

**FİNAL OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
OKULUN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TİPİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
- SAMSUN, BURSA, İSTANBUL FLORYA FİNAL OKULLARI ÖRNEĞİ -**

**Şükran ERDİNÇ ÇİMEN
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eskişehir, 2010**

**FİNAL OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
OKULUN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TİPİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
- SAMSUN, BURSA, İSTANBUL FLORYA FİNAL OKULLARI ÖRNEĞİ -**

Şükran ERDİNÇ ÇİMEN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Esra TURHAN**

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Mayıs 2010**

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

FİNAL OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN OKULUN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TIPİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ - SAMSUN, BURSA, FLORYA, FİNAL OKULLARI ÖRNEĞİ -

Şükran ERDİNÇ ÇİMEN

Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mayıs 2010

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Esra TURHAN

Bu araştırmada İstanbul Florya, Samsun, Bursa Final Okulları'nda görev yapan öğretmenlerin okulun örgüt kültürü tipine ilişkin görüşleri ve bu görüşlerin yaş, cinsiyet, kıdem, aynı okulda çalışma süresi, öğrenim durumu ve çalıştıkları öğretim kurumu (okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim) alanına göre değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Okul kültürü tipleri olan rol kültürü, destek kültürü, başarı kültürü ve güç kültürü tiplerinden hangisinin daha güçlü olduğu demografik boyuttaki değişkenlere göre incelenmiştir.

Araştırma 2009-2010 eğitim-öğretim yılı güz döneminde İstanbul Florya, Samsun, Bursa Final Okullarında görev yapan 179 öğretmen üzerinde uygulanmış toplanan 176 anketin 52 tanesi değerlendirme dışı bırakılmış, 124 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada Erkmen ve Ordun (2001) tarafından geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmada verilerin çözümlenmesinde istatistiksel analiz için SPSS For Windows 15,0 programı kullanılmıştır. Frekans, yüzde, standart sapma, normal dağılımlar için Kolmogorov – Smirnov dağılım testi, verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda Mann. Whitney U testi, gruplar arası karşılaştırmalarda Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Öğretmenler okul kültürü tipi yaklaşımlarından en çok güç kültürü yaklaşımını benimsemektedir. Bunu sırasıyla başarı ve rol kültürü yaklaşımları izlemektedir. Öğretmenlerin en az benimsedikleri yaklaşım ise destek kültürüdür.

ABSTRACT

THIS IS THE POINT OF VIEW OF THE FİNAL SCHOOL'S TEACHERS
ABOUT THE ORGANIZATIONAL CULTURE TYPE OF THE SCHOOL -
CASE STUDY OF SAMSUN, BURSA, İSTANBUL FLORYA FİNAL SCHOOLS

Şükran ERDİNÇ ÇİMEN

Education Sciences (Education Administration, Supervision, Planning and
Economics) Department

Anadolu University Institute of Educational Sciences May 2010

Advisor: Assistant Doc. Dr. Esra TURHAN

The aim of the study is to identify the point of view of the Final school's teachers about the organizational culture type of the schools in Istanbul Florya, Samsun and Bursa. The research also aims to analyze if the cultural view and understanding of the teachers' might differ based on some parameters such as their age, education level, sex, seniority, period of time spent in the same school, the type of the school they work for (preschool , primary school, secondary school). The data is analyzed according to the variables at demographic level in order to identify the stronger type of culture among "role culture", "support culture", "success culture" and "strength/power culture".

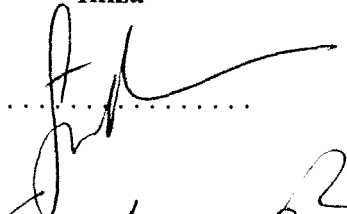
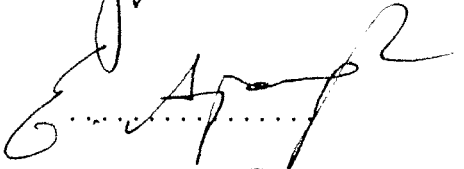

The research is done with 179 teachers who worked in Final schools during the autumn semester of the academic year 2009-2010. 52 surveys out of 176 surveys have been omitted. Remaining 124 surveys have been evaluated.

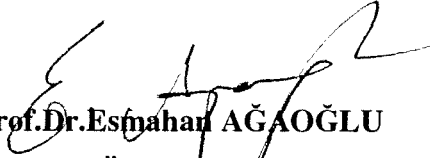
For the evaluation of the research," Scale of Organization Culture Type" system which is developed by Erkmen and Ordun (2001) is used. In the research for the statistical analysis of the data, SPSS for Windows 15.0 application is used. For the frequency, percentage, standard deviation and regular allocation "Kolmogorov – Smirnov" allocation test is used. For the comparison of quantifier data; in the case of having two groups, "Mann Whitney U Test", for the comparison between the groups "Kruskal Wallis Test" is used.

According to the processed data, we can say that the teachers mostly recognize the “strength/power culture” approach from the organizational culture types. “Success” and “Role” culture approach follows this. The least recognized culture type is “Support Culture”

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Şükran ERDİNÇ ÇİMEN'in "Final Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Okulun Örgüt Kültürü Tipine İlişkin Görüşleri (Samsun, Bursa, İstanbul Florya Final Okulları Örneği)" başlıklı tezi 13.05.2010 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi programı yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	Adı-Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Yard.Doç.Dr.Esra TURHAN	
Üye	: Prof.Dr.Esmahan AĞAOĞLU	
Üye	: Doç.Dr.Erhan EROĞLU	


Prof.Dr.Esmahan AĞAOĞLU
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

Bireyin sosyal gelişiminin temelleri ailede atılır. Sosyal gelişimin daha da ilerlediği, pekiştirildiği yegâne ortam eğitim kurumlarıdır. Toplumların gelişmesinde en önemli ve belirleyici kurumların başında yer alan okullar, bir anlamda toplumun geleceğini hazırlar. Okullarda yetişen çocuklar, toplumda alacakları roller için yetişirler. İnsanın iyi yetişmesi, hayata iyi hazırlanması o insanın güçlü bir okul kültüründe eğitim görmesine bağlıdır. Her okulun kendini tanıtan bir okul kültürü vardır. Özellikle çağımızdaki hızlı değişim süreci eğitim yönetiminde okul kültürünün önemini bir kat daha artırmıştır.

Okul kültürü, bir okulu şekillendiren ve ona hayat vererek rakipleri arasında fark edilme şansı yaratabilecek önemli bir etkidir. Okulların başarılı olabilmeleri için güçlü bir okul kültürüne sahip olmaları gerekmektedir. Güçlü bir okul kültürünün çalışanlar arasında benimsenmesi sonucunda isteklendirme, verimlilik ve başarının artacağı bir gerçektir. Bu nedenle okul kültürünün güçlü olması öğretmene verilen önemi de arttıracaktır. Okul kültürü tiplerinin tanımlanması bu noktada önemlidir. Bu araştırmayla Samsun, Bursa ve İstanbul Florya Final okullarında görev yapan öğretmenlerin okulun örgüt kültürü tipine ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmamda bana gerekli her türlü desteği sağlayan yön veren, sabır ve anlayış gösteren saygı değer hocalarım Prof. Dr. Esmahan Ağaoğlu'na, Prof. Dr. Coşkun Bayrak'a, danışmanım Yrd. Doç. Dr. Esra Turhan'a ve bugüne kadar bana emeği geçen anabilim dalı hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZGEÇMİŞ

Şükran ERDİNÇ ÇİMEN

Eğitim

Lisans 1989: İstanbul Üniversitesi, Fen Fakültesi, Matematik Bölümü

Lise 1984: Küçükçekmece Lisesi

İş

Özel Pangaltı Ermeni Lisesi, Matematik Öğretmeni, İstanbul

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı: İstanbul, 1967 Cinsiyet: Bayan Yabancı Dil: İngilizce

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	IV
ÖNSÖZ.....	VI
ÖZGEÇMİŞ	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	X
GRAFİKLER LİSTESİ	XII

BÖLÜM I

1. Giriş	1
1.1. Problem	1
1.1.1. Örgüt.....	2
1.1.2. Kültür	2
1.1.3. Örgüt Kültürü	4
1.1.4. Okul Kültürü	8
1.1.5. Okul Kültürü Tipleri	12
1.1.6. İlgili Araştırmalar	19
1.2. Araştırmanın Amacı	21
1.3. Araştırmanın Önemi.....	22
1.4. Sınırlılıklar	22
1.5. Tanımlar.....	23

BÖLÜM II

2. Yöntem	24
2.1. Araştırmanın Modeli.....	24
2.2. Evren ve Örneklem	24
2.3. Verilerin Toplanması	25
2.3.1. Veri Toplama Aracı	25
2.3.2. Veri Toplama Aracının Uygulanması	26
2.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	26

BÖLÜM III

3. Bulgular Ve Yorum.....	28
3.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular.....	28
3.1.1. Cinsiyet.....	28
3.1.2. Yaş.....	29
3.1.3. Bu okuldaki çalışma süresi.....	30
3.1.4. Meslekteki çalışma süresi.....	31
3.1.5. Öğrenim Durumu.....	32
3.1.6. Çalışılan Öğretim Kurumu Türü.....	33
3.2. Araştırmanın Kişisel Değişkenlere Göre Bulguları.....	34
3.2.1. Örgüt Kültürü Tipi Ölçeğinin Cinsiyete Göre Dağılımı	34
3.2.2. Cinsiyet ile Örgüt Kültürü tipi ilişkisine ait Bulgular	53
3.2.3. Yaş ile Örgüt Kültürü tipleri ilişkisine ait Bulgular	54
3.2.4. Okuldaki çalışma süresi ile Örgüt Kültür Tipleri ilişkisine ait Bulgular	56
3.2.5. Kıdem ile Örgüt Kültürü Tipleri ilişkisine ait Bulgular.....	58
3.2.6. Öğrenim Durumu ile Örgüt Kültürü Tipleri ilişkisine ait Bulgular	60
3.2.7. Çalışılan öğretim kurumu türü ile örgüt kültürü tiplerine ait bulgular	62

BÖLÜM IV

4.Sonuç Ve Öneriler.....	63
4.1. Sonuç.....	63
4.2. Öneriler.....	66
EKLER	68
KAYNAKÇA.....	77

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge.	<u>Sayfa</u>
1. Farklı yazarlara göre örgüt kültürü tanımları	7
2. Örgüt kültürü tipleri.....	18
3. Araştırmanın evren ve örnekleme	24
4. Örneklem grubuna ilişkin normal dağılım analizi.....	27
5. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları	28
6. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları.....	29
7. Katılımcıların bu okuldaki çalışma süresine göre dağılımları	30
8. Katılımcıların meslekteki çalışma süresine göre dağılımları	31
9. Katılımcıların öğrenim durumuna göre dağılımları	32
10. Çalışılan öğretim kurumu türüne göre dağılımları	33
11. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 1. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	34
12. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 2. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	35
13. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 3. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	36
14. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 4. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	36
15. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 5. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	37
16. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 6. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	38
17. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 7. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	38
18. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 8. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	39
19. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 9. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	40
20. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 10. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	40
21. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 11. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	41
22. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 12. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	42
23. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 13. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	42
24. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 14. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	43
25. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 15. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	44
26. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 16. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	44
27. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 17. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	45
28. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 18. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	46
29. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 19. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	46
30. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 20. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	47
31. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 21. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	48
32. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 22. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	48

33. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 23. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	49
34. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 24. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	50
35. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 25. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	50
36. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 26. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	51
37. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 27. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	52
38. Örgüt kültürü tipi ölçeğinin 28. maddesinin cinsiyete göre dağılımı	52
39. Cinsiyet ile okul kültürü alt boyutlarının ilişkisine ilişkin bulgular	53
40. Yaş ile okul kültürü alt boyutlarının ilişkisine ilişkin bulgular.....	54
41. Okuldaki çalışma süresi ile okul kültürü alt boyutlarına ilişkin bulgular	56
42. Kıdem ile okul kültürü tipleri ilişkisine ilişkin bulgular	58
43. Öğrenim durumu ile okul kültürü tipleri ilişkisine ilişkin bulgular.....	60
44. Çalışılan öğretim kurumu ile okul kültürü alt boyutlarına ilişkin bulgular	62

GRAFİKLER

<u>Grafik</u>	<u>Sayfa</u>
1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları.....	29
2. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları.....	30
3. Katılımcıların bu okuldaki çalışma süresine göre dağılımları.....	31
4. Katılımcıların meslekteki çalışma süresine göre dağılımları.....	32
5. Katılımcıların öğrenim durumuna göre dağılımları	33
6. Çalışılan öğretim kurumu türüne göre dağılımı	34

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada ele alınan problem, örgüt, kültür, örgüt kültürü, okul kültürü, okul kültürü tipleri, ilgili araştırmalar ele alınmış daha sonra da araştırmanın amacı, önemi, sınırlıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem

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, s.5).

Türkiye’de eğitim üzerinde yapılan tartışmalarda, geleneksel eğitim anlayışından kaynaklanan sorunlar geniş bir yer tutmaktadır. Eğitim sorunlarının geleneksel eğitim anlayışından kaynaklandığı dile getirilmekte, bu sorunlara çözüm olarak da çağdaş eğitim anlayışına sahip olunması önerilmektedir. Çağdaş eğitim anlayışının dayandırılması gerektiği söylenen çağdaş yönetim biçimlerinin birçoğunun çıkış noktasını da okul kültürü oluşturmaktadır (Şimşek, 2005, s.100).

Okulların, kendilerinden beklenen toplumsal görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri, onların iyi yönetilebilmeleriyle doğrudan ilişkilidir. Bunun sağlanması için okulların çağdaş anlayışla yönetilmelerini sınırlayan faktörlerin ortadan kaldırılması gerekir. Bu sorunların bazıları; eğitim sisteminin ve okulun örgütsel yapılanması, okuldaki işleyiş ve okul yöneticilerinin yetiştirilmeleri ile ilgilidir (Memduhoğlu, 2007, s.86).

Bir diğer sorunda okulun örgütsel yapılanmasını oluşturan okul kültürü tipinin belirlenmesidir. Okul kültürü, okul üyelerinin paylaştığı duygular, etkileşimler, etkinlikler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Tüm bunların, iş görenlerce benimsenmesi, okulda ortak bir havanın solunmasını

sağlayacaktır. Okul kültürü oluşmayan okullarda bir iş için harcanması gereken emek ve zaman yöneticinin verdiği kararlara göre değişebilmektedir. Çalışanlara verilen görev dağılımları kişisel ilişkilere bağlı olmaktadır. Böyle bir çalışma ortamı ise, öğretmenlerin başarısında ve etkinliğinde büyük önem taşıyacaktır. Okul kültürünü daha iyi benimseyen ve bu kültüre uyum gösteren öğretmenler işlerinde daha mutlu ve verimli olurlar. Sonuçta okulun kültür tipinin belirlenmesi motivasyonu ve verimi arttıracaktır. Bu bağlamda özel okullarda örgüt kültürü tiplerinin belirlenmesinin alana katkı sağlayacağı, karşılaştırmalı incelemeler yapılarak sorunlara yönelik öneriler getireceği söylenebilir. Tüm bu nedenlerden dolayı öğretmenlerin okulun örgüt kültürü tipine ilişkin görüşlerini ortaya koymak için bir araştırmaya gereksinim duyulmuş ve Samsun, Bursa, İstanbul Florya Final okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri alınmıştır.

1.1.1. Örgüt

Örgüt kavramı, insanların bir takım ortak amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği içermektedir (Malinowski, 1990, s.41). Örgüt aslında, herhangi bir kuruluşu, en kısa yoldan, en az emekle amacına ulaştırmak için, insan ve madde yönünden işlerin bölünmesini ve gene aynı amaç için birleştirilmesini ya da bir araya getirilmesini sağlayan bir "yapı"dır (Binbaşıoğlu, 1983, s.9).

Bir örgüt, belirli amaçların bir veya birden fazla kişi/grupla gerçekleştirilmesidir. Örgüt yapısı, bir grubun faaliyetlerini eşgüdümleyen, öğelerini birbiriyle uyumlu hale getiren sistemdir (Peker,1995,s.61).

1.1.2. Kültür

Kültürün tanımının, çeşitli yazarların kendi çalıştığı bilimsel alanı kapsayacak şekilde değiştiği görülmektedir. Aşağıda çeşitli yazarların görüşlerine yer verilerek kültür kavramının tanımı en iyi şekilde yapılmaya çalışılmıştır:

Kültür, doğanın yarattıklarına karşılık, insanoğlunun yarattığı her şeydir

(Güvenç, 1984, s.97).

Kültür, toprağı işleyip ekme anlamına gelen tarım kelimesinden türetilmiş bir kavramdır (Şirin,2000,s. 93).

Kültür, bilgiyi, sanatı, ahlakı, hukuku, örf ve adetleri kapsadığı gibi, insanın cemiyetin bir üyesi olması dolayısıyla kazandığı diğer bütün yetenek ve alışkanlıkları da içine alan bir bütündür (Erkal, 1987, s.115).

Amerikalı iki antropolog, Kroeber ve Kluchohn'un 1952'de yaptıkları araştırmalar ve çalışmalar sonucunda 164 farklı kültür tanımı tespit etmişlerdir. Bu durum, kültürün çok anlamlı ve soyut bir kelime olmasından kaynaklanmaktadır. Soyut bir kelime olarak kültür:

- Bir toplumun ya da bütün toplumların birikimli uygarlığı,
- Belli bir toplumun kendisi,
- Bir dizi sosyal süreçlerin bileşkesi ve
- Bir insan ve toplum teorisi anlamında kullanılmaktadır (Demir, 2007, s.3).

Çelikkaya kültürün özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

1. Kültür, insana mahsustur.
2. Kültür, millidir.
3. Kültür, bir toplumun yaşayış biçimidir.
4. Kültür bir bakıma eğitimidir, toplumu şekillendirir.
5. Kültür, kalıcılık (statik) kadar, gelişicilik (dinamik) niteliğine de sahiptir.
6. Kültür, okul kültüründe olduğu gibi akademik bir nitelik taşımasına karşın, halk kültürü şeklinde dağınık bir nitelikte arz eder.
7. Kültür, toplumda nesiller arası bir köprü vazifesi görür.
8. Kültür, yaptırım gücüne sahip değerlerden de oluşur (Çelikkaya, 1996, s.117).

1.1.3 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 örgütlerin başarısı sahip oldukları kültüre bağlanmıştır. Bu ilgi 1980'lerden sonra da gelişmiş ve örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar, konunun çeşitli boyutları ve kurumsal çerçevenin ele alınması ile giderek artmıştır. Söz konusu ilginin çeşitli nedenleri olmasına rağmen, temelde, kültür kavramının örgütsel davranış ve yönetim arasında kavramsal bir köprü oluşturmamasından kaynaklanmaktadır (Özkalp ve Kirel, 1996,s.141).

Yaklaşık yirmi yıldır örgüt kültürü, örgütsel başarıyı sağlamada potansiyel bir öge olarak görülmektedir. Örgüt üyeleri arasında işbirliği, dayanışma ve örgüte bağlılık yaratan güçlü kültürlerin beklenen çıktısı yüksek performanstır. Bunu sağlamanın yöntemi ise, kültürel değerlerin üyeler tarafından bir takım süreçlerle (öğretme, öğrenme, kolaylaştırma, paylaşma, disiplin ve kontrol) içselleştirmesidir. Bu yolla bireylerde motivasyon, sağlık ve performans artışı görülür ve aynı zamanda örgütü terk etme eğilimi azalır (Narsap, 2006, s.6). Örgüt kültürü ister yazılı, ister sözlü olsun örgüt içinde var olan tüm değer yargılarını, davranış biçimlerini ve ilkelerini içerir. Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılar.

Herhangi bir örgütün bütününe görebilmek için o örgütün yapısı, iklimi, işleyişi ve fiziksel olanaklarına bakmak yeterli olmayacaktır. Örgütü oluşturan insanların birbirleriyle ilişkileri, paylaştıkları değerler, birbirine duydukları güven ya da paylaştıkları vizyon gibi açılardan da bakmak gerekir. Bu anlamda her örgütün inançlarını gerçekleştirebilmek ve örgütsel bütünlüğü sağlayabilmek için değişik alt kültürlerden gelen bu insanları, ortak bir kültür çerçevesinde bütünleştirebilmesi gerekmektedir (Algan,1998,s.15). Bu nedenle örgüt kültürü önemlidir.

Örgüt kültürünün öneminin anlaşılması, özellikle ekonomik örgüt birimlerinde, yani işletmelerde, insana önem verilmesinin gelişim aşaması olmaktadır. Örgüt kültürü, bir örgütün misyon ve stratejilerinin gerçekleştirilmesinde, örgütsel

etkinliğin ve değişimin başarılmasında önemli bir öğedir. Bunun nedeni derinden inanılan ve bağlanılan inançlara dayanmaktadır. Örgütte yönetimin değişimi ve performansın arttırılmasına neden olan bir çevre yaratma işlevi görmektedir. Örgütün stratejik hedeflerini gerçekleştirmesine engel olan, değişime direnç veya örgüte bağlı olmama gibi engelleri kaldırmak gibi misyonlar üstlenmektedir.(Vural,2003,s.63)

Örgüt kültürünün oluşumu ile ilgili üç görüş bulunmaktadır;

- a. Örgüt kurucusu ve diğer yöneticiler örgüte kendi varsayım ve değerlerini getirirler. Bunları örgüt üyelerine de benimsetirler.
- b. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin, iç bütünleşme ve çevreye uyum sorunlarını çözmek amacıyla girdikleri etkileşimlerden doğar.
- c. Örgüt üyelerinin örgüt kimliği, denetim, bireysel gereksinimler ve kabul görme sorunlarına ilişkin olarak geliştirdikleri çözümler, örgüt kültürünü oluşturur (İpek 1999'dan aktaran Balcı 2002, s.185).

Örgüt kültürü ile ilgili araştırmalarda, örgüt üyelerinin örgütlerini nasıl gördükleri, nasıl algıladıkları noktasından hareketle, ortak anlayış tanımlanmaya çalışılmaktadır. Örgüt kültürü, örgütsel yaşama ilişkin çok sayıda çeşitli değişkeni kapsamaması nedeniyle son derece önemlidir. Örgüt kültürünün en önemli işlevi, örgütü diğerlerinden farklı kılan, örgütün kişiliğini tanımlaması, buna bağlı olarak da, örgüt üyelerine kimlik duygusu aktarmasıdır. Örgüt kültürünün önemli bir başka işlevi de çalışan davranışları üzerindeki belirleyici rolü sonucunda davranışlardaki tutarlılığı arttırması, düzenleyici bir rolünün olmasıdır.

Eren (2006), örgüt kültürünün yararlarını şu şekilde özetlemiştir:

1. Örgüt kültürü iş yapma yöntem ve süreçlerine standart uygulamalar getirerek örgütsel verimliliği arttırır.
2. Örgüt kültürü, yeni yöneticilerin bilgi, beceri ve davranışlar kazanmalarına yardımcı olarak yetiştirme ve gelişmelerine olumlu katkıda bulunur.
3. Örgüt kültürü, çalışanlar arasında birliktelik sağlar, biz duygusu ve takım

ruhunu geliştirir.

4. Örgütlerde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar, örgüt kültürünün geliştirdiği bazı standart uygulamalar ve süreçler yardımı ile azaltılarak yumuşatılabilir.

5. Örgüt kültürü sembollerle, seremonilerle, kahramanlarla, sloganlarla, hikâyelerle nesilden nesile aktarılarak örgütsel yaşamı sürekli kılar.

Kültür, tanıtıcı bir kimlik gibidir. Bir örgüt hakkında değerlendirmeler o kurumun kültürüyle yapılır (Eren, 2006, s.168).

Kültürün yoğunluğu, kültürün örgüt üyeleri üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Kültürün yoğunluğu arttıkça varsayımların, değerlerin, inançların ve normların daha güçlü ve yaygın bir biçimde kabul edilmesi söz konusu olacaktır. Shcein (1985), yoğun kültür yerine "güçlü kültür" kavramını kullanmakta ve güçlü kültürü "örgütün temel değerlerinin yoğun olarak kabul edilmesi (değerlere bağlılık derecesi) ve yaygın olarak paylaşılması" (değerleri kabul eden üye sayısının çokluğu) olarak tanımlamaktadır. Bu tür kültürel yoğunluğun bulunduğu örgütlerde daha önce hiç karşılaşılmamış yeni bir çözümün kabul edilmesi, çözümün mevcut varsayımlara ve değerlere uygunluğuna bağlı olarak farklılık gösterecektir.

Güçlü kurum kültürüne sahip örgütlerde "kurum kültürü" şu özellikleri göstermektedir;

1. Ayırt edicidir; kurumun sahip olduğu kültür onu diğer örgütlerden ayırmalıdır.
2. Kararlı bir yapıdadır; karşılaştığı her kültürden etkilenen örgütün kendi kültüründen söz etmek pek mümkün değildir.
3. İfade edilmeden de anlaşılabilir.
4. Semboliktir; bir örgütü diğer örgütlerden ayıran semboller, mitler olmalıdır.
5. Bütünleştiricidir; kurum kültürü bileşmelere, bütünleşmelere araç olmamalıdır.
6. Kabul görmüştür; kurum kültürüne önce kurum üyelerinin inanması gerekir.
7. Üst yönetimin bir yansımasıdır; kurumun savunduğu değerlerin herkesten önce üst yöneticiler tarafından kazanılmış olması gerekir(Özdemir, 2000,s.124).

Çizelge 1. Farklı Yazarlara Göre Örgüt Kültürü Tanımları

Yazarlar	Örgüt Kültürüne İlişkin Tanımlamalar
Pettigrew	Bir grup tarafından ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi ve sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mitlerden oluşmaktadır.
Louis	Paylaşılan anlamlardan oluşmaktadır.
Barney	Temel değerlerden oluşmaktadır.
Dyer, Avis ve Lorsch	Varsayımlar (İnançlar)'dır.
Uttal	Neyin önemli olduğuna ilişkin paylaşılan değerler ve işlerin nasıl yürüdüğüne ilişkin inançlardır.
Deshpande ve Webster	Örgütsel işleyişi anlamaya yardım eden, örgütteki davranışlar için normlar sağlayan, paylaşılan değerler ve İnançlar setidir.
Wilkins	Kabul edilen veya paylaşılan varsayımlar, İnsanların alışılmış davranışları ve dünyayı görme şekilleridir.
Kilmann, Saxton, Serpa	Bir grubu bir arada tutan paylaşılmış felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, İnançlar, beklentiler, tutumlar ve normlardır.
Ouchi ve Wilkins	Antropolojiden sosyal psikolojiye ve örgütsel sosyolojiye uzanan zengin bir Fikirler ve yaklaşımlar karmasıdır.
Van Manen	Ortak değerler ve inançlardır.
Sadler	İnsanların işte nasıl davranmaları gerektiğine dair inançlar grubu ve ne gibi Görevlerle, amaçların önemli olduğudur.
Peter ve Waterm	Kabul edilen normlardır.
Gregory ve Starkey – Martin ve Siehl	Örgüt içinde yaygın İnanç ve değer bulunduğu gruplarla birlikte sadece birbirleri ile bağlantılı ama birbirlerinden köklü olarak farklılık gösteren değer ve İnançlara sahip alt kültürlerden oluşmaktadır.
Deal ve Kennedy	Değerlerdir.
Sathe	İnanç ve değerlere ilişkin önemli ve paylaşılan anlayışlardır.
Arosyasvamy ve Byles	Örgütün değerlerine ve İdeolojilerine ilişkin üstü kapalı, paylaşılan ve iletilen anlayışlar bütünüdür.
Joanne Martin	Örgütün kıyafet normları, kuralları, davranış tarzları, gelenekleri gibi dışa vurumun modelleri ve şekilleri ile bunların uygulanma tarzlarıdır.
Deshpande ve Parasuraman	Yazılı olmayan, biçimsel olarak yazılı olanla gerçekte olan arasındaki boşluğu dolduran, farkında olunmayan mesajlar anlamında, paylaşılan felsefeler, İdeolojiler, inançlar, beklentiler ve normlardır.
Hofstede	Bir örgüt üyesini diğer örgütlerin üyelerinden ayıran kolektif akıl programlamasıdır.
Schein	Bir grubun dış uyum ve iç bütünleşme sorunları ile mücadele edilmeyi öğrenirken İcat ettiği, keşfettiği ya da geliştirdiği-geçerli, olduğunu düşündürecek kadar iyi sonuçlar vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere bu sorunlarla ilgili, doğru algılama, düşünme ve hissetmenin yolu olarak öğretilmesi gereken varsayımlar bütünüdür.

* Tablo yukarıda verilen tanımları topluca göstermek amacıyla düzenlenmiştir(Demir, 2007, s.16).

1.1.4. Okul Kültürü

Okul kültürü, okulda bulunan tüm bireyleri aynı hedefler doğrultusunda seferber eden ve okuldaki tüm eylemlerin arkasında bulunan görülmeyen bir güçtür. Kültür, bu bireyler için neyin önemli olduğunu, üyelerin nasıl düşünmeleri hissetmeleri ve davranmaları gerektiğini yönetir (Turner ve Crang, 1999, s.1).

Okul, çok çeşitli değerlerin bir arada bulunduğu ve çatıştığı bir örgüttür. Okulu sadece bir öğretim kurumu olarak görmenin yanlışlığı tartışılmayacak bir gerçektir. Okulun temel görevlerinden biri de, hem kendi içinde hem de kendi dışında çatışan sosyal, politik ve ekonomik değerleri dengelemektir. Okul, bireyin topluma uymasını sağlamak için kurulmuş bir örgüt olduğundan, toplum koşullarını ve değerlerini bireye açıklamak zorundadır. Bu yargıya göre, okulun toplum koşullarını ve değerlerini açıklamak öncelikle okul yöneticisine düşen bir görevdir. Okul yöneticisi kültürel bir lider olarak değişik sosyal değerler arasında denge sağlayabilmelidir (Bursalıoğlu, 1987, s.87).

Bir okuldan bahsedildiğinde genellikle yapısından ve programından söz edilir. Fakat bir okulun ayırıcı karakteri, onun yazılı olmayan norm çevresi ve beklentilerinden oluşan kültürüdür. Bazı okullar iş yerleri gibi ciddi bazıları eğlenceli bazıları verimliliğin çokça arandığı kurumlar, bazıları ise insan ilişkilerine dikkat edilen yerlerdir. Fakat okul bunların toplamından oluşan bir örgüttür. Okul kültürü, bir okuldaki yazılı olmayan kurallar bütünü şeklinde tanımlanmaktadır. Okuldaki yönetici, öğretmen ve öğrencilerin birlikte paylaştığı temel değerler, beklentiler, tutumlar ve geleneklerin tamamı okul kültürünün içeriğini oluşturmaktadır (Çelik, 2002, s.30).

Bir okul kültürü, kendiliğinden ortaya çıkmaz. Okul kültürünün başlamasında, oluşup korunmasında, okul içinde mevcut kültürün geliştirilmesinde birçok öğenin etkisi vardır. Bir okulun tarih ve gelenekleri, okulun kültürünü yaratır (Balci, 2002, s.191).

Okulun en önemli özelliklerinden birisi üzerinde çalışılan ham maddenin insan oluşudur. Bu nedenle, birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı, informal

yanı formal yanından daha ağır, etki alanı yetki alanından daha geniştir. Ayrıca okulun içerisinde çeşitli değerler bulunur. Okul içinde ve dışındaki sosyal, politik ve ekonomik değerleri uzlaştırmak ve dengelemek durumundadır (Bursalıoğlu, 1982, s.50).

Okul kültürü bir okulun başarı ya da başarısızlığının kararlaştırıcısıdır. Okulda, okulun temel misyonu olan öğretimi vurgulayan, herkesten yüksek beklentiler içinde olan, başarının tanınmasını ve ödüllendirilmesini vurgulayan, öğrencilerin etkili öğrenmesini sağlayan düzen ve disiplini işaret eden, ortaklaşa planlamayı, akademik ve işbirlikçi ilişkileri özendirerek etkileyici ve destekleyici bir kültür oluşturulması başarı açısından önem taşımaktadır (Balcı, 1994: 13-14 akt: Akbaba Altun, 2001,15).

En genel tanımıyla okul kültürü, okulun kimliğini oluşturan ve okuldaki tüm bireylerin davranış ve eylemlerini etkileyen maddi, manevi öğeler bütünüdür. Olumlu ve etkili bir okul kültürünün okula bağlılığını artırma, okul ve yönetime karşı güven oluşturma, yıkıcı çatışmaları önleme, okulda görev yapan öğretim elemanları ile öğrencilerin davranış ve beklentilerini şekillendirerek okulun başarısını arttırma gibi birçok yararları vardır (Gümüşeli 2006'dan aktaran Narsap 2006, s.73).

Okul kültürü, okulda bulunan tüm bireyleri aynı hedefler doğrultusunda seferber eden ve okuldaki tüm eylemlerin arkasında bulunan görülmeyen bir güçtür. Okul kültürünün gelişmesi okuldaki sosyal ilişkilerin sonucunda mümkün olmaktadır (Alıcıgüzel, 1999, s.17).

Okul kültürü, genel olarak başarılı eğitim ve öğretim yolunda personel ve öğrencileri yönlendiren değer ve normlar olarak da ifade edilebilir. Okul kültürü, okula, okul üyelerince dışarıdan getirilebileceği gibi, okul ortamında da gelişir. Kültürü oluşturan bu inanç ve değer kalıpları, okul üyelerinin söyleyip yaptıklarına sosyal bir anlam kazandırır ve zamanla okul üyelerinin davranışlarını şekillendirmeye başlar (İpek, 1999, s.418). Dolayısıyla okul kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını belirleyen bir yaşam biçimidir. Hatta okul kültürü,

üyelerin okul dışı davranışlarında, dünyaya bakışında da etkili olur (Balcı, 2001, s.183).

Okul kültürleri, zayıf okul kültürü ve güçlü okul kültürü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. 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. Oysa düzenli olarak etkileşimde bulunmayan kişiler ise aynı olayları genellikle farklı biçimde algılamaktadırlar (Şimşek, 2005, s.19). Yapılan pek çok araştırmaya göre güçlü ve sağlıklı kültüre sahip okullarda öğrencilerin başarısı ve motivasyonu, öğretmenlerin de yaratıcılıkları ve memnuniyeti artmaktadır.

Şişman (2005) güçlü okul kültürünün özelliklerini maddeler halinde açıklamıştır. Bunlar;

Örgütsel Bağlılık; güçlü okul kültürleri iş gören davranışları üzerinde daha iyi etki yaratmakta ve karmaşıklığı azaltma ile daha doğrudan ilişkilidirler. Güçlü kültürlere sahip okullar, okul üyelerini birbirlerine bağlayan ve örgütsel amaçları başarmaları için iş gören ve öğrencilerde bağlılığı sağlamlaştıran, bir dizi değer ve normlara sahiptirler. Bunların başında uyumlu ve adil olma, etkileşime önem verme, dürüstlük, gerçeğe bağlılık, yeterlilik ve mükemmellik, kendinden önce başkalarını düşünme, yardım severlik, kişisel çabaya saygı ve çok çalışmak gelmektedir.

Kolaylaştırıcı Değerler; güçlü kültüre sahip okullar, teşvik edici, kolaylaştırıcı değerlere sahiptirler. Özerklik, girişimcilik, yenilik ve yaratıcı fikirler ile ekip çalışması değerlerine önem verirler ve iş görenlerinin risk almaları konusunda onları cesaretlendirirler.

İnsan kaynaklarını geliştirme; güçlü okul kültürüne sahip okullarda da, okul üyelerinin kendilerini geliştirmelerine; bunun için hizmet içi ve lisansüstü eğitim programlarına katılmalarına yönelik değerler ve destekler söz konusudur.

Olumlu insan ilişkileri; olumlu insan ilişkileri açık, rahat bir ortamı ve

dolayısıyla okulun çekiciliğini de beraberinde getirir.

Etkili İletişim; güçlü kültürlere sahip okulların tüm düzeylerinde müdür-öğretmen, öğretmen-öğretmen, müdür-öğrenci, öğretmen-öğrenci, vb. açık ve çift yönlü iletişim süreçleri söz konusudur.

Uzun süreli istihdam; eğitim iş görenlerinin uzun süreli görev yapması da yüksek güven ortamına sahip, güçlü okul kültürlerinin bir diğer özelliğidir.

İşbirliği ve güven; çeşitli araştırma bulgularına göre, okulun müdüre olan güveni, öğretmenler arasındaki güven ve işbirliği ile öğrencilerin sınıf içindeki sosyal becerilerinden olan "iş birliği "güçlü okul kültürü ile ilgilidir.

Yüksek motivasyon ve verimlilik; yüksek motivasyon doyum düzeyini olumlu yönde etkiler. İş görenlerin doyum düzeyi ile performansları arasında da doğru bir orantı vardır.

Kontrol ve disiplin; güçlü kültüre sahip örgütlerde kural ve ilkeler azalmakta ve bürokratik kurallara gerek olmaksızın bireyler kendi davranışlarını düzenleyebilmektedirler.

Rol açıklığı ve davranış rehberliği; güçlü okul kültürünün temel özelliği, okul tarafından açıkça düzenlenmiş ve paylaşılmış temel değerlere sahip olunmasıdır.

Öğretmen çabası ve öğrenci başarısı; güçlü okul kültürleri öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebildiği gibi, öğrenci başarısı da okul kültürünü güçlendirebilmektedir.

Okul müdürlerinin özellikleri; güçlü okul kültürlerinin oluşmasında okul müdürlerinin etkisi büyüktür.

Demokratik yönetim ve katılım; yönetimin demokratik olması, diğer örgüt

üyelerinin de örgüt ile ilgili kurallara katılımlarının teşvik edilmesi, güçlü kültürün özellikleri arasında yer almaktadır.

1.1.5. Okul Kültürü Tipleri

Eğitim örgütleri başlı başına kültür üreten kurumlardır. Okul hem kendi içinde bir kültür oluşturur, hem de toplumsal kültürü kuşaktan kuşağa aktarır. O halde okul sadece kültür üreten değil, aynı zamanda kültür aktaran bir örgüttür (Çelik, 2000,s.43). Örgüt Kültürü, kavramının sınıflandırılmasında birçok araştırmacı farklı kriterler kullanmışlardır. Burada Schnedier ve Schein'in sınıflamalarına yer verilecektir.

Schnedier'in tiplemesine göre, dört temel örgüt kültürü tipi vardır ve bu tür bir sınıflama örgütün kişiliğini anlamaya katkıda bulunur. Schnedier, Örgütsel kültür sınıflamasını, bu alanda yapılan ilk çalışmalardan biri olan Harrison ve Handy'nin çalışmalarına dayanarak tanımlamıştır (Erkmen, Ordun,2001,s.66).

- Kontrol Kültürü
- İşbirliği Kültürü
- Rekabet Kültürü
- Yetiştirme Kültürü

Kontrol Kültürü: Kontrol kültürü askerlik prototipinden gelir. Bu kültürün temelinde yatan motivasyon insanların güç sahibi olma ihtiyacıdır. Çünkü güç insanlar, olaylar ve örgütler üzerinde etki ve kontrol sahibi olmayı mümkün kılar. Baskın liderlik tipine önem verilir.

Kontrol kültürleri zayıf ve güçsüz kalmaya tahammül edemez. Örgüt çevresinde karşılaşılabilecek zayıflıkları düzelterek ortadan kaldırmak için gerekli yöntemler üzerinde yoğunlaşır. Kontrol kültüründe güvenlik duygusu büyük önem taşımaktadır. Güvensiz hissetmek, yaralı hissetmek anlamına gelir. Bu kültür içinde çalışan bireyler, müşteriler, tüketiciler ve çeşitli kuruluşlarla olan ilişkilerinde kontrol edici ve baskın davranma eğilimindedirler. Bu kültür nesneliliği esas alır. Öznellikten kaçınılır. Deneyime dayalı bilgi birikimi ve

gerçeklerin sistematik incelenişine değer verilir. Bu kültürde çalışan yöneticiler şüphecidirler ve her şeyin bir delile bağlanmasını beklerler. Statü korunur, değişime direnç gösterilir. Standartlaşma ve rutinleşme tercih edilir.

İşbirliği Kültürü: İşbirliği kültüründe, istenilen hedeflere ulaşmada ekip olma ve ekip çalışması çok önemlidir. Başarının anahtarı sinerji yaratabilmektir. Farklı birikimlerle örgütü oluşturan bireylerin sinerjik çalışması örgütsel başarıyı sağlar. Fikir ve kavramlar önemlidir; ancak bu fikir ve kavramları geliştiren insanlardır (Erkmen,1998,s.145).

Örgüte bağlılık işbirliği kültürünün önemli bir özelliğidir. Bu tip örgütlere sağlık örgütleri gibi hizmet sektöründe çalışan kuruluşlarda ve yardım örgütlerinde daha çok rastlanır. Kontrol kültüründeki gibi maddi gerçekliğe, tecrübe ve uygulamalara önem verilmekle birlikte kontrol kültüründen farkı karar alma süreçlerinin informal, organik ve insan yönelimli olmasıdır.

Rekabet Kültürü: Rekabet kültürü bilimsel düşünce üzerine kurulmuş kavram ve teknolojilerden oluşur. Rekabet kültürü Mc Cleland tarafından geliştirilmiş olan başarı motifi üzerine kurulmuştur. Başarı motifi, bireyin mükemmellik standardına karşı rekabet etmesi olarak tanımlanır. Başarı ihtiyacı duyan bireyler yeni standartlar oluşturarak başarının ilk adımını atmış olurlar. Bu kültür içinde çalışan insanlar, problemlere daha derinlemesine bakar, işlerini yorucu şekilde yapar,iş bitirici olmaktan gurur duyarlar. Bu kültürde teorik anlayışlara, yaratıcı düşüncelere dikkat edilir. Karar alma süreci, bilimsel kurallara uygun analitik bir yol izler. Bu tür kültürler; araştırma, geliştirme ve eğitim örgütlerinde, reklam ajanslarında, güçlü bir başarı duygusunun yaşandığı danışmanlık şirketlerinde mümkündür (Erkmen,1998,s.145).

Yetiştirme Kültürü: Bu kültürlerde bireyler kendilerini çalışmaya adanmışlar. Çünkü çok çalışarak kendilerini daha çok geliştireceklerini ve daha yüksek değerlere ulaşacaklarına inanırlar. Yetiştirme kültürü amaçsal bir kültürdür. Örgütsel misyona ulaşıldığında sadece örgüt üyelerinin değil, müşterilerin ve diğer kurumların da amaçları gerçekleşmiş olmaktadır. Başarının anlamı sahip olunan

potansiyelin farkına varılmasıdır. Bu kültür olasılıklar üzerine odaklaşır. Örgüt bireylere ve topluma hizmet için vardır (Erkmen,1998,s.146). Bu kültürlerde yaratıcı tercihlere, inançlara, ideallere, yüksek gayelere, ilhamlara ve niteliğe önem verilir. Karar alma süreçleri açık görüşlü, insan yönelimlidir.

Sonuç olarak kültür ile ilgili sınıflamalardan birini Schneider yapmıştır. Kontrol işbirliği, rekabet ve yetiştirme kültürü olmak üzere dört grup olarak gruplandırılan bu sınıflama, farklı örgütlerde uygulama alanı bulmakta, birinin diğerine üstünlüğü ve uygunluğu bulunduğu çevreye göre şekillenmektedir.

Örgüt kültürü ile ilgili çalışmalarında konunun gelişimine büyük katkı sağlayan bilim adamlarından Schein 'in örgüt kültürü modeline göre kültür üç katmandan oluşur. Kültürü içten dışa doğru katmanlar halinde düşünecek olursak; en içte gerçekliğe ve insanın doğasına ilişkin doğruluğu sorgulanmayan "temel varsayımlar" vardır. Orta katmanda sosyal ilkeleri, felsefe, amaç ve standartları içeren "değerler" yer alır. En dışta da bu temel varsayım ve değerlere dayanarak örgüt içinde çalışanların oluşturduğu "yaratılar" bulunmaktadır.

Carl Steinhoff ve Robert Owens (1989) devlet okullarına yönelik geniş çaplı araştırmaları sonucunda, okulların dört ayrı kültür tipine sahip olduklarını belirtmişlerdir (Akt: Lunenberg ve Ornstein, 1991,s.74). Bu kültür tipleri ise şöyle sıralanabilir:

Aile Kültürü: Aile, ev ya da takım adlarıyla anılan bu kültür tipinde okul müdürü baba, arkadaş, kardeş ya da koç rolünü üstlenmektedir. Bu okulda herkes ailenin bir üyesi olmaya isteklidir. Aile tipi okullar, samimi olmasının yanı sıra çoğu zaman işbirlikçi ve koruyucudur.

Makine Kültürü: Bu kültürü yaşatan okullarda okul adeta bir makineye benzemektedir. Okulun sosyal yapısı oldukça sıkıdır ve aile tipi okul kültürünün tersine içtenlik yerine koruyuculuk hâkimdir. Okulda bulunan öğretmende işleri bitirmesi gereken bir makine olarak görülür.

Kabare Kültürü: Okulu kabare ya da sirk gören bu kültürde okul müdürü sirk

müdürü ya da cambaz ipi yürüyücüsü olarak görülmektedir. Bu kültürde ilişkiler ve performans, seyircinin tepkilerini temel almaktadır.

Korku Kültürü: Bu kültürü içeren okullar, hapisaneler gibi görülmektedir. Okul yönetiminin görevi her şeyi düzene sokmaktır. Öğretmen davranışlarında baskı ve kontrol hâkimdir. Az miktarda sosyal aktiviteler vardır. Bu kültür oldukça soğuk ve düşmancaadır.

Çalışmamıza yön veren Schein(1999) dört tip örgüt kültürü sınıflaması yapmıştır:

Güç Kültürü: Bu kültürde otorite sahibi olan insanlar baskındır. Diğerleri ise bu insanların beklentilerini yerine getirmeye hizmet edenlerdir. Otoriteye karşı çıkılması pek rastlanılan bir durum değildir (Erkmen, Ordun, 2001,s.68).

Bu tür kültürde, çalışanlarla gücü elinde bulunduranlar arasındaki iyi ilişkiler, güç sahibinin diğerlerine ve liderlik tarzına bağlıdır. Bu kültürde liderlik, tarzına bağlıdır. Bu kültürde liderlik, güç, adalet ve koruyuculuğu temsil eder. Güç sahipleri ve çalışanlar arasındaki ilişkiler iyi değilse, işe karşı istek azalacak ve iş yeri morali düşecektir. Kararlar, merkezi güç tarafından alınır. Çok az kural ve prosedür vardır. Yöneticiler, prosedürlerle uğraşmadan hızlı davranabilirler. Aile şirketleri ve küçük işletmelerde bu kültür geçerlidir. Bu kültürü benimseyen örgütler, yönetim biçimlerini küçük tutmalı ve bu birimlere yüksek ölçüde sorumluluk verecek şekilde yönetsel kararlar almalıdırlar (Wilson, Rosenfield, 1990, s.230).

Kişiler ödül ve cezalarla motive edilir. Otoriteye karşı kademelerin ortaya çıkışı sınırlı ve durağandır. Bu tip kültürde liderlik, güç, adalet ve koruyuculuk üzerine kuruludur. Liderlerin güçlü olmaları kadar bilgili olmaları da beklenir. Astlar istekli ve itaatkârdırlar. Bu tip örgütlere kaba kuvvete başvuran suç örgütleri örnek gösterilebilir (Erkmen,1998,s.69).

Rol Kültürü: Daha çok büyük örgütlerde görülen bu kültür tipi piramit şeklindedir. Piramidin tepesine doğru gidildikçe kişi sayısı azalmaktadır. Örgütte her konumdaki bireylerin faaliyetleri önceden belirlenmiştir. İş görenlerin davranışlarını iş tanımları, kurallar ve prensipler belirlemektedir

(Sönmez,2005,s.38).

Güç ve liderlik bürokratik yapılar arasında eşit olarak dağılmıştır. Örgüt içi roller ve kurallar açıkça tanımlanmıştır. Yetki tanımları, iletişim prosedürleri, anlaşmazlıkları çözme konusunda izlenecek yollar belirlenmiştir. Bu örgüt tipi, resmi kuruluşlarda, sigorta şirketlerinde görülebilir. Bu tip kültürde rol ve iş tanımları, bunları gerçekleştiren bireyden daha önemlidir. Bireyler, bir rolün tatminkâr bir şekilde gerçekleştirilmesi için seçilirler. Pozisyon gücü, başlıca güç kaynağıdır. Kurallar ve yöntemler başlıca etkileme yollarıdır. Rol kültürü, bürokrasi kültürü şeklinde de anılır. Bu kültürde rol ve iş tanımları, bunları gerçekleştiren bireyden daha önemlidir. Bu kültürde pozisyon gücü, başlıca güç kaynağıdır. Kurallar ve yöntemler başlıca etkileme yollarıdır. Rol ve statü önemlidir. Kararları ise lider almakta olup, lider tatmini yüksektir. Rol kültürü, esneklikten ve yenilikten uzaktır. Bu kültür kesinlik üzerine kurulmuştur (Erkmen,1998, s.148-149).

Rol kültürleri, bireye kestirebilirlik ve güven sunar. Risk almadan, uzman deneyimi edinme şansı verir. Standartlar doğrultusunda işini yapmaya çalışan kişiyi ödüllendirme eğilimindedir. Fakat olağanüstü bir durum, bir çöküş olduğunda, rol kültürünün güvenliğinin fazlasıyla örgüte bağlı olduğu, bireylerin kapasitelerine çok az dayandığı ortaya çıkar. Rol kültürü, güç yönetimli bireyler, işi üzerinde kontrol sahibi olmak isteyen ve yöntemden ziyade sonuçlar konusunda daha hızlı olan bireyler için gerginlik ve hayal kırıklığı yaratıcıdır (Handy, 1993, s.185-186). Rol kültürleri, bireye güven verir ve risk almadan uzman deneyimine sahip olmasını sağlar.

Başarı Kültürü: İşin bitirilmesi ve tanımlanmasıyla ilgili bireyleri örgütün amaçları doğrultusunda birleştiren bir kültürdür (Wilson, Rosenfield, 1990, s.233). Başarı yönelimli kültürlerde insanlar işin kendisiyle ilgilenirler. İşin yapıldığını görmeye bireysel bir çaba ve ilgiye sahiptirler. Küçük danışma şirketleri ve araştırma enstitüleri, başarı kültürünün örnekleri olarak kabul edilirler. Başarı merkezli bir kültüre sahip örgüt, üyelerinden fazla enerji ve zaman harcamalarını bekler (Pheysey, 1993, s.17).

Kişilerin öğrenmesi için öncelikle motivasyonları yönlendirilir. Bu insanların problemlerini çözerken karşılıklı ilişkilerinin bir sonucu olarak nitelendirilir. Tutku ve iş ahlakı vurgulanır. İşi örgütlemek konusunda prosedürlere bağlılıktan çok genel görüşler vardır. Kurallara uymaktan çok işlerin görülmesine ve başarıya önem veren bu örgütlere örnek olarak küçük danışmanlık şirketleri ve araştırma enstitüleri gösterilmektedir (Sönmez, 2005, s.38). Bu kültürde bireysel çalışmadan çok, ekip çalışması önemlidir. Başarı ve tatmin paylaşılmaktadır. Esnek ve çevresel değişimlere çok çabuk tepki verir.

Destek Kültürü: Bu kültür tipi destek gönüllüdür ve ilişkiler ortak olarak şekillenir. Karşılıklı güven, ilgi ve başkasının rahatı kavramları önem kazanır. Grup hizmetlerinde yüksek motivasyon ve fedakarlık etme isteği en önemli özelliklerdendir. Bu kültür askeri, yabancı servislerde daha çok görülebilir (Çetin, 2004,s.48). Örgüt üyeleri arasında karşılıklı ilişki, ortak karar alma ve bağlılık söz konusudur. Örgütte, herkes kendini örgütün bir üyesi olarak görür ve kendilerine değer verildiğine inanır (Sönmez,2005,s.38).

Bireylerin ihtiyaçları ile ilgilidir ve diğer kültürlerle göre daha az rastlanır. Kişi yönelimli kültür; üyelerine ilişki kurma, karşı karşıya olma, ait olma ve bağlantı halinde olmadan doğan tatmin duygusu sunar. Temel varsayım, bireylerin, kendilerini tam olarak üye hissettikleri ve bireysel bir katkıya sahip olduklarına inandıkları örgüte veya gruba bir bağlılık hissiyle katkıda bulunacaklarıdır (Handy, 1993, s.183-184).

Tanımları verilen örgüt kültürü tipleri dışında değişik örgüt kültürü tipleri tanımları yapılmıştır. Bu örgüt kültürü tipleri temel belirleyici özelliklerine göre çizelge 2 de sıralanmıştır:

Çizelge 2. Örgüt Kültürü Tipleri

Örgüt Kültürleri	Temel Belirleyici Özellikler	Yazarlar
Baskın olan örgüt kişiliğine göre:		
Kontrol Kültürü	Deneyim esaslı bilgi ve gerçekleri kontrol edici ve baskın	Schneider
İşbirliği kültürü	Takım çalışması, örgütsel bağlılık ve sinerji	
Rekabet kültürü	Entelektüel ve teknik becerileri teşvik, basan, bilgi, yaratıcılık ve uzmanlık	
Yetiştirme kültürü	Bireylerin tok çalışması ve bunda kurucuların rolü	
Çevrenin belirsizliği, alınan kararların riski ve geri beslemeye göre:		
Sert adam-maço	Alınan kararların riski yüksek, hızlı geri besleme	Deal ve Kennedy
Sıkı çalış-iyi eğlen kültürü	Alınan kararların riski düşük, hızlı geri besleme	
İşletme üstüne bahse gir kültürü	Alınan kararların riski yüksek, yavaş geri besleme	
Süreç kültürü	Alınan kararların riski düşük, yavaş geri besleme	
Yönetim biçimlerine göre:		
Güç kültürü	Güçlü lider, esnek örgüt yapısı	Handy
Rol kültürü	Mantık ve rasyonellik temelli bürokrasi. Açık iş tanımları	
Görev kültürü	İş ya da proje odaklı. Takım çalışması	
Kişî kültürü	Birey ön planda. Belli meslek sahipleri sabit masrafları azaltmak için bir araya gelir.	
Başarı ve etkinliğe göre:		
Pazar kültürü	Pazar hâkimiyeti, rekabet üstünlüğü, amaca ulaşma ve başarıya odaklanma	Cameron. ve Freeman
Adokrazi kültürü	Girişimcilik, yaratıcılık, esneklik ve çevreye uyum, yenilik ve risk alma. Büyüme ve yeni pazarlar bulma	
Klan kültürü	Fikir birliği, katılım, takım çalışması, aile duygusuna sahip olma, sadakat ve geleneklere bağlılık	
Hiyerarşi kültürü	Düzen, kurallar, yönetmelikler, istikrar ve yönlendirme	
Lider ve yeniliğe göre:		
Dinamik kültür	Yenilik temel belirleyici. Açık işletme amaçları	Toyo Hiro Kono
Lideri izleme ve dinamik kültür	Lidere güven tam, çalışanların lideri izlemesi	
Bürokratik kültür	Kurallar, standartlar ve prosedürler.	
Hareketsiz kültür	Çalışanların eski davranış kalıpları, değişime kapalı	
Güçlü lider ve hareketsiz kültür	Otokrat lidere itaat	
İnsanların katılımı ve faaliyetlerin niteliğine göre:		
Etkileşen kültür	İnsanlar katılımcı, faaliyetler tepkisel, çalışan ve müşterilere en iyi hizmeti verme	Byars
Bütünleşik kültür	İnsanlar katılımcı, faaliyetler etkisel, çalışanların ve müşterilerin ihtiyaçlarını etkilemeye ve değiştirmeye yönelik	
Girişimci kültür	İnsanlar katılımcı değil, faaliyetler etkisel, bireysellik ön planda	
Sistemik kültür	İnsanlar katılımcı değil, faaliyetler tepkisel. Önceden belirlenmiş politika ve prosedürlerin uygulanması, yürütülmesi.	
Gelenek ve alışkanlıklara göre:		
Koruyucu kültür	Muhafazakar inanç ve değerler. Riski düşük ve güvenli pazarlarda faaliyette bulunma tercihi	Miles ve Snow
Geliştirici kültür	Yenilikçilik, değişen ve dinamik ortamlarda faaliyette bulunma isteği.	
Analizci kültür	Denge ve değişim temelli	
Tepki verici kültür	Değişimin rakiplerden ve çevreden gelen baskılarla gerçekleştirilmekte	

(Kaynak: Demir, 2007, s.66)

1.1.6. İlgili Araştırmalar

Okulun örgütsel kültürünü doğrudan ilgilendiren araştırmaların sayısı az olmakla beraber son dönemlerde bu konu ile ilgili araştırmalara rastlanmaktadır.

Çelik (1990), tarafından yapılmış bulunan araştırmada Elazığ ilindeki genel lise, mesleki teknik lise ve çıraklık eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerin kültürel liderlik rolleri ve buldukları okuldaki örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmış, araştırma sonucunda öğretmenlik konumu ve çalışan okul açısından öğretmenler, yöneticileri kültürel rollerini oynamalarında başarısız bulmuşlardır. Cinsiyet, kıdem, çalışılan okul ve öğretmenlik konumu değişkenleri açısından öğretmenlerin okul yöneticilerinin kültürel liderliğe ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Şişman (1994), tarafından yapılmış bulunan araştırmada Eskişehir merkezinde bulunan ilkokullardaki görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre insanın çevresiyle ilişkileri konusunda ilkokullardaki yöneticiler ve öğretmenlerin arasında farklı sonuçlar vardır. Bu konuda grup içinde ortak ve güçlü bir algı dayanağı oluşmamıştır. Bunun yanı sıra ilkokullarda gelişme ve uzlaşmadan yana kültürün hâkim olduğu ancak bu kültürün, çevresiyle ilişkilerinde çevreyi etkileme ve değiştirme konusunda etkin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İpek (1999) tarafından yönetici, öğretmen ve öğrencilere yapılmış olan araştırmada, Ankara iline bağlı beş merkez ilçedeki (Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak, Yenimahalle) resmi ve özel liselerdeki örgütsel kültürün ve öğrenci öğretmen ilişkisinin kültürel temellerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda araştırmaya katılanların algılarına göre resmi liselerdeki örgütsel kültür boyutu sıralaması güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü şeklinde oluşurken; özel liselerde bu sıralama başarı kültürü, güç kültürü, destek kültürü ve rol kültürü şeklinde gerçekleşmiştir. Tüm örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi boyutlarında resmi liseler ile özel liseler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuş, özel liselerin örgütsel boyutlarla

ilgili algıları, resmi liselere göre daha üst düzeyde gerçekleşmiştir.

Terzi (1999) tarafından yapılmış olan araştırmada Ankara ili merkez ilçelerine bağlı özel ve resmi liselerdeki örgütsel kültür yapısının belirlenmesi ve bu kültürel yapının yönetici ve öğretmen görüşleri ile demografik özelliklere göre fark olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda özel ve devlet liselerindeki kültürel yapı, birbirine benzer özellikler sergilese de özel liselerin daha olumlu bir kültüre sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel kültür ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Sönmez (2005) tarafından yapılmış olan araştırmada Van ili merkez ilköğretim okulları müdürlerinin okul kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve değiştirilmesindeki rolü konusunda öğretmen ve okul müdürlerinin görüşlerini belirlemek ve bu görüşler açısından okul müdürleri ile öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılıkları ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda; katılımcıların algılarının kıdemlerine göre ve güç kültürü ile okul kültürü arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Güç kültürü boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algıları arasında da bir farka rastlanmamıştır. Rol kültürü boyutuyla ilgili olarak algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre rol kültürü ile okul kültürü algıları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Öğretmenlerin kıdemleri ile başarı kültürü boyutuyla ilgili olarak algıları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Cinsiyetlerine göre ve yöneticilerin kıdemlerine bağlı olarak bir farka rastlanmamıştır. Katılımcıların algılarının kıdemlerine göre, destek kültürü ile okul kültürü arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Fakat öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Kolatan (2008) tarafından yapılan araştırmada İstanbul İli Anadolu Yakasındaki İlköğretim Okulları ve Liselerde, okul kültürünün oluşturulmasında, geliştirilmesinde ve devam ettirilmesinde eğitim yöneticilerinin rolünün varlığının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda okul kültürünün oluşturulmasında ve sürdürülmesinde eğitim yöneticilerinin rolünün olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda bu konuda eğitim yöneticileri ile öğretmenler arasında anlamlı bulunacak ölçüde bir görüş farklılığı da ortaya çıkmamıştır.

Alkan (2008) tarafından yapılan araştırmada, İstanbul ili Ümraniye ilçesinde bulunan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları ile bazı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, kıdem, mezuniyet durumu...) arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Okul Kültürü değişkenine ilişkin aşağıdaki sonuçlar belirlenmiştir. Okul kültürü ölçeği alt boyut puanları; Cinsiyete, çocuk sahibi olmaya, yaşa, eğitim düzeyine, branşına ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin sahip olduğu medeni duruma, okul türüne, okuldaki çalışma süresine, gelir düzeyine, görev türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Genel olarak araştırmalarda okul kültürü ile ilgili olarak şu sonuçlar vurgulanmıştır: Araştırmalarda okul kültürü tipleri incelendiğinde cinsiyete, yaşa göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yapılan araştırmalarda resmi ve özel okullara göre örgüt kültürü tiplerinin yoğunlaşmasında değişme olduğu görülmektedir. Resmi okullarda örgüt kültürü sıralaması güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü şeklinde oluşurken; özel okullarda bu sıralama başarı kültürü, güç kültürü, destek kültürü ve rol kültürü şeklinde gerçekleşmiştir. Ayrıca okul kültürünün oluşturulmasında ve sürdürülmesinde eğitim yöneticilerinin rolünün olduğu da ortaya çıkan sonuçlardandır. Ancak buraya kadar incelenen çalışmalarda özel okulların örgüt kültürü tipine ilişkin çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle özel okulların okul kültürüne ilişkin özelliklerini belirlemek amacıyla yapılacak çalışmalara gerek duyulmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Final Okulları'nda çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre Final Okulları'ndaki örgüt kültürü tiplerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranacaktır.

1. Final Okulları'nda çalışan öğretmenlerin Final Okulları'nın okul kültürü tiplerine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Final Okulları'nın okul kültürü tipine ilişkin öğretmenlerin görüşleri,
 - a. Cinsiyet
 - b. Yaş

- c. Kıdem
- d. Öğrenim durumu
- e. Aynı okulda çalışma süresi
- f. Çalıştıkları öğretim kurumuna (okul öncesi öğretim, ilköğretim, ortaöğretim) göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul kültürü, okul çalışanlarının örgütsel davranışını tayin eden bir yaşam biçimidir. Hatta okul kültürü çalışanların sadece iyi davranışını ve hangi ölçüde yapması gerektiğini tayin etmekle kalmaz, onun iş dışı davranışlarında, dünyaya bakış açısından da etkili olur (Balci, 2002, s.183).

Etkili okulların oluşturulmasında okul kültürü önemli bir unsurdur. Olumlu ve güçlü bir örgüt kültürü, okulun etkinliğini ve verimliliğini arttıracaktır. Eğitimin en önemli unsuru olan öğretmenler okul kültürünün oluşumunda da en önemli etkindir.

Okul kültürünü öğretmenlerinde doğru analiz edebilmeleri için okul kültürü tiplerini bilmeleri gerekmektedir. Bu nedenle bu konudaki araştırmaların yapılması önem kazanmaktadır. Bu çalışma ile öğretmenlerin okullarındaki kültür tipini tanımlarına ışık tutacak veriler elde edilecektir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırmada aşağıdaki sınırlılıklar söz konusudur:

Araştırmanın bulguları, 2009-2010 öğretim yılı güz döneminde İstanbul Florya, Samsun, Bursa illeri Final Okulları öğretmenlerinden elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

Araştırmadan elde edilecek bulgular araştırmacının kullandığı ölçme araçlarının ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Kültür: Örgüt üyelerinin paylaştıkları değerler veya sosyal idealler ve inançlar, personeli ve öğrencileri başarılı öğretme ve öğrenmeye yönelten bir yapı, süreç değerler ve normlar iklimidir.

Okul kültürü: Bir okulda örgütsel bütünleşmeyi sağlayan okulun değerleri, normları, inançları, gelenekleri, tören, hikâye ve kültürel sembollerin tümü, okulda paylaşılan değerler bütünü.

Rol Kültürü: Örgütte her konumdaki bireylerin faaliyetlerinin önceden belirlendiği örgüt kültürü tipi.

Başarı Kültürü: Başarı ve tatminin öne çıktığı, bireysel çalışmadan çok ekip çalışmasının yapıldığı örgüt kültürü tipi.

Destek Kültürü: Örgüt üyeleri arasında karşılıklı ilişki, ortak karar alma ve bağlılığın önemli olduğu örgüt kültürü tipi.

Güç Kültürü: Örgüt üyelerinin ödül ve cezalarla motive edildiği, kararların merkezi güç tarafından alındığı örgüt kültürü tipi.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, araştırmada kullanılan veri toplama aracı ile aracın uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklere yer verilmiştir

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, tarama modelindedir. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. (Karasar,1995,s.77). Bireylerin belirli bir konudaki görüş, düşünce, tutum ve eğilimlerinin olduğu gibi müdahale edilmeden belirlenmesi söz konusudur. Aynı zamanda tarama modeli ile söz konusu bireylerin temel kişisel özelliklerinin belirlenmesi de sağlanır.

Bu tarama modelinde Final Okullarında çalışan öğretmenlerin, okulun örgüt kültürü tipine ilişkin görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Final Okulları'nın Samsun, Bursa ve İstanbul illerinde 2009-2010 eğitim-öğretim yılı güz döneminde görevli 179 öğretmen oluşturmaktadır. Tüm evrene ulaşmak mümkün olabildiği için örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

Çizelge 3. Araştırmanın Evren ve Örneklemini

Küme	Evren		Yanıtlanan Anket		Değerlendirme Dışı Bırakılan Anket		Değerlendirmeye Alınan Anket	
	Sayı (N)	Yüzde (%)	Sayı (N)	Yüzde (%)	Sayı (N)	Yüzde (%)	Sayı (N)	Yüzde (%)
Öğretmen	179	100	176	98,32	52	29,05	124	69,27

Çizelge 3 incelendiğinde, araştırma evrenini oluşturan 179 öğretmenden 176 (%98,32) öğretmenin anketi yanıtladığı görülmüştür. Yanıtlanan anketler değerlendirmeye alınmadan önce incelenmiş ve 52 (% 29,05) öğretmenin anketi eksik veya yanlış yanıtladığı görülmüştür. Bu nedenle bu anketler değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirme dışı bırakılan anketler çıkarıldıktan sonra, geri kalan 124 (%69,27) anketten elde edilen veriler üzerinden istatistiksel işlem yapılmıştır.

2.3. Verilerin Toplanması

2.3.1. Veri Toplama Aracı

Öğretmenlerin örgüt kültürü ile ilgili temel eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla Ordun ve Erkmen (2001) 'in geliştirdiği Örgüt Kültürü ölçeği kullanılmıştır.

Veri toplama aracı, Ek-I'de görüldüğü gibi konuyu özetleyen ön yazı, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular ve araştırma ölçeğinden oluşmaktadır (EK I).

Anketin demografik bilgiler kısmında katılımcıların; cinsiyeti, yaşı, okuldaki çalışma süresi, meslekteki çalışma süresi, öğrenim durumu, çalışılan öğretim kurumu gibi veriler elde edilmiştir.

İkinci bölümde örgüt kültürünü dört tipe ayırarak sınıflandıran bir örgüt kültürü ölçeği bulunmaktadır. Bu ölçek ile belirlenen kültür tipleri, güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürüdür. Ölçek, toplam 28 başlıktan oluşmaktadır. Her başlıkta bulunan dört maddeden her biri bir kültür tipini belirlemektedir. Katılımcının bu maddelerden bir tanesini işaretleyerek eğilimini belirtmesi istenmiştir.

2.3.2 Veri Toplama Aracının Uygulanması

Veri toplama işlemine başlamadan önce Örgüt Kültürü Ölçeğini geliştiren Erkmen (2001)'den ölçeğin kullanılacağına dair yazılı izin alınmıştır (EK II). Veri toplama aracının uygulanabilmesi için gerekli resmi izinler alınarak (EK III), okulların listesi verilmiştir(EK IV).

Veri Toplama aracı Final Okulları'nın üç ildeki okullarında toplam 179 öğretmene araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırmanın verileri 2009–2010 eğitim-öğretim yılı güz döneminde toplanmıştır. Ön analiz ile eksik ve tam doldurulmamış anketler değerlendirme dışı bırakılarak toplam 124 anket çözümlene aşamasına getirilmiştir.

2.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15,0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde) yanı sıra normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Sonuçlar, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Çizelge 4. Örneklem Grubuna İlişkin Normal Dağılım Analizi

	Başarı	Destek	Güç	Rol	
N	124	124	124	124	
Normal Parametreleri	Ortalama	8,37	9,59	5,05	5,11
	Standart Sapma	3,19	4,68	4,21	2,31
Kolmogorov-Smirnov Z	1,21	0,94	2,48	1,24	
P	0,10	0,331	0*	0,08	

Analiz sonuçları anlamlılık değeri, başarı kültürü, destek kültürü ve rol kültürü için $p > 0,05$ olduğu için örneklemin dağılımının normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Güç kültürü boyutu için $p < 0,05$ olduğu için örneklemin dağılımının normal dağılım göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu çerçevede ölçek parametrik olmayan bir ölçek olduğu için değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Cronbach katsayıları itibariyle yüksek iç tutarlılığa sahip bir ölçektir. İçtutarlık katsayılarından item-total (rit=maddedeki puan ile kendi dahil faktör toplam puanı arasında) korelasyon katsayısı, item-remainder (rir =maddedeki puan ile kendi hariç olmak üzere faktör toplam puanı arasında) korelasyon katsayısı teknikleri parça-bütün arasındaki ilişki yoluyla tutarlılığı belirler, her madde için ayrı ayrı hesaplanır. Cronbach (α) tekniği ise parçalar arası ortak ilişkiyi dikkate alarak bütünü için tek bir tutarlık katsayısı hesaplar. Tüm bu analizlere göre ölçeğin kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir (Demirali,1995,s.125–148).

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, sırasıyla araştırma evrenindeki grubun kişisel yapısına ilişkin bulguları ve okul kültürüne ilişkin bulgular ile bunların yorumlarına yer verilmiştir:

3.1 Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular

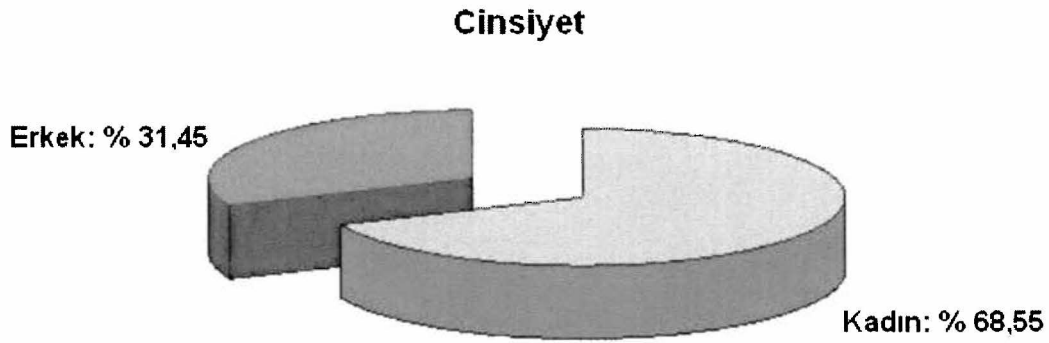
Verilerin analizlerinde öncelikle katılımcıların temel kişisel verilerinin frekansı sayı ve yüzdeler halinde belirtilmiştir.

3.1.1 Cinsiyet

Çizelge 5. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	85	68,55
Erkek	39	31,45
Toplam	124	100

Araştırmaya katılanların 85'i (% 68,55) kadınlar, 39'u (% 31,45) erkeklerden oluşmaktadır. Bu da araştırmaya katılanların çoğunluğunu kadın öğretmenlerin oluşturduğunu göstermektedir.



Grafik 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

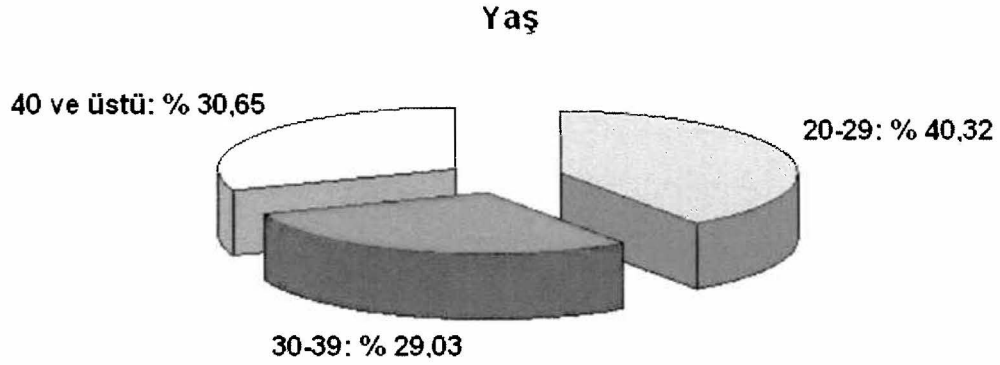
3.1.2 Yaş

Çizelge 6. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş Aralığı	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
20- 29	32	37,65	18	46,15	50	40,32
30-39	25	29,41	11	28,21	36	29,03
40 ve üstü	28	32,94	10	25,64	38	30,65
Toplam	85	100	39	100	124	100

Araştırmaya katılanların 50'si (%40,32) 20–29 yaş grubunda; 36'sı (%29,03) 30–39 yaş grubunda; 38'i (%30,65) 40 ve üstü yaş grubundadır.

Cinsiyete göre yaş dağılımına bakıldığında kadın öğretmenlerin 32'si (%37,65) 20-29 yaş grubunda, 25'i (%29,41) 30-39 yaş grubunda, 28'i (%32,94) 40 ve üstü yaş grubundadır. Erkek öğretmenlerin 18'i (%46,15) 20–29 yaş grubunda, 11'i (%28,21) 30–39 yaş grubunda, 10 'u (% 25.64) ise son yaş aralığı olan 40 ve üstü yaş grubundadır.



Grafik 2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları

3.1.3 Bu Okuldaki Çalışma Süresi

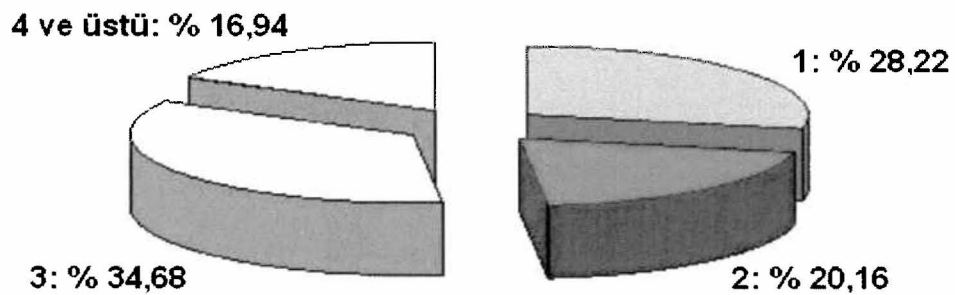
Çizelge 7. Katılımcıların Bu Okuldaki Çalışma Süresine Göre Dağılımları

Yıl	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
1	24	28,23	11	28,21	35	28,22
2	20	23,53	5	12,82	25	20,16
3	27	31,77	16	41,03	43	34,68
4 ve üstü	14	16,47	7	17,94	21	16,94
Toplam	85	100	39	100	124	100

Çizelge 7 incelendiğinde araştırmaya katılanların 35' i (%28,22) bir yıl, 25'i (%20,16) iki yıl, 43' ü (%34,68) üç yıl, 21' i (%16,94) dört veya üstü yıl ölçeğin uygulandığı okulda çalışmaktadır.

Cinsiyete göre bu okuldaki çalışma süresi dağılımına bakıldığında bir yıl çalışan öğretmen sayısı kadınlarda 24 kişi (%28,23), erkeklerde 11 (%28,21) kişidir. İki yıl çalışan öğretmen sayısı kadınlarda 20 (%23,53), erkeklerde 5 (%12,82) kişidir. Üç yıl çalışan kadın öğretmenler 27 (%31,77), erkekler ise 16 (%41,03) kişidir. Son yıl aralığı 4 ve üstü olan kadınlar 14 (%16,47), erkekler ise 7 (%17,94) kişidir.

Bu okuldaki çalışma süresi



Grafik 3. Katılımcıların Bu Okuldaki Çalışma Süresine Göre Dağılımları

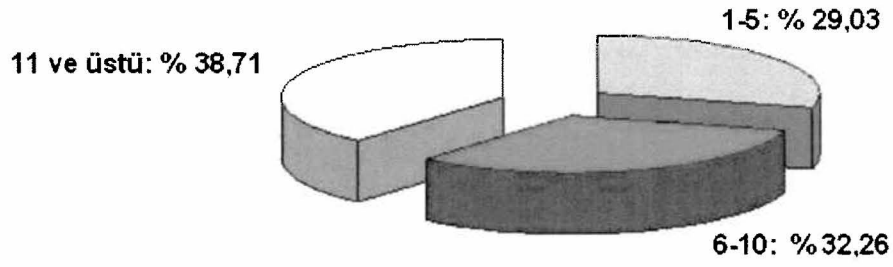
3.1.4. Meslekteki Çalışma Süresi

Çizelge 8. Katılımcıların Meslekteki Çalışma Süresine Göre Dağılımları

Yıl	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
1 - 5	23	27,06	13	33,33	36	29,03
6 - 10	27	31,76	13	33,33	40	32,26
11 ve üstü	35	41,18	13	33,33	48	38,71
Toplam	85	100	39	100	124	100

Çizelge 8 incelendiğinde araştırmaya katılanların 36' sı (%29,03) 1-5 yıl, 40'ı (%32,26) 6-10 yıl, 48' i (%38,71) 11 ve üstü yıl meslek kıdemine sahiptir. Cinsiyete göre meslekteki çalışma süresi dağılımına bakıldığında kadınlar 1-5 yıl aralığında 23 kişi (%27,06); 6-10 yıl aralığında 27 kişi (% 31,76) ; 11 ve üstü yıl aralığında ise 35 kişi (%41,18) dir. Erkekler ise bu aralıklarda eşit dağılıma sahiptir, her bir aralıkta 13 kişi (%33,33) dir.

Meslekteki çalışma süresi



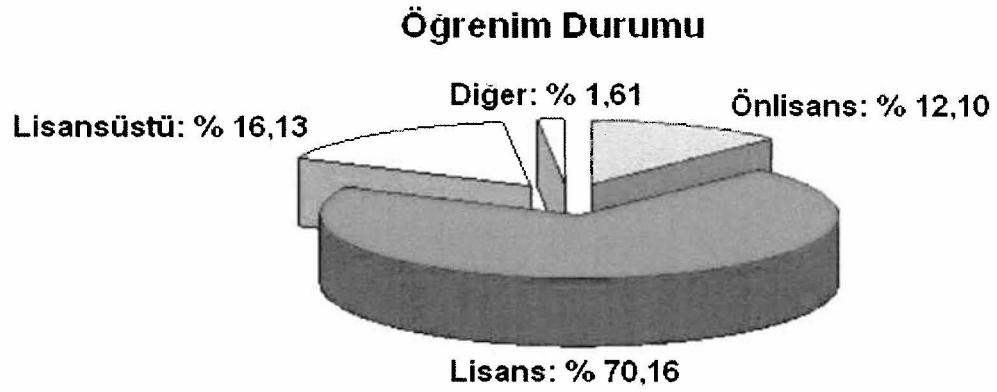
Grafik 4. Katılımcıların Meslekteki Çalışma Süresine Göre Dağılımları

3.1.5. Öğrenim Durumu

Çizelge 9. Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Ön lisans	13	15,29	2	5,13	15	12,10
Lisans	58	68,24	29	74,36	87	70,16
Lisansüstü	12	14,12	8	20,51	20	16,13
Diğer	2	2,35	0	0	2	1,61
Toplam	85	100	39	100	124	100

Çizelge 8 incelendiğinde araştırmaya katılanların 15'i (%12,10) Ön lisans mezunudur. Bunlardan 13'ü (%15,29) kadın, 2'si (%5,13) erkektir. 87 kişi (%70,16) Lisans mezunu olup 58'i (%68,24) kadın, 29'u (74,36) erkektir. Lisans üstü eğitim alan 20 kişi (%16,13) olup bunlardan da 12'si (%14,12) kadın, 8'i (%20,51) erkektir. "Diğer" açık uçlu sorusunu yanıtlayan iki kadın öğretmen (%2,35) Eğitim Enstitüsü mezunudur.



Grafik 5. Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları

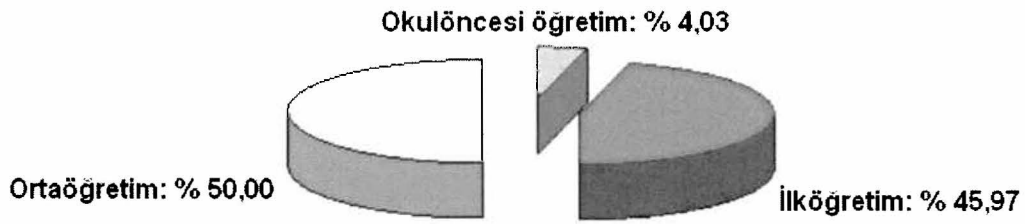
3.1.6 Çalışılan Öğretim Kurumu Türü

Çizelge 9. Çalışılan Öğretim Kurumu Türüne Göre Dağılımları

Çalışılan öğretim kurumu türü	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Okul öncesi öğretim	5	5,88	0	0	5	4,03
İlköğretim	48	56,47	9	23,08	57	45,97
Ortaöğretim	32	37,65	30	76,92	62	50
Toplam	85	100	39	100	124	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 5'i (%4,03) okul öncesi öğretim bölümünde öğretmenlik yapmaktadır. Beş kişinin (%5,88) hepsi kadındır. İlköğretim kademesinde 57 (%45,97) öğretmen görev yapmakta, 48'i (%56,47) kadın ve 9'u (%23,08) erkek öğretmenden oluşmaktadır. Ortaöğretim kademesinde ise 62 (% 50) öğretmenden 32'si (%37,65) kadın, 30'u (%76,92) erkek öğretmenden oluşmaktadır. Çizelge 9 incelendiğinde kademe arttıkça erkek öğretmen sayısının arttığı, kadın öğretmenlerin de ilköğretim öğretmenliğinde daha çok sayıda olduğu gözlenmektedir.

Çalışılan Öğretim Kurumu Türü



Grafik 6 . Çalışılan Öğretim Kurumu Türüne Göre Dağılımı

3.2. Araştırmanın Kişisel Değişkenlere Göre Bulguları

Bu bölümde okul kültürü alt boyutlarının kişisel değişkenler ile karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.2.1. Örgüt Kültürü Tipi Ölçeğinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Çizelge10- Okul kültürü tipi ölçeğinin birinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda değişim, yöneticinin gösterdiği yönde ve uygun gördüğü ölçüde gerçekleşir.	GÜÇ	Kadın	19	22,62
		Erkek	8	20
		Genel	27	21,77
Okulumuz değişimi geç algılayarak yavaş bir biçimde gerçekleştirir.	ROL	Kadın	2	2,38
		Erkek	2	5
		Genel	4	3,23
Okulumuzda, mutlak başarı sağlayacağına inanılan her türlü değişim gerçekleştirilebilir.	BAŞARI	Kadın	27	32,14
		Erkek	15	37,50
		Genel	42	33,87
Bu okulda değişim, hem yönetici hem de çalışanlarca hissedilen ortak bir gereksinim biçiminde ortaya çıkarak bir ekip sorumluluğu içerisinde gerçekleştirilir.	DESTEK	Kadın	37	44,05
		Erkek	14	35
		Genel	51	41,13

Okul kültürü tipi ölçeğinin birinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanların 27'si (% 21,77) güç kültürü tipini işaretlerken, bunlardan 8'i (% 20) erkek, 19'u (%22,62) kadındır. 4'ü (% 3,23) rol kültürü tipini işaretlerken bunlardan 2'si (%5) erkek, 2'si (%2,38) kadındır. 42'si (%33,87) başarı kültürü tipini işaretlerken bunlardan 27'si (%32,14) kadın, 15'i (% 37,50) erkektir. 51'i (% 41,13) destek kültürü tipini işaretlerken bunlardan 37'si (%44,05) kadın, 14'ü (%35) erkektir.

Çizelge 11 - Okul kültürü tipi ölçeğinin ikinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Personel seçim sürecinde rolüne uygun davranış gösterme potansiyeli taşıyan kişilerin okula alınmasına özen gösterilir.	ROL	Kadın	20	23,81
		Erkek	3	7,50
		Genel	23	18,55
Bu okulda personel seçim süreci, yöneticinin otoritesine uyum sağlayacak kişilerin alınmasına yöneliktir.	GÜÇ	Kadın	5	5,95
		Erkek	8	20
		Genel	13	10,48
Okulumuza yeni personel alımı sırasında, ekip halinde çalışma arzu ve yeteneğinde olan adaylar tercih edilir.	DESTEK	Kadın	43	51,19
		Erkek	19	47,50
		Genel	62	50
Bu okula yeni eleman seçerken başarı güdüsü yüksek olan kişilerin alınmasına özen gösterilir.	BAŞARI	Kadın	17	20,24
		Erkek	9	22,50
		Genel	26	20,97

Okul kültürü tipi ölçeğinin ikinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanların 23'ü (%18,55) rol kültürü işaretlerken bunların 20'si (23,81) kadın, 3'ü (%7,50) erkektir. 13 (%10,48) kişi güç kültürünü işaretlerken bunların 5'i (%5,95) kadın, 8'i (%20) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 62 (%50) kişinin 43'ü (51,19) kadın, 19'u (%47,50) erkektir. 26 (%20,97) kişi başarı kültürünü işaretlerken bunların 17'si (%20,24) kadın, 9'u (%22,50) erkektir.

Çizelge 12 - Okul kültürü tipi ölçeğinin üçüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda astlardan standartlar üzeri görev beklenmez.	ROL	Kadın	2	2,38
		Erkek	1	2,50
		Genel	3	2,42
Astların koşullar ne olursa olsun görevlerinde başarılı olmaları beklenir.	BAŞARI	Kadın	38	45,24
		Erkek	16	40
		Genel	54	43,55
Astlardan sadece yöneticilerin talimatlarına uymaları beklenir.	GÜÇ	Kadın	9	10,71
		Erkek	7	17,50
		Genel	16	12,90
Astların gereksinim duyduklarında, yöneticilerinin danışmanlıklarında görevlerini yerine getirmeleri beklenir.	DESTEK	Kadın	36	42,86
		Erkek	15	37,50
		Genel	51	41,13

Okul kültürü tipi ölçeğinin üçüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanların 3'ü (%2,41) rol kültürünü işaretlerken, bunların 2'si (%2,38) kadın, 1'i (%2,50) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 54 (%43,55) katılımcıdan 38'i (%45,24) kadın, 16'sı (%40) erkektir. 16 (%12,90) güç kültürünü işaretlemiş olup bunların 9'u (%10,71) kadın, 7'si (17,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 51 (%41,13) kişinin 36'sı (%42,86) kadın, 15'i (37,50) erkektir.

Çizelge 13- Okul kültürü tipi ölçeğinin dördüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda, çalışanlar yöneticinin verdiği işlerle ilgilenir.	GÜÇ	Kadın	11	13,10
		Erkek	1	2,50
		Genel	12	9,68
Okulumuzda çalışanlar sadece rollerinin gerektirdiği işlerle ilgilenirler.	ROL	Kadın	10	11,90
		Erkek	3	7,50
		Genel	13	10,48
Bu okulda çalışanlar görevleri ile ilgili olarak işin her yönü ile ilgilenirler.	BAŞARI	Kadın	50	59,52
		Erkek	28	70
		Genel	78	62,90
Bu okulda çalışanlar grubun ortak görevlerini yerine getirmekle yükümlüdürler.	DESTEK	Kadın	14	16,67
		Erkek	7	17,50
		Genel	21	16,94

Okul kültürü tipi ölçeğinin dördüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanların 12'si (%9,68) güç kültürünü işaretlemekle beraber bunların 11'i (%13,10) kadın, 1'i (%2,50) erkektir. Rol kültürünü işaretleyen 13 (%10,48) katılımcının 10'u (%11,90) kadın, 3'ü (%7,50) erkektir. 78 (%62,90) katılımcı başarı kültürünü işaretlemiş olup bunların 50'si(%59,52) kadın, 28'i (%70) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 21 (%16,94) katılımcının 14'ü (%16,67) kadın, 7'si (%17,50) erkektir.

Çizelge 14 - Okul kültürü tipi ölçeğinin beşinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda amaç ve hedefler, yöneticiler ve astlar tarafından ortaklaşa belirlenir.	DESTEK	Kadın	14	16,67
		Erkek	5	12,50
		Genel	19	15,32
Amaç ve hedefler yönetici tarafından belirlenmekle beraber bu hedefler yönetici istediğinde değiştirilebilir.	GÜÇ	Kadın	11	13,10
		Erkek	11	27,50
		Genel	22	17,74
Çalışanlar başarılı olma yolunda belirlenen hedeflere ulaştıklarında kendileri için daha yüksek hedefler oluştururlar.	BAŞARI	Kadın	27	32,14
		Erkek	13	32,50
		Genel	40	32,26
Amaç ve hedefler önceden belirlenmiştir. Ve çalışanlardan bu hedeflere ulaşmaları beklenir.	ROL	Kadın	33	39,29
		Erkek	10	25
		Genel	43	34,68

Okul kültürü tipi ölçeğinin beşinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanların 19'u (%15,32) destek kültürünü işaretlerken bunların 14'ü (16,67) kadın, 5'i (%12,50) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 22 (%17,74) katılımcının 11'i (13,10) kadın, 11'i (27,50) erkektir. 40 (%32,26) kişi başarı kültürünü işaretlemiş olup bunların 27'si (%32,14) kadın, 13'ü (%32,50) erkektir. Rol kültürünü 43 (%34,68) kişi işaretlemiş olup bunların 33'ü (%39,29) kadın, 10'u (%25) erkektir.

Çizelge 15 - Okul kültürü tipi ölçeğinin altıncı maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda çalışanlardan beklenen, yerine getirdikleri görevle ilgili sahip oldukları bilgi ve tecrübe doğrultusunda yetkilerini kullanarak başarıya yönelik hareket edebilmeleridir.	BAŞARI	Kadın	30	35,71
		Erkek	8	20
		Genel	38	30,65
Bu okulda çalışanların başlıca görevi yöneticinin isteklerine itaat etmektir.	GÜÇ	Kadın	7	8,33
		Erkek	6	15
		Genel	13	10,48
Bu okulda çalışanlardan beklenen, herkesin tanımları yapılmış olan iş ve görevlerini yerine getirmesidir.	ROL	Kadın	14	16,67
		Erkek	10	25
		Genel	24	19,35
Çalışanlar rol ve yükümlülüklerini yerine getirirken ihtiyaç duydukları konularda yöneticilerden gördükleri destek ve yardım ile hareket ederler.	DESTEK	Kadın	34	40,48
		Erkek	15	37,50
		Genel	49	39,52

Okul kültürü tipi ölçeğinin altıncı maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 38 (% 30,65) kişi başarı kültürünü işaretlemiş olup bunlardan 30'u (35,71) kadın, 8'i (%20) erkektir. 13 (%10,48) katılımcı güç kültürünü işaretlerken, bu katılımcıların 7'si (%8,33) kadın, 6'sı (%15) erkektir. Rol kültürünü işaretleyen 24 (%19,36) kişinin 14'ü (16,67) kadın, 10'u (%25) erkektir. 49 (%39,52) kişi destek kültürünü işaretlemiş olup bunların 34'ü (%40,48) kadın, 15'i (%37,50) erkektir.

Çizelge 16 - Okul kültürü tipi ölçeğinin yedinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda yöneticiler başka birim yöneticilerinin astlarına talimatta bulunmazlar.	ROL	Kadın	12	14,29
		Erkek	2	5
		Genel	14	11,29
Tepe yönetim çalışan herkesin görevine müdahale eder.	GÜÇ	Kadın	14	16,67
		Erkek	9	22,50
		Genel	23	18,55
Yetki ve sorumluluk ekibin tamamına aittir.	DESTEK	Kadın	33	39,29
		Erkek	19	47,50
		Genel	52	41,94
Yetki ve sorumluluk uzmanlık gücüne bağlı olarak değişir.	BAŞARI	Kadın	26	30,95
		Erkek	9	22,50
		Genel	35	28,23

Okul kültürü tipi ölçeğinin yedinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 14'ü (%11,29) rol kültürünü işaretlerken bunların 12'si (%14,29) kadın, 2'si (%5) erkektir. 23 (%18,55) katılımcı güç kültürünü işaretlemiş olup bu katılımcıların 14'ü (%16,67) kadın, 9'u (%22,50) erkektir. Destek kültürünü 52 (%41,94) işaretlemiş olup 33'ü (%39,29) kadın, 19'u (%47,50) erkektir. 35 (%28,23) kişi başarı kültürünü işaretlerken, bunların 26'si(%30,95) kadın, 9'u (%22,50) erkektir.

Çizelge 17 - Okul kültürü tipi ölçeğinin sekizinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda çalışanlara sorumluluklarının gerektirdiği ölçüde yetki verilmez, tüm yetki yöneticide toplanır.	GÜÇ	Kadın	11	13,10
		Erkek	4	10
		Genel	15	12,10
Bu okulda, başarı doğrultusunda sorumluluk almaktan kaçınmayan çalışanlara gereken yetki verilmiştir.	BAŞARI	Kadın	43	51,19
		Erkek	21	52,50
		Genel	64	51,61
Çalışanların yetki alanları oldukça sınırlı bir biçimde yöneticilerce tanımlanmıştır.	ROL	Kadın	10	11,90
		Erkek	5	12,50
		Genel	15	12,10
Çalışanlar görevlerini yerine getirmeleri sırasında çeşitli engellerle karşılaştıklarında, gereksinim duydukları yetki ile donatılırlar.	DESTEK	Kadın	21	25
		Erkek	9	22,50
		Genel	30	24,19

Okul kültürü tipi ölçeğinin sekizinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 15 (%12,10) kişi güç kültürünü işaretlemiş olup 11'i (%13,10) kadın, 4 (% 10) erkektir. Başarı kültürünü 64 (%51,61) işaretlerken 43'ü (%51,19) kadın, 21'i (%52,50) erkektir. Katılımcıların 15'i (%12,10) rol kültürünü işaretlemiş olup bunların 10'u (% 11,90) kadın, 5'i (%12,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 30 (%24,19) katılımcının 21'i kadın (%25), 9'u (%22,50) erkektir.

Çizelge 18- Okul kültürü tipi ölçeğinin dokuzuncu maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda çalışanlar görevlerini yerine getirirken tanımlanmış rollerinin dışına çıkmazlar.	ROL	Kadın	11	13,10
		Erkek	2	5
		Genel	13	10,48
Çalışanlar için bir görevi yerine getirmekten çok başarıya ulaşmak önem taşımaktadır.	BAŞARI	Kadın	23	27,38
		Erkek	9	22,50
		Genel	32	25,81
Yöneticiler astlarının görevlerini yerine getirmesi konusunda sürekli yardımcı olurlar.	DESTEK	Kadın	35	41,67
		Erkek	18	45
		Genel	53	42,74
Çalışanlar üstlerinin belirlediği görevleri sorgulamadan yerine getirmekle yükümlüdürler.	GÜÇ	Kadın	16	19,05
		Erkek	10	25
		Genel	26	20,97

Okul kültürü tipi ölçeğinin dokuzuncu maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 13 (%10,48) kişi rol kültürünü işaretlemiş olup 11'i (%13,10) kadın, 2'si (%5) erkektir. 32 (%25,81) katılımcı başarı kültürünü işaretlemiş olup 23'ü (%27,38) kadın, 9'u (%22,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 53 (%42,74) kişinin 35'i (%41,67) kadın, 18'i (%45) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 26 (%20,97) kişinin 16'sı (%19,05) kadın, 10'u (%25) erkektir.

Çizelge 19- Okul kültürü tipi ölçeğinin onuncu maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda yeni alınan personel, yöneticinin kurallarını benimsemeye yönelik bir oryantasyon programına tabi tutulur.	GÜÇ	Kadın	7	8,33
		Erkek	3	7,50
		Genel	10	8,06
Okulumuza yeni alınan personel, rol ve sorumluluklarının gerektirdiği davranışların benimsenmesine yönelik bir oryantasyon programına tabi tutulur.	ROL	Kadın	18	21,43
		Erkek	9	22,50
		Genel	27	21,77
Bu okuldaki oryantasyon programı işe yeni alınan personelin başarı kriterlerini benimsemesi ve başarının kurum için önemini anlamasına yöneliktir.	BAŞARI	Kadın	25	29,76
		Erkek	13	32,50
		Genel	38	30,65
Okulumuz çalışanları, yeni işe alınan personelin etkin bir ekip çalışması gerçekleştirme yönünde işine ve işyerine uyum sağlamasına katkıda bulunurlar.	DESTEK	Kadın	35	41,67
		Erkek	14	35
		Genel	49	39,52

Okul kültürü tipi ölçeğinin onuncu maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 10 (%8,07) kişi güç kültürünü işaretlemiş olup 7'si (%8,33) kadın, 3'ü (%7,50) erkektir. Rol kültürünü işaretleyen 27 (%21,77) kişinin 18'i (%21,43) kadın, 9'u (%22,50) erkektir. 38 (%30,65) katılımcı başarı kültürünü işaretlerken bunların 25'i (%29,76) kadın, 13'ü (%32,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 49 (%39,516) katılımcının 35'i (%41,67) kadın, 14'ü (%35) erkektir.

Çizelge 20 - Okul kültürü tipi ölçeğinin onbirinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda görev ve sorumluluklar açık bir biçimde belirli olmamakla birlikte, genelde yöneticinin emir ve talimatları yerine getirilir.	GÜÇ	Kadın	16	19,05
		Erkek	6	15
		Genel	22	17,74
Bu okulda organizasyon yapısı durum ve şartların gerektirdiği biçimde değiştirilir.	BAŞARI	Kadın	19	22,62
		Erkek	10	25
		Genel	29	23,39
Bu okulda ekip temelli bir organizasyon yapısı söz konusudur.	DESTEK	Kadın	42	50
		Erkek	18	45
		Genel	60	48,39
Görevlere ilişkin rol ve sorumluluklar bir organizasyon el kitabı ile açıkça belirlenmiştir.	ROL	Kadın	8	9,52
		Erkek	5	12,50
		Genel	13	10,48

Okul kültürü tipi ölçeğinin onbirinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 22 (%17,74) kişi güç kültürünü işaretlemiş olup bunlardan 16'sı (%19,05) kadın, 6'sı (%15) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 29 (%23,39) kişinin 19'u (%22,62) kadın, 10'u (%25) erkektir. 60 (%48,39) kişi destek kültürünü işaretlerken bunların 42'si (%50) kadın, 18'i (%45) erkektir. Rol kültürünü işaretleyen 13 (%10,48) kişiden 8'i (%9,52) kadın, 5'i (%12,50) erkektir.

Çizelge 21 - Okul kültürü tipi ölçeğinin onikinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda çalışanlar kurum hiyerarşisine uygun bir biçimde iletişim kurmak durumundadırlar.	ROL	Kadın	29	34,52
		Erkek	9	22,50
		Genel	38	30,65
Bu okulda kimin nasıl iletişim kuracağı yönetici tarafından belirlenmiştir.	GÜÇ	Kadın	6	7,14
		Erkek	6	15
		Genel	12	9,68
Okulun başarısı doğrultusunda tüm iletişim kanalları açıktır.	BAŞARI	Kadın	23	27,38
		Erkek	12	30
		Genel	35	28,23
Bu okulda astlar yöneticileri ile katılımcı bir ortamda rahat bir biçimde iletişim kurarlar.	DESTEK	Kadın	27	32,14
		Erkek	12	30
		Genel	39	31,45

Okul kültürü tipi ölçeğinin onikinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 38'ini (%30,65) rol kültürünü işaretlemiş olup bunlardan 29'u (34,52) kadın, 9'u (%22,50) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 12 (%9,68) kişiden 6'sı (%7,14) kadın, 6'sı (% 15) erkektir. 35 (%28,23) katılımcı başarı kültürünü işaretlemiş olup bunlardan 23'ü (%27,38) kadın, 12'si (%30) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 39 (%31,45) kişiden 27'si (%32,14) kadın, 12'si (%30) erkektir.

Çizelge 22– Okul kültürü tipi ölçeğinin onüçüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda çalışanlar pozisyon gücünün izin verdiği ölçüde kaynaklardan yararlanabilirler.	ROL	Kadın	9	10,71
		Erkek	1	2,50
		Genel	10	8,06
Bu okulda çalışanlar başarılı olma doğrultusunda kaynaklardan yararlanabilirler.	BAŞARI	Kadın	18	21,43
		Erkek	12	30
		Genel	31	25
Çalışanlar yöneticinin izin verdiği ölçüde kaynaklardan yararlanabilirler.	GÜÇ	Kadın	18	21,43
		Erkek	9	22,50
		Genel	27	21,77
Yönetici çalışanlara ihtiyaç duydukları kaynakları temin etmede yardımcı olur.	DESTEK	Kadın	40	47,62
		Erkek	17	42,50
		Genel	57	45,97

Okul kültürü tipi ölçeğinin onikinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 10'u (%8,06) rol kültürünü işaretlerken bunların 9'u (%10,71) kadın, 1'i (%2,50) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 31 (%25) kişiden 18'i (%21,43) kadın, 12'si (%30) erkektir. 27 (%21,77) kişi güç kültürünü işaretlemiş olup bunların 18'i (%21,43) kadın, 9'u (%22,50) erkektir. Destek kültürünü 57 (%45,97) kişi işaretlemiş olup bunların 40'ı (%47,62) kadın, 17'si (%42,50) erkektir.

Çizelge 23 - Okul kültürü tipi ölçeğinin ondördüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda çalışanlar yöneticiden çekindiğinden, konulan kurallara karşı çıkamaz.	GÜÇ	Kadın	12	14,29
		Erkek	8	20
		Genel	20	16,13
Bu okulda belirgin bir güç ve otoriteden ziyade, ortak yükümlülük ve sorumluluk, yardımlaşma ve ekip çalışmasını özendiren bir ortam mevcuttur.	DESTEK	Kadın	32	38,10
		Erkek	18	45
		Genel	51	41,13
Okulumuzda çok otoriter bir yapı bulunmamakla beraber esnek bir ortamın varlığından da söz etmek mümkün değildir.	ROL	Kadın	21	25
		Erkek	7	17,50
		Genel	28	22,58
Bu okulda başarıya götüren hedefler doğrultusunda tüm çalışanlar söz sahibidir.	BAŞARI	Kadın	20	23,81
		Erkek	6	15
		Genel	26	20,97

Okul kültürü tipi ölçeğinin ondördüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 20'si (%16,13) güç kültürünü işaretlerken bunların 12'si (%14,29) kadın, 8'i (%20) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 51 (%41,13) katılımcının 32'si (%38,10) kadın, 18'i (%45) erkektir. 28 (%22,58) katılımcı rol kültürünü işaretlemiş olup bunların 21'i (%25) kadın, 7'si (%17,50) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 26 (%20,97) kişinin 20'si (%23,81) kadın, 6'si (%15) erkektir.

Çizelge 24 - Okul kültürü tipi ölçeğinin onbeşinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda çalışanlar pozisyonlarından kaynaklanan bir güce sahiptirler.	ROL	Kadın	37	44,05
		Erkek	21	52,50
		Genel	58	46,77
Çalışanların uzmanlıklarından kaynaklanan güçleri bulunmaktadır.	BAŞARI	Kadın	16	19,05
		Erkek	6	15
		Genel	21	16,94
Bu okulda güç, bir bireyden yöneticiden çok ekibin tamamına aittir.	DESTEK	Kadın	29	34,52
		Erkek	14	35
		Genel	43	34,68
Okulumuzda tek güç kaynağı yöneticinin kendisidir.	GÜÇ	Kadın	3	3,57
		Erkek	0	0
		Genel	3	2,42

Okul kültürü tipi ölçeğinin onbeşinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 58'i (%46,77) rol kültürünü işaretlerken bunların 37'si (%44,05) kadın, 21'i (%52,50) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 21 (%16,94) katılımcıdan 16'sı (%19,05) kadın, 6'sı (%15) erkektir. 43 (%34,68) katılımcı destek kültürünü işaretlerken bunların 29'u (% 34,52) kadın, 14'ü (% 35) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 3 (%2,42) katılımcının üçüde (% 3,57) kadındır.

Çizelge 25 - Okul kültürü tipi ölçeğinin onaltıncı maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda çalışanlar görevlerini başarı ile gerçekleştirmek için gereken ölçüde üstünlük kullanma yetkisine sahiptirler.	BAŞARI	Kadın	14	16,67
		Erkek	6	15
		Genel	20	16,13
Bu okulda çalışanların görevlerini yerine getirirken müdahale edebilecekleri konular açıkça sınırlandırılmıştır.	GÜÇ	Kadın	47	55,95
		Erkek	25	62,50
		Genel	72	58,06
Çalışanlar, üstünlük kullanmaları gereken durumlarda yöneticilerinden destek görürler.	DESTEK	Kadın	22	26,19
		Erkek	8	20
		Genel	30	24,19
Çalışanların kendi işlerini yaparken daha önceden belirlenmiş kural ve prosedürlerin dışına çıkmalarına izin verilmez.	ROL	Kadın	2	2,38
		Erkek	0	0
		Genel	2	1,61

Okul kültürü tipi ölçeğinin onaltıncı maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan 20 (%16,13) katılımcının 14'ü (%16,67) kadın, 6'sı (%15) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 72 (%58,06) katılımcının 47'si (%55,95) kadın, 25'i (%62,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 30 (%24,19) katılımcıdan 22'si (% 26,19) kadın, 8'i (%20) erkektir. 2 (% 1,61) katılımcı rol kültürünü işaretlerken bunların 2'si de (% 2,38) kadındır.

Çizelge 26 - Okul kültürü tipi ölçeğinin onyedinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda liderlik, kendi bulunduğu birim içinde çalışanların rol ve sorumluluklarını gerçekleştirmelerini sağlayıcı niteliktedir.	ROL	Kadın	19	22,62
		Erkek	9	22,50
		Genel	28	22,58
Okulumuzda liderlik, ekibi başarıya yöneltme odaklıdır.	DESTEK	Kadın	48	57,14
		Erkek	26	65
		Genel	74	59,68
Bu okulda liderlik çalışanlara ihtiyaç duydukları kaynakları temin etmede yardımcı niteliktedir.	BAŞARI	Kadın	15	17,86
		Erkek	3	7,50
		Genel	18	14,52
Kurumumuzda liderlik yetenekten çok pozisyon gücü ile belirlenir.	GÜÇ	Kadın	3	3,57
		Erkek	1	2,50
		Genel	4	3,23

Okul kültürü tipi ölçeğinin onyedinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan 28 (% 22,58) katılımcıdan 19'u (% 22,62) kadın, 9'u (% 22,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 74 (% 59,68) katılımcıdan 48'i (% 57,14) kadın, 26'sı (% 65) erkektir. 18 (% 14,52) katılımcı başarı kültürünü işaretlemiş olup bunların 15'i (% 17,86) kadın, 3'ü (7,50) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 4 (% 3,23) kişiden 3'ü (%3,57) kadın, 1'i (%2,50) erkektir.

Çizelge 27 – Okul kültürü tipi ölçeğinin onsekizinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda çalışanlar kesin ve açık görev tanımları nedeniyle liderlik özelliklerini gösterme fırsatı bulamazlar.	ROL	Kadın	14	16,67
		Erkek	1	2,50
		Genel	15	12,10
Bu okulda herkes liderlik özelliklerini açık bir biçimde gösterebilir ve liderlik özelliklerini ortaya çıkardığı oranda başarılı sayılır.	BAŞARI	Kadın	12	14,29
		Erkek	13	32,50
		Genel	25	20,16
Çalışanlar, tek liderin yöneticinin kendisi olarak görüldüğü için liderlik özelliklerini gösterme fırsatı bulamazlar.	GÜÇ	Kadın	36	42,86
		Erkek	11	27,50
		Genel	47	37,90
Bu okulda çalışanlar yönetimce lider özelliği taşıyanların teşvik edilmesi ile liderlik becerilerini ortaya çıkarabilirler.	DESTEK	Kadın	23	27,38
		Erkek	14	35
		Genel	37	29,84

Okul kültürü tipi ölçeğinin onsekizinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan 15 (%12,10) katılımcı rol kültürünü işaretlerken bunlardan 14'ünün (%16,67) kadın, 1'inin (%2,50) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 25 (%20,16) kişiden 12'si (%14,29) kadın, 13'ü (%32,50) erkektir. 47 (% 37,90) kişi güç kültürünü işaretlemiş olup bunların 36'sı (% 42,86) kadın, 11'i (%27,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 37 (% 29,84) katılımcıdan 23'ü (% 27,38) kadın, 14'ü (35) erkektir.

Çizelge 28 - Okul kültürü tipi ölçeğinin ondokuzuncu maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda çalışanlar tepe yönetimin karar sürecine hiçbir şekilde katılamazlar.	GÜÇ	Kadın	7	8,33
		Erkek	7	17,50
		Genel	14	11,29
Okulumuzda tüm çalışanlar kararlara katılmaları için yöneticilerce teşvik edilirler.	DESTEK	Kadın	29	34,52
		Erkek	7	17,50
		Genel	36	29,03
Çalışanlar ancak pozisyon ve görevleri uygunsa karar mekanizmasına katılabilirler.	ROL	Kadın	22	26,19
		Erkek	15	37,50
		Genel	37	29,84
Çalışanlar, bilgi ve deneyimleri doğrultusunda kuruma başarı sağlayacağına inanılan durumlarda karar verme sürecine katılabilirler.	BAŞARI	Kadın	27	32,14
		Erkek	10	25
		Genel	37	29,84

Okul kültürü tipi ölçeğinin ondokuzuncu maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan ve güç kültürünü işaretleyen 14 (% 11,29) katılımcıdan 7'si (%8,33) kadın, 7'si (%17,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 36 (%29,03) katılımcıdan 29'u (%35,52) kadın, 7'si (%17,50) erkektir. 37 (%29,84) katılımcı rol kültürünü işaretlerken bunlardan 22'si (%26,19) kadın, 15'i (% 37,50) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 37 (%29,84) katılımcının 27'si (% 32,14) kadın, 10'u (% 25) erkektir.

Çizelge 29 – Okul kültürü tipi ölçeğinin yirminci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Örgüt Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda her departman içindeki bireylerin katkıları ayrı ayrı ele alınarak değerlendirilir.	ROL	Kadın	27	32,14
		Erkek	11	27,50
		Genel	38	30,65
Okulumuzda bireysel performans değil, ekip performansı değerlemeye alınır.	DESTEK	Kadın	30	35,71
		Erkek	18	45
		Genel	48	38,71
Okulumuzda çalışanların sürekli yeni ve yüksek hedeflere yönelik performansları dikkate alınır.	BAŞARI	Kadın	22	26,19
		Erkek	9	22,50
		Genel	31	25
Bu okulda bireysel performans yöneticinin performans değerlendirme kriterlerine göre değerlendirilir.	GÜÇ	Kadın	6	7,14
		Erkek	1	2,50
		Genel	7	5,65

Okul kültürü tipi ölçeğinin yirminci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan ve rol kültürünü işaretleyen 38 (% 30,65) katılımcının 27'si (% 32,14) kadın, 11'i (% 27,50) erkektir. 48 (% 38,71) katılımcı destek kültürünü işaretlerken bunların 30'u (% 35,71) kadın, 18'i (% 45) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 31 (% 25) katılımcıdan 22'si (% 26,19) kadın, 9'u (% 22,50) erkektir. 7 (% 5,65) katılımcı güç kültürünü işaretlemekle beraber bunların 6'sı (% 7,14) kadın, 1'i (2,50) erkektir.

Çizelge 30 – Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi birinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda beklenen herkesin işinde mükemmele ulaşmasıdır.	BAŞARI	Kadın	28	33,33
		Erkek	7	17,50
		Genel	35	28,23
Bu okulda beklenen yöneticinin talimatlarına harfiyen uymaktır.	GÜÇ	Kadın	35	41,67
		Erkek	23	57,50
		Genel	58	46,77
Bu okulda beklenen herkesin ekip hedefleri doğrultusunda çalışmasıdır.	DESTEK	Kadın	15	17,86
		Erkek	6	15
		Genel	21	16,94
Okulumuzda çalışanlardan beklenen, önceden tanımlanmış rolünü uygun bir biçimde yerine getirmesidir.	ROL	Kadın	7	8,33
		Erkek	3	7,50
		Genel	10	8,06

Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi birinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan 35 (%28,23) katılımcı başarı kültürünü işaretlerken bunların 28'i (%33,33) kadın, 7'si (% 17,50) erkektir. 58 (%46,77) katılımcı güç kültürünü işaretlemiş olup bunların 35'i (%41,67) kadın, 23'ü (%57,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 21 (%16,94) katılımcının 15'i (%17,86) kadın, 6'sı (% 15) erkektir. Rol kültürünü işaretleyen 10 (% 8,06) katılımcının 7'si (% 8,33) kadın, 3'ü (% 7,50) erkektir.

Çizelge 31- Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi ikinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda rol tanımlarına uygun davranış standartları doğrultusunda görevini yerine getirenler ödüllendirilir.	ROL	Kadın	19	22,62
		Erkek	7	17,50
		Genel	26	20,97
Okulumuzda, belirlenen standartların üzerinde başarı gösterenler ödüllendirilir.	BAŞARI	Kadın	18	21,43
		Erkek	10	25
		Genel	28	22,58
Bu okulda yöneticilerin beklentilerini yerine getirenler ödüllendirilir.	GÜÇ	Kadın	17	20,24
		Erkek	9	22,50
		Genel	26	20,97
Okulumuzda ortak çaba sonucu oluşan grup performansı ödüllendirilir.	DESTEK	Kadın	31	36,90
		Erkek	13	32,50
		Genel	44	35,48

Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi ikinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan 26 (% 20,97) katılımcı rol kültürünü işaretlerken bunların 19'u (% 22,62) kadın, 7'si (% 17,50) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 28 (% 22,58) katılımcıdan 18'i (% 21,43) kadın, 10'u (%25) erkektir. 26 (% 20,97) katılımcı güç kültürünü işaretlemiş olup bunların 17'si (% 20,24) kadın, 9'u (% 22,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 44 (% 35,48) katılımcıdan 31'i (% 36,90) kadın, 13'ü (% 32,50) erkektir.

Çizelge 32 – Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi üçüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Okulumuzda çalışanlar yöneticinin uygun gördüğü biçimde terfi edilirler.	GÜÇ	Kadın	30	35,71
		Erkek	16	40
		Genel	46	37,10
Bu okuldaki terfi sistemi yaş ve kıdemden ziyade başarıyı dikkate alıcı niteliktedir.	BAŞARI	Kadın	24	28,57
		Erkek	11	27,50
		Genel	35	28,23
Okulumuzda çalışanların terfi ettirilmesinde ekip üyelerinin ortak çabaya katkıları dikkate alınır.	DESTEK	Kadın	18	21,43
		Erkek	5	12,50
		Genel	23	18,55
Çalışanlar rollerine bağlı görevlerini yerine getirdikleri ölçüde terfi etme şansına sahip olurlar.	ROL	Kadın	13	15,48
		Erkek	9	22,50
		Genel	22	17,74

Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi üçüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan 46 (% 37,10) katılımcı güç kültürünü işaretlerken bunların 30'u (% 35,71) kadın, 16'sı (% 40) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 35 (% 28,23) katılımcıdan 24'ü (% 28,57) kadın, 11'i (%27,50) erkektir. 23 (% 18,55) katılımcı destek kültürünü işaretlemiş olup bunların 18'i (% 21,43) kadın, 5'i (% 12,50) erkektir. Rol kültürünü işaretleyen 22 (% 17,74) katılımcıdan 13'ü (% 15,48) kadın, 9'u (% 22,50) erkektir.

Çizelge 33- Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi dördüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Kural ve talimatlara uyulmaması halinde karşılaşılabilecek yaptırımlar açık bir biçimde belirlenmiştir.	ROL	Kadın	42	50
		Erkek	18	45
		Genel	60	48,39
Kural ve talimatlara uyulmaması halinde yönetici yaptırımları istediği gibi belirler.	GÜÇ	Kadın	18	21,43
		Erkek	13	32,50
		Genel	31	25
Ancak okulun genel başarısından sapma olur ise bu sapmadan sorumlu olan kişilere yaptırım uygulanır.	BAŞARI	Kadın	17	20,24
		Erkek	8	20
		Genel	25	20,16
Grup performansını olumsuz etkileyenlere ekipçe belirlenen yaptırımlar uygulanır.	DESTEK	Kadın	8	9,52
		Erkek	2	5
		Genel	10	8,06

Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi dördüncü maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan ve rol kültürünü işaretleyen 60 (%48,39) katılımcıdan 42'si (% 50) kadın, 18'i (% 45) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 31 (% 25) katılımcıdan 18'i (% 21,43) kadın, 13'ü (% 32,50) erkektir. 25 (%20,16) katılımcı başarı kültürünü işaretlemiş olup bunların 17'si (% 20,24) kadın, 8'i (% 20) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 10 (% 8,06) katılımcının 8'i (% 9,52) kadın, 2 'si (% 5) erkektir.

Çizelge 34– Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi beşinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Çalışanların bireysel gereksinimleri örgütsel hiyerarşinin izin verdiği ölçüde karşılanır.	ROL	Kadın	16	19,05
		Erkek	4	10
		Genel	20	16,13
Görevlerini başarı ile yerine getirenlerin bireysel gereksinimleri karşılanır.	BAŞARI	Kadın	12	14,29
		Erkek	9	22,50
		Genel	21	16,94
Çalışanların bireysel gereksinimleri ancak yönetici uygun bulunduğu taktirde karşılanır.	GÜÇ	Kadın	35	41,67
		Erkek	18	45
		Genel	53	42,74
Ortak bir çaba doğrultusunda çalışanların gereksinimleri grup halinde karşılanır.	DESTEK	Kadın	22	26,19
		Erkek	8	20
		Genel	30	24,19

Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi beşinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan ve rol kültürünü işaretleyen 20 (% 16,13) katılımcının 16'sı (% 19,05) kadın, 4'ü (% 10) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 21 (% 16,94) katılımcının 12'si (% 14,29) kadın, 9'u (% 22,50) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 53 (% 42,74) katılımcının 35'i (% 41,67) kadın, 18'i (% 45) erkektir. 30 (% 24,19) katılımcı destek kültürünü işaretlerken bunların 22'si (% 26,19) kadın, 8'i (% 20) erkektir.

Çizelge 35 – Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi altıncı maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulu başarıya götüreceğine inanılan konularda çalışanların gelişmelerine imkan tanınır.	BAŞARI	Kadın	30	35,71
		Erkek	9	22,50
		Genel	39	31,45
Bu okulda çalışanlar çeşitli konularda kendilerini geliştirmede yönetimden destek alarak birbirlerine yardımcı olurlar.	DESTEK	Kadın	30	35,71
		Erkek	17	42,50
		Genel	47	37,90
Bu okulda bireyden asıl beklenen rolünü tatminkar bir biçimde yerine getirmesidir.	ROL	Kadın	21	25
		Erkek	6	15
		Genel	27	21,77
Çalışanların yöneticilerinin tayin ettiği görevleri dışındaki alanlarda gelişmelerine fırsat verilmez.	GÜÇ	Kadın	4	4,76
		Erkek	7	17,50
		Genel	11	8,87

Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi altıncı maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Başarı kültürünü işaretleyen 39 (% 31,45) katılımcının 30'u (%35,71) kadın, 9'u (% 22,50) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 47 (%37,90) katılımcının 30'u (% 35,71) kadın, 17'si (% 42,50) erkektir. 27 (%21,77) katılımcı rol kültürünü işaretlerken bunların 21'i (% 25) kadın, 6'sı (%15) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 11 (% 8,87) katılımcının 4'ü (% 4,76) kadın, 7'si (% 17,50) erkektir.

Çizelge 36 – Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi yedinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Çalışanlar ancak tepe yönetimin belirlediği konularda kendilerini geliştirebilirler.	GÜÇ	Kadın	7	8,33
		Erkek	5	12,50
		Genel	12	9,68
Çalışanlar görevlerini daha iyi yapabilmelerini sağlayan her konuda kendilerini geliştirme imkanına sahiptirler.	BAŞARI	Kadın	47	55,95
		Erkek	24	60
		Genel	71	57,26
Çalışanlar yöneticileri ile birlikte değerlendirmeler yaparak kendilerini geliştirecek alanları tespit ederler.	DESTEK	Kadın	18	21,43
		Erkek	6	15
		Genel	24	19,35
Çalışanlar ancak organizasyonun ya da görevlerinin izin verdiği ölçüde kendilerini geliştirebilirler.	ROL	Kadın	13	15,48
		Erkek	4	10

Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi yedinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde;

Araştırmaya katılan ve güç kültürünü işaretleyen 12 (% 9,68) katılımcının 7'si (% 8,33) kadın, 5'i (% 12,50) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 71 (% 57,26) katılımcının 47'si (% 55,95) kadın, 24'ü (% 60) erkektir. Destek kültürünü işaretleyen 24 (% 19,35) katılımcının 18'i (%21,43) kadın, 6'sı (% 15) erkektir. 17 (% 13,71) katılımcı rol kültürünü işaretlerken bunların 13'ü (% 15,48) kadın, 4'ü (% 10) erkektir.

Çizelge 37- Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi sekizinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı

	Okul Kültürü Tipi	Cinsiyet	N	%
Bu okulda çalışanlar yönetimden gördükleri destekle yaratıcı güçlerini birbirleri ile paylaşarak işlerine yansıtmaya çalışırlar.	DESTEK	Kadın	33	39,29
		Erkek	20	50
		Genel	53	42,74
Bu okulda çalışanların yaratıcı yeteneklerini kullanmalarına imkan tanınmaz.	GÜÇ	Kadın	4	4,76
		Erkek	3	7,50
		Genel	7	5,65
Çalışanların, görevlerini yerine getirirken başarıyı teşvik edecek her türlü yaratıcı yeteneklerini en üst düzeyde kullanmaları beklenir.	BAŞARI	Kadın	40	47,62
		Erkek	9	22,50
		Genel	49	39,52
Bu okulda çalışanlar rol ve sorumluluk sınırlarının kesin bir biçimde belirlenmiş olmasından dolayı kendilerini kısıtlanmış hissederek, yaratıcı yönlerini rahatlıkla kullanamazlar.	ROL	Kadın	8	9,52
		Erkek	7	17,50
		Genel	15	12,10

Okul kültürü tipi ölçeğinin yirmi sekizinci maddesinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde; Araştırmaya katılan ve destek kültürünü işaretleyen 53 (%42,74) katılımcının 33'ü (% 39,29) kadın, 20'si (% 50) erkektir. Güç kültürünü işaretleyen 7 (% 5,65) katılımcının 4'ü (% 4,76) kadın, 3'ü (% 7,50) erkektir. Başarı kültürünü işaretleyen 49 (% 39,52) katılımcıdan 40'ı (% 47,62) kadın, 9'u (% 22,50) erkektir. Rol kültürünü işaretleyen 15 (% 12,10) katılımcıdan 8'i (%9,52) kadın, 7'si (% 17,50) erkektir.

3.2.2. Cinsiyet İle Okul Kültürü Tipleri İlişkisine Ait Bulgular

Çizelge 38- Cinsiyet ile Okul Kültürü Alt Boyutlarının İlişkisine İlişkin Bulgular

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Başarı	Kadın	85	63	5392,5	1577,5	2357,5	-0,432	0,66
	Erkek	39	60	2357,5				
Destek	Kadın	85	64	5437	1533	2313	-0,672	0,50
	Erkek	39	59	2313				
Güç	Kadın	85	60	5088,5	1433,5	5088,5	-1,214	0,23
	Erkek	39	68	2661,5				
Rol	Kadın	85	64	5475,5	1494,5	2274,5	-0,885	0,38
	Erkek	39	58	2274,5				

Araştırmanın bir diğer alt amacı olan cinsiyet ile okul kültürü tipleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Mann-Whitney-U analizi gerçekleştirilmiştir. Cinsiyet ile okul kültürü tipleri karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Başka bir ifadeyle, cinsiyet ile rol kültürü, güç kültürü, başarı kültürü ve destek kültürünü algılamaları birbirine benzerdir ($p>0,05$).

Cinsiyet ile okul kültürü tipleri arasındaki ilişki incelendiğinde erkeklerin güç kültürü ve başarı kültüründe, kadınların da rol kültürü ile destek kültüründe yüksek puan aldığı görülmektedir. Bu bulgular toplumsal egemen kültürün erkeklere verdiği yansımayı da göstermektedir. Otoriter, diğer insanların otoritenin beklentilerine hizmet etmesini bekleyen, bilgi kadar liderliğin önemli olduğu güç kültürü ve örgütlenmede prosedürden çok genel görüşler yani kurala uymaktan çok işlerin görülmesi ve başarıya önemi içeren başarı kültürü daha baskın ortaya çıkmaktadır. Buna karşın kadın öğretmenlerde hiyerarşik düzene ve prensiplere uygun rol kültürü ve gönüllü, müşterek çalışmaya yönelik çalışmaları gösteren destek kültürü görülmektedir.

Sönmez (2005) yaptığı araştırmada Van ili merkez ilköğretim okulları müdürlerinin okul kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve değiştirilmesindeki rolünü incelemiştir. Araştırma sonucu ile benzer şekilde cinsiyet ile okul kültürü tipleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Kolatan (2008) tarafından yapılan araştırmada İstanbul İli Anadolu Yakasındaki ilköğretim Okulları ve Liselerde, okul kültürünün oluşturulmasında, geliştirilmesinde ve devam ettirilmesinde eğitim yöneticilerinin rolünün varlığını incelemiştir. Okul kültürü oluşturulması cinsiyet bağımsız değişkenine göre analiz edildiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

Alkan (2008) tarafından yapılan araştırmada, İstanbul ili Ümraniye ilçesinde bulunan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları incelenmiştir. Okul kültürü algıları rol, destek, başarı ve güç kültürü açısından cinsiyet değişkenine göre analiz edildiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç da, araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

3.2.3. Yaş ile Okul Kültürü Tipleri İlişisine Ait Bulgular

Çizelge 39. Yaş ile Okul Kültürü Alt Boyutlarının İlişisine İlişkin Bulgular

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Ki-kare	sd	P
Başarı	20-29	50	55,49	11,7	2	0,003*
	30-39	36	54,81			
	40 ve üstü	38	79,01			
Destek	20-29	50	54,18	4,5	2	0,104
	30-39	36	68,63			
	40 ve üstü	38	67,64			
Güç	20-29	50	73,6	12,9	2	0,001*
	30-39	36	68,35			
	40 ve üstü	38	42,36			
Rol	20-29	50	65,57	0,8	2	0,662
	30-39	36	58,51			
	40 ve üstü	38	62,24			

* p<0,05

Araştırmanın alt amacı olan yaş ile okul kültürü tipleri açısından bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Kruskal – Wallis testi ile analiz edilmiştir. Bu testte, örneklemin bir bağımlı değişkene ait puanları karşılaştırılır. Bu test, “bağımlı değişkenin en az aralık ölçeğinde” olmasını gerektirir (Büyüköztürk, 2002,s.152).

Yaş ile okul kültürü tipleri arasındaki farklılığın araştırılmasında başarı kültürü ($p<0,05$) ile güç kültürü ($p<0,05$) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farktan söz etmek mümkündür. Destek kültürü ve rol kültürü açısından bakıldığında ise istatistiksel olarak anlamlılık seviyelerinde bir farkın ortaya çıkmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle, yaş ile destek kültürü ve rol kültürü görüşlerinin birbirine paralel olduğu söylenebilir ($p>0,05$).

40 ve üstü yaş grubunun başarı kültürü, 20-29 ve 30-39 yaş grubundakilere göre daha fazla bulunmuştur. 40 ve üstü yaş grubunun güç kültürü, 20-29 ve 30-39 yaş grubundakilere göre daha düşük bulunmuştur. Bu sonuçtan, 40 ve üstü yaş grubunda başarı kültürünün daha çok hissedildiği görülmektedir. Buradan 40 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin otoriteye uymaktan daha çok başarı odaklı çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir. 20-29 yaş grubundakilerin ise daha çok kendilerine verilmiş görevleri yerine getirmeyi tercih ederken, 30-39 yaş grubu daha çok paylaşımcı çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir.

Kolatan (2008) tarafından yapılan araştırmada İstanbul İli Anadolu Yakasındaki İlköğretim okulları ve liselerde, okul kültürünün oluşturulmasında, geliştirilmesinde ve devam ettirilmesinde eğitim yöneticilerinin rolünün varlığını incelemiştir. Okul kültürü oluşturulması yaş bağımsız değişkenine göre analiz edildiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu açıdan araştırma ile sonuçlar da farklılaşmaktadır.

Alkan (2008) tarafından yapılan araştırmada, İstanbul İli Ümraniye ilçesinde bulunan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları incelenmiştir. Okul kültürü algıları rol, destek, başarı ve güç kültürü açısından

yaş değişkenine göre analiz edildiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç da, araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular ile başarı ve güç kültürü açısından benzerlik göstermemektedir. Araştırmada yaş değişkeninin, başarı ve güç kültürüne göre analizinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Diğer iki araştırmada da, bu araştırmanın sonucunda olduğu gibi destek kültürü ve rol kültürü açısından bakıldığında istatistiksel olarak anlamlılık seviyelerinde elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

3.2.4.Okuldaki Çalışma Süresi ile Okul Kültürü Tipleri İlişkisine ait bulgular

Çizelge 40. Okuldaki çalışma süresi ile Okul Kültürü Alt Boyutlarının İlişkisine İlişkin Bulgular

	Bu okuldaki çalışma süresi	N	Sıra Ortalaması	Ki-kare	sd	P
Başarı	1	35	57,17	1,6	3	0,67
	2	25	63,92			
	3	43	67,01			
	4 ve üstü	21	60,45			
Destek	1	35	57,47	1,6	3	0,66
	2	25	62,24			
	3	43	63,09			
	4 ve üstü	21	69,98			
Güç	1	35	62,94	1,8	3	0,62
	2	25	60,9			
	3	43	66,99			
	4 ve üstü	21	54,48			
Rol	1	35	73,91	7	3	0,07
	2	25	65,76			
	3	43	53,1			
	4 ve üstü	21	58,83			

Araştırmanın alt amacı olan okuldaki çalışma süresi ile okul kültürü arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal – Wallis testi ile analiz edilmiştir. Okuldaki çalışma süresi ile örgüt kültürü tipleri karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır($p>0,05$).

Başarı kültürü ile aynı okulda çalışma süresi karşılaştırıldığında 3 yıl çalışmış kişilerin başarı kültürünün daha yüksek olduğu görüşündedirler. Bu da, çalıştıkları kurumların kendilerinden kuruma fazla zaman ayırmalarını ve tüm

enerjileri ile katkıda bulunmalarını, bireysel ilgi ve çaba harcamalarını beklediğini göstermektedir.

Destek kültürü ile aynı okulda çalışma süresi incelendiğinde, en yüksek değer 4 yıldan fazla çalışanlarda gözlemlenmiştir. Buradan çalışma yılı arttıkça çalışanların kuruma bağlılığının arttığı görülmektedir. Bu nedenle kendini kurumun bir parçası olarak gördüğünden, kuruma bireysel katkısını arttırdığı görülmektedir. Destek kültürünün, aynı okulda çalışma süreleriyle farklılıklarında baskın çıkması beklenen bir sonuçtur.

Destek kültürü ile aynı kurumda çalışma süresinde en düşük değeri ise bir yıl çalışanlarda görülmüştür. Buradan bir yıl çalışanların, daha çok kendilerinin desteğe ihtiyacı olduğu düşüncesinden kaynaklandığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Güç kültürü ile aynı okulda çalışma süresini karşılaştırdığımızda en yüksek değer 3 yıl çalışanlarda görülmüştür. Bu kültüre sahip okullarda otorite hâkimdir. Çalışanlar güç ve otorite sahibi olanların beklentilerini yerine getirmek üzere hizmet ederler. Otoriteye karşı çıkma pek rastlanmaz ya da sayıca çok azdır.

Astlar ise çalışmaya istekli ve üstlerine de itaatkâr olmak durumundalar. Güç kültürü ile aynı okulda çalışma süresinde en düşük değer, 4 ve üstü yıl çalışanlarda görülmüştür. 4 yıldan fazla çalışanlarda yukarıda saydığımız, güç ve otoriteye sahip olma, itaatkâr olma... vb gibi konular da düşme olduğu görülmüştür.

Rol kültürü ile aynı okulda çalışma süresi incelediğinde en yüksek değer 1 yıl çalışanlarda görülmüştür. En düşük değerin de 3 yıl çalışanlarda olduğu görülmüştür. Bu veriler 1 yıl çalışanların veya işe yeni başlayanların, işletme içerisinde yazılı kuralları, iş tanımlarını, yetki tanımlarını algılamalarının yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü rol kültürünün etkililiği, iş görenlerin kişiliklerinden ziyade, sorumluluklar ve iş bölümünün rasyonelliğine bağlıdır.

Alkan (2008) tarafından yapılan araştırmada, İstanbul İli Ümraniye ilçesinde

bulunan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları incelenmiştir. Rol alt boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar 5-10 yıl ve 11-15 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler lehinedir. Buradan 5 -10 ve 11-15 yıl arasında aynı kurumda çalışan öğretmenlerin görev dağılımına önem vermektedirler. Bunların, 5 yıldan az çalışanlara göre okulda rol dağılımına daha uygun davrandıkları sonucu görülmektedir. Bu sonuç araştırmanın sonucuyla benzerlikler göstermektedir.

3.2.5. Kıdem ile Okul Kültürü Tipleri İlişkisine Ait Bulgular

Çizelge 41. Kıdem ile Okul Kültürü Tipleri İlişkisine İlişkin Bulgular

	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	Ki-kare	sd	P
Başarı	1-5 yıl	36	55,18	8,6	2	0,01*
	6-10 yıl	40	54,89			
	11 yıl ve üstü	48	74,33			
Destek	1-5 yıl	36	56,79	2,5	2	0,28
	6-10 yıl	40	60,18			
	11 yıl ve üstü	48	68,72			
Güç	1-5 yıl	36	71,85	12,6	2	0,002*
	6-10 yıl	40	71,25			
	11 yıl ve üstü	48	48,2			
Rol	1-5 yıl	36	68,36	1,6	2	0,45
	6-10 yıl	40	62,03			
	11 yıl ve üstü	48	58,5			

* $p < 0,05$

Araştırmanın alt amacı olan kıdem ile okul kültürü arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal – Wallis testi ile analiz edilmiştir.

Kıdem ile örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişkinin araştırılmasında başarı kültürü ($p < 0,05$) ile güç kültürü ($p < 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz etmek mümkündür. Destek kültürü ve rol kültürü açısından bakıldığında istatistiksel olarak anlamlılık seviyelerinde bir ilişkinin ortaya çıkmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Meslekte kıdemi 11 yıl ve üstü grubunun başarı kültürü, meslekte kıdemi 1–5, 6-10 yıl grubundakilere göre daha fazla bulunmuştur. Meslekte kıdemi 11 yıl ve üstü grubunun güç kültürü, meslekte kıdemi 1-5 yıl ve 6-11 yıl grubundakilere göre daha düşük bulunmuştur. Bu durum sonucunda meslekteki kıdem arttıkça başarının arttığı söylenebilir.

Sönmez (2005) yaptığı araştırmada Van ili merkez ilköğretim okulları müdürlerinin okul kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve değiştirilmesindeki rolünü öğretmenlere uyguladığı ölçek ile incelemiştir. Öğretmenlerin kıdemlerinin güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü boyutları açısından anlamlılık düzeyine göre incelendiğinde, öğretmenlerin kıdemleri ve görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu sonuç araştırma sonucu ile destek kültürü ve rol kültürü açısından bakıldığında benzerlik göstermekte, fakat başarı kültürü ile güç kültürü açısından benzerlik göstermemektedir.

Kolatan (2008), tarafından yapılan araştırmada İstanbul İli Anadolu Yakasındaki ilköğretim Okulları ve Liselerde, Okul Kültürünün oluşturulmasında, geliştirilmesinde ve devam ettirilmesinde eğitim yöneticilerinin rolünün varlığı incelenmiştir. Mesleki kıdem bağımsız değişkenine göre, diğer bağımlı değişkenler istatistiksel olarak incelendiğinde, anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Alkan (2008), tarafından yapılan araştırmada, İstanbul ili Ümraniye ilçesinde bulunan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları incelenmiştir. Araştırma sonucunda, örgüt kültürü ölçeği güç, rol, başarı, destek alt boyut puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç araştırma sonucu ile destek kültürü ve rol kültürü açısından bakıldığında benzerlik göstermekte, fakat başarı kültürü ile güç kültürü açısından benzerlik göstermemektedir.

3.2.6.Öğrenim Durumu İle Okul Kültürü Tipleri İlişkisine Ait Bulgular

Çizelge 42. Öğrenim Durumu İle Okul Kültürü Tipleri İlişkisine İlişkin Bulgular

	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Ki-kare	sd	P
Başarı	Önlisans	17	80,94	5,4	2	0,067
	Lisans	87	60,23			
	Lisansüstü	20	56,70			
Destek	Önlisans	17	72,21	2,5	2	0,288
	Lisans	87	62,66			
	Lisansüstü	20	53,58			
Güç	Önlisans	17	40,68	9,9	2	0,007*
	Lisans	87	63,51			
	Lisansüstü	20	76,68			
Rol	Önlisans	17	51,88	3,6	2	0,162
	Lisans	87	62,13			
	Lisansüstü	20	73,15			

* $p < 0,05$

Araştırmanın alt amacı olan öğrenim durumu ile okul kültürü arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal – Wallis testi ile analiz edilmiştir. Öğrenim durumu ile okul kültürü tipleri arasındaki ilişkinin araştırılmasında güç kültürü ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz etmek mümkündür ($p < 0,05$).

Öğrenim durumu ile okul kültürü tipleri arasında başarı kültürü, destek kültürü ve rol kültürü açısından bakıldığında istatistiksel olarak anlamlılık seviyelerinde bir ilişkinin ortaya çıkmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Başka bir ifadeyle, öğrenim durumu ile rol kültürü, destek kültürü ve başarı kültürleri ile ilgili görüşleri birbirine paraleldir. Ön lisans mezunlarının güç kültürü, lisans ve lisansüstü mezunlarının güç kültüründen istatistiksel olarak düşük bulunmuştur ($p < 0,05$).

Öğrenim durumu ile okul kültürü tipleri arasındaki ilişki incelendiğinde, rol kültüründe en yüksek değeri lisansüstü mezunları destek kültüründe ve başarı kültüründe ön lisans mezunlarının yüksek puan aldıkları gözlenmektedir. Rol kültüründe en düşük değeri ön lisans mezunları, güç kültüründe ön lisans

mezunları, destek kültüründe lisansüstü, başarı kültüründe lisansüstü mezunlarının aldığı görülmüştür. Burada da ön lisans mezunlarının sonuç odaklı çalışmayı tercih ettiğini, diğer mezunların ise belli kurallar ile grup çalışmasını tercih ettiği görülmektedir.

Kolatan (2008), tarafından yapılan araştırmada İstanbul İli Anadolu Yakasındaki İlköğretim Okulları ve Liselerde, okul kültürünün oluşturulmasında, geliştirilmesinde ve devam ettirilmesinde eğitim yöneticilerinin rolünün varlığı incelenmiştir. Katılımcıların bağımlı değişkenlere verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde eğitim enstitüsü ve eğitim yüksek okulu mezunlarının, diğer eğitim düzeyi mezunlarına göre daha az katıldıkları görülmüştür. Katılımcıların mezun olduğunuz okul bağımsız değişkenine ilişkin, bağımlı değişkenlere verdikleri puanları incelediğinde lisansüstü mezunlarının daha fazla katıldıklarını belirten puanlar verdikleri saptanmıştır.

Alkan (2008) tarafından yapılan araştırmada, İstanbul ili Ümraniye ilçesinde bulunan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları incelenmiştir. Okul kültürü algıları rol, destek, başarı ve güç kültürü açısından öğrenim durumu değişkenine göre analiz edildiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmada da rol, destek ve başarı kültürü bulgularında benzer sonuçlar elde edilmiştir.

3.2.7.Çalışılan Öğretim Kurumu Türü İle Okul Kültürü Tiplerine ait Bulgular

Çizelge 43. Çalışılan Öğretim Kurumu Türü İle Okul Kültürü Tiplerine Ait Bulgular

	Çalışılan öğretim kurumu türü	N	Sıra Ortalaması	Mann Whitney	Anlamlılık
Başarı	İlköğretim	62	61,52	1862	0,761
	Ortaöğretim	62	63,48		
Destek	İlköğretim	62	59,78	1754	0,398
	Ortaöğretim	62	65,22		
Güç	İlköğretim	62	61,42	1855	0,732
	Ortaöğretim	62	63,58		
Rol	İlköğretim	62	58,48	1673	0,188
	Ortaöğretim	62	66,52		

* $p < 0,05$

Araştırmanın alt amacı olan çalışılan öğretim kurumu türü ile okul kültürü arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Mann –Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Başarı kültürü, destek kültürü, güç kültürü ve rol kültürü, çalışılan öğretim kurumu türüne göre anlamlı değişim göstermektedir. Başarı kültürü, destek kültürü, güç kültürü ve rol kültürü açısından bakıldığında istatistiksel olarak anlamlılık seviyelerinde bir ilişkinin ortaya çıkmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Öğretim Kurumu ile örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişkide rol kültürüne ortaöğretim öğretmenleri daha çok sahiptir. Buradan ortaöğretim öğretmenlerinin görevlerinin sınırlarının belirlendiği çalışma ortamını tercih ettiği, ilköğretim öğretmenlerin ise müşterek ve paylaşımcı iş yapma ortamını tercih ettiği görülmektedir.

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. SONUÇ

Bu araştırmada İstanbul, Samsun, Bursa Final Okulları'nda görev yapan öğretmenlerin okulun örgüt kültürü tipine ilişkin görüşleri ve bu görüşlerin yaş, cinsiyet, kıdem, aynı okulda çalışma süresi, öğrenim durumu ve çalıştıkları öğretim kurumu (okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim) değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Rol kültürü, destek kültürü, başarı kültürü ve güç kültürü tiplerinden hangisinin daha güçlü olduğu demografik boyuttaki değişkenlere göre incelenmiştir.

Araştırma 2009–2010 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Final Okulları'nda görev yapan 179 öğretmen üzerinde uygulanmış toplanan 176 anketin 52 tanesi değerlendirme dışı bırakılmış, 124 anket değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirilen 124 anketin 85'i (% 68,55) kadın, 39'u (% 31,45) erkektir. Yaşa göre bakıldığında 50'si (% 40,32) 20–29 yaş aralığında, 36'sı (%29,03) 30 –39 yaş aralığında, 38'i (% 30,65) 40 ve üstü yaş aralığında bulunmuştur. Bu okuldaki çalışma süresi incelendiğinde öğretmenleri % 35'i (% 28,23) 1 yıl, 25'i (% 20,16) 2 yıl, 43'ü (% 34,68) 3 yıl, 21'i (% 16,94) 4 veya üstü yıl olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin 36'sı (% 29,03) 1–5 yıl, 40'ı (% 32,26) 6–10 yıl, 48'i (% 38,71) 11ve üstü yıl meslek kıdemine sahip olduğu bulunmuştur. Öğrenim durumuna göre 15'i (% 12,10) ön lisans, 87'si (% 70,16) lisans, 20'si (% 16,13) lisansüstü ve 2'si (% 1,61) diğer okullardan mezun olmuştur. 62'si (% 50) öğretmen orta öğretimde, 57'si (% 45,97) ilköğretimde, 62'si (% 50) okul öncesi öğretimde görev yapmaktadır.

Araştırmada Erkmen ve Ordun (2001) tarafından geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmada verilerin çözümlenmesi aşamasında istatistiksel analiz için SPSS For Windows 15,0 programı kullanılmıştır. Frekans,

yüzde, standart sapma, normal dağılımlar için Kolmogorov – Smirnov dağılım testi, niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda Mann. Whitney U testi, gruplar arası karşılaştırmalarda Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Final Okulları'nda görev yapan öğretmenlerin okulun örgüt kültürü tipine ilişkin görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenler örgüt kültürü tipi yaklaşımlarından en çok güç kültürü yaklaşımını benimsemektedir. Bunu sırasıyla başarı ve rol kültürü yaklaşımları izlemektedir. Öğretmenlerin en az benimsedikleri yaklaşım ise destek kültürüdür.

2.a. Öğretmenlerin örgüt kültürü tipi yaklaşımlarına cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

2.b. Yaş değişkeni açısından bakıldığında başarı kültürü ve güç kültürü arasında anlamlı bir farktan söz etmek mümkündür. Başarı kültürü algısı en yüksek olan 40 ve üstü yaş grubudur. Güç ve rol kültürü 20-29 yaş aralığında, destek kültürü ise 30-39 yaş aralığında güçlüdür.

2.c. Kıdem ile örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişkinin araştırılmasında başarı kültürü ile güç kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz etmek mümkündür. Meslekte kıdemi 11 yıl ve üstü grubunun başarı kültürü, Meslekte kıdemi 1-5, 6-10 yıl grubundakilere göre daha fazla bulunmuştur. Meslekte kıdemi 11 yıl ve üstü grubunun güç kültürü, meslekte kıdemi 1-5 yıl ve 6-11 yıl grubundakilere göre daha düşük bulunmuştur. Bu durum meslekteki kıdem arttıkça başarı kültürünün arttığı sonucunu göstermektedir.

2.d. Öğrenim durumu ile örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişkinin araştırılmasında güç kültürü ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz etmek mümkündür. Lisansüstü mezunlarının güç kültürü en yüksek, ön lisans mezunlarının ise en düşük bulunmuştur.

2.e. Başarı kültürü ile aynı okulda çalışma süresi karşılaştırıldığında 3 yıl

çalışmış kişilerin başarı kültürü ile ilgili daha yüksek görüşe sahip göstermektedir. Bu da, çalıştıkları kurumların kendilerinden bireysel ilgi ve çaba göstermesini beklediğini, meşgul oldukları işe ve çalıştıkları kuruma fazla zaman harcamalarını ve tüm enerjileri ile katkıda bulunmalarını bekler.

Destek kültürü ile aynı okulda çalışma süresi incelendiğinde, en yüksek değer 4 yıldan fazla çalışanlarda gözlemlenmiştir. Bu durum, çalışma yılı arttıkça çalışanların kuruma bağlılığının arttığını, kendini kurumun bir parçası olarak hissettiğini göstermektedir. Bu doğrultuda bireysel katkılarının olduğuna inandıkları örgüte de, bu duygularla katkıda buldukları sonucu çıkmaktadır. Destek kültürünün, aynı okulda çalışma süreleriyle farklılıklarında baskın çıkması beklenen bir sonuçtur. Destek kültürü ile aynı kurumda çalışma süresinde en düşük değer ise 1 yıl çalışanlarda görülmüştür. Bu durumun, bir yıl çalışanların kendilerinin desteğe ihtiyacı olduğu düşüncesinden kaynaklandığı görülmektedir.

Güç kültürü ile aynı okulda çalışma süresini karşılaştırıldığında en yüksek değer 3 yıl çalışanlarda görülmüştür. Bu kültüre sahip okullarda otorite hâkimdir. Çalışanlar güç ve otorite sahibi olanların beklentilerini yerine getirmek üzere hizmet ederler. Otoriteye karşı çıkmaya pek rastlanmaz ya da sayıca çok azdır. Astarlar ise çalışmaya istekli ve üstlerine de itaatkâr olmak durumundadırlar. Güç kültürü ile aynı okulda çalışma süresinde en düşük değeri, 4 ve üstü yıl çalışanlarda görülmüştür. 4 yıldan fazla çalışanlarda yukarıda bahsedilen, güç ve otoriteye sahip olma, itaatkâr olma... vb gibi konularla ilgili görüşlerde azalma olduğu görülmüştür.

Rol kültürü ile aynı okulda çalışma süresini incelediğimizde en yüksek değer 1 yıl çalışanlarda görülmüştür. En düşük değer de 3 yıl çalışanlarda olduğu görülmüştür. Bu veriler de bize 1 yıl çalışanların veya işe yeni başlayanların, okul içerisinde yazılı kuralları, iş tanımlarını, yetki tanımlarını algılamalarının yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü rol kültürünün etkililiği, işgörenlerin kişiliklerinden ziyade, sorumluluklar ve işbölümünün rasyonelliğine bağlıdır.

2.f. Çalışılan öğretim kurumu türü ile örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişkinin araştırılmasında başarı kültürü, destek kültürü, güç kültürü ve rol kültürü açısından bakıldığında istatistiksel olarak anlamlılık seviyelerinde bir ilişkinin ortaya çıkmadığı görülmektedir ($p>0,05$). İlköğretim kurumunda çalışanların rol kültürü, orta öğretim kurumunda çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Öğrenim durumu ile okul kültürü tipleri arasındaki ilişkide rol kültürünü orta öğretim öğretmenlerinin daha çok benimsedikleri görülmektedir.

4.2. ÖNERİLER

Final Okulları'nda görev yapan öğretmenlerin okulun örgüt kültürü tipine ilişkin görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, araştırmanın bulgularına dayalı olarak alınması gereken önlemlere ve bu konuda yapılmasının yararlı olacağı düşünülen araştırmalara ilişkin geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin okul kültürü tiplerinden en az benimsedikleri kültür tipi destek kültürüdür. Destek kültüründe takım çalışması önemlidir. Kurumun başarısının artmasında da takım çalışması önemlidir. Öğretmenlerin okul kültürü tipleri konusunda daha fazla bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır. Bunun için de hizmet içi seminerleri verilebilir. Sürecin hızlandırılarak öğretmenlerin farkındalıklarının en yüksek verime ulaştırılabilmesi için internetten faydalanılması hem maliyet açısından olumluluk, hem de paylaşımda en üst düzeye çıkarma sağlayabilir.

- Öğretmenlerin okul kültürü tipleri ile ilgili bilgilerini, deneyimlerini ve önerilerini ortaya koyan yeni araştırmalar yapılabilir.
- Aynı araştırma, karşılaştırmanın sağlanabilmesi için değişik illerde ve okullarda gerçekleştirilebilir.
- Örgüt kültürü güçlü ise çalışanlarda örgüte bağlılık, kimlik duygusu, takım çalışması gibi duygular gelişecektir. Bu duygular örgütün verimliliğini olumlu yönde arttırabilir. Bu nedenle, bu konularla bağlantı kurularak okul kültürü tipleri ile ilgili yeni araştırmalar yapılabilir.
- Okul kültürü, okulda birlik ve bütünlük sağlayarak uyumlu bir çalışma ortamı ile başarıyı arttırır. Başarının artmasında yöneticilere de önemli görevler düşmektedir. Bu nedenle aynı araştırma yöneticiler üzerinde de

yapılabilir.

2.a.b.Okullarda her yaş ve cinsiyetten öğretmenlere okul kültürü tiplerini açıklayıcı çalışmalar yapılabilir.

2.c. Kıdemli öğretmenlere destek kültürünü benimsetici çalışmalar yapılabilir.

EKLER

<u>EK</u>	<u>Sayfa</u>
1. VERİ TOPLAMA ARACI	69
2. VERİ TOPLAMA ARACININ KULLANIM İZİNİ.....	74
3. VERİ TOPLAMA ARACININ UYGULANMASI İÇİN VALİLİK MAKAM ONAYI	75
4.ARAŞTIRMANIN EVRENİNİ OLUŞTURAN OKULLAR VE ÖĞRETMEN SAYILARI	76

EK I

Sayın Katılımcı,

Okul kültürü, okulların başarısında oldukça önemli role sahiptir. Bu konuda yapılan çalışmaların sonuçları araştırmacılara olduğu kadar okullara da önemli katkılar sağlamaktadır. Bu soru formu, aşağıda yer alan kişisel bilgilere ait soruların yanı sıra, kurum kültürü tiplerine ait sorulardan da oluşmaktadır.

Araştırmanın sonuçları Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, EYTEPE programında “Final Okullarında çalışan öğretmenlerin okul kültürü tipi yaklaşımları ile ilgili görüşleri” konulu tez çalışması için kullanılacaktır.

Soru formunu cevaplayarak, araştırmamıza gösterdiğiniz ilgi ve destekten ötürü teşekkür eder, verdiğiniz cevapların tarafımızca değerlendirilerek isim kullanılmadan sadece tez çalışmasında yorumlanacağını temin ederim.

Saygılarımla

Şükran ERDİNÇ ÇİMEN

Anadolu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü (EYTEPE)

Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet

Kadın

Erkek

Yaş

Bu okuldaki çalışma süresi

Meslekteki çalışma süresi

Öğretim durumu

Çalışılan öğretim kurumu

Önlisans

Lisans

Lisansüstü

Diğer

Okul öncesi öğre

İlköğretim

Ortaöğretim

70

Aşağıdaki sorulardan her biri için size uygun olan sadece bir seçeneği işaretleyiniz (). Araştırma sonuçlarının güvenilirliği açısından lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

- | | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> Bu okulda değişim, yöneticinin gösterdiği yönde ve uygun gördüğü ölçüde gerçekleşir. | <input type="checkbox"/> Okulumuz değişimi geç algılıyarak yavaş bir biçimde gerçekleştirir. | <input type="checkbox"/> Okulumuzda, mutlak başarı sağlayacağına inanılan her türlü değişim gerçekleştirilebilir. | <input type="checkbox"/> Bu okulda değişim, hem yönetici hem de çalışanlarca hissedilen ortak bir gereksinim biçiminde ortaya çıkarak bir ekip sorumluluğu içerisinde gerçekleştirilir. |
| 2 | <input type="checkbox"/> Personel seçim sürecinde rolüne uygun davranış gösterme potansiyeli taşıyan kişilerin okula alınmasına özen gösterilir. | <input type="checkbox"/> Bu okulda personel seçim süreci, yöneticinin otoritesine uyum sağlayacak kişilerin alınmasına yöneliktir. | <input type="checkbox"/> Okulumuza yeni personel alımı sırasında, ekip halinde çalışma arzu ve yeteneğinde olan adaylar tercih edilir. | <input type="checkbox"/> Bu okula yeni eleman seçerken başarı güdüsü yüksek olan kişilerin alınmasına özen gösterilir. |
| 3 | <input type="checkbox"/> Okulumuzda astlardan standartlar üzeri görev beklenmez. | <input type="checkbox"/> Astların koşullar ne olursa olsun görevlerinde başarılı olmaları beklenir. | <input type="checkbox"/> Astlardan sadece yöneticilerin talimatlarına uymaları beklenir. | <input type="checkbox"/> Astların gereksinim duyduklarında, yöneticilerinin danışmanlıklarında görevlerini yerine getirmeleri beklenir. |
| 4 | <input type="checkbox"/> Bu okulda, çalışanlar yöneticinin verdiği işlerle ilgilenir. | <input type="checkbox"/> Okulumuzda çalışanlar sadece rollerinin gerektirdiği işlerle ilgilenirler. | <input type="checkbox"/> Bu okulda çalışanlar görevleri ile ilgili olarak işin her yönü ile ilgilenirler. | <input type="checkbox"/> Bu okulda çalışanlar grubun ortak görevlerini yerine getirmekle yükümlüdürler. |
| 5 | <input type="checkbox"/> Okulumuzda amaç ve hedefler, yöneticiler ve astlar tarafından ortaklaşa belirlenir. | <input type="checkbox"/> Amaç ve hedefler yönetici tarafından belirlenmekle beraber bu hedefler yönetici istediğinde değiştirilebilir. | <input type="checkbox"/> Çalışanlar başarılı olma yolunda belirlenen hedeflere ulaştıklarında kendileri için daha yüksek hedefler oluştururlar. | <input type="checkbox"/> Amaç ve hedefler önceden belirlenmiştir. Ve çalışanlardan bu hedeflere ulaşmaları beklenir. |
| 6 | <input type="checkbox"/> Bu okulda çalışanlardan beklenen, yerine getirdikleri görevle ilgili sahip oldukları bilgi ve tecrübe doğrultusunda yetkilerini kullanarak başanya yönelik hareket edebilmeleridir. | <input type="checkbox"/> Bu okulda çalışanların başlıca görevi yöneticinin isteklerine itaat etmektir. | <input type="checkbox"/> Bu okulda çalışanlardan beklenen, herkesin tanımları yapılmış olan iş ve görevlerini yerine getirmesidir. | <input type="checkbox"/> Çalışanlar rol ve yükümlülüklerini yerine getirirken ihtiyaç duydukları konularda yöneticilerden gördükleri destek ve yardım ile hareket ederler. |

- 7 Okulumuzda yöneticiler başka birim yöneticilerinin aslarına talimatta bulunmazlar.
- Tepe yönetim çalışan herkesin görevine müdahale eder.
- Yetki ve sorumluluk ekibin tamamına aittir.
- Yetki ve sorumluluk uzmanlık gücüne bağlı olarak değişir.
- 8 Bu okulda çalışanlara sorumluluklarının gerektirdiği ölçüde yetki verilmez, tüm yetki yöneticide toplanır.
- Bu okulda, başarı doğrultusunda sorumluluk almaktan kaçınmayan çalışanlara gereken yetki verilmiştir.
- Çalışanların yetki alanları oldukça sınırlı bir biçimde yöneticilerce tanımlanmıştır.
- Çalışanlar görevlerini yerine getirmeleri sırasında çeşitli engellerle karşılaştıklarında, gereksinim duydukları yetki ile donatılırlar.
- 9 Okulumuzda çalışanlar görevlerini yerine getirirken tanımlanmış rollerinin dışına çıkmazlar.
- Çalışanlar için bir görevi yerine getirmekten çok başarıya ulaşmak önem taşımaktadır.
- Yöneticiler aslarının görevlerini yerine getirmesi konusunda sürekli yardımcı olurlar.
- Çalışanlar üstlerinin belirlediği görevleri sorgulamadan yerine getirmekle yükümlüdürler.
- 10 Okulumuzda yeni alınan personel, yöneticinin kurallarını benimsemeye yönelik bir oryantasyon programına tabi tutulur.
- Okulumuza yeni alınan personel, rol ve sorumluluklarının gerektirdiği davranışların benimsenmesine yönelik bir oryantasyon programına tabi tutulur.
- Bu okuldaki oryantasyon programı işe yeni alınan personelin başarı kriterlerini benimsemesi ve başarının kurum için önemini anlamasına yöneliktir.
- Okulumuz çalışanları, yeni işe alınan personelin etkin bir ekip çalışması gerçekleştirme yönünde işine ve işyerine uyum sağlamasına katkıda bulunurlar.
- 11 Okulumuzda görev ve sorumluluklar açık bir biçimde belirli olmamakla birlikte, genelde yöneticinin emir ve talimatları yerine getirilir.
- Bu okulda organizasyon yapısı durum ve şartların gerektirdiği biçimde değiştirilir.
- Bu okulda ekip temelli bir organizasyon yapısı söz konusudur.
- Görevlere ilişkin rol ve sorumluluklar bir organizasyon el kitabı ile açıkça belirlenmiştir.
- 12 Okulumuzda çalışanlar kurum hiyerarşisine uygun bir biçimde iletişim kurmak durumundadırlar.
- Bu okulda kimin nasıl iletişim kuracağı yönetici tarafından belirlenmiştir.
- Okulun başarısı doğrultusunda tüm iletişim kanalları açıktır.
- Bu okulda astlar yöneticileri ile katılımcı bir ortamda rahat bir biçimde iletişim kurarlar.
- 13 Bu okulda çalışanlar pozisyon gücünün izin verdiği ölçüde kaynaklardan yararlanabilirler.
- Bu okulda çalışanlar başarılı olma doğrultusunda kaynaklardan yararlanabilirler.
- Çalışanlar yöneticinin izin verdiği ölçüde kaynaklardan yararlanabilirler.
- Yönetici çalışanlara ihtiyaç duydukları kaynakları temin etmede yardımcı olur.
- 14 Bu okulda çalışanlar yöneticiden çekindiğinden, konulan kurallara karşı çıkamaz.
- Bu okulda belirgin bir güç ve otoriteden ziyade, ortak yükümlülük ve sorumluluk, yardımlaşma ve ekip çalışmasını özendirir bir ortam mevcuttur.
- Okulumuzda çok otoriter bir yapı bulunmamakla beraber esnek bir ortamın varlığından da söz etmek mümkün değildir.
- Bu okulda başarıya götüren hedefler doğrultusunda tüm çalışanlar söz sahibidir.

- 22 Okulumuzda rol tanımlarına uygun davranış standartları doğrultusunda görevini yerine getirenler ödüllendirilir.
- Okulumuzda, belirlenen standartların üzerinde başarı gösterenler ödüllendirilir.
- Bu okulda yöneticilerin beklentilerini yerine getirenler ödüllendirilir.
- Okulumuzda ortak çaba sonucu oluşan grup performansı ödüllendirilir.
- 23 Okulumuzda çalışanlar yöneticinin uygun gördüğü biçimde terfi edilirler.
- Bu okuldaki terfi sistemi yaş ve kıdemden ziyade başarıya dikkate alıcı niteliktedir.
- Okulumuzda çalışanların terfi ettirilmesinde ekip üyelerinin ortak çabaya katkıları dikkate alınır.
- Çalışanlar rollerine bağlı görevlerini yerine getirdikleri ölçüde terfi etme şansına sahip olurlar.
- 24 Kural ve talimatlara uyulmaması halinde karşılaşılabilecek yaptırımlar açık bir biçimde belirlenmiştir.
- Kural ve talimatlara uyulmaması halinde yönetici yaptırımları istediği gibi belirler.
- Ancak okulun genel başarısından sapma olur ise bu sapmadan sorumlu olan kişilere yaptırım uygulanır.
- Grup performansını olumsuz etkileyenlere ekipçe belirlenen yaptırımlar uygulanır.
- 25 Çalışanların bireysel gereksinimleri örgütsel hiyerarşinin izin verdiği ölçüde karşılanır.
- Görevlerini başarı ile yerine getirenlerin bireysel gereksinimleri karşılanır.
- Çalışanların bireysel gereksinimleri ancak yönetici uygun bulunduğu takdirde karşılanır.
- Ortak bir çaba doğrultusunda çalışanların gereksinimleri grup halinde karşılanır.
- 26 Bu okulu başarıya götüreceğine inanılan konularda çalışanların gelişmelerine imkan tanınır.
- Bu okulda çalışanlar çeşitli konularda kendilerini geliştirmede yönetimden destek alarak birbirlerine yardımcı olurlar.
- Bu okulda bireyden asıl beklenen rolünü tatminkar bir biçimde yerine getirmesidir.
- Çalışanların yöneticilerinin tayin ettiği görevleri dışındaki alanlarda gelişmelerine fırsat verilmez.
- 27 Çalışanlar ancak tepe yönetimin belirlediği konularda kendilerini geliştirebilirler.
- Çalışanlar görevlerini daha iyi yapabilmelerini sağlayan her konuda kendilerini geliştirme imkanına sahiptirler.
- Çalışanlar yöneticileri ile birlikte değerlendirmeler yaparak kendilerini geliştirecek alanları tespit ederler.
- Çalışanlar ancak organizasyonun ya da görevlerinin izin verdiği ölçüde kendilerini geliştirebilirler.
- 28 Bu okulda çalışanlar yönetimden gördükleri destekle yaratıcı güçlerini birbirleri ile paylaşarak işlerine yansıtmaya çalışırlar.
- Bu okulda çalışanların yaratıcı yeteneklerini kullanmalarına imkan tanınmaz.
- Çalışanların, görevlerini yerine getirirken başarıya teşvik edecek her türlü yaratıcı yeteneklerini en üst düzeyde kullanmaları beklenir.
- Bu okulda çalışanlar rol ve sorumluluk sınırlarının kesin bir biçimde belirlenmiş olmasından dolayı kendilerini kısıtlanmış hissederek, yaratıcı yönlerini rahatlıkla kullanamazlar.

- 15 Okulumuzda çalışanlar pozisyonlarından kaynaklanan bir güce sahiptirler.
- Çalışanların uzmanlıklarından kaynaklanan güçleri bulunmaktadır.
- Bu okulda güç, bir bireyden yöneticiden çok ekibin tamamına aittir.
- Okulumuzda tek güç kaynağı yöneticinin kendisidir.
- 16 Bu okulda çalışanlar görevlerini başarı ile gerçekleştirmek için gereken ölçüde inisiyatif kullanma yetkisine sahiptirler.
- Bu okulda çalışanların görevlerini yerine getirirken müdahale edebilecekleri konular açıkça sınırlanmıştır.
- Çalışanlar, inisiyatif kullanmaları gereken durumlarda yöneticilerinden destek görürler.
- Çalışanların kendi işlerini yaparken daha önceden belirlenmiş kural ve prosedürlerin dışına çıkmalarına izin verilmez.
- 17 Bu okulda liderlik, kendi bulunduğu birim içinde çalışanların rol ve sorumluluklarını gerçekleştirmelerini sağlayıcı niteliktedir.
- Okulumuzda liderlik, ekibi başarıya yönlendirmeye odaklıdır.
- Bu okulda liderlik çalışanlara ihtiyaç duydukları kaynakları temin etmede yardımcı niteliktedir.
- Kurumumuzda liderlik yetenekten çok pozisyon gücü ile belirlenir.
- 18 Okulumuzda çalışanlar kesin ve açık görev tanımları nedeniyle liderlik özelliklerini gösterme fırsatı bulamazlar.
- Bu okulda herkes liderlik özelliklerini açık bir biçimde gösterebilir ve liderlik özelliklerini ortaya çıkardığı oranda başarılı sayılır.
- Çalışanlar, tek liderin yöneticinin kendisi olarak görüldüğü için liderlik özelliklerini gösterme fırsatı bulamazlar.
- Bu okulda çalışanlar yönetimce lider özelliği taşıyanların teşvik edilmesi ile liderlik becerilerini ortaya çıkarabilirler.
- 19 Bu okulda çalışanlar tepe yönetimin karar sürecine hiçbir şekilde katılamazlar.
- Okulumuzda tüm çalışanlar kararlara katılmaları için yöneticilerce teşvik edilirler.
- Çalışanlar ancak pozisyon ve görevleri uygunsa karar mekanizmasına katılabilirler.
- Çalışanlar, bilgi ve deneyimleri doğrultusunda kuruma başan sağlayacağına inanılan durumlarda karar verme sürecine katılabilirler.
- 20 Okulumuzda her departman içindeki bireylerin katkıları ayrı ayrı ele alınarak değerlendirilir.
- Okulumuzda bireysel performans değil, ekip performansı değerlendirilmeye alınır.
- Okulumuzda çalışanların sürekli yeni ve yüksek hedeflere yönelik performansları dikkate alınır.
- Bu okulda bireysel performans yöneticinin performans değerlendirme kriterlerine göre değerlendirilir.
- 21 Bu okulda beklenen herkesin işinde mükemmelle ulaşmasıdır.
- Bu okulda beklenen yöneticinin talimatlarına harfiyen uymaktır.
- Bu okulda beklenen herkesin ekip hedefleri doğrultusunda çalışmasıdır.
- Okulumuzda çalışanlardan beklenen, önceden tanımlanmış rolünü uygun bir biçimde yerine getirmesidir.

04.08.2009

İlgili Makama;

Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü “ Eğitim Yönetimi Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması” bölümü Yüksek Lisans öğrencisi Şükran ERDİNÇ ÇİMEN 'in, Yrd.Doç.Dr. Güven ORDUN ile tarafımdan hazırlanan Örgüt Kültürü Tipi ölçeğini Yüksek Lisans tez çalışmasında kullanmasında herhangi bir sakınca yoktur.

Saygılarımla,

Doç.Dr. Turhan ERKMEN



SAYI : B.08.4.MEM.4.55.16.01-300/011305
KONU : Uygulama İzni

28 Aralık 2009

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

- İlgi :** a) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi
b) ÖZEL Samsun Final İlköğretim Okulu Müdürlüğü'nün 23/12/2009 tarihli ve 500/243 sayılı yazısı.

Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı , Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans öğrencisi Şükran ERDİNÇ ÇİMEN'in, 2009-2010 öğretim yılı güz döneminde, Özel Final İlköğretim Okulu öğretmenlerine yönelik, "Okul Kültürü Tipi Uygulaması" başlıklı tez çalışması yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

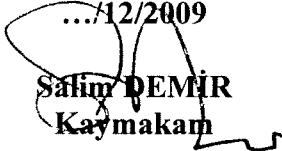

Seyfettin MAYUK
İlçe Milli Eğitim Müdürü

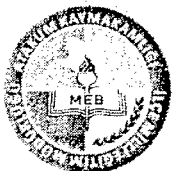
Eki

1- Katılımcı Formu (5 Sayfa)

OLUR

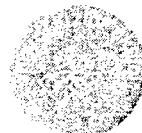
.../12/2009


Salim DEMİR
Kaymakam



✉ Adres : Esenevler Mh.Kuleli Sk.No:24 Atakum/Samsun
☎ Tell : (362) 438 61 48
📠 Faks : (362) 438 50 09
@ E-posta : Atakum55@meb.gov.tr
🌐 İnternet : <http://atakum.meb.gov.tr>

EĞİTİM
%100
DESTEK



DANIŞMA
444 0 632
H A T T I

EK 4**FİNAL OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
OKULUN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TİPİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
- SAMSUN, BURSA, İSTANBUL FLORYA FİNAL OKULLARI ÖRNEĞİ -****Anket Uygulanan Okullar ve Öğretmen Sayıları****1. İstanbul Florya Final Okulları****59 Öğretmen****2. Bursa Final Okulları****60 Öğretmen****3. Samsun Final Okulları****60 Öğretmen**

KAYNAKÇA

- Alkan, Esin. **Meslek Liselerinde Okul Kültürünün Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. 2008.
- Algan, Erhan. **Örgütsel Kültür Öğelerinin Etki Düzeyi**. İstanbul. 1998
- Alicıgüzel, İzzettin. **Çağdaş Okulda Eğitim Ve Öğretim**, İstanbul, Sistem Yayıncılık,1999
- Balcı, Ali. **Etkili Okul ve Okul Geliştirme**. Üçüncü Basım. Ankara. Pegem A Yayıncılık. 2001.
- Balcı, Ali. **21.Yüzyılda Eğitim Kurumlarının Örgütlenmesi ve Yönetimi**. Özel Okullar ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu (s.103–122). Antalya. 2004.
- Binbaşıoğlu, Cavit. **Eğitim Yöneticiliği**. Ankara. Binbaşı Yayınevi. 1983.
- Bursalıoğlu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış**. Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi,1987
- Çelik Sönmez, Hülya. **Okul Müdürlerinin Okul Kültürünün Oluşturulması Sürdürülmesi ve Değiştirilmesindeki Rolü**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Y.Y.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2005.
- Çelik, Vehbi. **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Birinci Basım. Ankara: Pegem A Yayınları, 2000.
- Çelik, Vehbi. **Eğitimsel Liderlik**. Üçüncü baskı. Ankara. Pegem A Yayınları. 2002.
- Çelik, Vehbi: **Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Önemi**, Verimlilik Dergisi 1. s.15–27. 1993.

- Çelikkaya, Hasan. **Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi**. İstanbul. Alfa Basım Yayım. 1996.
- Çelikkaya, Hasan. **Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi**. İkinci Basım. İstanbul. Alfa Basım Yayın. İstanbul, 1998.
- David C. Wilson and Rober H. Rosenfield, **Managing Organizations**, Mc Graw Hill, Londra. 1990. s.230.
- Demir, Nevzat. **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**. İstanbul. Türkmen Kitapevi. 2007.
- Diana C. Pheysey. **Organizational Cultures: Types and Transformations**. London, Routledge, 1993. s.17.
- Demirali Y. Ergin, **Ölçeklerde Geçerlik ve Güvenirlik**, M. Ü. Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 7, 1995, s. 125–148.
- Eren, Erol. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. 9.baskı. İstanbul. Beta Basım Yayım. 2006.
- Eren, Bülent. **“Örgüt Kültürünün İş Verimliliğine Etkisi”**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.1997
- Erkmen, Turhan ve Güven Ordun.**Örgüt Kültürü Tipleri ile Yönetim Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Silivri İstanbul, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, İ.Ü. İşletme Fak, 2001.
- Erkmen, Turhan. **Değişim Mühendisliği Uygulamaları ile Örgüt Kültürü Algılarının Karşılaştırılması: Üç Büyük İşletmede Yöneticiler ve Büro Personeli Arasında Gerçekleştirilen Bir Araştırma**, İstanbul. İ.Ü. İşletme Fak. Yayımlanmamış Doktora Tezi, 1998.
- Erkal, Mustafa E. **Sosyoloji**. 3.baskı. İstanbul. Filiz kitapevi.1987.
- Eyüboğlu, Özgür.”**Okul Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenlerin Rolü”** Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2006.

Güvenç, Bozkurt. **İnsan ve Kültür** 4.baskı. İstanbul. Remzi kitapevi.1984.

Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
1995.

Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**.
Sekizinci Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1998.

Kolatan, Ramazan. **Eğitim Yöneticilerinin Okul Kültürünün
Oluşturulmasında ve Sürdürülmesindeki Rolü**. Yayınlanmamış yüksek
lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2008.

Korkmaz, Güven. **21. Yüzyıl Bilgi Toplumunda Okul Kültürü ve Yönetimi**.

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, 2002.

Lunenberg, C. Fred ve Allan C. Ornstein. **Educational Administration
Concepts and Practises**. California: Wordsworth Publishing
Company.1991.

Malinowski, Bronislaw. **İnsan Kültürü**. Çev. Fatih Gümüş, Ankara, V
yayınları, 1990.

Memduhoğlu, Hasan B. **Türk Eğitim Sisteminde Okulların Yönetimi ve Okul
Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sorunsalı**. Eğitim Dergisi, 36; 86–97,
2007.

Narsap, Handan. **Genel ve Mesleki Liselerde Örgüt Kültürü**. Yayınlanmamış
Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.2006.

Peker, Ömer. **Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği**. Ankara, TODAİE.
Yayınları, 1995.

Turner, Jane ve Carolyn Crang. **Exploring School Culture**.1999.

Özçer, Sema. **İmalat Sanayi İşletmelerinde Organizasyon Yapıları ve Yönetim Biçimlerinin Yaratıcılık Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi.** Yayınlanmamış Doktora tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, 1996.

Özdemir, Servet. **Eğitimde Örgütsel Yenileşme.** 5.baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık. 2000

Özkalp Enver ve Çiğdem Kirel. **Örgütsel Davranış.** Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayınları 2005

Şimşek, Yücel. **Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları,2005.

Şirin, Hüseyin. **Bireysel ve Örgütsel Bellek.** Eğitim Yönetimi Dergisi, yıl 6 (21), 83- 96,2000.

Şişman, Mehmet. **Örgüt Kültürü.** Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları,1994

Şişman, Mehmet: **Öğretim Liderliği.** Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2005.

Şişman, Mehmet. **Eğitimde Mükemmellik Arayışı.** Ankara: Pegem Yayıncılık. 2002.

Terzi, Ali Rıza: **Örgüt Kültürü.** Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 1999.

Türk Dil Kurumu. **Türkçe Sözlük.** Ankara. Türk Dil Kurumu Yayınları, 1998.

Vural, Ziya. B. **Kurum Kültürü.** İstanbul. İletişim Yayınları. 2003,

Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005.