destekledikleri ve başarıları ödüllendirdikleri, çatışma durumlarının iletişim ve anlayışlı yaklaşımla çözdükleri tespit edilmiştir. Buna karşın genel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen bireylerin fikir ve önerilerini yönetim katmanlarına çok daha rahat biçimde dile getirebildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çakır (2007), ilköğretim kurumları bünyesinde çalışmakta olan öğretmen bireylerin örgütsel bağlılık seviyeleriyle okul kültürü algıları arasında bulunan olası ilişkileri tespit etme amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Çalışmanın neticesinde öğretmen bireylerin okul kültürü algı düzeylerinin öğrenim seviyeleri, yaş, meslekteki tecrübe ve cinsiyet türleri gibi değişkenler doğrultusunda farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Vural (2007), gerçekleştirdiği çalışmada 8 ilköğretim okulu bünyesinde görev yapan 300 öğretmenin görüşlerine başvurmuştur. Bu çalışmada öğretmenlerin kişisel özellikleri ile okul kültürüne ilişkin algılarının arasında yer alan muhtemel ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmanın neticesinde öğretmen bireylerin okul kültür algılarının meslekteki tecrübe düzeyleri, eğitim kurumlarındaki çalışma süreleri, cinsiyet türleri, eğitim seviyelerine göre farklılık göstermediği sonucu elde edilmiştir.

Esinbay (2008) tarafından Balıkesir il sınırları içerisinde yer alan 33 ilköğretim kurumu bünyesinde görevli olan 47 eğitim kurumu müdürü ve 805 öğretmenin düşüncelerine başvurmuştur. Çalışma kapsamında çalışmaya dahil olan bireylerin görev yaptıkları kurumların örgütsel kültürünü ne şekilde algıladıkları tespit edilmeye

çalışılmıştır. Çalışmanın neticesinde, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda görev yapılan eğitim kurumlarında görev kültürünün sırası ile destek, başarı ve bürokratik kültürün izlediği görülmüştür.

Atik ve Üstüner (2014), konuya ilişkin olarak gerçekleştirdikleri çalışma kapsamında, ilköğretim kurumları bünyesinde görev yapan öğretmen bireylerin düşüncelerine göre, ilköğretim okulları içerisinde baskın durumda olan örgütsel tip ve öğretmen bireylerin örgütsel bağlılık seviyeleriyle alakalı; eğitim kurumlarında egemen olan örgütsel tipin genel anlamda bürokratik örgütsel tip olduğu tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada ölçek ile veriler toplandığı puanlama aralıkları olduğundan dolayı nicel bir çalışmadır. Ayrıca ortada “reel-gerçek olarak var olan bir durumu tespit etmeye yönelik olduğu için betimsel tarama modelinde” bir çalışmadır. Tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012, s.79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri çalışmanın evreni oluşturmaktadır. Bu okullarda çalışan okulöncesi öğretmenleri “Kolay ulaşılabilen örnekleme” yöntemiyle seçilerek 214 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi anketi ve okul kültürü ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu:

Demografik değişkenlere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu, mezun olunan okul türü, okuldaki toplam hizmet süresi, meslekteki hizmet süresi, olmak üzere toplam sekiz adet soru yer almaktadır.

Örgütsel Kültür Ölçeği

Bu araştırmada okullardaki örgütsel kültürel boyutları belirlemek amacıyla İpek (1999) çalışmasıyla geliştirilen örgütsel kültür ölçeği kullanılacaktır. Ölçek İpek (1999) çalışmasında geliştirilmiş 36 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar Güç, rol, başarı

ve destek boyutlarıdır. Bu boyutlardan Güç boyutu 1-7 maddelerle, Rol boyutu 8-16 maddelerle, başarı boyutu 17-26 maddelerle ve destek boyutu 27-36 maddelerle ölçülmüştür. Ölçek beşli likert tipindedir. Seçenekler; Hiç uygun değil (1), çok az uygun (2), biraz uygun (3), oldukça uygun (4) ve tamamen uygun (5) şeklinde seçeneklerden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinalinde boyutların alpha katsayıları güç boyutunun ,60, rol boyutunun ,69, Başarı boyutunun ,78 ve destek ,90'dır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli izinler alındıktan sonra ölçekler fotokopi ile çoğaltılarak resmi ve okulöncesi çalışan bağımsız anaokulları ile bünyesinde anasınıflı bulunan ilk ve ortaokullara gidilerek okul müdürlerine gerekli açıklama yapılarak araştırma izni gösterilerek anket uygulanacağı belirtilmiştir. Uygun olan öğretmenlere gidilerek çalışma hakkında bilgi verilerek gerekli açıklamalar yapılarak katılım sağlayıp sağlayamayacakları sorulmuştur. İstekli ve gönüllü olarak çalışmaya katılanlardan veriler toplanmış ve katılımcılara katkıları için teşekkür edilerek okuldan ayrılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin ölçeklere verdikleri cevaplar SPSS 26 istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılmıştır.

Toplanan verilerin Cronbach Alpha değerlerinin Güç boyutunda ,831; Rol boyutunda ,841; Başarı boyutunda ,866; Destek boyutunda ,955 ve ölçek toplamının ,932 olduğu ve verilerin güvenilirlik değerlerinin çok yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel Kültür Ölçeği maddeler ve boyutların yorumlanmasında aralıklar şöyle kabul edilmiştir.

1,00 – 1,79 Hiçbir zaman

1,80 – 2,59 Nadiren

2,60 – 3,39 Bazen

3,40 – 4,19 Genellikle

4,20 – 5,00 Her zaman şeklinde yorumlanmıştır.

Verilerin normal dağılım analizi için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) analizi yapılarak sonuçları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Örgüt Kültürü Ölçeği ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Ölçekler ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Güç boyutu	,907	-,597
Rol boyutu	,361	-,121
Başarı boyutu	,871	-,729
Destek boyutu	1,020	-,844
Ölçek (Genel)	,861	-,521

Tablo 3.1. incelendiğinde ölçek ve alt boyutların “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” değerlerinin -1,50 ile +1,50 aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmalarda dağılımın normal sayılabilmesi için +1,50 ile -1,50 arasındaki değerler yeterli görülmektedir (Tabachnik ve Fidell (2013)). Bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Manidarlık sınamalarında anlamlılık düzeyi $\alpha = .05$ değeri dikkate alınmıştır. Öğretmenlerin kişisel özelliklerinin analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)”, ölçek ve alt boyutlara verilen cevapların analizinde ortalama ve standart sapmalar, öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi gibi ikili değişkenlere göre analizlerde “Bağımsız Örneklem T” testi ve yaş, kıdem gibi ikiden fazla kategorik değişkenlere göre analizlerde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” yapılmıştır. Bu incelemede fark görüldüğünde farkın anlamlılık testi için Post Hoc (Tukey HSD) testi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde “anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın katılımcıları öğretmenlerin demografik özellikleri ve dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özellikleri*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	180	84,1
	Erkek	34	15,9
Yaş	26-34	58	27,1
	35-40	100	46,7
	41 yaş ve üzeri	56	26,2
Medeni durum	Evli	168	78,5
	Bekar	46	21,5
Kıdem	1-10 yıl	76	35,5
	11-20 yıl	97	45,3
	21 yıl ve üzeri	41	19,2
Eğitim düzeyi	Lisans	181	84,6
	Lisansüstü	33	15,4
Mezun olunan fakülte	Eğitim fakültesi	179	83,6
	Diğer	35	16,4
Okuldaki hizmet süresi	2 yıl ve daha az	64	29,9
	3-5 yıl	70	32,7
	6-10 yıl	48	22,4
	11 yıl ve üzeri	32	15,0
Mesleki kıdem süresi	10 yıl ve daha az	53	24,8
	11-20 yıl	126	58,9
	21 yıl ve üzeri	35	16,4

Tablo 4.1’de öğretmenlerin % 84,1’inin kadın; % 15,9’unun erkek olduğu, % 46,7’sinin 35-40 yaş aralığında olduğu görülürken % 27,1’inin 26-34 yaş aralığında olanlardan oluştuğu görülmüştür. Kıdem olarak katılımcıların % 45,3’ünün 11-20 yıl ve % 35,5’inin 1-10 yıl kıdemlilerden oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların % 84,6'sının lisans ve % 15,4'ünün lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin % 83,6'sının eğitim fakültesi mezunu olduğu görülürken % 16,4'ünün diğer fakülte mezunları oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin % 32,7'sinin 3-5 yıl okul kıdemine sahip oldukları görülürken % 29,9'unun ise 2 yıl ve daha az süre okul kıdemine sahip oldukları görülmektedir. Mesleki kıdem olarak % 58,9'unun 11-20 yıl, % 24,8'inin 1-10 yıl ve % 16,4'ünün 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Okul öncesi öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algıları nasıldır?, 2. Okul öncesi öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin beklenti ve algıları nasıldır? Ve 3. Okul öncesi öğretmenlerinin örgüt kültürü ve alt boyutlarına ilişkin beklenti ve algıları; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştığı okuldaki hizmet süresi, mezun olunan okul türü, meslekteki hizmet süresine anlamlı bir fark var mıdır?” olmak üzere 3 alt problemle bunlara ait bulgu ve yorumlar verilmiştir.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algıları nasıldır?” şeklindedir.

Öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algılarına yönelik ortalama ve standart sapma bulguları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Öğretmenlerin Örgüt Kültürüne İlişkin Beklenti ve Algıları*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S_s</i>	Düzeyi
1. Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez.	214	3,775	,962	Genellikle
2. Olup biten her şey yönetimin denetimindedir.	214	3,546	,942	Genellikle
3. Değişim ve yenilikler yönetimce başlatılır.	214	3,439	,915	Genellikle
4. Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.	214	3,341	,835	Bazen
5. Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.	214	3,098	,854	Bazen
6. Ast-üst arasındaki ilişkiler çok resmi (mesafeli)'dir.	214	3,000	,988	Bazen
7. Anlaşmazlıklar yönetimin isteği doğrultusunda çözülür.	214	2,976	,914	Bazen
8. Eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı planlanıp programlanır.	214	3,948	,794	Genellikle

9. İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.	214	4,014	,772	Genellikle
10. Herkesin her anı planlanmıştır.	214	3,219	,985	Bazen
11. Herkesin ve her şeyin yeri bellidir.	214	3,537	,942	
12. Resmi ilişkiler ön plandadır.	214	3,289	,898	Bazen
13. Yönetim, asıl işlerden çok ayrıntılarla uğraşır.	214	2,658	,791	Bazen
14. Her şeyin bir standardı vardır.	214	3,448	,911	
15. Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır.	214	3,215	,832	Bazen
16. İlişkilerde hiyerarşik yapı esas alınır.	214	3,345	,930	Bazen
17. Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.	214	3,392	,694	Genellikle
18. Formalitelerden çok, sonuca önem verilir.	214	3,429	,935	Genellikle
19. Başarı desteklenir ve teşvik edilir.	214	3,747	,546	Genellikle
20. Ödüllendirmede başarı esas alınır.	214	3,565	,925	Genellikle
21. Yanlışı kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır.	214	3,392	,932	Genellikle
22. Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.	214	4,009	,775	Genellikle
23. Herkes, başarılı olmak için, rahatlıkla risk üstlenebilir.	214	3,238	,996	Bazen
24. Kişisel bilgi ve yetenekler ön planda tutulur.	214	3,495	,870	Genellikle
25. Güçlü bir rekabet söz konusudur.	214	2,836	,989	Bazen
26. Okulun başarı düzeyi velilerce de izlenir.	214	3,668	,897	Genellikle
27. Alınan kararlar, doğru ve yeterli bilgiye dayandırılır.	214	3,771	,832	Genellikle
28. Eğitim-öğretim faaliyetleri işbirliği ile planlanır.	214	3,869	,940	Genellikle
29. İşbirliği, rekabete tercih edilir.	214	3,574	,926	Genellikle
30. Yönetim, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır.	214	3,855	,975	Genellikle
31. Herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır.	214	3,897	,871	Genellikle
32. Herkes okulun başarısı için sorumluluk duyar.	214	3,850	,864	Genellikle
33. Başarılar kadar, başarısızlıklar da paylaşılır.	214	3,500	,692	Genellikle
34. Herkes okuluyla gurur duyar.	214	3,799	,889	Genellikle
35. Herkes Okulu dışı karşı korur ve savunur.	214	3,850	,901	Genellikle
36. Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.	214	3,920	,933	Genellikle
Genel ortalama	214	3,501	,504	Genellikle

Tablo 4.2’de öğretmenlerin örgüt kültürüne yönelik algılarında en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=4,014$) ile “İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.” Maddesine “Genellikle” düzeyinde olmuştur. Bunu ($\bar{X}=4,009$) ortalamayla “Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.” Maddesi izlerken en düşük ortalamanın ise ($\bar{X}=2,658$) ortalama ve “Bazen” düzeyiyle “Yönetim, asıl işlerden çok ayrıntılarla

uğraşır.” Maddesindedir. Ölçek genel ortalaması ise ($\bar{X}=3,501$) ve “Genellikle” düzeyindedir. Bunun dışında diğer maddelere katılımlar şöyledir;

“Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez.” ($\bar{X}=3,775$) ve “Genellikle”, “Olup biten her şey yönetimin denetimindedir.” ($\bar{X}=3,546$) ve “Genellikle”, “Değişim ve yenilikler yönetimce başlatılır.” ($\bar{X}=3,439$) ve “Genellikle”, “Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.” ($\bar{X}=3,341$) ve “Bazen”, “Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.” ($\bar{X}=3,098$) ve “Bazen”, “Ast-üst arasındaki ilişkiler çok resmi (mesafeli)'dir.” ($\bar{X}=3,000$) ve “Bazen”, “Anlaşmazlıklar yönetimin isteği doğrultusunda çözülür.” ($\bar{X}=2,976$) ve “Bazen”, “Eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı planlanıp programlanır.” ($\bar{X}=3,948$) ve “Genellikle”, “Herkesin her anı planlanmıştır.” ($\bar{X}=3,219$) ve “Bazen”, “Herkesin ve her şeyin yeri bellidir.” ($\bar{X}=3,537$) ve “Genellikle”, “Resmi ilişkiler ön plandadır.” ($\bar{X}=3,289$) ve “Bazen”, “Her şeyin bir standardı vardır.” ($\bar{X}=3,448$) ve “Genellikle”, “Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır.” ($\bar{X}=3,215$) ve “Bazen”, “İlişkilerde hiyerarşik yapı esas alınır.” ($\bar{X}=3,345$) ve “Bazen”, “Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.” ($\bar{X}=3,392$) ve “Genellikle”, “Formalitelere çok, sonuca önem verilir.” ($\bar{X}=3,429$) ve “Genellikle”, “Başarı desteklenir ve teşvik edilir.” ($\bar{X}=3,747$) ve “Genellikle”, “Ödüllendirmede başarı esas alınır.” ($\bar{X}=3,565$) ve “Genellikle”, “Yanlış kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır.” ($\bar{X}=3,392$) ve “Genellikle”, “Herkes, başarılı olmak için, rahatlıkla risk üstlenebilir.” ($\bar{X}=3,238$) ve “Bazen”, “Kişisel bilgi ve yetenekler ön planda tutulur.” ($\bar{X}=3,495$) ve “Genellikle”, “Güçlü bir rekabet söz konusudur.” ($\bar{X}=2,836$) ve “Bazen”, “Okulun başarı düzeyi velilerce de izlenir.” ($\bar{X}=3,668$) ve “Genellikle”, “Alınan kararlar, doğru ve yeterli bilgiye dayandırılır.” ($\bar{X}=3,771$) ve “Genellikle”, “Eğitim-öğretim faaliyetleri işbirliği ile planlanır.” ($\bar{X}=3,869$) ve “Genellikle”, “İşbirliği, rekabete tercih edilir.” ($\bar{X}=3,574$) ve “Genellikle”, “Yönetim, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır.” ($\bar{X}=3,855$) ve “Genellikle”, “Herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır.” ($\bar{X}=3,897$) ve “Genellikle”, “Herkes okulun başarısı için sorumluluk duyar.” ($\bar{X}=3,850$) ve “Genellikle”, “Başarılar kadar, başarısızlıklar da paylaşılır.” ($\bar{X}=3,500$) ve “Genellikle”, “Herkes okuluyla gurur duyar.” ($\bar{X}=3,799$) ve “Genellikle”, “Herkes Okulu dışı karşı korur ve savunur.” ($\bar{X}=3,850$) ve “Genellikle”, “Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.” ($\bar{X}=3,920$) ve “Genellikle” düzeyindedir.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin beklenti ve algıları nasıldır?” şeklindedir.

Öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algılarına yönelik ortalama ve standart sapma bulguları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Öğretmenlerin Örgüt Kültürü ve Alt Boyutuna İlişkin Algıları*

Örgüt Kültürü ve Alt Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	Düzeyi
Güç boyutu	214	3,311	,667	Bazen
Rol boyutu	214	3,408	,582	Genellikle
Başarı boyutu	214	3,477	,607	Genellikle
Destek boyutu	214	3,788	,769	Genellikle
Ölçek (Genel)	214	3,501	,504	Genellikle

Tablo 4.3’te öğretmenlerin örgüt kültürü ve alt boyutlarına yönelik algılarında en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=3,788$) ortalama ve “Genellikle” seviyesiyle destek boyutundadır. Bunu ($\bar{X}=3,477$) ile başarı ve ($\bar{X}=3,408$) ile rol boyutları “Genellikle” düzeyleri ile izlerken en düşük ortalamanın ise ($\bar{X}=3,311$) ile güç boyutunda be “Bazen” düzeyindedir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgüt kültürlerine ilişkin en yüksek katılımlarının destek boyutunda olduğu ve bunu başarı ve rol boyutları izlerken en düşük katılımlarının ise güç boyutunda olduğu söylenebilir. Genel ortalamasının ise ($\bar{X}=3,501$) ortalama ve “Genellikle” düzeyindedir ve örgüt kültürlerine ilişkin algılarının yüksek ve olumlu olduğu söylenebilir.

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin örgüt kültürü ve alt boyutlarına ilişkin beklenti ve algıları; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştığı okuldaki hizmet süresi, mezun olunan okul türü, meslekteki hizmet süresine anlamlı bir fark var mıdır?” şeklindedir.

Öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutları algıları ve beklentilerinin yaşa göre Anova testi bulguları Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Güç boyutu	26-34	58	3,386	,648	,74	,475	Yok
	35-40	100	3,255	,693			
	41 ve üzeri	56	3,331	,641			
Rol boyutu	26-34	58	3,507	,586	1,27	,283	Yok
	35-40	100	3,354	,586			
	41 ve üzeri	56	3,402	,570			
Başarı boyutu	26-34	58	3,548	,555	1,53	,215	Yok
	35-40	100	3,400	,618			
	41 ve üzeri	56	3,542	,632			
Destek boyutu	26-34	58	3,767	,688	1,49	,226	Yok
	35-40	100	3,718	,822			
	41 ve üzeri	56	3,937	,743			
Ölçek (Genel)	26-34	58	3,548	,480	1,58	,205	Yok
	35-40	100	3,436	,513			
	41 ve üzeri	56	3,568	,506			

* $p < 0,05$

Tablo 4.4'te öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutlarına yönelik algı ve beklentilerinin yaşa göre güç boyutunda ($F=,74$; $p > 0,05$), rol boyutunda ($F=1,27$; $p > 0,05$), başarı boyutunda ($F=1,53$; $p > 0,05$), destek boyutunda ($F=1,49$; $p > 0,05$) ve ölçek toplamında ($F=1,58$; $p > 0,05$) olduğu ve farklılık göstermediği saptanmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin örgüt kültürü algı ve beklentilerinin yaşa göre farklılık göstermediği ve benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutları algıları ve beklentilerinin cinsiyete göre t testi bulguları Tablo 4.5'te verilmiştir

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Güç boyutu	Kadın	180	3,268	,680	-2,17	,031*
	Erkek	34	3,537	,548		
Rol boyutu	Kadın	180	3,405	,579	-,17	,860
	Erkek	34	3,424	,611		
Başarı boyutu	Kadın	180	3,461	,607	-,88	,380
	Erkek	34	3,561	,610		
Destek boyutu	Kadın	180	3,808	,762	-85	,394
	Erkek	34	3,685	,812		
Ölçek (Genel)	Kadın	180	3,491	,497	-,64	,521
	Erkek	34	3,552	,541		

* $p < 0,05$

Tablo 4.5'te öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutlarına yönelik algı ve beklentilerinin cinsiyete göre rol boyutunda ($t=-,17$; $p>0,05$), başarı boyutunda ($t=-,88$; $p>0,05$), destek boyutunda ($t=-,85$; $p>0,05$) ve ölçek toplamında ($t=-,64$; $p>0,05$) farklılık göstermez iken güç boyutunda ($t=-2,17$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. Güç boyutunda kadın ve erkeklerin ortalamaları incelendiğinde erkeklerin kadınlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve erkeklerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının güç boyutunda kadınlardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutları algıları ve beklentilerinin medeni duruma göre t testi bulguları Tablo 4.6'da verilmiştir

Tablo 4.6. *Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutlar	Medeni durum	n	\bar{X}	Ss	t	p
Güç boyutu	Evli	168	3,312	,683	,04	,967
	Bekar	46	3,307	,614		
Rol boyutu	Evli	168	3,390	,600	-,85	,396
	Bekar	46	3,473	,513		
Başarı boyutu	Evli	168	3,464	,619	-,61	,542
	Bekar	46	3,526	,566		
Destek boyutu	Evli	168	3,792	,782	,14	,883
	Bekar	46	3,773	,729		
Ölçek (Genel)	Evli	168	3,496	,519	-,26	,792
	Bekar	46	3,518	,448		

* $p<0,05$

Tablo 4.6'da öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutlarına yönelik algı ve beklentilerinin medeni duruma göre güç boyutunda ($t=-,04$; $p>0,05$), rol boyutunda ($t=-,85$; $p>0,05$), başarı boyutunda ($t=-,61$; $p>0,05$), destek boyutunda ($t=-,14$; $p>0,05$) ve ölçek toplamında ($t=-,26$; $p>0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgüt kültürü algı ve beklentilerinin evli ya da bekar olma durumuna göre farklılık göstermediği ve benzer özellikler sergilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutları algıları ve beklentilerinin okuldaki hizmet süresine göre Anova testi bulguları Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Okuldaki Hizmet Süresine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Okuldaki hizmet süresi	n	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Güç boyutu	2 yıl ve daha az	64	3,372	,727	1,250	,293	Yok
	3-5 yıl	70	3,340	,607			
	6-10 yıl	48	3,148	,633			
	11 yıl ve üstü	32	3,366	,710			
Rol boyutu	2 yıl ve daha az	64	3,543	,621	2,113	,100	Yok
	3-5 yıl	70	3,400	,523			
	6-10 yıl	48	3,273	,526			
	11 yıl ve üstü	32	3,361	,670			
Başarı boyutu	2 yıl ve daha az	64	3,560	,585	1,766	,155	Yok
	3-5 yıl	70	3,491	,602			
	6-10 yıl	48	3,308	,574			
	11 yıl ve üstü	32	3,534	,685			
Destek boyutu	2 yıl ve daha az	64	3,909	,769	,875	,455	Yok
	3-5 yıl	70	3,720	,776			
	6-10 yıl	48	3,712	,743			
	11 yıl ve üstü	32	3,812	,798			
Ölçek (Genel)	2 yıl ve daha az	64	3,597	,511	1,986	,117	Yok
	3-5 yıl	70	3,495	,456			
	6-10 yıl	48	3,365	,475			
	11 yıl ve üstü	32	3,526	,598			

* $p < 0,05$

Tablo 4.7’de öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutlarına yönelik algı ve beklentilerinin okuldaki hizmet süresine göre güç boyutunda ($F=1,25$; $p > 0,05$), rol boyutunda ($F=2,11$; $p > 0,05$), başarı boyutunda ($F=1,76$; $p > 0,05$), destek boyutunda ($F=,87$; $p > 0,05$) ve ölçek toplamında ($F=1,98$; $p > 0,05$) olduğu ve farklılık göstermediği saptanmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin örgüt kültürü algı ve beklentilerinin okuldaki hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği ve benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

4.2.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin mezun olunan okul türüne göre örgüt kültürü ve alt boyutlarına ilişkin beklenti ve algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” şeklindedir.

Öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutları algıları ve beklentilerinin mezun olunan fakülte türüne göre t testi bulguları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Mezun Olunan Fakülte Türüne Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Fakülte türü	n	\bar{X}	Ss	t	p
Güç boyutu	Eğitim Fakültesi	179	3,299	,691	-,584	,560
	Diğer	35	3,371	,535		
Rol boyutu	Eğitim Fakültesi	179	3,409	,570	,060	,952
	Diğer	35	3,403	,654		
Başarı boyutu	Eğitim Fakültesi	179	3,503	,568	1,437	,152
	Diğer	35	3,342	,773		
Destek boyutu	Eğitim Fakültesi	179	3,794	,733	,241	,810
	Diğer	35	3,760	,946		
Ölçek (Genel)	Eğitim Fakültesi	179	3,508	,484	,454	,650
	Diğer	35	3,465	,601		

* $p < 0,05$

Tablo 4.8’de öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutlarına yönelik algı ve beklentilerinin mezun olunan fakülte türüne göre güç boyutunda ($t = -,58$; $p > 0,05$), rol boyutunda ($t = ,060$; $p > 0,05$), başarı boyutunda ($t = 1,43$; $p > 0,05$), destek boyutunda ($t = ,24$; $p > 0,05$) ve ölçek toplamında ($t = ,45$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgüt kültürü algı ve beklentilerinin mezun olunan fakültenin eğitim fakültesi ya da diğer olmaya göre farklılık göstermediği ve benzer özellikler sergilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutları algıları ve beklentilerinin meslekteki hizmet süresine göre t testi bulguları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Alt Boyutları Algı ve Beklentilerinin Meslekteki Hizmet Süresine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Meslekteki hizmet süresi	n	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Güç boyutu	10 yıldan az	53	3,315	,741	,745	,476	Yok
	11-20 yıl	126	3,343	,640			
	21 yıl ve üstü	35	3,187	,649			
Rol boyutu	10 yıldan az	53	3,480	,675	1,100	,335	Yok
	11-20 yıl	126	3,410	,542			
	21 yıl ve üstü	35	3,292	,573			
Başarı boyutu	10 yıldan az	53	3,535	,597	,593	,554	Yok
	11-20 yıl	126	3,477	,598			
	21 yıl ve üstü	35	3,391	,662			
Destek boyutu	10 yıldan az	53	3,724	,779	,361	,698	Yok
	11-20 yıl	126	3,794	,751			
	21 yıl ve üstü	35	3,865	,833			
Ölçek (Genel)	10 yıldan az	53	3,514	,534	,198	,821	Yok
	11-20 yıl	126	3,509	,495			
	21 yıl ve üstü	35	3,452	,500			

* $p < 0,05$

Tablo 4.9’da öğretmenlerin okul kültürü ve alt boyutlarına yönelik algı ve beklentilerinin meslekteki hizmet süresine göre güç boyutunda ($F=,74$; $p > 0,05$), rol boyutunda ($F=1,10$; $p > 0,05$), başarı boyutunda ($F=,59$; $p > 0,05$), destek boyutunda ($F=,36$; $p > 0,05$) ve ölçek toplamında ($F=,19$; $p > 0,05$) olduğu ve farklılık göstermediği saptanmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin örgüt kültürü algı ve beklentilerinin meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği ve benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin örgüt kültürüne yönelik algılarında en yüksek ortalamanın “İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.” ve “Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.” Maddelerinde ve “Genellikle” düzeyinde iken en düşük ortalamanın ise “Bazen” düzeyiyle “Yönetim, asıl işlerden çok ayrıntılarla uğraşır.” Maddesindedir. Öğretmenlerin örgüt kültürü ve alt boyutlarına yönelik algılarında en yüksek ortalama destek boyutundadır. Bunu başarı ve rol boyutları “Genellikle” düzeyleri ile izlerken en düşük ortalama ise güç boyutunda ve “Bazen” düzeyindedir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgüt kültürlerine ilişkin en yüksek katılımlarının destek boyutunda olduğu ve bunu başarı ve rol boyutları izlerken en düşük katılımlarının ise güç boyutunda olduğu, genel ortalamanın ise “Genellikle” seviyesinde olup örgüt kültürlerine ilişkin algılarının yüksek ve olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının Esinbay (2008) araştırmasının sonucunda görev yapılan eğitim kurumlarında görev kültürünün sırası ile destek, başarı ve bürokratik kültürün izlediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırma bulgularının büyük oranda benzer olduğu görülmüştür. Bu durum örgüt kültürlerinin benzer olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Ancak Atik ve Üstüner (2014) çalışmasında ulaştığı eğitim kurumlarında egemen olan örgütsel tipin genel anlamda bürokratik örgütsel tip olduğu bulgusundan olukça farklıdır.

Okul öncesi öğretmenlerinin yaş, medeni durum, okuldaki hizmet süresi, mezun olunan fakülte türü ve meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği ve aksine benzer özellikler sergiledikleri görülürken cinsiyete göre güç boyutunda erkekler lehine yüksek çıkmıştır. Buradan erkeklerin okul kültürü güç boyutunda kadınlardan farklı düşündükleri ve daha olumlu yaklaştıkları daha yüksek ortalamalara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının Çakır (2007) ve Vural (2007) öğrenim seviyeleri, yaş, meslekteki tecrübe ve cinsiyet türleri gibi değişkenler doğrultusunda farklılık göstermediği bulgularıyla cinsiyete göre farklılık göstermesi nedeniyle ayrırmakta ancak diğer değişkenlerle benzerlik göstermektedir.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin örgüt kültürleri algı ve beklentilerinin en yüksek düzeye çıkarılması için çalışmalar yapılabilir.
- Örgüt kültürü ile ilgili herkesin başarılarının yüksek olmasına istemesiyle ilgili olarak bunun daha yüksek düzeye çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir, teşvikler arttırılabilir.
- Örgüt kültürü için katılım düşük olmakla birlikte yönetimin asıl işlerden ziyade ayrıntılarla uğraşma durumu derinlemesine araştırılabilir.
- Örgüt kültürü güç boyutunun özellikle yükseltilmesi için çalışmalar yapılabilir.
- Erkeklerin güç boyutunda kadınlardan farklı düşünmelerinin neden ve gerekçeleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Ada, S., & Baysal, Z. N. (2010). *Türk eğitim sistemi ve etkili okul yönetimi*. (1.baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Arslan, H., Kuru, M., Satıcı, A. (2005). İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 11(4), 449-472.
- Atik, S., Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.
- Bakan, İ., Büyükebeşe, T., Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt surlarının çözümünde örgüt kültürü* (1.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Balcı, A. (2004). *Eğitim ve okul yöneticiliği* (1.Baskı). Ankara: PegemA.
- Balcı, A. (2014). *Etkili okul ve okul geliştirme-kuram, uygulama ve araştırma* (7. Baskı). Ankara: Pagem A Yayıncılık
- Baştepe, İ. (2009). Etkili okulun eğitim-öğretim süreci ve ortamı boyutlarının nitelikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 76-83.
- Binbaşıoğlu, C. (1993). Etkili okul kavramı ve buna etki eden bazı etkenler. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 18(185), 28.
- Bursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama* (7.Baskı). Ankara: Pegem.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi* (5.Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Çelik, V. (2013). *Eğitimsel liderlik* (7.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çubukçu, Z., Girmen, P. (2006). Ortaöğretim kurumlarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 121-136.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini* (1.Baskı). İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Doğan, B. (2007). *Örgüt kültürü* (1. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (8.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Esinbay, E. (2008). *İlköğretim okullarında örgüt kültürü (Balıkesir Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Güçlü, N. (2000). Okula dayalı yönetim. *Milli Eğitim Dergisi*, 148, 156-162.
- Gümüşeli, A. İ. (2006). Okul kültürü ve liderlik. *Artı Eğitim Dergisi*, 8(14), 12.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon* (2.Baskı). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık
- İpek, D. C. (1999). Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi() . Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 19 (19) , 411-442. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10377/126989>
- İra, N. (2004). *Örgütsel kültür: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, E. (2009). *Eğitim yönetiminde iş değerleri ve örgüt kültürü* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Karlı, M. D. (2004). *Yönetimsel etkililik* (2. baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Köse S., Tetik, S., Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Köselecioğlu, B. (2012). *Örgüt kültürünün yöneticilerin motivasyonu ile ilişkisi: Perakende sektöründe bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Narsap H. (2006). *Genel ve mesleki liselerde örgüt kültürü* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir
- Okay, A. (2000). *Kurum kimliği* (2.Baskı). Ankara: Media Cat Kitapları
- Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 411-433.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde örgütsel yenileşme* (7.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış* (8. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Sargut, A. S. (2015). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim* (4.Baskı). Ankara: İmge Kitabevi

- Sezer, i., Akan, D. (2018). Okul müdürlerinin yönetsel özellikleri, kültüre bağlı yönetsel değerleri ve kendilerinden beklenen evrensel liderlik değerleri, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 729-737
- Şekerci, M., Aypay, A. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim becerileri ile grup etkililiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(57), 33-160.
- Şimşek, Y. (2003). Okul müdürlerini iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki: Eskişehir İli örneği (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler: örgüt kültürü* (2.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M.(2014). *Öğretim liderliği* (5. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M., Turan, S. (2004). *Eğitim ve okul yönetimi. Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* (1.Bskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tabachnik, B. G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6e éd.). Boston, É.-U. U.: Pearson
- Taş, H. (2007). Avrupa birliği ve etkili okul. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 341, 40-45.
- Töremen, F., & Kolay, Y. (2003). İlköğretim okulu yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 160, 36-37.
- Unutkan, G. A. (1995). *İşletmelerin yönetimi ve örgüt kültürü* (1.Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Vural, E. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile okul kültürü alguları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Kartal İlçesi örneği* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Vural, Z. B. (2018). *Kurum kültürü* (6.Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yalazan, A. (2006). *Genel liselerde yaratıcı örgüt kültürü oluşturmada okul yöneticilerinin rollerinin değerlendirilmesi Ankara ili Çankaya ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

EKLER



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-44577594
Konu : Anket Uygulama İzni

28/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 16.02.2022 tarihli ve 169162 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kamile GÜNGÖR, "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürüne İlişkin Beklenti ve Algılarının İncelenmesi" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ilçesinde bulunan okul öncesi kurumlarında görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müzacaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtilmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
28/02/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi : <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta : ah20@meb.gov.tr
Kop Adresi : meb@hu01.ksp.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOC-V.H.K.İ. / Şefi GELMİŞ-Sef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden 9c85-a79c-37f0-8c12-6ab3 kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.02.2022-E.168908

Sayın Katılımcımız;
Katılacağınız bu çalışma, Okulöncesi öğretmenlerinin okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algılarının incelenmesi" adıyla, Kamile GÜNGÖR tarafından Mart- Nisan ayı tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Denizli ili Merkezefendi ilçe merkezinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt kültürüne ilişkin beklenti ve algıları nasıldır? Öğretmenlerin ve okulların demografik özelliklerine(cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü, mesleki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi) göre beklentileri ve algılarını ortaya çıkarmaktır.

Araştırmanın Nedeni: O Bilim ^{10.201.1.58} Araştırma ³²³⁶ Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): ^{14.02.2022} Denizli ili Merkezefendi ilçe merkezindeki anaokulları, özel eğitim anaokulları ve anasınıfı olan resmi kurumlar.

Araştırma Uygulaması: Anket Görüşme
 Gözlem

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Kamile GÜNGÖR

İletişim Bilgileri : +90 530 693 3016

Yukarıda bilgileri bıldırnan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

İsim-Soyisim



EKLER

Değerli Katılımcı

Bilimsel bir çalışmaya veri saptamak amacıyla siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuzdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Kamile GÜNGÖR
Yüksek lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

- A) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
 B) Yaş:
 C) Medeni Durum: Evli () Bekar ()
 D) Kıdem:
 E) Öğrenim Düzeyi: Lisans () Lisansüstü ()
 F) Mezun olunan Okul Türü: Eğitim Fakültesi () Diğer ()
 G) Okuldaki Hizmet Süresi:
 H) Meslekteki hizmet Süresi:



II. BÖLÜM: OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda, okulunuzun sahip olduğu örgütsel kültürü belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerin okulunuz için ne derece uygun olduğunu, sağdaki seçeneklerin altında yer alan rakamı daire içine alarak belirtiniz.

Bu okulda;	hiç uygun	çok az uygun	biraz uygun	oldukça uygun	tamamen
1. Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemiyor.	1	2	3	4	5
2. Olup biten her şey yönetimin denetimindedir.	1	2	3	4	5
3. Değişim ve yenilikler yönetimde başlatılır.	1	2	3	4	5
4. Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.	1	2	3	4	5
5. Kurnalsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.	1	2	3	4	5
6. Ast-üst arasındaki ilişkiler çok resmi (mesafeli)'dir.	1	2	3	4	5
7. Anlaşmazlıklar yönetimin isteği doğrultusunda çözülür.	1	2	3	4	5
8. Eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı planlanıp programlanır.	1	2	3	4	5
9. İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.	1	2	3	4	5
10. Herkesin her anı planlanmıştır.	1	2	3	4	5
11. Herkesin ve her şeyin yeri bellidir.	1	2	3	4	5
12. Resmi ilişkiler ön plandadır.	1	2	3	4	5
13. Yönetim, asıl işlerden çok ayrıntılarla uğraşır.	1	2	3	4	5
14. Her şeyin bir standardı vardır.	1	2	3	4	5
15. Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır.	1	2	3	4	5
16. İlişkilerde hiyerarşik yapı esas alınır.	1	2	3	4	5
17. Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.	1	2	3	4	5
18. Formalitelerden çok, sonuca önem verilir.	1	2	3	4	5
19. Başarı desteklenir ve teşvik edilir.	1	2	3	4	5
20. Ödüllendirmede başarı esas alınır.	1	2	3	4	5
21. Yanlış kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır.	1	2	3	4	5
22. Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.	1	2	3	4	5
23. Herkes, başarılı olmak için, rahatlıkla risk üstlenebilir.	1	2	3	4	5
24. Kişisel bilgi ve yetenekler ön planda tutulur.	1	2	3	4	5
25. Güçlü bir rekabet söz konusudur.	1	2	3	4	5
26. Okulun başarı düzeyi velilerce de izlenir.	1	2	3	4	5
27. Alınan kararlar, doğru ve yeterli bilgiye dayandırılır.	1	2	3	4	5
28. Eğitim-öğretim faaliyetleri işbirliği ile planlanır.	1	2	3	4	5
29. İşbirliği, rekabete tercih edilir.	1	2	3	4	5
30. Yönetim, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır.	1	2	3	4	5
31. Herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır.	1	2	3	4	5
32. Herkes okulun başarısı için sorumluluk duyar.	1	2	3	4	5
33. Başarılar kadar, başarısızlıklar da paylaşılır.	1	2	3	4	5
34. Herkes okuluyla gurur duyar.	1	2	3	4	5
35. Herkes Okulu dışı karşı korur ve savunur.	1	2	3	4	5
36. Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.	1	2	3	4	5





İyi Günler Kamile,

Prof. Dr. Ali BALCI'nın danışmanlığında hazırladığım "Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi" başlıklı doktora tezi için geliştirip kullanmış olduğum "Örgütsel Kültür Ölçeği"ni kaynak göstererek kullanabilirsiniz.

Doktora tezinde ölçek üzerinde yapmış olduğum geçerlik ve güvenirlik çalışması ile ölçek formunu mail ekinde gönderiyorum.

Ölçekle ilgili tereddüt ettiğiniz bir şey olursa sorarsınız.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim. [13/01/2022](#).

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü



Cevapla



Tümünü y..



İlet



Sil



Daha fazla