

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜT KÜLTÜR ALGILARININ BELİRLENMESİ**DETERMINING THE PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF SCHOOL DIRECTORS**Ramazan ALTAY¹, Hülya BİLİCAN², Ayla ÖZTÜRK³, Firdevs ALTAY⁴**Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri****Makale Bilgileri****Geliş Tarihi**

01.09.2022

Kabul Tarihi

01.09.2022

Anahtar KelimelerEğitim,
Yönetici,
Örgüt,
Kültür.**Özet**

Tüm örgütler, içinde bulundukları toplumun mikro örgütleridir. Dolayısıyla içinde yaşadıkları toplumun ortak bir amaç için bir araya gelen üyelerinden oluşur. Kuruluşlar hem ticari hem de sosyal amaçlarla donatılırken, bu hedeflere ulaşmak için insanlara ihtiyaç duyacaktır. Demografik ve zihinsel olarak farklı insanları ortak bir hedefe yönlendiren bir örgüt, toplum gibi maddi ve manevi değerlere sahip olacaktır. Örgütlerin ortak bir amaca yöneleceğine dair ortak inanç, birlikte yaşama arzusu, birlikte yaşamının getirdiği ortak davranış kalıpları, giyim tarzları, iletişim için kullanılan dil, iyi ve kötü ortak değerleri gösterir. Bir örgüt için çalışanların maddi ve manevi beklentileri örgüt kültürünü oluşturur. Örgüt kültürü konusu eğitim örgütlerinde ayrıca büyük öneme sahiptir. Bu doğrultuda 202 okul yöneticisi üzerinde İpek (1999) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Kültür Ölçeği uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre katılımcıların örgüt kültürleriyle mesleki kıdemleri ve öğrenim durumları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Article Info**Received**

01.09.2022

Accepted

01.09.2022

KeywordsEducation,
Manager,
Organization,
Culture.**Abstract**

All organizations are micro-organizations of the society they are in. Therefore, it consists of members of the society in which they live, who come together for a common purpose. While organizations are equipped with both commercial and social purposes, they will need people to achieve these goals. An organization that directs demographically and mentally different people to a common goal will have material and moral values like society. The common belief that organizations will lead to a common goal, the desire to live together, the common behavior patterns brought by living together, the clothing styles, the language used for communication show good and bad common values. The material and moral expectations of the employees for an organization form the organizational culture. The subject of organizational culture also has great importance in educational organizations. In this direction, the Organizational Culture Scale developed by İpek (1999) was applied to 202 school administrators. According to the results of the survey, a significant relationship was found between the organizational culture of the participants and their professional seniority and educational status.

1. GİRİŞ

Örgütler, daha sonra insanlar tarafından bir varlık olarak yaratılan yapılar ve sosyal gerçekliklerdir. Örgütsel bir ortamda bir araya gelen insanlar, öncelikle içinde yaşadıkları daha geniş toplum ve sosyal kültürün üyeleri ve o toplum ve kültür içindeki çeşitli alt grupların ve kültürlerin üyeleridir. Dolayısıyla bu kişiler bir örgüt kurduklarında ya da bir örgüte üye olarak katıldıklarında içinde yetiştikleri toplum ve kültürün bazı özelliklerini ve

¹ Tepe İnşaat İlkokulu, İstanbul, e-mail: altay765@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0508-906X (Sorumlu Yazar Corresponding Author)² Tepe İnşaat İlkokulu, İstanbul, e-mail: bilicanhulya@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1893-3437³ Tepe İnşaat İlkokulu, İstanbul, e-mail: ayoz1978@outlook.com, ORCID: 0000-0002-2100-2860⁴ Sultanbeyli Merkez İlkokulu, İstanbul, e-mail: firdevstunahanaltay@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7364-7003

değerlerini taşırlar. Sosyal yapılar olarak nitelendirilen örgütler, ihtiyaçlarının bir kısmını karşılamak ve belirtilen amaçlarına ulaşmak için bir araya gelerek güçlerini koordine eden bireylerden oluşur. Bu sayede çevresiyle sürekli temas ve etkileşim halinde olan örgütler yapılarını ve özelliklerini buna göre inşa etmekte ve çevrelerine uyum sağlayabildikleri sürece varlıklarını sürdürebilmektedirler.

Örgüt kültürü kavramı, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan anlam birliğini tanımlamak için kullanılmaktadır. Paylaşılan anlamda sistem bütünlüğü, kuruluş tarafından değer verilen temel özellikler kümesini içerir ve her üyenin grup içi üyelere ve grup dışı insanlara karşı nasıl davranması gerektiğini belirleyen normlar ve tabular varsa, kuruluşların da Kültürlerin bir yolu vardır (Çelik, 2012).

Eğitim kurumları bağlamında değerlendirildiğinde örgüt kültürü; eğitim kurumlarının çağdaş yönetim davranışına göre düzenlenmesinin sağlanması ve geleneksel ya da klasik yönetim davranışının dışında kalarak bu kurumların faaliyetlerine bilimsel gelişmeler ışığında katkı sağlanmasının mantıklı olduğu söylenmiştir (Demirkol ve Savaş, 2012).

1.1. Örgüt Kültür Kavramı

Örgüt kültürü, kuruluşun tüm üyelerinin amaç ve stratejilerine ulaşmak için birlikte çalışmasını sağlayarak başarıya ulaşmak için kritik öneme sahiptir. Ancak örgüt kültürü, organizasyonun iç ve dış çevresinde olumlu bir imaj oluşturan, onu diğerlerinden farklı kılan, benzersiz ve taklit edilmesi güç, avantajı ile rekabet avantajı sağlayan olumlu bir unsurdur. Çalışanların örgütsel davranışlarını belirleyen yaşam biçimi olan örgüt kültürü, çalışanların iş dışı davranışlarında ve dünyaya bakışlarında da etkilidir. Bir oda veya mekandaki hava gibi kolektif bir fenomen olan örgüt kültürü, hiçbir zaman tamamen kelimelerle ifade edilmeyen, ancak eylemlerin ve kelimelerin nasıl algılanacağını belirlemek için her zaman orada olan temel inançlardır (O'dell ve ark, 2003).

Yönetim tarzını, kararları, tercihleri belirleyen örgüt kültürü için farklı tanımlar geliştirilmiş olmakla birlikte örgüt kültürü düzenli, tekrarlanan, geçmişten bugüne ve bugünden geleceğe aktarılan bir yapıya sahiptir. Farklı kültürel özelliklere sahip toplumlarda yönetim uygulamaları da farklı olacaktır. Her işletme küçük bir topluluktur, dolayısıyla böyle bir topluluğun "ortak değerleri", "kültürü" vardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 38).

Örgüt kültürü veya işletme kültürü olarak tanımlanan değerler işletmeden işletmeye farklılık gösterecektir. Çeşitlilik aynı zamanda iş yönetimini, operasyonları ve başarıyı da etkiler. Bu nedenle, her bir yönetim kavramı ve tekniğinin uygulanması, ilgili organizasyonun

kültürü ile birlikte ele alınmalı ve değerlendirilmelidir. Zaman zaman kişisel kültürler ile örgüt kültürü arasında, örgüt kültürü ile genel toplumsal kültür arasında benzerlikler ve farklılıklar görülmektedir. Bu bağlamda örgütlerde örgütsel davranış, iş kültürünün bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Tamer, 2003).

1.2. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Kültür

Eğitim kurumlarında örgüt kültürü; yönetici, öğretmen ve öğrencilerin vizyonuna rehberlik eder ve kuruma özgün bir değer sistemi geliştirmelerini sağlar. Ancak okul personelinin örgüt kültürü algısı, okul kültürünün şeklini etkileyecektir. Bu bağlamda eğitim kurumlarındaki örgüt kültürü, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin dünya görüşü ile ne kadar uyumlu hale getirilirse örgüt ortamı o kadar rahat olacaktır. Eğitim kurumlarında örgüt kültürü, kuruma özgü amaç ve değerler üzerine kuruludur ve kurum personelinin birlikte hareket etmesini sağlar. Örgüt anlamını örgüt kültüründen alır ve örgüt kültüründen uzaklaştıkça var olma amacından da uzaklaşır. Dolayısıyla eğitim kurumlarının var olma amacının örgüt kültürü anlayışıyla yakından ilgili olduğu söylenebilir (Aydın, 2007).

Bir eğitim kurumunun örgüt kültürüne bağlılık düzeyi ne kadar yüksekse kurum amaçlarına o kadar çok ulaşmaktadır. Eğitim kurumlarında benimsenen örgüt kültürünün bilinmesi, okulun amaçlarına ulaşmasını sağlar. Bu bağlamda her kurumda olduğu gibi okulun da kendine özgü varoluş amaçları vardır ve tüm okul personeli bu amaçların gerçekleştirilmesi için çalışır. Ancak okulun amaçlarına ulaşması sadece belirli organizasyonel düzenlemelerle mümkün değildir. Bu noktada kurumun örgüt kültürü anlayışı, okulun amaçlarının formüle edilmesine ve bu hedeflerin teorik temellerinin oluşturulmasına yardımcı olur (Hoy ve Hannum, 1997).

Eğitim kurumlarında sorgulanan örgüt kültürü bilgisi, eğitim felsefesi anlamını alan birçok eğitim hareketini oluşturmaktadır. Örneğin; bir okuldaki örgüt kültürü anlayışı “Esasicilik Eğitim Felsefesi” ile örtüşmezse, temel eğitim ilkeleri bu okulun eğitim uygulamalarını etkilemeyecektir (Sönmez, 2006). Eğitim kurumlarının örgüt kültürünü anlamak, bir ülkenin eğitim felsefesinin çekim alanı içindedir çünkü bir ülkenin eğitim felsefesinin bilinmesi, o ülkeye hizmet veren okulların örgüt kültürünü yakından etkiler. Ancak eğitim kurumlarının örgüt kültürü bilgisi de toplumsal kültürün bir parçası olarak şekillenmektedir.

Örneğin; Amerikan okullarında Amerikan kültürü ve eğitim felsefesi, Japon okullarında Japon kültürü ve eğitim felsefesi ve Türk okullarında Türk kültürü ve eğitim

felsefesi hakimdir (Sönmez, 2006) Bunun bir yansıması olarak okul ortamı özel bir anlam kazanır.

Örgüt kültürü, eğitim kurumlarının entelektüel temelini oluşturur. Bu bağlamda, örgüt kültürünün bir parçası olan değerler, normlar ve inançlar, okulun örgüt felsefesi ile ilişkili olarak belirlenmekte ve dolayısıyla okulun örgüt kültürü bilgisi, örgüt kültürünün temel belirleyicisi olarak kendini göstermektedir. Benzer şekilde, değerleri, normları ve inançları şekillendiren örgüt kültürü bilgisi, çalışanların örgütsel çevreyi anlamalarına rehberlik eder.

Eğitim kurumlarında her türlü uygulama, kurumun örgüt kültürü anlaşılarak yapılır. Örneğin; Bir okulda yeni bir program uygulanıyorsa, yeni bir öğretim yöntemi deneniyorsa veya yeni bir verimlilik artırma yöntemi kullanılıyorsa, tüm bu eylemler okulun örgüt kültürü ile koordine edilmelidir (Aydın, 2007). Bu yenilik girişiminin başarılı olması mümkün olabilir (Şimşek, 2005).

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretme ve öğrenme etkinliklerinin etkili ve verimli bir şekilde yapılabilmesinin yollarından biri de güçlü bir okul kültürünün sağlanmasıdır. Örgütteki her üyenin katkısı kendi yetenek, bilgi ve becerileri çerçevesinde etkin bir koordinasyonla yönlendirilir ve diğer üyelere yardımcı olunursa örgüt için etkin bir güç çarpanı oluşur. Güçlü bir örgüt kültürünün başlangıcı olabilecek bu süreç, örgütte belirli değer ve normların yerleşmesi ile ilgili olabileceği gibi, örgütte yönetici pozisyonundaki kişilerin özellikleri ile liderlik ve yönetimle ilgili olabilir. Eğitim örgütlerinde okul yöneticilerinin örgüt kültürü algılarının algıları büyük öneme sahiptir. Çalışma konusu da bu bağlamda literatüre katkı sunacağı için seçilmiştir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Örgüt kültürü, eğitim örgütlerinin bir arada ve sağlıklı bir şekilde varlıklarını sürdürmelerine imkân vermektedir. Çalışmada okul yöneticilerinin örgüt kültürü algılarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin örgüt kültürü düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Örgüt kültürü cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Örgüt kültürü yaşa göre farklılık gösterir mi?
3. Örgüt kültürü mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?

4. Örgüt kültürü öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Çalışmanın yöntem bölümünde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yöntemleridir. Araştırmaya konu olan olay, kişi ya da nesne, kendi terimleriyle ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır, onları herhangi bir şekilde değiştirme veya etkileme çabası güdülmez. Çalışmada İpek (1999) tarafından geliştirilen Örgüt Kültürü ölçeği okul yöneticilerine uygulanmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ilçesindeki ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 202 yönetici yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Göstergeleri

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	119	83	202	100

Tablo 1 incelendiğinde 119 kadın katılımcı, 83 erkek katılımcı olmak üzere toplam 202 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Örgüt Kültürü Ölçeği: Örgütsel Kültür Ölçeği belirlenirken literatürde okulların örgütsel kültürlerine yönelik yapılan çalışmalar incelenmiş ve İpek (1999) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Kültür Ölçeği araştırmacının izni alınarak kullanılmıştır. Örgütsel Kültür Ölçeği 37 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır.

Alt boyutlar;

- Destek : 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37.

- Rol : 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17.
- Başarı : 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27.
- Güç : 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. sorularıyla ölçülmektedir.

Yöneticilerin örgüt kültürü algılarına ilişkin güvenirlik kat sayısının çok yüksek olduğu görülmektedir. ($0,80 < \text{Cronbach's Alpha} < 1,0$)

2.4. Veri Toplama Süreci

Anketler okul yöneticilerine Google Form ile iletilmiş ve veriler bu sayede toplanmıştır.

2.5. Veri Analizi

T-testi ve Anova testiyle SPSS programında veriler işlenmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Örgüt kültürünün cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Örgüt Kültürünün Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Destek	Kadın	119	3,9122	,33921	,469	,534
	Erkek	83	3,8876	,40640		
Rol	Kadın	119	3,3176	,62986	1,135	,028
	Erkek	83	3,2205	,54989		
Başarı	Kadın	119	3,3613	,57947	1,656	,116
	Erkek	83	3,2289	,52835		
Güç	Kadın	119	3,3613	,74506	1,031	,042
	Erkek	83	3,2565	,65986		

Analiz sonuçlarına göre destek, rol, başarı, güç puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Örgüt kültürünün yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Örgüt Kültürünün Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Destek	20-30	19	3,9649	,44760	,480	,696
	31-40	66	3,9226	,36824		
	41-50	81	3,8683	,34297		
	51-60	36	3,9074	,38260		
Rol	20-30	19	3,4474	,60127	1,205	,309
	31-40	66	3,3182	,60407		
	41-50	81	3,1914	,56529		
	51-60	36	3,3083	,65438		
Başarı	20-30	19	3,4526	,56013	,832	,478
	31-40	66	3,3318	,52540		
	41-50	81	3,2432	,54885		
	51-60	36	3,3278	,65230		
Güç	20-30	19	3,6466	,85895	1,909	,129
	31-40	66	3,3420	,71752		
	41-50	81	3,2205	,64525		
	51-60	36	3,3214	,73352		

Analiz sonuçlarına göre destek, rol, başarı, güç puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Örgüt kültürünün mesleki kıdeme göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Örgüt Kültürünün Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Destek	0-5 yıl	36	3,9753	,34744	,902	,464
	6-10 yıl	53	3,9245	,28559		
	11-15 yıl	52	3,9060	,40416		
	16-20 yıl	45	3,8395	,34537		
	21 ve üzeri	16	3,8264	,55477		
Rol	0-5 yıl	36	3,1889	,52196	4,968	,001
	6-10 yıl	53	3,2642	,62453		
	11-15 yıl	52	3,3712	,58051		
	16-20 yıl	45	3,0778	,52436		
	21 ve üzeri	16	3,7813	,65138		
Başarı	0-5 yıl	36	3,2417	,48778	3,175	,015
	6-10 yıl	53	3,2585	,46758		
	11-15 yıl	52	3,4038	,60031		
	16-20 yıl	45	3,1711	,55335		
	21 ve üzeri	16	3,6812	,72958		
Güç	0-5 yıl	36	3,2937	,73872	2,614	,037
	6-10 yıl	53	3,2372	,67061		
	11-15 yıl	52	3,3984	,71026		
	16-20 yıl	45	3,1746	,66232		
	21 ve üzeri	16	3,7857	,77898		

Analiz sonuçlarına göre rol puanı mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 21 ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan bireylerin puanları diğer kıdem seviyelerine göre daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre destek, başarı, güç puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Örgüt kültürünün öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Örgüt Kültürünün Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	F	p
Destek	Önlisans	11	3,8182	,62907	,612	,543
	Lisans	161	3,8979	,33310		
	Lisansüstü (yüksek lisans- doktora)	30	3,9556	,42646		
	Önlisans	11	3,8273	,66195		
Rol	Lisans	161	3,1975	,56313	8,892	,000
	Lisansüstü (yüksek lisans- doktora)	30	3,5067	,61640		
	Önlisans	11	3,6636	,79909		
	Lisans	161	3,2497	,51963		
Başarı	Lisans	161	3,2497	,51963	4,704	,010
	Lisansüstü (yüksek lisans- doktora)	30	3,4833	,61368		
	Önlisans	11	3,7532	,85974		
	Lisans	161	3,2218	,64974		
Güç	Lisans	161	3,2218	,64974	7,829	,001
	Lisansüstü (yüksek lisans- doktora)	30	3,6762	,81759		

Analiz sonuçlarına göre rol puanı öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre ön lisans mezunlarının puanları daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre destek, başarı puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütsel sorunların çözümünde en önemli araçlardan ve çözüm yollarından biri örgüt kültürünün geliştirilmesi yoluyla sağlanabilir. Örgüt kültürü, örgütün gelişmesi için en önemli ve öncelikli faktör olarak kabul edilmelidir. Örgüt kültürünün iyileştirilmesi, sistemdeki paydaşların sistem için adil ve uzun vadeli hedefler benimsemesini teşvik edecektir. Örgütsel yöneticiler, farklı değerlere, inançlara ve normlara rağmen birbirlerini anlamak için bu gruplardaki çalışanları birbirine bağlamalıdır. Başarıyla kurulmuş sistemler ve geliştirilmiş organizasyon kültürü, farklı taraflar arasındaki iş birliğinin geliştirilmesinde sürekliliği ve etkinliği sağlar. Örgütler toplumun en önemli birimlerinden biridir.

Örgütlerin oluşumu ve gelişimi sırasında nihai olarak belirli bir örgüt kültürü oluşur. Örgüt kültürünün amacı, uyum ve koordinasyonu artırmak ve örgütsel verimliliği artırmak için çalışanların hırsını ve yaratıcılığını teşvik etmek olmalıdır. Küçülme, birleşme ve yeniden yapılanma gibi yapısal değişikliklerin yanı sıra hızla değişen dış çevrenin artan karmaşıklığı ve öngörülemezliği ışığında örgüt kültürü artan bir öneme sahiptir. Örgüt kültürünün oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve geliştirilmesinde yöneticilerin önemli rol ve etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgüt kültürü algılarının tespiti için 202 okul yöneticisi üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket uygulaması sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre destek, rol, başarı, güç puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız çalışmayı destekler nitelikte Esinbay (2008), Aslan (2008), Şahin (2010), Örs (2010), Güzel (2010), Erdinç Çimen (2010) yaptıkları çalışmalarda örgütsel kültür ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Analiz sonuçlarına göre destek, rol, başarı, güç puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Rol puanı mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalama puanlara göre 21 ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan bireylerin puanları diğer kıdem seviyelerine göre daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre destek, başarı, güç puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre rol puanı öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalama puanlara göre ön lisans mezunlarının puanları daha yüksektir. Yaptığımız çalışma bulgularını destekler nitelikte Altunay (2006), Aydın (2008), Ergül (2009) yaptıkları araştırmalarda örgüt kültürüyle eğitim durumu arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir.

Analiz sonuçlarına göre destek, başarı puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız araştırma sonucundan farklı olarak Kantek (2005), Aydın (2008), Erdoğan Gümüş (2011) örgüt kültürüyle eğitim durumu arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir.

4.1. Öneriler

Etkili bir okul, öğrencilerine en iyi eğitimi veren okul olarak ele alındığında, güçlü bir okul kültürünün etkili bir okulun temel göstergelerinden biri olduğu söylenebilir. Olumlu bir

okul kültürü yaratılana kadar öğrenmeye, gelişmeye ve değişime açık bir okuldan söz etmek mümkün değildir. Okul yöneticilerinin örgüt kültür algılarının tespiti için çalışma yapılmıştır. Öneriler aşağıdaki gibidir:

Okul yöneticilerinin örgüt kültürlerinin gelişimi için hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlenebilir.

Yapılan araştırma 202 okul yöneticisiyle sınırlıdır. Bundan sonraki çalışmalarda örneklem sayısı daha fazla tutulabilir.

Yapılacak çalışmalar nitel yöntemle gerçekleştirilebilir. Bu sayede okul yöneticilerinin örgüt kültürlerinin tespiti için daha detaylı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

Altunay, Ö. (2006). *Örgüt yapısındaki değişimlerin örgüt kültürü üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (yüksek lisans tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Aslan D. (2008). *Liselerde örgüt kültürü Sincan örneği*, (yüksek lisans tezi). İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Aydın, M. (2007). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

Aydınlı, M. H. (2008). *Örgüt kültürünün oluşturulmasında öğretmen davranışlarının etkisi*. (yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem.

Demirkol, A. Y. ve Savaş, A. C. (2012). *Okul müdürlerinin örgüt kültürü algılarının incelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25.

Erdinç Çimen, Ş. (2010). *Final okullarında çalışan öğretmenlerin okulun örgüt kültürü tipine ilişkin görüşleri samsun, bursa, florya final okulları örneği*, (yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Erdoğan Gümüş, A. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yönetime katılma düzeyleri ile örgüt kültürü ilişkisinin incelenmesi*. (yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ergül, E. B. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ve iş değerleri arasındaki ilişki üsküdar ilçesi örneği*. (yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.

Esinbay, E. (2008). *İlköğretim okullarında örgüt kültürü balıkesir ili örneği*. (yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Güzel, G. (2010). *Resmi ilköğretim öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin algıları*, (yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

Hoy, W. K. ve Hannum, J. W. (1997). Middle school climate: an empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33(3): 290 – 309.

İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi*, (doktora tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

Kantek, F. (2005). *Hemşirelik yüksekokulları için örgüt kültürü ölçeğinin geliştirilmesi ve uygulanması*. (doktora tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

O'dell, C., Grayson, J., Essaides, N. (2003). *Ne bildiğimizi bir bilseydik*, Çev: Günhan Günay, İstanbul: Rota Yayınları.

Örs, N. (2010). *Örgüt Kültürü tipleri ile yönetim tarzları arasındaki ilişkinin kamu örgütlerinde incelenmesine yönelik bir araştırma*, (yüksek lisans tezi) Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sabuncuoğlu Z., ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sönmez, H. Ç. (2006). *Okul müdürlerinin okul kültürünün oluşturulması sürdürülmesi ve değiştirilmesindeki rolü*. (yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

Şahin, M. (2010). *Örgüt kültürü ile bilgi paylaşma tutumu arasındaki ilişki üzerine türk katılım bankacılığı alanında bir araştırma*. (doktora tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şimşek, Y. (2005). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Tamer, K. (2003). *İşletme yöneticiliği*, (Genişletilmiş 9. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım.