

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Güven Algıları ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

*¹Jale Zinet ERTÜRK, ²Aydın BALYER

¹0000-0002-1011-4592, İstanbul, nisan1369@hotmail.com

²0000-0002-4157-1155, İstanbul, balyer@yildiz.edu.tr

Geliş Tarihi : 29-09-2020

Kabul Tarihi : 22-06-2021

Öz

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Yine bu çerçevede okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin ve okul kültürü algılarının cinsiyet, yaş, kıdem, çalışılan okul türü ve eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseniyle yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma evrenini ise İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan 25 ilçede görev yapmakta olan 375 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada veriler “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Okul Kültürü Ölçeği” ile toplanmıştır. Veriler, SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri ve okul kültürü algıları orta düzeyde çıkmıştır. Çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri ve okul kültürü algıları yaş, mesleki kıdem, eğitim durumları ve cinsiyet değişkenlerinde farklılık göstermektedir. Araştırmada ayrıca okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile okul kültürü arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin artırılması amacıyla çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, Okul Kültürü, Örgütsel Güven, Okul.

The Analysis of The Relationship Between The School Administrators' Organizational Perceptions and School Culture

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between the organizational trust level of school administrators and school culture. In this respect, it is aimed to determine whether the organizational trust level and school culture perception of school administrators differ according to gender, age, seniority, school type and educational status. This research has been carried out with the relational screening pattern, which is one of the quantitative research methods. The target population of the study is comprised of 375 school administrators working in 25 districts on the European side of İstanbul. In the research, the data were collected through “Organizational Trust Scale” and “School Culture Scale” and analysed through the SPSS

*2 Jale Zinet ERTÜRK, nisan1369@hotmail.com

program. As a result of the responses given by the school administrators to the questions about organizational trust, the level of organizational trust has been found moderate. The school administrators' perception of school culture is also at a medium level. In the study, the organizational trust level and the school culture perception of school administrators differed in age, professional seniority, educational status and gender, and a moderately positive relationship has been found between organizational trust and school culture. Improvements in working conditions are recommended to increase the organizational trust level of school administrators.

Keywords: *school administrator, School Culture, Organizational Trust Level, School.*

1. GİRİŞ

Eğitim örgütlerinde görev alan bireylerin bu amaca hizmet edebilmesi için ihtiyaç duyduğu pek çok unsur bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların bir kısmı maddi bileşenlerden oluşurken bir kısmı da manevi bileşenlerden oluşmaktadır. İhtiyaç duyulan bu unsurların birlikteliği oranında eğitim örgütünün de hedefine varması daha kolay olacaktır. İhtiyaçlar hiyerarşisinde bireyin en çok ihtiyaç duyduğu manevi unsurlardan birisini adalet birisini de güven oluşturmaktadır (Terzi, 2011).

Örgütsel güven, “iş görenlerin yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi” olarak ifade edilmektedir (Yaşar, 2005). Asunakutlu‘ya göre (2002) örgütsel güveni, örgüt içinde tüm üyelerin katılımıyla oluşan psikolojik bir ortam olarak değerlendirirken, Kalemci, Tüzün (2006: 30) ise, örgüt içinde oluşan güven iklimi olarak tanımlamıştır. Örgüt içinde güven, bir sosyal sermaye şekli ve örgütün diğer örgütler tarafından taklit edilemeyen örtük bilgisidir (Jones ve George, 1998: 542).

Örgüt ortamında güvenin sağlanması oldukça zahmetli ve zaman alıcı bir süreçtir. Fakat güven için harcanan emeğin boşa gitmeyeceği, hatta kârlı çıkılacağı düşünülebilir. Örgütsel güvenin kuruma sağlayacağı faydaların yanı sıra örgüte birtakım doğurguları da bulunmaktadır. Zorlu, Yücel (2006: 90-94) örgütsel güvenin kurum için doğurgularını; işten doyum, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak sıralamıştır. Günümüz örgütlerinde güvenin yaratılması, etkinliğin ve verimliliğin önemli bir ön koşulu olarak görülebilir (Safran, 2003).

Kültürün kişileri etkileme ve değiştirme rolü vardır. Küreselleşme sürecinde kitle iletişim araçları toplumları değiştirmektedir. Kültür araştırmalarında incelenen konulara bağlı olarak yeni kavramlar incelenmiş; kitle kültürünün, popüler kültürün, tüketim kültürünün, örgüt kültürünün araştırmaları yapılmıştır (Şişman, 2007). Öğretmen göreve atandığında okul kültürü ile tanışır. O kültüre etki eder, etkilenir. Zamanla kendisi de değişime uğrar (MEB, 2009). Okul

yapılandırılırken önemli öğelerden biri de okul kültürüdür. Okul kültürü, okuldaki bireylerin duyguları, kurallar, etkileşimleri, etkinlikleri, beklentileri, varsayımları, inançları, tutumları ve değerleri üzerinde etkileyici role sahiptir (Taymaz, 2003). Bu çerçevede öğretmen; devletin eğitim politikasını uygulayan, uygulamadaki sonuçları ile bu politikaya yön veren ve eğitim alanında yapılan çalışmalardan yararlanan bir kişidir (Sünbül, 2003).

Okul kültürü, okul çalışanlarının sahip oldukları yeteneklerini, sürdürüle geldikleri alışkanlıklarını, davranış biçimlerini, gelenek hâline gelmiş anlayışlarını, inançlarını, değerlerini, varsayımlarını, okul ortamlarındaki olgu ve olaylara kattıkları anlamları ifade eder (MEB, 2009). Okul kültürü, okul üyeleri arasında gerçekleşen etkileşimler sonucu ortaya çıkan inanç ve değerler sistemidir. Kültürün oluşturulması ve geliştirilmesinden öncelikli olarak okul yöneticisinin belirleyici olacağı düşünülebilir (Terzi, 2011).

Etkin ve başarılı bir okul, kültür ile sağlıklı bir şekilde inşa edilmesiyle mümkündür. Örgütsel yapıda, programda ve süreçlerde gündemde olan değişiklikler, okul kültürüyle ilişkilendirilmelidir. Her değişim kültür tarafından onaylanmalı ve desteklenmelidir.

1.1 Okul Kültürü

Okul kültürü kavramı, Willard Waller'ın (1932) davranış ve ilişkileri şekillendiren gelenek ve ritüelleriyle her okulun kendi kültürü olduğunu ileri sürmesiyle tartışılmaya başlamıştır. Okulların sahip oldukları kültürün değerler, inanışlar ve hedefler özelinde bir yapı olduğu ve bu nedenle üzerinde araştırma yapılmasına gerek olmadığı düşüncesi, Waller'ın yarattığı okul kültürü kavramının ortaya çıkışından onlarca yıl sonra dikkat çekmesine neden olmuştur.

Kavramın bu uzun aralıktan sonra yeniden gündeme gelmesi, 1970'lerde okul kültürünün eğitimde dönüşümün önünde bir engel olduğu fikrinin ortaya atılması ile gerçekleşmiştir. 1980'lerde örgüt kültürünün, örgüt performansı üzerinde önemli bir faktör olduğu düşüncesi çerçevesinde akademik alanda önemli bir araştırma konusu haline gelmesi ile birlikte (Schoen ve Teddlie, 2008), okul kültürü, okul yönetimi bağlamında hem öğretmenler hem de akademisyenlerin araştırma gündemlerinde oldukça önemli bir yer tutmaya başlamıştır. 1990'larla birlikte okul kültürü üzerine yapılan çalışmalar liderlik ve eğitimde dönüşüm kavramları çerçevesinde ele alınmış (Maslowski, 2001) ve okul kültürü çalışmaları eğitim yönetimi disiplininin önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir.

Okulun yönetsel olarak en önemli sorunu, bireyler arasında, bireylerle okul arasında bütünleşmeyi, paylaşımı sağlayabilmektir. Bunu sağlamada kültür, bütünleştirme görevi görmektedir (Şişman ve Turan, 2005). İlgili alanyazın incelendiğinde dört farklı okul kültürü olduğu görülmektedir. Birinci okul kültürü, başarısızlığın ön planda olduğu okul kültürüdür. Bu okulda çalışan yönetici, öğretmen ve öğrencilerde başarı beklentisi oldukça düşüktür ve bu tarz okullarda olumsuz semboller vardır. İkinci okul kültürü, başarının ön planda tutulduğu okul kültürüdür. Burada herkeste başarı beklentisi fazla ve başarı istenen bir durumdur. Bu okullarda onur köşeleri, madalyalar, gurur tabloları okulun sembollerini oluşturmaktadır. Üçüncü okul kültürü, insan kaynağı yetiştirmeyi amaçlayan ve hedefleyen okul kültürüdür. Okulun kültürel amaçlarında, insan kaynağı yetişmesi açık bir şekilde belirtilmiştir ve geliştirilmesi temel değerlerin en önemlilerinden biridir. Dördüncü okul kültürü, savaş niteliği taşımaktadır. Bu okul kültüründe, yöneticilerin iletişim biçimleri ve görünmeyen yönlerinden söz edilebilir. Bu kültürdeki her kural etrafa düşmanlık saçmaktadır. Okula yeni gelen her yönetici kısa sürede çökkünlük yaşamaktadır (Çelik, 2000).

Kültür yöneticilerin iki amacına hizmet etmektedir. Bunlar diğer bireyleri etkilemek ve kontrol etme için kullanmaları ve çalışanlar arasında koordinasyonu sağlama aracı olarak kullanmalarıdır. Burada okul yöneticisi kuralları uygulatan bekçi, bürokratik amir gibi davranmak yerine, okuldaki temel değerlerin geliştirilmesinde, değiştirilmesinde öncü olan kültürel bir lider görevini üstlenmelidir (Uğurlu, 2015). Okuldaki herkes okul kültürünün etkisi altındadır. Burada ne öğretmeni ne öğrenciyi okul kültüründen soyutlayamayız. Okul kültürünün gücünden en iyi biçimde yararlanmasını bilen ve bu kültürü yönetebilen okul yöneticileri, başarılı bir kültürel liderdirler (Çelik, 1999). Güçlü bir okul kültürü oluşturulması yöneticilerin uzun zamanlar etkili bir şekilde çalışmasını kolaylaştırmaktadır. Yöneticiler buldukları okullarda okul kültürü oluşturmak için şunları yapmalıdırlar:

- Yönetici, eğitim ve öğretimin, milletin, ülkenin, insancıl değerler taşımaları ve temsil etmelidir.
- Yönetici, okul için kabullenilebilecek ve benimsenecek değerleri öğretmen, öğrenci ve çevreyle paylaşmalı, sonuçta ortak bir düşüncede buluşturmaya çalışmalıdır.
- Yönetici, okulda efsaneleşmiş olan kişileri ve onların deneyimlerinin okul kültürü için önemli olduğunun farkına varmalıdır.
- Yönetici, o toplumun değerlerini, adetlerini, geleneklerinin okul kültürü ile iç içe olmasını sağlamalıdır.

- Yönetici, bu toplumun temel değerlerini ve adetlerini törenlerle destekleyerek işlemeli ve bu törenler yeni bir kültürün oluşmasına katkı sağlamalıdır.
- Okula yeni katılan kişilerin örgüt kültürüne uyumlarını sağlamalı ve rehberlik etmelidir
- Yönetici, okulda var olan farklı kültürler arasında dengeyi sağlamalı, herkesi ortak kültürde yapılandırmalıdır (Erdoğan, 2000).

Okul kültürü ile eğitim planlaması birbiriyle ilişkili önemli kavramlardır. Eğitimde planlama yaparken okulun değerleri, gelenekleri ve inançları dikkate alınmazsa, okulun başarısından söz etmek pek mümkün olmaz. Çünkü okul kültürü; yönetici, öğretmen ve diğer çalışanların davranışlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu yüzden okulda başarıdan söz etmek için eğitim planlaması yaparken hedefleri okul kültürünü destekler nitelikte yapmalıyız (Çelik, 2000). Okul kültürü, okul dışı çevrenin kültüründen farklı bir kültür değildir. Çünkü okulda biraraya gelen insanlar mensup olduğu toplumun kültüründen örüntülere sahip bir şekilde gelmektedirler. Nasıl insanlar kendi değerlerine benzer değerlere sahip kişilerle çalışma eğiliminde iseler okullarda da kendi değerlerini yansıtan insanları seçme eğiliminde olurlar. Bir birey çalıştığı okulunu sevmiyorsa, diğerleriyle anlaşamıyorsa okulunu değiştirmek istemesi normaldir. Bu isteğin arkasında ise kültürel çatışmalar yatmaktadır (Şişman ve Turan, 2005). Okul müdürleri bu kültür farklılıklarından ortak bir kültür oluşturabilme yeteneğine sahip olmalıdır. Güçlü bir okul kültürüne sahip okullarda bulunması gereken özellikler şunlardır (Alp, 2017):

- Okullarda gerçekleşen faaliyetler okul kültürünün değerleri ile örtüşür şekilde can bulur.
- Okul müdürleri, okul kültür değerlerinin temsilcisi olan yegâne kişilerdir.
- Okullarda kutlanan törenlerde, etkinliklerde, seminerlerde vb. okuldaki herkesçe ortak olan değerler işlenir.
- Okulda eskiden beri var olan adetler, gelenekler ile yenilikler, değişim ve gelişim birbiriyle uyum içinde dans eder.

Çelik'e (1999) göre, statik bir okul kültürü değişime kapalı bir kültür anlamına gelmektedir. Değişime kapalı bir okul kültürü ise, öğrenmeye kapalı bir okul kültürü demektir. Değişim ortamında bulunan okullar esnek bir kültüre ihtiyaç duyar. Okul yöneticileri değişimin hızına uyum sağlayamıyorsa birçok fırsatı kaçırmak durumunda kalacaklardır. Bu yüzden yöneticiler değişmeyi engelleyen değerlerin yerine, değişmeyi gerçekleştirebilecek değerleri kültüre yerleştirebilirse değişim sağlanabilir. Yönetici değerleri yerleştirmede sözde kalmamalı uygulayarak yapmalıdır. Örneğin değişim sürecinde etkinlikler düzenlenmesi, dayanışmayı sağlayacağından ortak bir yaşantı oluşarak değişimin benimsenmesine katkı sağlar. Bu güncellenen kültür sayesinde daha dinamik bir okul kültürü oluşmaktadır. Terzi'ye (2000) göre,

örgütteki herhangi bir değişiklik örgütü temelden sarsacağından, örgüt kültüründeki temel değer ve inançları etkileyecektir. Bu yüzden örgütlerde değişim uygulamaları yapılırken kültürel değişim planlaması çerçevesinde yapılmalıdır.

1.2 Örgütsel Güven

Bireysel güven ile örgütsel güven birbirine benzer noktaları bünyelerinde barındırsa da aslında bireysel olarak birbirine güvenmek ile örgütsel güven farklı kavramlardır. Ancak bu farklılığa rağmen güven; bireysel ilişkilerde ne kadar önemli ise örgütsel ilişkilerde de o kadar önemlidir ve aralarında bir bağ vardır (Çakar, 2008). Çünkü örgütlerde oluşturulacak güven ortamı örgüt içindeki (yönetici, tüm çalışanlar arasında) işbirliğini, iletişimi, performansı, verimliliği artırmakta örgütün ortak amaçlarına ulaşmada maksimum katkıyı sağlamaktadır. Ayrıca örgütsel güven, örgütlerin günümüzün rekabetçi ortamında ayakta kalmasında, devamlılıklarını sürdürmelerinde, geleceğe dair belirsizlikleri azaltmada ve vizyonlarını gerçekleştirmelerinde önemli bir yere sahiptir (Halıcı, Söyük ve Gün, 2015). Bunun yanı sıra birçok bilim insanı örgütsel güvenin; bireysel performans ve motivasyonu artırma, iş tatminini sağlama, örgütsel vatandaşlık kazandırma, örgütsel bağlılığı geliştirme, problem çözme becerilerini kazandırma, işten ayrılma eğilimini azaltma vb. konular üzerinde pozitif etkisinin olduğunu belirtmektedir (Thomas, 2009). Örgütsel güvenin örgütlere yaptığı tüm bu katkılarından dolayı örgütü ve örgüt üyelerinin davranışlarını kontrol altına almada geleneksel hiyerarşik güç ve baskı yöntemlerine göre daha etkili bir mekanizmalarına olduğu söylenebilir (Niu, 2010).

1.3. Araştırmanın Amacı

Etkin ve başarılı bir okul, kültür ile sağlıklı bir şekilde inşa edilmesiyle mümkündür. Örgütsel yapıda, programda ve süreçlerde gündemde olan değişiklikler, okul kültürüyle ilişkilendirilmelidir. Her değişim kültür tarafından onaylanmalı ve desteklenmelidir. Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların örgütlerini benimsemesine, iş doyumunu yaşamalarına, örgüte karşı aidiyet duygusu geliştirmelerine, verimliliklerinin ve performanslarının artmasına; çalışanların devamsızlık, örgütten ayrılma ve stres düzeylerinin azalmasına etki etmektedir. Örgütsel güven, sağlıklı bir iletişim oluşturulmasında, çalışanların örgütün amaçlarını benimsemelerinde ve çalışan yönetici ilişkilerinin geliştirilmesinde önemli bir yere sahip olarak görülmektedir. Bu çalışmanın sonunda bir etki bulunması, karar vericilere ve eğitim üst yöneticilerine yol göstereceği için ve okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin önemini ile okul kültürüne etkisini anlamaları için önemlidir.

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin bulunup bulunmadığının incelenmesidir. Söz konusu bu genel amaca erişebilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri nedir?
2. Okul yöneticilerinin örgüt kültürü algıları nasıldır?
3. Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri onların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, okul türü (Özel-Devlet) ve hizmet yılı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Okul yöneticilerinin okul kültürü onların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, okul türü (Özel-Devlet) ve hizmet yılı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri ile okul kültürü arasında bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, evren ve örnekleme, ölçme aracı, geçerlik ve güvenilirlik çalışması ile verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma nicel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan tarama araştırmalarından ilişkisel tarama araştırmalarını temel almaktadır. Tarama araştırmaları, eskiden ya da halen mevcut olan bir konuyu olduğu gibi tespit etmeyi amaç edinen araştırma modelidir. Çalışmada yer alan olay, kişi veya olgu, kendine has şartlar içerisinde ve var olduğu şekliyle açıklamaya çalışılır. İlişkisel araştırma, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır. Tarama modelleri; geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2000). İlişkisel tarama araştırmaları betimleyici bir araştırma yöntemidir. Deneysel araştırma gibi pozitivist sosyal bilimlerde evreninde gelişmiştir. Bir durumu açıklamak için o durum ilgili fazla sayıda bilgi edinmek ihtiyacından dolayı tarama araştırmaları genelde fazla sayıda veriyi temel alarak gerçekleştirilir. Tarama araştırmasının bir başka özelliği de kapsayıcı yapıda olma durumudur. Örnek veriden ulaştığı istatistikleri temel alan evren ile ilgili genellemeler yapma yetisine sahiptir. Tarama yönteminin gayesi nesne yapılarının, toplulukların, kurumların, olayların tabiatını ve niteliklerini açıklamaktır

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye Cumhuriyeti içerisinde bulunan tüm resmi ve özel okullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma evreni ise İstanbul ili Avrupa yakasında yer alan 25 ilçede bulunan resmi ve özel okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Bu ilçelerde sosyo ekonomik ve sosyokültürel bakımdan çok farklı insanlar yaşamaktadır. Buna istinaden bu ilçelerde faaliyet gösteren öğretim kurumları bu yapıları yansıtacak çeşit ve sayıdadır. Bu ilçelerde en üst gelir grubuna ait insanların çocuklarının devam ettiği okullar olduğu gibi en alt gelir düzeyine sahip insanların çocuklarının devam ettiği okullar bulunmaktadır. Yine bu okullarda çalışan yöneticilerinde farklı yaş, eğitim ve sosyoekonomik özellikler bakımından büyük farklılıklar arz ettiği değerlendirilmektedir. Yapılan hesaplamalar doğrultusunda araştırma bölgesinden belirlenmiş olan yöneticilerin 375 kişiden sağlıklı işaretlenmiş ölçekler halinde dönüş alınmış ve bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur.

2.3. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada veriler Kuyumcu (2007) tarafından geliştirilen “Okul Kültürü Ölçeği” ve Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” ölçekleri aracılığıyla toplanmıştır.

Örgütsel Güven ölçeği uygulanırken; ölçekte “5=Tamamen Katılıyorum”, “4=Katılıyorum”, “3 = Kısmen Katılıyorum”, “2= Katılmıyorum”, ”1= Hiç Katılmıyorum” şeklinde sınıflama ölçeğine verilen cevaplar ile 1 - 5 arasında değerler ile sayısallaştırılmıştır. Yılmaz (2006), Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin (OÖGÖ) güvenilirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlemiştir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları çalışanlara Duyarlılık .95; Yöneticiye Güven .95; Yeniliğe Açıklık .75 ve İletişim Ortamı alt boyutu ise .92 bulunmuştur.

Okul Kültürü ölçeği uygulanırken; ölçekte “5=Tamamen Katılıyorum”, “4=Katılıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “1=Hiç Katılmıyorum” şeklinde sınıflama ölçeğine verilen cevaplar ile 1 - 5 arasında değerler ile sayısallaştırılmıştır. Kuyumcu (2007), Okul Kültürü Ölçeğinin güvenilirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısı kullanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlemiştir. Ölçeğin toplam

güvenirlilik katsayısı 0,87 bulunmuştur. Altı alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlik katsayıları okulun tarihi gelişimi .72; okulun değerleri ve inançları .97, okulu açıklayan hikayeler .87, gelenekler törenler ve adetler .85, okulun kahramanları .95, takım liderliğidir .87; takım çalışması .87'dir. Araştırma kapsamında Takım Liderliği ve takım çalışması alt boyutları araştırma kapsamında olmadığı için ölçekten çıkartılıp yeniden Cronbach Alpha değeri hesaplanmış ve alpha değeri .88 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Çalışma verilerinin analizinde öncelikle uygulanacak testlerin parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangisinin olacağına karar vermek amacıyla maddelere normallik testi uygulanmıştır. Verilerin okul kültürü ve örgütsel ölçek puan ortalamalarına göre dağılımının normal dağılıma uygunluğuna karar verilirken her bir ölçek için ortalama, ortanca, mod değerlerine bakılmış ve örneklem hacmi 50'nin üzerinde olduğu için Kolmogorov- Smirnov analizi uygulanmıştır. Kolmogorov-Smirnov Testi grup büyüklüğü 50'den büyük olduğu durumda kullanılır (Büyüköztürk, 2006). Kolmogorov-Smirnov Testinden alınan değerlerin $p < 0.05$ olması verilerin normal dağılmadığını; $p > 0.05$ olması verilerin normal dağıldığı şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2006).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin demografik (cinsiyet, yaş, kıdem, okul türü) dağılımları için frekans, mod, medyan, standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ölçek maddelerinin frekans dağılımları için ise yüzde ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Okul kültürü ölçeğinden elde edilen verilerin demografik değişkenler ile karşılaştırılması için iki kategorili değişken olan cinsiyet, eğitim durumu ve okul türü için bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. İki'den fazla kategoriye sahip değişkenler için ise Anova testi uygulanmış ve ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Post-Hoc Tukey testi kullanılmıştır.

Örgütsel güven ölçeğinden elde edilen verilerin demografik değişkenler ile karşılaştırılması için iki kategorili değişken olan cinsiyet, eğitim durumu ve okul türü için bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. İki'den fazla kategoriye sahip değişkenler için ise Anova testi uygulanmış ve ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Post-Hoc Tukey testi kullanılmıştır.

Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Örgütsel güvenin, okul kültürüne etkisini incelemek için Lineer Regresyon Analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güvenle, %5 anlamlılıkla değerlendirmeye alınmıştır. Analiz işlemi sonucunda elde edilen veriler araştırma alt problemlerine uygun biçimde tablolara dönüştürülmüş ve açıklanmıştır.

3. BULGULAR

Bu araştırma okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin okul kültürüne etkisini incelemek amacıyla yürütülmüştür. Bu anlamda birtakım bulgular elde edilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde çalışmadan elde edilen verilere ait çizelgeler ve bu çizelgelere ait yorumlar yer almaktadır.

3.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 3.1 Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

		n	%
Cinsiyet	Kadın	218	58,1
	Erkek	157	41,9
Yaş Grupları	20-25 yaş	13	3,5
	26-30 yaş	32	8,5
	31-35 yaş	59	15,7
	36-40 yaş	95	25,3
	41-45 yaş	112	29,9
	46 yaş ve üzeri	64	17,1
Eğitim Durumu	Lisans	237	63,2
	Lisansüstü	138	36,8
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	107	28,5
	6-10 yıl	114	30,4
	11-15 yıl	83	22,1
	16-20 yıl	41	10,9
	21 yıl ve üzeri	30	8
Okul Türü	Özel	236	62,9
	Devlet	139	37,1

Tablo 3.1 incelendiğinde katılımcıların %58.1'i kadın (n=218), %41.9'u erkek (n=157), %3.5'inin 20-25 yaş (n=13), 8.5'inin 26-30 yaş (n=32), %15.7'sinin 31-35 yaş (n=59), %25.3'ünün 36-40 yaş (n=95), %29.9'unun 41-45 yaş (n=112), %17.1'inin 46 yaş ve üzeri (n=64), %63.2'sinin Lisans (n=237), %36.8'inin Lisansüstü (n=138), %28.5'inin 1-5 yıl (n=107), %30.4'ünün 6-10 yıl (n=114), %22.1'inin 11-15 yıl (n=83), %10.9'unun 16-20 yıl (n=41), %8.0'in 21 yıl ve üzeri (n=30), %62.9'unun özel okulda (n=236), %37.1'inin devlet okulunda (n=139) çalıştığı belirlenmiştir.

3.2 Okul Kültürü ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Tablo 3. 2 Okul yöneticilerinin okul kültürü algılarının cinsiyet bakımından incelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort	SS	t	p
Okul Kültürü	Kadın	218	3.96	.68	-2.66	.008
	Erkek	157	3.77	.66		

Tablo 3.2 incelendiğinde okul yöneticilerinin okul kültürü algıları cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=-2.66, p<0.05$). Kadın okul yöneticilerin okul kültürü algıları ($\bar{x}=3.96$) , erkek okul yöneticilerine ($\bar{x}=3.77$) göre daha yüksektir. Bu bulgu, okul yöneticilerinin okul kültürü algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3. 3 Okul yöneticilerinin okul kültürü aldıklarının Öğrenim durumu bakımından incelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort	SS	t	p
Okul Kültürü	Lisans	237	3.84	.66	-1.55	.121
	Lisansüstü	138	3.95	.70		

Tablo 3.3 incelendiğinde okul yöneticilerinin okul kültürü algıları öğretim durumu bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-1.55, p>0.05$). Lisansüstü mezunu yöneticilerin okul kültürü algıları ($\bar{x}=3.95$) , Lisans mezunu okul yöneticilerine ($\bar{x}=3.84$) göre bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu Lisans veya lisans üstü eğitim seviyesine sahip olmanın okul kültürüne bir etkisi olmadığı şeklinde değerlendirilir.

Tablo 3.4 Okul yöneticilerinin okul kültürü algılarının çalışılan okul türü bakımından incelenmesi

	Çalışılan Okul Türü	n	Ort	SS	t	p
Okul Kültürü	Özel	236	4.04	.59	5.83	.000
	Devlet	139	3.61	.73		

Tablo 3.4 incelendiğinde okul yöneticilerinin okul kültürü algıları çalışılan okul türü bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=5.83$, $p<0.05$). Devlet okulunda çalışan yöneticilerin okul kültürü algıları ($\bar{x}=3.61$), özel okulda çalışan okul yöneticilerine ($\bar{x}=4.04$) göre daha düşüktür. Bu bulgu, okul yöneticilerinin okul kültürü algıları ile çalışılan okul türü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3. 5 Okul yöneticilerinin okul kültürü algılarının Yaş gruplarına göre incelenmesi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Düzeyi
Gruplar arası	3.66	5	.733	1.59	.162
Gruplar içi	170.14	169	.461		
Toplam	173.80	174			

Tablo 3.4’de okul yöneticilerinin okul kültürü algıları ile yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve TUKEY testi sonuçlarını göstermektedir. Bu test sonucunda yöneticilerin okul kültürü algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Tablo 3.6 Okul yöneticilerinin okul kültürü algılarının Yaş gruplarına göre incelenmesi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Düzeyi
Gruplar arası	8.78	4	2.19	4.92	.001
Gruplar içi	165.02	370	.446		
Toplam	173.80	374			

Tablo 3.6’da okul yöneticilerinin okul kültürü algıları ile kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve TUKEY testi sonuçlarını göstermektedir. Bu test sonucunda yöneticilerin okul kültürü algıları kıdem değişkenine anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu farkın hangi kıdem aralığından kaynaklandığının anlaşılması için TUKEY testi yapılmıştır. Tukey testi sonucunda farkın en büyük kaynağının 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul yöneticilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul yöneticilerin okul kültürü algıları diğer yöneticilere göre daha düşük eğilim gösterdikleri şeklinde değerlendirilmektedir.

3.3 Örgütsel Güven İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Çizelge 3.7 Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet bakımından incelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort	SS	t	p
Örgütsel Güven	Kadın	218	3.96	.68	1.142	.008
	Erkek	157	3.77	.66		

Tablo3.7 incelendiğinde okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=1.142$, $p<0.05$). Erkek okul yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeyi ($\bar{x}=3.77$), kadın okul yöneticilerine ($\bar{x}=3.96$) göre daha düşüktür. Bu bulgu, okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri ile mezuniyet durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Tablo3.8 Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin Öğrenim durumu bakımından incelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort	SS	t	p
Örgütsel Güven	Lisans	237	4.09	.69	-.142	.887
	Lisansüstü	138	4.10	.77		

Tablo 3.8 incelendiğinde okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri öğretim durumu bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir. $t=-.142$, $p>0.05$. Lisansüstü mezunu yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeyi ($\bar{x}=4.10$), Lisans mezunu okul yöneticilerine ($\bar{x}=4.09$)

göre bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu Lisans veya lisans üstü eğitim seviyesine sahip olmasının örgütsel güvene bir etkisi olmadığı şeklinde değerlendirilir.

Tablo 3.9 Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin Öğrenim durumu bakımından incelenmesi

	Çalışılan Okul Türü	n	Ort	SS	t	p
Örgütsel Güven	Özel	236	4.14	.65	1.738	.083
	Devlet	139	4.00	.81		

Tablo 3.9 incelendiğinde okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri çalışılan okul türü bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=1.738$, $p>0.05$). Devlet okulunda çalışan yöneticilerin örgütsel güven düzeyi ($\bar{x}=4.00$), özel okulda çalışan okul yöneticilerine ($\bar{x}=4.14$) göre bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu okul yöneticilerinin devlet veya özel okulda çalışmasının örgütsel güvene bir etkisi olmadığı şeklinde değerlendirilir.

Tablo 3.10 Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin yaş gruplarına göre incelenmesi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Düzeyi
Gruplar arası	9.34	5	1.86	3.72	.003
Gruplar içi	185.33	369	.50		
Toplam	194.67	374			

Tablo 3.10'da okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri ile yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve TUKEY testi sonuçlarını göstermektedir. Bu test sonucunda yöneticilerin örgütsel güven düzeylerinin yaş değişkenine anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu farkın hangi yaş aralığından kaynaklandığının anlaşılması için TUKEY testi yapılmıştır. Tukey testi sonucunda farkın en büyük kaynağının 20-25 yaş ve 36-40 yaş aralığındaki yöneticilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu da 20-25 yaş aralıklarındaki yöneticilerin örgütsel güven düzeyleri 36-40 yaş aralığındaki yöneticilere göre daha yüksek eğilim gösterdikleri şeklinde yorumlanmalıdır.

Tablo 3.11 Okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin kıdem yıllarına göre incelenmesi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Düzeyi
Gruplar arası	7.44	4	1.86	3.67	.006
Gruplar içi	187.23	370	.50		
Toplam	194.67	3743			

Tablo 3.11’de okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeyleri ile kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve TUKEY testi sonuçlarını göstermektedir. Bu test sonucunda yöneticilerin örgütsel güven düzeylerinin kıdem değişkenine anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu farkın hangi kıdem aralığından kaynaklandığının anlaşılması için TUKEY testi yapılmıştır. Tukey testi sonucunda farkın en büyük kaynağının 11-15 yıl kıdem aralığındaki yöneticilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu da 11-15 yıl aralığındaki yöneticilerin örgütsel güven 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul yöneticilere göre daha yüksek eğilim gösterdikleri şeklinde yorumlanmalıdır.

3.4 Okul Kültürü ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Tablo 3.12 Okul yöneticilerinin okul kültürü algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki doğrusal regresyon modeli için anova ve belirleme katsayısı tablosu sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Düzeyi
Regresyon	19.25	1	19.25	40.95	.000
Artık	175.41	373	.470		
Toplam	194.67	374			

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
.31	.099	.097	.68

Tablo 3.12 incelendiğinde Okul kültürünün açıklayıcı değişkeni olarak örgütsel güven kullanılarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin ANOVA testi ve belirleme katsayıları bulguları Tablo 3.12’de verilmiştir. Yapılan ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Mevcut araştırma, okul yöneticilerinin örgütsel güven düzeylerinin okul kültürüne etkisinin incelenmesi amacıyla yürütülmüştür. Bu bağlamda birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre; Okul yöneticilerinin okul kültürü algılarına ilişkin yapılan değerlendirmede katılımcıların okul kültürü algıları Tamamen düzeyindedir. En yüksek aritmetik ortalamaya sahip tamamen katılıyorum şeklindeki madde “Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim.” Şeklinde ifade edilen 1. Maddedir. Bu bulgu okul müdürlerinin çalıştıkları okulun tarihi hakkında yeterli bilgilere sahip olduklarını göstermektedir. Aynı ölçekte en düşük aritmetik ortalamaya sahip kısmen katılıyorum şeklindeki madde ise “Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir.” şeklindeki 35. maddesidir. Bu bulgu ile okul yöneticileri çalıştıkları okullardaki yenilikleri özendirilen bir iklim oluşturmadıkları şeklinde değerlendirilir. Bu duruma okul paydaşlarının insiyatif almaktan kaçınmaları ve öğretmenlerin mesleklerini sadece ders anlatmak olarak görmelerinden kaynaklanabilir. Kuyumcu (2007) ilköğretim okullarında okul kültürü ve takım liderliği çalışmasında aritmetik ortalama değerini katılıyorum şeklinde olarak elde etmiştir. Araştırmaya katılan araştırmacıların verdikleri cevaplar neticesinde okul kültürü algıları kısmen katılıyorum şeklinde çıkmıştır. Bu bulgu araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel güven algılarına ilişkin yapılan değerlendirmede okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları Tamamen katılıyorum düzeyindedir. En yüksek aritmetik ortalamaya sahip tamamen katılıyorum şeklindeki madde “Boşalan eğitim yöneticiliği görevlerine personel seçilirken duyurular, isteyen herkesin başvurmasını sağlayacak şekilde açık olarak yapılır.” Şeklinde ifade edilen 1. Maddedir. Bu bulgu okul yöneticilerinin kariyerlerinde yükselmek için fırsat eşitliğinin olduğuna inandıkları şeklinde değerlendirilir. Aynı ölçekte en düşük aritmetik ortalamaya sahip katılıyorum şeklindeki madde ise “İşimi etkin bir şekilde yapma yeteneğimi arttıracak eğitimler verilir.” şeklindeki 10. maddesidir. Bu bulgu

okul yöneticilerinin yönetsel işlerde hizmet içi eğitim eksiklikleri olduğunu düşündükleri şeklinde değerlendirilir. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre gerek özel gerekse devlet okullarında yönetsel işlerde kendilerini geliştirecek etkinlik hizmet içi eğitim, kurs vb. uygulamaların yapılmadığını belirtmektedir. Bu durumun temel sebebi eğitim yöneticiliğinin sadece yüksek lisans seviyesinde eğitim verilmesi ve öğretmenlikten müdürlüğe geçişteki oryantasyon hizmetlerinin yetersizliği olabilir. Yılmaz (2006) örgütsel güvenin örgüt iklimine etkisi; Gaziantep sanayi işletmelerinde bir uygulama çalışmasında aritmetik ortalama değerini katılıyorum şeklinde elde etmiştir. Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar neticesinde örgütsel güven algıları kısmen katılıyorum şeklinde çıkmıştır. Bu bulgu araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin okul kültürü algıları cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadın okul yöneticilerin okul kültürü algıları katılıyorum şeklinde, erkek okul yöneticilerinin ise yine katılıyorum şeklinde elde edilmiştir. Bu bulgu, okul yöneticilerinin okul kültürü algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Bu durum kadınların iş hayatına atılması ve kariyerlerine önem vermeye başlamasından kaynaklanıyor olabilir. Akpolat (2020) sınıf öğretmenlerinin okul kültürü ile değer sistemine ilişkin algılarını incelemiş ve okul kültürü algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmiştir. Bu durum araştırma sonuçları ile ters düşmektedir.

Okul yöneticilerinin okul kültürü algıları öğretim durumu bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Lisansüstü mezunu yöneticilerin okul kültürü algıları katılıyorum şeklinde, lisans mezunu okul yöneticilerinin ise katılıyorum şeklinde elde edilmiştir. Bu bulgu lisans veya lisans üstü eğitim seviyesine sahip olmanın okul kültürüne bir etkisi olmadığı şeklinde değerlendirilir. Okul kültürü, okul paydaşlarının birlikte oluşturdukları yapı olduğu için okul yöneticilerinin eğitim seviyelerinin tek başına okul kültürünü etkileme gücüne sahip olması düşünülmektedir. Sertel'in araştırmasında (2016) öğretmenlerin okul kültürü algılarının eğitim düzeyi ne olursa olsun farklılık göstermediği bulunmuştur. Çevik ve Köse'nin (2017) araştırmasından elde edilen bulgular öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni ile okul kültürü algıları arasında anlamlı farklılıkların olmadığını göstermektedir. Yine araştırma mevcut araştırmanın bulgularına paralel olarak Aktaş'n (2019) araştırmasında öğretmenlerin okul kültürü algıları ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Okul yöneticilerinin okul kültürü algıları çalışılan okul türü bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Devlet okulunda çalışan yöneticilerin okul kültürü algıları katılıyorum şeklinde, özel okulda çalışan okul yöneticilerinin ise tamamen katılıyorum şeklinde elde edilmiştir. Bu bulgu, okul yöneticilerinin okul kültürü algıları ile çalışılan okul türü arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Devlet okullarında mesai sisteminin uygulanmamasından dolayı çalışanların birbirleri ile az vakit geçirmesi okul kültürünün oluşmasını engelleyebilir. Bilgin'in (2018) araştırmasında lise öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü ile okul kültürü algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Fırat'ın (2007) yaptığı çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün okul kültür algılarında anlamlı bir farklılığa neden olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Yaman'ın (2018) araştırmasında da okul kültürü ölçeği alt boyutları puanı ile çalışılan okul türü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Bu bulgular araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin okul kültürü algıları ile yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve Tukey testi sonuçlarını göstermektedir. Bu test sonucunda yöneticilerin okul kültürü algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Bu bulgu okul yöneticilerinin yaşının okul kültürü algıları ile ilişkisi yoktur şeklinde yorumlanabilir. Okul kültürü okulun zamanla okulmuş ve yerleşmiş yaşayış tarzıdır (Kurşun, 2019). Kurşun'un (2019) tanımından yola çıkarak, okul yöneticilerinin okul kültürü algılarını yaş değil birlikte geçirilen zaman etkileyebilir. Pulat'ın (2010) araştırmasında öğretmenlerin yaşları ile okul kültürü algıları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Öğretmenlerin yaşları okul kültürü türü algıları üzerinde anlamlı fark oluşturmamıştır. Bu sonuç yaşın öğretmenlerin okul kültürü algılarında etkili olmadığını göstermektedir.

Okul yöneticilerinin okul kültürü algıları ile kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve Tukey testi sonuçlarını göstermektedir. Bu test sonucunda yöneticilerin okul kültürü algıları kıdem değişkenine anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu farkın hangi kıdem aralığından kaynaklandığının anlaşılması için Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi sonucunda farkın en büyük kaynağının 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul yöneticilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul yöneticilerinin okul kültürü algıları diğer yöneticilere göre daha düşük eğilim gösterdikleri şeklinde değerlendirilmektedir. Bu durum okulda meslekte geçirilen zamanın okul kültürü algısını

düşürür şeklinde yorumlanabilir. Bu durum okul MEB tarafından uygulanan zorunlu rotasyon uygulamasından kaynaklanabilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek okul yöneticilerin örgütsel güven algıları katılıyorum şeklinde, kadın okul yöneticilerinin ise yine katılıyorum şeklinde elde edilmiştir. Bu bulgu, okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile mezuniyet durumu arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin daha çok kadınlar ile bağdaştırılması bu farkın sebebi olabilir. MEB personel daire başkanlığı verilerine göre öğretmenlerin %58,88’i kadın, %41,12’si erkektir (MEB, 2020). Baş ve Şentürk (2011) araştırmalarında, örgütsel güven ve alt boyutlarına ilişkin katılımcı algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermediğini, Yılmaz (2006) ise yapmış olduğu çalışmada örgütsel güven ve alt boyutları için cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır.

Okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları öğretim durumu bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Lisansüstü mezunu yöneticilerin örgütsel güven algıları tamamen katılıyorum şeklinde, lisans mezunu okul yöneticilerinin ise yeni tamamen katılıyorum şeklinde elde edilmiştir. Bu bulgu lisans veya lisans üstü eğitim seviyesine sahip olmasının örgütsel güvene bir etkisi olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Okul paydaşlarının sosyal güvencelerinin (sgk, mesai saatleri, iş güvencesi vb.) herkes için aynı olması bir farkın oluşmasını engelleyebilir. Alan yazındaki araştırmaların çoğu, bu araştırma ile paralel biçimde, eğitim durumu değişkeninin örgütsel güven algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı (Korkmazyürek, 2020) sonucuna ulaşmıştır.

Okul yöneticilerinin örgütsel güven algılarının çalışılan okul türü bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Devlet okulunda çalışan yöneticilerin örgütsel güven algıları tamamen katılıyorum şeklinde, özel okulda çalışan okul yöneticilerin ise tamamen katılıyorum şeklinde elde edilmiştir. Bu bulgu okul yöneticilerinin devlet veya özel okulda çalışmasının örgütsel güvene bir etkisi olmadığı şeklinde değerlendirilir. Bu durum okulun yönetsel süreçlerinin özel-devlet olarak farklılaşmamasından kaynaklanabilir. Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından yapılan araştırmada, çalışılan okul türünün örgütsel güveni anlamlı şekilde etkilediği bulgulanmıştır. Bununla birlikte çalışılan okul türü ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Başol ve Altay, 2009).

Okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve Tukey testi sonuçlarını göstermektedir. Bu test sonucunda yöneticilerin örgütsel güven algılarının yaş değişkenine anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu farkın hangi yaş aralığından kaynaklandığının anlaşılması için Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi sonucunda farkın en büyük kaynağının 20-25 yaş ve 36-40 yaş aralığındaki yöneticilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu da 20-25 yaş aralıklarındaki yöneticilerin örgütsel güven algıları 36-40 yaş aralığındaki yöneticilere göre daha yüksek eğilim gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir. Mesleki gelişim kuramlarına bakıldığından Super'in benlik kuramına göre bireyler 24-44 yaşları arasında mesleki üretkenliklerinin en yoğun olduğu dönem olarak göstermektedir. Okul yöneticiliği için belirli kriterlerinde (2 yıl öğretmenlik şartı vb.) göz önüne alındığında bireylerin 30-40 yaşları arasında yöneticiliğe başlamaları bu farkın kaynağı olabilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve Tukey testi sonuçlarını göstermektedir. Bu test sonucunda yöneticilerin örgütsel güven algılarının kıdem değişkenine anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu farkın hangi kıdem aralığından kaynaklandığının anlaşılması için Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi sonucunda farkın en büyük kaynağının 11-15 yıl kıdem aralığındaki yöneticilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu da 11-15 yıl aralığındaki yöneticilerin örgütsel güven algıları 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul yöneticilere göre daha yüksek eğilim gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu durum 21 ve üzeri kıdeme sahip okul yöneticilerinin emeklilik sürecinin yaklaşmasından ve bu durumdan kaynaklı stresten (Gelirin azalması vs) kaynaklanabilir. Katılımcıların kıdemleri ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirleyen araştırmalar (Karabıyık, 2015) bulunduğu gibi, olmadığını belirleyen araştırmalar da (Altunay 2017) mevcuttur.

Okul kültürünün açıklayıcı değişkeni olarak örgütsel güven kullanılarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin regresyon katsayıları bulguları verilmiştir. Yapılan regresyon testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel güven algıları, okul kültürünün anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bu bulgu okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile okul kültürü arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu şeklinde değerlendirilir. İnsanlar kendilerini güvende hissettikleri ortamlarda kendilerini daha

iyi ifade ederler ve üretkenlikleri atar ve bu durumda okul kültürü etkilenir şeklinde yorumlanabilir.

4.2. Öneriler

Mevcut araştırma bulgularından yola çıkılarak uygulayıcılar ve karar vericiler ile diğer araştırmacılar için birtakım öneriler geliştirilmiştir.

4.2.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler

- Okul kültürüne gereken önemi ve hassasiyeti verilmediğinden, okul kültürü sadece üniversitelerde değil Millî Eğitim Bakanlığının bünyesinde gerekli bilinçlendirme çalışmalarıyla okul yöneticilerini ve öğretmenleri de sisteme dâhil etmek gerekmektedir Okul yöneticiliği lisansüstü programlarına bilgi teknolojileri gibi derslerin eklenmesi okul yöneticilerinin teknoloji okur-yazarlık düzeylerine katkı sağlayabilir.
- Ortak bir okul kültürü oluşturabilmek için çevre ve velileri okula dâhil edebilecek etkinlikler düzenlenebilir.
- Okul yöneticilerinin örgütsel güven konusunda farkındalıklarının artırılması açısından konu hakkında hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.

5. KAYNAKÇA

- [1]. Akpolat, T. (2020). Esneklik ölçeğinin geliştirilmesine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 18 (1), 136-152.
- [2]. Aktaş, E. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [3]. Alp, İ. (2017). *Ortaokul öğrencilerinin bireysel değerleri ile okul kültürüne ilişkin algılarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- [4]. Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Milli Eğitim Dergisi*, 46, 37 – 66,
- [5]. Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:9.160-185.
- [6]. Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- [7]. Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58, 191 – 216.
- [8]. Bilgin, S. (2018). *Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisi ve bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli,
- [9]. Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- [10]. Büyüköztürk, Ş. (2006). *Araştırmaya yönelik kaygı ölçeğinin geliştirilmesi*. Eğitim Yönetimi, 3(4), 453- 464.
- [11]. Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*,15, 465-484.
- [12]. Çelik, V. (1999). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- [13]. Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- [14]. Çevik, A. ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelemesi, *İnsani ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 6, 2. 996-1014.
- [15]. Demircan Çakar, N. (2008). Üretim sektöründe örgütsel güven, adalet algıları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İktisat İşletme ve Finans*, 23 (269), 110-132.
- [16]. Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- [17]. Fırat, N. (2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- [18]. George, J. M., & Jones, G. R. (1998). *Understanding and managing organizational behavior*, New Jersey: Pearson.
- [19]. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*, Pearson Education Limited.
- [20]. Halıcı, M., Söyük, S. ve Gün, İ. (2015). Sağlık çalışanlarında örgütsel güven, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 180-198.
- [21]. Kalemci Tüzün, İ. (2007). *Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- [22]. Karabıyık, L. (2015). Effects of corporate governance level on the financial performance of companies: a research on b1st corporate governance index (XKURY), *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2, 265 – 274
- [23]. Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, 9. basım, Ankara
- [24]. Korkmazyürek, E. (2020). Öğretmenlerin değişim eğilimleri ile sınıf liderliği düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Adıyaman University Journal Of Educational Sciences*, 9 (1), 122-137.
- [25]. Kurşun, E. (2019). Türkiye’deki çocukların erişim, kullanım ve etkinlikler bağlamında mobil internet deneyimleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 9 (2), 349-371.
- [26]. Kuyumcu, M. (2007). *İlköğretim okullarında okul kültürü ve takım liderliği* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- [27]. Maslowski, R. (2001). *School culture and school performance: An explorative study into the organizational culture of secondary schools and their effects*. Doctoral dissertation. University of Twente, Enschede, Holland.
- [28]. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), (2009). *İlköğretim matematik dersi 1.-5. sınıflar öğretim programı*. Ankara
- [29]. Niu, K-H. (2010). Organizational trust and knowledge obtaining in industrial clusters. *Journal of knowledge management*, 14 (1), 141-155.
- [30]. Pulat, D. (2010). *Hemşirelerin yönetici hemşirelerinin otantik liderliğe ilişkin algıları ve örgütsel güven düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [31]. Safran, B. (2003). Eğitim alanında sektörel kriz kaynakları. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 150-172.
- [32]. Schoen L. T., & Teddlie, C. (2008). A new model of school culture: a response to a call for conceptual clarity, *School effectiveness and school improvement*, 19 (2), 129–153.
- [33]. Sertel, G. (2016). *Okullarda örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonuna etkisi(81 Denizli ili honaz ilçe örneği)*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- [34]. Sünbül, A. M. (2003). Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. VII. Ulusal PDR Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı, Malatya, s.85.
- [35]. Şişman, M. (2007). *Örgüt kültürü (Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda bir araştırma)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- [36]. Şişman, M. ve Turan, S. (2005). *Eğitim ve okul yönetimi. Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* (s. 99-146). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- [37]. Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okulu müdürleri için okul yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- [38]. Terzi, A. R. (2011). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [39]. Thomas, D. C. (2009). *People skills for global business*. CA: Berrett-Koehler Publishers.
- [40]. Uğurlu, Z. (2015). *Okul örgütü ve yönetimi*, Ankara: Pegem Akademi.
- [41]. Waller, W. (1932). *The sociology of teaching*. New York: Russell and Russell.
- [42]. Yaman, S. (2018). Sınıf öğretmenlerinin gözünden eğitimde yenilik ve inovasyon kavramlarına bir bakış: metafor analizi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Eğitim Dergisi*, 3 (2), 19-29.
- [43]. Yaşar, E. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3, 395, 417
- [44]. Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- [45]. Zorlu Yücel, P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.