

School Administrators' Opinion about Organizational Culture *

Ayşe Şimşek¹, Emine Babaoğlu²

ABSTRACT. This research aimed to determine the opinion of organizational culture and whether they differed according to some school and demographic variable. This descriptive survey research was carried out in the 2011-2012 academic year, with 382 school administrators who were working in public elementary, secondary schools and other public education institutions in Burdur province. Research data was collected by "Personal Information Form" and "Organizational Culture Scale" which was developed by İpek (1999). As the result of this research, administrators' opinion about traditional organizational culture was at average level, on the other hand their opinion about contemporary culture was high level. In addition, it was revealed that school administrators' opinion about traditional and contemporary organizational culture were not significantly different according to gender and seniority. However, school administrators' opinion about traditional and contemporary organizational culture were different as statistically significant according to school administrators' school type, who were working at being school principal or vice principal, branch, education background, working duration in the same school, and school is in the city, country or village.

Keywords: School administrator, organizational culture, contemporary organizational culture, traditional organizational culture

SUMMARY

Purpose and Significance: This research aimed to determine the opinion of organizational culture and whether they differed according to some school and demographic variable. This research was seen important in terms of contributing to the identification and development of organizational culture in schools. In this respect, the research was to contribute to develop the literature for research on the concept of organizational culture which had been conducted since 1970s, was also expected to contribute to the field of literature in terms of the present descriptive evidence about the organizational culture of opinion of school administrators.

Methods: This descriptive survey research was carried out in the 2011-2012 academic year, with 382 school administrators who were working in public elementary, secondary schools and other public education institutions in Burdur province. There is no sampling in the research survey. Research data was collected by "Personal Information Form" and "Organizational Culture Scale" which was developed by İpek (1999). T test and ANOVA were used to analyze the data in descriptive study.

Results: According to the survey, the teachers avoided to have conflict with school management and school administrators had often control to avoid the anomaly; managers emerged not to give any importance on unnecessary details and formalities. The managers controlled the employees' works in their schools and were seen to support their achievements. In addition, they planned their educational activities in cooperation with schools; they were open to ideas and suggestions from all levels. It was stated that everyone in schools saw himself/herself as part of the school, defending their schools to the outer world from every angle and aimed to success, everyone's responsibility to obtain the necessary success. It was determined that school administrators do not hesitate to take risks in order to achieve success in general. The survey has reached to a conclusion that the opinion of school administrators, the schools are at average level in traditional organizational culture and are high level in contemporary organizational culture. It is revealed that school administrators' opinion about traditional and contemporary organizational culture weren't differing significantly according to gender and seniority. Statistically significant differences were found according to the type of school they work, managerial type, branch, education, school administrators working periods and place according to the opinion of school administrators' organizational culture. In this respect, the school administrators' opinions of traditional organizational culture on the type of school they

¹ MEB, Burdur –Turkey, aysesimsek1002@gmail.com

² Doç. Dr., Bozok University, Faculty of Education, Yozgat - Turkey, ebabaoglan@yahoo.com.tr

* This study has been carried out for the master dissertation "School Administrators' Opinion about Organizational Culture" which is prepared by Mehmet Akif Ersoy University number of 10030268. The results obtained in this research was presented as oral presentation at the 9th National Education Management Congress.

work, but not differ significantly according to the type of executive branch variable; the school administrators' opinions of contemporary organizational culture shows a significant difference in terms of the type of work, school management and branch variables. A significant difference was determined in traditional organizational culture while no difference observed in contemporary organizational culture in terms of the working period variable in the school. There was a significant difference in the opinions of both traditional and contemporary organizational culture dimensions according to school administrators' education level variable and of residency.

Conclusions: It is seen that, according to the school principal's opinion, the schools have contemporary organizational culture. According to the results, it can be said that there is a collaboration and among employees, success, support, ownership to the school, positive emotions and positive thoughts in the schools.

Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürüne İlişkin Görüşleri *

Ayşe Şimşek³, Emine Babaoğlu⁴

ÖZ. Bu araştırma okullarda ve eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin örgüt kültürü ile ilgili görüşlerini ve bu görüşlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Betimsel tarama modelinde olan araştırma 2011-2012 eğitim öğretim yılında Burdur İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı bulunan resmi ilköğretim, ortaöğretim okullarında ve diğer resmi eğitim kurumlarında görev yapan 382 okul yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Okul yöneticilerinin görüşüne göre okullar, geleneksel örgüt kültürü boyutunda orta düzeyde; çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise yüksek düzeydedir. Ayrıca okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü ile ilgili görüşleri cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak çalıştıkları okul türü, yöneticilik türü, branş, eğitim durumu, aynı okulda çalışma süresi ve okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenlerine göre yöneticilerinin örgüt kültürü görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Okul yöneticisi, örgüt kültürü, çağdaş örgüt kültürü, geleneksel örgüt kültürü

GİRİŞ

Örgütler; toplumdan girdiler alan, topluma çıktılar sunarak hizmet eden ve kendilerine özgü kültürleri olan açık sistemlerdir (Çelik, 2000, s. 45). Örgütler her şeyden önce insanlar tarafından oluşturulan küçük birer toplum örnekleridir. Bir toplum örneği olarak dünyadaki farklı toplum ve kültürlerle benzer biçimde, örgütlerin de farklı kültürleri vardır. Bu nedenle de örgütlerin, değişimi ve yönetimi sürecinde örgüt kültürlerini de tüm bu yaşanan süreçlerle birlikte incelemek gerekmektedir (Gülgün, 1999).

Bu açıdan örgütler, farklı kültür mozağine sahip bireylerin görevsel ve mesleki norm ve ölçütlerle bir araya gelerek bir grup oluşturmalarının doğal sonucu olarak, diğer örgütlerden farklı ama kendi içerisinde nispeten ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmaktadır. Oluşan bu sistem, örgütte değişik inanç, değer, tutum, düşünce şekli, ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım etmektedir. Bu oluşum da örgüt kültürü olarak ifade edilmektedir (Eren, 2007, s. 135).

Bu kavramı ilk defa alana kazandıran Pettigrew, (1979, s. 574) örgüt kültürünü, "Bir grup tarafından paylaşılan anlamlar sistemi." olarak tanımlamış ve bu sistemi sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mit (efsane)'lerin oluşturduğunu belirtmiştir. Hofstede (1980) örgüt kültürünü "Bir grubun üyelerini diğerinden ayıran zihnin kolektif olarak programlanmasıdır." şeklinde ifade etmiştir. Ouchi'ye (1981) göre ise "Örgüt kültürü, semboller, törenler, efsaneler, çalışanların değerleri ve inançlarıdır." Schein (1984) ise örgüt kültürü için "İçsel bütünleşme ve dışsal uyum sürecinde karşılaşılan sorunları çözmek için belirli bir örgütün üyeleri tarafından öğrenilen, geçerliliği kanıtlanmış ve dolayısıyla yeni üyelere, sorunlara ilişkin doğru bir algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktarılabilecek kadar etkin, paylaşılmış temel varsayım örüntüleridir." tanımlamasını yapmıştır.

Literatürde örgüt kültürüyle ilgili yapılan diğer tanımlara bakıldığında Hoy ve Miskel (2010) örgüt kültürünü, birimleri bir arada tutan ve onlara ayırt edici bir kimlik kazandıran, paylaşılan yönelimler sistemi olarak ifade etmektedir. Başaran (2008) ise örgüt kültürünü örgütün üyelerinin, örgüt toplumunda yaşamlarını biçimlendiren, toplumun kültürüne uymakla birlikte ondan farklılaşan ve işgörenlerce üretilen değerler örüntüsü olarak tanımlamıştır. Bu açıdan bir örgütteki baskın değerler; örgütün çalışanlarına ve müşterilerine yönelik politikalarını belirleyen felsefe; örgütte işlerin yapılış biçimi ve örgüt üyelerince paylaşılan temel varsayımlar ve inanışlar örgüt kültürünün temelini oluşturmaktadır (Robbins, 1990).

³ MEB, Burdur -Türkiye aysesimsek1002@gmail.com

⁴ Doç. Dr., Bozok Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Yozgat - Türkiye, ebabaoglan@yahoo.com.tr

* Bu çalışma Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü 10030268 numaralı "Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Algısı" adlı yüksek lisans tez çalışması kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 9. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Örgüt kültürü konusunda ilgili alan yazın incelendiğinde ise çeşitli sınıflamaların yapıldığı görülmüştür. Bu konuda yapılan ilk sınıflamanın Harrison (1972) tarafından yapılan örgütsel ideolojiler sınıflaması olduğu kabul edilmektedir (Akt. Pheysey, 1993). Harrison (1972) örgütlerin güç, rol, görev ve birey olmak üzere dört farklı ideolojik eğilime sahip olabileceklerini ileri sürmüştür. Handy (1981) bu sınıflamaları örnek olarak örgütlerin sahip olduğu kültürler ile Yunan Tanrıları'nın sahip olduğu özellikler arasında benzerlik kurmuş ve güç kültürünü Zeus'un, rol kültürünü Apollo'nun, görev kültürünü Athena'nın, birey kültürünü Dionisus'un özellikleri ile ilişkilendirerek sınıflandırmasını oluşturmuştur (Akt. İpek ve Topsakal, 2009). Pheysey (1993) ise örgütsel ideoloji sınıflamasını temel olarak güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü, destek kültürü şeklinde bir örgütsel kültür sınıflaması yapmıştır. Hofstede (1993) de yaptığı araştırmalarda örgüt kültürünü güç mesafesi, bireysellik, erkeksi-kadınısı eğilimler, belirsizlikten kaçınma ve zaman eğilimi şeklinde beş boyutta incelemiştir. Hofstede'nin yapmış olduğu bu sınıflandırmada güç kültürü ile güç mesafesi eğilimi, başarı kültürü ile bireysellik eğilimi, destek kültürü ile dişil değerler eğilimi, rol kültürü ile belirsizlikten kaçınma eğiliminin örtüşmesi sebebiyle benzer özellikler taşımaktadır. Bu bağlamda Harrison, Charles Handy, Diana Pheysey, Hofstede'nin örgüt tiplerine ilişkin yapmış olduğu sınıflamalar benzerlik göstermektedir (Şişman, 2002, s. 142; İpek ve Topsakal, 2009).

Quinn ve Cameron (1992) ise geliştirdikleri örgüt kültürü modelinde, örgüt içinde geliştirilen kültür ile bunun örgütsel başarıya ya da etkililiğe etkilerini araştırmışlar ve örgüt kültürü boyutlarını klan, adhokrasî, hiyerarşî ve piyasa kültürü şeklinde dört boyutta ele almışlardır. Örgüt içindeki ödül sistemi ve performans arasındaki ilişkiyi araştıran Sethia ve Glinow (1988) da örgüt kültürünü anlayışlı, ilgisiz, bütünleyen, titiz kültür boyutlarında incelemiştir. Deal ve Kennedy, çevre ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi iki boyutlu değişken üzerinde dört boyutta açıklamıştır. Örgüt kültürünü sert erkek/ maço kültürü, çok çalış/ sert oyna kültürü, şirketin üzerine iddiaya gir kültürü, süreç kültürü boyutlarına ayırmıştır (Akt. Eren, 2010, s. 152-155).

Örgüt kültürü insanlar ve varoluşları hakkındaki gerçekleri, mesleki faaliyetleri dikkate alan anlayış ve uygulamaları temsil etmektedir ve değerler, tutumlar, inançlar, hikayeler, törenler, vb. unsurlarla açığa çıkmaktadır (Erkmen, 2010, s. 9). Bu unsurlar örgütlerin kültürünü üretirken, örgüte yeni katılanların bu kültürü öğrenmelerine aracılık etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s. 29). Böylece örgüt kültürü, örgütlerin benimsediği değer, norm ve davranışların nesilden nesile aktarılmasına yardımcı olmaktadır. Örgütlerin sürekliliğini sağlamak ve adeta örgütlerin tanıtıcı bir kimliği gibi işlev görmektedir. Bu nedenle güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak için örgüt üyelerini ortak değer, norm ve inançlar etrafında birleştirmek gerekmektedir (Uçkun, 1999).

Günümüzün hızla değişen ortamında örgütlerden her geçen gün yeni beklentiler ve taleplerde bulunmaktadır. Bu taleplere cevap olarak örgütlerde verimliliğin, etkinliğin ve yaratıcılığın artırılarak sektörel rekabet üstünlüğünün sağlanması, elde edilen faydanın en üst düzeye çıkarılması kaçınılmaz bir gereklilik haline almıştır. Bunu sağlamanın yolu da çalışanları örgüt hedefleri doğrultusunda motive ederek, örgütsel aidiyet ve bağlılık duygusu oluşturarak örgüt amaçları ile bireylerin amaçlarını bütünleştiren örgüt kültürü oluşturabilmekten geçmektedir (Kaya, 2008, s. 121). Bu açıdan örgüt kültürü, örgütsel davranış analizinde genel bir çerçeve oluşturmakta ve kültürel farklılıkların uluslararası düzeyde karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır. Bunun yanında örgüt ortamında herhangi bir grubun dış çevreyle uyum sağlayabilmesinde ve örgütün içsel bütünleşme problemleriyle başa çıkabilmesinde, örgütsel değişimde nasıl bir strateji izleneceğinin saptanabilmesinde örgüt kültürü unsurlarından yararlanılmaktadır (Çelik, 2000, s. 1-4). Kısacası örgüt kültürü işgörenin örgüt içindeki davranışını temelden etkileyerek; hiçbir insanın, toplumun kültüründen bağımsız davranmadığı gibi hiçbir işgörenin de örgüt kültüründen bağımsız davranamayacağı gerçeğini ortaya koymaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s. 49-52).

Hizmet üreten örgütler ve bu tür örgütlerin en çarpıcı örneklerinden biri olan eğitim örgütleri ise mal üreten işletmelerden farklı yapısal özelliklere sahiptir (Şişman, 1994, s. 29). Bu bağlamda okul olarak adlandırılan eğitim örgütlerinin en önemli özelliği, üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdan gelen ve topluma giden insan olmasıdır. Bunun yanında okullar, içinde olduğu kadar dışında da çatışan sosyal, politik ve ekonomik değerleri uzlaştırmaktadır. Diğer çevrelerle açık ve karşılıklı ilişki içindedir (Bursalıoğlu, 2011, s. 33-35). Kalitesini her zaman belli bir çizgide tutmak ve daha da yükseltmek için eğitim dışı kurumlar kadar yoğun bir baskı hissetmemektedir. Ancak eğitim dışı

kurumlara göre öğrenci, öğretmen, yönetici dokusunda yaşanan değişikliklerin sıklığı nedeniyle belli bir kültürün ve istikrarın oluşması güçtür (Erdoğan, 2006, s. 136-140).

Bu açıdan kültürün genç kuşaklara planlı bir şekilde ve ayrıştırılmış olarak aktarıldığı okullar, her ne kadar yaşanan değişimlerin sıklığı nedeniyle belli bir kültürün oluşturulması zor olsa da kendi kültürlerini yaratmaktadır. Okulun başarısı, toplum tarafından o okula atfedilen değer ve saygınlığın düzeyi de okulun yarattığı kültürene bağlanmaktadır (Şirin, 2012, s. 65). Eğitim örgütlerinde çalışan herkesin aynı paydada buluşması, herkesin katıldığı ortak bir kültürün oluşturulması ile mümkündür. Bu nedenle girdisi ve çıktısı insan olan okullarda kültür kavramı çok daha fazla önem taşımaktadır (Cafoglu, 1996, s. 38).

Okullarda ise etkili bir eğitim öğretim sağlanabilmesi ancak olumlu, güçlü bir kültürün oluşturulması ile mümkün olabilmektedir. Okulların kültürü her ne kadar yönetici, öğretmen, personel, öğrenci ve velilerin katkıları ile oluşturulsa da okul yöneticilerinin bu konuda önemli bir rol üstlendikleri ileri sürülmektedir (Çelik Sönmez, 2005). Dolayısıyla bu araştırma okul yöneticilerinin örgüt kültürü ile ilgili görüşlerini ortaya koyarak okullarındaki örgüt kültürünün oluşturulmasında nasıl bir rol üstlendiklerini de açıklayıcı bulgular sunması açısından önemli görülmüştür.

Örgüt kültürü ile ilgili araştırmalar incelendiğinde alan yazında örgüt kültürü algı düzeyini ve örgüt kültürü algısının çeşitli demografik değişkenler (cinsiyet, kıdem, branş, yöneticilik türü, eğitim durumu vb) açısından farklılık gösterip göstermediğini (Çimen, 2001; Sotirofski, 2004; Kantek, 2005; Savaş, 2006; Yurttakal, 2007; Özkan, 2007; Esinbay, 2008; Aslan, 2008; Oğulluk, 2010; Güzel, 2010; Erdinç Çimen, 2010; Coşkun Uslu, 2010; Fidan, 2011), örgütsel değişme ve örgütsel değişmede örgüt kültürünün yeri ve önemini (Polat, 2003; Altunay, 2006), çalışanların tutumlarının örgüt kültürü ile ilişkisini (Erol, 2005), kültürünün motivasyon düzeyi üzerine etkisini (Kavi, 2006; Yılmaz, 2009), yönetim tarzının örgüt kültürü tipi ile ilişkisini (Durmaz, 2007; Örs, 2010; Erdoğan Gümüş, 2011), iş değerleri ile örgüt kültürü ilişkisini (Ergül, 2009), örgüt kültürü algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi (Korkut, 2010), örgütsel kültür ve vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi (İpek, 2012; İpek ve Saklı, 2012) ele alarak örgüt kültürünü inceleyen çeşitli çalışmalar yapılmıştır.

Araştırma konusu ile ilgili alan yazın taraması yapıldığında örgüt kültürü konusunda özellikle son yıllarda yapılmış çok fazla sayıda araştırmanın bulunduğu söylenebilir. Ancak yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların daha çok işletmelerde yapıldığı görülmektedir (Pulat, 2010). Eğitim örgütlerinin de etkili ve verimli olmasında büyük önem taşıyan kültürün, eğitim alanında daha çok incelenmesi ve ulaşılan sonuçlara yönelik düzenlemelere gidilmesi gerektiği düşünüldüğünden bu konuda bir araştırma yapılmasının yararlı olacağı düşünülmüştür. Bunun yanı sıra alan yazındaki eğitim örgütlerinde yapılan örgüt kültürünü konu alan çalışmalarda Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim, ortaöğretim ve diğer resmi eğitim kurumlarını da kapsayacak şekilde geniş bir kapsamda örgüt kültürünü inceleyen bir çalışmanın yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu bakımdan araştırma, 1970'li yıllardan beri üzerinde çeşitli çalışmaların yapılmakta olduğu örgüt kültürü kavramı konusundaki araştırmalara kaynak oluşturması ayrıca okul yöneticilerinin örgüt kültürüne ilişkin görüşleri konusunda açıklayıcı bulgular sunması bakımından alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu yönüyle çalışma sonuçlarının, okul yöneticilerinin örgüt kültürü ile ilgili görüşlerini ortaya koyarak; yöneticilik kalitesinin ve örgüt kültürünün geliştirilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim, ortaöğretim okullarında ve diğer resmi eğitim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü ile ilgili görüşlerini ortaya koymaktır. Ayrıca okul yöneticilerinin örgüt kültürü ile ilgili görüşlerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü boyutlarında; cinsiyet, okul türü, yöneticilik türü, branş, eğitim durumu, kıdem, bu okuldaki çalışma süresi, okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1) Okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürüne ilişkin görüşleri ve görüş düzeyleri nedir?

2) Okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürüne ilişkin görüşleri (i) cinsiyetlerine, (ii) okul türüne, (iii) yöneticilik türüne, (iv) branşına, (v) eğitim durumuna, (vi) kıdemine, (vii) bu

okuldaki çalışma süresine, (viii) okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada yöneticilerin örgüt kültürüne ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışıldığı için betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren

Bu araştırmanın evrenini 2011-2012 eğitim öğretim yılında Burdur İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı bulunan resmi ilköğretim, ortaöğretim okullarında ve diğer resmi eğitim kurumlarında (halk eğitim merkezi, mesleki ve teknik eğitim merkezi, bilim ve sanat merkezi, eğitim uygulama okulu ve iş eğitimi merkezi, rehberlik ve araştırma merkezi, turizm eğitim merkezi, özel eğitim merkezi, mesleki eğitim merkezi) görev yapan 180'i müdür, 264'ü müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olmak üzere toplam 444 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Çalışmada evrenin tamamına ulaşılarak evren üzerinden çalışma yürütülmüştür. Bu nedenle çalışmada örneklem alınmamıştır.

Çalışmanın evrenini oluşturan Burdur İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilçelerdeki yönetici sayıları, yönetici türüne göre dağılımı; dağıtılan ve geri dönen veri toplama aracı sayısı Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Okul Yöneticilerinin Sayısal Olarak İlçelere Göre Dağılımı

Sıra no	İlçe	Müdür			Müdürbaşyardımcısı /müdür yardımcısı			Dağıtılan veri toplama aracı	Geri dönen veri toplama aracı
		Asil	Vekil	Toplam	Asil	Vekil	Toplam		
1	Merkez	52	5	57	109	1	110	167	148
2	Ağlasun	6	2	8	4	3	7	15	9
3	Altınyayla	4	1	5	3	-	3	8	6
4	Bucak	31	6	37	62	3	65	102	87
5	Çavdır	9	4	13	11	2	13	26	21
6	Çeltikçi	4	1	5	4	-	4	9	9
7	Göhlhisar	15	5	20	27	-	27	47	45
8	Karamanlı	6	2	8	8	1	9	17	12
9	Kemer	3	2	5	2	1	3	8	7
10	Tefenni	10	2	12	15	1	16	28	22
11	Yeşilova	6	4	10	6	1	7	17	16
	Toplam	146	34	180	251	13	264	444	382

Tablo 1 incelendiğinde çalışmada Burdur İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı (Merkez, Bucak, Göhlhisar, Tefenni, Yeşilova, Kemer, Çavdır, Ağlasun, Çeltikçi, Altınyayla ve Karamanlı İlçesi ve köylerinde bulunan) resmi ilköğretim, ortaöğretim okullarında ve diğer eğitim kurumlarında görev yapan toplamda 444 yöneticinin tamamına veri toplama aracı ulaştırılmıştır. Gerekli izinler alınarak ve gönüllülük esasına göre veri toplama aracı dağıtılmıştır. Ancak veri toplama aracını 382 okul yöneticisi doldürmüştür. Doldürülen veri toplama aracında demografik değişkenlere ilişkin yanıtız bırakılan maddeler, evreni temsil gücü yüksek bir örneklem grubundan veri alınmasının edinilen bilgilerin genellenebilme düzeyini arttırması nedeniyle (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011, s. 69) değerlendirme dışı bırakılmamıştır. Uygulanan ölçekteki tüm maddeleri eksiksiz yanıtlamış olan 382 yöneticiye ait veriler ile çalışma yürütülmüştür. Bu açıdan değerlendirmeye alınan veriler üzerinden evrene ulaşma oranı %86.03 olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada okul yöneticilerinin demografik bilgilerini toplamak amacıyla, okul yöneticilerinin cinsiyetini, okul türünü, yöneticilik türünü, branşını, eğitim durumunu, kıdemini, bulunduğu okuldaki çalışma süresini, okulun bulunduğu yerleşim yerini belirtecekleri sekiz sorunun yer aldığı Kişisel Bilgi Formu ve Physey'in (1993) kuramı temel alınarak İpek (1999) tarafından geliştirilen Örgütsel Kültür Ölçeği kullanılmıştır. İpek (1999) tarafından geliştirilen Örgütsel Kültür Ölçeği güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü, destek kültürü olmak üzere dört boyut içermektedir. Fakat aynı ölçek kullanılarak İpek (2012), Saklı ve İpek (2012) tarafından yapılan iki araştırmada toplanan veriler üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin biri orijinal ölçekte güç kültürü ve rol kültürü boyutlarını içeren “geleneksel örgüt kültürü”; diğeri ise başarı kültürü ve destek kültürü boyutlarını içeren “çağdaş örgüt kültürü” şeklinde iki faktör altında toplandığı görülmüştür.

Bu açıdan araştırmada ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi tekrar yapılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analizinde önemli faktör sayısı öz değer ölçütüne göre iki olarak bulunmuştur. Bu nedenle elde edilen bu iki boyut iki uzman görüşüyle birlikte İpek (2012), Saklı ve İpek (2012)'in araştırmalarında da kullandığı şekliyle güç ve rol kültürünü içeren boyut “geleneksel örgüt kültürü”; destek ve başarı kültürünü içeren boyut “çağdaş örgüt kültürü” olarak adlandırılmıştır.

Aynı yapıyı ölçen maddelerin ayıklanmasında, maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması, maddelerin tek faktörde yüksek yük değerine, diğeri faktörde ise düşük yük değerine sahip olmasına dikkat edilerek, maddelerin faktör yüklerinin en az .30 ve maddenin iki ayrı faktör altında yüksek faktör yükü alması durumunda farkın en az .10 olması ölçütleri temel alınmıştır. Ayrıca maddeleri daha kolay yorumlayabilmek amacıyla döndürme işlemi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2007, s. 124-126). Sonuç olarak Örgütsel Kültür Ölçeği geleneksel örgüt kültürü boyutu 1, 5, 6, 7, 12, 13, 15, 16. maddelerini içeren toplam 8 maddeden; çağdaş örgüt kültürü boyutu 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36. maddelerini içeren toplam 17 maddeden oluşturulmuştur.

Ayrıca Örgütsel Kültür Ölçeği'nin geleneksel örgüt kültürü boyutunun KMO katsayısının .82 ve Bartlett testi sonucunun ($p < .05$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dayanarak yapılan faktör analizinde ölçeğin geleneksel kültür boyutunda yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .38 ile .76 arasında değiştiği ve açıkladığı varyansın %14 olduğu bulunmuştur. Güvenirlik analizi sonucu alt ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Bu boyutun yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

Örgütsel Kültür Ölçeği'nin çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise KMO katsayısının .92 ve Bartlett testi sonucunun ($p < .05$) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara dayanarak yapılan faktör analizinde ise ölçeğin çağdaş örgüt kültürü boyutunda yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .42 ile .72 arasında değiştiği ve açıkladığı varyansın %29 olduğu bulunmuştur. Güvenirlik analizi sonucu alt ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Bu boyutun da yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmacı tarafından katılımcılarının maddelere ilişkin görüşlerini belirlemede likert tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, (1) “Hiç uygun değil”, (2) “Çok az uygun”, (3) “Biraz uygun”, (4) “Oldukça uygun”, (5) “Tamamen uygun” şeklinde 1'den 5'e doğru dereceleme yapılmıştır. Bu doğrultuda ölçekten toplamda alınacak en düşük puan 36, en yüksek puan ise 180 olarak belirtilmiştir (İpek, 1999).

Verilerin Analizi

Araştırma verileri Örgütsel Kültür Ölçeği (İpek, 1999) kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmaya katılanlardan elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için çarpıklık katsayısı, aritmetik ortalama, ortanca ve mod değerleri incelenmiştir. Büyüköztürk'e (2007, s. 40) göre çarpıklık katsayısının -1 ile +1 aralığında olması; ortalamanın, ortancanın ve modun eşit olması veya birbirine yaklaşması dağılımın normal olduğunu gösteren ölçütlerdir. Ayrıca Karasar (2003, s. 127) da toplum bilimlerinde normal bir dağılımı temsil edecek örneklem sayısının üç yüz, dört yüz dolaylarında olmasının ideal olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda araştırmanın 382

katılımcı ile gerçekleştirilmesi normal dağılımla temsil edilebileceğini göstermektedir. İstatistiksel işlemlerde SPSS 20 programı kullanılmıştır. Araştırmadaki istatistiksel işlemlerde .05 düzeyinde anlamlılık esas alınmıştır. Örgütsel Kültür Ölçeği'nden elde edilen veriler aşağıdaki şekilde çözümlenmiştir:

- Araştırmaya katılan yöneticilerin örgüt kültürü ile ilgili görüşlerini belirlemek için betimsel analiz yapılmıştır.
- Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin örgüt kültürü alt boyutları ile ilgili görüşlerinde cinsiyet, branş, yöneticilik türü ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenlerinin farklılığa neden olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t testi tekniği uygulanmıştır.
- Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin örgüt kültürü alt boyutları ile ilgili görüşlerinde okul türü, eğitim durumu, kıdem ve okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenlerinin farklılığa neden olup olmadığını belirlemek amacıyla ise ANOVA hesaplanmıştır.
- Ölçekten alınan düşük puan; düşük örgütsel kültür görüşüne; yüksek puan ise yüksek örgütsel kültür görüşüne işaret etmektedir. Bu açıdan Örgütsel Kültür Ölçeği'nde aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar: 1.00-1.79 "çok düşük", 1.80-2.59 "düşük", 2.60-3.39 "orta", 3.40-4.19 "yüksek", 4.20-5.00 "çok yüksek" olarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde açıklanan veri toplama araçlarına dayalı olarak elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin cinsiyet, okul türü, yöneticilik türü, branş, eğitim durumu, kıdem, bulunduğu okuldaki çalışma süresi ve okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Okul Yöneticilerinin Geleneksel Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin geleneksel örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin betimsel analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Geleneksel Örgüt Kültürü Boyutuna İlişkin Görüşleri ve Görüş Düzeyleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ss	Düzye
1. Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez.	382	3.64	1.08	Yüksek
5. Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.	382	3.48	1.04	Yüksek
16. İlişkilerde hiyerarşik yapı esas alınır.	382	3.28	1.17	Orta
15. Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır.	382	3.18	1.10	Orta
7. Anlaşmazlıklar yönetimin isteği doğrultusunda çözülür.	382	3.04	1.14	Orta
12. Resmi ilişkiler ön plandadır.	382	2.85	1.07	Orta
6. Ast-üst arasındaki ilişkiler çok resmi (mesafeli)'dir.	382	2.62	1.05	Orta
13. Yönetim, asıl işlerden çok ayrıntılarla uğraşır.	382	2.27	1.20	Düşük

Tablo 2 incelendiğinde geleneksel örgüt kültürü boyutuna ilişkin ölçek maddelerinde, okul yöneticilerinin görüşlerinin aritmetik ortalamaları ve görüş düzeylerinin farklılık gösterdiği saptanmaktadır. Geleneksel örgüt kültürü boyutunda maddelerin aritmetik ortalamaları 2.27 ile 3.64 arasında değişmektedir. Bu boyuta ilişkin görüş düzeyi incelendiğinde ise 8 maddeden 2 tanesinin yüksek, 5 tanesinin orta, 1 tanesinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Bu boyutta en yüksek aritmetik ortalamaya ($\bar{X} = 3.64$) "Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez." maddesi sahiptir ve okul yöneticilerinin bu maddeye ilişkin görüşleri yüksek düzeydedir. Bu ifadenin yüksek ortalamaya sahip olması çalışanların yönetimle çatışmaya girmekten kaçındıkları şeklinde yorumlanabilir. Aritmetik ortalama değeri yüksek ($\bar{X} = 3.48$) olan diğer madde "Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur." maddesidir. Buna göre yöneticilerin kuralsızlıkları önlenmek için sıkı denetim yaptığı ortaya çıkmıştır.

"Yönetim, asıl işlerden çok ayrıntılarla uğraşır." ifadesi ise bu boyutta en düşük aritmetik ortalamaya ($\bar{X}=2.27$) sahiptir. Okul yöneticilerinin bu maddeye ilişkin görüşleri ise düşük düzeydedir. Bu doğrultuda yöneticilerin iş ve işlemlerde gereksiz ayrıntılara ve formalitelere önem vermedikleri söylenebilir.

Okul Yöneticilerinin Çağdaş Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin çağdaş örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin betimsel analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde çağdaş örgüt kültürü boyutunda maddelerin aritmetik ortalamaları 3.79 ile 4.48 arasında değişmektedir. Bu boyuta ilişkin okul yöneticilerinin örgüt kültürü görüş düzeyleri incelendiğinde ise 17 maddeden 10'u çok yüksek, 7'si yüksek düzeydedir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Çağdaş Örgüt Kültürü Boyutuna İlişkin Görüş Ortalamaları ve Görüş Düzeyleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ss	Düzyey
19. Başarı desteklenir ve teşvik edilir.	382	4.48	.76	Çok yüksek
28. Eğitim-öğretim faaliyetleri işbirliği ile planlanır.	382	4.43	.67	Çok yüksek
22. Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.	382	4.41	.74	Çok yüksek
30. Yönetim, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır.	382	4.41	.75	Çok yüksek
35. Herkes okulu dışı karşı korur ve savunur.	382	4.35	.76	Çok yüksek
36. Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.	382	4.34	.74	Çok yüksek
20. Ödüllendirmede başarı esas alınır.	382	4.30	.83	Çok yüksek
32. Herkes okulun başarısı için sorumluluk duyar.	382	4.28	.76	Çok yüksek
34. Herkes okuluyla gurur duyar.	382	4.25	.74	Çok yüksek
27. Alınan kararlar, doğru ve yeterli bilgiye dayandırılır.	382	4.24	.68	Çok yüksek
18. Formalitelerden çok, sonuca önem verilir.	382	4.15	.89	Yüksek
29. İşbirliği, rekabete tercih edilir.	382	4.08	.96	Yüksek
33. Başarılar kadar, başarısızlıklar da paylaşılır.	382	4.03	.96	Yüksek
17. Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.	382	4.01	.92	Yüksek
24. Kişisel bilgi ve yetenekler ön planda tutulur.	382	3.96	.89	Yüksek
26. Okulun başarı düzeyi velilerce de izlenir.	382	3.82	1.11	Yüksek
23. Herkes, başarılı olmak için, rahatlıkla risk üstlenebilir.	382	3.79	.96	Yüksek

Aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında: "Başarı desteklenir ve teşvik edilir." ($\bar{X}=4.48$), "Eğitim-öğretim faaliyetleri işbirliği ile planlanır." ($\bar{X}=4.43$), "Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister." ($\bar{X}=4.41$), "Yönetim, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır." ($\bar{X}=4.41$), "Herkes okulu dışı karşı korur ve savunur." ($\bar{X}=4.35$), "Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür." ($\bar{X}=4.34$), "Ödüllendirmede başarı esas alınır." (4.30), "Herkes okulun başarısı için sorumluluk duyar." ($\bar{X}=4.28$), "Herkes okuluyla gurur duyar." ($\bar{X}=4.25$), "Alınan kararlar, doğru ve yeterli bilgiye dayandırılır." ($\bar{X}=4.24$) maddelerinde yönetici görüşlerinin çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durumda yöneticilerin okullarındaki çalışanlarının çalışmalarını takip ettiği ve çalışanlarının elde ettiği başarıları desteklediği şeklinde bir yorumlama yapılabilir. Ayrıca okullarında eğitim-öğretim faaliyetlerini işbirliği içinde planladıkları, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açık oldukları; ödüllendirmede ise başarıyı ölçüt aldıkları ve aldıkları kararları yeterli bilgi temeline dayandırdıkları belirtilebilir. Okullarındaki herkesin kendini okulun bir parçası olarak gördüğü, okulunu dışarıya karşı her açıdan savunduğu ve başarıyı hedeflediği, başarının elde edilebilmesi için de herkesin gerekli sorumluluğu duyduğu söylenebilir.

Diğer maddelere ilişkin görüşlerin ise yüksek düzeyde olduğu gözlenmektedir. Bu boyutta en düşük aritmetik ortalamaya "Herkes, başarılı olmak için, rahatlıkla risk üstlenebilir." ($\bar{X}=3.79$) maddesi sahiptir. Bu madde ise okul yöneticilerinin genel olarak başarı elde edebilmek için risk almaktan çekinmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin örgüt kültürü boyutlarına ilişkin görüşlerinin betimsel analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Boyutlarına İlişkin Görüş Ortalamaları ve Görüş Düzeyleri

Boyutlar	N	\bar{X}	Ss	Düzye
Geleneksel Örgüt Kültürü	382	3.04	.72	Orta
Çağdaş Örgüt Kültürü	382	4.19	.53	Yüksek

Yöneticilerin çalıştıkları örgütlerin kültürüne ilişkin görüşleri Tablo 4'e göre, çağdaş örgüt kültürü boyutunda (\bar{X} =4.19); geleneksel örgüt kültürü boyutundan (\bar{X} =3.04) daha yüksek aritmetik ortalamaya sahiptir. Yöneticilerin örgüt kültürü görüş düzeyleri incelendiğinde geleneksel örgüt kültürü boyutu (\bar{X} =3.04) ortalama puanı orta düzeyde; çağdaş örgüt kültürü boyutu (\bar{X} =4.19) ortalama puanı ise yüksek düzeyde bulunmuştur. Yöneticiler çalıştıkları okullarının örgüt kültürünü çağdaş örgüt kültürü olarak görmektedirler. Buna göre okulların işleyişinde çalışanlar arasında işbirliği, başarı, destekleme, sahiplenme gibi olumlu duygu ve düşüncelerin hakim olduğu söylenebilir.

Alan yazında bu araştırma bulgularından farklı bulgulara ulaşan İpek (2012) örgüt kültürü algılarına ilişkin ortalamaların geleneksel örgüt kültürü boyutunda 3.58; çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise 3.51 olarak her iki boyutta da birbirine yakın ve orta düzeyde olduğunu bulmuştur. İpek ve Saklı'nın (2012) çalışmasında da çalışanların örgüt kültürü algılarına ilişkin aritmetik ortalamaların geleneksel kültür boyutunda 3.36, çağdaş kültür boyutunda ise 2.89 olduğu görülmüştür. Çalışanların kurumlarına ilişkin örgüt kültürü algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyetlerine Göre Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Görüşleri

Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre örgüt kültürü alt boyutlarındaki görüşlerine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerine Göre Ortalamaları ve Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin t- testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Geleneksel Örgüt Kültürü	Kadın	42	3.05	.73	380	.086	.93
	Erkek	340	3.04	.72			
	Toplam	382	3.04	.72			
Çağdaş Örgüt Kültürü	Kadın	42	4.19	.48	380	.034	.97
	Erkek	340	4.19	.54			
	Toplam	382	4.19	.53			

Tablo 5'te görüldüğü gibi okul yöneticilerinin geleneksel örgüt kültürüne [$t_{(380)}=.086$, $p>.05$] ve çağdaş örgüt kültürüne ilişkin görüşleri [$t_{(380)}=.034$, $p>.05$] arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Kadın ve erkek yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerinin, geleneksel örgüt kültürü boyutunda benzer şekilde orta düzeyde; çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise benzer şekilde yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bakımdan cinsiyetin yöneticilerin örgüt kültürü boyutlarına yönelik görüşlerinde farklılık yaratmadığı, kadın ve erkek yöneticilerin okullarında var olan kültürle ilgili benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

İlgili alan yazın incelendiğinde; Terzi (1999), Çimen (2001), Polat (2003), Sotiropfski (2004), Erol (2005), Altunay (2006), Savaş (2006), Durmaz (2007), Yurttakal (2007), Esinbay (2008), Aslan (2008), Örs (2010), Güzel (2010) ve Erdinç Çimen (2010) yaptıkları araştırmalarda bu araştırma bulgularını destekler nitelikte, örgüt kültürü algılarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediğini belirtmişlerdir.

Ancak araştırmalar incelendiğinde, farklı sonuçlara ulaşılan araştırmaların da olduğu görülmektedir. Örneğin, örgüt kültürü alt boyutlarında cinsiyet değişkenine ilişkin kimi çalışmalar

kadınların (Ergül, 2009; Erdoğan Gümüş, 2011; Oğulluk, 2010); kimi çalışmalar ise erkeklerin (Yalazan, 2006; Aydın, 2008) daha yüksek düzeyde örgüt kültürü algısına sahip olduğunu göstermektedir.

Okul Türüne Göre Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Görüşleri

Okul türü değişkeni üç alt gruba ayrılmıştır. Bunlar ilköğretim, ortaöğretim ve diğer kurumlardır. Bu üç alt gruba göre okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü görüşlerine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Okul Türü Değişkenine Göre Ortalamaları ve Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Okul türü	n	X	Ss	Sd	F	p	Anlamli fark
Geleneksel Örgüt Kültürü	İlköğretim	187	2.98	.71	2-374	1.862	.157	-
	Ortaöğretim	153	3.08	.73				
	Diğer Kurumlar	37	3.20	.62				
	Toplam	377	3.04	.71				
Çağdaş Örgüt Kültürü	İlköğretim	187	4.34	.48	2-374	16.585	.000	1-2
	Ortaöğretim	153	4.07	.56				1-3
	Diğer Kurumlar	37	3.93	.47				
	Toplam	377	4.19	.54				

Tablo 6'da görüldüğü gibi okul yöneticilerinin geleneksel örgüt kültürü görüşleri [$F_{(2-374)}=1.862, p>.05$] çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat çağdaş örgüt kültürü görüşleri [$F_{(2-374)}=16.585, p<.05$] okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre resmi ortaöğretim ($\bar{X}=4.09$) ve diğer eğitim kurum yöneticilerinin ($\bar{X}=3.93$) çağdaş örgüt kültürü görüşleri; ilköğretim yöneticilerinden ($\bar{X}=4.34$) anlamlı düzeyde daha düşüktür. İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin çağdaş örgüt kültürü görüşlerinin yüksek düzeyde çıkması yöneticiler ile diğer çalışanlar arasındaki karşılıklı ilişkilerin diğer okul türlerine göre daha güçlü olmasından kaynaklanabilir.

İlgili alan yazın incelendiğinde Sotirofski (2004), Ergül (2009), Erdinç Çimen (2010) ve Fidan'da (2011) benzer şekilde okul türü değişkeninin örgüt kültürü alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığını ifade etmişlerdir. Bu açıdan araştırmacılar geleneksel örgüt kültürü boyutundan elde edilen bulguları destekleyici nitelikte sonuçlara varmışlardır. Oğulluk (2010) ve İpek (2012) ise çalışmalarında çağdaş örgüt kültürü boyutundan elde edilen bulgulara paralel olarak, yöneticilerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının görev yaptığı okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. İpek (2012) ise bu araştırma bulgularından farklı olarak geleneksel örgüt kültürü boyutunda meslek liselerinde görev yapmakta olan yöneticilerin kültür algılarının, genel liselerde görev yapmakta olan yöneticilerin kültür algılarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise lise türüne göre kültür algılarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirtmiştir.

Yöneticilik Türüne Göre Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Görüşleri

Çalışmada yöneticilik türü değişkeni okul müdürü ve müdür yardımcısı olmak üzere iki alt gruba ayrılmıştır. Bu iki alt gruba göre okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü görüşlerine ilişkin t testi analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Yöneticilik Türü Değişkenine Göre Ortalamaları ve Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin t-testi Sonuçları

Boyutlar	Yöneticilik Türü	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Geleneksel Örgüt Kültürü	Okul Müdürü	164	2.96	.72	378	1.863	.063
	Müdür Yardımcısı	216	3.10	.71			
	Toplam	380	3.04	.72			

Çağdaş	Okul Müdürü	164	4.26	.47	378	2.156	.032
Örgüt Kültürü	Müdür Yardımcısı	216	4.14	.58			
	Toplam	380	4.19	.53			

Tablo 7'de görüldüğü gibi yöneticilerin geleneksel örgüt kültürü görüşleri [$t_{(378)}= 1.863, p>.05$] yöneticilik türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken; çağdaş örgüt kültürü görüşleri [$t_{(378)}= 2.156, p<.05$] istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Çağdaş örgüt kültürü boyutunda okul müdürlerinin örgüt kültürü görüşleri, müdür yardımcılarının görüşlerine göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Okullarda örgüt kültürünün oluşturulmasında, korunmasında en büyük sorumluluk sahibi olan ve kültürü bilinçli ya da bilinçsiz olarak yöneten en başta okul müdürleridir (Çelik, 2002, s. 51). Bu açıdan çağdaş örgüt kültürü boyutunda okul müdürleri okullarındaki örgüt kültürünü müdür yardımcılardan daha yüksek düzeyde benimsemiş olabilirler.

Benzer bulgulara ulaşan Kantek (2005) örgüt kültürünün algılanmasında akademik unvanlar açısından farklılık olduğunu bulmuştur. Örs (2010) örgüt kültürü tiplerinin pozisyona göre farklılaştığını tespit etmiştir. Özkan (2007) da yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin, örgütsel kültür alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma derecelerinin idari görev değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini; Savaş (2006) çalışanların pozisyonlarının örgüt kültürü değerlendirmesi üzerinde bir etki yapmadığını belirtmiştir.

Branşa Göre Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Görüşleri

Branş değişkeni bu çalışmada sınıf öğretmenliği ve branş öğretmenliği olmak üzere iki alt gruba ayrılmıştır. Bu iki alt gruba göre okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü görüşlerine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Okul Yöneticilerinin Branş Değişkenine Göre Ortalamaları ve Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin t-testi Sonuçları

Boyutlar	Branş	n	\bar{X}	Ss	Sd	T	p
Geleneksel Örgüt Kültürü	Sınıf Öğretmenliği	157	3.03	.70	347	.576	.565
	Branş Öğretmenliği	192	3.07	.74			
Çağdaş Örgüt Kültürü	Sınıf Öğretmenliği	157	4.32	.49	347	3.575	.000
	Branş Öğretmenliği	192	4.12	.55			

Yöneticilerin branş değişkenine göre örgüt kültürü görüşleri Tablo 8'deki veriler doğrultusunda ele alındığında geleneksel kültür boyutunda [$t_{(347)}= .576, p>.05$] sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Ancak yöneticilerin çağdaş örgüt kültürü boyutunda [$t_{(347)}= 3.575, p<.05$] branş değişkenine göre görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur. Neticede sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=4.32$) örgüt kültürü görüş ortalamalarının, branş öğretmenlerinin görüş ortalamalarına ($\bar{X}=4.12$) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu duruma sınıf öğretmenliğinden gelen yöneticilerin; sınıf öğretmeni iken haftanın bütün günlerini okulda geçirmesine bağlı olarak, diğer çalışanlarla daha fazla iletişimde bulunmaları neden olmuş olabilir. Çünkü yöneticiler böylelikle okullarındaki diğer çalışanlarla daha kolay karşılıklı ilişkiler kurabilmekte, onların neler düşündüklerini kestirebilmekte, onları alınacak kararlara ve yapılacak uygulamalara daha rahat dahil edebilmektedir.

Alan yazın incelendiğinde örgüt kültürü görüşlerinin geleneksel örgüt kültürü boyutunda branş değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusu, Terzi (1999); Yalazan (2006); Yurttakal (2007); Özkan (2007); Esinbay (2008) ve Güzel'in (2010) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Aslan (2008) ve Oğulluk (2010) da bu araştırmaki çağdaş örgüt kültürü boyutundan elde edilen bulguları destekler nitelikte ilköğretim okullarındaki kültürel yapının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Örneğin Aslan (2008) fen-matematik branşlarındaki öğretmenlerin bu boyutu, meslek dersleri öğretmenlerinden, güzel sanatlar ve diğer branşlardaki öğretmenlerden daha olumlu algıladıklarını açıklamıştır.

Eğitim Durumuna Göre Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Görüşleri

Eğitim durumu değişkeni bu çalışmada lisans tamamlama, eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi, lisansüstü ve diğer eğitim kurumlarından mezun olma durumuna göre beş alt gruba ayrılmıştır. Bu beş alt gruba göre okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü görüşlerine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Okul Yöneticilerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları ve Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Anlamli fark
Geleneksel Örgüt Kültürü	Lisans Tamamlama	84	2.95	.74	4-376	3.507	.008	1-2
	Eğitim Enstitüsü	48	3.33	.59				2-3
	Eğitim Fakültesi	199	3.02	.72				2-5
	Lisansüstü	15	3.33	.70				
	Diğer	35	2.87	.71				
	Toplam		381	3.04	.72			
Çağdaş Örgüt Kültürü	Lisans Tamamlama	84	4.09	.53	4-376	5.066	.001	1-2
	Eğitim Enstitüsü	48	4.47	.41				2-3
	Eğitim Fakültesi	199	4.18	.56				2-4
	Lisansüstü	15	3.92	.49				
	Diğer	35	4.20	.43				
	Toplam		381	4.19	.53			

Tablo 9'da görüldüğü gibi yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre örgüt kültürü görüşleri geleneksel örgüt kültürü boyutunda [$F_{(4-376)}=3.507$, $p<.05$] ve çağdaş örgüt kültürü boyutunda [$F_{(4-376)}=5.066$, $p<.05$] anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bulgulara ulaşılma nedeni, yöneticilerin akademik başarıları arasındaki farklılaşmadan ve mezun olduktan sonra beklentilerinin okullarında yer alan kültürel yapı ile uyuşmamasından kaynaklanabilir. Bu açıdan yöneticilerin eğitimsel geçmişlerinin örgüt kültürü algılarında farklılığa yol açtığı söylenebilir.

Geleneksel örgüt kültürü boyutunda anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre eğitim enstitüsü mezunu yöneticilerin ($\bar{X} = 3.33$) örgüt kültürü görüş ortalamalarının; lisans tamamlayan ($\bar{X} = 2.95$), eğitim fakültesi ($\bar{X} = 3.02$) mezunu olan ve diğer ($\bar{X} = 2.87$) eğitim kurumlarından mezun olan yöneticilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise anlamlı farkın kaynağını bulmak için yapılan Scheffe testi sonucuna göre eğitim enstitüsü mezunu yöneticilerin ($\bar{X} = 4.47$) örgüt kültürü görüşleri; lisans tamamlayan ($\bar{X} = 4.09$), eğitim fakültesi ($\bar{X} = 4.18$) mezunu olan ve lisansüstü ($\bar{X} = 3.92$) eğitim yapan yöneticilere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

İlgili alan yazın incelendiğinde elde edilen bu bulgulardan farklı bulgulara ulaşan Erol (2005); Kantek (2005); Savaş (2006); Durmaz (2007); Örs (2010) ve Oğulluk (2010) yaptıkları çalışmalarda, çalışanların örgüt kültürüne ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır. Altunay (2006), Aydınli (2008), Ergül (2009) ve Erdinç Çimen (2010) ise eğitim düzeyinin örgüt kültürü üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Örneğin Aydınli (2008) eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin, ilköğretim okullarındaki mevcut kültür görüşünün daha olumlu ve diğer mezunlara göre okul hakkındaki görüşlerinin daha pozitif olduğunu açıklamıştır. Özellikle lisans mezunlarının, eğitim enstitüsü mezunlarına göre okullarına daha az güvendiğini, amaçların gerçekleştirilmesinde daha az çaba harcadığını belirtmiştir.

Kıdeme Göre Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Görüşleri

Kıdem değişkeni bu çalışmada 1-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzeri şeklinde üç alt gruba ayrılmıştır. Bu üç alt gruba göre okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü görüşlerine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Okul Yöneticilerinin Kıdem Değişkenine Göre Ortalamaları ve Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Anlamlı fark
Geleneksel Örgüt Kültürü	1-10 yıl	71	3.02	.75	2-372	1.647	.194	-
	11-20 yıl	154	2.97	.71				
	21 yıl ve üzeri	150	3.12	.70				
	Toplam	375	3.04	.71				
Çağdaş Örgüt Kültürü	1-10 yıl	71	4.20	.46	2-372	2.859	.059	-
	11-20 yıl	154	4.11	.62				
	21 yıl ve üzeri	150	4.26	.47				
	Toplam	375	4.19	.53				

Tablo 10'a göre yöneticilerin görüşleri geleneksel örgüt kültürü [$F_{(2-372)}=1.647$, $p>.05$] ve çağdaş örgüt kültürü boyutunda [$F_{(2-372)}=2.859$, $p>.05$] kıdeme göre anlamlı fark göstermemektedir. Bu bakımdan kıdemleri az ya da fazla tüm yöneticilerin örgütlerindeki kültürü ve tüm boyutlarını birbirine benzer düzeyde gördükleri söylenebilir.

Sotirofski (2004); Erol (2005); Altunay (2006); Yurttakal (2007); Özkan (2007); Esinbay (2008); Aslan (2008); Oğulluk (2010) ve Örs (2010) de yaptıkları çalışmalarda bu araştırma sonucunu destekler nitelikte kıdem değişkeninin, örgüt kültürü algısı üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını ortaya koymuşlardır. Kantek (2005); Aydınli (2008); Yılmaz (2009); Güzel (2010) ve Erdinç Çimen (2010) ise örgüt kültürü alt boyutlarının kıdem değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Örneğin İpek (2012) ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü algılarının, kıdeme göre istatistiksel yönden anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucunda 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin çağdaş ve geleneksel örgüt kültürü algıları, 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin kültür algısından daha yüksek bulunmuştur.

Bulunduğu Okulda Çalışma Süresine Göre Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Görüşleri

Bu çalışmada, bulunduğu okulda çalışma süresi değişkeni 1-10 yıl, 11 yıl ve üzeri şeklinde iki alt gruba ayrılmıştır. Bu iki alt gruba göre okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü görüşlerine ilişkin t testi analiz sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Okul Yöneticilerinin Bulunduğu Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları ve Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin t-testi Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Geleneksel Örgüt Kültürü	1-10 yıl	303	2.99	.72	369	2.805	.005
	11 yıl ve üzeri	68	3.26	.68			
	Toplam	371	3.04	.72			
Çağdaş Örgüt Kültürü	1-10 yıl	303	4.20	.55	369	.511	.715
	11 yıl ve üzeri	68	4.15	.49			
	Toplam	371	4.19	.53			

Tablo 11'e göre yöneticilerin bulunduğu okulda çalışma süreleri bakımından görüşleri, çağdaş örgüt kültürü boyutunda [$t_{(369)}=.511$, $p>.05$] anlamlı farklılık göstermemektedir. Geleneksel örgüt kültürü boyutunda [$t_{(369)}=2.805$, $p<.05$] ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Analizlere göre aynı örgütte 11 yıl ve üzeri çalışan yöneticilerin örgüt kültürü görüş ortalamaları ($\bar{X}=3.26$), 1-10 yıl çalışan yöneticilerin görüş ortalamalarından ($\bar{X}=2.99$) daha yüksektir. Kurumda çalışma süresi az olanların kurum içi iletişim ağına yeni dahil olmaları örgüt kültürünü daha düşük düzeyde görmelerine yol açmış olabilir. Ayrıca örgüt kültürünün benimsenmesi zamanla var olan bir durumdur. Buna bağlı olarak da aynı örgütte geçirilen zaman ne kadar çok olursa o kültürün bir parçası olma duygusu daha çok gelişebilir.

Daha önce yapılan birçok çalışmada örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin ortalamaların, aynı örgütte çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Yalazan, 2006; Aslan, 2008; Ergül, 2009; Oğulluk, 2010 ve Erdinç Çimen, 2010). Pulat (2010), Durmaz (2007), Çimen (2001), Polat (2003) ve Aydınli (2008) ise yaptıkları çalışmalarda örgüt kültürü algısının aynı kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna varmışlardır. Örneğin Pulat (2010) Denizli İlindeki ilköğretim okullarında görev yapan bulunan okuldaki görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarının, görev süresi 11 ve üzeri yıl olan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Göre Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Görüşleri

Bu çalışmada okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni köy, ilçe, il merkezi şeklinde üç alt gruba ayrılmıştır. Bu üç alt gruba göre okul yöneticilerinin geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü görüşlerine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Okul Yöneticilerinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Ortalamaları ve Örgüt Kültürü Görüşlerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Yerleşim Yeri	n	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Anlamlı fark
Geleneksel Örgüt Kültürü	Köy	76	2.81	.65	2-378	6.865	.001	1-3
	İlçe	157	3.01	.76				
	İl Merkezi	148	3.18	.68				
	Toplam	381	3.04	.72				
Çağdaş Örgüt Kültürü	Köy	76	4.21	.50	3.336	.037	2-3	
	İlçe	157	4.11	.53				
	İl Merkezi	148	4.26	.55				
	Toplam	381	4.19	.53				

Tablo 12'de görüldüğü gibi, okul yöneticilerinin okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre örgüt kültürü görüşleri geleneksel örgüt kültürü [$F_{(2-378)}=6.865$, $p<.05$] ve çağdaş örgüt kültürü boyutlarında [$F_{(2-378)}=3.336$, $p<.05$] istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın kaynağını bulmak için yapılan Scheffe testi sonucuna göre geleneksel örgüt kültürü boyutunda il merkezinde ($\bar{X}=3.18$) görev yapan yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerinin, köyde ($\bar{X}=2.81$) görev yapan yöneticilere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise yine okulları il merkezinde ($\bar{X}=4.26$) bulunan yöneticilerin örgüt kültürü görüşleri, okulları ilçe merkezinde ($\bar{X}=4.11$) yer alan yöneticilerden daha yüksek bulunmuştur.

Coğrafi şartlar, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik, ulaşım şartları ve hizmet gereklerinin karşılanması gibi çeşitli faktörler açısından okullar farklı özellikler taşımaktadır. Olumlu şartlar il merkezindeki okullarda görev yapan yöneticilerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin bu görüşlerini olumlu yönde etkilemiş olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada okul yönetici görüşlerine göre okulların çağdaş örgüt kültürüne sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre okulların işleyişinde çalışanlar arasında işbirliği, başarı, destekleme, sahiplenme gibi olumlu duygu ve düşüncelerin hakim olduğu söylenebilir. Araştırmanın yapıldığı il olan Burdur'un Türkiye genelinde geçmişten günümüze yapılan üniversite ve ortaöğretime öğrenci seçmek için yapılan sınavlarda ve bunların dışında yapılan çeşitli sınavlarda başarılı illerden biri olduğu bilinmektedir. Okul başarısının yüksek olduğu Burdur ilinde okullarda çağdaş örgüt kültürünün yaygın olması isabetli olmakla birlikte beklenen bir durumdur.

Bunun dışında araştırma sonucunda öğretmenlerin okul yönetimiyle çatışmaya girmekten kaçındıkları, okul yöneticilerinin kuralsızlıkları önlemek için sık denetim yaptığı; yöneticilerin iş ve işlemlerde gereksiz ayrıntılara ve formalitelere önem vermedikleri ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin okullarındaki çalışanların çalışmalarını takip ettiği ve çalışanlarının elde ettiği başarıları desteklediği görülmüştür. Ayrıca okullarında eğitim-öğretim faaliyetlerini işbirliği içinde planladıkları, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açık oldukları, ödüllendirmede başarıyı ölçüt aldıkları ve aldıkları kararları yeterli bilgi temeline dayandırdıkları belirlenmiştir. Okullarındaki herkesin kendini okulun bir parçası olarak gördüğü, okulunu dışarıya karşı her açıdan savunduğu ve başarıyı hedeflediği,

başarının elde edilebilmesi için de herkesin gerekli sorumluluğu üstlendiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin genel olarak başarı elde edebilmek için risk almaktan çekinmedikleri ifade edilmiştir.

Demografik değişkenlere göre okul yöneticilerinin örgüt kültürü görüşleri incelendiğinde geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü görüşlerinin cinsiyet ve kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir.

Çalıştıkları okul türüne göre ise okul yöneticilerinin geleneksel örgüt kültürü görüşleri, anlamlı farklılık göstermezken; çağdaş örgüt kültürü görüşleri fark göstermiştir. Ortaöğretim okullarında ve diğer resmi eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin çağdaş örgüt kültürü görüşlerinin, ilköğretim yöneticilerinin örgüt kültürü görüşlerinden anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin geleneksel örgüt kültürü görüşleri yöneticilik türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir. Ancak yöneticilerin çağdaş örgüt kültürü görüşlerinde yöneticilik türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu boyutta okul müdürlerinin örgüt kültürü görüşleri müdür yardımcılarının görüşlerine göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin branş değişkenine göre örgüt kültürü görüşleri, geleneksel örgüt kültürü boyutunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında anlamlı fark göstermezken, çağdaş örgüt kültürü boyutunda anlamlı fark göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgüt kültürü görüşlerinin, branş öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin eğitim durumu değişkenine göre örgüt kültürü görüşleri, geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Geleneksel örgüt kültürü boyutunda eğitim enstitüsü mezunu yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerinin, lisans tamamlayan, eğitim fakültesi mezunu olan ve diğer eğitim kurumlarından mezun olan yöneticilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise; eğitim enstitüsü mezunu yöneticilerin örgüt kültürü görüşleri, lisans tamamlayan, eğitim fakültesi ve lisansüstü eğitim mezunu olan yöneticilere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin bulunduğu okulda çalışma süresi değişkeni bakımından örgüt kültürü görüşleri, çağdaş örgüt kültürü boyutunda anlamlı farklılık göstermezken; geleneksel örgüt kültürü boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Aynı örgütte 11 yıl ve üzeri çalışan yöneticilerin çağdaş örgüt kültürü görüşlerinin, 1-10 yıl arasında çalışan yöneticilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Okul yöneticilerinin okulun bulunduğu yerleşim yerine göre örgüt kültürü görüşleri, geleneksel ve çağdaş örgüt kültürü boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Geleneksel örgüt kültürü boyutunda okulları il merkezinde bulunan yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerinin, okulları köyde yer alan yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çağdaş örgüt kültürü boyutunda ise okulları il merkezinde bulunan yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerinin, okulları ilçe merkezinde yer alan yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada örgüt kültürü, yöneticilerle çalışılarak ve cinsiyet, okul türü, yöneticilik türü, branş, eğitim durumu, kıdem, aynı okulda çalışma süresi, okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenleri açısından incelenerek ele alınmıştır. Bu sonuçlara göre aynı konuda coğrafik, etnik, sosyo-ekonomik gibi farklı değişkenlerin ele alındığı, yönetici-öğretmen-öğrenci değişkenlerinin karşılaştırmalı olarak incelenebileceği araştırmalar yapılabilir. Yöneticilerin örgüt kültürü boyutlarına ilişkin görüş düzeylerinin geleneksel örgüt kültürü boyutunda ve çağdaş örgüt kültürü boyutunda farklı düzeyde bulunmasının nedenleri araştırılabilir. Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı resmi eğitim veren ilköğretim, ortaöğretim ve diğer kurumlarda görev yapan yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerini etkileyebilecek koşulların ve ortam şartlarının neler olduğu incelenebilir. Yöneticilik türünün yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerinde hangi açıdan çeşitliliğe yol açtığını anlamaya yönelik araştırmalar yapılabilir. Branş değişkeninin neden yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerinde farklılığa sebep olduğu üzerinde durulabilir. Yöneticilerin eğitim durumlarının, örgüt kültürü görüşlerinde hangi açıdan farklılığa neden olduğu araştırılabilir. Yöneticilerin aynı okulda çalışma sürelerinin neden örgüt kültürü görüşlerinde farklılığa sebebiyet verdiği araştırılabilir. İl merkezlerindeki, ilçelerdeki ve köylerdeki okullarda görev yapan yöneticilerin örgüt kültürü görüşlerini etkileyebilecek durumların neler olduğu ortaya koyulabilir. Araştırmada veri toplamak ve çözümlmek için nicel yöntemler

kullanılmıştır. Aynı konuda çeşitli nitel yöntem ve teknikler kullanılarak daha açıklayıcı ve farklı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Altunay, Ö. (2006). *Örgüt yapısındaki değişimlerin örgüt kültürü üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Aslan, D. (2008). *Liselerde örgüt kültürü (Sincan örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Aydınlı, M. H. (2008). *Örgüt kültürünün oluşturulmasında öğretmen davranışlarının etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (11. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (7. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Cafoğlu, Z. (1996). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Avni Akyol Vakfı Yayınları.
- Coşkun Uslu, A. (2010). *Öğretim elemanı algılarına göre örgüt kültürü (Ege Üniversitesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İzmir: Ege Üniversitesi.
- Çelik Sönmez, H. (2005). *Okul müdürlerinin okul kültürü oluşturulmasın, sürdürülmesi ve değiştirilmesindeki rolü (Van ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. (2. Basım). Ankara: PegemA Yayınları.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. (3. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Çimen, Z. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğrenimi veren yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Durmaz, H.O. (2007). *Likert'in sistem 4 yaklaşımına göre özel dershanelerdeki yöneticilerin liderlik özelliklerinin örgüt kültürü ile karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Erdinç Çimen, Ş. (2010). *Final okullarında çalışan öğretmenlerin okulun örgüt kültürü tipine ilişkin görüşleri (Samsun, Bursa, Florya Final Okulları örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Erdoğan Gümüş, A. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yönetime katılma düzeyleri ile örgüt kültürü ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Erdoğan, İ. (2006). *Eğitim ve okul yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve psikolojisi*. (10. Basım). Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve psikolojisi*. (12. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergül, E. B. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ve iş değerleri arasındaki ilişki (Üsküdar ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Erkmen, T. (2010). *Örgüt kültürü: İşletmelerin başarısındaki en temel paradigma*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erol, F. İ. (2005). *Değişim dönemlerinde çalışanların tutum ve davranışlarının geliştirilmesi ve bunun örgüt kültürüne yansımalarına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Esinbay, E. (2008). *İlköğretim okullarında örgüt kültürü (Balıkesir ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Fidan, M. (2011). *Yeni kurulan üniversitelerde çalışanların örgüt kültürü algısı. (Bilecik Üniversitesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bilecik: Bilecik Şeyh Edebalı Üniversitesi.
- Gülgün, A.Ü. (1999). *Değişim yönetiminde örgüt kültürü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Güzel, G. (2010). *Resmi ilköğretim öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin algıları (A ve D sınıfı hizmet bölgesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Burdur: Mehmet Akif Üniversitesi.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. (1993). Cultures and organizations: Software of the mind. *Administrative Science Quarterly*, 38(1), 132-134.
- Hoy, W. K. ve Miskel C. G. (2010). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama* (Çev. S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgüt kültürü ve öğretmen-öğrenci ilişkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 399-434.
- İpek, C. ve Saklı A. R. (2012). Çay sektöründeki kamu çalışanlarının örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 251-266.
- İpek C. ve Topsakal, C. (2009). Genel ve mesleki-teknik lise öğrencilerinin örgütsel kültür algıları: Kosova örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 53-76.
- Kantek, F. (2005). *Hemşirelik yüksekokulları için örgüt kültürü ölçeğinin geliştirilmesi ve uygulanması*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (12. Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kavi, E. (2006). *İşgörenler açısından örgüt kültürünün motivasyona etkisi (özel finans ve bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma)*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Korkut, F. (2010). *Hemşirelerin örgüt kültürü algılarının iş tatminine etkisi üzerine İstanbul ilinde bir alan araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- Oğulluk, H. (2010). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü (Tokat ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*. Mass: Addison-Wesley.
- Örs, N. (2010). *Örgüt kültürü tipleri ile yönetim tarzları arasındaki ilişkinin kamu örgütlerinde incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Özkan, Y. (2007). *İlk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgüt kültürü algılamaları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi.
- Pettigrew, A. (1979) *On Studying Organizational Cultures*. *Administrative Science Quarterly*, 24 (4), 570-581.
- Phesey, D. C. (1993). *Organizational cultures: Types and transformations*. Newyork: Routledge Publisher.
- Polat, E. (2003). *Örgütsel değişim ve örgütsel değişimde örgüt kültürünün yeri ve önemi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Pulat, İ. (2010). *Denizli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve önemine ilişkin algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Robbins, S.P. (1990). *Organization theory: Structure, design and applications*. (Third Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. (3. Basım). Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Savaş, G. (2006). *Örgüt kültürü ve Kütahya Altın Çini Seramik Sanayi A.Ş. uygulaması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organisational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- Sotirofski, K. (2004). *Türkiye ve Arnavutluk'taki ortaöğretim kurumlarının örgüt kültürünün karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Şirin, H. (2012). Okul ve özellikleri. İçinde S. Özdemir, (Ed.). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (ss. 49-77). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü: Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda bir araştırma*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı: Etkili okullar*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Terzi, A. R. (1999). *Özel ve devlet liselerinde örgüt kültürü (Anakara ili örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Uçkun, S. (1999). *Örgüt kültürünün yönetim işlevleri ile ilişkisi ve kağıt sanayinde faaliyet gösteren kamu ve özel işletmelerde araştırılması*. Yayımlanmamış doktora tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Yalazan, A. (2006). *Genel liselerde yaratıcı örgüt kültürü oluşturmada okul yöneticilerinin rollerinin değerlendirilmesi (Anakara İli Çankaya İlçesi örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2011). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. (3. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, F. (2009). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Yurttakal, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin okullarını örgüt kültürü açısından algılamaları (Şırnak ili İdil ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi.