

OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERE GÖRE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ*

*Dr. Münevver Ölçüm Çetin***

Problem

Birçok sosyal bilimin temel kavramlarından biri olan kültür hakkında pek çok araştırmalar yapılmış, görüşler ileri sürülmüştür.

Geniş anlamıyla kültür, insanların içinde yaşadığı sosyal çevre ve şartlarda Kültürün özü geleneksel düşünceler ve değerlerdir. Kültür bir sosyal grubunun kimliği Aynı zamanda, insanların davranışlarını sınırlayan kurallar bütünüdür.

Kültür, sosyal grubun kökleri geçmişte olan ve halen sürdürülen paylaşımları ifade eder. Eski üyelerin yeni üyelere aktardıkları kurallar bütünü olan kültür, diğer taraftan yeni katılan üyelere de etkilenecek şekilde değişebilir. Kültür, korumacı bir fonksiyon içerirken, zaman içinde belki yavaş ama sürekli bir değişim gösterir. Bu özelliği ile de kalıcılığın hem değişimin dinamiklerini barındırır.

1930'lardan itibaren kültür, örgütsel davranış bilim dalının bir kavramı olarak çalışmalara konu olmuştur. Ancak 1980'li yıllara varıncaya kadar yapılan çalışmalar antropolojik yaklaşım ağır basmıştır. 1970'li yıllarda batı ekonomilerinin ve işletmelerin yaşadığı durgunluğa çözüm yolları aranırken örgütte rasyonel yaklaşımla belirlenemeye öğelerin de olduğu fark edildi. Bu noktada örgütsel kültür çağdaş niteliğine kavuştu.

Her sosyal grup gibi örgütlerinde bir kültürü olduğu ve kültürün, örgüt işleyişinde önemli ölçüde rolü olduğu önce fikirsel düzeyde ileri sürüldü, sonra bu yön uygulamalı araştırmalar yapıldı. Bütün bu çalışmalarda kültürün nasıl oluştuğu geliştiği, dolayısıyla kültürün nasıl yönetilebileceğine ilişkin bilgilerin toplanması amaçlanıyordu. Kültür konusundaki çalışmaların bir başka boyutunu da kültürün etkileri ve bunlardan, örgütü daha verimli kılmak için yönetimde nasıl yararlanılabileceği oluşturuyor.

Örgüt yönetiminde insanı ön plana alan çağdaş yönetim anlayışlarının eğer olmasıyla önem kazanan örgütsel kültür konusunu, insanı yetiştiren örgüt olan eğitim kurumlarında incelemek bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

* Yayınlanmamış Doçentlik Araştırması. İstanbul: 1996.

** Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, eğitim kurumlarında örgüt kültürü öğelerini belirlemek ve kültürün oluşumunda etkili olan değişkenleri belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde şu sorulara cevap aranmıştır.

A- Örgüt kültürü.

a- Demografik özelliklerden;

-Cinsiyet

-Yaş

-Medeni durum

-Çalışma hayatındaki hizmet süresi

-Bu kurumdaki hizmet süresi

b- Bitirilen fakülte türü

c- Branş

d- Yönetim görevi

e- Çalışılan okul düzeyi

f- Okul sektörü değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

B- Örgüt kültürünün,

a- Birleşik kültür öğeleri nelerdir?

b- Alt kültürlerin oluşması,

1-Demografik özelliklerden;

-Cinsiyet

-Yaş

-Medeni durum

-Çalışma hayatındaki hizmet süresi

-Bu kurumdaki hizmet süresi

2-Bitirilen fakülte türü

3-Branş

4-Yönetim görevi

5-Çalışılan okul düzeyi

6-Okul sektörü

değişkenlerinden etkilenmekte midir?

Önem

Bu araştırmada elde edilen sonuçların, sistemde var olan problemlerin temelindeki unsurların arasındaki değer farklılaşmalarının belirlenmesiyle, eğitim felsefesinin ve politikalarının gözden geçirilerek çözümlere ulaşılmasında yeni bir bakış açısının kullanılmasına neden olacağı beklenmektedir.

Sayıtlar

- 1) Örnekleme, evreni temsil edicidir.
- 2) Ölçme araçları geçerli ve güvenilirlerdir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- 1) İlköğretim ve orta öğretim düzeyi
- 2) 1996 öğretim yılı,
- 3) İstanbul ili.
- 4) Örgüt kültürünü oluşturan yönetici ve öğretmenler (okulun diğer işğörenleri, kurucular, veliler ve öğrenciler kapsam dışı tutulmuştur),
- 5) Genel öğretim (mesleki-teknik öğretim kapsam dışı tutulmuştur),
- 6) Okullarla (dershane ve kurslar kapsam dışı tutulmuştur),
- 7) Nicel veri toplama teknikleri

ile sınırlıdır.

Tanımlar

Kültür: İnsanların davranma şekillerini belirten gayri resmi kurallar bütünüdür. (Deal ve Kennedy, 1982)

Örgütsel kültür: Ortak anlayış ve iletişim temelini paylaşılmış sistemidir. (Furnham ve Gunter, 1993, s. 72)

Birleşik kültür: Paylaşılmış değerler ve inançlar sistemidir. (Ölçüm, 1996, s.5)

Alt kültür: Örgüt içinde, birçok konu hakkında aynı yolda yorumlar yapan, hisseden ve düşünen farklı insan gruplarının bu konulara göre farklı oluşturduğu kültürdür. (Batelaan, 1993, s. 185)

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modelindedir. Okullarda varolan örgüt kültürü belirlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ilköğretim ve orta öğretim düzeyindeki okullardır. Örneklem alma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İstanbul okullar listesinden random olarak 17 okul seçilmiştir (küme örnekleme). Bu okulların her birinden 20 yönetici ve öğretmen seçilmesi planlanmış, 340 uygulama gerçekleştirilmiştir. Seçilen 17 okulun yöneticileri ile bu okullarda basit random örneklemeyle seçilen öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur, istatistik çözümlenmelere uygun birim bakımından örneklem büyüklüğü n=310'dur.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak demografik özellikleri belirlemeye yönelik olarak "kişisel bilgi formu" ve "Örgüt Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır.

Örgüt Kültürü Ölçeği

Araştırmacı tarafından geliştirilen "Örgüt Kültürü Ölçeği" sekiz alt ölçeği içermekte ve 116 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, dereceleme.seçenekleri 1 (hiç), 2 (az), 3 (çok), 4 (daima) şeklindedir.

Aracın yapı geçerliğini belirlemek için bir grup yönetici ve öğretim elemanından (n=310) elde edilen veriler "varimax rotated factor analysis" istatistiksel tekniği ile çözümlenerek 8 faktör (altboyut) oluştuğu görülmüştür.

Faktör 1:	Yapı
Faktör 2:	Yetki ve sorumluluk
Faktör 3:	Toplam kalite yönetimi
Faktör 4:	Ekip çalışması
Faktör 5:	İş tatmini
Faktör 6:	Çatışma
Faktör 7:	insan kaynaklarını geliştirme
Faktör 8:	Esneklik

Geçerlik çalışmaları kapsamında, ölçeği oluşturan her sorunun madde analizi yapılmıştır. Maddelerin ayırt etme gücünü belirlemek için test toplam puanına göre oluşturulan alt ve üst çeyreklik gruplar arasında her maddenin ayırt edici olup olmadığı t- testi ile sınıanmıştır. Faktörlere göre maddeler bazında yapılan yukarıdaki işlemler test bütününe göre faktörler bazında yapılarak faktörlerin birbiriyle tutarlı olduğu ve faktörlerin de ayırt etme gücüne sahip olduğu ortaya konmuştur.

Bu geçerlik ve güvenilirlik sınamaları sonucunda ölçeğin kullanılabilirliğine karar verilmiştir.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Veri toplama araçlarından (geri dönen=340) açıklamalara uygun olmayan ve eksik cevaplandırılanlar işlem dışı bırakılmış ve 310 birim kodlanarak istatistik işlemlere alınmıştır. Araştırmada problem ve alt problemlere yanıt aranırken bir boyutlu varyans analizi ve t-testi teknikleri kullanılmıştır.

Örgüt Kültürü

Kültür, insanların fikirlerini düzene koymak, deneyimlerini yorumlamak, kararlar alabilmek ve neticede hareketlerine yol göstermek için kullandıkları sembol ve anlamlar bütünüdür.

İşin nasıl yapıldığı ve insanların birbiriyle nasıl ilişki kurduğu konusunda paylaşılan varsayımların kültürün içinde yer aldığı doğal kabul edilir.

Birleşik kültür ise örgütte iş yapılırken nasıl davranılacağı, ne yapılacağı ve önceliklerin nereye verileceği duygusunu açıklar.

Örgütün çalışanları belli değer, davranış, amaç ve görüşleri deneyimleri ışığında paylaşıyorsa, o örgütte bir kültür oluşmuştur. Herhangi bir örgütün bir kültürü olduğu gibi içinde pek çok alt kültürleri de vardır.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel kültürü inceleyen bu araştırma sonuçlarına göre; birleşik kültür özelliği gösteren önermelerin ve çatışma faktörünün üzerinde olumsuz algılamalar içerdiği göz önüne alınca, paylaşılan değerlerin olumsuz nitelikte oluşu manidardır.

Eğitim kurumlarında olumlu değerlerin az olduğu bulgusu belki de eğitimde yaşanan sorunların bugüne kadar çözülemediği gerçeğini daha iyi yansıtmaktadır.

Örgütte değişime ve yeniliğe açık bir birleşik kültürün oluşturulması verimliliği ve rekabet gücünü, değişen koşullara uyum kolaylığını getirecektir.

Bulgular ve Yorumlar

Demografik Özelliklere Göre örgüt Kültürü

Tablo 1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE CİNSİYET İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI

	Kadın			Erkek			Karşılaştırma	
	P	o	n	P	a	n	Sd	t P
Yapı	2.91	0.68	158	2.89	0.67	149	305	0.26
Yetki ve Sorumluluk	3.38	0.54	158	3.19	0.57	149	305	2.90 pc.Ol
Toplam Kalite Yönetimi	2.81	0.66	158	2.72	0.64	149	05	1.10
Ekip Çalışması	3.04	0.66	158	3.04	0.71	149	305	0.05
İş Tatmini	3.10	0.61	158	3.03	0.61	149	305	0.99
Çatışma	3.22	0.49	158	3.27	0.50	149	305	-0.80
insan Kaynaklarını Geliştirme	2.31	0.72	158	2.30	0.68	149	305	0.11
Esneklik	2.52	0.68	158	2.51	0.72	149	305	0.11

Cinsiyet: Yetki ve sorumluluk faktörüne ilişkin olarak erkekler kadınlara göre daha olumsuz tutuma sahiptirler. Diğer faktörler bakımından örgüt kültürü tutumu cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (Tablo 1).

Yaş : Örgütsel kültür tutumu, tüm faktörler bakımından yaşa göre farklılık göstermemektedir (Tablo 2, EK 2).

Tablo 3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE MEDENİ DURUM İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI

	Bekar			Evli			Karşılaştırma	
	P	a	n	P	a	n	Sd	t p
Yapı	2.91	0.61	58	2.89	0.68	248	304	0.18
Yetki ve Sorumluluk	3.22	0.62	58	3.30	0.55	248	304	-1.06
Toplam Kalite Yönetimi	2.83	0.58	58	2.75	0.67	248	304	0.81
Ekip Çalışması	3.17	0.56	58	3.01	0.71	248	304	1.63-
İş Tatmini	3.01	0.58	58	3.08	0.62	248	304	-0.78
Çatışma	3.20	0.53	58	3.25	0.49	248	304	-0.69
insan Kaynaklarını Geliştirme	2.43	0.72	58	2.28	0.69	248	304	1.45
Esneklik	2.60	0.71	58	2.48	0.69	248	304	1.17

Medeni Durum: Örgüt kültürünün hiçbir faktöründe, medeni duruma göre farklılaşma yoktur (Tablo 3).

Çalışma Hayatındaki Hizmet Süresi: Örgütsel kültür tutumu, tüm faktörler bakımından çalışma hayatındaki hizmet süresine göre farklılık göstermemektedir (Tablo 4,

EK 2).

Bu Kurumdaki Hizmet Süresi: Örgütsel kültür tutumu 7. İnsan kaynaklarını geliştirme faktöründe, kurumdaki hizmet süresine göre farklılık göstermektedir. Diğer faktörler bakımından örgüt kültürü kurumdaki hizmet süresine göre farklılık göstermemektedir (Tablo 5, EK2).

Kurumdaki hizmet süresi 11 ve daha fazla yıl olanlar: 1 yıldan az ve 6-10 yıl olanlara göre, 7. Faktördeki insan kaynaklarını geliştirme önermesiyle belirtilen örgüt kültürü hakkında daha olumsuz tutum taşımaktadırlar. Bu önermedeki, gruplar arası diğer karşılaşmalarda kurumdaki hizmet süresine göre farklılık yoktur (Tablo 6).

Tablo 6. BU KURUMDAKİ HİZMET SÜRESİ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNSAN KAYNAKLARINI GELİŞTİRME İÇİN t TESTİ SONUÇLARI

	11 yıl ve fazla	1-2 yıl	3-5 yıl	6-10 yıl	1 yıldan az
11 yıl ve fazla	$\mu = 2.14$	$t = 0.80$	$t = 1.51$	$t = 2.63$	$t = 3.14$
1-2 yıl		$\mu = 2.25$	$t = 0.50$	$t = 1.29$	$t = 2.03$
3-5 yıl			$\mu = 2.32$	$t = 0.87$	$t = 1.74$
6-10 yıl	$p < .05$	-	-	$\mu = 2.42$	$t = 0.99$
1 yıldan az	$p < .01$	-	-	-	$\mu = 2.57$

Bitirilen Fakülte Türüne Göre Örgüt Kültürü

Örgütsel kültür tutumu

6. Çatışma

8. Esneklik

faktörlerinde, bitirilen fakülte türüne göre farklılık göstermektedir. Diğer faktörler bakımından örgüt kültürü bitirilen fakülte türüne göre farklılık göstermemektedir (Tablo 7, EK 2).

Bitirdiği fakülte türü Eğitim fakültesi olanlar; Eğitim enstitüsü ve Fen-Edebiyat fakültesi olanlara göre,

6. Çatışma

Önermesiyle belirtilen örgüt kültürü hakkında daha olumsuz tutum taşımaktadırlar. Bu önermedeki, gruplar arası diğer karşılaşmalarda bitirilen fakülte türüne göre farklılık yoktur (Tablo 8).

Tablo 8. BİTİRİLEN FAKÜLTE TURU DEĞİŞKENİNE GÖRE ÇATIŞMA İÇİN t TESTİ SONUÇLARI

	Eğitim F.	Eğitim Y O	Diğer	Meslek Y O	Eğitim E.	Fen 1 Ede.F.
Eğitim fakültesi	$\mu = 3.10$	$t = 0.03$	$t = 1.53$	$t = 0.73$	$t = 2.31$	$t = 3.19$
Eğitim yüksek okulu	-	$\mu = 3.10$	$t = 0.87$	$t = 0.56$	$t = 1.32$	$t = 1.90$
Diğer	-	-	$\mu = 3.24$	$t = 0.08$	$t = 0.74$	$t = 1.78$
Meslek yüksek okulu	-	-	-	$\mu = 3.25$	$t = 0.26$	$T = 0.77$
Eğitim enstitüsü	$p < 0.05$	-	-	-	$\mu = 3.29$	$t = 1.13$
Fen 1 Edebiyat fakültesi	$p < 0.01$	-	-	-	-	$\mu = 3.38$

Bitirdiği fakülte türü Fen-Edebiyat fakültesi olanlar; Eğitim enstitüsü, Meslek yüksek okulu olanlara göre,

8. Esneklik

önermesiyle belirtilen örgüt kültürü hakkında daha olumlu tutum taşımaktadırlar. Bu önermedeki, gruplar arası diğer karşılaşmalarda bitirilen fakülte türüne göre farklılık yoktur (Tablo 9).

Tablo 9. BİTİRİLEN FAKÜLTE TÜRÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE ESNEKLİK İÇİN t TESTİ SONUÇLARI

	Eğitim F	Eğitim Y O	Diğer	Meslek Y O	Eğitim E.	Fen 1 Ede.F.
Meslek yüksek okulu	$\mu = 2.15$	$t = 0.59$	$t = 0.73$	$t = 1.60$	$t = 1.69$	$t = 2.19$
Eğitim yüksek okulu	-	$\mu = 2.34$	$t = 0.02$	$t = 0.98$	$t = 1.17$	$t = 1.84$
Eğitim enstitüsü	-	-	$\mu = 2.34$	$t = 1.63$	$t = 2.06$	$t = 3.32$
Eğitim fakültesi	-	-	-	$\mu = 2.52$	$t = 0.50$	$t = 1.83$
Diğer	-	-	$p < 0.05$	-	$\mu = 2.58$	$t = 1.29$
Fen 1 Edebiyat fakültesi	$p < 0.05$	-	$P < 0.01$	-	-	$\mu = 2.73$

Branşa Göre örgüt Kültürü

Örgüt kültürü tutumunun hiçbir faktörü öğretmenlik branşına göre farklılık göstermemektedir (Tablo 10, EK 2).

Yönetim Görevine Göre örgüt Kültürü

Yöneticiler, öğretmenlere göre 1. Yapı

3. Toplam kalite yönetimi

4. Ekip çalışması

7. İnsan kaynaklarını geliştirme

8. Esneklik

faktörlerinde daha olumlu tutuma sahiptirler. Örgüt kültürünün diğer faktörlerinde yönetici veya öğretmen oluşa göre farklılık yoktur (Tablo 11).

Tablo 11. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE ŞU ANDAKİ GÖREV İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI

	Yönetici			Öğretmen			Karşılaştırma		
	μ	σ	n	μ	σ	n	Sd	t	P
Yapı	3.21	0.58	60	2.82	0.67	245	303	4.18	IX 01
Yetki ve Sorumluluk	3.35	0.54	60	3.28	0.56	245	303	0.94	-
Toplam Kalite Yönelimi	3.03	0.62	60	2.70	0.64	245	303	3.60	pc.01
Ekip Çalışması	3.22	0.62	60	3.00	0.69	245	303	2.31	p<05
İş Tatmini	3.09	0.59	60	3.06	0.62	245	303	0.42	-
Çatışma	3.27	0.56	60	3.24	0.48	245	303	0.37	-
İnsan Kaynaklarını Geliştirme	2.52	0.61	60	2.26	0.71	245	303	2.68	p< 01
Esneklik	2.74	0.63	60	2.46	0.70	245	303	2.83	[X 01

Çalışılan Okul Düzeyine Göre örgüt Kültürü

Orta öğretimde görev yapanlar, ilköğretimde görev yapanlara göre

1. Yapı
3. Toplam kalite yönetimi
4. Ekip çalışması
7. İnsan kaynaklarını geliştirme
8. Esneklik

faktörlerinde daha olumlu tutuma sahiptirler. Örgüt kültürünün diğer faktörlerinde ilköğretim veya orta öğretim düzeyine göre farklılık yoktur (Tablo 12).

Tablo 12. ORGUT KÜLTÜRÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE ÇALIŞILAN OKULUN DÜZEYİ İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI

	Yönetici			Öğretmen			Karşılaştırma		
	μ	o	n	μ	o	n	Sd	t	P
Yap.	2.75	0.70	114	2.98	0.64	87	299	-2.86	p<.01
Yetki ve Sorumluluk	3.29	0.53	11	3.28	0.57	187	299	0.08	-
Toplam Kalite Yönetimi	2.59	0.67	114	2.86	0.61	187	299	-3.56	P<.01
Ekip Çalışması	2.88	0.72	114	3.12	0.64	187	299	-3.08	P<.01
İş Tatmini	3.01	0.66	114	3.09	0.58	187	299	-1.12	-
Çatışma	3.18	0.43	114	3.27	0.53	187	299	-1.61	-
İnsan Kaynaklarını Geliştirme	2.08	0.66	114	2.43	0.68	187	299	-4.45	P<.01
Esneklik	2.35	0.69	114	2.60	0.67	187	299	-3.19	P<.01

Okul Sektörüne Göre örgüt Kültürü

Özel okulda görev yapanlar, devlet okulunda görev yapanlara göre;

1. Yapı
2. Yetki ve sorumluluk
3. Toplam kalite yönetimi
4. Ekip çalışması
5. İş tatmini
7. İnsan kaynaklarını geliştirme
8. Esneklik

faktörlerinde daha olumlu tutuma sahiptirler. Örgüt kültürünün Çatışma faktöründe devlet okulu veya özel okul oluşı göre farklılık yoktur (Tablo 13).

Tablo 13. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE ÇALIŞILAN OKULUN SEKTÖRÜ İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI

	Devlet okulu			Özel okul			Karşılaştırma		
	μ	σ	n	μ	σ	n	Sd	t	P
Yapı	2.82	0.67	239	3.16	0.59	64	301	-3.67	P<.01
Yetki ve Sorumluluk	3.24	0.56	239	3.43	0.51	64	301	-2.53	P<.05
Toplam Kalite Yönetimi	2.68	0.65	239	3.06	0.55	64	301	-4.23	P<.01
Ekip Çalışması	2.93	0.69	239	3.41	0.50	64	301	-5.23	P<.01
İş Tatmini	3.00	0.62	239	3.30	0.53	64	301	-3.54	P<.01
Çatışma	3.23	0.49	239	3.30	0.52	64	01	-1.12	-
İnsan Kaynaklarının Geliştirme	2.16	0.63	239	2.83	0.66	64	301	-7.49	P<.01
Esneklik	2.44	0.68	239	2.78	0.68	64	301	-3.53	P<.01

Sonuç

- Örgüt kültürü,
- a- Demografik özelliklerden;
 - Cinsiyet
 - Bu kurumdaki hizmet süresi
 - b- Bitirilen fakülte türü
 - c- Yönetim görevi
 - d- Çalışılan okul düzeyi
 - e- Okul sektörü
- değişkenlerine göre farklılık göstermekte,
- a- Demografik özelliklerden;
 - Yaş
 - Medeni durum
 - Çalışma hayatındaki hizmet süresi
 - b- Branş
- değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır.

Kültür, örgütte bireyler arası paylaşılan değerler olduğuna göre herhangi bir değişkene göre gruplar arası farklılık görülen faktör veya önermeler birleşik kültür ögesi olma özelliklerini taşımazlar. Farklılık gösteren grupların kendilerine özgü alt kültürlerle sahip oldukları düşünülmelidir. Bu görüş doğrultusunda şimdiye kadarki sonuçlar özetleştirilerek Tablo 14 oluşturulmuştur.

Örgüt kültürü,

a- Demografik özelliklerden;

-Yaş

-Medeni durum

-Çalışma hayatındaki hizmet süresi

b- Branş

değişkenlerine göre birleşik kültür özelliği taşımaktadır,

a- Demografik özelliklerden;

-Cinsiyet

-Bu kurumdaki hizmet süresi

b- Bitirilen fakülte türü

d- Yönetim görevi

e- Çalışılan okul düzeyi

f- Okul sektörü

değişkenlerine göre alt kültürler oluşmaktadır.

Eğitim kurumlarında, faktörler düzeyinde sadece Çatışma birleşik kültür ögesi olarak ortaya çıkmaktadır. Görev türüne, öğretim düzeyine ve sektöre göre beliren farklılıkların birleşik kültürün oluşmasına engel olduğu görülmektedir. Bu değişkenlere göre farklı gruplarda farklı alt kültürler söz konusudur.

Tablo 14. FAKTÖRLER BAKIMINDAN KÜLTÜR ÖGELERİNİN BELİRLENMESİ

	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Çalışanın hayatındaki hizmet süresi	Bu Kurumdaki hizmet süresi	Bitirilen Fakülte	Branş düzeyi	Görev	Öğretim	Sektör
1. Yapı								p<.01	p<.01	p<.01
2. Yetki ve sorumluluk	p<.01									p<.05
3. Toplam kalite yönetimi								p<.01	p<.01	p<.01
4. Ekip çalışması								p<.05	p<.01	p<.01
5. İş tatmini						p<.05				p<.01
6. Çatışma										
7. İnsan Kaynaklarına geliştirme					p<.05			p<.011	p<.01	p<.01
8. Esneklik						p<.01		p<.01	p<.01	p<.01

Örgütsel kültürün boyutları açısından bakıldığında, örgütsel çatışmanın incelenen değişkenlerin hiçbirinden etkilenmediği görülmektedir.

-Yapı; görev, öğretim düzeyi ve sektöre göre

-Yetki ve sorumluluk; cinsiyet ve sektöre göre

-Toplam kalite yönetimi; görev, öğretim düzeyi ve sektöre göre

-Ekip çalışması; görev, öğretim düzeyi ve sektöre göre

-İş tatmini; bitirilen fakülte ve sektöre göre

-İnsan kaynaklarını geliştirme; kurumdaki hizmet süresi, görev, öğretim düzeyi ve sektöre göre

-Esneklik; bitirilen fakülte, görev, öğretim düzeyi ve sektöre göre farklılaşmaktadır.

Araştırmada incelenen bağımsız değişkenler açısından bakıldığında, yaş, medeni durum, çalışma hayatındaki hizmet süresi, branş değişkenlerinin örgüt kültürünü etkilemediği görülmektedir. Görev, öğretim düzeyi ve sektör'ün örgüt kültürünün en belirleyici öğeleri olduğu anlaşılmaktadır. Örgüt kültürü,

-Cinsiyet; yetki ve sorumluluğu

-Kurumdaki hizmet süresi; insan kaynaklarını geliştirmeyi

-Bitirilen fakülte; çatışma ve esneklik faktörlerine göre farklılık göstermektedir.

Eğitim kurumlarında, önermeler düzeyinde

24. Bu okulda, yapılacak her şey kurallara bağlanmıştır

56. İşimi seviyorum

69. Öğretmenler arası geçimsizlikler söz konusudur

79. Okulumuz, diğer eğitim kurumlarıyla olumlu ilişkiler içindedir

83. Okulumuzda, mutlaka uyulması gereken kesin koşullar vardır

111. Yönetim çatışmaları bastırmaktadır

birleşik kültür ögesi olarak belirlemektedir. Görev türüne, öğretim düzeyine ve sektöre göre beliren farklılıkların birleşik kültürün oluşmasına engel olduğu görülmektedir. Bu değişkenlere göre farklı gruplarda farklı alt kültürler söz konusudur.

Birleşik kültür özelliği gösteren önermelerin ve Çatışma faktörünün özünde olumsuz algılamalar içerdiği göz önüne alınca paylaşılan değerlerin olumsuz nitelikli oluşu manidardır. Eğitim kurumlarında olumlu ortak değerlerin olmadığı gerçeği belki de eğitimde yaşanan yaygın ve kronik problemlerin çözümüne de ışık tutabilir.

Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarına bağlı olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir:

Bir ülkenin kalkınabilmesi için gerekli olan nitelikli insan gücünün yetişmesi, eğitim kurumlarının kalitesine bağlıdır.

Yapılan araştırmanın sonucunda olumsuz önermelerin birleşmesiyle meydana gelen kültür, eğitim kurumlarındaki isteksizliği, istikrarsızlığı, verimsizliği göstermektedir. Durum böyle iken eğitim politikalarının tekrar gözden geçirilerek, ulusal bir eğitim politikasının oluşturulması gereklidir.

Demokratik, katılımcı bir eğitim sisteminin yerleştirilebilmesi için eğitimin yönetici, öğretmen, veli ve öğretmen alt sistemlerinin, oluşturduğu alt kültürlerin dikkate alınması, bu gruplar arasında bir eğitim birleşik kültürü oluşturulması ve geliştirilmesi ile mümkün olabilir. Söz konusu alt kültürler arasında ortaklaşa paylaşılan örgütsel kültür öğeleri belirlenmeli, birleşik kültürün yayılcı nitelik taşıması için çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Bateiaan Y. Volkert, Organizational Culture and Strategy. A study of Cultural Influences on the formulation of strategies, Goals and objectives on Two Companies, Thesis Publishers, Amsterdam : 1993.
- Berger, P.L. ve Luckmann, T. *The Social Construction of Reality*, Garden City, NY, Doubleday, 1966.
- Broms. H. ve Gahmberg, H., "Communication to the Self in Organizations and Cultures", *Administrative Science Quarterly*, 28: s. 482-495, 1983.
- Deal, T.E. ve Kennedy A.A, *Corporate Cultures*, The Rites and Ritvals of Corporete Life, Reading M.A. Addison-Welsey: 1982.
- Furnham, Adrian ve Gunter Borrie, *Corporate Assesment Auditing a Company''8 Personality*, Roudledge Publishers, New York: 1993.
- Greiner, L. E. "Evolution and Revoluation as Organizations Grow", *Harvard Business Review*, July / August, 1972, s. 37-42.
- Ölçüm, Münevver. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlere Göre örgüt Kültürü*. (Yayınlanmamış Doçentlik Araştırması), İstanbul: 1996.
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. Second Edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco: 1992.
- Tosi, L. Henry; Rizzo, R. John ve Carroll, Stephan. *Managing Organizational Behaviour*. Blackwell Publishers, Cambridge, Massachusetts: 1994.
- Weick, K.E., *The Social Psychology of Organizing*, Reading M. A., Addison, Wesley, 1979.

	33	3.19	0.59	41	3.06	0.54	54	3.10	0.72	75	3.10	0.66	102	2.91	0.73	4	300	1.56
Ekip Çalışması	33	3.16	0.54	41	2.98	0.57	54	3.04	0.59	75	3.07	0.70	102	3.07	0.59	4	300	0.60
15 Yönetim	33	3.27	0.53	41	3.12	0.43	54	3.14	0.61	75	3.32	0.44	102	3.28	0.47	4	300	1.93
Çözümler	33	2.57	0.65	41	2.25	0.70	54	2.32	0.68	75	2.42	0.72	102	2.14	0.80	4	300	3.24 p<0.05
Yasam Kaynaklarını Geliştirme	33	2.65	0.61	41	2.44	0.78	54	2.54	0.76	75	2.61	0.64	102	2.40	0.69	4	300	1.54
Etkinlik																		

TABLO 7. BITİRİLEN FAKÜLTE TÜRÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI

İçerik (aktörler)	Farklı Değişkenler										Farklı Değişkenler									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
33	3.02	0.41	48	2.87	0.51	12	3.15	0.58	8	3.17	0.72	18	3.25	0.59	68	3.27	0.52	3	288	1.97
41	2.76	0.46	58	2.84	0.44	17	2.55	0.76	8	2.78	0.58	18	2.72	0.47	48	2.65	0.47	5	288	1.77
54	3.08	0.48	48	3.11	0.45	17	2.78	0.58	8	3.38	0.48	18	2.48	0.51	48	3.01	0.57	5	288	1.88
75	3.15	0.57	48	3.18	0.44	12	3.18	0.55	8	3.22	0.74	18	3.18	0.43	58	3.24	0.48	3	288	1.85 p<0.05
102	2.74	0.67	48	2.56	0.75	15	2.74	0.43	8	2.38	0.65	18	2.22	0.41	68	2.18	0.57	3	288	1.48
300	3.12	0.47	48	2.73	0.71	12	3.14	0.78	8	3.15	0.72	18	2.31	0.71	68	2.18	0.48	3	288	3.14 p<0.05

TABLO 10. BRANŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI

İçerik (aktörler)	Farklı Değişkenler										Farklı Değişkenler									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
33	3.04	0.58	47	3.03	0.51	18	3.13	0.74	8	3.04	0.63	22	3.17	0.58	18	3.28	0.53	6	288	1.64
41	2.62	0.67	47	2.82	0.54	18	2.81	0.64	14	2.73	0.52	22	2.79	0.62	18	2.75	0.48	4	288	0.37
54	3.08	0.71	47	2.99	0.53	20	3.15	0.71	18	2.88	0.78	22	3.20	0.55	18	3.37	0.53	4	288	1.30
75	3.12	0.58	47	3.23	0.58	18	3.01	0.58	12	3.01	0.54	22	3.23	0.43	6	288	0.88	4	288	0.54
102	2.35	0.65	47	2.37	0.72	18	2.41	0.74	12	2.31	0.63	22	2.31	0.63	6	288	0.53	4	288	0.74
300	2.58	0.78	47	2.56	0.52	18	2.41	0.62	14	2.47	0.58	22	2.18	0.61	14	2.08	0.58	6	288	2.28