



Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi

SUSBİD

YIL: 2022

Journal of Social Sciences Institute

CİLT: 10

SAYI: 1

#### Makale Adı /Article Name

ÖRGÜTSEL YAPI ÖLÇEĞİ-ÜNİVERSİTE  
VERSİYONUNUN OKULLARA UYARLANMASI  
VE OKULLARIN ÖRGÜTSEL YAPISININ  
İNCELENMESİ

ADAPTATION OF THE ORGANIZATIONAL  
STRUCTURE SCALE OF UNIVERSITY  
VERSION TO SCHOOLS AND  
INVESTIGATION OF THE ORGANIZATIONAL  
STRUCTURE OF SCHOOLS

#### Yazar

Mehmet Nezir ÇEVİK (Katkı Payı: %50)  
Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, e-mail: nezircelik@gmail.com, ORCID NO: 0000-0001-9880-037X  
Murat Gürkan GÜLCAN (Katkı Payı: %50)  
Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-mail: mgulcan@gazi.edu.tr,  
ORCID NO: 0000-0003-3032-4383

#### Yayın Bilgisi

Yayın Türü: Araştırma Makalesi  
Gönderim Tarihi: 30 Ocak 2022  
Kabul Tarihi: 21 Mart 2022  
Yayın Tarihi: 30 Haziran 2022

#### Kaynak Gösterme

Çelik, M. N.-Gülcan, M.G. (2022). Örgütsel Yapı Ölçeği-Üniversite Versiyonunun Okullara Uyarlanması Ve Okulların Örgütsel Yapısının İncelenmesi, *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (1), s.65-82.  
DOI: 10.53586/susbid.1065373

**Not:** Bu çalışma Gazi Üniversitesi Ölçme Değerlendirme Etik Alt Çalışma Grubunun 06.10.2020 tarih ve 09 s sayılı kararıyla etik yönünden uygun bulunmuştur.

## Öz

Betimsel tarama modelindeki bu araştırma “Örgütsel Yapı-Üniversite” versiyonu ölçeğinin okullara uyarlanmasını ve okulların örgütsel yapısının bazı değişkenlere göre incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Siirt il merkezinde resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 584 öğretmen ve 95 yöneticiden; örnekleme ise seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle seçilen 294 öğretmen ve 36 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Yapı Ölçeği Üniversite Versiyonu” ölçeğinin araştırmacılar tarafından okullara uyarlanmış hâli kullanılmıştır. Örgütsel yapı ölçeğinin okullarda da aynı yapıya sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyilik değerlerinin istatistiksel açıdan uygun olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin okulların örgütsel yapısına ilişkin algılarının karmaşıklık, formalleşme ve merkezileşme alt boyutlarında “katılıyorum”; tabakalaşma alt boyutunda ise “katılmıyorum” düzeyinde olduğu ve okulların örgütsel yapısının mekanik örgüt yapısına daha yakın olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların okulların örgütsel yapısına ilişkin algılarının cinsiyete göre tabakalaşma boyutunda; okul türüne göre karmaşıklık boyutunda; öğretmen sayısına göre merkezileşme ve tabakalaşma boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel yapı, mekanik örgütler, organik örgütler, ortaöğretim kurumları

## Abstract

This research in the descriptive survey model aims to adapt the "Organizational Structure-University" version scale to schools and to examine the organizational structure of schools according to some variables. The universe of the research consists of 584 teachers and 95 administrators working in official secondary education institutions in Siirt city center in the 2020-2021 academic year; The sample consists of 294 teachers and administrators selected by simple random sampling method, one of the random sampling methods. As a data collection tool in the research, the adapted version to schools of the "University Version of the Organizational Structure Scale" scale by the researchers was used. It was determined that the goodness of fit values obtained as a result of the confirmatory factor analysis performed to determine whether the organizational structure scale has the same structure in schools or not, were statistically appropriate. According to the results of the research, in the sub-dimensions of complexity, formalization and centralization of school administrators and teachers' perceptions about organizational structure of schools "I agree"; In the stratification sub-dimension, it was determined that the level of "I do not agree" and the organizational structure of the schools was closer to the mechanical organizational structure. In addition, it has been determined that participants' perceptions of the organizational structure of the schools differ greatly; in complexity dimensions in terms of gender, in complexity dimension in terms of school type; in the dimensions of centralization and stratification in terms of the number of teachers.

**Keywords:** Organizational structure, mechanical organizations, organic organizations, secondary education institutions

## GİRİŞ

Son zamanlarda alanyazında örgüt yapısının örgütsel davranış ve çeşitli değişkenler üzerindeki etkisinin ele alındığı araştırmalarda ciddi bir artış olduğu görülmektedir (Buluç, 2009; Cerit, 2012; Cerit ve Akgün, 2015; Çakan, 2019; Dönmez, 2018; Erol ve Ordu, 2018; Gökçe, 2019;). Araştırmacıların örgütsel yapıya ilişkin ilgilerinin artmasında örgüt yapısının çok sayıdaki değişkenle ilişkili olması rol oynamaktadır (Akıl, 2005; George ve Bishop, 1971; Ordu, 2011; Ömeroğlu, 2006). Öte yandan örgütsel yapının çeşitli örgütsel değişkenlerle yakından ilişkili olduğuna ilişkin araştırmaların varlığı örgütsel yapının örgütler açısından belirleyici ya da önemli olduğuna da işaret etmektedir (Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016; Dönder, 2006; Emsen, 2010; Erdoğan ve Dönmez, 2011; İçerli, 2009; Karaoğlu, 2019; Kurt, 2004; Perçin, 2008). Okullar da örgütsel yapıları nedeniyle informal özelliklerinin yanı sıra formal özellikleri ağır basan yapılarıyla dikkat çekmektedir (Bursalıoğlu, 2002). Bu kapsamda genelde örgütlerin, özelde ise okulların hayatta kalabilmesi ve amaçları ile varlıklarını sürdürebilmesinde örgütsel yapının etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tezcan'a (1988) göre eğitim sisteminin yapı taşı olan okullar, belirli bir örgütsel yapıya sahip örgütlerdir. Okulların örgütsel yapısında her çalışanın belirli bir zaman diliminde kendine verilen görevi yerine getiriyor olması ve zaman kullanımını özel bir şekilde ayarlaması gerekmektedir (Ömeroğlu, 2006). Okulda görev ve yetkiler merkezi otorite tarafından belirlenmiştir. Bu durum okullara mekanik bir yapı kazandırabilmektedir. Oysaki okulları sadece mekanik yapılarıyla değerlendirmek mümkün değildir. Okullar mekanik yapılarının dışında organik yapılarıyla da dikkat çeken örgütlerdir (Cerit ve Akgün, 2015; Conley ve Glasman, 2008; Hoy ve Miskel, 2010). Çünkü değişimin ve yeniliğin süreklilik gösterdiği günümüz dünyasında okulların da yapısal özelliklerinin sürekli değişime uğraması kaçınılmazdır. Doğal olarak okul yöneticilerinden okulların yapısal özelliklerine göre hareket etmesi ve okulların örgütsel yapısının bir bütün olarak birey, grup ve örgütsel etkililik üzerinde önemli olduğunun farkında olması beklenmektedir (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 1997; Kondalkar, 2007). Ancak okulların örgütsel yapısı gözden geçirildiğinde bürokrasiye dayalı yetki ile mesleki normlar arasında çatışmalar yaşandığı bilinmektedir (Argyris, 1993; Başaran, 2000). Nitekim alanyazın incelendiğinde okulların örgütsel yapısı ile ilgili değişik araştırma sonuçlarıyla karşılaşılmaktadır. Örneğin; Hoy ve Sweetland (2000, 2001) okullarda bürokratik durumu belirlemek amacıyla bir ölçek geliştirmiş; Sinden, Hoy ve Sweetland (2004) ise okulların formallik, merkezîyetçilik ve işlevselliğini belirlemeye çalışmışlardır. Türkiye'de ise Yücel (1999) ilköğretim ve ortaöğretim okullarının örgütsel yapısını analiz etmiştir. Karaman ve Akıl (2005) ilköğretim okullarında bürokrasi ile örgütsel sağlık; Dönder (2006) örgütsel vatandaşlık ile bürokrasi; Ömeroğlu (2006) okul yönetiminde bürokrasi ile öğretmenlerin okula ilişkin tutumları; Ordu (2011) ilköğretim okulundaki örgütsel yapı ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Söz konusu bu araştırmalarda okulların örgütsel yapısı Hage'in Aksiyoloji Kuramına bağlı kalınarak mekanik ve organik örgüt yapısı şeklinde incelenmemiş ve okulların örgütsel yapısı detaylı bir şekilde ele alınmamıştır. Dolayısıyla okulların örgütsel yapısının Hage'in Aksiyoloji Kuramına bağlı kalınarak mekanik ve organik örgüt yapısı şeklinde ele alınarak incelenmesi faydalı olabilir.

Türkiye'de örgüt yapısıyla ilgili çalışmalar daha çok eğitim örgütleri dışındaki alanlarda (Acaray, 2007; Akkoç, 2008; Arbak ve Kesken, 2005) ya da "bürokratik yapı" üzerine (Buluç, 2009; Ermeç, 2007; Ömeroğlu, 2006) yoğunlaşmaktadır. Bunu yanı sıra yurt içi alanyazında okulların yapısal özelliklerini mekanik ve organik yönetim olarak detaylı bir şekilde ele alan ve inceleyen çalışmalara da rastlanmamıştır. Ancak Hage'in Aksiyoloji Kuramına bağlı kalarak üniversitelerin örgütsel yapısını belirlemek amacıyla Erol ve Ordu (2018) tarafından örgütsel yapı ölçeği üniversite versiyonu geliştirilmiş ve üniversitelerin ne düzeyde mekanik veya organik yönetildiği incelenmiştir. Bu nedenle okulların örgütsel yapısını belirleyebilecek ve okulların örgütsel yapısının hangi düzeyde olduğuna ilişkin araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir. Mevcut araştırmanın örgütsel yapı ölçeği üniversite versiyonunun okullara uyarlanması ve okulların örgütsel yapısının ortaya konmuş olması nedeniyle alanyazındaki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Çünkü okulların örgüt yapısının bilinmesi ve okulların örgüt yapısına ilişkin gerekli düzenlemelerin yapılması okulların daha etkili ve verimli olmasına katkı sağlayabilir. Bu araştırmanın okullara uyarlanan örgüt yapısı ölçeğinin okullara yönelik mekanik veya organik yapıyla ilgili kapsamlı

bilgiler sunması ve alanyazında okulların örgüt yapısına yönelik daha fazla çalışmanın yapılmasına öncülük etmesi açısından önemli olduğu söylenebilir.

## KURAMSAL ÇERÇEVE

### Örgütsel Yapı

Örgütsel yapıya ilişkin açıklamalar örgüt ve yönetim kuramları bağlamında çeşitlilik göstermektedir. Alanyazında da araştırmacılar, bağlı buldukları disiplinin etkisiyle örgütsel yapıyla ilgili farklı tanımlar geliştirmişlerdir. Örneğin; Mintzberg (1983) ve Gibson, Ivancevich ve Donnelly (1997) örgütsel yapıyı örgütteki eylemlerin belirgin görevlere bölünmesi ve bunlar arasında koordinenin sağlanması; Bartol ve Martin (1991) örgütsel hedefleri başarmak üzere bireylerin ve grupların görevlerini bağdaştırmak için düzenlenmiş etkileşimler bütünü; Robbins(1993) görevlerin, sorumlulukların ve yetkilerin bireyler arasındaki formal etkileşimlerle belirlenmesi olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda örgütsel yapı, örgütsel öğeler arasındaki sistematik ilişkiler, görev ve etkinlikleri belli bir çerçeve içerisinde barındıran düzenli ilişkiler oluşumu olarak da açıklanmaktadır (Koçel, 2005; Sargut, 2007; Zheng, Yang ve Mclean, 2009). Örgütsel yapının genel olarak örgütteki çalışanların görev dağılımı ve bunlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi, örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için örgüt içinde birimler arasında sistematik işleyişin sağlanması olarak ele alınabileceği anlaşılmaktadır.

Örgütlerin yapısı, birimler arasında işlerin dağılımı ve koordinasyonu, kişilere tanınacak yetki ve sorumluluklar, merkezîyetçilik ve adem-i merkezîyetçilik gibi bazı durumların dikkate alınmasıyla belirlenmektedir. Eğitim örgütleri açısından ise okulların yapısı belirlenirken amaç, çevre, teknoloji, strateji, vizyon gibi öğelerin birbirleri arasında uyum olması beklenmektedir (Şişman, 2019). Ancak dünyadaki eğitim sistemleri incelendiğinde bürokratik yönetim şeklinin okullarda daha baskın olduğu görülmektedir. Bürokratik eğitim sistemleri genelde merkezi bir yönetim yapısına sahiptir. Diğer bir anlatımla hayatımızın büyük bir bölümünü geçirdiğimiz okullar da bürokrasinin formlarından biridir (Yücel, 1999). Bu nedenle bürokrasinin okul içindeki işleyişinde yöneticilerin etkisi önemlidir. Bürokrasiyi bilen ve etkili şekilde kullanan yöneticiler, bürokrasi kaynaklı olumsuz durumları ortadan kaldırarak bu durumu örgütün amaçları doğrultusunda kullanabilirler. Aksi durumda problemlerin ortaya çıkması okul içinde yönetimin işlevselliğini kaybetmesine neden olur (Hoy ve Sweetland, 2001). Aksi durumda problemlerin ortaya çıkmasının okul içinde yönetimin işlevselliğini kaybetmesine neden olacağı düşünülmektedir. Bürokrasinin okullarda katı ve kuralcı şekilde işlenmesi, okullarda sorunlara neden olabilmektedir. Sapre (2000) bu sorunları yöneticilerin emir komuta zinciri içinde hesap vermeleri, bireyler arası ilişkilerin hiyerarşisi, kararların temelinde mevzuatın olması ve yaratıcılığın körelmesi, ödüllendirme sisteminde kıdemın önemli bir yer edinmesi, değişim ve yeniliklerin ancak hiyerarşinin tepesinden başlatılabilmesi ve statü veya yetki sınırlarıyla ilişkilendirmektedir. Okulların örgütsel yapısı gelişimin ya da değişimin başlangıcına hem kaynaklık etmekte hem de başarıya ulaşmasında belirleyici olabilmektedir. Hege'nin aksiyoloji kuramı da başta okullar olmak üzere farklı örgütlerin yapıları hakkında önemli ipuçları sağlayan bir kuram olarak alanyazında yerini almıştır.

Örgütlerin yapısal boyutunun ölçülmesinde kullanılacak ölçme aracının çerçevesini oluşturan Hage'in aksiyoloji kuramı örgütün biçimsel özellikleri olan sekiz değişkenden söz eder. Bu değişkenlerden karmaşıklık, merkezileşme, formalleşme, tabakalaşma örgütsel araçları; uyum, üretim, yeterlik ve iş doyumu ise örgütsel sonuçları ifade etmektedir. Tablo 1'de bu sekiz değişken ve onları ölçmeyi sağlayan göstergelere yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Hage'in aksiyoloji kuramının sekiz değişkeni

| Değişken                  | Göstergeler                              |
|---------------------------|--|
| <b>Örgütsel Yöntemler</b> |  |
| Karmaşıklık (Uzmanlık)    | Mesleki Uzmanlık Sayısı<br>Eğitim Düzeyi |
|                           | Gerekli                                  |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Merkezileşme (Otorite Hiyerarşisi) | Karar vermeye katılma miktarı<br>Karar vericilerin karar verdiği alan sayısı.   |
| Formalleşme (Standartlaşma)        | Kodlanan görevlerin miktarı<br>içindeki değişmelere izin verme oranı  |
| Tabakalaşma (Statü Sistemi)        | Görevler arasındaki gelir ve prestij farklılıkları Düşük ve yüksek düzeydeki görevler veya statüler arasındaki hareketlilik oranı |
| <b>Örgütsel Sonuçlar</b>           |   |
| Uyumluluk (Esneklik)               | Yıl içerisindeki yeni programların sayısı<br>içerisindeki yeni teknolojilerin sayısı  |
| Üretim (Etkililik)                 | Yıllık üretilen birimlerin sayısı<br>üretilen birimlerdeki artış oranı  |
| Verimlilik (Maliyet)               | Yıllık maliyet birimi<br>atıl kaynak miktarı  |
| İş Doyumu (Moral)                  | Çalışma koşullarında elde edilen doyum İstihdamda bulunanların yıllık cirosu  |

*Kaynak:* Hage, J. (1965). An axiomatic theory of organizations. *Administrative Science Quarterly*, 10(3), 289-320.

Dört araç değişkeni örgütlerin temel özelliklerini oluşturmaktadır: karmaşıklık (uzmanlaşma), mesleki uzmanlıkların sayısına ve bu uzmanlıklar için gerekli olan eğitim düzeyine; merkezileşme (otorite hiyerarşisi), karar vericilerin karar verdiği alan sayısına; formalleşme (standartlaşma), sistemleştirilen işlerin oranına ve bu işler içerisinde izin verilen değişim aralığına; tabakalaşma (statü sistemi), meslek grupları arasındaki gelir ve prestij farklılıklarına statü seviyeleri arasındaki geçiş oranına eşdeğerdir (Hage, 1965, s.291-292).Değişkenlerin seçiminde Hage, bu seçimin bazı kuramsal gerekçelerinin de olduğunu ifade etmektedir: uyum, üretim, yeterlik, iş doyumunu kapsayan dört sonuç değişkeni Parsons, Bales ve Shills'in (1958) bir sosyal sistemin dört fonksiyonel problemleri konusundaki çalışması üzerine ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşımda üretim (etkililik) birimlerin yıllık üretim miktarı ve üretimdeki artış oranına, verimlilik (maliyet) yıllık birim başına düşen maliyete ve atıl kaynak miktarına, iş doyumunu (moral) çalışma koşulları konusundaki memnuniyete ve yıllık işten ayrılma oranına, uyum (esneklik) bir yıldaki yeni program ve tekniklerin sayısına eşdeğerdir. Hage (1965) dört örgütsel araç ve dört örgütsel sonuçtan oluşan sekiz değişkeni Burns ve Stalker'ın (1961) önerdiği mekanik ve organik örgüt modelleri bağlamında kuramsallaştırmıştır.

Mekanik ve organik örgütler birbirine zıt iki ucu temsil etmektedir. Mekanik örgütler durağan koşullar için daha uygunken, organik örgütler değişen koşullar için daha uygundur. Bu farklı örgüt yapıları bir bütünün iki ucunda yer almaktadır. Mekanik yapılar; katı sıkı ve geleneksel yapılar olarak ifade edilirken organik yapılar, esnek, gevsek ve merkezileştirilmemiş yapılar olarak ifade edilmektedir (Burns ve Stalker, 1968). Mekanik ve organik örgüt yapıları, birbirinden büyük ölçüde farklılaşmakta ve örgütsel yapı türlerinin iki uç noktasını ifade etmektedir. Her ne kadar bir örgütün yapısını mekanik ve organik diye sınıflandırmak mümkün olsa da bir örgütün tamamen mekanik ya da tamamen organik yapının özelliklerini taşıması pek mümkün değildir. Mekanik örgüt yapısı durgun, dengeli ve değişim hızının az olduğu çevrelerde; organik örgüt yapısı ise, hızlı ve sürekli değişimin olduğu çevre koşullarında en uygun yapılanmadır (Burns ve Stalker, 1968; Robbins, 1994; Hanson, 1996).Kısaca mekanik yapılar daha merkezi, hiyerarşininin daha fazla görüldüğü, iletişimin ast üst ilişkisi içinde şekillendiği yapılar iken; organik yapılar bunun tam tersine iletişimin emir komutadan ziyade kararların istişare ile alındığı yatay bir iletişimin olduğu yapılardır.

Mekanik yapılar uzmanlaşma ve ihtisaslaşmayı merkeze alırken; organik yapılarda kişinin bireysel bilgi ve tecrübeleri önemlidir.

### Örgütsel Yapının Boyutları

Hage (1965) örgütleri amaca ulaştıracak dört örgütsel yöntem olan merkezileşme, karmaşıklık, formalleşme ve tabakalaşmayı incelemiştir. Burns ve Stalker (1968) amaçlar ve görevlerin niteliği, işbölümü ve uzmanlaşma, formalleşme, merkezileşme, hiyerarşik düzey, denetim alanı, emir-komuta-kurmay arasındaki ilişkiler ve iletişim boyutları üzerinde durmuşlardır. Bu çalışmada ise örgütsel yapı Hage'in Aksiyoloji Kuramına göre "karmaşıklık, merkezileşme, formalleşme ve tabakalaşma" boyutları başlıkları altında detaylandırılmıştır.

**Karmaşıklık.** İş bölümü ve birimler ortaya çıktığında farklılaşma veya karmaşıklık, örgütteki farklı iş başlıkları ya da mesleki gruplandırmaların aynı zamanda farklı birim veya bölümlerin sayısını ifade eder (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 1997). Karmaşıklık özelliği gösteren örgütlerde işler parçalara bölünlenerek, tüm işin bir kişinin tekelinde olması yerine yalnızca işin bir parçasını yapması ve böylece kişinin yaptığı bu işte uzmanlaşması sağlanmaktadır. Birbirine yakın nitelik taşıyan kişiler aynı görevlerde gruplanmakta ve iki ya da daha fazla görev ise bir bölümü oluşturmaktadır (Robbins, 1990, s.83).

**Merkezileşme.** Merkezileşme, yetkinin sistemli ve bilinçli bir şekilde üst kademelerde toplanması olarak ifade edilebilir (Ertürk, 2009). Bazı organizasyonlarda bütün kararları üst yönetim almaktadır. Daha alt düzey yöneticiler ise yalnızca üst yönetim tarafından alınan kararları alt kademelere taşımakla görevlidirler (Robbins, 2005). Merkezileşmiş yapılarda yetkilerin bir merkezde toplanması ile temel fonksiyonlar arasındaki koordinasyon daha kolay sağlanmakta, üst yönetime kurmaylardan yararlanma fırsatı vermekte, farklı birimler tarafından yapılacak gereksiz tekrarları ortadan kaldırmaktadır (Ertürk, 2009).

**Formalleşme.** Formalleşme kural ve prosedürlerin önemi olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle formalleşme hangi kuralların, prosedürlerin, talimatların, iletişim şekillerinin ne derecede yazılı olacağını göstermektedir (Dinç Özcan, 2010). Formalleşme görevlerin sistemleştirilmesi ve kuralların gözlenmesinin ölçüsüdür. Sistemleştirilen görevler, örgüt üyelerinin yaptıklarını tanımlayan kuralların sayısını ölçer ve iş tanımlarının ayrıntılarının derecesini gösterir. Kuralların gözlenmesi ise kurallara uyulup uyulmadığının ölçülmesidir (Hage ve Aiken, 1967: 79).

**Tabakalaşma.** Weber tabakalaşmayı sınıf, statü ve siyasi gücün üçlü yapısında açıklar. Ona göre ekonomik düzen içerisinde sınıfların bir konumu mevcuttur; ancak sosyal düzen içerisinde de aynı rolü statü grupları oynar (Weber, 1978, s. 926-927). Toplumsal yapıyı oluşturan statülerin farklılaşmasına rağmen, statüler kendi içlerinde bir hiyerarşi ile sıralanırlar (Weininger, 2014, s. 143). Bu türden sınıflandırmaların var olduğu yerlerden biri de okullardır. Sembolik eşitsizliklerin devam ettirilmesinde okulun rolüne vurgu yapan Bourdie, okulun zannedildiği ve sıklıkla vurgulandığı gibi sadece eşitleyici bir mekanizma değil aynı zamanda eşitsizliklerin kaynağı da olabildiğini dile getirir. Bourdie sınıfın toplumsal alanın her yerine sirayet etmiş bir etken olduğunu göstererek çağdaş sosyolojiye bir incelik ve derinlik kazandırmıştır (Amman, 2000; Ünal, 2011; Weber, 1978). Dolayısıyla tabakalaşma toplumsal yapıdaki tüm alanları etkilediği gibi okul örgütünü de etkileyebilir ve okulun örgüt yapısına yön verilebilir.

### Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Örgütsel Yapı Ölçeği-Üniversite versiyonu ölçeğini okullara uyarlamak ve okulların örgütsel yapısını bazı değişkenlere göre incelemektir. Buna göre aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1- Örgütsel Yapı Ölçeği-Okul versiyonu ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
- 2- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin okulların örgütsel yapısına ilişkin algıları hangi düzeydedir?
- 3- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin okulların örgüt yapısına ilişkin algıları arasında;
  - a) Cinsiyete,
  - b) Okul türüne,

c) Öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu araştırma Örgütsel Yapı Ölçeği-Üniversite versiyonunu okullara uyarlamak ve Siirt il merkezinde bulunan okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okulların örgüt yapısına ilişkin algı düzeylerini çeşitli değişkenlere göre belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma betimsel tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar 2005: 183).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim - öğretim yılında Siirt il merkezinde resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 584 öğretmen ve 95 yöneticiden oluşmaktadır. Bu çalışmada seçkisiz örneklem yöntemlerinden basit tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Bu örneklem yönteminde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir (Büyükoztürk vd., 2012). Bu bağlamda 302 öğretmen ve yöneticiye ölçek dağıtılmış, hatalı veya eksik doldurulan 8 tane ölçek çıkarılmış geriye kalan 294 tanesi ise analizlerde kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2’te verilmiştir.

**Tablo 2.** Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin demografik özellikleri

| Demografik Değişken            | Düzye             | N   | (%)  |
|--------------------------------|-------------------|-----|------|
| Cinsiyet                       | Kadın             | 162 | 55.1 |
|                                | Erkek             | 132 | 44.6 |
|                                | Toplam            | 294 | 100  |
| Okul Türü                      | Anadolu Lisesi    | 115 | 39.1 |
|                                | Mesleki ve Teknik | 92  | 31.3 |
|                                | İmam Hatip        | 87  | 29.6 |
|                                | Toplam            | 294 | 100  |
| Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı | 10-20 Arası       | 55  | 18.7 |
|                                | 21-30 Arası       | 94  | 32.0 |
|                                | 31-40 Arası       | 87  | 29.6 |
|                                | 40 ve Üzeri       | 58  | 19.7 |
|                                | Toplam            | 294 | 100  |

Tablo 2’ de izlenebileceği gibi, araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin 162’si (%55.1) kadın, 132’si (%44.9) erkektir. Öğretmen ve yöneticilerin 115’i (%39.1) anadolu liselerinde, 92’si (%31.3) mesleki ve teknik anadolu liselerinde ve 87’si (%29.6) imam hatip liselerinde görev yapmaktadır. Öğretmen sayısı 10-20 arasında olan okul sayısı 55 (%18.7), 21-30 arasında olan okul sayısı 94 (%32), 31-40 arasında olan okul sayısı 87 (%29.6), 40 ve üzeri öğretmeni bulunan okul sayısı 58 (%19.7) olduğu belirlenmiştir.

### Veri Toplama Aracı

Ölçek “Hage’in Aksiyoloji Kuramına bağlı kalarak üniversitelerin örgütsel yapısını belirlemek amacıyla Erol ve Ordu (2018) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacı tarafından gerekli izinler alınarak ölçek okullara uyarlanmıştır. Ölçekte toplam 27 madde ve dört alt boyut bulunmaktadır. Karmaşıklık, merkezileşme, formalleşme ve tabakalaşma ölçeğin alt boyutlarıdır. Örgütsel yapı ölçeğinin karmaşıklık alt boyutunda

dokuz madde (1.,2.,3.,4.,5.,6.,7.,8. ve 9.maddeler), merkezileşme alt boyutunda altı madde (10.,11.,12.,13.,14. ve 15.maddeler), formalleşme alt boyutunda altı madde (16.,17.,18.,19.,20. ve 21.maddeler), tabakalaşma alt boyutunda ise altı madde (22.,23.,24.,25.,26. ve 27.maddeler) yer almaktadır. Her madde “Kesinlikle katılmıyorum(1)” ile “Tamamen katılıyorum(5)” arasında değişen, 5’li Likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirilmektedir. Ölçekte 10.,11., 12., 19., 20. ve 21. maddeler tersten puanlanmaktadır. Ölçeğin her bir maddesinden alınabilecek en düşük puan 1, en yüksek puan ise 5’tir. Herhangi bir alt ölçekten alınan toplam puanın yükselmesi, o boyuttaki ifadelere akademisyenlerin daha fazla katıldığını göstermektedir. Buna göre;

- Karmaşıklık Ölçeği  $9 \leq$  düşük (çekingen)  $< 22.5 <$  yüksek (baskın)  $\leq 45$
- Merkezileşme Ölçeği  $6 \leq$  düşük (çekingen)  $< 15 <$  yüksek (baskın)  $\leq 30$
- Formalleşme Ölçeği  $6 \leq$  düşük (çekingen)  $< 15 <$  yüksek (baskın)  $\leq 30$
- Tabakalaşma Ölçeği  $6 \leq$  düşük (çekingen)  $< 15 <$  yüksek (baskın)  $\leq 30$

Ölçek üzerinden elde edilecek bir diğer sonuç ise örgütsel yapı bileşenlerinin (karmaşıklık, merkezileşme, formalleşme ve tabakalaşma) yüksek veya düşük puan almasına göre örgütün yapısının Burns ve Stalker’ın (1961) örgütsel sınıflaması baz alınarak belirlenmesidir. Yapısal bileşenlerin yüksek ya da düşük puanlanması ile oluşan farklı varyasyonlara bağlı olarak 16 farklı ölçüm modeli elde edilmiş ve bir ucu mekanik örgüt, diğer bir ucu ise organik örgüt olan bir skala oluşturulmuştur (Erol ve Ordu, 2018). Alt boyutlara göre puan alınabilmekte ve buna bağlı olarak 16 farklı ölçüm modeli elde edilebilmektedir. Araştırmacı ölçeği uyguladığı okulun “mekanik-organik örgüt skalası” içindeki yaklaşık konumu hakkında yorumda bulunabilecektir. Hage’in (1965) Aksiyoloji kuramındaki örgütsel yapıyı oluşturan karmaşıklık, merkezileşme, formalleşme ve tabakalaşma boyutlarının her birinden toplam puan alınabilmektedir. Araştırmacılar tarafından orta kesim noktasının altı düşük/çekingen (-), üstü ise yüksek/baskın (+) olarak kabul edildiğinde 16 tane farklı ideal örgütsel yapı tipi bir başka ifadeyle ölçüm modeli (bkz. Şekil 1) ortaya çıkmaktadır.

| Örgütsel Bileşeni | Yapı | Ölçüm Modeli                    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | UÇ DEĞER |
|-------------------|------|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----------|
|                   |      | UÇ DEĞER                        |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |          |
|                   |      | 1                               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |          |
| Karmaşıklık       |      | +                               | - | - | - | + | + | - | - | + | -  | -  | +  | +  | +  | +  | -  |          |
| Merkezileşme      |      | +                               | + | - | + | - | + | + | - | + | +  | -  | -  | +  | -  | -  | -  |          |
| Formalleşme       |      | +                               | + | + | - | + | + | + | - | - | -  | +  | -  | -  | +  | -  | -  |          |
| Tabakalaşma       |      | +                               | + | + | + | + | - | - | + | + | -  | -  | +  | -  | -  | -  | -  |          |
|                   |      | Mekanik Örgüt ← → Organik Örgüt |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |          |

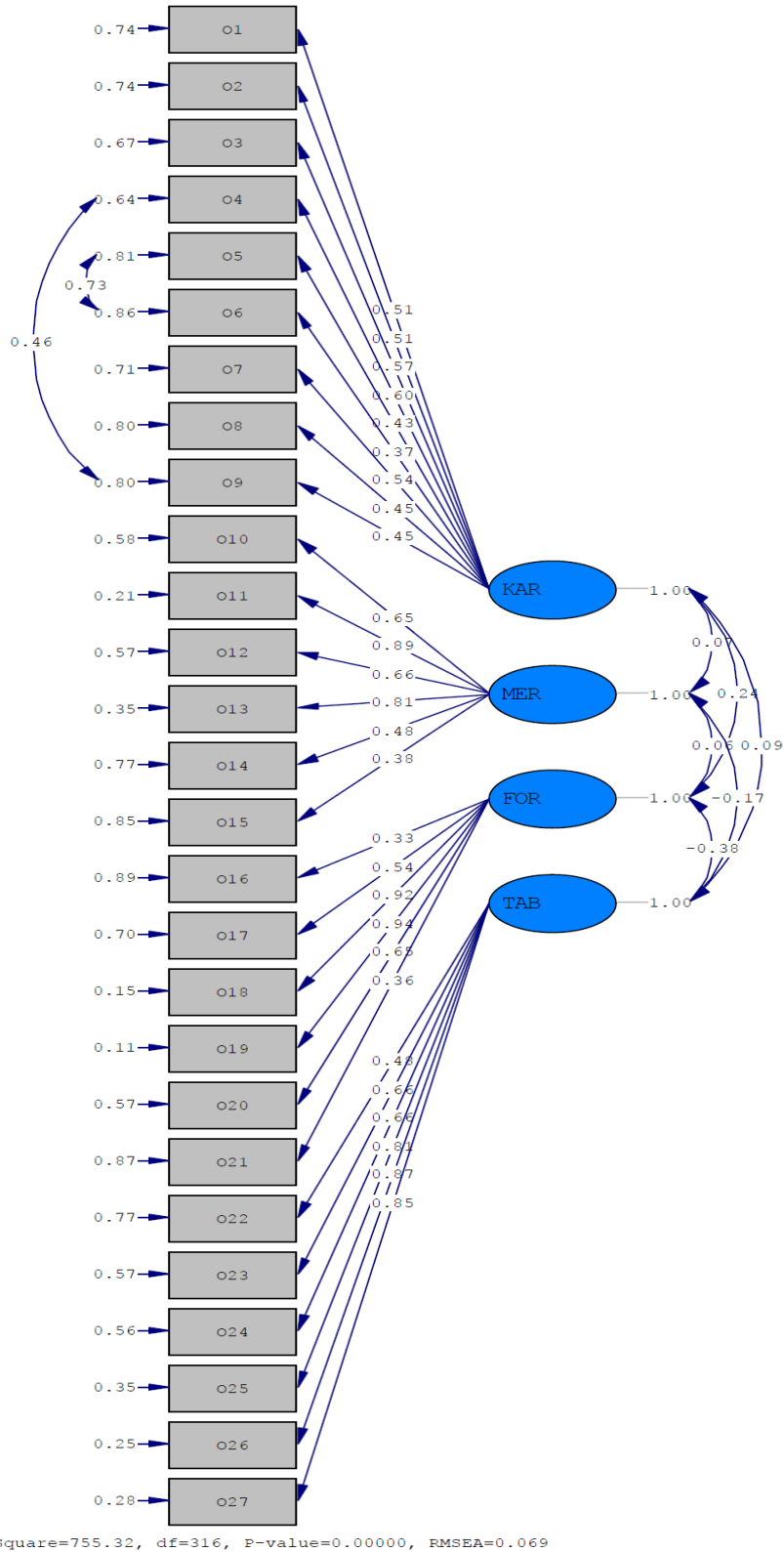
Şekil 1.Örgütsel yapı tipleri ve mekanik-organik örgüt skalası

### Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Ölçeğin kapsam geçerliliğini test etmek amacıyla Erol ve Ordu (2018) tarafından Lawshe analizi yapılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin kapsam geçerliliği indeksleri (contentvalidity index) şu şekildedir: karmaşıklık için 0.68, merkezileşme için 0.69, formalleşme için 0.69 ve tabakalaşma için 0.71’dir. Yapı geçerliliği ise, Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri ile test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı karmaşıklık için 0.80, merkezileşme için 0.79, formalleşme için 0.73, tabakalaşma için ise 0.79’dur. Yapılan analizler sonucunda geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür.



Araştırmacı tarafından ölçeği geliştiren yazarlar ile e-posta aracılığıyla iletişim kurulmuş ve gerekli izinler alınarak ölçek, okullara uyarlanmıştır. Ölçek alanında uzman kişiler tarafından okullara uyarlanıp ifadelerin anlaşılabilirliği ve örneklem gurubuna uygunluğu değerlendirilmiştir. Bu aşamadan sonra ölçek 30 öğretmene uygulanmış, öneriler ve geri bildirimler dikkate alınarak ölçeğe son şekli verilmiştir. Örgütsel yapı ölçeğinin okullarda da aynı yapıya sahip olup olmadığını saptamak için araştırmacı tarafından doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Stapleton'a (1997:7) göre Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), önceden yapısı belirlenmiş bir ölçme aracının, başka bir kültüre uyarlanması sürecindeki yapı geçerliliğinin test edilmesi için güçlü bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin son hali 294 katılımcıya uygulanmış, elde edilen veri seti LISREL programına aktarılarak DFA gerçekleştirilmiştir. Örgütsel Yapı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Elde Edilen Yol Şeması (Path Diagramı) Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 2.Örgütsel yapı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen yol şeması (pathdiagramı)

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te sunulmuştur. Tablo 3'te uyum iyiliğine ilişkin sunulan değerler ilgili alan yazında genel kabul gören ölçütlere (Brown, 2006; Çokluk vd., 2010, s. 213-214; Hu ve Bentler, 1999; Şimşek, 2007, s. 48; Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 716) bağlı kalınarak "mükemmel" ve "kabul edilebilir" olarak nitelendirilmiştir.

**Tablo 3.**Örgütsel yapı ölçeği doğrulayıcı faktör analiz sonuçları

| Uyum İyiliği Değerleri | Mükemmel (M)   | Kabul Edilebilir (K) | Dört Faktörlü Model |
|------------------------|----------------|----------------------|---------------------|
| P                      | >.01 ya da .05 | <.01 ya da .05       | .00000              |
| X <sup>2</sup>         | ≤ 2            | 2-5                  | 755.32/316=2.390    |
| RMSEA                  | ≤ .05          | ≤ .10                | .069(K)             |
| RMR                    | ≤ .05          | ≤ .08                | .052(K)             |
| SRMR                   | ≤ .05          | ≤ .08                | .076(K)             |
| GFI                    | ≥ .95          | ≥ .90                | .94(K)              |
| AGFI                   | ≥ .95          | ≥ .90                | .91(K)              |
| CFI                    | ≥ .95          | ≥ .90                | .92(K)              |
| NFI                    | ≥ .95          | ≥ .90                | .90(K)              |
| NNFI                   | ≥ .95          | ≥ .90                | .91(K)              |

Tablo 3'te görüldüğü gibi örgütsel yapı ölçeğinin veriye uyumuna ilişkin yapılan DFA sonucunda serbestlik derecesi ki-kare oranının ( $X^2/sd:755.32/316=2.390$ ) iki ile beş aralığında olduğu, bu oranın “kabul edilebilir” düzeyde uyumu gösterdiği belirlenmiştir. İlgili alan yazında DFA sonucu elde edilen değerlerin kabul edilebilirlik sınırlarına ilişkin ölçütler göz önüne alındığında (Çokluk vd., 2010: 312), RMSEA değerinin .069 (kabul edilebilir), RMR değerinin .052 (kabul edilebilir), SRMR değeri 0.76 (kabul edilebilir), GFI değerinin .94 (kabul edilebilir), AGFI değerinin .91 (kabul edilebilir), CFI değerinin .92 (kabul edilebilir), NFI değerinin .90 (kabul edilebilir), NNFI değerinin .91 (kabul edilebilir) düzeylerde olduğu görülmüştür. Bu bulgular okullar için Örgüt Yapısı Ölçeğinin dört faktörlü yapısının doğrulandığını göstermektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında Cronbach Alfa değerinin en az  $\alpha=.70$  ve üzeri olması gerektiği konusunda genel bir yargı söz konusudur. Yüksek alfa değerinin maddelerin tutarlı olarak aynı şeyi ölçtüğünü gösterdiği kabul edilmektedir (Christensen vd., 2015, s. 154; Seçer, 2013, s. 179). Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı karmaşıklık için 0.76, merkezileşme için 0.81, formalleşme için 0.79, tabakalaşma için ise 0.86'dır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür.

### Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi ve değerlendirmesinde parametrik veya non-parametrik analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılacağına karar vermek adına verilerin normal dağılım özelliğine bakılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği, çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) değerlerine bakılarak incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda Örgütsel Yapı Ölçeğinin her bir boyutuna ilişkin normallik testi sonuçları incelendiğinde çarpıklık değerlerinin -.48 ile .41 arasında; basıklık değerlerinin .83 ile .18 arasında değiştiği görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayısı +1 ile -1 arasında bir değer alması, puanların normal dağıldığı şeklinde yorumlanabilmektedir (Büyüköztürk ve diğ., 2012). Bu durumda verilerin analiz edilmesinde parametrik testlerin kullanılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler betimsel istatistiklerden yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA dan faydalanılarak analiz edilmiştir. Tek yönlü varyans analizinde (ANOVA) tespit edilen anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır. Araştırmaya ilişkin tüm test sonuçları .05 düzeyinde yorumlanmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde, araştırma sorularına cevap vermek üzere yapılan analizlerin sonuçları tablolar halinde sunulmuş ve analizlerden elde edilen bulgular ayrı ayrı değerlendirilerek yorumlanmıştır.

### Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Okulların Örgütsel Yapısına İlişkin Algıları

Araştırmaya dâhil edilen ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin okulların örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algı düzeylerini ortaya koymak üzere, Örgütsel Yapı Ölçeğinin boyutlarına verdikleri yanıtlardan elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.**Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

| Alt Boyutlar  | $\bar{X}$ | Ss  | Katılım Düzeyi |
|---------------|-----------|-----|----------------|
| Karmaşıklaşma | 3.57      | .55 | Katılıyorum    |
| Merkezileşme  | 3.78      | .56 | Katılıyorum    |
| Formalleşme   | 3.99      | .54 | Katılıyorum    |
| Tabakalaşma   | 2.56      | .75 | Katılmıyorum   |

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, örgütsel yapı alt boyutlarından karmaşıklaşma (=3.57, Ss=.55), merkezileşme (=3.78, Ss=.56) ve formalleşme (=3.99, Ss=.54) alt boyutlarına ilişkin algılarının “katılıyorum” düzeyinde, tabakalaşma boyutuna ilişkin algılarının ise (=2.56, Ss=.75) “katılmıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan tüm yönetici ve öğretmenlerin Örgütsel Yapı Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin görece en yüksek formalleşme, merkezileşme karmaşıklaşma ve tabakalaşma boyutlarında olduğu görülmüştür. Yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları kurumların örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algıları incelendiğinde: merkezileşme, formalleşme ve karmaşıklaşma boyutlarında algı düzeylerinin birbirine yakın olduğu, tabakalaşma alt boyutunda ise daha düşük bir algı olduğu belirlenmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algı düzeylerini belirledikten sonra, örgütsel yapı boyutlarına ilişkin algılarının yüksek veya düşük olarak değerlendirilmesi ile ölçüm modeli skalasında (Şekil 1) buldukları yer tespit edilmiştir. Buna göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları toplam puanın ortalaması Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.**Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları toplam puanın ortalaması

| Karmaşıklık Puanı | Merkezileşme Puanı | Formalleşme Puanı | Tabakalaşma Puanı |
|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| 32 (+)            | 22(+)              | 23(+)             | 16(+)             |

Tablo 5 incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı ölçeğinin karmaşıklık (>22.5), merkezileşme (>15), formalleşme (>15) ve tabakalaşma (>15) boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamalarının yüksek (baskın) düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel yapı bileşenlerinin tüm alt boyutlarda “yüksek” olarak ölçülmesi sonucunda okulların örgütsel yapısının, skalada “2” numaralı ölçüm modeline denk geldiği belirlenmiştir (bkz. Şekil 1) Buna göre, okulların örgütsel yapısının mekanik örgüt yapısına yakın olduğu belirlenmiştir.

### Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Çeşitli Değişkenlere Göre Örgütsel Yapıya İlişkin Algıları

Bu başlık altında araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapıya ilişkin algı düzeyleri cinsiyete, okul türüne ve öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin

algı düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir

**Tablo 6.**Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

| Alt Boyutlar | Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | Ss   | Sd  | t      | p     |
|--------------|----------|-----|-----------|------|-----|--------|-------|
| Karmaşıklık  | Kadın    | 162 | 3.54      | .545 | 292 | -.925  | .356  |
|              | Erkek    | 132 | 3.60      | .561 |     |        |       |
| Merkezileşme | Kadın    | 162 | 3.76      | .569 | 292 | -.639  | .523  |
|              | Erkek    | 132 | 3.81      | .559 |     |        |       |
| Formalleşme  | Kadın    | 162 | 3.95      | .539 | 292 | -1.368 | .172  |
|              | Erkek    | 132 | 4.04      | .555 |     |        |       |
| Tabakalaşma  | Kadın    | 162 | 2.46      | .742 | 292 | -2.497 | .013* |
|              | Erkek    | 132 | 2.68      | .764 |     |        |       |

\*p<0.05

Tablo 6'da görüleceği üzere yapılan bağımsız t testi sonuçları incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerinden karmaşıklık (t(292)=-.925, p>.05), merkezileşme (t(292)=-.639, p>.05), formalleşme (t(292)=-1.368, p>.05) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Tabakalaşma alt boyutunda ise yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapıya ilişkin algılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur (t(292)=-2.497, p<.05). Buna göre kadın yönetici ve öğretmenlerin tabakalaşma alt boyutu algıları =2.46 iken, erkek yönetici ve öğretmenlerin tabakalaşma alt boyutu algıları =2.68'dir

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin, okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7.**Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin okul türü değişkenine göre incelenmesi

| Alt Boyutlar | N      | $\bar{X}$ | Ss   | Kareler Toplamı | sd  | Kareler Ort. | F     | P     | Anlamlı Fark |
|--------------|--------|-----------|------|-----------------|-----|--------------|-------|-------|--------------|
| Karmaşıklık  | 115(1) | 3.61      | .568 | 2.161           | 2   | 1.080        | 3.602 | .028* | 1-3          |
|              | 92 (2) | 3.63      | .540 | 87.264          | 291 | .300         |       |       |              |
|              | 87 (3) | 3.44      | .527 | 89.425          | 293 |              |       |       |              |
| Merkezileşme | 115(1) | 3.76      | .530 | .301            | 2   | .150         | .470  | .625  |              |
|              | 92 (2) | 3.77      | .591 | 93.026          | 291 | .320         |       |       |              |
|              | 87 (3) | 3.83      | .581 | 93.327          | 293 |              |       |       |              |
| Formalleşme  | 115(1) | 3.96      | .571 | .461            | 2   | .230         | .767  | .465  |              |
|              | 92 (2) | 4.05      | .530 | 87.410          | 291 | .300         |       |       |              |
|              | 87 (3) | 3.93      | .535 | 87.870          | 293 |              |       |       |              |
| Tabakalaşma  | 115(1) | 2.63      | .775 | .848            | 2   | .424         | .734  | .481  |              |

|        |      |      |         |     |      |
|--------|------|------|---------|-----|------|
| 92 (2) | 2.53 | .705 | 167.958 | 291 | .577 |
| 87 (3) | 2.51 | .793 | 168.806 | 293 |      |

\*  $p < 0.05$ ; (1): Anadolu Lisesi, (2): Mesleki ve Teknik Liseler, (3): İmam Hatip Lisesi

Tablo 7' de görüleceği üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin merkezileşme ( $F_{2-291}=3.602, p > .05$ ) formalleşme ( $F_{2-291}=.470, p > .05$ ) ve tabakalaşma ( $F_{2-291}=.734, p > .05$ ) alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Karmaşıklık ( $F_{2-291}=3.602, p < .05$ ) alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin ise okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Farklılığın hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre karmaşıklık alt boyutunda anadolu lisesi (= 3.61) ile imam hatip lisesi (= 3.44) arasında; meslek lisesi ile imam hatip lisesi (= 3.63) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin, öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8.** Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin öğretmen sayısı değişkenine göre incelenmesi

| Alt Boyutlar | N     | $\bar{X}$ | Ss   | Kareler Toplamı | sd  | Kareler Ort. | F     | P     | Anlamlı Fark |
|--------------|-------|-----------|------|-----------------|-----|--------------|-------|-------|--------------|
| Karmaşıklık  | 55(1) | 3.59      | .635 | .894            | 3   | .298         | .976  | .404  |              |
|              | 94(2) | 3.51      | .485 | 88.531          | 290 | .305         |       |       |              |
|              | 87(3) | 3.64      | .559 |                 | 293 |              |       |       |              |
|              | 58(4) | 3.53      | .559 |                 |     |              |       |       |              |
| Merkezileşme | 55(1) | 3.85      | .532 | 3.559           | 3   | 1.186        | 3.833 | .010* |              |
|              | 94(2) | 3.65      | .574 | 89.768          | 290 | .310         |       |       | 2-4          |
|              | 87(3) | 3.78      | .534 |                 | 293 |              |       |       |              |
|              | 58(4) | 3.95      | .579 |                 |     |              |       |       |              |
| Formalleşme  | 55(1) | 3.84      | .619 | 1.849           | 3   | .616         | 2.077 | .103  |              |
|              | 94(2) | 4.01      | .473 | 86.022          | 290 | .297         |       |       |              |
|              | 87(3) | 3.99      | .620 |                 | 293 |              |       |       |              |
|              | 58(4) | 4.09      | .446 |                 |     |              |       |       |              |
| Tabakalaşma  | 55(1) | 2.67      | .799 | 4.847           | 3   | 1.616        | 2.858 | .037* |              |
|              | 94(2) | 2.60      | .706 | 163.959         | 290 | .565         |       |       | 1-4          |
|              | 87(3) | 2.62      | .795 |                 | 293 |              |       |       |              |
|              | 58(4) | 2.31      | .707 |                 |     |              |       |       |              |

\*  $p < 0.05$  (1): 10-20 arası, (2): 21-30 arası, (3): 31-40 arası, (4): 40 ve üzeri

Tablo 8'de görüleceği üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerinden karmaşıklık ( $F_{3-290}=.976, p > .05$ ) ve formalleşme ( $F_{3-290}=2.077, p > .05$ ) boyutlarına ilişkin algılarının öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Merkezileşme ( $F_{2-290}=3.833, p < .05$ ) ve tabakalaşma ( $F_{2-291}=2.858, p < .05$ ) alt

boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin ise öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Farklılığın hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre merkezileşme alt boyutunda 21-30 arası öğretmen sayısı olan okulda görev yapan yönetici ve öğretmenler (= 3.65) ile 40 ve üzeri öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler (= 3.95) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Tabakalaşma alt boyutunda farklılığın hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre 10-20 öğretmene sahip okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler (= 2.67) ile 40 ve üzeri öğretmeni olan okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler (= 2.31) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

## TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Araştırmanın amaçlarına yönelik olarak toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Bu çalışmada Erol ve Ordu (2018) tarafından geliştirmiş olan Örgütsel Yapı Ölçeği- Üniversite versiyonu okullara uyarlanarak, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında yapı geçerliği, DFA analiziyle test edilerek t-değerlerinin anlamlı, faktör yük değerlerinin orta ve yüksek düzeyde değiştiği, hata varyanslarının ise beklenen değer aralıklarında olduğu belirlenmiştir. DFA analizinin uyum indeksi değerlerinin, kabul edilebilir ve mükemmel düzeyde değişen değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik çalışması kapsamında iç tutarlığı için gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçekteki alt boyutların Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı karmaşıklık için 0.76, merkezileşme için 0.81, formalleşme için 0.79, tabakalaşma için ise 0.86'dır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür.

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Yapı Düzeyleri karmaşıklık, formalleşme ve merkezileşme alt boyutlarında katılıyorum düzeyinde tabakalaşma alt boyutunda ise katılmıyorum düzeyinde belirlenmiştir. Bu bulgular Ordu'nun (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yürüttüğü çalışmasından elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir. Ordu (2011), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarının örgütsel yapısının karmaşıklık, formalleşme ve merkezileşme özelliklerine ilişkin verdikleri yanıtlar katılıyorum düzeyinde çıkmıştır. Bu sonuçlar dikkate alındığında okullarda iş ve işlemlerin MEB'in merkeziyetçi yapısına bağlı olarak işlemesi katılımcıların merkezileşme, formalleşme ve karmaşıklığa ilişkin algılarını artırmış olabilir. Öğretmenler arasında hem gelir hem de unvan açısından belirgin bir farkın olmaması tabakalaşma alt boyutunda algının düşük olma nedeni olarak görülebilir. Cinar'ın (2020) akademisyenler ile yürüttüğü çalışmasında üniversitenin örgüt yapısına ilişkin elde edilen bulgulardan karmaşıklık ve merkezileşme alt boyutları katılıyorum düzeyinde benzerlik göstermiş bir diğer alt boyutlar olan formalleşme ve tabakalaşma alt boyutlarında ise farklılık göstermiştir. Ayrıca araştırmacı tarafından örgütsel yapı bileşenlerinin tüm alt boyutlarına ilişkin algı düzeyinin "yüksek" olarak ölçülmesi sonucunda okulların örgütsel yapısının, skalada "2" numaralı ölçüm modeline denk geldiği belirlenmiştir. Buna göre, okulların örgütsel yapısının mekanik örgüt yapısına yakın olduğu görülmüştür. Ordu'nun (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yürüttüğü çalışmasından elde edilen bulgulardan alt boyut olarak benzer sonuca sahip olanlar merkezileşme ve formalleşme dir. Tabakalaşma ve karmaşıklık alt boyutlarında sonuçlar farklılık göstermektedir. Cinar, (2020) akademisyenlerin örgütsel yapı bileşenlerinin tümünün yüksek düzeyde ve mekanik bir örgüt yapısına yakın olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

Mekanik örgütlerde görev ve yetkiler merkezi otorite tarafından belirlenir. Okullarda da görev ve yetkiler merkezi otorite tarafından tanımlanmıştır. Bu durum okula mekanik bir görünüm kazandırır. Okulun yapısını, okul içindeki çeşitli roller, statüler, görevler, yetkiler ve sorumluluklar oluşturur. Mekanik örgütler genellikle işlerden oluşan resmi bir yapı tasarlar; insanlar bu yapıya sonradan yerleştirilir. Mekanik yapıda olan örgütlerin, kararlarda merkeziyetçi bir yapı, formal ilişkiler, dikey iletişim, prosedürlerle işleyiş, net görev tanımı ve hiyerarşik ifadelerle tanımlandığı görülmektedir. Okulların yapısının merkeziyetçi bir yönetime hâkim olduğu, dikey iletişim kanallarının kullanıldığı, yönetmelikler

ile kural ve düzenlemelerin sağlandığı düşünüldüğünde araştırma sonucunda elde edilen bu bulgunun beklendik olduğunu söylemek mümkündür.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerinden karmaşıklık, merkezileşme ve formalleşme alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu bulgu Cinar'ın (2020) akademisyenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre sonuçları ile örtüşmektedir. Tabakalaşma alt boyutunda ise yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapıya ilişkin algılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkek yönetici ve öğretmenlerin kadın yönetici ve öğretmenlere göre okul içinde tabakalaşmayı daha fazla hissettikleri görülmüştür. Bu sonucun ortaya çıkmasında yöneticilerin bayan öğretmenlere karşı pozitif ayrımcılık yapması, ders programlarında bayan öğretmenlerin taleplerini dikkate alması, tören ve özel günlerde erkek öğretmenlere bayan öğretmenlerden daha fazla görev vermesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Kurt (2004), yönetici ve personelleri, kurumlarının örgüt yapısına ilişkin algılarının incelendiği araştırmada, örgütsel yapının merkezileşme, bölümlendirme ve denetim alanı alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre erkek yönetici ve personel lehine anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Fakat örgütsel yapının dikey farklılaşma, yatay farklılaşma, uzmanlaşma ve biçimselleşme alt boyutuna ilişkin algılarının ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşmaktadır. Ordu (2011) ise ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okullarının örgütsel yapısının özelliklerine ilişkin algılarını incelediği araştırmada, öğretmenlerin örgütsel yapının formalleşme alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık gösterdiğini bulmuştur. Fakat karmaşıklık ve merkezileşme alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmaktadır.

Yönetici ve öğretmenlerin merkezileşme, formalleşme ve tabakalaşma alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Karmaşıklık alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin ise okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Anadolu Lisesi ile imam hatip lisesi arasında aynı zamanda meslek lisesi ile imam hatip lisesi arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Meslek liselerinde hiyerarşik yapının çok fazla olması, birimler arası atölye ve laboratuvarların belli prosedür ve standartlara göre faaliyet göstermesi gibi nedenlerin iletişim, denetim ve koordinasyonu zorlaştırıp karmaşıklığa neden olduğu söylenebilir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yapı özelliklerinden karmaşıklık ve formalleşme boyutlarına ilişkin algılarının öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Merkezileşme ve tabakalaşma alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin ise öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Merkezileşme alt boyutunda 21-30 arası öğretmen sayısı olan okulda görev yapan yönetici ve öğretmenler ile 40 ve üzeri öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Bu farkın küçük öğretmen gruplarında samimiyete bağlı olarak statü, yaş, kıdem ve buna benzer durumların kıymet gördüğü ve daha samimi ortamların oluşmasına bağlı olarak bir tabakalaşmanın hissedildiği söylenebilir. Kalabalık öğretmen gruplarında ise öğretmenler arasında diyalog ve samimiyetin daha az olduğu buna bağlı olarak da herkesin kendini eşit gördüğü bir okul ortamı sağlandığı şeklinde yorumlanabilir. Yılmaz (2018), okulların bürokratik yapısı ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladığı araştırmasında, "15-25 arası" ve "46 ve üzeri" öğretmen sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin diğer öğretmenlere kıyasla okullarının bürokratik yapısını daha "kolaylaştırıcı" olarak algıladıkları sonuçlarına ulaşmaktadır.

## ÖNERİLER

Okullara uyarlama çalışması yapılan örgütsel yapı ölçeği okul versiyonu ölçeğinin Anaokulu, ilköğretim ve ortaokul öğretmen ve yöneticilerine de uygulanması okul türüne göre okulların mekanik ve organik yönetim durumunu belirlemek açısından faydalı olacaktır. Ayrıca okulların örgütsel yapı olarak mekanik örgüt yapısına yakın olma nedenleri nitel bir çalışma ile irdelenebilir. Aynı zamanda okullarda cinsiyete göre bir tabakalaşma görülme nedeni farklı bir araştırma konusu olarak ele alınabilir



## KAYNAKÇA

Acaray, A. (2007) *Küçük ve orta boy işletmelerde yenilik yönetimi: Yenilik yönetiminde etkili olan örgütsel yapı ve faktörlere ilişkin bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Akıl, Ü. G. (2005) *Bürokrasi ve ilköğretimde örgütsel sağlık*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Akkoç, İ. (2008) *Organizasyon yapısı ve liderliğin satış gücü performansı üzerindeki etkisi: İlaç sektörü örneği*. Doktora Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Amman, M. T. (2000). Spor Sosyolojisi. In H. C. İkizler (Ed.), *Sporla Sosyal Bilimler* (pp. 85-149). İstanbul: Alfa Yayınları.

Argyris, C. (1993). *The individual and the organization: some problems of mutual adjustment*. New York: Irvington

Bartol, K. M. ve Martin, D. C. (1991). *Management*. New Jersey: McGrawHill.

Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi: Nitelikli okul*. Ankara: Feryal Matbaası.

Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis For Applied Research*. New York & London: The Guilford Press.

Buluç, B. (2009). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 34 (152), 71-86.

Burns T. & Stalker, G.M. (1961). *The Management of Innovation*. Tavistock Publication.

Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (12. basım). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Cerit Y. ve Akgün, N. (2015). Okulun örgüt yapısı ile sınıf öğretmenlerinin proaktif davranışları arasındaki ilişki. *K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi* 23(4), 1789-1802.

Cerit, Y. (2012). Okulun bürokratik yapısı ile sınıf öğretmenlerinin profesyonel davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(4), 497-521.

Cinar, D. B. (2020). *Üniversitelerin örgütsel yapı özellikleri ile akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Conley, S., & Glasman, N. S. (2008). Fear, the school organization, and teacher evaluation. *Educational Policy*, 22(1), 63-85.

Çakan, H. (2019). *Okullardaki bürokrasi ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Arnavutköy ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y. ve Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(2), 193-216.

Dinç Özcan, E. (2010). *Algılanan örgüt yapısı ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin rolü ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bürokrasi* Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonharahisar.

- Emsen, A. K. (2010). *Örgütsel yapı unsurlarının çalışanların örgütsel adalet algulamaları üzerine etkisi: Antalya sağlık örgütlerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Erdoğan, U. ve Dönmez, B. (2011). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri arasındaki ilişki*. 20. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Ermeç, E. G. (2007). *İlköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyi ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Erol, E. ve Ordu, A. (2018). Organizational structure scale–University version. *European Journal of Educational Research*, 7(4), 775-803.
- Ertük, M. (2009). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- George, J. R. & Bishop, L. K. (1971). *Relationship of organizational structure and teacher personality characteristicsto organizational climate*. *Administrative Science Quarterly*, 16 (4), 467-475.
- Gibson, J. L., Ivancevich J. M. & Donnelly J. H. (1997). *Organizations: behavior, structure, processes*, Irwin McGraw-Hill, Boston.
- Goldfarb, L. M. (1995). *The relation ship among organizational structure, school climate, and teacher satisfaction in residential schools for students who are deaf for deaf-blind*. Gallaudet University, Washington.
- Hage, J. (1965). An Axiomatic Theory of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 10(3), 289-320.
- Hage, J., Aiken, M. (1967). Relationship of centralization too the rstructural properties. *Administrative Science Quarterly*, 12(1), 72-92.
- Hanson, E. M. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*, Allyn
- Hoy, W. K., ve Sweetland, S. R. (2000). School bureau cracies that work: enabling, not coercive. *Journal of School Leadership*, 10, 524-541.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hoy, W.K., ve Sweetland, S.R.(2001). Designing better schools: the meaning and measure of enabling school structures. *Educational Administration Quarterly*, 37 (3), 296-321.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoffcriteriafor fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteriaversus new alternatives. *Structur alequation modeling: a mul-tidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- İçerli, L. (2009). *Örgüt yapısı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İnce, M. (2017). Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 294-319.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma teknikleri ve istatistik yöntemleri*. Ankara: Tekışık Web Ofset Tesisleri.
- Karaman, M.K & Akıl, U.G.(2005). Bürokrasi ve ilköğretimde örgütsel sağlık. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 15-38.
- Karaoğlan, Ö. (2019). *Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Basım Yayın, İstanbul.

- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational behavior*, New Age International Publishers, New Delhi.
- Kurt, T. (2004). *Örgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in fives: designing effective organizations*, Prentice – Hall International Editions, New Jersey.
- Ordu, A. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi]. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Ömeroğlu Ö. (2006). *Okul Yönetiminde Bürokrasi İle Öğretmenlerin Okula İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Parsons, T., Bales, R. & Shils, E. (1958). *The working papers in the theory of action*. Glencoe, Illinois: The Free Press.
- Perçin, M. (2008) *İşletmenin örgüt yapısının iş görenlerin örgütsel bağlılığına etkisine ilişkin bir araştırma* Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications*. (3th ed.). New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri* (S. A. Öztürk, Çev.), ETAM A.Ş.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Eleventh Edition* New Jersey: Prentice Hall.
- Sapre, P. M. (2000). Realizing The Potential Of Management And Leadership: Toward A Synthesis Of Western And İndigenous Perspectives İn The Modernization Of Non-Western Societies. *International Journal of Leadership in Education*, 3 (3), s. 293-305
- Sargut, A., S. (2007). *Yapısal Koşul Bağımlılık Kuramının Örgütsel Çevre Kuramları Bağlamındaki Yeri*”, *Örgüt Kuramları*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Stapleton, C.D. (1997). "Basic Concepts And Procedures Of Confirmatory Factor Analysis." Paper Presented At The Annual Meeting Of The South West Educational Research Association (Austin, January)
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Şişman M. (2019). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Pegem Akademi. Ankara.
- Şişman, M. (2004). *Öğretim Liderliği* ( 2. Baskı), Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Tezcan M. (1988). *Eğitim Sosyolojisi*. Oğaç Matbaası, Ankara.
- Ünal, A. Z (2011). *Toplumda Tabakalaşma ve Hareketlilik*, Birleşik Yayınevi: İstanbul.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. (G. Roth & C. Wittich, Eds.). Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Yılmaz, A. İ. (2018). *Okullardaki bürokratik yapı ve öğretmen liderliği arasındaki ilişki* Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yücel, C. (1999). *"Bureaucracy and Teachers' Sense of Power."* Unpublished doctoral dissertation. Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg-Virginia.

Mehmet Nezir Çevik-Murat Gürkan Gülcan / Örgütsel Yapı Ölçeği-Üniversite Versiyonunun Okullara Uyarlanması Ve Okulların Örgütsel Yapısının İncelenmesi

Zheng, W.,Yang, B. andMclean, G.N. (2009). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge. *Management. Journal of Business Research*, 1-9, s. 763-771.