

OKUL MÜDÜRLERİNİN TEKNOLOJİK BECERİLERİNİN İNCELENMESİ VE ÖRGÜTSEL KÜLTÜR ALGILARININ ARAŞTIRILMASI

INVESTIGATION OF THE TECHNOLOGICAL SKILLS OF SCHOOL PRINCIPLES AND INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTIONS

Şirin Şükran AYDINLIOĞLU¹, Sedat CÖMERT²

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

21.08.2022

Kabul Tarihi

21.08.2022

Anahtar Kelimeler

Eğitim,
Teknoloji,
Örgütsel Kültür,
Okul Müdürleri.

Özet

İnsan dünyaya geldiği andan itibaren yaşamını sürdürmek için çalışmak zorunda kalmıştır. Hayatın amacı çalışarak mutlu bir yaşam sürdürmek için olmuştur. Bu yüzden geçmişten günümüze gelinene kadar farklı sektörler ortaya çıkmıştır. Bu sektörler arasında okullar yer almaktadır. Günümüzde bulunan okullarda yüzlerce öğretmen ve yönetici hizmet vermektedir. Teknolojinin hızla gelişmesi ise, etkisini her alanda gösterdiği gibi kuşkusuz eğitim alanında da göstermiştir. Öğretmenler, öğretime çeşitlilik katmak ve öğrenci motivasyonunu arttırmak için teknolojiyi, bilgisayarlar ve web programları aracılığıyla öğretme ve öğrenme sürecine entegre etmişlerdir. Bu çalışmada ise okul müdürlerinin teknolojik becerileri ve örgütsel kültür algıları incelenmiştir. Elde edilen bulgular okul müdürlerinin teknolojik becerilerinin ve örgüt algılarının çeşitli alt boyutlara göre değişkenlik gösterdiğini göstermiştir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında okul müdürlerine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Article Info

Received

21.08.2022

Accepted

21.08.2022

Keywords

Education
Technology,
Organizational
Culture,
School Principals.

Abstract

Human has had to work to survive from the moment he was born. The purpose of life has been to live a happy life by working. Therefore, different sectors have emerged from the past to the present. These sectors include schools. Hundreds of teachers and administrators serve in schools today. The rapid development of technology, on the other hand, has shown its effect in every field as well as in the field of education. Teachers have integrated technology into the teaching and learning process through computers and web programs to add diversity to teaching and increase student motivation. In this study, the technological skills and organizational culture perceptions of school principals were examined. The findings showed that the technological skills and organizational perceptions of school principals vary according to various sub-dimensions. In this direction, suggestions were made for school principals within the scope of the study.

1. GİRİŞ

Sanayi Devrimi döneminde meydana gelen küçük ve büyük ölçekli değişimler hayatın hemen her alanını etkileyen değişimlere yol açmıştır. Yeni üretim özellikleri, ekonominin talep ettiği işgücü yeterliliklerini değiştirdikçe, toplumsal yaşam da buna göre gelişmek zorunda kalmıştır. Moravec (2013) bu duruma Endüstri 1.0, Endüstri 2.0 ve Endüstri 3.0 ile

¹ Ayşe Hümeysra Ökten Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, İstanbul, e-mail: motherland20@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5743-4721 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Etiler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: comertsedat@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1576-8501

paralel olarak Toplum 1.0, Toplum 2.0, Toplum 3.0 olarak yaklaşmaktadır. Toplumda bu dönüşümlerden ciddi şekilde etkilenen alt sistemlerden biri de eğitimidir. Buna bağlı olarak üretim sürecindeki değişimler ve bu değişimlerin toplumsal yaşama yansımaları ile eğitimin içerik ve kavram ve içeriği yeni anlamlar kazanmıştır. Bazı yazarlar eğitimin geçtiği veya geçmesi beklenen bu dönüşümleri Eğitim 1.0, 2.0, 3.0 ve 4.0 olarak adlandırmışlardır (Moravec, 2013). Eğitim 1.0, tarım toplumunun ihtiyaçlarını karşılayan bir eğitim türüdür. Bilgi öğretmenden öğrenciye aktarıldı ve öğrenciler öğretmenin açıklamalarına odaklanır. Eğitim 2.0, sanayi toplumunun ihtiyaçlarını karşılayan bir eğitim sistemidir. Öğrenme süreci, iş hayatında kullanılacak teknolojilerin edinilmesine odaklıdır. Eğitim 3.0, teknolojiden yararlanarak toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için eğitimi geliştirmiştir. Son olarak 21. yüzyılın başında geliştirilen Eğitim 4.0'ın inovasyon çağının ihtiyaçlarını karşılaması beklenmektedir. Öğrencilerin bu süreçte toplumların gelişimine katkı sağlayacak yeni teknolojileri üretmeleri ve uyarlamaları beklenmektedir (Puncreobutr, 2016). Eğitim 1.0 “indirme eğitimi”, Eğitim 2.0 “açık erişim eğitimi”, Eğitim 3.0 “bilgi üreten eğitim” ve son olarak Eğitim 4.0 “yenilik üreten eğitim” olarak kavramsallaştırılmaktadır.

Eğitim 4.0 ile Harkins (2008) bunu yenilik üreten bir süreç olarak adlandırmakta, anlam, teknoloji, öğretim, okul, öğretmen gibi kavramlar yeniden tanımlanmıştır. Buna göre anlam, bireyler veya ekipler tarafından kolaylaştırılan yenilik odaklı uygulamalar yoluyla inşa edilir. Yenilik üretme sürecinde önemli bir role sahip olan öğrencilerin getirdiği girdilerle teknoloji sürekli değişmektedir. Öğretim, olumlu yenilik geri bildirim döngüleriyle geliştirilmiştir. Öğretim aynı zamanda günlük hayatın, öğrenme hayatının ve iş hayatının her anında süreklilik kazanır. Okullar, küresel olarak birbirine bağlı insan bedenlerinde bulunur. Bu konum, okulları sürekli gelişerek sınıfın yerini alan yenilikçi bir yapıya dönüştürür. Eğitim 4.0 öğretmenleri herkes, her yerde ve yenilik üreten kaynaklar olarak tanımlanmaktadır.

1.1. Eğitimcilerin Teknoloji Becerileri ve Eğitim 4.0

Öğretmenlerin sınıflarda teknoloji kullanımına ilişkin inanç ve tutumlarını araştırmak ve anlamak önemlidir çünkü inançlar ve tutumlar hayattaki çeşitli kararları etkileme potansiyeline sahiptir. Ek olarak, bu inançlar hakkında bilgi edinmek, okullarımızdaki eğitim deneyimlerinin yanı sıra çocukların okul yaşamlarının ve öğrenimlerinin kalitesini iyileştirme yönü hakkında fikir verir. Öğretim için önemli olduğu için, teknoloji entegrasyonuna yönelik tutumların anlaşılması birçok araştırmaya konu olmuştur. Teknolojiye karşı olumlu tutumları olan kişilerin teknolojiyle ilgili olumlu deneyimlere sahip olma olasılıklarının daha yüksek

olduğunu gösteren araştırma kanıtları vardır (Loyd ve Gressard, 1986). Öte yandan, olumsuz tutumlar ve inançlar genellikle teknoloji kullanımına karşı direncin ana kaynaklarından biri olarak listelenir (Hew ve Brush, 2007). Ayrıca Lumpe ve Chambers (2001) öğretmenlerin okullarındaki teknolojik fırsatlarla ilgili algılarının bilgisayarları müfredatlarına entegre etme kararlarını etkilediğini bulmuştur. Ayrıca öğretmenlerin temel inançları ve öğretim stilleri, öğretmenlerin öğretimlerinde bilgisayar kullanmaya karşı dirençlerinden sorumludur (Albion ve Ertmer, 2002). Albion ve Ertmer, bilgisayarların eskisinden daha erişilebilir olmasına rağmen okullardaki öğretim teknikleri üzerinde yalnızca kısmi bir etkiye sahip olduğunu açıkladı. Bu nedenle, öğretmenlerin teknolojiye yönelik olumlu tutumları, uzun süredir kariyerleri için temel bir özellik olarak kabul edilmektedir.

Türkiye'de erken çocukluk eğitiminde teknoloji kullanımına ilişkin araştırmalar nadirdir. Okul öncesi öğretmenlerinin teknoloji kullanımına yönelik tutumları ile ilgili az sayıdaki araştırmadan biri, Türkiye'nin başkenti Ankara'daiki devlet üniversitesinden 215 okul öncesi öğretmeni adayı ile yapılmıştır (Yılmaz ve Alıcı, 2011). Konu, okul öncesi öğretmen adaylarının erken yıllarda fen eğitiminde bilgisayar kullanımına yönelik tutumlarıydı ve sonuçlar, öğretmen adaylarının fen eğitiminde bilgisayar kullanımı konusunda ağırlıklı olarak olumlu olduklarını gösterdi. Kol (2012), Türkiye'nin kuzeybatısındaki küçük bir şehir olan Sakarya'dan 33 katılımcıyla nitel bir araştırma çalışması yürütmüştür. Sonuçlar, katılımcı öğretmenlerin erken çocukluk eğitiminde bilgisayar kullanımına olumlu baktıklarını ve görsel-işitsel bolluk ve artan el-göz koordinasyonu gibi bazı faydaları sıraladıklarını göstermiştir. Son olarak Bayhan, Olgun ve Yelland (2002) Ankara'da 22 kurumda görev yapan 111 okul öncesi eğitim öğretmeni ile bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın amacı, okul öncesi eğitim ortamlarında bilgisayar destekli öğretimin kullanımına ilişkin öğretmenlerin görüşlerini incelemektir. Anket sonuçlarına göre, okul öncesi öğretmenlerinin bilgisayar kullanmanın yararlarını kabul etmelerine rağmen, küçük çocuklarla bilgisayar kullanmaya da isteksiz oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin bir kısmı bilgisayarların çocukların sosyal gelişimine müdahale ettiğine inanmaktadır. Bilgisayarların çocukların problem çözme becerileri de dahil olmak üzere bilişsel gelişimini desteklediğini belirten katılımcılar da oldu.

21. yüzyılın ekonomik, sosyal ve teknolojik dönüşümleri sonucunda ihtiyaç duyulan insani becerilerin kazandırılmasında eğitim en önemli araçlardan biridir. Bu kapsamda Endüstri 4.0'ın üreticilerini ve kullanıcılarını yetiştirecek bir eğitime vurgu yapan Eğitim 4.0,

eğitimde inovasyon ve inovasyon becerilerinin eğitim yoluyla kazandırılması konuları ele alınmaktadır. Endüstri 4.0 bireyleri yetiştirecek eğitim kapsamında üzerinde durulan konulardan biri de 21. yüzyıl becerileridir. 21. yüzyıl becerileri, bireysel beceriler, kişiler arası beceriler, yaşam becerileri, uygulamalı beceriler, emek becerileri, bilişsel olmayan beceriler, öğrenme ve yenilik becerileri, bilgi, medya ve teknoloji gibi çeşitli başlıklar altında sınıflandırılmaktadır (Yelland, 2005). Sosyal, duyuşsal becerilerin yanı sıra yenilik ve öğrenme becerilerini de vurgulayan 21. yüzyıl becerileri, yenilik üretmeyi amaçlayan eğitim içerikleriyle benzer özellikler taşımaktadır. Ancak, öğrencilere bu becerileri kazandırmak için hangi eğitim ve yönetsel süreç ve uygulamaların yapılması gerektiği konusunda çalışmalar ve tartışmalar devam etmektedir.

Eğitim yoluyla kazandırılması hedeflenen 21. yüzyıl becerileri ve 2000'li yılların ortalarından itibaren eğitim alanında tartışılan inovasyon kavramı, Endüstri 4.0'ın eğitimden beklediği dönüşümleri yansıtmaktadır. Bu dönüşümler Eğitim 4.0'ın içeriğini netleştirir ve eğitim kavramlarının, süreçlerinin ve uygulamalarının yeniden tanımlanmasına yol açar. Eğitim 4.0'ın hayata geçirilebilmesi için teorik bir yapının oluşturulması, toplumların Endüstri 4.0'a geçişi, ekonomik büyümeleri ve sosyal kalkınmaları için önemli bir gereklilik olarak değerlendirilebilir. Ancak hem Türkçe hem de yabancı literatürde Eğitim 4.0'ın teorik yapısını tartışan çok az çalışma bulunmaktadır. Ayrıca bu çalışmalar Eğitim 4.0'ı çok soyut ve sadece teorik düzeyde ele alıyor. Ancak toplumların subjektif, kültürel ve ekonomik yapısı ile eğitim sistemlerinin kendine has özellikleri dikkate alındığında, Eğitim 4.0'ın içerik ve özelliklerinin uygulamaya yön verecek şekilde işlevsel hale getirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Böylece Türk eğitim sisteminin yapısı ve işleyişine uygun olarak Eğitim 4.0'a geçişi kolaylaştıracak somut uygulama önerileri geliştirilecektir. Ayrıca Eğitim 4.0'ın özelliklerinin belirlenmesi ilgili literatüre katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda bu çalışmada eğitim bilimleri uzmanlarının görüşlerine göre Eğitim 4.0'ın okul yöneticisi, öğretmen ve öğrenci yönlerinin özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1.2. Eğitimde Teknoloji Kullanımı

Eğitim ve teknoloji insan yaşamının daha etkili duruma getirilmesinde önemli rolü olan iki temel öğedir. Her iki öğe de insanın doğal ve sosyal çevresine hâkim olma yönünde gösterdiği çabalarda başvurduğu iki temel araç olmuştur. Eğitim, insanın doğuştan kazandığı güç ve yeteneğin açığa çıkarılmasına, onun daha olgun ve yapıcı bir varlık olarak gelişme ve büyümesine hizmet etmektedir. Teknoloji ise, insanoğlunun eğitim yoluyla kazandığı bilgi ve

becerilerden daha etkin, sistemli ve verimli bir şekilde yararlanabilmesine bilinçli olarak uygulayabilmesine yardımcı olmuştur (Altun, 2005). Eğitim ve teknoloji ayrı kavramlar olmasına rağmen, öğrenme ve öğretme ortamlarında kaliteyi arttırmak için birlikte kullanılmaktadırlar. Her ikisinin de kuramsal temelleri ve yöntemleri bulunmaktadır. Her ikisinin birlikte kullanılması yeni bir disiplini yani eğitim teknolojisini ortaya çıkarmıştır.

Eğitimle ilgili tanımlara bakıldığı zaman, eğitimde en önemli amacın bireyin etkili bir şekilde bilgiyle geliştirilmesi ve zihinsel gelişmelerini sağlamak olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu yetiştirme ve gelişme süreçleri öğrenme ve öğretme ortamlarında oluşmaktadır. Bu ortamların kalıcı öğrenmeleri oluşturmak için etkili olarak planlanması ve tasarlanması gerekmektedir (Çokluk, 2010). Eğitim, sadece belli birtakım davranışları kazandıran bir sistem değil aynı zamanda bilgilerin geliştirilmesi ve gerekli ortamlarda uygulama yapmak için faaliyetlerin organize edilmesini de ihtiva etmektedir. Eğitim kavramı içinde öğrenme süreçleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Eğitim ve öğretim ortamlarının, öğrenciler tarafından istenilen ve aranılan ortamlar olması ve istediğimiz zaman bu ortamların zenginleştirilmesi gerekir. Bu zenginleştirme faaliyetleri teknolojinin eğitimde kullanılması ile sağlanabilir. Bu noktada eğitim teknolojisi disiplini ortaya çıkmaktadır. Eğitimin en önemli amacının bireyi etkili bir şekilde yetiştirmek, zihinsel gelişmelerini sağlamak olması gerekir. Bu yetiştirme, geliştirme süreçleri, öğrenme ve öğretme ortamlarında olduğuna göre bu ortamlarda eğitim teknolojileri kullanılırsa öğrenmelerin de daha çok kalıcı ve etkili olacağı açık bir şekilde ortadadır. Çokluk (2010)'a göre eğitime bilimsel ve teknolojik bir nitelik kazandırmanın zorunlu olduğu bir çağa eğitim ve teknolojinin birbirinden ne yönde etkilendiğini aralarında ne gibi ilişkilerin bulunduğunu incelemek eğitim teknolojisinin kavram ve kapsamını anlamak bakımından yararlıdır.

Teknoloji ile ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde, bu kavramın evrensel olduğu ve fiziki donanımların gelişmelerinin ilke edinildiği kadar, bilişsel alanlardaki gelişmelerinde göz önünde bulundurulduğu söylenebilir. Eğitim alanında kullanımını dikkate alarak Altun (2005) teknolojiyi özellikle eğitimci rolündeki insanların sistemli bir şekilde geliştirilmiş eğitim materyalleriyle hedef kitleye kısa süre içerisinde ulaşabilmesini ve gerekli becerileri daha nitelikli şekilde kazandırabilmesine yardımcı bir araç olarak tanımlamaktadır. Barın (2010) bu tanıma göre teknolojinin araştırmalar ve kuramsal açıklamalar ile uygulayıcılar arasında bir köprü görevi gördüğünü belirtmektedir. Adalier (2012) ise teknolojiyi; belli amaçlara ulaşmada, belli sorunları çözmede, gözleme dayalı ve kanıtlanmış bilgilerin uygulanması

olarak tanımlamaktadır. Bilim ve teknolojideki gelişmenin hızlı bir şekilde artması, toplumun her alanını olduğu gibi eğitim uygulamalarını da etkilemektedir. Çünkü teknoloji, toplum ve eğitim arasında çok yakın bir ilişki vardır. Teknoloji toplumu değiştirdikçe, insanların genel beceri düzeyleri değişir ve doğal olarak eğitimden beklentiler de artar (Adalier, 2008).

1.3. Örgütsel Kültür

Örgüt kültürü, bir örgüt üyelerinin deneyimledikleri ve çalışma ortamları olarak tanımladıkları normları içerir (Schneider vd., 2013). Bu tür normlar, üyelerin organizasyonda sonuç almak için nasıl davrandığını ve uyum sağladığını şekillendirir. Örgüt kültürü, bir örgütün üyelerinin birbirleriyle ve diğer paydaşlarla nasıl etkileşime girdiğidir (Simoneaux ve Stroud, 2014).

Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran bir dizi değerler, inançlar ve davranış kalıplarıdır (Ortega-Parra ve Sastre-Castillo, 2013). King (2012), örgüt kültürlerini bilinçaltında ve sessizce insanları örgütteki her seçim ve kararı almaya yönlendiren bir değerler sistemi olarak tanımlamıştır. İşletme yöneticileri, her iki terim de aynı temel olguya atıfta bulunduğundan, kurum kültürü ve kurum kültürünü birbirinin yerine kullanır (Childress, 2013).

Liderlikle ilgili zorluk, örgüt kültüründe insan kaynaklarının ele alınmasıdır (Peters ve Waterman, 1982). Yirdaw (2014), organizasyon kültürünün, ekip çalışması ve mükemmel performans oluşturmak için organizasyondaki donanımı (insan dışı kaynakları) yazılımla (insan kaynakları) birleştiren yapıştırıcı olduğunu belirtmiştir. Örgüt kültürü, kurumsal liderlik ve yönetim ile pozitif olarak ilişkilidir.

Birçok işletme yöneticisi, kültürün kurumsal performans üzerindeki etkisini anlar. Dünyanın en zengin üç iş insanından biri olan Warren Buffet, örgütsel başarı için örgüt kültürünün ne kadar gerekli olduğunu doğrulamıştır (Childress, 2013). Benzer şekilde Starbucks Coffee Company'nin kurucusu Howard Schultz, kurumsal kültürün Starbucks'ın başarısında kritik bir faktör olduğunu açıklamıştır (Flamholtz ve Randle, 2012).

Örgüt kültürü, başta kurucuların inançları olmak üzere farklı kaynaklardan kaynaklanabilir. Uddin ve arkadaşları (2013) örgüt kültürünün kaynağının, grup üyelerinin öğrenme deneyimlerinin yanı sıra yeni üyelerin ve yöneticilerin yeni inanç ve varsayımlarını da içerdiğini belirtmişlerdir. Kurucular, organizasyonun erken bir aşamasında organizasyonun stratejisini ve yönünü tanıtmaya fırsatına sahiptir. Kurucuların, kuruluşun işleyişi üzerinde önemli bir etkisi vardır.

Örgütün kurucuları, yeni örgüt için yeni bir kültür oluşturmada birincil kaynaktır (Flamholtz ve Randle, 2012). Kültürün etkisi, kurucular iş stratejilerini ve operasyonel varsayımlarını uyguladıklarında ortaya çıkar. Toma ve Marinescu (2013) kurucuların varsayımlarının kişisel deneyimlerinden ve kültürel geçmişlerinden dolayı gelişebileceğini belirtmişlerdir.

Kurucular, kişisel deneyimlerini ve kültürlerini kurum içindeki çalışanlarına ve ortaklarına empoze edebilir (O'Reilly vd., 2014). Örneğin Apple'ın kurucusu Steve Jobs, kişisel deneyimlerini ve varsayımlarını çalışanlara empoze etti. Steve Jobs'un deneyimleri ve varsayımları, Apple Corporation'da etkili ve üretken bir kültür yaratılmasına katkıda bulunmuştur (Kaliannan ve Ponnusamy, 2014).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma nicel bir araştırma olup amacı; okullarda çalışan müdürlerin genel özellikleri göz önünde bulundurularak örgütsel kültür düzeylerinin incelenmesi, alt boyutların belirlenmesi, alt boyutlar doğrultusunda örgütsel kültür ölçeğini geliştirmektir. Bunun yanında eğitim örgütlerinde mutluluk algı düzeyinin artması için ne gibi önlemlerin alınması gerektiğini belirlemektir.

2.2. Araştırmanın Önemi

Günümüzde etkin bir şekilde faaliyet gösteren örgütlerin temel amacı, etkili bir şekilde çalışarak istenilen hedeflere ulaşmaktır. Bu doğrultuda örgütler sahip oldukları kaynakları verimli bir şekilde kullanmak, istenilen hedeflere kısa sürede ulaşmak ve başarıyı yakalamak için kısa sürede en iyi yönetimi yapmayı amaçlamaktadır. Fakat örgütlerin elinde bulunan kaynaklar ne kadar sınırsız olursa olsun çalışan bireyler mutlu olmadıkları sürece istenilen başarıya ulaşamaz. Çünkü çalışanların mutluluğu her şeyden önemli olduğundan, çalışanlar ne kadar çok mutlu olursa işten alınan verim ve başarı sürekli artacaktır. Yapılan çalışma okul müdürlerinin görev yapmış oldukları okullardaki teknolojik bilgi ve örgütsel kültür algılarının belirlenmesini sağlamaya yöneliktir.

2.3. Araştırmanın Modeli

Çalışma, okul müdürlerine yönelik olup ve örgütsel kültür ve teknolojik bilgi kavramı üzerinden açıklanmıştır. Okul müdürlerinin örgütsel kültür düzeylerini artırmak amacıyla ne

gibi önlemlerin geliştirilmesi gerektiğine dair yer verildiğinden nicel araştırmadan yararlanılmıştır.

2.4. Evren ve Örneklem

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul ilinde bulunan okullarda görev yapan müdürler oluşturmaktadır. Örneklemi ise kota yöntemi ile belirlenen 100 öğretmen oluşturmaktadır.

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri toplanırken çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanan Tanıtıcı Bilgi Formu ve alan yazından hareketle araştırmacılar tarafından hazırlanmış 38 madden oluşan "Örgütsel Kültür Ölçeği" uygulanmıştır. Verilerin çözümlemesinde, SPSS programı kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ana problem ve alt problemlere ilişkin elde edilen bulgular, bulgular başlığı altında el alınacaktır. Yapılan araştırma öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını belirlemeyi amaçladığından 58 maddede ve paydaşlarla iletişim, yetki, yönetim, mesleki adanmışlık, birlikte çalışma, uyum, mesleki gelişim, okulda bireysel mutluluk gibi 8 boyutun kullanılarak geliştirildiği açıklanmıştır. Faktör için kullanılan ölçeğinde AFA'ya tabi tutulduğu bildirilmiştir. Bunun sonucunda da ölçek 38 ve madde ve yönetim süreçleri, mesleki tutum, paydaşlarla iletişim, mesleki adanmışlık, ekonomik koşullar gibi 5 boyut haline getirilmiştir. Sonucun güvenilirlik değerinin .91 yani yüksek güvenirlilikte olduğu açıklanmıştır (Bulut, 2015: 92).

Tablo 1. Okul Örgütsel Kültür Tüm Alt Boyutlarının Normallik ve Norm Değerleri

	Yönetim	Mesleki Tutum	İletişim	Adanmışlık	Ekonomik	Örgütsel Kültür
N	1344	1344	1344	1344	1344	1344
Aritmetik Ortalama	3,657	4,009	4,015	3,907	2,736	3,71
Ortalama Standart Hata	0,018	0,017	0,017	0,021	0,016	0,013
Medyan	3,7059	4	4	4	2,5	3,684
Mod	3,88	4	4	4	2,5	3,53

Standart Sapma	0,643	0,639	0,628	0,769	0,573	0,474
Varyans	0,413	0,408	0,394	0,592	0,329	0,225
Skewness	-0,541	-0,935	-0,676	-1,361	0,892	-0,353
Skewness Standart Sapma	0,067	0,067	0,067	0,067	0,067	0,067
Kurtosis	0,993	1,68	1,411	2,663	1,374	0,948
Kurtosis Standart Sapma	0,133	0,133	0,133	0,133	0,133	0,133
Ranj	4	4	4	4	3,75	3,61
Yüzdelik 25	3,294	3,667	3,75	3,75	2,5	3,421
Yüzdelik 50	3,706	4	4	4	2,53	3,684
Yüzdelik 75	4,059	4,444	4,5	4,25	3	4,026
Kolmogorov-Smirnov	0,058	0,09	0,122	0,195	0,169	0,043
Shapiro-Wilk	0,978	0,948	0,945	0,945	0,934	0,988
P	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*

Yukarıdaki tabloda verilen bilgilerden hareket edilerek Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk gibi testlerin kullanıldığını söyleyebiliriz. Buna ek olarak örgütsel mutluluk ölçeğinin aritmetik ortalaması, mod, medyan, standart sapma değerlerinin tablodan hareketle kaç olduğunu söyleyebiliriz (Standart sapma 0,47, medyan 3,68 gibi).

Tablodan hareket edilerek alt problemlere ilişkin sonuçların elde edilmesi için her bir problemin ayrı ayrı incelenmesi gerekir. Yönetim sürecine bakıldığında etkilenme düzeyinin %25'lik kısmının 3,29 ve %75'lik kısmının da 4.06 olduğunu görürüz. 3,29'dan düşük puan alan kişilerin etkilenme düzeylerinin "Çok Düşük", 4.06 ve yukarısı puan alanlarında etkilenme düzeylerinin "Çok Yüksek" olduğu sonucuna ulaşırız. Bunun gerisinde kalan ve %50'lik kısmında etkilenme düzeylerinin "Yüksek" olduğunu söyleriz.

Mesleki tutum boyutuna bakıldığında mesleki tutum düzeyinin %25'lik kısmının 3,67 ve %75'lik kısmının da 4.44 olduğunu görürüz. 3,67'den düşük puan alan kişilerin mesleki tutum düzeylerinin "Çok Düşük", 4,44 ve yukarısı puan alanlarında mesleki tutum düzeylerinin "Çok Yüksek" olduğu sonucuna ulaşırız. Bunun gerisinde kalan ve %50'lik kısmında mesleki tutum düzeylerinin "Yüksek" olduğunu söyleriz.

İletişim boyutuna bakıldığında iletişim düzeyinin %25'lik kısmının 3,75 ve %75'lik kısmının da 4.5 olduğunu görürüz. 3,75'den düşük puan alan kişilerin iletişim düzeylerinin "Çok Düşük", 4.5 ve yukarısı puan alanlarında etkilenme düzeylerinin "Çok Yüksek" olduğu

sonucuna ulaşırız. Bunun gerisinde kalan ve %50'lik kısmında iletişim düzeylerinin “Yüksek” olduğunu söyleriz.

Adanmışlık boyutuna bakıldığında adanmışlık düzeyinin %25'lik kısmının 3,75 ve %75'lik kısmının da 4.25 olduğunu görürüz. 3,75'den düşük puan alan kişilerin adanmışlık düzeylerinin “Çok Düşük”, 4.25 ve yukarısı puan alanlarında adanmışlık düzeylerinin “Çok Yüksek” olduğu sonucuna ulaşırız. Bunun gerisinde kalan ve %50'lik kısmında iletişim düzeylerinin “Yüksek” olduğunu söyleriz.

Ekonomik koşullar boyutuna bakıldığında ekonomik düzeyin %25'lik kısmının 2,5 ve %75'lik kısmının da 3,00 olduğunu görürüz. 2.5'den düşük puan alan kişilerin ekonomik düzeylerinin “Çok Düşük”, 3,00 ve yukarısı puan alanlarında ekonomik düzeylerinin “Çok Yüksek” olduğu sonucuna ulaşırız. Bunun gerisinde kalan ve %50'lik kısmında ekonomik düzeylerinin “Yüksek” olduğunu söyleriz.

Örgütsel kültür düzeyine bakıldığında %25'lik kısmının 3,42 ve %75'lik kısmının da 4.03 olduğunu görürüz. 3,43'den düşük puan alan kişilerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin “Çok Düşük”, 4.03 ve yukarısı puan alanlarında örgütsel mutluluk algı düzeylerinin “Çok Yüksek” olduğu sonucuna ulaşırız. Bunun gerisinde kalan ve %50'lik kısmında iletişim düzeylerinin “Yüksek” olduğunu söyleriz.

Tablo 2. Alt Boyutlara İlişkin Madde İstatistikleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma	Yorum
Okul Örgütsel Kültür Boyutu	1344	3.71	0.47	Yüksek
Yönetim Süreçleri Alt Boyutu	1344	3.66	.64	Düşük
Mesleki Tutum Alt Boyutu	1344	4.00	.64	Yüksek
İletişim Alt Boyutu	1344	4.01	.63	Yüksek
Adanmışlık Alt Boyutu	1344	3.90	.77	Düşük
Ekonomik Koşullar Alt Boyutu	1344	2.74	.57	Yüksek

Yukarıda verilen tablo incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluğu, yönetim süreci, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık, ekonomik koşullar gibi alt boyutların, ortalaması ve standart sapması gibi bilgilerine ulaşılabilir. Bu doğrultuda örgütsel mutluluk bağlamında en yüksek ortalamanın 4.01 ile iletişim boyutunun olduğu sonucuna ulaşırız. Ölçek boyutları arasındaki korelasyon durumları da aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3: Ölçeğin Boyutları Arasındaki Korelasyon Durumları

	Teknolojik Bilgi	Mesleki Tutum	İletişim	Adanmışlık	Ekonomik Koşullar	Okul Mutluluğu
Teknolojik Bilgi	1	.55*	.43*	.47*	-.04	.92*
Mesleki Tutum		1	.56*	.35*	-.08*	.78*
İletişim			1	.36*	-.04	.63*
Adanmışlık				1	-.23*	.59*
Ekonomik Koşullar					1	.04
Okul Mutluluğu						1

Tablo 3’te verilenler doğrultusunda hareket edilirse boyutlar arasındaki ilişkinin değiştiğini söyleyebiliriz. Tabloya göre ilişki düzeyinin .08 ile .92 arasında değişim gösterdiği sonucuna ulaşırız. Yani tablodan çıkarılacak sonuç tabloda gösterilen değerlerden pozitif olanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunurken negatif değerlerle diğer değerler arasında oldukça düşük bir ilişki bulunmaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Okullarda çalışanların örgütsel kültür algılarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Özel sektörde çalışanların işlerinde daha başarılı olmaları, mutlu olmaları, iş tatminine ulaşmaları için yöneticilere oldukça önemli görevler düşmektedir. Yöneticilerin çalışanlarına karşı görevlerini yerine getirmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, çalışanların işe ve örgüte olan bağlılıklarını artıracaktır. İşe ve örgüte olan bağlılık arttıkça da örgütsel mutluluk düzeyi de artmaya başlayacaktır. Böylece çalışanlar hem günlük yaşamlarından hem de çalışma hayatlarından memnun kalarak yaşamalarını sürdürmeye daha aktif bir şekilde sürdürmeye başlarlar.

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre hareket edildiğinde iletişim sürecinin örgütsel mutluluğu diğer faktörlere göre daha fazla etkilediğini söyleyebiliriz. Çünkü iletişim, hayatın her anında karşımıza çıkan ve insanların yaşamlarını etkileyen bir faktördür. Aynı durum özel okullarda çalışan öğretmenler için de geçerlidir. Özel okullardaki öğretmenlerin sağlıklı bir iletişim kurmaları ve birbirleriyle uyum içerisinde çalışmaları, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun artmasına yardımcı olur. Örgütsel mutluluk arttıkça örgütsel bağlılık artacaktır. Bunun sonucunda eğitim kurumu daha başarılı hale gelecektir. Özellikle en yüksek ortalamaya sahip olan “istediğimde meslektaşlarımdan destek alabilirim” maddesi

öğretmenlerin işini kolaylaştıran bir madde olduğunu söyleyebiliriz. Yapılan araştırmalara göre iletişim boyutunda yer alan empati yapmak görüşü sayesinde öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel mutluluğu daha fazla etkilediği sonucuna ulaşabiliriz.

Örgütsel kültürü etkileyen diğer faktörler arasında mesleki tutum boyutu yer almaktadır. Yapılan araştırmalara göre nitel araştırma kapsamında “öğretmenlik saygın bir meslektir” sonucunun fazla olması, öğretmenlerin hem mesleki tutumları esnasında karşılaşmış oldukları sorunlara ilişkin görüşleri belirtir. Ayrıca öğretmenlerin arkadaşlarından yeni şeyler öğrenmesi de çalışma ortamına uyum sağlayabilmeyi ve bu sayede örgütsel mutluluğu artırmayı sağlar. Kısacası mesleki tutuma karşı olumlu davranış sergilenirse örgütsel mutluluk ve kurum düzenine uyum da sağlanmış olur.

Müdürler üzerine yapılan araştırmadan hareket edilerek müdürlerin mutlu olması, eğitim sürecinin daha başarılı bir şekilde geçmesini ve kuruma olan bağlılığın artmasına yardımcı olduğunu sonucuna bizi ulaştırır. Bu doğrultuda eğitim ve öğretim sürecinde yer alan müdür, öğretmen, öğrenci, veli gibi tüm faktörler arasında olumlu ilişkinin kurulması gerekir. Bu durum öğretmenlerin hem kurum için mutluluklarını hem de günlük yaşamdaki mutluluklarını etkiler. Böylece öğretmenler çalışma isteklerini her geçen gün artırarak iş doyumuna yavaş yavaş ulaşmaya başlarlar.

İş doyumuna ulaşıldıkça öğretmenlerin çalışma isteği daha fazla artacağından mutluluk düzeyi de artmaya başlar. Böylece öğretmenler sadece çalışma ortamında değil aile ortamında da kendilerini mutlu hissederek yaşamlarını sürdürmeye başlar. Bu yüzden örgütsel mutluluğun elde edilmesi için, yöneticilerin aktif bir şekilde kurum içerisinde tol almaları gerekir. Aynı şekilde öğretmenlerin kurum içerisindeki rollerini yerine getirerek daha kalıcı bir mutluluğu yakalamaya çalışmaları gerekir.

Eğitim ve teknolojinin temel amaçlarından en önemlisi, insanın gelişimine katkı sağlamaktır. Sağlanan katkı, daha etkili ve kalıcı öğrenmelerin oluşmasında yoğunlaşmaktadır. Eğitimciler, her iki kavramı da sürekli olarak öğrenme ortamlarında yapılan faaliyetlerde kullanmaktadır. Bu kullanmaların sağladığı katkılardan en önemlisi, öğrencilerin kendi istekleriyle öğrenme faaliyetlerini gerçekleştirmeleridir. Çünkü eğitim ortamlarında öğrenme ve öğretme faaliyetleri teknoloji kullanımı ile daha zevkli ve eğlenceli bir hale gelmektedir. Eğitimin her alanında teknolojinin kullanımı insanoğlunun gelişmesine katkısı yadsınamayacak bir gerçeklik taşır. Bunu okullarda uygulayacak olan öğretmenlerin de teknolojinin kullanımı açısından donanımlı olmalarının büyük önemi vardır. Çünkü eğitim

teknolojisi, öğrencinin algılama kapasitesini artırır, öğrenci başarısının objektif olarak ölçülüp değerlendirilmesine olanak sağlar, her öğrenciye öğrenmede kendi özelliklerine uygun olanaklar verir, öğrencinin öğrendiklerini unutma olasılığını azaltır, modern öğretim ortamı koşulları hazırlayarak öğrenciyi güdüler ve öğretim etkinliğine katılmaya özendirir. Bilgi toplumunun oluşumunda temel rolü olan yeni teknolojik materyaller ise hızlı bir şekilde birbirleri ile bütünleşerek tümleşik yapılar oluşturarak, teknolojinin ayırım noktalarının belirlenmesini güçleştirmeye başlamıştır.

5. ÖNERİLER

Yapmış olduğumuz nicel araştırmanın bu bölümünde Türkiye genelinde eğitim kurumlarındaki örgütsel kültür ve teknolojik bilgi kavramını ele almak, alt boyutları tartışmak, okullarda bulunan örgütlerin örgütsel kültür ve teknolojik bilgi düzeylerini artırmak için ne gibi önlemlerin ihtiyaç duyulduğu açıklanacaktır. Yapılan araştırmaya bağlı kalınarak ve araştırma bulgularından hareket edilerek önerilere yer verilmiştir.

Müdürlerin okullardaki örgütsel kültür ve teknolojik beceri düzeylerini artırmak ve örgüte daha fazla bağlı olmalarını sağlamak amacıyla yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Yöneticiler tarafından alınan sorumlulukların yerine getirilmesi örgütsel kültür ve teknolojik beceri düzeylerini artmasını sağlayacaktır. Araştırmadan hareket edilerek yöneticiler için alt boyutlara ilişkin önerileri şöyle açıklayabiliriz:

- Yöneticilerin kurum içerisinde öğretmenlere yönelik olumlu bakış açısı sergilemeleri gerekir.
- Yöneticilerin öğretmenler tarafından yapılan faaliyetlerinde motivasyonlarını artırmaları için güven vermeleri gerekir.
- Yöneticilerin öğretmenlerin başarısını takdir etmesi gerekir.
- Yöneticilerin özel okullarda öğretmenlere ağır yük vermeyerek örgütsel bağlılıklarını artırmaları sağlanmalıdır.
- Özel okullarda ilk defa görev yapacak öğretmenler için yönetici, öğretmen ve okul kültürü konusunda çalışmalar yapılması gerekir
- Yöneticilerin, öğretmenlerle olumlu ilişkiler geliştirmeleri gerekir.

Sonuç olarak öğretmenler ister kamu sektöründe çalışsın ister özel sektörde çalışsın, her öğretmen çalışmış olduğu kurum içerisinde mutlu olmayı ister. Kurum içerisindeki mutluluğun sağlanması için, karşılıklı ilişkilerin olması gerekir. Yani yönetici ve öğretmen

arasında olumlu ilişkilerin olması ve bu ilişkinin öğrenci ve veliye de yansımaları gerekir. Böylece herhangi bir soruna karşı nasıl önlem alınabileceğine dair çözüm üretilir, ders verimi artar, öğretmenlerin kuruma olan bakış açısı değişerek örgütsel mutluluk artar. Bu sayede örgütsel mutluluk düzeyinde artış sağlanır. Bunun için okullarda yöneticilerin öğretmenlere aşırı iş yükü yüklememeli, ekonomik şartlar iyileştirilmeli, uyum için gerekli eğitimler verilmeli, kurum düzenini bozacak olumsuzlukların ortadan kaldırılması konusunda gerekli önlemleri almaları gerektiği sonucuna ulaşırız.

KAYNAKÇA

- Adalier, A. (2012). Turkish and English language teacher candidates' perceived computer self-efficacy and attitudes toward computer. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*.
- Albion, P. R., & Ertmer, P. A. (2002). Beyond the foundations: The role of vision and belief in teachers' preparation for integration of technology. *Tech Trends*, 46 (5), 34-38.
- Altun, A. (2005). Eğitimde internet uygulamaları. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bayhan, P., Olgun, P., & Yelland, N. J. (2002). A study of pre-school teachers' thoughts about computer-assisted instruction. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 3 (2), 298-303.
- Childress, J. R. (2013). *Leverage: The CEO's guide to corporate culture* [Kindle Edition version].
- Childress, J. R. (2013). *Leverage: The CEO's guide to corporate culture* [Kindle Edition version].
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk Ş. (2010) Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Flamholtz, E., & Randle, Y. (2012). Corporate culture, business models, competitive advantage, strategic assets, and the bottom line. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 16, 76-94.
- Harkins, A. M. (2008). Leapfrog principles and practices: Core components of education 3.0 and 4.0. *Futures Research Quarterly*, 24(1), 19-31.
- Hew, K., & Brush, T. (2007). Integrating technology into K-12 teaching and learning: Current knowledge gaps and recommendations for future research. *Educational Technology Research and Development*, 55 (3), 223- 252.
- King, M. (2012). Deep culture. *Journal of Popular Culture*, 45, 687-694.
- Loyd, H., & Gressard, C. P. (1986). Gender and amount of computer experience of teachers in staff development programs: Effects on computer attitudes and perceptions of usefulness of computers. *Association for Educational Data Systems Journal*, 19 (4), 302-311.
- Lumpe, A. T., & Chambers, E. (2001). Assessing teachers' context beliefs about technology use. *Journal of Research on Technology in Education*, 34 (1), 93-107.
- Moravec, J. W. (2008). Moving beyond Education 2.0.
- Ortega-Parra, A., & Sastre-Castillo, M., (2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. *Management Decision*, 51, 1071-1083.

- Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. (1982). *In search of excellence*. New York, NY: Harper & Row.
- Puncreobutr, V. (2016). Education 4.0: New challenge of learning. *St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(2), 92-97.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Simoneaux, S., & Stroud, C. (2014). A strong corporate culture is key to success. *Journal of Pension Benefits*, 22(1), 51-53.
- Toma, S., & Marinescu, P. (2013). Steve Jobs and modern leadership. *Manager*, 17, 260- 269.
- Uddin, M., Luva, R., & Hossian, S. (2013). Impact of organizational culture on employee performance and productivity: A case study of telecommunication sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63-77.
- Yelland, N. (2005). The future is now: A review of the literature on the use of computers in early childhood education (1994–2004). *AACE Journal*, 13 (3), 201-32.
- Yılmaz, N., & Alici, Ş. (2011). Investigating pre-service early childhood teachers' attitudes towards the computer based education in science activities. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 10 (3), 161-167.
- Yirdaw, A. (2014). The role of governance in quality of education in private higher education institutions: Ethiopia as a case study (Doctoral dissertation).