T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL KÜLTÜRÜNÜN ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

ADİFE UYSAL ARPAGUŞ

TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. BİROL YİĞİT

EDİRNE 2011

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL KÜLTÜRÜNÜN ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

ADİFE UYSAL ARPAGUŞ

TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. BİROL YİĞİT

EDİRNE 2011

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADİFE UYSAL ARPAGUŞ tarafından hazırlanan **OKUL KÜLTÜRÜNÜN ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARINA ETKİSİ** Konulu **YÜKSEK LİSANS** Tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 12.-13. maddeleri uyarınca ..16.09.2011.....Cuma.....günü saat ...11.00...'da yapılmış olup, tezin ....Kabul.....Edilmesine..... **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL	Kabul Edilmesi	
Yrd. Doç. Dr. Hasan KÖKSAL	KABUL EDİLMESİNE	
Yrd. Doç. Dr. Birol YİĞİT (Danışman)	Kabul Edilmesine	

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	**414894**
Yazar Adı / Soyadı	Adife UYSAL ARPAGUŞ
Uyruğu / T.C.Kimlik No	T.C. 45202516522
Telefon / Cep Telefonu	05432790123
e-Posta	adife_uysal@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Okul Kültürünün Öğretmen Davranışlarına Etkisi
Tezin Tercümesi	The Effect of School Culture on Behaviors of Teachers
Konu Başlıkları	Eğitim ve Öğretim
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	Eğitim Bilimleri Bölümü
Anabilim Dalı	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Bilim Dalı / Bölüm	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2011
Sayfa	206
Tez Danışmanları	Yrd. Doç. Dr. Birol YİĞİT
Dizin Terimleri	Okul kültürü=School culture Öğretmen davranışı=Teacher behavior
Önerilen Dizin Terimleri	
Yayımlama İzni	☐ Tezimin yayımlanmasına izin veriyorum ☑ Ertelenmesini istiyorum [1 Yıl]

b. Tezimin Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi tarafından çoğaltılması veya yayımının **05.10.2012** tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.
NOT: (Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.)

06.10.2011

İmza:.....

Yazdır

ÖNSÖZ

Okul, sadece eğitim ve öğretimin gerçekleştirildiği bir kurum değil; aynı zamanda öğretmen, öğrenci, veli, okul yöneticisi ve diğer okul çalışanları ile bunların inançları, değerleri ve ortak yaşantılarını içine alan bir örgüttür.

Her örgütün karakteristik bir kültürü olduğu gibi, okulun da onu diğer örgütlerden ayıran karakteristik bir kültürü vardır. Okuldaki herkesin ortak olarak oluşturduğu bu kültür, okuldaki tüm personeli ve öğrencileri etkisi altına alan bir özelliğe sahiptir.

Öğretmen, okulun en stratejik parçalarından biridir. Geleceği emanet ettiğimiz çocuklarımız, öğretmenlerin elleriyle yoğrulmaktadır. Okulla bu kadar bütünleşen öğretmenlerin, çalıştıkları okulun kültüründen bağımsız olmaları ve davranmaları düşünülemez.

Bu araştırmayla okul kültürünün öğretmen davranışlarına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın her aşamasında büyük desteğini gördüğüm; akademik yardım, değerli görüş ve önerileriyle bana yol gösteren tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Birol YİĞİT'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, deneyim ve bilgilerini benden esirgemeyerek araştırmama yön veren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Tuncer BÜLBÜL'e, beni yüksek lisans yapmam konusunda teşvik eden, ölçme aracının oluşturulmasından uygulanmasına kadar araştırmanın her aşamasında yardımcı olan, tez aşamasında sıkıntıya düştüğüm zamanlarda beni anlayışla karşılayan ve cesaretlendiren sevgili eşim Engin ARPAGUŞ'a, her zaman olduğu gibi yüksek lisans eğitimimde de beni destekleyen ve üzerimde sonsuz emekleri olan annem Gülnaz UYSAL'a, babam Müslüm UYSAL'a, babaannem Adife UYSAL'a, ölçme araçlarının uygulanması için büyük çaba gösteren kardeşim Mustafa UYSAL'a ve sevgili dostum Havva BAYRAKTAROĞLU'na teşekkürü bir borç bilirim.

Adife UYSAL ARPAGUŞ

Edirne, 2011

Hazırlayan: Adife UYSAL ARPAGUŞ

Tezin Adı: Okul Kültürünün Öğretmen Davranışlarına Etkisi

ÖZET

Bu araştırmada, okul kültürünün öğretmen davranışlarına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın örneklemini 2010-2011 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Kırklareli il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 338 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır.

Veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu" ve "Öğretmen Davranışları Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, Kay-Kare Bağımsızlık Testi (χ^2) kullanılmıştır. İstatistiksel çözümlemelerde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Okul kültürü ile ilgili olumlu durumların öğretmenlerin davranışlarını genel olarak olumlu etkilediği, öğretmenlerin motive olduğu ya da daha aktif çalıştığı; olumsuz durumların ise öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motivasyonunu düşürdüğü, stres yaşamasına neden olduğu ya da öğretmenlerin bu durumları değiştirmeye çalıştığı görülmüştür. Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarının ise öğretmenlerin büyük çoğunluğunun davranışlarını etkilemediği görülmüştür. Bunlardan farklı olarak öğrencilere ilişkin olumlu durumlarda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun "daha aktif çalışırım" yerine "motive olurum", okul çalışanları arasındaki ilişkiler ve okul yönetimi ile ilgili olumsuz durumlarda ise öğretmenlerin büyük çoğunluğunun "değiştirmeye çalışırım" yerine "motivasyonum düşer" ifadesini kullandıkları görülmüştür. Ayrıca araştırmaya katılan çok az sayıda öğretmenin "durumu kabullenirim" ifadesini kullandığı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Okul kültürü, Davranış, Öğretmen

Prepared By: Adife UYSAL ARPAGUŞ

Name of Thesis: The Effect of School Culture on Behaviors of Teachers

ABSTRACT

On this research, the effect of school culture on behaviors of teachers has been studied.

338 teachers that work in elementary schools in Kırklareli in 2010-2011 have been the sample of this study.

"Personal Information Form" and "Teacher Behavior Scale" has been used for investigation. Frequencies, percentage, Chi-Square Test χ^2 (test of independency) have been used for analysis of data. Statistical analysis is based on 0.05 degree of sense.

These results have been achieved by this research:

It indicates that the positive situations of the school culture affect teachers in positive way; they are motivated or work harder. On the other hand, the negative situations of the school culture affect most of the teachers negatively and reduce their motivation, increase their stress or they attempt to change this situation. It's seen that the social economic class of their students doesn't effect on the behavior of the most of the teachers. It's seen that in positive situations about students, teachers prefer "I will be motivated" instead of "I will work harder"; in negative situations about the relations between school personnel and school management, they prefer "my motivation will drop down" instead of "I will try to change it" as an explanation. Also, it's seen that only a few of the teachers that participate in research used the expression "I will accept the situation like this".

Key Words: School culture, behavior, teacher.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ I

ÖZET II

ABSTRACT III

İÇİNDEKİLER IV

TABLOLAR LİSTESİ VIII

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem……. 1

1.2. Araştırmanın Amacı……. 3

1.3. Araştırmanın Önemi……. 4

1.4. Sayıltılar…… 4

1.5. Sınırlılıklar……. 4

1.6. Tanımlar…… 5

1.7. İlgili Araştırmalar……. 5

1.7.1.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar…… 5

1.7.2.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar……... 13

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. Örgüt…… 15

2.2.Kültür…… 18

2.3.Örgüt Kültürü…… 23

2.3.1.Örgüt Kültürünün Öğeleri……... 29

2.3.1.1.Değerler……... 30

2.3.1.2.Normlar……... 32

2.3.1.3.Temel Varsayımlar ……. 33

2.3.1.4.Hikayeler ve Masallar…….. 34

2.3.1.5. Törenler……... 35

2.3.1.6.Kahramanlar…… 35
2.3.1.7.Semboller…… 36
2.4.Okul Kültürü……. 37
2.4.1.Okul Kültürünün Önemi……. 40
2.4.2.Okul Kültürünü Belirleyen Faktörler……. 43
2.4.3.Zayıf ve Güçlü Kültüre Sahip Okulların Özellikleri….. 44
2.4.3.1.Örgütsel Bağlılık…….. 44
2.4.3.2.Kolaylaştırıcı Değerler……. 45
2.4.3.3.Olumlu İnsan İlişkileri……. 45
2.4.3.3.Etkili iletişim…… 46
2.4.3.4.Uzun süreli istihdam…… 48
2.4.3.5. İşbirliği ve Güven …….. 48
2.4.3.6. Yüksek Motivasyon ve Verimlilik…….. 50
2.4.3.7. Demokratik Yönetim ve Katılım…… 50
2.4.3.8. Öğretmen Çabası ve Öğrenci Başarısı…… 51
2.4.3.9. Kontrol ve Disiplin……. 52
2.4.3.10. Okul Müdürlerinin Yönetim Becerileri……. 52
2.4.4. Okul Kültüründe Değişme……. 55
2.4.5. Örgütsel Davranışın Çözümlenmesinde Okul Kültürü.. 56
2.5. Öğretmen……. 59

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli……. 62
3.2. Evren ve Örneklem……... 62
3.3. Veriler ve Toplanması……... 63
3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması…… 64

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1.İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular…….. 65

4.2.İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğretmen Davranışları Ölçeğine Verdikleri Cevaplara Ait Bulgular ve Yorumlar……. 69
4.2.1.Okulun Genel Yapısına İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri…… 69
4.2.2.Okul Çalışanlarına İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 85
4.2.3.Okul Yönetimine İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri……..... 107
4.2.4.Okul - Aile İşbirliğine İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri…..…… 113
4.2.5.Öğrencilere İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri…….……..… 123
4.3.Kay-Kare Bağımsızlık Testi Değerlendirmeleri…… 131
4.3.1.Cinsiyet Değişkenine Ait Bulgular……. 131
4.3.2.Yaş Değişkenine Ait Bulgular…… 150
4.3.3.Medeni Durum Değişkenine Ait Bulgular…….. 163
4.3.4. Kıdem Değişkenine Ait Bulgular……..…… 168
4.3.5.Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Bulgular…….…. 178
4.3.6.Branş Değişkenine Ait Bulgular……..…….. 178

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar…… 179
5.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Sonuçlar…… 182
5.1.2. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Ait Sonuçlar……..… 185
5.1.3. . Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Sonuçlar…….. 187
5.1.4. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Ait Sonuçlar…….. 187
5.1.5 Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Sonuçlar…….……. 189
5.1.6. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Ait Sonuçlar…… 189
5.2. Öneriler……..……... 190

KAYNAKÇA……. 194

EKLER

Ek-1: Öğretmen Davranışları Ölçeği……... 202

Ek-2: Ölçeğin Uygulanmasına İlişkin İzin Belgesi……. 206

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo		Sayfa
1.	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları…….....	65
2.	Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları.....	66
3.	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları.....	66
4.	Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları.....	67
5.	Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları.....	67
6.	Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımları.....	68
7.	"Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	69
8.	"Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahipse" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….....	70
9.	"Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarılı bir okul olarak tanınıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……...	71
10.	"Okulda öğretimden çok eğitime önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……..	72
11.	"Okulda güven ortamı varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……	73
12.	"Okulda demokratik bir ortam varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……	73
13.	"Okulda sistemli bir çalışma ortamı varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……	74
14.	"Tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……	75
15.	"Okulda etik değerlere önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….....	76
16.	"Toplum değerleri ile okul değerleri bağdaşıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……..	77
17.	"Okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……...	78

18. "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahip değilse" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 79
19. "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarısız bir okul olarak tanınıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……... 80
20. "Okulda güven ortamı yoksa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 81
21. "Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 82
22. "Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 83
23. "Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 84
24. "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 86
25. "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 87
26. "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 88
27. "Okulda "ben" bilincinden çok "biz" bilinci varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 89
28. "Okulda ekip çalışmasına önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 90
29. "Okulda bireyler arası iletişim iyi ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 90
30. "Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 91
31. "Okuldaki herkes görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 92
32. "Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 93
33. "Yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa" Maddesine

İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 94
34. "Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenleri birbirine saygı duyuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 95
35. "Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 96
36. "Okulda öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 97
37. "Öğretmenler bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 98
38. "Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 99
39. "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 100
40. "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 101
41. "Okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 102
42. "Okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar(memur, hizmetli vb.) arasında iletişim sorunu varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 103
43. "Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 104
44. "Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……... 105
45. "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……. 106
46. "Yeni ve yaratıcı fikirler okul yönetimince destekleniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 107
47. "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 108
48. "Okul yönetimi sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem veriyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 109

49. "Okul yönetimi, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler buluyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 110
50. "Okul yönetimi yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermiyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 111
51. "Okul yönetimi okuldaki olumsuzluklara göz yumuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 112
52. "Okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 113
53. "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 114
54. "Öğretmen, öğrenci ve veliler okuldaki eğitimin kalitesine inanıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 115
55. "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……..... 116
56. "Veliler bilinçli ve ilgili ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 117
57. "Veliler okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güveniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 118
58. "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 119
59. "Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 120
60. "Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 121
61. "Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……... 122
62. "Öğrencilerin kılık ve kıyafetleri düzenli ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……... 123
63. "Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 124
64. "Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise" Maddesine İlişkin

Frekans ve Yüzde Değerleri…….. 125
65. "Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……... 126
66. "Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 127
67. "Okulda disiplin sorunları fazla ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri…… 128
68. "Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……. 129
69. Öğretmenlerin "Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 133
70. Öğretmenlerin "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…… 134
71. Öğretmenlerin "Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 135
72. Öğretmenlerin "Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……. 136
73. Öğretmenlerin "Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 137
74. Öğretmenlerin "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 138
75. Öğretmenlerin "Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…… 139
76. Öğretmenlerin "Okulda güven ortamı yoksa" Durumunda Gösterdikleri

Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 140
77. Öğretmenlerin "Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 141
78. Öğretmenlerin "Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 142
79. Öğretmenlerin "Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 143
80. Öğretmenlerin "Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…… 144
81. Öğretmenlerin "Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 145
82. Öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 146
83. Öğretmenlerin "Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…… 147
84. Öğretmenlerin "Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……... 148
85. Öğretmenlerin "Okulda disiplin sorunları fazla ise" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……... 149
86. Öğretmenlerin "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…… 152

87. Öğretmenlerin "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……... 153
88. Öğretmenlerin "Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 154
89. Öğretmenlerin "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……. 155
90. Öğretmenlerin "Okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……... 156
91. Öğretmenlerin "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……. 157
92. Öğretmenlerin "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 158
93. Öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……. 159
94. Öğretmenlerin "Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……. 160
95. Öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 161
96. Öğretmenlerin "Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 162
97. Öğretmenlerin "Okulda güven ortamı varsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Medeni Durum Değişkenine Göre Kay-Kare Testi

Sonuçları……... 164
98. Öğretmenlerin "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Medeni Durum Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……. 165
99. Öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Medeni Durum Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…… 166
100. Öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Medeni Durum Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……. 167
101. Öğretmenlerin "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……... 169
102. Öğretmenlerin "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 170
103. Öğretmenlerin "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……. 171
104. Öğretmenlerin "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…… 172
105. Öğretmenlerin "Okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……... 173
106. Öğretmenlerin "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…… 174
107. Öğretmenlerin "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…… 175

108. Öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları……. 176
109. Öğretmenlerin "Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları…….. 177

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıkları sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem

Birçok kaynakta (Başaran, 2000; Bursalıoğlu, 2008; Üçok, 1993; İra, 2004; Schein, 1991; Kaya, 2008) farklı şekillerde tanımlanan örgüt kavramı, tüm bu tanımlardan hareketle, belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş bireylerin oluşturduğu, toplumsal açık bir sistem olarak nitelendirilebilir. İnsanlar hayatları boyunca doğrudan ya da dolaylı olarak birçok örgütle etkileşimde bulunurlar. Her örgütün kendine özgü bir yapısı, işleyişi vardır ve örgütte yer alan bireyler zamanla örgütün bu yapı ve işleyişine ayak uydururlar. Örgütte paylaşılan duygular, inançlar, değerler ve normlarda ortak paydada buluşurlar. Oluşan bu ortak payda, o örgütün kültürünü oluşturur.

Kültür, bir arada yaşayan insanlar tarafından paylaşılan, geliştirilen ve nesilden nesle geçen insanların bakış açılarını belirleyen çeşitli tutum, davranış ve inançlardır (Kongar, 1989). Kültür, bu yönleriyle bir topluluğun kimliği gibi düşünülebilir. Çünkü her topluluğun kendine has bir kültürü vardır ve bu kültür, o topluluğun özellikleri ile ilgili ipucu vermektedir.

Kültür, örgüt içinde çalışanları örgüte ve diğer çalışanlara bağlayan görünmeyen ancak hissedilen bir güç gibidir. Herhangi bir durumda iş görenlerin açık olarak ne yapmaları veya ne söylemeleri gerektiğini belirlemek için, onların söylem ve eylemlerine bir rehber oluşturur. Bu anlamda, kültür; bir kimsenin farklı zamanlarda yaptığı davranışlarla, farklı kimselerin aynı zamanda yapacağı davranışlar arasında bir denge sağlar (Özkalp ve Kırel, 1996).

Her toplumun kendine göre nasıl bir kültürü varsa, o toplumda yer alan örgütlerin de kendilerine özgü bir kültürleri vardır. Örgüt tarafından oluşturulan bu kültür, iş görenlerin davranışına önemli etkide bulunur (Çelik, 2009).

Eğitim örgütleri, temelde diğer örgütlerle ortak özelliklere sahip olmakla beraber, belli özellikleriyle diğer örgütlerden ayrılmaktadır. Eğitim örgütleri, diğer örgütlerden farklı olarak doğrudan insana hizmet verirler. Bu örgütteki faaliyetler, örgütteki bireyler arasındaki yoğun etkileşim ve iletişime dayanır ve örgüt kültürü böyle bir ortamda oluşur (Erdem ve İşbaşı, 2001). Ayrıca eğitim örgütleri, diğer örgütlere de insan kaynağı sağlamaktadır.

Eğitim örgütleri denildiğinde akla ilk gelen kurum okuldur. Okul, ailede temel eğitimini alan çocuğun birçok alanda gelişmesini sağlayan, yeteneklerini ortaya çıkaran, istendik davranışlar kazanmasını sağlayarak onu gerek kişisel gerekse bilişsel olarak hayata hazırlayan önemi tartışılmaz bir örgüttür.

Tüm örgütlerin kendine has kültürü olduğu gibi her okulun da onu diğer okullardan ayıran, kendine has bir kültürü vardır. Bu kültür, okuldaki öğretmen, öğrenci, yönetici ve diğer personelin paylaştıkları ortak inanç ve değer kalıplarından oluşur; okul üyelerinin birbiriyle olan ilişkilerini ve davranışlarını etkiler. Tüm bunlardan hareketle okul kültürü; okulu oluşturan üyelerin davranışlarını, birbirleriyle olan ilişkilerini, okul içinde paylaşılan değer, norm ve inançları şekillendiren, okuldaki çalışma ve etkinliklerinin sonucunu etkileyen ve okulu diğer okullardan farklı kılan öğeler bütünü olarak tanımlanabilir.

Okul kültürü, bir okulun bahçesine adım attığınızda dahi hissedilebilir ve okulun içine girdikçe ve gözlem yaptıkça okul kültürü hakkında çok daha fazla fikir edinilebilir. Okulun bahçesindeki, koridorlardaki ya da sınıflardaki düzen ve temizlik ya da düzensizlik ve kirlilik, okulda bulunan öğrencilerin konuşmaları, tavır ve davranışları; okulun koridorlarındaki hareketlilik ya da sakinlik, okul koridorlarında ya da sınıflarda bulunan panolarda hangi çalışmaların bulunduğu, okul yöneticisinin öğretmen, öğrenci ve diğer personelle olan iletişimi, öğretmenler odasında ya da sınıflarda bulunan öğretmenlerin yüzlerindeki ifadeler, derslere ne kadar istekli girdikleri, öğrencilerle konuşurken kullandıkları kelimeler ya da öğrencilere karşı

tavır ve davranışları, öğretmen arkadaşlarıyla ve okul yöneticileriyle kurdukları iletişim o okulun sahip olduğu kültürle ilgili birçok ipucu vermektedir. Okul kültürü tıpkı okulun kişiliğini yansıtan bir ayna gibidir.

Okul kültürü, kendisini oluşturan öğelerden etkilenmekle beraber, okulda öğrenim gören öğrenciyi, çalışan öğretmen, yönetici ve diğer çalışanları, hatta velileri de etkilemektedir. Ayrıca, okul kültürünün örgüt üyelerinin davranışları üzerinde göz ardı edilemez bir etkisi vardır. Yönetici, öğrenci, öğretmen, diğer çalışanlar ve veli arasındaki iletişimin zayıf, yıkıcı çatışmaların fazla, motivasyonun ve başarı beklentisinin düşük olduğu bir okulda görev yapan öğretmenler ile bunlardan farklı koşullara sahip bir okulda görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda gösterdikleri davranışların farklı olması beklenmektedir.

Okul örgütünün stratejik parçalarından birinin öğretmen olduğu düşünülürse, okul kültürünün öğretmen davranışlarını etkilememesi de olanaksızdır. Öğretmen, öğrencilere istendik davranışlar kazandırmayı amaçlayan ve bu amaçlar doğrultusunda gerekli çalışmaları yaparak kendini her alanda geliştirmeye çalışan profesyonel kişidir. Bir öğretmen, alanı ile ilgili bilgilere ne kadar hakimse ve bu bilgileri öğrencilere ne kadar verimli aktarabilirse, öğrencilerin başarısı da o derece artmaktadır. Ayrıca öğretmenler sadece eğitim öğretim faaliyetleri yapmazlar, davranışlarıyla da öğrencilere model teşkil eder, öğrencilere birçok konuda yol gösterir ve onları yönlendirirler.

Araştırmada okul kültürünün öğretmen davranışlarını nasıl etkilediği sorusuna yanıt aranacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Kırklareli il merkezindeki ilköğretim okullarında okul kültürünün öğretmen davranışlarını nasıl etkilediğini saptamaktır.

Araştırmanın bu amacı çerçevesinde, şu alt sorulara yanıt aranacaktır.

a) İlköğretim okullarında, okul kültürü öğretmen davranışlarını nasıl etkilemektedir?

b) İlköğretim okullarında öğretmenlerin okul kültüründen etkilenme davranışları ile öğretmenlerin,

1) Cinsiyetleri

2) Yaşları

3) Medeni durumları

4) Mesleki kıdemleri

5) Öğrenim durumları

6) Branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın; okul kültürünün öğretmen davranışlarını nasıl etkilediğinin saptanmasına, saptanan bu etkilere göre öğretmenlerin okulda daha verimli çalışabilmeleri için okul kültüründe hangi değişikliklerin ve düzenlemelerin yapılması gerektiğinin belirlenmesine katkı sağlayacağı, eğitimde kaliteyi geliştirmeye yönelik yapılacak yeni çalışmalara yardımcı olacağı ve bu alanda çalışma yapacak diğer araştırmacılara fayda sağlayacağı umulmaktadır.

1.4. Sayıltılar

1. Veri toplama aracına verilen cevaplar gerçeği yansıtmaktadır.

2. Okul kültürü, ilköğretim okulu öğretmenlerinin davranışlarını etkilemektedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2010-2011 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Kırklareli il merkezinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleri ile sınırlıdır.

2. Elde edilen veriler araştırmacı tarafından geliştirilen ölçekteki maddelerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kültür: Bir arada yaşayan insanlar tarafından paylaşılan, geliştirilen ve nesilden nesle geçen, insanların bakış açılarını belirleyen çeşitli tutum, davranış ve inançlardır (Kongar, 1989).

Okul Kültürü: Okul topluluğunu bir araya getiren idealler, değerler, varsayımlar, inanışlar ve tutumların birleşimidir (Taymaz, 2000).

Öğretmen: Eğitim ortamında istendik davranışları kazandıran profesyonel kişidir (Sönmez, 2000).

Davranış: Görülen ve görülmeyen, her türlü bedensel, ruhsal ve zihinsel etkinliğe verilen addır (Demirtaş ve Güneş, 2002).

1.7. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde okul kültürü ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

1.7.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Okul kültürü birçok araştırmacı tarafından ilgi çekici bir konu olarak görülmüş ve okul kültürü ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan yurdumuzda yapılanlar aşağıda belirtilmiştir.

Şişman (1994), "Örgüt Kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma)" adlı çalışmasında ilkokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin insan ve insanın içinde yaşadığı çevre ile ilgili paylaştıkları temel sayıltıların neler olduğu ve onların bu okul kademesinde ne düzeyde ve nasıl bir örgüt kültürü oluşturduğuna yönelik görüşleri ortaya koymayı amaçlamıştır. Eskişehir'de öğretmen ve yöneticilere uygulanan bu araştırmaya göre ilkokullarda paylaşılan temel sayıltılar boyutlarından insan ilişkilerinin doğası kapsamında ilkokullarda egemen olan ortak kültürün toplumculuk özelliği ağır basmakta, görüş alışverişi, işbirliği, dostluk, güven özellikleri öne çıkmakta ve kültürün bireycilik özelliği zayıf olarak görülmektedir. Gelişmeci ve uzlaşmacı bir kültür söz konusudur. İlkokullardaki

örgütsel uygulamalar yönünden uyum, kaynaşma, dostluk, güven açısından güçlü; risk üstlenme, başarıyı ödüllendirme, hatalarda hoşgörü gibi konularda zayıf kültür kendini göstermektedir. Cinsiyet değişkenine göre paylaşılan temel sayıltılar ve uygulamalar yönünden kadın ve erkekler arasında görüş farklılıkları vardır. Yönetimin okul dışından gelecek baskılara karşı okulu koruması ve öğrencilerinden yüksek başarı beklentisine sahip olma konusunda erkekler daha yüksek algıya sahiptir.

İpek (1999) "Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi" adlı araştırmasında, resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisini belirlemeye çalışmıştır. Araştırma, Ankara iline bağlı beş merkez ilçedeki (Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak, Yenimahalle) resmi ve özel liselerdeki yönetici, öğretmen ve öğrencilere uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda araştırmaya katılanların algılarına göre resmi liselerdeki örgütsel kültür boyutu sıralaması güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü şeklinde oluşurken; özel liselerde bu sıralama başarı kültürü, güç kültürü, destek kültürü ve rol kültürü şeklinde gerçekleşmiştir. Tüm örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi boyutlarında resmi liseler ile özel liseler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuş, özel liselerin örgütsel boyutlarla ilgili algıları, resmi liselere göre daha üst düzeyde gerçekleşmiştir.

Erdem ve Özen-İşbaşı (2001), eğitim örgütlerinde varsayımlar, inançlar, değerler, normlar, semboller ve uygulamalardan oluşan örgüt kültürünün önemini vurgulamak ve bir akademik örgütte alt kültür grubu olan öğrencilerin, örgütsel yaşama yönelik algılamalarını belirlemek amacını güden "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları" adlı araştırma gerçekleştirmişlerdir. Akdeniz Üniversitesi, İİBF son sınıf öğrencilerini kapsayan çalışmanın sonuçlarına göre öğrencilerin aidiyet, semboller ve öğretim üyeleri ile olan iletişim boyutunda olumlu algılara sahip oldukları belirlenmiştir. Örgütsel yapı-işleyiş boyutunda daha çok olumsuz algılamalar belirlenirken, eğitim sürecinin etkililiği ve sonuçlar konusunda ise ortak algılamaların oluşmadığı görülmüştür.

Celep (2002) tarafından yapılan ve "İlköğretim Okullarında Öğrenme Kültürü" adını taşıyan araştırmada ilköğretim okullarındaki öğrenme kültürü konusunda öğretmen görüşü saptanmaya çalışılmıştır. 274 öğretmenin katıldığı araştırmanın sonuçlarına göre öğrencilerin %74,8'i öğretimsel yenileşmenin desteklendiği, %82,7'si derslerin işlenmesinden öte anlaşılmasının önemsendiği, %66,6'sı okul yönetiminin öğretimi geliştirmeye büyük çaba harcadığı,%54,5'i okuldaki çalışma ortamının öğretmenleri çalışmaya istekli kıldığı, %69,7'si öğrenme sürecinin öğrenciler için zevk alacakları bir etkinlik biçiminde düzenlenmeye çalışıldığı, %65,8'i öğrenilenlerin okul dışı yaşamda kullanılmasına çaba harcadığı, %49,4'ü ise okul yönetiminin öğretmenler arasındaki rekabeti etkin olarak özendirdiği görüşünü taşımaktadır. Araştırmada öğretmenler arası rekabetin özendirilmemesi bir olumsuzluk olarak görülmektedir. Öğretmenlerin yarısına yakını öğretmenlere ayrıcalıklı davranılmadığı görüşündeyken, diğer yarısı bazı öğretmenlere nüfuza sahip olma ve kaynak dağıtımı konusunda ayrıcalıklı davranıldığı görüşündedirler. Kadın öğretmenler öğretimsel yenileşmelerin desteklendiği, öğretimsel etkinliğin zevk alınacak hale getirildiği ve yönetimin ayrıcalıklı davrandığı konusunda daha olumlu görüşe sahiptirler. Öğretimde mükemmellik ile ayrıcalıklı davranma arasında negatif; mesleki tükenmişlik ile ayrıcalıklı davranma arasında pozitif, öğretimde mükemmellik arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Şahin (2003) tarafından yapılan "Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler" başlığını taşıyan araştırma ilköğretim okulu müdürü ve öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin hangi liderlik stilini daha çok sergiledikleri, okullarındaki kültüre ilişkin algılarının neler olduğu, liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkilerin neler olduğu, bunların bireysel ve mesleki özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacını gütmektedir. Araştırma, İzmir İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde yer alan 50 ilköğretim okulunda görev yapan okul müdürleri ile 950 öğretmenden oluşan örneklem üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürleri öğretmenlere göre, okul kültürünü daha olumlu değerlendirmişlerdir. Okul müdürlerine göre, dönüşümcü liderlik stili ile okul kültürünün işbirlikli kültür, eğitsel gelişme kültürü ve sosyal-eğitsel kültür

boyutları ve sürdürümcü liderlik stili ile okul kültürünün eğitsel gelişme boyutu arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Öğretmenlere göre, dönüşümcü liderlik stili ile okul kültürünün geneli ve boyutları arasında, sürdürümcü liderlik stili ile okul kültürünün geneli, işbirlikli kültür, eğitsel gelişme kültürü ve sosyal-eğitsel kültür boyutları arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik stiline ilişkin algıları okullarının sosyoekonomik düzeyine ve okul kültürüne ilişkin algıları ise öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıları hizmet sürelerine, okullarının statüsüne ve sosyo-ekonomik düzeyine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ise cinsiyetlerine, hizmet sürelerine, okullarının statüsüne ve sosyo-ekonomik düzeyine göre farklılık göstermiştir.

Sönmez (2005) tarafından yapılan "Okul Müdürlerinin Okul Kültürünün Oluşturulması, Sürdürülmesi ve Değiştirilmesindeki Rolü" isimli araştırmanın amacı, ilköğretim okulu müdürlerinin okul kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve değiştirilmesindeki rolü konusunda öğretmen ve okul müdürlerinin görüşlerini belirlemek ve bu görüşler açısından okul müdürleri ile öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılıkları ortaya koymaktır. Bu araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Van ili merkez ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada İpek (1999) tarafından hazırlanan ve örgüt kültürünü belirlemeye yönelik geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Güç kültürüne ilişkin olarak "Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez" noktasında öğretmenlerin katılımları daha yüksek düzeyde ve yöneticilerinkinden anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, "Yöneticilerin sadakati teşvik eder ve ödüllendir" maddesi ile "Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim yaparım" maddesine katılım düzeyinin öğretmenlerden daha yüksek ve bu farkın da istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin rol kültürüne ilişkin görüşleri genel anlamda benzerlik göstermekle birlikte yalnızca "Anlamsız kurallar ve prensipler yığınının söz konusu olmasını istemem" maddesine yöneticilerin daha düşük düzeyde katılım gösterirken öğretmenlerin katılım düzeyinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin başarı kültürüne ilişkin maddelere ilişkin görüşlerinin yalnızca "Herkes basarı düzeyinin yüksek olmasını ister" maddesinde birleştiği diğer tüm maddelere ilişkin olarak yönetici ve

öğretmen görüşlerinin anlamlı fark gösterdiği görülmüştür. Basarı kültürüne ilişkin okul yöneticilerinin katılım düzeylerinin öğretmenlerin katılım düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin destek kültürüne ilişkin görüşleri arasında tüm maddelerde olmak üzere anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Destek kültürüne ilişkin maddeler yöneticiler yüksek düzeyde katılım gösterirken, öğretmenler bu maddelere daha düşük düzeyde katılım göstermişlerdir.

Şimşek (2005), "Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki" konulu araştırmasında, öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirleyerek, böyle bir ilişkinin olması durumunda bu ilişkinin öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi, meslekli kıdem ve bulundukları okuldaki görev sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin saptanmasını amaçlamıştır. Korelasyon türü ilişkisel tarama modelinde desenlenen araştırma, 2002-2003 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Eskişehir merkez ilçedeki 17 resmi genel ortaöğretim kurumunda görev yapan 706 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiş ve evrenin %57,25'inden kullanılabilir veri elde edilmiştir. Veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen "Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Görüşleri" anketi ile toplanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, okulların %19'unun üst düzeyde güçlü kültüre, %75'inin güçlü fakat geliştirilmesi gereken kültüre ve %6'sının vasat kültüre sahip oldukları; okul müdürlerinin %25'inin üst düzeyde etkili iletişim becerilerine ve %75'inin ise etkili fakat geliştirilmesi gereken iletişim becerilerine sahip oldukları belirlenmiştir. Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı fakat eğitim düzeyi, öğretmenlik kıdemi ve bulundukları okullardaki görev sürelerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Eyüboğlu (2006), "Okul Kültürünün Oluşturulmasına Öğretmenlerin Rolü" başlığını taşıyan araştırmasında, devlet okulu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürünün oluşturulmasındaki rollerini tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmada saha araştırması tekniği kullanılmıştır. Bilgi toplama aracı olarak anket hazırlanmış ve kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili; Ümraniye, Üsküdar,

Kadıköy, Beşiktaş ve Büyükçekmece ilçelerinde bulunan özel ilköğretim okulu ve devlet ilköğretim okullarından "tesadüfî (random) örneklem yöntemi ile seçilen 19 ilköğretim okulunda görev yapan 506 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin okul kültürünün oluşturulmasındaki rolleri, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne, cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, kıdemlerine ve bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Özkan (2007), "İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algıları" isimli araştırmasında ilk ve orta dereceli okullardaki öğretmenlerin örgüt kültürü ve onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma derecelerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini 2005 yılında Manisa ili Selendi ilçesinde bulunan ilk ve orta dereceli en az iki öğretmenli okullarda çalışan 164 öğretmen oluşturmuştur. Uygulanan ölçeklerden 148'i değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, örgüt kültürü ile örgüt kültürünün alt boyutlarında yer alan uygulamaları ölçmeye yarayan likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizlere göre, "örgüt kültürü ve onun alt boyutlarında yapılan uygulamalara katılma dereceleri" ile bağımsız değişkenleri öğretmenlerin özellikleri (cinsiyet, medeni durum, görev süresi, branş, idari görev, sendikalı olup olmama) arasındaki ilişkilerin analizinde yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma derecelerinde cinsiyete göre önemli fark bulunurken, diğer alt boyutlara göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin; örgütsel kültürün yönetim, örgüte bağlılık, örgütle özdeşleşme, çalışma ortamı, değişikliklere uyum, ödül sistemi, işbirliği- iletişim, törenler, toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri boyutlarına ilişkin algılarının orta düzeyde gerçekleştiği görülmüştür. Bu durumda ilk ve orta dereceli okullarda güçlü örgüt kültürü oluşmadığı sonucuna varılmıştır.

Vural (2007), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" isimli araştırmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu iki özellik araştırmanın temel değişkenleri olarak kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra, teorik anlamda ilişkili olduğu düşünülen

diğer bazı özelliklerin de bu temel değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Bunlar; cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu, mesleki kıdem ve bulunduğu okuldaki görev süresidir. Araştırma 2006-2007 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kartal ilçesinde devlete bağlı ilköğretim okullarında görev alan ilköğretim öğretmenleriyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan üç yüz ilköğretim öğretmenine, Eyüboğlu tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, Okul Kültürü Anketi ve Savran tarafından Türkçe´ye adapte edilmiş olan ACL (Sıfat Listesi) ölçekleri uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, ilköğretim öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki görev süresi, eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile erkeksi kişilik özellikleri arasındaki ilişki negatif yönde hafif kuvvette ilişki bulunmuştur. Ayrıca ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile diğer kişilik özellikleri arasındaki ilişki bulunmamıştır.

Fırat (2007), “Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri” isimli araştırmasında, ilköğretim okulu müdür ve öğretmenlerinin değer sistemleri ile okul kültürüne ilişkin algıları arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 2004-2005 öğretim yılında, İzmir şehir merkezindeki 50 ilköğretim okulunda görev yapan 50 okul müdürü, 902 öğretmen olmak üzere toplam 952 kişi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu", "Okul Kültürü Ölçeği" ile "Portre Değerler Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin okul kültürüne ilişkin algıları, öğretmenlerinkinden yüksek düzeyde bulunmuştur. Okul müdürlerinin okul kültürüne ilişkin algıları, yalnızca okul türü bakımından önemli farklılık göstermiştir. Okulu müdürlerinin okul kültürünün hem geneline hem de alt boyutlarına ilişkin algıları; cinsiyet, yaş, branş, öğretmenlik kıdemi, müdürlük kıdemi, öğrenim düzeyi ve okulun yaşı değişkenleri açısından önemli farklılık göstermemiştir. Okul müdürlerinin okuldaki görev süresi, sendika üyelik durumu, okulun çevresinin sosyo-ekonomik düzeyi ve okul büyüklüğü değişkenleri ise ölçek genelinde etkili olmayıp belli boyutlarda önemli farklılığa yol açmıştır. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları; okuldaki görev süresi, öğretmenlik kıdemi, herhangi bir sendikaya üyelik durumu, okul türü, okulun çevresinin sosyo-ekonomik düzeyi ve okul büyüklüğü değişkenleri bakımından önemli farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin okul

kültürünün geneline ilişkin algıları yalnızca branş açısından farklılaşmamış; cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi ve okulun yaşı değişkenleri ise ölçek genelinde etkili olmayıp belli boyutlarda önemli farklılık yaratmıştır. Okulu müdürleri ile öğretmenlerin "Hazcılık", "Özyönelim", "Güvenlik" ve "İyilikseverlik" değer boyutlarına farklı önem yükledikleri; diğer değer boyutlarını benzer düzeyde önemsedikleri görülmüştür. Okul müdürlerinin değer sistemleri yalnızca okuldaki görev süresi, öğretmenlik kıdemi ve herhangi bir sendikaya üyelik durumu değişkenleri açısından önemli farklılık göstermiştir. Okul yaşı dışındaki tüm değişkenlerin öğretmenlerin değer sistemlerinde önemli farklılaşmaya yol açtığı görülmüştür. Hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile değer sistemlerine ilişkin algıları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Çakır (2007), "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılıkla okul kültürü algıları arasında ilişkinin varlığının belirlenmesini, bu ilişkinin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş ve eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğinin saptanmasını amaçlamıştır. Araştırmada; Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Okul Kültürü Algısı Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Araştırma, 2006–2007 öğretim yılı ikinci döneminde 200 öğretmene araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının "kararsız" düzeyinde olduğu; okul kültürü algısının "etkili iletişim" boyutunda "kararsızım" düzeyinde olduğu, diğer boyutlarda ise "katılıyorum" düzeyinde olduğu saptanmıştır.

Ayık ve Ada (2009), "İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü İle Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki" isimli araştırmalarında yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Bu amaçla hazırlanmış olan likert tipi ölçek yardımıyla katılımcıların görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma 2007–2008 eğitim öğretim yılanda Erzurum il merkezindeki 72 resmi devlet ilköğretim okulunda görev yapan 40 yönetici ve 361 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiş olup,

evrenin %20'sinden kullanılabilir veri elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ortalamalar değerlendirildiğinde, okul kültürünün en yüksek ortalamasının öğretmen işbirliği boyutu olduğu görülmüştür. Öğretmen işbirliği boyutundan sonra sırasıyla, ortak amaçlar, mesleki gelişme, birlikte öğrenme ve işbirliğine dayalı liderlik boyutları gelmiştir.

Demirtaş (2010), "Okul Kültürü ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki" isimli araştırmasında okul kültürünün öğrenci başarısına üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Okul kültürü ile ilgili veriler, 2007-2008 öğretim yılında Elazığ'daki 43 ilköğretim okulunda uygulanan Okul Kültürü Ölçeği ile elde edilmiştir. Öğrenci başarısı ile ilgili veriler, Elazığ genelinde uygulanan seviye tespit sınavının sonuçlarından alınmıştır. Okul Kültürü Ölçeği'nden elde dilen veriler, ölçekte beş faktörlü bir yapının bulunduğunu göstermiştir. Okullarda hakim olan kültürün özelliklerini gösteren bu beş faktör ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki, korelasyon tekniği ile incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğrenci başarısı ile okul kültürünün işbirlikçi liderlik, öğretmen işbirliği ve amaç birliği faktörleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

1.7.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Estill (1991), Kaliforniya'da 21 devlet okulunda çalışan personelin moral, performans ve kültürel normları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın amacı, okulun kültürel normlarıyla, çalışma grubunun verimliliği ve morali arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir. Personelin vermiş oldukları cevapların ortalama değerlerine göre gruplar, yüksek ve düşük moral ve performans gruplarına ayrılmıştır. Görevde yenilik, sosyal iliksi ve personel özgürlüğü konusunda yapılan varyans analizi sonuçları, yüksek ve düşük moral ve performans düzeyine sahip olan grupların görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Nnadozie (1993), "Karar Verme Sürecine Katılma ve Okul Kültürü İle Öğretmenler Arasında İş Doyumu Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adını

taşıyan araştırmasında okullarda karar verme ve okul kültürü ile iş doyumu arasındaki ilişkinin saptanmasını amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmen algılarına göre karara katılma ve okul kültürü öğretmen iş doyumu ile ilişkilidir; öğretmenlerin cinsiyeti, öğrenim deneyimi, eğitim düzeyi ve okul büyüklüğü gibi örgütsel çevre faktörleri iş doyumunu belirlemede önemli değildir.

Chinaekwu'nun (1993), öğretmenlerin karar sürecine katılması, iş doyumu algıları ve okul kültürü arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında öğretmenlerin karar sürecine katılımı ile okul kültürü ve öğretmenlerin iş doyumu algıları arasında belirgin bir ilişki saptanmıştır. Liderlik ve yönetsel destek, amaçlara yönelme, personel geliştirme, öğretmenlerin karar sürecine katılımı, bürokratik engeller ve örgütsel bağlılık faktörleri ile öğretmenlerin iş doyumu algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Campbell (1993), okul kültüründe öğretmen ve yöneticilerin çatışan değerlerini araştırmıştır. Bu araştırmada, öğretmen ve yöneticilerin okul kültürüne ilişkin bireysel değerleri araştırılmıştır. Öğretmenlerin yöneticilere göre mesleki yaşamlarında moral ve etik çatışmalarla daha çok karşılaştıkları görülmüş, ancak her iki grubun da amaçlarını eylemlere ve temel moral inançlara dayandırmadıkları saptanmıştır.

Almedia'nın (2005) "Okul Kültüründe Değişimi Etkileyen Yönetici Davranışları Üzerine Bir Ortaokul Örneği" adlı araştırmasında, bir okulda sağlıklı bir okul kültürünün temel öğelerini geliştirme ve sürdürmede yöneticinin rolü araştırılmıştır. Araştırmada yöneticinin sağlıklı okul kültürlerinin "sürekli okul çapında değerlendirme", "değişim ve yenileşmeyi anlama", "yüksek beklentiler", "paylaşılmış karar verme" ve "paylaşılmış destekleyici liderlik" olmak üzere beş öğesini geliştirmek için çalışabileceği sonucuna varılmıştır.

Hem yurtiçinde hem de yurt dışında yapılan araştırmalar, okuldaki bireylerin okul kültürünün etkisinden soyutlanamayacağını göstermektedir. Dolayısıyla okul kültürünün öğretmen davranışlarını da etkilemesi beklenmektedir.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde örgüt, kültür, örgüt kültürü, okul kültürü, örgütsel davranış ve öğretmen kavramları ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Örgüt

Yunanca "organon" sözcüğüne dayanan İngilizcedeki "organization" (organizasyon) kelimesinin karşılığı olarak Türkçe'de örgüt sözcüğü kullanılmaktadır. Başaran'ın (2000) ifade ettiğine göre, her yönetim kuramı, örgütü kendi görüş açısından tanımlar. Bu yüzden örgütün en az kuram sayısı kadar tanımı vardır. Yapısal ve süreçsel yönetim kuramlarına göre örgüt, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanların biçimsel (formal) birlikteliğidir. Davranışsal yönetim kuramlarına göre örgüt, insanların ortaklaştıkları hedeflere ulaşmak için oluşturdukları etkileşim sürecinin bir dokusudur. Sistem kuramlarına göre örgüt, anlaşma yoluyla geliştirdikleri amaçları yüklenen iş görenlerin ve kümelerin bir ortaklığıdır.

Kaya (2008), örgütü iki veya daha fazla insanın belirli amaçlara ulaşmak için bilinçli olarak oluşturup görev paylaşımı yaptıkları toplumsal varlıklar olarak tanımlarken, Schein (1991) iş ve işlev bölümü sonucu, bir yaptırım gücü ve sorumluluk sıra düzeni içinde ortak ve açık bir amacın gerçekleşmesi için bir insan topluluğunun etkinliklerinin koordinasyonu; Bursalıoğlu (2008) insanların oluşturduğu ve belirli amaçlar doğrultusunda çıktılar sağlamaya yönelik uğraşıları olan topluluklar; Üçok (1993) belirli amaçlara ulaşabilmek için, bireylerin bir araya gelerek koordineli bir biçimde fikir ve güç birliğinde bulunmaları; Başaran (2000a) ise insanların ortak amaç için el ele verdiklerinde aralarında oluşan etkileşim ve ilişkilerin ortaya çıkardığı bir doku olarak tanımlamıştır.

Başaran'a (2000) göre örgüt, toplumsal gereksinmelerinin bir kesimini karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için güçlerini gönüllü ve düzenli olarak eş güdümleyen insanlardan oluşan toplumsal açık

bir sistem iken, Bursalıoğlu (2008), örgütün, üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon ve bir iletişim ağı gibi görülebileceğini belirtmiştir. Bu koalisyon koşulları, uzlaşma, uyma ve kontroldür. Planlı biçimde koordine edilmiş güçler ve eylemler topluluğu da bir örgüt meydana getirir. Bu koordinasyon ne kadar yaratıcı olursa, örgüt o kadar canlı ve etkili olur. Ayrıca sistemli bir iletişim olmadan, verimli bir koordinasyon sağlanamaz.

Geniş anlamında örgüt; belirlenmiş amaçlara ulaşmak için bireylerin çabalarının eş güdümlendiği bir yönetim işlevi, amaç, birey ve teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem, kendine özgü bir kültüre sahip olan, işleri, görevleri, makamları, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır (Arslan, Kuru, Satıcı, 2005).

Koçel'e (1989) göre genel olarak örgüt denildiğinde, iki veya daha fazla insanın, ortak bir amaca ulaşabilmek için, davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği yapı anlaşılmaktadır. Örgüt kavramı iki değişik anlamda kullanılabilir. Birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüttür. İkinci anlamda ise, bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti, örgütlenmeyi ifade eder. Hatta bazen örgüt kavramına bir üçüncü anlam da verilmektedir. Bu anlamda örgüt, toplumdaki diğer varlıklar arasında bir sosyal sisteme verilen isimdir.

Örgütle ilgili yapılan tüm bu tanımların ortak noktası, örgütün bireylerin ortak bir amaç için oluşturdukları yapı olmasıdır.

Başaran'a (2000) göre üzerinde önemle durulacak nokta, örgütün yalnız insanlardan ve onların etkileşiminin dokusundan oluştuğudur. İnsan dışında örgüt için gerekli olan bina, araç, gereç, teknoloji gibi doğal ve yapay girdiler, örgütün tanımının dışındadır. Özalp (1992), örgüt ve örgütsel yaşamın, insanoğlu için vazgeçilmez bir gereksinim olduğunu belirtirken, insanın geçmişten geleceğe biyolojik fizyolojik ve ruhsal birtakım sınırlılıklara sahip olduğunu ve bu sınırlılıkların üstesinden gelebilmek için başkalarıyla işbirliği yapması gerektiğini ifade etmiştir.

İnsanlar toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak, toplumsal sorunlarını çözebilmek için, diğer toplumlarla işbirliği yapma ihtiyacı duymuşlardır. Bu ihtiyacın karşılanmasının doğal bir sonucu olarak da toplumda örgütler ortaya çıkmıştır (Başaran, 1984). İnsan, toplumsal olduğu kadar, örgütsel bir varlıktır. Örgütler yaşamın tüm alanlarında yer aldıklarından, insan yaşamının tümünün değişik örgütlerde geçtiği söylenebilir. Aile, çalışma ve eğitim örgütleri diğer örgütsel yapılara göre daha önemlidir. Çünkü insanın yaşamının büyük bir bölümü bu örgütlerde geçer (Kaya, 1999).

Bireyler, tek tek gerçekleştiremeyecekleri gereksinimleri için işbirliği yapmışlar ve ortak bir amaç etrafında birleşerek örgütleri oluşturmuşlardır. Örgütlerde oluşan ilişkiler gelişigüzel değil, belirli bir amacı gerçekleştirmeye yöneliktir. İnsanlar topluluklar halinde yaşarlar ve toplumsal yaşamın gereklerinden biri de işbirliği yapmaktır. Bunu da örgütler sağlamaktadır. İnsanlar hayatları boyunca birçok örgütle ilişkide olurlar ve bu örgütlerde değişik roller üstlenirler. Ailede anne, baba veya çocuk rolünde; okulda öğrenci, öğretmen, yönetici, denetmen veya veli rolünde; fabrikalarda işçi, işveren; hastanelerde hasta, doktor; ticari işletmelerde işletmeci ya da müşteri rolünde olabilirler. Toplumsal bir varlık olan insan, örgütler tarafından kuşatılmıştır ve neredeyse örgütler olmadan yaşamını sürdürmesi olanaksız hale gelmiştir. İnsan bu örgütler yoluyla maddi manevi birçok gereksinimini karşılamaktadır (İra, 2004).

Arslantaş (2008), örgütlerin süreklilik içinde kalıplaşmış ilişkiler ağı içerdiğini, kendi sosyal yapılarını bu ilişkiler ağı içinde kurarak çalıştıklarını ve örgütlerin söz konusu sosyal yapıları, açık-seçik olarak belirlenmiş ve belli bir amaca göre planlandığını; bu özellikleriyle örgütlerin, diğer toplumsal birimlerden ayrıldığını belirtmiştir.

Herhangi bir örgütün bütününü görebilmek için o örgütün yapısı, iklimi, işleyişi ve fiziksel olanaklarına bakmak yeterli olmayacaktır. Örgütü oluşturan insanların birbirleriyle ilişkileri, paylaştıkları değerler, birbirine duydukları güven ya da paylaştıkları vizyon gibi açılardan da bakmak gerekir. Bu anlamda her örgütün inançlarını gerçekleştirebilmek ve örgütsel bütünlüğü sağlayabilmek için değişik alt

kültürlerden gelen bu insanları, ortak bir kültür çerçevesinde bütünleştirebilmesi gerekmektedir (Algan, 1998).

Örgütler, bireylerin oluşturduğu yapılardır. Bireylerin bulunduğu her yerde olduğu gibi örgütlerde de bireyler arasında çeşitli paylaşımların olması beklenen bir durumdur. Bu paylaşımlar örgütün kültürünü oluşturur. Dolayısıyla örgüt kavramı ile beraber kültür kavramını da açıklamak faydalı olacaktır.

2.2. Kültür

Kökeni Latincedeki "cultura" sözcüğüne dayanan kültür kavramı önceleri toprağı işleme, tarımsal ürünler ekip yetiştirme süreci anlamında kullanılmıştır. Kültür kavramı, içeriğinin son derece kapsamlı ve geniş olması nedeniyle tanımlanması zor kavramlardan biridir.

Kültür kavramının ilk tanımı 1871 yılında antropolog Edward B. Taylor tarafından "bir toplum içerisinde yaşayan insanların sahip olduğu bilgi, inanç, sanat, ahlak, gelenek ve daha birçok yetenek ve alışkanlıkların oluşturdukları karmaşık bir bütün" olarak ifade edilmiştir (Temiz, 2001).

Schein'e (1991) göre kültür, bir grubu oluşturan bireylerin bu grubun dış çevreye ait karşılaştığı sorunları çözümlerken, kendi içinde de hayatta kalma problemleri ile uğraşırken belirli bir sürede öğrendikleridir. Taylor (1970) ise kültürü, bilgi, inanç, sanat, hukuk, ahlak, örf ve adet ve toplumun üyesi olarak kişiler tarafından kazanılmış diğer yetenek ve alışkanlıklar olarak tanımlamaktadır.

Hoy ve Miskel (1991), kültürü, insanların içinde yasadıkları sosyal çevre ve şartlar, bir sosyal grubun kimliği, aynı zamanda insanların davranışlarını sınırlayan bir kurallar bütünü olarak belirtirken; Başaran (1994), kültürün daha geniş bir ifadeyle bir toplumu oluşturan insanların kendi aralarındaki ilişki ve etkileşim sonucunda oluşan bütün insan yapısı nesneleri, ekonomik, dinsel, siyasal, toplumsal kurumları; sanat, dil, felsefe, töre, tutum ve işlevleri; bütün inanç ve ülküleri kapsadığını ifade etmiştir.

Açıkalın'a (1994) göre kültür, insana özgü bir olgudur. İnsanın elinin ve aklının ortaya koyduğu şeylerdir. İnsanın ya da grupların, yaşam, düşün, geçim biçimlerinin etkileşimli bütünlüğüdür. İnsanın doğaya eklediği-kattığı, kavram ve öğelerin bütünüdür. Kongar'a (1989) göre ise kültür kavramı, kısaca bir arada yaşayan insanlar tarafından paylaşılan, geliştirilen ve nesilden nesle geçen insanların bakış açılarını belirleyen çeşitli tutum, davranış ve inançlardır. Her türlü araç, gereç, makine, giyim kuşam, inançlar, değerler, tutumlar bir kültürü oluşturan öğelerdir. Tekerlekten füzeye, putperestlikten tektanrıcılığa bütün maddi ve manevi gelişme aşamaları insanoğlunun kültürel birikimini simgeler.

Schein (1991) kültürü, grup bir dış çevre içerisinde yaşamsal sorunlarını ve içerideki bütünleşme problemlerini çözerken, o grubun bir zaman dilimi süresince öğrendiği şeyler olarak tanımlamış ve böyle bir öğrenmenin, kesintisiz bir davranışsal, anlayışsal ve duygusal süreç olduğunu belirtmiştir.

Özkalp'e (2002) göre kültür; dil, inanç, değer, norm davranışlar ile bir nesilden bir diğer nesle aktarılan maddi öğelerden oluşan bir bütün olarak açıklanabilir. Kültür, bir toplumun yaşam biçimidir. Dünyaya gelen her canlı zamanla kültürleşmektedir. Kültür bu nedenle, bir toplumda yaşayanların öğrendikleri ve paylaştıkları her şeyi kapsar.

Kültürle ilgili yapılan bu tanımlardan hareketle kültür, bir topluluğun üyelerini birbirine bağlayan, onları düşünüş ve yaşayış bakımından diğerlerinden ayıran maddi ve manevi unsurların tümü olarak tanımlanabilir. İnsan toplumsal bir varlıktır ve yaşadığı toplumdan ayrı düşünülemez. Hayatını sürdürebilmesi için çevresiyle etkileşim halinde olması gerekmektedir.

İnsanoğlu dünyaya belirli kalıplarla gelmez. Zamanla içinde yaşadığı ortamla bütünleşir. Yani içinde yaşadığı farklı kültürel ortamlara uyum sağlar (Özkalp, 2002). Toplumlarda insanlar bu kültürün değerleri, normlarına göre yaşamlarını sürdürürler. Kişilik birey için ne demekse, kültür de bir insan grubu için o demektir (Çetin, 2004). Kültür insanların doğal varlıklardan aldıkları doyumdan ve duygudan daha çoğunu almak için insanlarca üretilmiştir. Kültür, toplumun önceki kuşaklarınca geliştirilir ve yeni kuşaklara aktarılır; yeni kuşaklarda kültür geliştirerek

sonraki kuşaklara devrederler (Başaran, 2000a). Böylelikle kültür, kuşaktan kuşağa aktarılmış olur.

Şişman (2007) kültürü (ya da uygarlık), toplumun bir üyesi olarak insanoğlunun kazandığı bilgi, sanat, ahlak, gelenekler ve benzeri diğer yetenek ve alışkanlıkları kapsayan karmaşık bir bütün olarak nitelendirirken, bireysel ve fenomen olarak kültürle ilgili tanımlardan bazılarını şöyle sıralamıştır:

- Bireyin içinde yaşadığı gruptan/ toplumdan edindiği sosyal miras
- Bireyin düşünme, hissetme ve inanma biçimi
- Bir toplumun yaşama biçimi
- Problemlerin çözüm biçimi
- Öğrenilen davranışlar bütünü
- Davranışları düzenleyen normatif bir sistem
- Doğada var olana karşılık insanları oluşturduğu her şey
- Bir egemenlik ve meşruiyet aracı vb.

Kültür, bir toplumun yaşamını biçimlendiren ve etkileyen değerler (value) ve bunları ölçümleyen düzgüler (norm) örüntüsü olarak tanımlanabilir. Ama kültür, kültürün aşağıda sayılan niteliğine ilişki maddelerden bir kaçı ya da bütünü birleştirilerek de tanımlanabilir.

- Kültür, insanın bilişsel, duygusal ve devinimsel gücüyle doğaya kattığı, eklediği ürünüdür; canlıların içinde yalnız insana özgüdür;
- İnsanın var olduğu günden başlar;
- İnsanlar yaşadıkça yaşayacaktır;
- Kişinin değil ulusun (toplumun) malıdır; özel değil geneldir;

- Kuşaktan kuşağa öğrenilerek aktarılan ortak (corporate) yaşam biçimidir;
- Doğanın karşılayamadığı insan gereksinmelerini karşılar;
- İnsana, doğal varlıkların verdiğinden daha yüksek doyum sağlar;
- İnsanın doğayı kullanma, denetleme, değiştirme gücü ve doğal çevresine egemenliğini gösterir;
- Toplumun üyelerini bütünleştirir;
- Kesintisiz değişir ve gelişir;
- Davranıştan soyutlanmıştır;
- Değer ve düzgülerden oluşur;
- İnsan kişiliğini oluşturan özelliklerin kaynağıdır;
- Dünyanın yarısı doğal varlıklarsa öbür yarısı da kültürel değerlerdir;

Yukarıda sayılan niteliklerine bakıldığında bir örgüt ortamında iş görenlerin, kendilerine özgü bir kültür yaratmaları hem doğal hem de gereksinmelerini karşılamak açısından zorunludur (Başaran, 2000a). Bütün bu tanımlar, kültür kavramının ne kadar farklı tanımları olursa olsun, bu tanımların belli başlı değerlerden oluşan sembolik bir dünyayı temsil ettiği gerçeğini göstermektedir (Arslan vd, 2005).

Özkalp (2002), kültür kavramının, açıklanması tanımlanmasından daha kolay bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Kültürle birey arasındaki ilişki, oldukça karmaşıktır. Kültür, insanı kuşatmakta ve insan, içinde yer aldığı kültüre göre biçimlenmektedir. Diğer taraftan insan da kültürü üretmektedir. Bu yönüyle kültür, hem sosyal davranışın oluşumunda etkili olan bir arka plan bir faktör, hem de sosyal davranışın bir ürünüdür. İnsanlar arası sosyal etkileşime bağlı olarak kültür, oluşturulur, öğrenilir, paylaşılır, aktarılır, sürdürülür, yeniden üretilir ve yorumlanır (Şişman, 2007).

Parker (1998), kültürü bir okyanusta buzdağına benzetmekte ve nasıl ki buz dağının bir kısmı suyun yüzeyinde bir kısmı da suyun altında bulunmakta ise kültürün de bu şekilde iki boyutundan bahsedilebileceğini ifade etmiştir. Nasıl ki buzdağının suyun üzerinde görünen kısmı varsa kültürün de davranış, normlar, adetler, dil ve sembollerden oluştuğu ve bunların kültürün görünen kısımları olduğunu ifade etmiştir. Kültür hakkında gördüğümüz ya da bildiğimiz şeyler kültürün daha çok görünen yüzündedir. Aynı kültürün insanları, aynı işaretlerden, kelimelerden, işittiklerinden ya da gördüklerinden aynı manaları çıkarmaktadırlar. Bunun niçin böyle olduğunun sorusunun cevabı ise kültürün görünmeyen, gizli yüzündedir. Kültürün bir de görünmeyen kısmı vardır ki bu kısım da buz dağının asıl büyük bir kısmının su altında olması gibi, kültürün de asıl köklerinin değerler, inançlar, varsayımlardan oluştuğudur. Bu değerler, inançlar ve varsayımlar ise; davranışları, normları ve sembolleri açıklamaktadır. Yani insanlar sahip oldukları görünmeyen kültürel değerler sonucunda farklı şekillerde davranmaktadırlar (Akt. Yeşil, 2009). Bu durum, kültürün insan davranışındaki etkisini gözler önüne sermektedir.

Eroğlu (2000), kültürün bilimsel bir kavram olarak, bir toplumu oluşturan fertlerin, kendi aralarındaki, kendileri ile toplum arasındaki ve toplumlar arasındaki ilişkileri düzenleme özelliğine sahip olduğu ve insanlar belirli bir biçimde davranıyorsa bunun bir kültürün etkisi ile gerçekleştiği görüşündedir.

Kültür bir örgütte ister bilinçli olsun, ister yarı bilinçli olsun ya da bilinçli olmasın, yaşama geçirilmiş ve örgütte uygulanan sayıltı, inanç ve değerler bütünüdür. Kültür bu anlamında örgütlerin davranışsal düzenlemelerine damgasını vurur (Balcı, 2001).

Örgütlerin davranışsal düzenlemeleri, o örgütün kültürüne göre şekillenir. Dolayısıyla örgüt kültürünü incelemek, o örgütteki bireylerin davranışları ile ilgili fikir sahibi olmamızı sağlayacaktır.

2.3. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürünün farklı disiplinlerde yer alan araştırmacılar tarafından çalışılması nedeniyle, örgüt kültürüyle ilgili birçok tanım ortaya çıkmıştır.

İlk kez Peters ve Waterman tarafından Amerika'da, Pascale ve Athos tarafından ise Japonya'da incelenmiş olan ve literatürde Firma Kültürü, Kurumsal Kültür, İşletme Kültürü olarak da dile getirilen Örgüt Kültürü; "belli bir grup tarafından kendisinin, gerek çevreye uyum gerekse iç bütünleşmesi sırasında öğrendiği geçerliliği kanıtlanacak düzeyde olumlu sonuç vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere programları algılamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen, bir takım varsayımlardır" (Schein, 1991).

Örgüt kültürü tanımlarından bazıları geniş bazıları ise daha sınırlı ve belirgindir. Örgüt kültürünü, Kırım (1998), "örgüt içindeki insanların zaman içinde geliştirdikleri gelenekler, anlayışlar ve normlar bütünü" olarak tanımlarken; Taymaz (2000), "örgütte görevli insanların paylaştıkları beklentiler, duygular, algılar, anlamlar, etkileşimler, etkinlikler, varsayımlar, inançlar, gelenekler, adetler, semboller, tutumlar, normlar ve değerler", Kozlu (1988) , "örgüt üyelerinin, kendi iç yasalarına göre biçim kazanması ve gelişmesi", Sabuncuoğlu ve Tüz, (1998) "herhangi bir sosyal birimin, dış çevresiyle uyum ve kendi içinde bütünleşme sürecinde ortaya çıkarak, yaşam biçimlerim etkileyen varsayım ve değerlerin tamamı", Schein (1991) "bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inanç, sayıtlı ve değerler sistemi, grup yaşantısının öğrenilen sonuçları, her hangi bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözmek amacıyla öğrenme (sosyalleşme) süreci içinde geliştirmiş olduğu sayıtlılar örüntüsü", Okay (2000) ise "örgütün çalışma ve etkinliklerinin sonucunu etkileyen, örgüt üyeleri tarafından oluşturulan inançlar, değerler, örf ve adetler ile örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin sonuçlarının tamamı" olarak tanımlamaktadır.

Örgüt kültürü ile ilgili yapılan tanımların temelinde inançlar, paylaşılan değerler, yaşanmışlıklar ve düşüncelerin olduğu söylenebilir.

Toplumun yaşam biçimi olarak ifade edilen kültür toplumdan topluma değişiklik gösterir. Toplumlar kültürel yapılarıyla birbirinden ayrılır. Her toplum kendi geleneklerini, adetlerini değerlerini ve kültürünü oluşturur. Örgütler de toplumda yaşamını sürdürmeye çalışan sosyal sistemlerdir. Bir başka deyişle örgütler toplumdan girdiler alan, topluma çıktılar sunarak hizmet eden ve kendilerine özgü kültürleri olan açık sistemlerdir (Çelik, 2009). Eren'e (2006) göre, insanlar örgütü kurarlarken ortak amaçları paylaşabilirler, ancak bu onların farklı sosyal kültürlerden geldikleri gerçeğini ortadan kaldırmaz. Örgütü kuran bireyler geldikleri sosyal kültürün özelliklerini örgüte taşırlar, ancak bunun yanında ortak amaçlar çerçevesinde göreve ve mesleğe ilişkin norm ve ölçütlerle bir araya gelmiş olmanın doğal bir sonucu olarak diğer örgütlerden farklı ama kendi içlerinde nispeten ortak inanç ve değerlerin var olduğu yeni bir sistem oluştururlar. Oluşan bu sistem, örgüt içinde değişik inanç, değer, tutum, düşünce sekli ve ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım eder. Bu oluşuma "örgüt kültürü" denmektedir.

Başaran (2000) örgüt kültürünü, örgütün toplumunu ve kültürünü yaratma uğraşısı, bir kimlik bulma çabası olarak nitelendirmektedir. Örgütün, iş görenlerin birlikte yaşamasını kolaylaştıran ilke ve kurallar ile özgün değerler ve düzgüler geliştirdiğini; bu ilke ve kuralların iş görenlerin örgüt toplumuna uymasını, böylece toplumsallaşmalarını sağladığını, değer ve düzgülerinse örgütün kültürünü oluşturduğunu belirtmektedir.

Örgütler kültür üreten yapılar ya da birer kültür olarak düşünülmektedir. Örgüt ve yönetim kuramlarının tarihsel gelişimi içinde örgütler, insanlardan ve onların ilişkilerinden bağımsız bir gerçeklik alanı olarak, yani yapılardan, sistemlerden, teknolojik unsurlardan, insanlardan ve onların gözlenebilir davranışlarından oluşan bir alan olarak görülmüştür. Oysaki örgütler sadece böyle bir objektif gerçeklik alanından oluşmamaktadır. Örgütlerde bu objektif gerçeklik alanının dışın da bir de subjektif gerçeklik alanı vardır. Bir başka deyişle insanların karşılıklı etkileşiminin sonucu ortaya çıkan bir sosyal gerçeklik alanı vardır. İşte bu sosyal gerçeklik, örgüt kültürünü oluşturmaktadır (Kırçıl, 1984).

Tanımlar arasında farklılıklar olmasına rağmen Özkalp ve Kırel (1996) ortak özellikleri şöyle özetlemişlerdir:

Örgüt kültürü öğrenilmiş veya sonradan kazanılmış bir olgudur. Çalışanlar neyin iyi, neyin kötü, hangi davranışların istendik veya istenmedik olduğuna ilişkin ortak değerlere sahiptir. Bu değerler, geçmiş dönemlerde başarılı görevler yapmış olan ve halen görevde bulunan üst kademe yönetici, okullarda ise müdürlerin empoze ettiği norm ve davranışlarla ortaya çıkar ve tüm üyeleri etkiler, Böylece üyeler kültürü oluşturan tutum, değer ve davranışları kazanırlar.

Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt kültürünü oluşturan değerlerin herhangi bir kitapta yazılı olmayıp, çalışanların kendi geliştirdikleri fikir ve inançlardan oluşmasıdır. Bu sebeple, örgütte çalışanlar tarafından da zor anlaşılabildiği için bazı örgütler zaman zaman bu değerleri bir araya getirerek açıklamaya, çeşitli sloganlarla çevreye duyurmaya çalışırlar. Bilinçliliğin geliştirilmesi ve yayılması, inançları bilinçli davranışlar olarak ortaya çıkarır.

Örgüt kültürü grup üyeleri arasında paylaşılır olmalıdır. Örgütsel kültür her örgüt için ayırıcı bir nitelik taşıyan, kendi özelliklerinin ortak ürünüdür. Örgüt içinde anlatılan hikayeler, masallar, belirli bir kimsenin yaptığı bir davranış, nesilden nesle bir efsane olarak aktarılır. Çalışanlar bunları duyarak, örgütün değerlerini öğrenirler. Örgütsel kültür böylece yaşama, tüm üyeler tarafından paylaşılma ve tüm örgütte yayılma veya anonim olma özelliğini kazanır. Bu şekilde öğrenilen değerler, bir kitapta yazılı olan bilgileri veya değerleri, çalışma prensiplerini okuyup anlamaktan daha etkilidir ve daha çabuk öğrenilir.

Örgüt kültürü düzenli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir. Kültürün öğrenilmesinde ve yayılmasında birbiri ile ilişkili birbirini tamamlayan ve anlamlı hale getiren davranışsal kalıplar önemlidir. Çünkü kültür, inanç sistem ve değerlerin sonucunda ortaya çıkan, üyelerce sergilenen, kendi içinde bir bütünleşik sistem oluşturan davranış kalıpları sisteminden oluşmaktadır.

Sabuncuoğlu ve Tüz (1998)'e göre, tanımların farklılığına rağmen bu farklı tanımlamalar arasında bazı ortak kabullerden de söz etmek mümkündür. Buna göre;

- Öncelikle tüm tanımlarda örgüt üyelerince paylaşılan bir değerler bütününden söz edilmektedir. Bu değerler bütünü, üyelere, doğru ya da yanlış, kabul edilebilir ya da kabul edilemez davranışların neler olduğu hakkında bilgi vermektedir.

- İkinci ortak nokta, organizasyon içindeki bu değerler bütününün, örgütün üyelerince sorgulanmaksızın doğru kabul edildiğidir. Bu değerler açıkça ifade edilmezler, yazılı değildirler, ancak tüm davranışları şekillendiren asıl güçtürler.

- Örgüt kültürüne getirilen tanımlarda kültürel yapıya genellikle işlevselci bir anlayışla yaklaşıldığı da görülmektedir. Birçok tanımda kültürün zaman içinde karşılaşılan örgütsel varlık sorunlarına bulunan çözümlerden ve bunlara ilişkin genel kabullerden temellendiği belirtilmektedir.

- Yapılan tanımlardaki bir diğer ortak yön de, değerlerin iletimi ve paylaşımında kullanılan yollara ilişkindir. Örgüt içindeki sembollerin, bunlara yüklenen anlamların, hikayelerin ve geçmiş olayların hem ortak kültürün yaratımı ve iletimini sağlayan hem de davranışları yönlendiren kültürel unsurlar olduğu belirtilmektedir.

Örgüt kültürü, tıpkı kültür kavramı gibi grup üyeleri tarafından yaratılmış, benimsenmiş ve doğruluğu kabul edilmiş normlar, inançlar ve değerler bütünüdür. Örgüt kültürü, diğerlerinden farklılaştırıcı, ayırıcı özellikler taşımaktadır. Örgüt kültürünün, kültüre ait bireyler arasında bağlayıcı görevi görmesi beklenmektedir (Eroğlu ve Özkan, 2009). Örgüt kültürü, bir yandan örgütlerin değişen çevre koşullarına ayak uydurarak varlıklarını sürdürmelerini sağlarken, bir yandan da değişen koşulların çalışanlar üzerinde yarattığı tedirginlik ve belirsizlik endişelerini gidermeye, içsel bütünlüğü ve birliği ortak norm ve değerlerle sağlamaya çalışmaktadır (Erkmen ve Ordun, 2001). Durgun'a (2006) göre örgüt kültürü örgütsel

geleneğin ve istikrarın sürdürülmesine, liderliğe ve yeniliğe ve örgütle ilgili daha birçok tema ve sürece yol göstericilik yapmaktadır.

Akıncı'ya (2005) göre örgütsel kültür, örgüt üyelerine farklı bir kimlik veren ve örgüte bağlanmasına yardımcı olan, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkenleri sunmaktadır. İşte örgüte bu sembolik yaklaşım, örgütsel kültür kavramıyla örgütü bir makine veya canlı bir organizma olarak görmenin ötesinde, yeni bir boyut kazandırmıştır.

Örgütsel kültür kavramı, örgütün sadece elle tutulabilen, gözle görülebilen kavramları değil, soyut kavramları da içinde barındıran bir yapı olduğunu göstermektedir.

Çelik (2009), örgüt kültürünün, anlaşılması mümkün olmayan ve sembollerden oluşan, yazılı kurallar dizisi olmadığını ve örgüt kültürünün, planlanabilir, eşgüdümleşebilir, denetlenebilir ve değiştirilebilir bir özellik taşıdığını belirtmiştir. Başaran'a (2000) göre örgütün kültürü, toplumun kültürüne genelde benzer, ama özelde ondan ayrılır. Örgütün toplumunu ve kültürü yaratma uğraşısı, bir kimlik bulma çabasıdır. Bu kimlik, başka örgütlerin kimliklerinden farklıdır.

Örgütler, kültür üreten kurumlardır. Her örgüt kendi kültürünü oluşturmak, yaşatmak ve gerektiğinde değiştirmek zorundadır. Örgütsel mirasın aktarılması, kültürel mirasın aktarılmasıyla gerçekleşir. Örgütün felsefesi, değerleri, normları, gelenekleri ve misyonu, örgütsel kültürün paylaşılmasıyla aktarılabilir (Çelik, 2009). Örgütler farklı sosyal kültürlerden gelen bireylerden oluşur. Bu bireyler, meslek ve görev normları, ölçütleri çevresinde bir araya gelmişlerdir. Farklı kültürlerin belirli bir sosyal yapı içerisinde birlikteliği meslek ve görev normlarının ötesinde o sosyal yapıya özgü ortak ve paylaşılan bir değerler sistemi oluşturur. Bu sistem, örgüt içinde değişik inanç, değer, tutum, düşünce ve anlayışların bir arada var olmasına yardım eden örgüt kültürüdür. Birçok araştırmacı örgüt kültürünün örgütü bir arada tutan zamk veya çimento görevi gördüğü konusunda hemfikirdirler (Leblebici, Karasoy, 2009).

Sezgin'e (2006) örgüt kültürünün, o örgütün yetki yapısının gücünü, kültürel yapısıyla destekleyerek yönetime kolaylık sağladığını belirtmektedir. Bir örgütte var olan kültür güçlü ise, bürokratik işlemlere daha az gereksinim duyulmakta, planlama ve karar alma süreçleri kolaylaşmaktadır. Örgüt içindeki uygulamalarda ve süreçlerde standartlaşmaya gidilmesi, örgüt çalışanlarına uygun bir çalışma ortamı sağlamakta ve örgütsel verimliliği artırmaktadır. Örgütün hedeflerini ve stratejilerini gerçekleştirmesinde, örgüt kültürünün payı büyüktür.

Çelik (2009), örgütsel kültürün, hem örgütsel yapıya hem de davranışa yönelik olarak yapılacak yeniliklerde, dikkat edilmesi gereken kritik bir faktör olduğunu belirtirken, etrafını bir hava gibi saran örgüt kültürünü görmezlikten gelen hiçbir örgütün başarılı olamayacağını ifade etmiştir.

Bir örgütte iş görenler, yararları ve görevleri için birlikte davranmak zorundadırlar. Birlikte davranmak, iş görenlerin aynı dili kullanmalarını; aynı inanç ve ilkede birleşmelerini; aynı kuralları; görüşleri, uygulamaları gerektirir. Birlikte davranan iş görenler, bu eylemlerini yüceltici, haklı gösterici, yargılayıcı ölçüler geliştirirler. Böylece örgüt içinde bir kültürel yapı oluşur. Örgütün kültürel yapısı, iş görenlerce yaratıldığından biçimsel (formal) değil, doğaldır (informal); olması gereken değil, var olandır. Yaratılan kültür, örgüte yeni giren iş görenlere örgütün toplumsal çevresince aktarılarak sürdürülür. Örgütün, kültürel yapısını oluşturan değer ve düzgülerin bir kesimi, doğrudan örgüt dışındaki toplumsal çevreden değiştirilmeden; bir kesimi değiştirilerek alınır. Ama bu değer ve düzgülerin bir kesimi de örgüt toplumunca üretilir. Örgütün kültürel yapısı, bu değer ve düzgülerin bir örüntüsüdür (Başaran, 2000).

Örgüt kültürü konusundaki çalışmalar 1950'lere dayanmasına rağmen özellikle 1980'li yılların basından itibaren konu ile ilgili birçok araştırma yapılmış, birçok kitap ve makaleler yazılmış, hatta çağımızdaki örgütlerin başarısı sahip oldukları kültüre bağlanmıştır. Bu ilgi 1980'lerden sonrada gelişmiş ve örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar, konunun çeşitli boyutları ve kurumsal çerçevenin ele alınması ile giderek artmıştır. Söz konusu ilginin çeşitli sebepleri olmasına rağmen, temelde,

kültür kavramının örgütsel davranış ve yönetim arasında kavramsal bir köprü oluşturmasından kaynaklanmaktadır (Özkalp ve Kırel, 1996).

Örgüt kültürü, örgütsel davranışın analizinde genel bir çerçeve oluşturmaktadır. Örgütsel kültürün temel öğeleri olarak değerler, normlar, inançlar, gelenekler, törenler ve semboller, iş görenin örgüt içindeki davranışını temelden etkilemektedir. Hiçbir insan yaşadığı toplumun kültüründen bağımsız olarak davranamadığı gibi, hiçbir iş gören de örgütsel kültürden bağımsız olarak davranamaz. Kültürel yaklaşım, örgütsel davranışın çözümlenmesinde farklı bir bakış açısı getirdiği gibi, örgütsel davranışa ilişkin soruların daha değişik yollarla araştırılmasını da sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel davranışı daha iyi tanımlamak ve çözümlemek, örgütsel kültürün araştırılmasına bağlıdır (Çelik, 2009).

Kişileri arzu edilen davranışları göstermeye teşvik eden en önemli ve etkili unsur paylaşılan değerler sistemi veya örgüt kültürü olmaktadır. Örgüt kültürü bir taraftan kuruluşların politikalarının ve stratejilerinin belirlenmesinde rol oynarken diğer taraftan bunların uygulanmasında güçlü bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kültürü, örgütü tanımlayan ve onun diğer örgütlerden ayırt edilmesini sağlayan bir olgu gibi görünmektedir. Diğer taraftan çalışanlar acısından örgüt kültürü moral ve güdülenmeyi artırıcı bir unsur olabilmektedir (Leblebici, Karasoy, 2009).

Örgüt çalışanları, farklı kültürlerden gelmelerine, farklı görüş, düşünce ve inançlara sahip olmalarına rağmen, örgütte paylaşılan duygular, inançlar, değerler ve normlarda ortak paydada buluşurlar. Oluşan bu ortak payda, o örgütün kültürünü oluşturur.

Örgüt kültürü, çeşitli öğelerden oluşmaktadır. Bu öğeler aşağıda belirtilmiştir.

2.3.1. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Kültür, içinde birçok öğeyi bulunduran bir kavramdır. Ancak kültürü oluşturan öğeleri keskin çizgilerle birbirinden ayırmak pek mümkün olmamaktadır.

Örgüt kültürünü bazı öğelere ayırarak çözümlemenin ne ölçüde uygun bir yöntem olabileceği de araştırmacılar arasında ayrı bir tartışma konusudur (Şişman, 2007).

Bu çalışmada örgüt kültürünün öğeleri olarak; değerler, normlar, temel varsayımlar (gizli sayıtlılar), hikayeler ve masallar, törenler, kahramanlar ve semboller ele alınmıştır.

2.3.1.1. Değerler

Kültürü oluşturan öğelerin her birinin ayrı ayrı öneme sahip olmasının yanında, alan yazında örgüt kültürünün öğeleri arasında en önemlisinin değerler olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktadır.

Şişman'a (2007) göre değerler, neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi ve neyin kötü olduğunu belirleyen ölçütlerdir. Kısaca değerler, bir kültür içinde önem verileni ve tercih edileni ifade etmektedir. Başaran'a (2000) göre ise değerler, işgörenlerin işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. İnsan, nesne ve olayların örgüt toplumunca ne değerde bulunduğunu örgütçe geliştirilen kültürel değerler belirler. Değerler, normlardan daha geniş ve daha somut kavramlardır, normların haklılayıcılarıdır. Bir norm kültürel değerlerden kaynaklanmadıkça meşru olmaz. Bir normu iş görenlerce uygulanması gereken bir kural ve ölçüt niteliğine ulaştıran dayandığı kültürel değerlerdir.

Değer kavramı, benimsenen, üstün tutulan, ulaşılmak ve gerçekleştirilmek istenen, önem verilen, iyi, doğru, güzel gibi anlamlar ifade etmektedir. İnsanlar yaşamlarını, benimsedikleri değer sistemine göre düzenler. Değerler, insan yaşamında ve toplumsal yaşamda olduğu gibi örgütsel yaşamda da önemli bir yer tutar (Şişman, 2007).

Çelik'e (2009) göre örgüt kültürünün çekirdeğini oluşturan değerler işgörenlerin davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Değerler, daha çok, olanı değil olması arzulanan ideal hedefleri temsil eder. Bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık ve başarı gibi kazanılması

arzulanan soyut davranış biçimleridir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Örgütün kültürel değerlerinin kaynağı, örgütün içinde bulunduğu toplumun töreleri, dini ve işlevsel sistemlerinin geliştirdiği inançlarıdır. Örgüt, toplumun kültüründen işgörenleri vasıtasıyla getirdiği bu değerleri kendi içinde işleyerek, özümleyerek ve geliştirerek kendine mal eder (Başaran, 2000).

Bursalıoğlu'na (2008) göre, değerler örgütün sadece amaç boyutunda değil, diğer boyutlarında da önemli roller oynar. Örgüt bakımından değerler, olaylardan üstündür; çünkü ikincisi olan, halbuki birincisi olması gereken şeyleri simgeler. Birbirine dayanan ve uyan değerler, bir değer sistemi meydana getirirler. Bir toplumu ayakta tutan temel de, bu değerler sistemidir. Çelik (2009) ise değerlerin, örgütsel davranışı yönlendiren en önemli faktörlerden biri olduğunu belirtmiştir.

Başaran'ın (2000) ifade ettiğine göre kültürel değerin niteliğini belirleyen önemli özellikleri şunlardır:

- Değerler, çok genel ülküler, amaçlar ve umutlardır.
- Değerler, davranışların kaynağıdır, haklayıcılarıdır ve yargılayıcılarıdır.
- Değerler soyuttur.
- Değerlerin sınırını düzgüler belirler.
- Değerler tam olarak gerçekleştirilemez.
- Bazı değerlerin farkında olunmayabilir.
- Bazı değerlerin farkında olunmayabilir.
- Bazı değerlerin ölçülmesi zordur, değerleri, ancak oluşturduğu davranışla ortaya çıkabilir.
- Değerler, insanın çevresiyle ilişkisini düzenler.
- Değerler, seçeneklerin karşılaştırılmasına yararlar.

- Değerler, insanda ömür boyunca yaşantılarla oluşurlar.
- Değerlerin işlevi, insanın gereksinmelerini karşılamaktır.
- Değerler, kişiye, kültüre özgü davranışlar kazandırır.
- Değerler, bireyin kişiliğinin belirleyicilerdir.

Temelinde kültürel değerleri barındıran normlar da örgüt kültürünün öğelerinden biridir.

2.3.1.2. Normlar

Normlar, kaynağını değerlerden almakta, değerlere göre biçimlenmektedir (Şişman, 2007). Dolayısıyla değerler, normların temelidir denilebilir.

Normlar, Başaran (2000) tarafından, işgörenlerin örgüt içinde nasıl davranacağını, insanlarla nasıl iletişimde bulunacağını gösteren, işgörenler tarafından benimsenen davranış kuralları ve ölçütleri; Şişman (2007) tarafından, insanların nasıl davranması gerektiğini tanımlayan ve değerlere göre oluşan yazılı olmayan kurallar veya standartlar, belirli bir durumla ilgili olarak insanların ne yapması ya da yapmaması, ne söylemesi ya da söylememesi gerektiğini gösteren kurallar, Sabuncuoğlu ve Tüz (1998) tarafından ise paylaşılması beklenen davranışlar olarak tanımlanmıştır.

Normlar, zaman içinde ortaya çıkan davranışları örgüt için önemli olduğu düşünülen yönde düzenleyen biçimsel olmayan kurallardır. Dolayısıyla, normlar, değerler sistemine bağlı olarak her örgütte bireylere yol gösteren, doğru ve yanlışı, olumlu ve olumsuzu belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler bütünü biçiminde ortaya çıkmaktadır. Norm ve değer arasındaki farklılık, değerlerin soyut ve genel kavramlardan meydana gelmesi, normların ise belirgin ve yol gösterici olmasıdır. Genel olarak uyulması gereken kurallar olarak ifade edilen normlar, bazen açık olarak dile getirilmez, bazen de yazılı değillerdir. Ancak, örgüt üyelerinin sergiledikleri davranışlar üzerinde önemli etkiye sahiptirler. Örneğin “üstlerinle tartışma” , “kötü haberi veren sen olma” şeklinde ifade edilen ve paylaşılan normlar,

o örgüt içindeki davranışların nasıl olması konusunda bilgiler iletmektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Normlar ödül ve ceza yöntemi ile korunurlar. Ödüllendirme normlara uygun hareket edilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkarken cezalandırma çoğu kez norm dışı davranışın bir sonucu olarak ortaya çıkar. Normlar öğrenilebilir nitelik taşırlar ve zamanla alışkanlık haline gelirler (Özkalp, 1992).

İş görenlerin rolleri normlarla değerlendirilir. Örgütün kültürel normları kimi kez yasalarca benimsenerek, iş görenlerin örgüte karşı tutumlarını, örgüt içindeki ahlaki davranışlarını otoriteye boyun eğmelerini, sorumluluk üstlenmelerini düzenleyen yasal kural ve ölçütler olarak ortaya çıkar. Örgütün kültürel normları bir iş görenden beklenen rolleri belirlediği gibi, iş görenin bu rolleri yapmasını da onaylar. Ayrıca normlar, bir iş görenden haksız yere istenecek rolleri de engeller. Böylece normlar, iş görenin hangi rolleri oynayacağını hangilerini oynamayacağını göstererek davranışı yönlendirir (Başaran, 2000).

Örgütte egemen olan ve paylaşılan değerler ve normlar, örgütte uzlaşma sağlayan, davranışlarda benzerlik oluşturan, üyelerin davranışlarını kestirmeye yarayan öğelerdir. Bunlar, grup içinde birlik duygusunun oluşturulmasında ve sürdürülmesinde, olumlu davranış ve tutumları pekiştirmede yasal düzenlemelerden daha yararlı olabilir (Şişman, 2007).

Örgüt üyeleri hangi durumlarda nasıl davranacaklarını veya karşılaştıkları durumları nasıl yorumlamaları gerektiğini normlar vasıtasıyla öğrenirler.

2.3.1.3. Temel Varsayımlar

Temel varsayımlar kavramı, literatürde sayıtlılar olarak da kullanılmaktadır. Sayıtlılar, Çelik (2009) tarafından, iş görenlerin insana, nesneler ve olaylara ilişkin olarak geliştirdikleri örtülü (gizli) inançlar; Bozkurt (1996) tarafından kişi ya da grupların davranma, düşünme ve hissetme süreçlerinin referans çerçevesini oluşturan, bilinç dışı düzeye itilmiş ilkeler olarak tanımlanmıştır. Şişman'a (2007) göre ise insanların belirli bir konuda tartışmasız kabul ettikleri doğrular, gerçekler

anlamını taşımaktadır. Bunlar, geçmişin yorumlanmasına, şimdinin açıklanmasına ve geleceğin kestirilmesine yarar.

Bir örgütün kültürünün araştırılmasında öncelikle örgütün üyesi olan insanların paylaşmış oldukları bu algı dayanaklarının analiz edilmesi gerekmektedir. Çünkü bunlar, kültürün iç dünyasını, özünü, temelini oluşturmaktadır. Diğer öğeler, bir bakıma bunların değişik biçimlerdeki görünümleri olarak nitelendirilebilir (Şişman, 2007).

Bozkurt'a (1996) göre sayıtlılar, örgütsel kültürün değer, inanç ve norm sistemine yön verirler. Dolayısıyla sayıltılar, gerçeğin algılanmasının referans çerçeveleri olarak kullanılırlar.

Gizli sayıtlılar soyut olmakla birlikte, işgörenlerin davranışlarının temelinde bulunur. Gizli sayıtlılar işgörenin örgütsel davranışını derinden etkiler. Gizli sayıtlılar, doğruluğu tartışılmadan olduğu gibi kabul edilir (Çelik, 2009).

Sayıtlıların bireylerin davranışlarını etkilemesinin nedeni, bireylerin olaylara yaklaşımının temelinde sayıtlıların bulunmasıdır.

2.3.1.4. Hikayeler ve Masallar

Hikayeler ve masallar, çocukluğumuzdan bu yana aşina olduğumuz kavramlardır.

Unutkan (1995), hikayeler ve masalları, örgüt kültürü açısından önem taşıyan ve genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların, abartılarak aktarılması sonucunda ortaya çıkan kültür taşıyıcıları olarak ifade etmiştir. Hikâyeler ve masallar, örgütün geçmişi ve bugünkü durumu arasında köprü görevi görürler.

Örgütsel hikayeler, örgütün geçmişiyle ilgili yaşanmış olayları anlatır. Etkili örgütlerde yönetici ve çalışanlar, örgütün temel değerlerini yansıtan hikayeler ve anılar anlatırlar. Buların örneklerine özellikle toplu törensel etkinliklerde sıkça rastlamak mümkündür. Örgütün tarihinde başarılı olan yönetici ve çalışanların hikayeleri, özellikle yeni üyelerin sosyalleşmesinde önemli bir rol üstlenir. Bu yönüyle hikayeler, örgütsel açıdan sosyalleşme, kontrol, bütünleşme aracı olarak

kullanılabilirler. Bunlar, çeşitli örgütsel uygulamaların canlı, ibret verici, inandırıcı örneklerini oluşturur, bazı örgütsel sorunların çözümüne yardımcı olur (Şişman, 2007). Ayrıca hikayelerin çözümlenmesi ile, örgüt üyeleri örgütle ilgili inanç ve değerler hakkında fikir sahibi olur.

2.3.1.5. Törenler

Toplumsal yaşamda törenler, ilkel toplumlardan modern toplumlara kadar hepsinde önemli bir yer tutmaktadır. Örgüt kültürüyle ilgili literatürde de burada tören olarak ifade edilen ve ortak bazı özelliklerine bağlı olarak törensellikler olarak nitelendirilebilecek seremoni (ceremony), ritüel (ritual), rit (rite) gibi kavramlaştırmalar kullanılmaktadır. Bunlar Türkçe'de merasim, tören, ayin gibi sözcüklerle karşılanmaktadır. Davranışsal semboller ve bunların tipik örnekleri olarak örgütsel törenler, örgütte özel anlam yüklü olan eylemleri ifade etmektedir (Şişman, 2007). Törenler, belirli zamanlarda belirli nedenlere bağlı olarak gerçekleştirilen gelenekselleşmiş davranışlar şeklinde açıklanabilir (Unutkan, 1995).

Çelik'e (2009) göre, örgüt kültürü, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlanan törenler yoluyla örgüt üyelerine aktarılmaya çalışılır. Veda yemekleri, üst yönetim tarafından gerçekleştirilen toplantılar, yarışmalar ve örgüte yeni giren iş görenler için yapılan tanışma toplantıları, örgütsel törenlere ilişkin canlı örneklerdir.

Örgütlerde yapılan törenler, oluşturduğu birlik duygusuyla örgüt üyelerini hem örgüte hem de birbirlerine bağlamaya yardımcı olur.

2.3.1.6. Kahramanlar

Kahraman, diğer insanların gözünde ayrı bir yere sahip olan, onlar tarafından yüceltilen, çeşitli başarılara imza atmış kişidir.

Kahramanlar geçmişte, örgüte çok yararlı hizmetlerde bulunmuş ve bu hizmetleri nedeniyle devleşmiş, örgütü zafere ulaştıran kişilerdir. Örgüt kahramanları örgüt açısından ideal özelliklere sahip olarak görülen kişiler olup örgütlerde bir değil birden fazla olabilirler. Bunlar ölmüş ya da yaşayan, gerçek kişiler olabileceği gibi gerçek ya da hayali kişiler olmaları da mümkündür. Bunlar, örgütün üyeleri için

değer ve ideallerin canlı olarak yaşandığı, gözlendiği ve açıklandığı öğeleri ve rol modellerini oluşturmaktadır. Örgütün diğer üyeleri için bu kahramanlar, örnek alınması, izlenmesi gereken davranış modelleridir (Şişman, 2007).

Kozlu'ya (1998) göre kahramanlar, örgüt kültürüne katkıda bulanan, çalışmaları güdüleyen, dışarıya karşı örgütü ve kültürünü temsil eden kişiler olarak görülebilir**.** Bir örgüt içinde kahramanlar yönetimin herhangi bir kademesinden çıkabilmektedir. Örneğin bir otomobil satıcısı, kimseyi yönetmemesine rağmen, satıcılık sanatının ilkelerini uygulamadaki başarısı onu özenilecek, taklit edilecek bir kahraman haline getirebilmektedir (Kozlu, 1998).

Görüldüğü gibi kahramanlar, örgüt üzerinde çok önemli etkilere sahip kişilerdir.

2.3.1.7. Semboller

Şişman (2007), sembolleri, bir kültür içinde insanlar tarafından özel anlamlar yüklenen kelimeler, resimler, şekiller, davranışlar, nesneler olarak tanımlanmaktadır ve bir sosyal sistem içinde egemen olan bir takım değerler, belirli sembollerle daha somut, gözle görülür hale gelmektedir. Semboller, kültür içinde önemli bir yer tuttuğu gibi örgüt kültürü içinde de geniş bir yer tutmaktadır. Semboller, kodlanmış özel anlamlar olarak bir kültürün en kapsamlı öğeleridir.

Örgütlerde sembollerin bir takım işlevleri vardır. Örgüt içindeki bireyler gibi örgüte yeni giren bireyler de örgütsel yaşamı ve bu yaşamda egemen olan değerleri, inançları, normları, tutumları büyük ölçüde örgütsel semboller aracılığıyla tanımakta ve öğrenmektedir. Bu yönüyle örgütsel semboller örgüt üyeleri arasında kullanılan bir iletişim aracı olduğu kadar, örgütsel sosyalleşme sürecinde de önemli bir öğrenme aracı olmaktadır (Algan, 1998).

Bir örgütteki sembollerden en önemlisi dildir. Şişman'a (2007) göre dil, insanlar arasında bir iletişim, anlaşma ve taşıma aracı olarak, başlı başına sembolik bir sistemdir. Dil, canlı bir varlık gibi sosyal olarak oluşturulmakta ve yaşatılmaktadır. Örgüt içinde yer alan sözlü ve yazılı dil de örgütsel davranışın bir

parçasını oluşturmaktadır. Toplumda farklı meslek gruplarının kendilerine özgü farklı mesleki dilleri olduğu gibi bir örgüt için de benzer durum söz konusudur

Her ülkenin ana dili olduğu gibi, örgütlerinde kendilerine özgü bir dili vardır. Örgüt dilini ancak o örgütte çalışanlar anlayabilir ve kullanabilmektedir. Çalışanlar bu dili öğrenerek kültürü kabul ettiklerini gösterirler (Terzi, 2000). Örgütte kullanılan sözcükler sadece o örgüt içinde bir anlam ifade ederken başka bir örgütte anlam ifade etmezler. Ayrıca bir örgütün kendine has dili, örgütte kültürel değerlerin yerleşmesinde önemli bir araçtır. Sözler, sloganlar ve şarkılar, bir organizasyonun üyeleri için özel anlam ifade eden ve kültürel değerleri çağrıştıran etkileyici unsurlardır. Bunlar, kurumsal amaç ve idealleri, ortak inanç ve değerleri özlü ve duygusal bir şekilde vurgulayan, kolay hatırlanan ve metaforlarla desteklenen mesajlar verirler. Çalışanlar arasında ortak bir dil, paylaşılan duyguları güçlendirir (Barutçugil, 2002). Şişman'a (2007) göre dil, kültürün döl yatağını oluşturur. Kültür, büyük ölçüde dil aracılığıyla üretilir, paylaşılır ve aktarılır.

Yukarıda sayılan tüm özellikleri, dilin örgüt kültürü açısından önemini vurgulamaktadır. Örgütte kullanılan ortak dil, örgütün amaçlarına daha kolay ulaşmasını sağlayacaktır.

2.4. Okul Kültürü

Okul, ailede temel eğitimini alan çocuğun birçok alanda gelişmesini sağlayan, yeteneklerini ortaya çıkaran, istendik davranışlar kazanmasını sağlayarak onu gerek kişisel gerekse bilişsel olarak hayata hazırlayan önemi tartışılmaz bir örgüttür.

Okulu sadece bir öğretim kurumu olarak görmenin yanlışlığı tartışılmayacak bir gerçektir (Bursalıoğlu, 2008). Okul, her şeyden önce insan kişiliğinin biçimlendiği, öğrenmenin gerçekleştiği, eğitim hizmetinin üretildiği ve sunulduğu bir yerdir. Okullar, dünyanın her ülkesinde, birbirine benzer ya da birbirinden farklı biçimlerde örgütlenmiş olup bazı amaç ve işlevlere sahiptir. Okullardan beklenen, söz konusu amaç ve işlevlerini en üst düzeyde gerçekleştirmektir (Şişman, 2004).

Okulda bir arada olan insanlar arasındaki ilişkiler, bürokratik kurallardan daha çok ortak değerler etrafında gerçekleşir. Çünkü okul, değer üreten, değerlere göre işleyen ve belirli değerleri gerçekleştirmeye çalışan bir örgüttür. Bu anlamda her örgüt gibi okulun da kendine özgü bir kültürü vardır (Şişman, 2004). Okul, sosyal bir sistemdir. Çelik'e (2007) göre okul öğrencilere yönelik eğitim hizmeti vermenin yanında, kendi kültürünü de üretmektedir.

Bir örgütün kültürü diğer örgütlerin kültürlerinden farklılıklar gösterir. Eğitim örgütlerinin kültür açısından özel bir durumu vardır (Çelik, 2009). Eğitim örgütleri, diğer örgütlerden farklı olarak doğrudan insana hizmet verirler. Bu örgütteki faaliyetler, örgütteki bireyler arasındaki yoğun etkileşim ve iletişime dayanır ve örgüt kültürü böyle bir ortamda oluşur (Erdem ve İşbaşı, 2001). Aslında eğitim örgütleri başlı başına kültür üreten kurumlardır. Okul hem kendi içinde bir kültür oluşturur, hem de toplumsal kültürü kuşaktan kuşağa aktarmaya çalışır. Bir başka deyişle okul sadece kültür üreten değil, aynı zamanda kültür aktaran bir örgüttür (Çelik, 2009).

Eğitim örgütleri, amaç ve işlev açısından diğer işletme ve kamu örgütlerinden ayrılır ve farklılıklar gösterir. Eğitim örgütlerini ve onun yönetimini diğerlerinden farklı kılan, eğitimin kendine özgünlüğüdür. Eğitim tüm kurumların sorumluluklarının eğitimsel boyutunu paylaşmaktadır (Arslan vd, 2005). Çalık'a (2003) göre insanların hayatlarının belki de en önemli kısımları eğitim örgütlerinde geçmekte ve insanların hayatları boyunca davranışlarını, düşüncelerini ve hayat tarzlarını belirleyecek olan hayat felsefelerini eğitim örgütleri yani okullar, özellikle de ilk ve ortaöğretim örgütleri belirlemektedir.

Her okul kendi kişilik ve duygularına sahiptir. Bunlar okullara yaklaştıkça hissedilmeye başlanır; iyice yaklaşıldığında adeta koklanır ve tadılır; kuruma girildiğinde duvardaki resimlerde ve koridorlarda dolaşan öğrencilerde görülür. Öğrencilerin öğretmenler ve birbirleriyle olan diyaloglarda işitilir. Uzun yıllardır, iklim ya da ethos olarak isimlendirilen bu kişilik ve duygulara okul kültürü denir. Okulun kişiliği anlamına gelen bu kültür, değer kalıplarını, inançlarını ve belirli tarih içinde oluşan gelenekleri yansıtır. Okul kültürünü oluşturan inanç ve değer kalıpları

okul üyelerinin söyleyip yaptıklarına sosyal bir anlam kazandırır ve bu anlam zamanla okul üyelerinin davranışlarını şekillendirmeye başlar (Deal ve Peterson, 1991).

Örgütler özellikleri itibariyle farklı olduklarından, kültürleri de farklıdır. Birkaç farklı okulda çalışmış bir kimse, her okulun biricik olduğunu bilir. Okullar aynı etkinliklerle ilgilenseler ve benzer hizmetler sağlasalar bile, çalışma biçimleri çok farklı olabilmektedir. Örneğin; öğrencilerin akademik başarılarının temel değer olarak yer aldığı iki okul kültürünün birisinde otorite, disiplin ile sağlanırken; diğerinde sıcak ve yakın insan ilişkileri, etkili okul aile işbirliği ile elde edilebilir (Erçetin, 2000).

Temelde aynı amaca hizmet eden okullar, sahip oldukları kültürler nedeniyle bu amaçlara farklı yollarla ulaşmaya çalışmakta, dolayısıyla farklı okullarda öğretmenlerin ya da öğrencilerin üstlendiği roller ve yaptıkları şeyler farklılık gösterebilmektedir.

Okulun en önemli özelliklerinden birisi üzerinde çalışılan hammaddenin insan oluşudur. Bu nedenle, birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı, informal yanı formal yanından daha ağır, etki alanı yetki alanından daha geniştir. Ayrıca okulun içerisinde çeşitli değerler bulunur. Okul içinde ve dışındaki sosyal, politik ve ekonomik değerleri uzlaştırmak ve dengelemek durumundadır (Bursalıoğlu, 2008).

Başar'a (2001) göre okul, salt amacı öğrenme olan bir kurum değil, aynı zamanda ortak bir yaşamın paylaşıldığı özel toplumsal bir ortamdır. Okullarda geliştirilen grup kimliği duygusu ise okul kültürünü oluşturur (Şimşek, 2003). Okul kültürü en basit anlamıyla okul topluluğunu bir araya getiren idealler, değerler, varsayımlar, inanışlar ve tutumların birleşimidir (Taymaz, 2000).

Kültürel perspektiften okullar, kültürel oluşumlar olarak ele alınmakta ve okul kültürü, okul toplumunu oluşturan bireylerin (öğretmen, öğrenci, yönetici, diğer personel ve veli) nasıl davrandıkları, nasıl giyindikleri, ne hakkında konuştukları veya ne hakkında konuşmaktan çekindikleri, çalışanların meslektaşlarına yardıma istekli olmaları ya da olmamaları ve öğretmenlerin yaptıkları iş ve öğrencileri

hakkındaki duyguları gibi okuldaki her şeyi etkileyen ve zaman içerisinde oluşan yazılı olmayan kurallar, gelenekler, normlar ve beklentiler örüntüsü olarak tanımlanmaktadır (Deal ve Peterson, 1991).

Okul, eğitim hizmeti veren bir örgüttür. Eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütlerin ürünü insandır. İnsanın iyi yetişmesi ise, o insanın güçlü bir okul kültüründe eğitim görmesine bağlıdır (Çelik, 2009). Okul kültürü ise, örgüt üyelerinin davranışlarını belirleyen bir yaşam biçimidir. Hatta okul kültürü, üyelerin okul dışı davranışlarında, dünyaya bakışında da etkili olur (Balcı, 2001).

Öğretmenler, okul örgütünün birer parçası olarak düşünüldüğünde, öğretmenleri okulun sahip olduğu kültürden etkilenmemesi mümkün görülmemektedir.

2.4.1. Okul Kültürünün Önemi

Okul kültürü; bir okulun kişiliğini yansıtan bir ayna gibi düşünülebilir. Okul kültürünün okulun tüm üyeleri üzerinde göz ardı edilemez bir etkisi vardır.

Deal ve Peterson (1991), okul kültürünün öğretmenlerin, öğretmenler odasında ne konuştuklarından, hangi ders anlatım tekniklerini önemsedikleri, mesleki gelişime yönelik tutumları, okullarındaki bütün öğrencilerin öğrenmelerinin önemine ilişkin düşüncelerine kadar okuldaki her şeyi etkilediği üzerinde durarak, güçlü, olumlu ve kolektif bir kültürün okul üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu görüşüyle okul kültürünün işlevlerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir:

- Okulun etkililik ve verimliliğini artırma (öğrencilerin akademik başarısı, öğretmenlerin performansı vb.);
- Okulda daha iyi bir iletişim ortamı oluşturma ve problem çözmeye yönelik ortak yaşantılar sağlayacak kolektif uygulamalar geliştirme;
- Başarılı ve sürekli değişim girişimlerini destekleme, değişime açık olma;

- Öğrenci, öğretmen, yönetici ve diğer personelin okula yönelik sorumluluk, bağlılık ve kimlik geliştirmelerini destekleme;
- Öğrenci, öğretmen, yönetici ve diğer personelin enerjisini, canlılığını ve motivasyonunu yükseltme;
- Okul içerisindeki günlük uygulamalarda neyin değerli ve önemli olduğuna odaklanmayı sağlama.

Örgüt, işgören kimliklerinin prototipidir. Örgütle özdeşlemede, işgören, bu özellikleri kendi adına içselleştirmektedir. Gerçek bir duyguyla örgütle özdeşleşen işgören, kendisini örgütü ayakta tutan bir öğe olarak görebilmektedir (Celep, 2000). Bir okulun kültürü, okul üyeleri için özdeşlik, kimlik duygusu oluşturur (Akıncı, 2005). Bir okulun tanımlanmış olan paylaşılan değer ve normları, insanların daha güçlü bir şekilde okullarının temel değerleri ile ortaklık kurmalarına; kendilerini okulun yaşamsal parçası olarak hissetmelerine olanak sağlar (Çelik, 2002). Okul kültürü; okulun vizyonuna bağlılık yaratmayı sağlar. Zayıf okul kültürüne sahip örgütlerde insanların kendi ilgilerini düşünmenin ilerisine gitmeleri oldukça zordur. Oysa okullarda güçlü bir kültür oluşturulduğunda, insanlar kendilerini okulun bir parçası olarak hissederler. Bu durumda, bireylerin ilgilerinden daha büyük olan okul kültürü, insanlara, okulun niçin var olduğunu hatırlatır ve işlerin nasıl yürütüleceğine yönelik açık ve kesin bir felsefe sağlar (Kozlu, 1988).

Çelik'e (2009) göre, her okulun kendine özgü bir sembolik dünyası vardır. Bu dünyanın dıştan algılanması mümkün değildir. Bu dünyanın içine girildiğinde yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen sembollerle örülü bir dünyayla karşılaşılır. Okulun örgütsel kültürünün tanınması, okul yöneticisi ve öğretmenlerin kendilerini nasıl bir sembolik dünyanın kuşattığını görmelerine yardım eder.

Okul kültürünün hem örgüt hem de çalışanlar açısından önemli işlevleri vardır. Örgüt üyelerinin davranışlarını düzenlemesi açısından okul kültürünün, örgüte olumlu katkıları tartışılmaz derecede önem taşır. Okul kültürü, aynı şekilde çalışanlar açısından da son derece önemlidir. Çünkü okul içindeki belirsizlikleri en

aza indirir, çalışanlara, işin nasıl ve ne biçimde yapılacağına açıklık getirir. (Özkalp ve Kırel, 1996). Öte yandan öğretmen ve öğrenciyi okul kültürünün etkisinden soyutlamak mümkün değildir (Çelik, 2009).

Güçlü kültüre sahip okullarda, kişilerin davranışları uyum içindedir ve tutarlılık gösterir. Bu durum okula yeni katılanlar için gerekliyken, kıdemliler için de yararlıdır. Aslında, kültür, herhangi bir durumda işgörenlerin açık olarak ne yapmaları veya söylemeleri gerektiğini belirlemek için, onların söylem ve eylemlerine bir rehber oluşturur. Bu anlamda, kültür, bir kimsenin farklı zamanlarda yaptığı davranışlarla, farklı kimselerin aynı zamanda yapacağı davranışlar arasında bir denge sağlar (Şimşek, 2003).

Okul ortamında yönetici ve öğretmenlerin ortak hareket etmesini sağlayan temel faktör kültürdür. Kültürün ana öğelerinden değerler ve normlar, okul personelinin ortak hareket etmesini sağlar (Çelik, 2009).

Yıldırım (2001), okul kültürünün, öğrencilerin akademik başarılarında olduğu kadar, onların tutum ve davranışlarında da etkili olduğu görüşündedir. Okullarda düzenlenen çeşitli faaliyetler, okulların kendilerine özgü kültürünün bir parçasıdır. Bu nedenle okul kültürü okullar arasında ayırt edicilik özelliği taşır. Balcı'ya (2001) göre ise okul kültürü okulun başarısı üzerinde de etkilidir. Bir okulda başarı için her şeyden önce, akademik başarıya değer veren, yüksek performans beklentilerini taşıyan ve işbirlikçi ilişkilerin oluşmasını ön planda tutan bir kültürün oluşturulması gerekir.

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarının başarısında en kritik faktörlerden birisinin okul kültürü olduğu söylenebilir. Ayrıca eğitim kurumlarının yeniden yapılanmasında bu kurumların sahip olduğu kültür önemli rol oynar. Çünkü bir okulun gelişmesi, yeniliklere açık ve olumlu bir ortamın oluşmasına bağlıdır (İpek, 1999). Okul kültürü geliştirilmeden diğer özelliklerin geliştirilmesinin de mümkün olamayacağı unutulmamalıdır (Şimşek, 2003).

Özetle okul kültürü, okuldaki bireylerin kendilerini okulun bir parçası gibi görerek okulla özdeşleşmelerini sağlamakta, okul içinde yaşanabilecek belirsizlikleri

en aza indirmekte, okul üyelerinin nasıl davranması gerektiği ile ilgili rehber olmakta, okulun başarısında önemli rol oynamakta ve okulu, diğer okullardan farklı kılmaktadır.

Okul kültürü, her okula göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık, okul kültürünü belirleyen faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu faktörler şu şekilde açıklanabilir.

2.4.2. Okul Kültürünü Belirleyen Faktörler

Okul kültürü, bir okulun karakterini, onu diğer okullardan ayıran özelliklerini yansıtmaktadır. İpek'e (1999) göre okul kültürünü belirleyen faktörler

- Okulun yaşı
- Okulun tarihî gelişim süreci
- Okulun amacı ve hedefleri
- Okulun bulunduğu sosyo-ekonomik ve coğrafi çevre
- Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri
- Kırsal ve kentsel alanlar
- Okulun tesisleri
- Okulda kullanılan teknoloji
- Okul ve sınıf büyüklüğü
- Yönetici, öğretmen ve öğrencilerin beklentileri
- Velilerin beklentileri
- Eğitim sisteminin merkeziyetçi olup olmaması
- Eğitim kurumlarının özel olup olmaması
- Eğitim sisteminin yapısı

şeklinde sıralanabilir.

2.4.3. Zayıf ve Güçlü Kültüre Sahip Okulların Özellikleri

Toplumun yaşam biçimi olarak ifade edilen kültür, toplumlar arasında olduğu gibi okullar arasında da farklılık gösterir (Taymaz, 2000). Bu farklılıklar göz önünde tutularak örgüt kültürleri çeşitli biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Yapılan sınıflandırmalar ile sınıflamanın içinde yer alan kültürlerden hangisinin iyi, hangisinin kötü olduğu konusunda ise genel kabul gören bir görüş oluşmamıştır (Akıncı, 2005).

Örgüt kültürlerinin sınıflamasında dikkati çeken, "zayıf ve güçlü kültür" olarak yapılan sınıflandırma biçimidir. Bu sınıflandırma biçimi okullarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Şişman, 1994).

Bazı araştırmacılar ve konu uzmanları, güçlü kültürü zayıf kültürden ayırt eden okulların farklılıklarının neler olduğunu tanımlamışlar; onların kültürlerini tanımlayan, iyi bilinen değer ve normları belirlemişlerdir. Bu kavramlar aşağıda açıklanmıştır.

2.4.3.1 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, güçlü kültüre sahip örgütlerin sahip olduğu önemli bir kavramdır.

Güçlü okul kültürleri etkilerini öncelikle, örgütsel bağlılık üzerinde hissettirirler, çalışanlar arasında yoğun bir bağlılığın oluşturulması ve korunmasında önemli rol üstlenirler. Güven, ait olma duygusunu artırmakta ve beraberinde örgütsel bağlılığı getirmektedir. Okul kültürleri de, çalışanların en çok gereksinim duyduğu güven duygusunu sağlamalıdır (Akıncı, 2005). Güçlü okul kültürleri işgören davranışları üzerinde daha iyi etki yaratmakta ve karmaşıklığı azaltma ile daha doğrudan ilişkilidirler. Güçlü kültürlere sahip okullar, örgüt üyelerini birbirlerine bağlayan ve örgütsel amaçları başarmaları için işgören ve öğrencilerde bağlılığı sağlamlaştıran, bir dizi değer ve normlara sahiptirler. Bunların başında uyumlu ve adil olma, etkileşime önem verme, dürüstlük, gerçeğe bağlılık, yeterlilik ve

mükemmellik, kendinden önce başkalarını düşünme, yardımseverlik, kişisel çabaya saygı ve çok çalışmak gelmektedir. Güven, ait olma duygusunu arttırmakta ve beraberinde örgütsel bağlılığı getirmektedir. Başkaları suçlayarak, desteğini esirgeyen diğer kişileri başarısız kılmaya çalışan ve kendini öne çıkartan kişi okul kültüründeki en büyük suçu işlemektedir. Çeşitli araştırmalarda da örgüt içindeki güvenin, güçlü okul kültürü oluşturulmasında temel taşı olduğunu göstermektedir. Eğer kültür bu rolünü yerine getiremiyorsa zayıftır ve bu takdirde insanların okula ve birbirlerine bağlılıkları azalır (Eren, 2006).

Okul üyelerinin örgütsel bağlılığı ne kadar fazla ise okul kültürü o kadar güçlü, ne kadar zayıfsa okul kültürü de o kadar zayıftır. Zayıf okul kültürleri ne öğrencileri ne de öğretmenleri okula bağlayabilir.

2.4.3.2. Kolaylaştırıcı Değerler

Kolaylaştırıcı değerler, örgütteki bireylerin ortak hareket etmesini sağlayan kavramlardır. Ortak hareket eden çalışanlar arasında sorun çıkma ihtimali en aza inerken, güçlü bir kültür oluşturmada önemli bir adım atılmış olacaktır.

Güçlü kültüre sahip okullar, teşvik edici, kolaylaştırıcı değerlere sahiptirler (Akıncı, 2005). İşgörenler, bu tip okul kültüründe işbirliğini teşvik eden yardımcı değer ve normlara bağlıdırlar ve bunlar, demokratik bir ortamda tüm örgüt üyelerince paylaşılır (Dönmez, 2002).

Çelik'e (2007) göre okul ortamında yönetici ve öğretmenin ortak hareket etmesini sağlayan temel faktör, okul kültürüdür. Kültürün ana öğelerinden değerler ve normlar, okul personelinin ortak hareket etmesini sağlar. Paylaşılan değer ve normlar ne derece güçlü ise, personelin ortak hareket etme ihtimali o derece artar.

2.4.3.3. Olumlu İnsan İlişkileri

Bireyler arasındaki ilişkilerin olumlu olduğu bir okulla, olumsuz olduğu bir okulun kültürünün aynı olması beklenemez.

Okul kültürü, başta müdür olmak üzere okuldaki eğitim iş görenlerinin arasındaki ilişkiler sonucu gelişir. Örgüt üyelerinin okuldaki olaylar ile eylemler

hakkındaki yorumlarını kapsar ve okulu oluşturan üyelerin çeşitli olay ve eylemlere benzer anlamlar yükleme olgusunu yansıtır (Çelik, 2009).

Olumlu insan ilişkileri başarılı örgütlerin kültürel özellikleri arasında yer alır (Akıncı, 2005). Olumlu insan ilişkileri; açık, rahat bir ortamı ve dolayısıyla okulun çekiciliğini de beraberinde getirir. Güçlü okul kültürüne sahip okullarda, ders saatleri dışında da örgüt üyeleri okuldan yararlanır ve hatta okul, üyeleri için bir cazibe merkezi olarak görülür. Örgüt üyeleri okulda kişisel ilişkilerini geliştirecek yer ve zaman bulabilir (Başar, 2001).

2.4.3.3 Etkili iletişim

Başaran'a (2000a) göre iletişim, genel anlamıyla insanların birbirlerine yanıtlama çabalarını içeren bir etkileşim sürecidir. Bir örgütte, işgörenler arasındaki etkileşimi sağlayan süreç iletişimdir. Bir insan için duyu organları, sinir sistemi neyse, bir örgüt için iletişim ağı da odur. İnsan, duyu organları, sinir sitemi olmadığında, nasıl ki iç ve dış çevresinin etkilerini duymazsa örgüt de, iletişim ağı olmadığında aynı duruma düşer. Oysa yaşamak isteyen örgüt, tıpkı canlılar gibi, iç ve dış çevresiyle sürekli etkileşim içinde olmak zorundadır.

Örgütsel kültürün anlamlı kılınması ancak iletişim sağlanmasıyla gerçekleşir. Bundan dolayı örgütsel kültür ile iletişim arasında çok yakın bir ilişki vardır. İletişim yoluyla örgütsel kültürün temel öğeleri olan değerler, normlar, hikayeler, tarih, gelenekler diğer bir deyişle örgütün sembolik dünyası yorumlanabilir. (Çelik, 2009).

Balcı'nın (2001) ifade ettiğine göre etkili iletişim öncelikle açık, çift yönlü bir iletişimdir. Güçlü kültürlere sahip okulların tüm düzeylerinde müdür-öğretmen, öğretmen-öğretmen, müdür-öğrenci, öğretmen-öğrenci vb. açık ve çift yönlü iletişim süreçleri söz konusudur. Bazı araştırmalar, okulların güçlü kültürlere sahip olabilmesi için okul müdürlerinin, öğretmenler arasındaki eşgüdümü sağlaması, dış çevrenin gereksinimlerini anlaması, okul ve dış çevre arasında köprü kurması gerektiğini ortaya koymuştur. Bunlar etkili iletişim olmadan gerçekleşemez.

Eğitim örgütlerinde insan ilişkileri önem taşır. Bundan dolayı okuldaki örgütsel davranışın iyi anlaşılması için, okulun sembolik dünyasının tanınması gerekir. Okulda nasıl bir iletişim sisteminin egemen olduğu sadece formal iletişim sistemi incelenerek belirlenemez. Bu nedenle informal iletişime renk katan örgütsel kültürün incelenmesi gerekir (Çelik, 2009).

Okulları birbirinden farklı kılan ve kültürel yapısını ortaya koyan özelliklere ilişkin olarak yapılan araştırmalar da, okulların kültürel yapısının fiziksel özelliklerden çok, yönetici-öğretmen-öğrenci iletişiminin yapısından kaynaklandığını ileri sürmektedir (Celep, 2000).

Bursalıoğlu'na (2008) göre bir örgüt ortamı içinde, formal ve informal olmak üzere iki tip iletişim işler. Formal iletişim hiyerarşideki basamaklar ve makamlar arasında, enformasyon ve kararların çift yollu olarak akımıdır. Örgütün formal yanı, formal iletişim yoluyla çalışır. İnformal iletişim ise, kişiler ve gruplar arası ilişkilerden meydana gelir, üyelerin örgüte karşı tutumlarını gösterir ve örgütün informal yanını işletir. Formal iletişim ne kadar bozuk ve aksak olursa, informal iletişim o kadar artar ve zararlı etkiler yapar.

Okul dediğimiz örgütün en önemli ve açık özelliği, üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdan gelen ve topluma giden insan oluşudur. Böylece okulun birey boyutu, kurum boyutundan daha duyarlı, informal yanı formal yanından daha ağır, etki alanı yetki alanından daha geniştir. Gerçekten sosyal bir sistem olarak kurulması ve çalışması gereken okul ortamında, davranış bilimleri ve insan ilişkilerinin yeri bu bakımlardan büyük önem taşır (Bursalıoğlu, 2008).

Çakır'a (2007) göre, okulda iletişimin sağlıklı olmasında ideal olan ilişki biçimi hem kaynağın hem de alıcının etkin olmasıdır. Bu iletişim biçiminde çözümün kim tarafından getirildiği değil her iki tarafça benimsenmesi önemlidir. Bu ilişki de her iki kişi de sorunları işbirliği içinde çözmeye ve potansiyellerini daha iyi ortaya koymaya çalışır. Ayrıca bu iletişim biçimi ile kurumlardaki çatışmalar ve sorunlar hasıraltı edilmez, çözülmeye çalışılır. Karşıdaki kişiler korkutulmamalı, yargılanmamalı ve aşırı bir şekilde denetlenmemelidir. Çünkü korkutulan, yargılanan ve yakından denetlenen kişiler kendine olan güvenini kaybedebilir, kendini değersiz

hissedebilir. Bu duruma düşen kişi kendisi olmaktan çıkar, her uyarana karşı savunucu tepkiler veren, yalan söyleyen ve hile yapan bir kişi haline gelebilir. Her şeyden önemlisi iletişim, kasıtlı yansıtmalar, yapay ifadeler, içten olmayan gülümsemeler gibi birtakım taktiksel tekniklerle karşıdaki kişileri haksız veya zayıf duruma düşürmek amacıyla kullanılmamalıdır. Bu tür bir iletişim, kurnazlığın örtülü bir şekilde sergilenmesinden başka bir şey değildir.

Etkili iletişimin her örgüt için önemi tartışılmaz bir gerçektir. Ancak eğitim örgütü olan okullarda iletişim çok daha önemli bir yere sahiptir. Bireyler arasındaki iletişimin etkili olduğu okullar, güçlü kültüre sahiptir.

2.4.3.4. Uzun süreli istihdam

Okul yöneticisi ya da öğretmenlerin bir okulda uzun süreli olarak görev yapması, güçlü okul kültürlerinin bir diğer özelliğidir. Sık sık öğretmenleri değişen öğrenciler, her seferinde yeni gelen öğretmenin ders işleyişinden sınav yapışına kadar birçok şeyde adaptasyon sorunu yaşayabilmektedir. Aynı şekilde görev yeri değiştiren öğretmenler de, yeni geldikleri okuldaki işleyişe ayak uydurabilmek için zamana ihtiyaç duyarlar. Bu durumlar, hem öğrenci hem de öğretmen başarısını olumsuz yönde etkilemekte ve okul kültürünün zayıflamasına neden olabilmektedir.

Çelik'e (2009) göre, uzun süreli istihdamın bir diğer boyutunun da öğrencilerle ilgilidir. Okula karşı devamsızlık oranlarının artması ve okuldan ayrılma, okul kültürüyle yakından ilgilidir. Öğrenci, okulu çekici ya da itici güç merkezi olarak algılayabilir. Güçlü okul kültürlerinde, öğrenci, çevrede bulduklarından daha fazlasını okulda bulabildiğinden, okula devam oranları daha yüksektir.

2.4.3.5. İşbirliği ve Güven

İşbirliği, iki veya daha fazla insanın bir işte birlikte çalışması durumunda söz konusu olmaktadır. Okul ortamlarında işbirliği; program, plan, ders planlarının geliştirme, akranları geliştirmeyi sağlama ve iş takımını eğitme olarak düşünülmektedir. İşbirliği, en uygun öğretim yöntemlerini öğrenme ve ortak amacı belirleme fırsatlarını sağlayarak, öğretimin amacı ve anlamı hakkında belirsizliklerin

üstesinden gelmeye yardım edebilmektir. Ayrıca, izolasyon duygusunu engellemekte, birlikteliği ve birlikte olma duygusunu geliştirebilmektedir (Celep, 2000). Şişman'a (1994) göre güçlü kültürlerde, okul üyeleri paylaştıkları birtakım kültürel öğeler aracılığıyla okul ve okulun amaçlarıyla bütünleşir. Dostluk, saygı, samimiyet, güven gibi insanî duygular gelişerek, okulda "ben" duygusu yerine "biz" duygusu alır. Okullarda yapılan çalışmalar da, okul kültürü ile öğretmenlerin iş birliği, uyum ve okulla bütünleşme düzeyleri arasında yakın bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Okul, büyük ölçüde ortak eylemlerin gerçekleştirildiği bir yerdir. Ortak amaçlar doğrultusunda ortak eylemler içinde olan insanların ise bazı ortak anlam ve idealleri paylaşmaları önemlidir. Okulda bireysel başarıdan çok grup ve takımların başarısı teşvik edilmeli, ödüllendirilmeli ve kutlanmalıdır (Şişman, 2004). Bu konuda okul yöneticilerine önemli görevler düşmektedir.

Celep'in (2000) yaptığı bir araştırma sonucu öğretmenlerin, kişisel sorunlarının iletilmesine olanak sağlayan, iş başarısı konusunda onları bilgilendiren, verdikleri emirlerle ilgili olarak kendilerine soru sorulmasına olanak sağlayan ve öğretmenlerle iyi arkadaşlık kuran müdürlerin bulunduğu okullarda çalışma isteğinin arttığını göstermektedir. Güçlü kültürlere sahip okullardaki müdürler, kendi okullarında güven ortamı sağlayabilmek ve bunu arttırarak sürdürebilmek; yeni program ve etkinlikleri gerçekleştirmek için etkin bir biçimde öğretmenlerle birlikte çalışırlar. Bu çalışmalar sırasında yargılayıcı değil betimleyicidirler ve örgüt üyelerine karşı yüksek güven duygusu aşılayabilmek için onlara model olurlar (Akıncı, 2005).

Çelik'e (2009) göre, örgütsel güven düzeyi yüksek olan okullarda daha güçlü bir okul kültürü bulunur. Örgütsel güvenin oluşabilmesi için öncelikle iş görenler arasında bireysel güvenin oluşturulması gerekir. Bireysel güven oluşturulmadan, örgütsel güven oluşturulamaz. Örgütsel güven kısa sürede gerçekleşmez; yılların birikimi sonucu oluşur. Güven odaklı bir kültür içinde öğretmenler kendilerini daha rahat hisseder. Okul kültürünün güçlü veya zayıf olması, okuldaki örgütsel güven düzeyini etkiler. Güçlü ve paylaşılan bir okul

kültüründe değerlerle yönetim ön plana çıkar. Öğretmenleri bürokratik kurallardan çok, okulun örgütsel değerleri yönlendirir.

2.4.3.6. Yüksek Motivasyon ve Verimlilik

Okay (2000), motivasyonu okulun ve bireylerin gereksinimlerini doyumla sonuçlandıracak bir çalışma ortamı yaratarak, bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Yüksek motivasyon doyum düzeyini olumlu yönde etkiler, iş görenlerin düzeyi ile performansları arasında da doğru bir orantı vardır; iş görenlerin doyum düzeyi ne kadar yüksekse, performansları da o kadar yüksektir. Güçlü bir kültür oluşturmak için, okul müdürleri başta kendisi olmak üzere, tüm örgüt üyelerinin nasıl motive olduklarını bilmelidir. Çünkü okul üyelerini okulun amaçlarını gerçekleştirme yönünde teşvik eden, onları bu yönde isteklendiren, öncelikle okul müdürleridir (Aşıkoğlu, 1996).

Güçlü okul kültürü, okul üyelerinin motivasyonunu, moralini ve dolayısıyla performansını yükseltir. Daha iyi performans gösteren bireylerin de verimlerinde artış olur.

2.4.3.7. Demokratik Yönetim ve Katılım

Demokratik yönetim ve katılım özellikleri, örgüt kültürünü etkileyen diğer önemli değişkenlerdir (Okay, 2000). İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu örgütler olarak okulların yönetimi, okul rol setinde bulunanların etkin katılımını gerektirmekte ve bu gereklilik giderek daha çok vurgulanmaktadır (Dönmez, 2002). Yönetimin demokratik olması, diğer örgüt üyelerinin de örgütle ilgili kararlara katılmalarının teşvik edilmesi, güçlü kültürün özellikleri arasında yer almaktadır. Bu durum hem öğretmen moralini hem de öğrenci başarısını etkilemektedir (Başar, 2001). Dönmez'e (2002) göre iyi olma duygusu ile okulun bir üyesi olmaktan duyulan memnuniyet beraberinde yüksek morali getirmektedir. Yüksek moral de güçlü okul kültürünün özellikleri arasındadır.

Okulla ilgili verilen kararlarda söz sahibi olmak, hem okul üyelerinin memnun olmasını hem de ortaya yeni ve ilginç fikirlerin de çıkmasını sağlayarak; okulda güçlü bir kültür oluşmasına neden olur.

2.4.3.8. Öğretmen Çabası ve Öğrenci Başarısı

İnsanlar, yaşamları boyunca öğrenmek zorundadırlar. Çelik'e (2009) göre, okul da sosyal bir öğrenme sistemi olarak sürekli öğrenmek zorundadır. Öğretmenlerin kendi aralarındaki informal toplantılar ve okul müdürleri ile öğretmenler arasındaki resmi ilişkiler, okul ortamındaki örgütsel öğrenme kültürünün varlığını gösterir. Her okul doğası gereği öğrenmek zorundadır. Bilgi toplumunun okulu daha çok şey öğrenme ihtiyacını duymaktadır. Örgütsel öğrenme, okul ortamında mesleğe yönelik öğrenmenin ortak bir eyleme dönüştürülmüş biçimidir. Öğrenmeye yönelik bu ortak eylemi gerçekleştirmeye istekli olma derecesi, okulun örgütsel öğrenme potansiyelini gösterir. Örgütsel öğrenme potansiyelini kuvvetlendiren ya da zayıflatan kritik faktör ise örgütsel kültürdür. Örgütsel kültürü güçlü olan okullarda bütün öğretmenler grup halinde öğrenme eğilimi gösterir.

Güçlü okul kültürleri öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebildiği gibi, öğrenci başarısı da okul kültürünü güçlendirebilmektedir. Akademik başarının yanında, güçlü okul kültürlerinde bir diğer özellik, hem öğretmenler hem de yöneticiler tarafından öğrencilere yetişkin bir kişi olarak davranılmasıdır. Öğrencilere yetişkin bir kişi olarak davranılmasındaki temel amaç, okul kültürünün öğrenciye verdiği değeri göstermektir. Okula karşı devamsızlık oranlarının artması, okul kültürü ile yakından ilgilidir. Öğrenci, okulu çekici ya da itici güç merkezi olarak algılayabilir. Güçlü okul kültürlerinin sadece öğrenci başarısına olumlu etkisi yoktur. Okuldaki herkes bu kültürün etkisi altındadır (Çelik, 2009). Şişman'ın (1994) yaptığı araştırmada, güçlü örgütsel kültürün özellikleri arasında yer alan öğrenciler hakkında yüksek başarı beklentisinin yer aldığı, fakat sonuç merkezli olma, hatalarda hoşgörü, başarıyı ödüllendirme, risk üstlenme gibi özelliklerin ise öğretmen algılarına göre ikinci planda kaldığı belirlenmiştir.

Bir okulda öğrenciler öğrenmeye hevesli olur, öğretmenler de ellerinden gelenin en iyisini yapmak için çabalarsa; öğrenci başarısının yükselmesi kaçınılmazdır. Bu da güçlü bir okul kültürünün göstergesidir.

2.4.3.9. Kontrol ve Disiplin

Güçlü kültürün bir diğer özelliği, örgüt üyeleri arasındaki davranışlarda da tutarlılık yaratmaktır. Güçlü kültüre sahip örgütlerde kültürel öğeler birer davranış düzenleyicisi olarak, yapısal ve yakından kontrole olan gereksinimi en az düzeye indirmektir. Böylece, emirle iş yaptırma gibi bürokratik kontrol tekniklerinin yerini, dolaylı kontrol olan kültürel öğeler almakta ve bir sosyal kontrol aracı olarak yöneticilere yazılı ilke ve kurallardan daha yararlı olabilmektedir (Şişman, 1994). Bu anlamda güçlü okul kültürü, çalışanların motivasyon ve yenilikçiliğini azaltan resmi bürokrasiye dayanmadan, gerekli yapı ve kontrolü sağlamaktadır (Okay, 2000). Zamanla örgüt kültürü çalışanlar tarafından içselleştirildiğinde kişilerin öz değerlendirmeleri artar; yönetim işlevleri giderek daha az hissedilir hale gelir (Özkalp ve Kırel, 1996). Çelik'e (2009) göre okul kültürü ne kadar güçlü olursa ve ne kadar çok örgüt üyelerince öz değerlendirme benimsenirse, örgüt üyelerinin bu değerlere bağlılıkları ve öz değerlendirmeleri de o kadar büyük olur.

Güçlü okul kültürlerinde disiplin sorunları daha az yaşanmakta ve olaylar daha kolay kontrol altında tutulmaktadır.

2.4.3.10. Okul Müdürlerinin Yönetim Becerileri

Okul müdürlerinin özellikleri de güçlü kültürün önemli değişkenleri arasındadır. Okul müdürleri, buraya kadar sıralanan güçlü kültür değişkenlerinin neredeyse tamamında önemli görevler üstlenmek durumundadırlar. Bu sebeple, güçlü bir okul kültürünün oluşmasında okul müdürünün etkisi büyüktür (Çelik, 2009). Okul müdürleri tarafından uygulanan okul politikaları, okulun akademik başarısını etkilemektedir. Son yıllarda yapılan çalışmalar, okul müdürlerinin, uyguladıkları politikalar ile okullarda başarının anahtarı oldukları sonucunu ortaya koymuştur. Öğrencinin iyi öğrenmesinde okul müdürlerinin doğrudan bir etkisi söz konusu olmamakla birlikte, öğrenci ve öğretmenlere yönelik politikaları ile dolaylı katkıları söz konusudur. Politikanın temeli uygun öğrenme çevresinin-ortamının yaratılmasına yardımcı olmaya dayanmaktadır. Güçlü okul kültüründe müdür bunun için etkili ve ılıman bir iletişim aracılığıyla öğretmen, öğrenci ve velilerin gereksinim ile beklentilerini öğrenir; bunların karşılanmasına yönelik çeşitli yönetsel

düzenlemeleri gerçekleştirir; kaynak yaratarak araç-gereç ve fiziksel ortam sağlar (Balcı, 2001). Ayrıca, okulun formal yapısı çoğu zaman öğretmen ve öğrencilere cazip gelmeyebilir. Okulun bürokratik yapısını yumuşatmak, okul kültürünü güçlendiren politikalarla mümkün olabilir. Bu sebeple, okul müdürü, okul yaşamını canlı tutan ve kültürel yönden sürekli destekleyen politikalarla, kültürün güçlendirilmesinde önemli pay sahibidirler (Çelik, 2009).

Güçlü okul kültüründeki okul müdürlerinin bir diğer özelliği ise, işlerinin uzmanı olmalarıdır. İşini iyi bilen bir okul müdürü, diğer çalışanlara da aynı zamanda iyi bir örnektir. Okul müdürü olarak onlar "öğretmenlerin öğretmeni" olmak ve böylece, düzenli olarak eğitimsel sorunları belirlemek, öğretmenlere önerilerde bulunmak, değerlendirici ve iyileştirici eğitimsel destek sağlamak durumdadır. Okul müdürünün rehberliği, çok boyutlu olup, yönetsel, eğitimsel ve insan ilişkileri becerilerini kapsamaktadır (Karaoğlan, 2006).

Okul müdürü, aynı zamanda okulun temsilcisidir. Görüldüğü gibi güçlü bir okul kültürü oluşturabilmesi için okul müdürüne çok fazla görev düşmektedir.

Tüm bu açıklamalardan hareketle, zayıf ve güçlü kültüre sahip okulların özellikleri ile ilgili şu genellemeler yapılabilir:

Güçlü örgütsel kültür, işgörenlerin örgütün öz değerlerine bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu ima eder (İpek, 1999). Zayıf örgütsel kültürde bu durumu pek göremeyiz. Maalesef bazı okullar bünyelerinde zayıf kültürü barındırırlar. Bu tür okullarda;

- Yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli arasındaki bağlar zayıflamıştır;
- Tüm üyeler birbirlerine karşı düşük başarı beklentisi içindedirler;
- Diyalog zayıflamıştır;
- Motivasyon düşüktür;
- Üyeler arasında kuşku ve düşmanlık hisleri yaygındır;
- Yıkıcı çatışmalar artmıştır;

- Koordinasyon bozulmuştur;
- Üyeler arasında sevgi-saygı zayıflamıştır (Genç, 1993).

Bu tür kurumlarda elemanlar ne yapmaları ve bunu nasıl yapmaları gerektiğini belirlemeye çalışırken çok zaman kaybederler (Eren, 2006). Böyle okullarda kimse yaşamak ve çalışmak istemez. Bunun sonucu olarak da örgüt kendisinden beklenen performansı gösteremez. Halbuki güçlü kültüre sahip olan okullarda;

- Kalite bir alışkanlıktır;
- İnsanlar kendilerini daha iyi ve motive edilmiş hissederler;
- Mutlu aile havası vardır;
- Meslek aşkı ve şevki örgüte yayılmıştır;
- Bireyler değişikliklere açıktırlar;
- Üyeler onurlu ve özgüvenlidir;
- Güven, paylaşım ve değer verme duygusu temel unsurdur;
- Üyeler birbirlerine karşı yüksek beklenti içindedirler;
- Karşılıklı destek ve güvene dayalı iş birliği ruhu vardır;
- Üyeler sorunlarını birbirleriyle paylaşırlar;
- Ortam, bireylerin kendilerini yenilemelerine uygundur;
- Ahlaki değerler ve sorumluluklar ön plandadır (Ramsey, 1992; Akt. Özdemir, 2006);
- Çalışanlar, paylaştıkları anlamlı amaçları içtenlikle öğretim sürecine taşırlar;
- Oluşturulan temel ilkeler, birlikteliği, çok çalışmayı ve gelişmeyi teşvik edicidir;

- Gelenek ve âdetler, öğrenci başarısını arttırıcı, öğretmen ve velilerde sorumluluk bilincini kuvvetlendiricidir;
- Başarı, eğlence ve mizah bir aradadır; insanlar çalışırken aynı zamanda eğlenirler (Deal ve Peterson, 1998).

Güçlü kültüre sahip okullar, hem öğretmenler ve okul yöneticileri hem de öğrenciler için birer cazibe merkezi olabilirken, öğretmenler ve okul yöneticileri için zayıf kültürlere sahip okullarda çalışmak, öğrenciler için ise bu okullarda öğrenim görmek işkence halini alabilmektedir.

2.4.4. Okul Kültüründe Değişme

Değişim, hayatın gerçeğidir. Çünkü biz de dahil olmak üzere çevremizdeki her şey zamanla değişmektedir. Hayatımızı sürdürebilmek için nasıl bu değişikliklere ayak uydurmamız gerekiyorsa, örgütlerin de değişime açık olması ve değişimi gerçekleştirmesi gerekir.

Eğitim örgütlerinde, değişiklik yapmak güç ve nazik bir eylemdir, çünkü eğitim çok amaçlı bir girişimdir. Eğitim sisteminde yenilik, sistemin en stratejik parçası olan okulda başlamalıdır (Bursalıoğlu, 2008).

Çelik'e (2009) göre, okul ortamında yapılacak değişmelerde izlenecek temel strateji okulun örgütsel kültürünün değiştirilmesidir. Okulun kültürünü değiştirmeden okulda değişme meydana getirmek mümkün değildir. Yıllardan beri okul kültürüne egemen olan temel kültürel yapının bir çırpıda değiştirilmesi oldukça zordur. Eğitimsel değişmede öğretmen ve öğrencinin davranışıyla birlikte okul yöneticisinin davranışı da büyük önem taşımaktadır

Çevreye dönük okul ve topluma dönük eğitim sistemi, çevre ve toplumdaki değişme ve gelişmelere uyum gösterebilmek için, eğitimde yenilikleri benimsemek zorundadır. Bu zorunluluk okul ve sistemde yapı, süreç ve bunların gerektirdiği davranış değişmeleri ile sonuçlanır. Bu sonuçlar zamanla okulun ve sistemin içinde çalıştığı çevreyi ve toplumu etkiler ve onlarda bazı değişmelere yol açar. Böylece, eğitimde örgüt ve yönetim yenilikleri, çembersel bir eğilim izler (Bursalıoğlu, 2008).

Okul ortamında yönetici ve öğretmenlerin ortak hareket etmesini sağlayan temel faktör kültürdür. Kültürün ana öğelerinden değerler ve normlar, okul personelinin ortak hareket etmesini sağlar. Okulda değişmeye karşı ilk direnme okul kültüründen ileri gelir. Değişme birtakım bilinmeyen şeyleri de beraberinde getirdiği için, insanlar bu belirsizliğe karşı tepki gösterirler. Çünkü değişme sadece mevcut yapıda değil, aynı zamanda süreç ve ilişkilerde de farklılıklar meydana getirir. Bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de değişim kaçınılmazdır. Ancak değişmeye karşı direnme de bir gerçektir. Eğitim örgütlerinde yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen örgütsel kültür, değişmeyi destekleyici nitelikte olursa daha az direnmeyle karşılaşılabilir (Çelik, 2009).

Eğer bir örgütte güçlü bir örgüt kültürü varsa bu örgütün değişmesi oldukça zor olacaktır. Kültürü değiştirmek gerçekten zordur. Aslında üzerinde durulması gereken nokta, kültürün davranışı nasıl etkilediğidir. Kültürün davranışı büyük ölçüde etkilediği kabul edilmektedir (Çelik, 2009). Bu kabulden hareketle örgütsel davranışın çözümlenmesinde okul kültüründen faydalanılabilir.

2.4.5. Örgütsel Davranışın Çözümlenmesinde Okul Kültürü

Arslan ve diğerlerine (2005) göre davranış, insanların olaylara gösterdikleri etki ve tepkileri karşılayan bir kavram, Başaran'a (2000) göre ise davranış insanın gözlenebilir, ölçülebilir, yinelenebilir ve anlatılabilir bilinçli etkinlikleri, bireyin yapabileceği her şey olarak tanımlanabilir. Diğer bir deyişle, davranış organizma tarafından yapılan her türlü eylemdir. İnsanın bilinçli yapmadığı kas seğirmeleri (tic), tepkeleri (reflex), sakız (bilinçsiz) sözcükleri davranış değildir.

Davranışlar doğrudan gözlenebildiği gibi, dolaylı olarak da gözlenebilir. Davranış, canlı olmanın gereğidir. Bütün canlılar, yaşam gereksinimlerini karşılamak için uğraşmak zorundadırlar. Bu yüzden davranış, yaşamın vazgeçilmez zorunlu bir aracıdır. Davranış dirik (dinamic) bir olgudur. Bir davranışın sürecinde bilişsel devinimsel ve duygusal etkinliklerin biri ya da tümü birden bulunabilir. Ayrıca bir davranışı ortaya çıkaran içsel ve dışsal nedenler çözümlenmeden davranışın anlaşılması da olanaksızdır; bu yüzden davranış aynı anda karmaşıktır (Başaran, 2000).

İnsan davranışı, insanın amaçlarına ulaşmak (gereksinmelerini karşılamak, yaşamak) için yapılan bilinçli etkinliklerdir. Örgütsel davranış ise, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi (gereksinmelerinin karşılanması, yaşaması) için örgüt üyelerinin yaptıkları bilinçli etkinliklerdir. İnsan da örgüt de birer sistemdir. Nasıl ki insan, yaşamasını davranışlarına borçluysa, örgüt de, yaşamasını üyelerinin davranışlarına borçludur. İnsanın nasıl davranacağını o anda içinde bulunduğu çevre belirler. Örgüt ortamı başka çevrelerden kendine özgü koşullarıyla ayrıldığından, örgütte çalışan insan, bu koşullara uygun davranır (Başaran, 2000).

İşgöreni etkileyen örgütsel ortamı, bir bütün olmakla birlikte, daha yakından incelemek üzere, yapay olarak, işlevsel ve toplumsal çevreye ayırmak olanaklıdır. İşgören, işlevsel çevresinde görevini yapar; toplumsal çevresinde de kendinden beklenen rolü oynar. İşgörenin yaptığı görev davranışları ve oynadığı rol davranışları tümleşerek örgütsel davranışı oluşturur (Başaran, 2000). Çelik'e (2009) göre, bir örgütün üyesi, örgüte üye olmayana bakarak, daha değişik davranışlar yapar; daha değişik haklar elde eder; örgüte daha çok bağlanır; bir topluma ilişkin olmanın duygusunu yaşar.

Başaran'a (2000) göre örgütsel davranış, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine yönelik işgörenin örgüt ortamında yaptığı gözlenebilir, ölçülebilir, yinelenebilir ve anlatılabilir, bilinçli, bilişsel, devinimsel ve duygusal etkinlikleridir. Çelik'e (2009) göre ise örgütsel davranışın çözümlenmesinde daha çok, iş görenlerin dışa yansıyan davranışları incelenmektedir. Oysaki örgütsel davranışın bir de sembolik yönü vardır. İşte bu sembolik dünyanın yorumlanması, örgütsel kültürün tanınmasıyla mümkün olabilir. Bir takım değer, sembol, hikaye ve mitolojilerden oluşan örgütsel kültür, iletişim sürecine farklı bir boyut katmaktadır.

Bireylerin kendi başlarına gösterdikleri davranışlar ile örgüt ortamında gösterdikleri davranışlar birbirlerinden farklılaşmaktadır. Köse ve Karcıoğlu'na (2002) göre örgütsel davranış, bireylerin örgüt içinde yaşadıkları kızgınlık, moral bozukluğu, örgüt içi diğer bireylerle yaşadıkları çatışmalar, yöneticilerin uyguladığı cezai işlemler, örgüt içi grupların güç mücadelesi gibi değişik şekillerde ortaya çıkan durumlardır. Toplumsal olarak, insan davranışını düzenleyen iki kaynak vardır:

Birisi, gruptaki bireylerin davranışlarının yapısı, diğeri ise grubun kültürüdür; gruptaki üyeleri bütünleştiren ortak inanç ve yönelimlerdir. İşgörenlerin örgütlerde gösterdikleri davranışların altında yatan pek çok neden vardır. Kültürün temel öğeleri olan değer, norm, inanç, tören, gelenek, sembol v.b. çalışanların örgütsel davranışını derinden etkilemektedir. Bireyler çalıştığı örgütün kültüründen bağımsız hareket edemez. Bu olgu, örgütsel davranışın daha iyi tanımlanması ve çözümlenmesi için örgütlerdeki baskın kültürün araştırılmasını zorunlu kılmaktadır (Arslan vd, 2005).

Balcı (2001) örgüt kültürünün, çalışanların sadece iyi davranışını ve nasıl yapması gerektiğini belirlemediğini, onun işin dışındaki davranışlarında ve dünyaya bakışında da etkili olduğunu belirtir. Buradan yola çıkarak diyebiliriz ki, örgütlerde çalışan bireylerin örgütsel davranışlarında o örgütte baskın olan değerler, normlar, inançlar, gelenek ve töreler, törenler ve toplantılar ve örgütle ilgili semboller önemli rol oynamaktadır (Arslan vd, 2005).

Başaran'a (2000) göre örgütsel davranış, bir çevrede oluşur. Davranışın girdileri, çevreden gelen etkilerdir. İnsan bu etkileri özgücüne dönüştürür ve bu özgüçle dış etkiye karşı tepkide bulunur. İnsan, davranış sisteminin çıktısı olan tepkiye bakar ve tepkiden aldığı dönütlerle tepkisini ya pekiştirir ya da değiştirir. İnsan, çevresinden aldığı etkiler çoğaldıkça, davranış sistemini geliştirir, büyütür.

Örgütsel yaşamda bireylerin davranışlarının temel belirleyicilerinden biri de o örgütün kültürüdür. Nasıl ki, toplumda değer yargıları, bireylerin davranışlarına yön verirse örgütte de durum aynıdır. Birey, toplumda veya örgütünde sahip olduğu statü ve rol gereği, tanımlanmış doğruları ve yanlışları ilgili kültürün öngördüğü şekilde yerine getirir. O halde bir örgütün kültürü, bireylerin ve grupların davranışlarını etkilemekte ve örgüt içindeki bireylerin ve grupların davranışlarının sınırlarını belirlemektedir (Özdevecioğlu, Çelik, 2009).

Schein'a (1991) göre örgüt kültürü, örgütsel davranış kalıpları oluşturmaktadır ve bunları desteklemektedir. Örgüte yeni katılan üyelere nasıl davranmaları gerektiğini öğreterek, örgüt üyeleri arasında ortak bir dil, algılama, düşünme ve duygudaşlık oluşturarak örgüt üyelerini sosyalleştirmektedir. Örgüt çalışanlarına çeşitli problemlerin çözüm yolunu gösteren ve örgüt çalışanlarının

davranışlarını makul ve anlamlı kılan bir temel sağlayan örgüt kültürü, örgütün istikrarlı bir şekilde varlığını sürdürebilmesinde hayati bir öneme sahiptir

Bir okulun kültürü, okulun başarmaya çalıştığı temel değerler olarak ifade edilen okul vizyonu ile okulun desteklediği yardımcı değerler olarak ifade edilen davranış kalıplarından oluşur, ideal olarak, bir okulun yardımcı değerleri, okulun temel değerlerini kazanmaya yardım eder. Okuldaki eğitim işgörenlerinin belirli temel ve yardımcı değerlere uymalarını teşvik etmek, onları bunun için desteklemek, sonuçta, bir örgütün belirli normlar geliştirmesine ve örgütün amaçlarını başarmak için üyelerinin belirli davranışlar sergilemesine neden olur (Karaoğlan, 2006).

Örgütsel kültür kuramı, okullar arasındaki kültür ve başarı farklılıklarını tanımanızı sağlar. Örgütsel kültür, örgütün temel kişiliğini oluşturur. Okulları sahip oldukları kültürlerle birbirinden ayırabiliriz. Eğitim örgütlerinde insan ilişkileri önem taşır. Bundan dolayı okuldaki örgütsel davranışın iyi anlaşılması için, okulun sembolik dünyasının tanınması gerekir. Eğitim örgütlerinde yönetici, öğretmen ve öğrenci karmaşık bir örgütsel davranış yumağı oluşturur. Bu karmaşıklığın giderilmesi, okul ortamındaki davranışları yönlendiren değer, inanç, sembol ve felsefenin anlaşılmasıyla ve okul kültürünün araştırılmasıyla mümkün olabilir. Bu bakımdan okul kültürü, okuldaki örgütsel davranışın bir aynasıdır. Okul kültürü gözlenebilen ve gözlenemeyen birçok davranışın aydınlatılmasına yardımcı olmaktadır (Çelik, 2009).

Okulu okul yapan en önemli öğelerden birinin öğretmenler olduğu düşünülürse, okul kültürünün öğretmen davranışlarını aydınlatması da beklenmektedir.

2.5. Öğretmen

Öğretmen, öğrencilerine istenilen davranışları öğretmede ve öğrenilen davranışları pekiştirmede eğitimin ilk sorumlusu olarak görülmektedir. Öğretmen, Fidan ve Erden'e (2001) göre öğrenmeyi kılavuzlayan ve sağlayan kişidir. Sönmez'e (2000) göre ise öğretmen, eğitim ortamında istendik davranışları kazandıran profesyonel kişi olarak ele alınabilir.

Günümüzde öğretmenlik, özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul edilir. Statü ve saygınlığı, ülke ve kültürlere göre değişmekle birlikte öğretmenlik, doğrudan insanla ilgili bir meslek olması yönüyle, öteden beri sadece bir kazanç kapısı olarak değil, aynı zamanda kutsal bir meslek olarak görülmüştür. Türk eğitim tarihinde bilge kişilerin ve öğretmenlerin hep saygın bir yeri olmuş, öğretmen denince toplumda davranış modeli, örnek insan anlaşılmıştır. Kısaca öğretmen, insan mimarı ve insanın kişiliğini biçimlendiren bir sanatkardır (Şişman, 2007).

Okulun işlevi, öğretim yoluyla bireyi farklılaştırmaktır. Bu anlamda okulda gerçekleştirilen etkinlik öğretimdir. Öğretme ve öğrenme, okullardaki iki temel süreçtir. Okullardaki diğer bütün süreçler ve eylemler, esas itibariyle bu iki temel sürecin etkili bir biçimde işletilmesi içindir. Öğretmenler, öğrenme ve öğretimle ilgili çeşitli yaklaşımları kullanarak eleştirel düşünen, kendi kendine öğrenen bireyler yetiştirirler ve kendi kendilerini değerlendirirler**.** Bir okulun en değerli ve en önemli kaynağı, kuşkusuz başta öğretmenler olmak üzere insan kaynaklarıdır. Nitelikli öğretmenler, öğrenmenin kalitesi yönünden vazgeçilmezdir (Şişman, 2004).

Öğrenme, öğrencinin kendisi tarafından elde edilen bir sonuçtur. Öğretmenin görevi, çeşitli öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanarak öğrenme yaşantıları düzenlemek ve istendik davranışların öğrenci tarafından kazanılıp kazanılmadığını değerlendirmektir (Fidan ve Erden, 2001). Özellikle ilköğretim döneminde öğretmenin öğrenciye yaklaşımı öğrenci açısından çok önemlidir. Çünkü öğrenci, öğretmeni örnek alınması gereken bir kişi, bir model olarak görmektedir. Öğrencilerde öğretmene karşı oluşan önyargı, öğrencinin tüm eğitim- öğretim hayatını etkileyebilmektedir.

Üstüner'in (2006) ifadesine göre öğretmenlik, eğitim örgütlerindeki bir konumu ve o konumun öngördüğü davranışlar setini oluşturan, konumun statü, görev ve ilişkilerini ifade eden bir kavramdır.

Öğretmenlik, bireylerin öğrenmelerinin belli bir amaç doğrultusunda başlatılması, yönlendirilmesi, kolaylaştırılması ve gerçekleştirilmesi sürecine ilişkin etkinlikleri kapsayan mesleğin adıdır. Bu etkinlikleri yapan kişi de öğretmendir.

Öğretmen eğitim sisteminin vazgeçilmez bir unsurudur. Eğitim ve öğretimde hedefler ne kadar iyi belirlenirse belirlensin, dersin içeriği ne kadar işlevsel seçilip organize edilirse edilsin, o hedefler ve kavrayışlara sahip öğretmenler elinde yürütülmedikçe, eğitimden beklenen sonucun alınması olanaklı değildir (Sünbül, 2001). Bir eğitim siteminin amaçlarına ulaşabilmesi o eğitim sisteminin alt sistemleri olan sınıflarda, belirlenen amaçlara ulaşılmasıyla mümkündür. Sınıfların belirlenen amaçlara ulaşabilmesi sınıflarda yapılan etkinliklerle ilgilidir. Bu noktada temel unsur öğretmen olmaktadır. Bir sınıf ortamındaki öğretmen davranışlarının öğrencilerin çeşitli boyutlardaki davranışları ile yakından ilişkili olduğu araştırmalarla ortaya konulmuştur. Kısaca öğretmen davranışlarının niteliği, eğitim sisteminin amaçlarına ulaşabilmesine etki eden önemli değişkenlerdendir. (Üstüner, 2006).

Öğretmen, öğrenci, okul yöneticisi ve diğer çalışanlar okulda bir kültür oluşturmaktadır. Okuldaki herkes bu kültürün etkisi altında bulunmaktadır. Öğretmen ve öğrenciyi okul kültüründen soyutlamak mümkün değildir (Çelik, 2007). Öğretmenleri, okulun bireyleri olarak bu derece etki altına alan ve okuldaki üyelerin davranışlarını etkileyen okul kültürünün öğretmenlerin davranışlarını da etkilemesi beklenen bir durumdur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklemi, veri toplama araçları, verilerin çözümlemesinde kullanılan istatistiksel çözümleme teknikleri üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Okul kültürünün öğretmen davranışlarını nasıl etkilediği sorusuna yanıt arandığı araştırmada; var olan durum olduğu gibi betimleneceği, yani var olan okul kültürünün öğretmen davranışlarına etkileri belirleneceğinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2008).

Betimsel istatistik, bir örneklem üzerinde ya da ulaşılabilen durumlarda evrenin tamamından gözlem yaparak elde edilen verileri kullanarak, araştırmaya katılan bireylerin ya da objelerin özelliklerini betimlemeyi amaçlayan süreçtir. Kısaca betimsel istatistik, bir grubun özelliklerini betimlemek amacıyla kullanılan frekans, yüzde, merkezi eğilim ölçüleri, değişkenlik ölçüleri ve korelasyon katsayısı gibi teknikleri içerir (Büyüköztürk, 2007).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2010-2011 Eğitim – Öğretim yılı bahar döneminde Kırklareli il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 407 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmuştur.

3.3. Veriler ve Toplanması

Araştırmada öncelikle konu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak, "Kişisel Bilgi Formu" ve "Öğretmen Davranışları Ölçeği" olmak üzere iki bölümden oluşan ve araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branşları hakkında bilgi toplamak üzere geliştirilmiştir.

Öğretmen Davranışları Ölçeği: Ölçeğin hazırlık aşamasında 20 ilköğretim okulu öğretmeni ile çalıştıkları okulun kültürü ile ilgili, onları olumlu ya da olumsuz davranmaya iten durumlar ve bu durumlarda nasıl davranacakları ile ilgili soruların sorulduğu görüşmeler yapılmıştır. Okul kültürü ile ilgili durumların verildiği ve bu durumlarda öğretmenlerin hangi davranışları göstereceklerini belirtmelerinin istendiği 32 açık uçlu sorudan oluşan bir ölçek, 25 ilköğretim okulu öğretmenine uygulanmıştır. Daha önce uygulanan okul kültürü ölçekleri (Eyüboğlu, 2006; Şimşek, 2003; Vural, 2007; Fırat, 2007**)** incelenerek ve öğretmenlerin görüşmelerde ve uygulanan ölçekte verdikleri cevaplardan faydalanarak, okul kültürüne ilişkin durumlar ile bu durumlarda gözlenebilecek muhtemel davranışları içeren "Öğretmen Davranışları Ölçeği" oluşturulmuştur. Ölçekte gözlenebilecek muhtemel davranışlar, her maddeye cevap verebilecek şekilde "Daha aktif çalışırım", "Motive olurum", "Uyum sağlarım", "Etkilenmem", "Değiştirmeye çalışırım", "Durumu kabullenirim", "Motivasyonum düşer" ve "Stres yaşarım" olarak belirlenmiştir. Oluşturulan ölçek 35 ilköğretim okulu öğretmenine uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerlini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda ölçek okulun genel yapısına ilişkin, okul çalışanlarına ilişkin, okul yönetimine ilişkin, okul-aile işbirliğine ilişkin ve öğrencilere ilişkin olmak üzere 5 boyuta ayrılmıştır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach α değeri 0,884 bulunmuştur. Bu değer, 0,70'ten büyük bir değer olduğundan ölçeğin güvenirliği için yeterli görülmüştür. Geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda ölçek, 62 maddeden oluşan son halini almıştır. Ölçekte okulun genel yapısına ilişkin 17, okul çalışanlarına ilişkin 22, okul yönetimine ilişkin 6, okul-aile işbirliğine ilişkin 10, öğrencilere ilişkin 7 madde bulunmaktadır.

Ölçme aracı, 2010-2011 Eğitim – Öğretim yılı bahar döneminde Kırklareli il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 407 ilköğretim okulu öğretmenine ulaştırılmıştır. Geri dönen 370 ölçekten 32 tanesi, ölçeğin eksik doldurulması, bir madde için birden fazla işaretleme yapılması ya da çelişkili yanıtların saptanması gibi nedenlerle değerlendirme dışı tutulmuş, 338 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Uygulanan ölçeklerden toplanan veriler Microsoft Office Excel programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra SPSS16.0 paket programı ile istatistiksel işlemlere tabi tutulmuş ve yorumlanacak tablolar haline getirilmiştir.

Araştırmada verilerin çözümlenmesi aşamasında, araştırma amaçları doğrultusunda, frekans, yüzde; öğretmenlerin davranışları ile cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, mesleki kıdemleri, öğrenim durumları ve branşları arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Kay-Kare Bağımsızlık Testi (Chi-Square Test X^2) kullanılmıştır. Bu teknik, iki sınıflamalı (kategorik) değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test eder. İki değişken arasında ilişkinin olması, bir değişkenin düzeylerindeki cevapların, diğer değişkenin düzeylerinde farklılaştığını gösterir (Büyüköztürk, 2007). İstatistiksel çözümlemelerde 0.05 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümlenmesi amacı ile okul kültürünün ilköğretim okulu öğretmenlerinin davranışlarını nasıl etkilediğine ilişkin toplanan verilerin, istatistiksel çözümlemeleri yapılarak elde edilen bulgulara ve bunların yorumlarına yer verilmiştir. Bulgular ve yorumlarda araştırmanın amacı ile ilgili soruların sırası izlenmiştir. Her bir amaca ilişkin istatistiksel tablo verildikten sonra, aynı başlık altında maddelerin yorumları yapılmıştır. İlk olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1.İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Araştırma sürecinde elde edilen demografik verilere göre örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branş değişkenlerine ait dağılımlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ait dağılımları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadın	206	60,9
Erkek	132	39,1
Toplam	338	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 60,9'unu kadın, %39,1'ini erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine ait dağılımları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 2 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)
21-25	28	8,3
26-30	96	28,4
31-35	62	18,3
36-40	46	13,6
41 ve üstü	106	31,4
Toplam	338	100

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %8,3'ü 21-25 yaş, %28,4'ü 26-30 yaş, %18,3'ü 31-35 yaş, % 13,6'sı 36-40 yaş, %31,4'ü 41 yaş ve üstüdür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine ait dağılımları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 3 Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evli	263	77,8
Bekar	75	22,2
Toplam	338	100

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %77,8'inin evli, %22,2'sinin bekar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkenine ait dağılımları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 4 Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları

Kıdem	Frekans (N)	Yüzde (%)
0-5 yıl	89	26,3
6-10 yıl	68	20,1
11-15 yıl	63	18,6
16-20 yıl	32	9,5
21-25 yıl	49	14,5
26 ve üstü	37	10,9
Toplam	338	100

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %26,3'ünün kıdeminin 0-5 yıl, %20,01'inin 6-10 yıl, %18,6'sının 11-15 yıl, %9,5'inin 16-20 yıl, %14,5'inin 21-25 yıl, % 10,9'unun 26 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine ait dağılımları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 5 Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları

Öğrenim Durumu	Frekans (N)	Yüzde (%)
Ön lisans	35	10,4
Lisans	295	87,3
Yüksek lisans	8	2,4
Toplam	338	100

Tablo 5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %10,4'ünün ön lisans, %87,3'ünün lisans, %2,4'ünün yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu veriler göre doktora mezunu öğretmenin olmaması ve yüksek lisans mezunu

öğretmen sayısının yok denecek kadar az olması, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun yüksek lisans ve doktora yapmayı tercih etmediklerini göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine ait dağılımları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 6 Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımları

Branş	Frekans (N)	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmenliği	167	49,4
Türkçe	23	6,8
Matematik	23	6,8
Sosyal Bilgiler	19	5,6
Fen ve Teknoloji	26	7,7
İngilizce	23	6,8
Görsel Sanatlar	4	1,2
Beden Eğitimi	10	3
Müzik	6	1,8
Teknoloji Tasarım	6	1,8
Bilişim Teknolojileri	2	0,6
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	8	2,4
Okul Öncesi	12	3,6
Rehberlik	2	0,6
Zihinsel Engelliler Öğretmenliği	7	2,1
Toplam	338	100

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %49,4'ünün Sınıf Öğretmeni, %6,8'inin Türkçe, %6,8'inin Matematik, % 5,6'sının Sosyal Bilgiler, %7,7'sinin Fen ve Teknoloji, %6,8'inin İngilizce, %1,2'sinin Görsel Sanatlar, %3'ünün Beden Eğitimi, %1,8'inin Müzik, %1,8'inin Teknoloji Tasarım, %0,6'sının Bilişim Teknolojileri, %2,4'ünün Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, %3,6'sının Okul

Öncesi, %0,6'sının Rehberlik ve %2,1'inin Zihinsel Engelliler Öğretmeni olduğu görülmektedir.

4.2.İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğretmen Davranışları Ölçeğine Verdikleri Cevaplara Ait Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen davranışları ölçeğine verdikleri cevaplara ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1.Okulun Genel Yapısına İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin okulun genel yapısına ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 7 "Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	162	47,9
Motive olurum	155	45,9
Uyum sağlarım	21	6,2
Toplam	338	100

Tablo 7'ye göre "okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 162'sinin (%47,9) "daha aktif çalışırım", 155'inin (%45,9) "motive olurum" ve 21'inin (%6,2) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu veriler; temizlik ve hijyene önem verilen okullarda görev yapan öğretmenlerin, motive olduklarını ve daha aktif çalıştıklarını belirttiğini

göstermektedir. Okuldaki temizlik ve hijyenin, öğretmenleri olumlu yönde etkileyen ve motive edici bir faktör olduğu görülmektedir. Kirli ve hijyenik olmayan ortamda çalışmak ne kadar rahatsızlık verici ise; temiz ve hijyenik bir ortamda çalışmanın da öğretmenler açısından huzur verici bir durum olarak görüldüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahipse" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 8 "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahipse" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahipse	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	248	73,4
Motive olurum	80	23,7
Uyum sağlarım	10	3
Toplam	338	100

Tablo 8'e göre "okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahipse" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 248'inin (%73,4) "daha aktif çalışırım", 80'inin (%23,7) "motive olurum" ve 10'unun (%3) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Buna göre; fiziki olarak yeterli donanıma sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin bu durumdan olumlu etkilenerek daha aktif çalıştıkları görülmektedir. Veriler, okulun fiziki donanımının öğretmenler üzerindeki etkisini gözler önüne sermektedir. Okulun fiziki donanımı iyi ise, öğretmenler dersleri için gerekli materyallere daha rahat ulaşabilir ve öğrenciler için daha iyi bir öğrenme ortamı hazırlayabilirler. Bu da öğretmenleri daha aktif çalışmaya yöneltebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarılı bir okul olarak tanınıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 9 "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarılı bir okul olarak tanınıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarılı bir okul olarak tanınıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	183	54,1
Motive olurum	115	34
Uyum sağlarım	26	7,7
Etkilenmem	14	4,1
Toplam	338	100

Tablo 9'a göre "okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarılı bir okul olarak tanınıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 183'ünün (%54,1) "daha aktif çalışırım" ve 115'inin(%34) "motive olurum", 26'sının (%7,7) "uyum sağlarım" ve 14'ünün (%4,1) "etkilenmem" ifadesini kullandıkları gözlenmektedir. Bu verilere göre; çevrede eğitim öğretim açısından başarılı olarak tanınan okullarda görev yapmanın, öğretmenleri motive ettiği ve daha aktif çalışmaları konusunda teşvik ettiği görülmektedir. Başarılı öğrenci sayısının fazla olduğu okulda çalışmak, öğrenciler öğretmenin verdiği bilgileri almaya daha istekli olduğu için öğretmen açısından motive edici bir durum olarak görülebilir. Ayrıca başarı oranı yüksek olan okullarda öğretmen ve öğrencilerden üst düzeyde performans beklendiği için öğrencilerin daha fazla çalışmalarını sağlamak amacıyla öğretmenlerin de daha fazla çalışmaları gerekebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda öğretimden çok eğitime önem veriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 10 "Okulda öğretimden çok eğitime önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda öğretimden çok eğitime önem veriliyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	139	41,1
Motive olurum	90	26,6
Uyum sağlarım	59	17,5
Etkilenmem	26	7,7
Değiştirmeye çalışırım	24	7,1
Toplam	338	100

Tablo 10'a göre "okulda öğretimden çok eğitime önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 139'unun (%41,1) "daha aktif çalışırım", 90'ının (%26,6) "motive olurum", 59'unun (%17,5) "uyum sağlarım", 26'sının (%7,7) "etkilenmem" ve 24'ünün (%7,1) "değiştirmeye çalışırım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; öğretimden çok eğitime önem verilen okullarda görev yapmaları durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu daha aktif çalıştığını, bir kısmı da motive olduğunu, bu durumdan etkilenmediğini ya da duruma uyum sağladığını ifade etmiştir. Bir okulda öğretimden çok eğitime önem verilmesi, öğrencilerin eğitim boyutunda eksikliklerinin daha fazla olduğu anlamına gelmektedir. Böyle bir durumda öğretmenler öğrencilerin eğitim eksikliklerini gidermek için daha fazla enerji sarf etmek zorunda kalabilir; dolayısıyla daha aktif çalışmaya yönelebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda güven ortamı varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 11 "Okulda güven ortamı varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda güven ortamı varsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	177	52,4
Motive olurum	132	39,1
Uyum sağlarım	29	8,6
Toplam	338	100

Tablo 11'e göre "okulda güven ortamı varsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 177'si (%52,4) "daha aktif çalışırım", 132'si (%39,1) "motive olurum" ve 29'u (%8,6) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmıştır. Buna göre; öğretmenlerin çalıştıkları okullarda güven ortamı olması durumunda, bu durumdan olumlu etkilenerek motive oldukları ve daha aktif çalıştıkları görülmektedir. Her birey gibi öğretmenler de güven ortamında kendilerini daha rahat ve huzurlu hissederler. Böyle bir ortamın, öğretmenlerin dikkatinin farklı yönlere kaymasını önleyerek onları motive ettiği ve daha aktif çalışmaya yönelttiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda demokratik bir ortam varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 12 "Okulda demokratik bir ortam varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda demokratik bir ortam varsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	173	51,2
Motive olurum	127	37,6
Uyum sağlarım	38	11,2
Toplam	338	100

Tablo 12'ye göre "okulda demokratik bir ortam varsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 173'ünün (%51,2) "daha aktif çalışırım", 127'sinin (%37,6) "motive olurum" ve 38'inin (%11,2) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Yani öğretmenler demokratik bir ortama sahip okullarda görev yapmaları durumunda, olumlu etkilenerek motive olduklarını ve daha aktif çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Demokratik ortamda bireyler görüşlerini özgürce ifade edebilir, kararlara katılabilir. Demokratik olmayan bir ortamda adaletsizliklerin yaşanacağı, dolayısıyla öğretmenlerin bundan olumsuz etkileneceği düşünüldüğünde, bulgular şaşırtıcı değildir. Ayrıca Başar'ın (2001), yönetimin demokratik olması, diğer örgüt üyelerinin de örgütle ilgili kararlara katılmalarının teşvik edilmesi, hem öğretmen moralini hem de öğrenci başarısını etkilemektedir görüşü de bu bulguyu destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda sistemli bir çalışma ortamı varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 13 "Okulda sistemli bir çalışma ortamı varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda sistemli bir çalışma ortamı varsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	201	59,5
Motive olurum	91	26,9
Uyum sağlarım	46	13,6
Toplam	338	100

Tablo 13'e göre "okulda sistemli bir çalışma ortamı varsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 201'inin (%59,5) "daha aktif çalışırım", 91'inin (%26,9) "motive olurum" ve 46'sının (%13,6) "uyum sağlarım" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Buna göre; sistemli bir çalışma ortamına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, bir kısmının da motive olduğu ya da bu duruma uyum sağladığı anlaşılmaktadır. Okulda sistemli bir

çalışma ortamı olmaması durumunda öğretmenlerin de öğrencilerin de yaptıklarında düzensizlikler görülecek ve karmaşık durumların ortaya çıkma olasılığı yükselecektir. Oysaki okuldaki çalışma ortamının sistemli olması, öğretmenleri de sistemli çalışmaya yöneltebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 14 "Tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	176	52,1
Motive olurum	92	27,2
Uyum sağlarım	70	20,7
Toplam	338	100

Tablo 14'e göre "tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 176'sının (%52,1) "daha aktif çalışırım", 92'sinin (%27,2) "motive olurum" ve 70'inin (%20,7) "uyum sağlarım" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Bu verilere göre; tüm eğitim-öğretim faaliyetlerinin ayrıntılı olarak planlandığı okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, bir kısmının da motive olduğu ya da bu duruma uyum sağladığı görülmektedir. Bir okulda tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa, hangi öğretmenin, ne zaman, neyi, nasıl yapması gerektiği okulda yapılan toplantılarda belirleniyor demektir. Bu durumda öğretmenler de bu planlara uyum sağlayarak, bu görevleri yerine getirebilmek için daha aktif çalışmaya yönelebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda etik değerlere önem veriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 15 "Okulda etik değerlere önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda etik değerlere önem veriliyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	145	42,9
Motive olurum	137	40,5
Uyum sağlarım	56	16,6
Toplam	338	100

Tablo 15'e göre "okulda etik değerlere önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 145'inin (%42,9) "daha aktif çalışırım", 137'sinin (%40,5) "motive olurum" ve 56'sının (%16,6) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Veriler; etik değerlere önem verilen okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğunu ya da daha aktif çalıştığını, bir kısmının da bu duruma uyum sağladığı göstermektedir. Değerler, bir örgütteki bireylerin ortak hareket etmesini sağlayan kavramlardır. Ortak hareket eden çalışanlar arasında sorun çıkma ihtimali en aza indiği, bireyler arası ilişkiler daha olumlu olduğu; yani daha rahat ve huzurlu bir çalışma ortamı oluştuğu için böyle bir ortamın, öğretmenler açısından motive edici ve çalışmaya yöneltici bir etken olarak görüldüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Toplum değerleri ile okul değerleri bağdaşıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 16 "Toplum değerleri ile okul değerleri bağdaşıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Toplum değerleri ile okul değerleri bağdaşıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	130	38,5
Motive olurum	144	42,6
Uyum sağlarım	64	18,9
Toplam	338	100

Tablo 16'ya göre "toplum değerleri ile okul değerleri bağdaşıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 130'unun (%38,5) "daha aktif çalışırım", 144'ünün (%42,6) "motive olurum" ve 64'ünün (%18,9) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu veriler; görev yaptıkları okul ile toplumun değerlerinin bağdaşması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğunu ya da daha aktif çalıştığını, bir kısmının da bu duruma uyum sağladığını göstermektedir. Toplumun sahip olduğu değerler ile okulda paylaşılan değerler ortaksa, öğrenci-veli-öğretmen-yönetici de ortak değerler etrafında buluşabiliyor demektir. Ortak değerlerde buluşulması, öğretmen-öğrenci, öğretmen-veli iletişimini kolaylaştırdığı için öğretmenlerin motivasyonlarını arttırıcı bir etken olarak görülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 17 "Okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	94	27,8
Motive olurum	101	29,9
Uyum sağlarım	121	35,8
Etkilenmem	22	6,5
Toplam	338	100

Tablo 17'ye göre "okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 94'ünün (%27,8) "daha aktif çalışırım", 101'inin (%29,9) "motive olurum", 121'inin (%35,8) "uyum sağlarım" ve 22'sinin (%6,5) "etkilenmem" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; okulda geleneksel törenlerin düzenlenmesi durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu duruma uyum sağladığını, önemli bir kısmı da motive olduğunu ya da daha aktif çalıştığını ifade etmiştir. Törenlerin geleneksel olması, öğretmenlerin bu törenlerin uygulanması ya da uygulanmamasıyla ilgili çok fazla söz sahibi olamamaları anlamına geldiği için öğretmenleri uyum sağlamaya yönelttiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahip değilse" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 18 "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahip değilse" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahip değilse	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	17	5
Uyum sağlarım	18	5,3
Etkilenmem	18	5,3
Değiştirmeye çalışırım	152	45
Durumu kabullenirim	6	1,8
Motivasyonum düşer	100	29,6
Stres yaşarım	27	8
Toplam	338	100

Tablo 18'e göre "okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahip değilse" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 17'sinin (%5) "daha aktif çalışırım", 18'inin (%5,3) "uyum sağlarım", 18'inin (%5,3) "etkilemem", 152'sinin (%45) "değiştirmeye çalışırım", 6'sının (%1,8) "durumu kabullenirim", 100'ünün (%29,6) "motivasyonum düşer" ve 27'sinin (%8) "stres yaşarım" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Bu verilere göre; çalıştıkları okulun fiziki olarak yeterli donanıma sahip olmaması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu durumu değiştirmeye çalışmakta, önemli bir kısmı da motivasyonunda düşüş yaşamaktadır. Fiziki olarak yeterli donanıma sahip olmayan okul, eğitim öğretim açısından çok verimli olmayan bir okuldur. Böyle bir durumda ya koşullar değiştirilerek daha iyi hale getirilmeye çalışılabilir ya da değiştirmek mümkün değilse, öğrencinin öğrenme ortamı istenilen hale getirilemediği için öğretmen motivasyonunda düşüş yaşayabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarısız bir okul olarak tanınıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 19 "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarısız bir okul olarak tanınıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarısız bir okul olarak tanınıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	12	3,6
Etkilenmem	39	11,5
Değiştirmeye çalışırım	193	57,1
Motivasyonum düşer	59	17,5
Stres yaşarım	35	10,4
Toplam	338	100

Tablo 19'a göre "okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarısız bir okul olarak tanınıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 12'sinin (%3,6) "daha aktif çalışırım", 39'unun (%11,5) "etkilemem", 193'ünün (%57,1) "değiştirmeye çalışırım", 59'unun (%17,5) "motivasyonum düşer" ve 35'inin (%10,4) "stres yaşarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; çevrede eğitim öğretim açısından başarısız olarak tanınan okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu durumu değiştirmeye çalıştığı, bir kısmının bu durumdan olumsuz etkilenip motivasyonunun düştüğü ya da stres yaşadığı, bir kısmının ise bu durumdan etkilenmediği gözlenmiştir. Ayrıca bu durumda, okulu daha başarılı bir hale getirmek için daha aktif çalışan öğretmenlerin de olduğu göze çarpmaktadır. Başarısız öğrencilerin çoğunlukta olduğu, çevrede başarısız olarak tanınan bir okulda çalışmak öğretmenler için stres yaratıcı bir durumdur, çünkü öğrencilerin başarısızlığının ilk sorumluları olarak öğretmenler görülecektir; motivasyonu düşürücü bir durumdur, çünkü başarısız öğrencinin derslere katılımını sağlamak, ona bir şeyler katmak, yani çabalarının karşılığını almak çok daha zordur. Bu da öğretmende motivasyon düşüklüğüne neden olabilir. Durumu değiştirmeye çalışan öğretmenlerin oranının fazla olması, azimle çalışan öğretmenlerin, durumu

değiştirmek, başarısız öğrencileri başarılı hale getirebilmek için ellerinden geleni fazlasıyla yapacaklarının göstergesi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda güven ortamı yoksa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 20 "Okulda güven ortamı yoksa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda güven ortamı yoksa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	13	3,8
Değiştirmeye çalışırım	112	33,1
Durumu kabullenirim	8	2,4
Motivasyonum düşer	119	35,2
Stres yaşarım	86	25,4
Toplam	338	100

Tablo 20'ye göre "okulda güven ortamı yoksa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 13'ü (%3,8) "etkilenmem", 112'si (%33,1) "değiştirmeye çalışırım",8'i (%2,4) "durumu kabullenirim" 119'u (%35,2) "motivasyonum düşer" ve 86'sı (%25,4) "stres yaşarım" ifadesini kullanmıştır. Bu verilere göre; güven ortamının olmadığı okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu durumdan olumsuz etkilenip motivasyonunun düştüğü ya da durumu değiştirmeye çalıştığı, önemli bir kısmının da stres yaşadığı görülmektedir. İnsanlar psiko-sosyal varlıklardır ve güven, insanların ilişkilerinin temelindeki kavramlardan biridir. Güven ortamının olmadığı, herkesin birbirinden şüphe duyduğu bir okul ortamında çalışan öğretmenlerin, kendi alanlarında ne kadar donanımlı olurlarsa olsunlar bu durumdan olumsuz etkilenmelerinin motivasyon düşüklüğüne neden olduğu ayrıca öğretmenler açısından olumsuz bir durum olarak algılandığı için öğretmenler tarafından değiştirilmeye çalışıldığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 21 "Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	19	5,6
Değiştirmeye çalışırım	149	44,1
Motivasyonum düşer	104	30,8
Stres yaşarım	66	19,5
Toplam	338	100

Tablo 21'e göre "toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 19'unun (%5,6) "etkilenmem", 149'unun (%44,1) "değiştirmeye çalışırım", 104'ünün (%30,8) "motivasyonum düşer" ve 66'sının (%19,5) "stres yaşarım" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Bu verilere göre; toplum değerleri ile okul değerlerinin çelişmesi durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu durumu değiştirmeye çalıştığı, bir kısmının bu durumdan olumsuz etkilenerek motivasyonun düştüğü ya da stres yaşadığı anlaşılmaktadır. Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa, ortada büyük bir sorun var demektir. Çünkü okul, toplumla aynı değerleri paylaşmıyorsa ne öğrenciye ne de veliye katabileceği bir şey olur. Ayrıca bu durum, hem eğitim hem de öğretim anlamında öğrencilerine çok şey katmayı amaçlayan öğretmenlerin olumsuz etkilenmelerine ve motivasyonlarında düşüşe neden olabilir. Bununla birlikte, öğretmenler veli eğitim seminerleri ile ya da yapılacak farklı etkinliklerle bu durumu değiştirmeye yani toplum değerleri ile okulun değerlerini bağdaştırmaya çalışabilirler.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 22 "Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	25	7,4
Değiştirmeye çalışırım	95	28,1
Durumu kabullenirim	12	3,6
Motivasyonum düşer	131	38,8
Stres yaşarım	75	22,2
Toplam	338	100

Tablo 22'ye göre "okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 25'inin (%7,4) "etkilenmem", 95'inin (%28,1) "değiştirmeye çalışırım", 12'sinin (%3,6) "durumu kabullenirim", 131'inin (%38,8) "motivasyonum düşer" ve 75'inin (%22,2) "stres yaşarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Buna göre; bürokratik yapının çalışmaları aksatması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu durumdan olumsuz etkilenip motivasyonun düştüğünü, önemli bir kısmı da durumu değiştirmeye çalıştığını ya da stres yaşadığını belirtmiştir. Okuldaki bürokratik yapı, evrak işlerindeki yoğunluk, çoğu zaman öğretmenlerin öğrencilerine ayıracakları vakitten çalmaktadır. Öğretmenler, öğrencilerine daha fazla şeyler katmak, onların daha iyi öğrenmelerini sağlamak için planladığı zamanı evrak işleri ile uğraşarak harcamak zorunda kaldığı için bu durum, öğretmenlerin motivasyonlarında düşüşe ve stres yaşamalarına neden olabilir. Durumu değiştirmek öğretmenler açısından çoğu zaman zordur. Çünkü bürokratik yapı, değiştirilmesi hususunda öğretmenlerin çok da söz hakkı olmadığı bir durumdur. Araştırmanın bu maddesinde öğretmenlerin "değiştirmeye çalışırım"

diyenlerin oranının diğer olumsuz maddelerdeki orandan daha düşük olması bunun bir göstergesi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 23 "Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	15	4,4
Değiştirmeye çalışırım	127	37,6
Durumu kabullenirim	7	2,1
Motivasyonum düşer	116	34,3
Stres yaşarım	73	21,6
Toplam	338	100

Tablo 23'e göre "okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 15'i (%4,4) "etkilenmem", 127'si (%37,6) "değiştirmeye çalışırım", 7'si (%2,1), 116'sı (%34,3) "motivasyonum düşer" ve 73'ü (%21,6) "stres yaşarım" ifadesini kullanmıştır. Bu verilere göre; ödül-ceza sisteminin adaletli şekilde işlemediği okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı, önemli bir kısmının da bu durumdan olumsuz etkilenip motivasyonun düştüğü ya da stres yaşadığı görülmektedir. Ödül - ceza sisteminin adaletli işlemesi; ödülü hak edecek davranış gösteren bireylerin hak ettiği şekilde ödüllendirilmesi, kurallara uymayan ya da olumsuz davranışlar göstererek düzenin bozulmasına neden olan bireylerin ise uygun bir cezaya tabi tutulmasını gerektirir. Ödül - ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa ise, yaptırımların kişiden kişiye değiştiğini, ceza alması gereken birinin bundan muaf

tutulması ya da daha önce olumlu bir durumdan dolayı biri ödüllendirilirken aynı durumdaki başka birine aynı uygulamanın yapılmamasıdır. Okuldaki ödül- ceza sisteminin öğretmenler arasında adil olmaması öğretmenlerin okul yönetimine olan tavrının değişmesine, daha önce yaptıklarının gerektiği gibi ödüllendirilmemesi ileride yapmayı düşündükleri ile ilgili olumsuz algıya sahip olmalarına, çalışma heveslerinin kaçmasına; dolayısıyla motivasyonlarında düşüşe neden olabilir. Öğrencilerle ilgili uygulamalarda ödül- ceza sisteminin adil olmaması ise öğrencilerin okula ve öğretmenlere olan güvenini olumsuz yönde etkiler. Bu, hiçbir eğitimci tarafından istenmeyen bir durumdur ve öğretmenlerin bu durumu değiştirmeye çalışmaları şaşırtıcı değildir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulun genel yapısına ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait veriler incelendiğinde; okulun genel yapısı ile ilgili olumlu durumlarda öğretmenlerin büyük çoğunluğu durumdan olumlu etkilenerek motive olduğunu ya da daha aktif çalıştığını, olumsuz durumlarda ise motivasyonunun düştüğünü ya da durumu değiştirmeye çalıştığını ifade etmiştir. Bunlardan farklı olarak "okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa" durumunda öğretmenlerin çoğunluğunun duruma uyum sağladığı ve "okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" durumunda öğretmenlerinin çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalışmak yerine, motivasyonlarında düşüş yaşadığı görülmektedir.

4.2.2.Okul Çalışanlarına İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin okul çalışanlarına ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 24 "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	132	39,1
Motive olurum	161	47,6
Uyum sağlarım	45	13,3
Toplam	338	100

Tablo 24'e göre "okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 132'sinin (%39,1) "daha aktif çalışırım", 161'inin (%47,6) "motive olurum" ve 45'inin (%13,3) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; görev yaptıkları okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimsenmesi durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumdan olumlu etkilenerek motive olduğu, önemli bir kısmı da daha aktif çalıştığı saptanmıştır. Amaç, inanç ve değerlerdeki ortaklıklar, bir okulu ayakta tutan gizli bir güç gibidir. Bireyleri birbirine bağlar ve yapılacak şeylerde ortak hareket edilmesini sağlar. Böyle bir ortamda, öğretmenlerin de üzerine düşeni isteyerek, hevesle yaptıkları; hatta ellerinden gelenin daha da fazlasını yapabilmek için daha aktif çalışabilecekleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 25 "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	168	49,7
Motive olurum	125	37
Uyum sağlarım	45	13,3
Toplam	338	100

Tablo 25'e göre "okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 168'i (%49,7) "daha aktif çalışırım", 125'i (%37) "motive olurum" ve 45'i (%13,3) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmıştır. Bu verilere göre; kararların ortak olarak alındığı okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, önemli bir kısmının da motive olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenler için motive edicidir, çünkü fikirlerinin dikkate değer görülmesi öğretmenleri hem mutlu edebilir hem de ortaya yeni fikirler atmaları için teşvik edici olabilir. Ayrıca bireyler kendilerinin de katılımının olduğu bir kararı uygulamaya geçirmek için nasıl daha şevkle, istekle çalışırlarsa öğretmenler de okulda alınan kararlarda söz sahibi olmaları durumunda daha aktif çalışabileceklerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 26 "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	176	52,1
Motive olurum	121	35,8
Uyum sağlarım	41	12,1
Toplam	338	100

Tablo 26'ya göre "okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 176'sının (%52,1) "daha aktif çalışırım", 121'inin (%35,8) "motive olurum" ve 41'inin (%12,1) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; görev yaptıkları okulda sorumlulukların eşit olarak paylaşılması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğu daha aktif çalışmakta, önemli bir kısmı da motive olmaktadır. Sorumlulukların eşit olarak paylaşılmaması, yani belli öğretmenlere daha çok sorumluluk verilirken belli öğretmenlerin muaf tutulması; sürekli sorumluluk alan öğretmenlerin bir zaman sonra isteksiz çalışmalarına neden olacağı gibi sorumlulukların adaletli şekilde paylaşılmasının öğretmenleri daha aktif çalışmaya yönelteceği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda "ben" bilincinden çok "biz" bilinci varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 27 "Okulda "ben" bilincinden çok "biz" bilinci varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda "ben" bilincinden çok "biz" bilinci varsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	199	58,9
Motive olurum	110	32,5
Uyum sağlarım	29	8,6
Toplam	338	100

Tablo 27'ye göre "okulda "ben" bilincinden çok "biz" bilinci varsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 199'unun (%57,9) "daha aktif çalışırım", 110'unun (%32,5) "motive olurum" ve 29'unun (%8,6) "uyum sağlarım" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Buna göre; görev yaptıkları okulda "ben" bilincinden çok "biz" bilinci olması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğu daha aktif çalışmakta, önemli bir kısmı da motive olmaktadır. "Biz" bilincinin oluştuğu bir okul, her anlamda güçlü bir kültüre sahiptir. Çünkü bu durum okulun, her üyesi tarafından sahiplenildiğinin ve benimsendiğinin bir göstergesidir. Dolayısıyla böyle bir okulda görev yapmanın, öğretmenleri motive edici ve daha aktif çalışmaya yönlendirici bir durum olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda ekip çalışmasına önem veriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 28 "Okulda ekip çalışmasına önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda ekip çalışmasına önem veriliyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	197	58,3
Motive olurum	108	32
Uyum sağlarım	33	9,8
Toplam	338	100

Tablo 28'e göre "okulda ekip çalışmasına önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 197'si (%58,3) "daha aktif çalışırım", 108'i (%32) "motive olurum" ve 33'ü (%9,8) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmışlardır. Bu verilere göre; ekip çalışmasına önem verilen okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, önemli bir kısmının da motive olduğu görülmektedir. Bireylerin ekip halinde çalışmaları, bireylerde grup sorumluluğu oluşturur, ekip üyeleri birbirini motive eder ve daha iyi olabilmek için daha çok çalışırlar. Okulda ekip çalışmalarına önem verilmesi de öğretmenleri aynı şekilde etkileyerek ve daha aktif çalışmaya teşvik edebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda bireyler arası iletişim iyi ise" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 29 "Okulda bireyler arası iletişim iyi ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda bireyler arası iletişim iyi ise	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	166	49,1
Motive olurum	149	44,1
Uyum sağlarım	23	6,8
Toplam	338	100

Tablo 29'a göre "okulda bireyler arası iletişim iyi ise" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 166'sının (%49,1) "daha aktif çalışırım", 149'unun (%44,1) "motive olurum" ve 23'ünün (%6,8) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Buna göre; bir okulda bireyler arası iletişimin iyi ise öğretmenlerin büyük çoğunluğu motive olmakta ve daha aktif çalışmaktadır. Çünkü bireyler arası iletişimin iyi olduğu okullarda öğretmenler okulda daha huzurlu vakit geçirirler. Okula gelirken ya da ders aralarında öğretmenlerin aklında şu öğretmenle şu sorunu yaşıyorum gibi bir problem olmaz. Dolayısıyla derslerine kafaları daha rahat bir şekilde girerler. Ayrıca okulda iletişimi iyi olan öğretmenler bilgi alışverişinde bulunarak ya da deneyimlerini paylaşarak, birbirlerini motive edebilir ve daha aktif çalışmalarını sağlayabilirler.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 30 "Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	165	48,8
Motive olurum	146	43,2
Uyum sağlarım	27	8
Toplam	338	100

Tablo 30'a göre "çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 165'inin (%48,8) "daha aktif çalışırım", 146'sının (%43,2) "motive olurum" ve 27'sinin (%8) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu verilere göre; çalışanların zor durumlarda birbirlerine destek olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, önemli bir kısmının da motive olduğu görülmektedir. Zor durumda

kaldığında yardım alacağını, destek göreceğini bilen bir birey daha girişken olmaktan çekinmeyecektir. Keza okulda çeşitli zorluklarla karşılaştığında öğretmen arkadaşları tarafından destekleneceğini bilen bir öğretmen de, yapmayı amaçladığı işler için motive olabilir hatta daha da fazlasını yapmaya cesaret gösterebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okuldaki herkes görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 31 "Okuldaki herkes görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okuldaki herkes görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	144	42,6
Motive olurum	150	44,4
Uyum sağlarım	33	9,8
Etkilenmem	11	3,3
Toplam	338	100

Tablo 31'e göre "okuldaki herkes görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 144'ünün (%42,6) "daha aktif çalışırım", 150'sinin (%44,4) "motive olurum", 33'ünün (%9,8) "uyum sağlarım" ve 11'inin (%3,3) seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; herkesin görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebildiği okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu durumdan olumlu etkilenerek motive olduğu, önemli bir kısmının da daha aktif çalıştığı saptanmıştır. Görüş ve düşünceleri açıkça ifade edebilmek, düşünce özgürlüğünün göstergesi olduğu için öğretmenler tarafından motive edici ve daha aktif çalışmaya yöneltici bir durum olarak görülebilir..

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 32 "Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	208	61,5
Motive olurum	105	31,1
Uyum sağlarım	25	7,4
Toplam	338	100

Tablo 32'ye göre "okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 208'i (%61,5) "daha aktif çalışırım", 105'i (%31,1) "motive olurum" ve 25'i (%7,4) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmışlardır. Buna göre; bir okulda, okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu ve daha aktif çalıştığı görülmektedir. Bir bireyin, etrafında sürekli çalışan çabalayan birilerini görmesi onu daha çok çalışmaya teşvik edecektir. Herkes çabalarken daha az çalıştığı zaman kendini kötü hissedebileceği ve diğerlerinin elde ettiği başarılara o da ulaşmak isteyeceği için öğretmenlerin daha aktif çalışmaya yöneldiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 33 "Yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	174	51,5
Motive olurum	122	36,1
Uyum sağlarım	42	12,4
Toplam	338	100

Tablo 33'e göre "yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 174'ünün (%51,5) "daha aktif çalışırım", 122'sinin (%36,1) "motive olurum" ve 42'sinin (%12,4) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; görev yaptıkları okulda, yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, önemli bir kısmının da motive olduğu anlaşılmaktadır. Bir okulda yenilik ve gelişmelerin takip edilmesi, çalışanların yeniliklere ve değişime açık olduğunun göstergesidir. Öğretmenlerin bu durumda daha aktif çalışmalarının nedeni, okulda yenilikleri hayata geçirebilmek, değişimi sağlamak için daha özverili çalışmak gerektiği olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 34 "Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	94	27,8
Motive olurum	137	40,5
Uyum sağlarım	82	24,3
Etkilenmem	25	7,4
Toplam	338	100

Tablo 34'e göre "farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 94'ünün (%27,8) "daha aktif çalışırım", 137'sinin (%40,5) "motive olurum", 82'sinin (%24,3) "uyum sağlarım" ve 25'inin (%7,4) "etkilenmem" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Bu verilere göre; farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenlerin birbirine saygı duyduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğu motive olmakta, önemli bir kısmı da daha aktif çalışmakta ya da bu duruma uyum sağlamaktadır. Okulda öğretmenlerin birbirlerinin siyasi görüşlerine saygı duymaları ve bu konuda birbirlerini yargılamamalarının; fikir ayrılıklarından dolayı çıkabilecek tartışmaları önleyerek öğretmenleri motive ettiği söylenebilir. Ayrıca "uyum sağlarım" ifadesini kullanan öğretmenlerin oranının da oldukça fazla olması, bazı öğretmenlerin "benim görüşlerime saygı gösterilirse ben de saygı gösteririm" şeklinde düşünmesinin göstergesi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 35 "Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	99	29,3
Motive olurum	155	45,9
Uyum sağlarım	62	18,3
Etkilenmem	22	6,5
Toplam	338	100

Tablo 35'e göre "yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 99'unun (%29,3) "daha aktif çalışırım", 155'inin (%45,9) "motive olurum", 62'sinin (%18,3) "uyum sağlarım" ve 22'sinin (%6,5) seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; yeni gelen öğretmenlerin, okula kolayca adapte olması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu, önemli bir kısmının da daha aktif çalıştığı ya da bu duruma uyum sağladığı saptanmıştır. Yeni bir ortama ilk kez gelen her bireyde, yeni ortamın ve yeni insanlarla tanışacak olmanın verdiği tatlı bir heyecan ve gerginlik olabilir. Ancak zamanla ortamda bulunan bireylerle iletişim kurulduğunda adaptasyon süreci hızlanmaya başlar. Bir okula yeni gelen öğretmenler okula kolayca adapte olabiliyorsa, oradaki bireylerle rahat iletişim kurmuş demektir; ki bu da öğretmenlerin motivasyonunu arttırıcı bir etken olarak düşünülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 36 "Okulda öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	190	56,2
Motive olurum	126	37,3
Uyum sağlarım	22	6,5
Toplam	338	100

Tablo 36'ya göre "okulda öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 190'ı (%56,2) "daha aktif çalışırım", 126'sı (%37,3) "motive olurum" ve 22'si (%6,5) "uyum sağlarım ifadesini kullanmışlardır. Bu verilere göre; görev yaptıkları okulda, öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, önemli bir kısmının da motive olduğu görülmektedir. Bu durum, bireysel gelişimleri için uygun ortam sağlandığında, öğretmenlerin kendi gelişimleri hem de öğrencilerin gelişimi için daha fazla çalıştıklarının göstergesi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 37 "Öğretmenler bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmenler bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	168	49,7
Motive olurum	134	39,6
Uyum sağlarım	36	10,7
Toplam	338	100

Tablo 37'ye göre "öğretmenler bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 168'inin (%49,7) "daha aktif çalışırım", 134'ünün (%39,6) "motive olurum" ve 36'sının (%10,7) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Buna göre; öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu daha aktif çalışmakta, önemli bir kısmı da motive olmaktadır. İnsanlar her şeyi deneyim yaşayarak öğrenmezler, bu kadar çok deneyimi yaşayabilmek için ömür oldukça kısadır. Ancak, başkalarının deneyimlerinden faydalanarak hangi durumlarda nasıl davranılması gerektiğiyle ilgili fikir yürütülebilir. Öğretmenler de bilgi ve deneyimlerinin birbiriyle paylaşırlarsa, bunlardan yararlanarak neler yapmaları ve neler yapmamaları gerektiği ile ilgili öngörülerde bulunabilirler. Bu, motivasyonu arttıran bir etken olarak görülebilir. Ayrıca diğer öğretmenlerden edinilen bilgiler, öğretmenleri yeni şeyler öğrenmeye, dolayısıyla daha aktif çalışmaya teşvik edebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 38 "Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	139	41,1
Motive olurum	132	39,1
Uyum sağlarım	51	15,1
Etkilenmem	16	4,7
Toplam	338	100

Tablo 38'e göre "öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 139'u (%41,1) "daha aktif çalışırım", 132'si (%39,1) "motive olurum", 51'i (%15,1) "uyum sağlarım" ve 16'sı (%4,7) "etkilenmem" yanıtını vermişlerdir. Bu verilere göre, görev yaptıkları okulda öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet olan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu ya da daha aktif çalıştığı, bir kısmının da bu duruma uyum sağladığı görülmektedir. Öğretmenler arasındaki yapıcı yöndeki rekabet, öğretmenlerin birbirinden daha başarılı olmaları için, birbirlerine zarar vermeden ve emeğe saygı göstererek daha çok çalışmaları, yani tatlı bir rekabettir. Böyle bir rekabet ortamı, öğretmenleri daha iyi olmak için teşvik etmekte; dolayısıyla öğretmenlerin motive olmasını sağlayarak daha aktif çalışmaya yöneltmektedir denilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 39 "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	103	30,5
Motive olurum	140	41,4
Uyum sağlarım	84	24,9
Etkilenmem	11	3,3
Toplam	338	100

Tablo 39'a göre "öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 103'ünün (%30,5) "daha aktif çalışırım", 140'ının (%41,4) "motive olurum", 84'ünün (%24,9) "uyum sağlarım" ve 11'inin (%3,3) "etkilenmem" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; öğretmenlerin ders giriş-çıkış saatlerine uyması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu motive olduğunu, önemli bir kısmı da daha aktif çalıştığını ya da bu duruma uyum sağladığını belirtmiştir. Okuldaki tüm öğretmenlerin ders giriş çıkış saatlerine uyması öncelikle öğretmenlerin öğrencilere örnek teşkil etmesi açısından oldukça önemlidir. Çünkü bir öğretmen öğrencilerin ders giriş çıkış saatlerine uymalarını istiyorsa, öncelikle kendisi buna uymalıdır. Bunlara ilaveten, her öğretmenin zamanında dersine girmesi hem o günkü nöbetçi öğretmenin işini kolaylaştırıcı bir etkendir hem de öğrencilerin sonraki derslerine hazırlanmaları için zaman kazandırır ve derse giren öğretmen, karşısında derse hazır öğrenciler bulur. Bu da öğretmenler için motive edici bir durum olarak düşülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 40 "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	118	34,9
Motive olurum	89	26,3
Uyum sağlarım	131	38,8
Toplam	338	100

Tablo 40'a göre "okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 118'inin (%34,9) "daha aktif çalışırım", 89'unun (%26,3) "motive olurum" ve 131'inin (%38,8) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenlerin aktif görev alması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu duruma uyum sağladığını, önemli bir kısmının da daha aktif çalıştığını ya da motive olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun uyum sağlama yönünde fikir beyan etmelerinin nedeni, okuldaki gelenekselleşmiş toplantıların içeriği, zamanı ya da bunların uygulanması ile ilgili değişiklik yapamayacaklarını düşünmeleri olabilir. Ayrıca daha aktif çalışırım ifadesini kullanan öğretmenlerin ise bu toplantılarda aktif görev almanın, özveri ve daha çok çalışmayı gerektirdiğini düşündükleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 41 "Okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	68	20,1
Değiştirmeye çalışırım	71	21
Motivasyonum düşer	109	32,2
Stres yaşarım	90	26,6
Toplam	338	100

Tablo 41'e göre "okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 68'inin (%20,1) "etkilenmem", 71'inin (%21) "değiştirmeye çalışırım", 109'unun (%32,2) "motivasyonum düşer", 90'ının (%26,6) "stres yaşarım" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Bu verilere göre; okulda çalışanlar arasında dedikodunun yaygın olması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunu motivasyonun düştüğünü, önemli bir kısmı da stres yaşadığını ya da durumu değiştirmeye çalıştığını belirtmiştir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun dedikodunun yaygın olması durumunda motivasyonlarında düşüş yaşadıkları ve stres yaşadıkları yönünde görüş bildirmeleri, okulda çalışanlar arasındaki dedikodunun öğretmenlerin stres yapmalarına ve motivasyonlarında düşüş yaşamalarına neden olduğunu göstermektedir. Ayrıca durumdan etkilenmeyen öğretmenlerin oranının da oldukça yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin önemli bir kısmının okulda çalışanlar arasındaki dedikoduyu normal karşıladıklarının ya da bu duruma alıştıklarının bir göstergesi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar (memur, hizmetli vb.) arasında iletişim sorunu varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 42 "Okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar(memur, hizmetli vb.) arasında iletişim sorunu varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar(memur, hizmetli vb.) arasında iletişim sorunu varsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	40	11,8
Değiştirmeye çalışırım	83	24,6
Motivasyonum düşer	144	42,6
Stres yaşarım	71	21
Toplam	338	100

Tablo 42'ye göre "okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar (memur, hizmetli vb.) arasında iletişim sorunu varsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 40'ının (%11,8) "etkilenmem", 83'ünün (%24,6) "değiştirmeye çalışırım", 144'ünün (%42,6) "motivasyonum düşer" ve 71'inin (%21) "stres yaşarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar (memur, hizmetli vb.) arasında iletişim sorunu olması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğu etkilenerek motivasyonun düştüğünü, önemli bir kısmı da durumu değiştirmeye çalıştığını ya da stres yaşadığını ifade etmiştir. Okulda çalışanlar arasındaki iletişim sorunları yanlış anlaşılmalara, gerginliklere ve tartışmalara yol açabilir. Bu durum da öğretmenlerin asıl düşünmesi ve ilgilenmesi gereken konuları arka plana atarak bu sorunlara kafa yormaları nedeniyle, motivasyonlarında düşüşe ya da stres yaşamalarına neden olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 43 "Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	55	16,3
Değiştirmeye çalışırım	90	26,6
Motivasyonum düşer	114	33,7
Stres yaşarım	79	23,4
Toplam	338	100

Tablo 43'e göre "öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 55'i (%16,3) "etkilenmem", 90'ı (%26,6) "değiştirmeye çalışırım", 114'ü (%33,7) "motivasyonum düşer" ve 79'u (%23,4) "stres yaşarım" ifadesini kullanmıştır. Bu verilere göre; öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması olması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu durumdan olumsuz etkilenip motivasyonun düştüğü, önemli bir kısmının da durumu değiştirmeye çalıştığı ya da stres yaşadığı görülmektedir. Böyle bir gruplaşma, öğretmenler arasındaki iletişim sorunlarının göstergesidir ve iletişim sorunlarının öğretmenlerin motivasyonlarında düşüşe sebep olması gibi bu durum da öğretmenlerde motivasyon düşüşüne sebep olabilir. Ayrıca durumu değiştirmeye çalışırım ifadesini kullanan öğretmenlerin oranının fazlalığı, öğretmenlerin böyle bir gruplaşmaya tepkisiz kalmayarak gruplaşmayı ortadan kaldırmak için çaba sarf edebileceklerini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 44 "Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	41	12,1
Değiştirmeye çalışırım	61	18
Durumu kabullenirim	5	1,5
Motivasyonum düşer	109	32,2
Stres yaşarım	122	36,1
Toplam	338	100

Tablo 44'e göre "öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 41'inin (%12,1) "etkilenmem", 61'inin (%18) "değiştirmeye çalışırım", 5'inin (% 1,5) "durumu kabullenirim", 109'unun (%32,2) "motivasyonum düşer" ve 122'sinin (%36,1) "stres yaşarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; öğretmenler arasında çıkar çatışmaları olması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğu stres yaşadığı, önemli bir kısmı da motivasyonunun düştüğü ya da durumu değiştirmeye çalıştığı yönünde fikir beyan etmiştir. Arasında çıkar çatışmaları yaşayan öğretmenler karşı tarafa yönelik savunma mekanizması geliştirecek, karşı taraftan gelebilecek zararlara karşı kendini korumaya almaya çalışacak ya da ona karşı farklı stratejiler kullanacaktır. Böyle bir durum öğretmenin ağır stres altında kalmasına, dolayısıyla da motivasyonun düşmesine neden olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 45 "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	78	23,1
Değiştirmeye çalışırım	61	18
Motivasyonum düşer	91	26,9
Stres yaşarım	108	32
Toplam	338	100

Tablo 45'e göre "öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 78'i (%23,1) "etkilenmem", 61'i (%18) "değiştirmeye çalışırım", 91'i (%26,9) "motivasyonum düşer" ve 108'i (%32) "stres yaşarım" ifadesini kullanmıştır. Buna göre; öğretmenlerin siyasi görüşlerini okula yansıtması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun olumsuz etkilenerek stres yaşadığı, önemli bir kısmının ise motivasyonunun düştüğü ya da durumdan etkilenmediği görülmektedir. Öğretmenlerin siyasi görüşlerini okula yansıtmalarının öğretmenler arasında gruplaşmalara, dolayısıyla iletişim sorunlarına neden olacağı için bu durumun öğretmenler üzerinde stres yarattığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul çalışanlarına ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait veriler incelendiğinde; okul çalışanlarına ilişkin olumlu durumlarda öğretmenlerin büyük çoğunluğu motive olduğunu ya da daha aktif çalıştığını, olumsuz durumlarda ise motivasyonunun düştüğünü ya da stres yaşadığını ifade etmiştir. Bunlardan farklı olarak, "farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa", "öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa", "yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa", "öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" ve "okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" durumlarında öğretmenlerin önemli bir kısmının duruma uyum sağladığı; "öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" ve

"okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa" durumlarında ise öğretmenlerin önemli bir kısmının durumdan etkilenmediği görülmektedir.

4.2.3.Okul Yönetimine İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Yeni ve yaratıcı fikirler okul yönetimince destekleniyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 46 "Yeni ve yaratıcı fikirler okul yönetimince destekleniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yeni ve yaratıcı fikirler okul yönetimince destekleniyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	179	53
Motive olurum	136	40,2
Uyum sağlarım	23	6,8
Toplam	338	100

Tablo 46'ya göre "yeni ve yaratıcı fikirler okul yönetimince destekleniyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 179'unun (%53) "daha aktif çalışırım", 136'sının (%40,2) "motive olurum" ve 23'ünün (%6,8) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre, yeni ve yaratıcı fikirlerin okul yönetimince desteklenmesi durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu daha aktif çalışmakta, önemli bir kısmı da motive olmaktadır. Öğretmenlerin fikirlerinin okul yönetimi tarafından önemsenmesi hem öğretmenleri yeni fikirler üretmeye teşvik eder hem de fikirlerine önem verildiğini ve bu konuda desteklendiğini bilen öğretmenler ellerinden gelenin daha fazlasını yapmak için daha fazla çalışabilirler.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 47 "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	149	44,1
Motive olurum	164	48,5
Uyum sağlarım	25	7,4
Toplam	338	100

Tablo 47'ye göre "çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 149'unun (%44,1) "daha aktif çalışırım", 164'ünün (%48,5) "motive olurum" ve 25'inin (%7,4) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Veriler, çalışma düzeninin, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlandığı okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğunu ya da daha aktif çalıştığını göstermektedir. Çalışma düzeninin yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanması, okulda standart bir çalışma sisteminin bulunduğunu gösterir. Böyle bir düzene sahip okulda öğretmen, öğrenci, veli ve okulda bulunan diğer personel nerede nasıl davranması gerektiğini bilip ve buna göre hareket edeceği için öğretmenlerin motive olmasını ve daha aktif çalışmasını sağlayabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul yönetimi sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem veriyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 48 "Okul yönetimi sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem veriyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul yönetimi sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem veriyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	163	48,2
Motive olurum	129	38,2
Uyum sağlarım	46	13,6
Toplam	338	100

Tablo 48'e göre "okul yönetimi sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem veriyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 163'ü (%48,2) "daha aktif çalışırım", 129'u (%38,2) "motive olurum" ve 46'sı (%13,6) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmışlardır. Bu verilere göre, okul yönetiminin sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem verdiği okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, önemli bir kısmının da motive olduğu görülmektedir. Bu durum, okul yönetiminin de desteğinin olması durumunda sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin hayata geçirilebilmesi için öğretmelerin daha çok çaba sarf ettiklerinin göstergesi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul yönetimi, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler buluyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 49 "Okul yönetimi, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler buluyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul yönetimi, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler buluyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	166	49,1
Motive olurum	158	46,7
Uyum sağlarım	14	4,1
Toplam	338	100

Tablo 49'a göre "okul yönetimi, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler buluyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 166'sının (%49,1) "daha aktif çalışırım", 158'inin (%46,7) "motive olurum" ve 14'ünün (%4,1) "uyum sağlarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre, okul yönetiminin, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler bulması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, önemli bir kısmının da motive olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni, öğretmenlerin bir sorunla karşılaştıklarında o sorunun çözüleceğini bilmelerinin verdiği güven duygusunun, onları her konuda daha aktif ve girişken olmaya teşvik etmesi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul yönetimi yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermiyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 50 "Okul yönetimi yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermiyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul yönetimi yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermiyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	34	10,1
Etkilenmem	19	5,6
Değiştirmeye çalışırım	80	23,7
Durumu kabullenirim	15	4,4
Motivasyonum düşer	169	50
Stres yaşarım	21	6,2
Toplam	338	100

Tablo 50'ye göre "okul yönetimi yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermiyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 34'ü (%10,1) "daha aktif çalışırım", 19'u (%5,6) "etkilenmem", 80'i (%23,7) "değiştirmeye çalışırım", 15'i (%4,4) "durumu kabullenirim", 169'u (%50) "motivasyonum düşer" ve 21'i (%6,2) "stres yaşarım" ifadesini kullanmışlardır. Bu verilere göre; okul yönetiminin yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermemesi durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu durumdan olumsuz etkilenip motivasyonun düştüğü, önemli bir kısmının da durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Okul yönetimi öğretmenlerin fikirlerine gereken önemi vermediği zaman, öğretmenler yeni fikirler ortaya atmaktan kaçınır, çünkü önemsenmediği duygusuna kapılabilir. Bu durum da öğretmenlerin motivasyonunda düşüşe neden olabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin bir kısmının da okul yönetiminin olumsuz tavrına rağmen daha aktif çalışırım ifadesini kullanması oldukça dikkat çekicidir. Bunun nedeni bazı öğretmenlerin, okul yönetiminin tavrı ne olursa olsun kendilerinden taviz vermek istememeleri olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul yönetimi okuldaki olumsuzluklara göz yumuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 51 "Okul yönetimi okuldaki olumsuzluklara göz yumuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul yönetimi okuldaki olumsuzluklara göz yumuyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	15	4,4
Değiştirmeye çalışırım	86	25,4
Durumu kabullenirim	10	3
Motivasyonum düşer	164	48,5
Stres yaşarım	63	18,6
Toplam	338	100

Tablo 51'e göre "okul yönetimi okuldaki olumsuzluklara göz yumuyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 15'inin (%4,4) "etkilenmem", 86'sınıın (%25,4) "değiştirmeye çalışırım", 10'unun (%3) "durumu kabullenirim", 164'ünün (%48,5) "motivasyonum düşer" ve 63'ünün (%18,6) "stres yaşarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Veriler; okul yönetiminin okuldaki olumsuzluklara göz yumması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motivasyonun düştüğünü, önemli bir kısmının da stres yaşadığını ya da durumu değiştirmeye çalıştığını göstermektedir. Okul yönetiminin okuldaki olumsuzluklara göz yumması, öğretmenlerin okul yönetimine olan güvenlerinin sarsılmasına ve "elimden bir şey gelmiyor" düşüncesine kapılarak kendilerini çaresiz hissetmelerine neden olabileceği için motivasyonlarının düşmesine neden olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait veriler incelendiğinde; okul yönetimine ilişkin olumlu durumlarda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu ya da daha aktif

çalıştığı, olumsuz durumlarda ise motivasyonunun düştüğü ya da stres yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca ölçme aracında bulunan olumsuz durumların büyük çoğunluğunda durumu değiştirmeye çalıştıklarını belirten öğretmenlerin, okul yönetimi ile ilgili olumsuz durumlarda ise durumu değiştirmeye çalışmak yerine motivasyonlarında düşüş yaşamaları dikkat çekicidir. Bunun nedeni öğretmenlerin, okul yönetimine müdahale etmelerinin oldukça zor olması veya müdahale etmeleri durumunda okul yönetimiyle sorun yaşayabileceklerini düşünmeleri olabilir.

4.2.4.Okul - Aile İşbirliğine İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin okul-aile işbirliğine ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 52 "Okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	129	38,2
Motive olurum	152	45
Uyum sağlarım	57	16,9
Toplam	338	100

Tablo 52'ye göre "okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 129'u (%38,2) "daha aktif çalışırım", 152'si (%45) "motive olurum", ve 57'si (%16,9) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmışlardır. Bu verilere göre; okul - aile işbirliğine önem verilen okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumdan olumlu etkilenerek motive olduğu, önemli bir kısmının da daha aktif çalıştığı görülmektedir. Öğretmen-öğrenci-veli

üçlüsü, tıpkı bir sacayağı gibi eğitim – öğretimin üç temel faktörüdür. Bunlardan birindeki aksaklığın, diğerlerini de olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla eğitim- öğretimde veli faktörünü göz ardı etmemek gerekir. Öğretmenler, yaptıkları işlerde öğrencilerin velileri ile işbirliği yaptıklarında, koordineli bir şekilde birlikte çabaladıklarında, velilerin desteğini aldıklarında öğretmenlerin öğrencilerle ilgili yaşadıkları zorluklar azalacağı için bu durum öğretmenler açısından motive edici olarak görülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 53 "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	121	35,8
Motive olurum	147	43,5
Uyum sağlarım	60	17,8
Etkilenmem	10	3
Toplam	338	100

Tablo 53'e göre "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 121'inin (%35,8) "daha aktif çalışırım", 147'sinin (%43,5) "motive olurum", 60'ının (%17,8) "uyum sağlarım" ve 10'unun (%3) "etkilenmem" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmelerin zamanında bildirilmesi durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu motive olmakta, önemli bir kısmı da daha aktif çalışmaktadır. Öğrenci ve velilere okuldaki gelişmelerin zamanında bildirilmesi, onları eğitim-öğretim süreci içinde aktif kılacağı ve okuldaki

işlerin daha sistemli yürümesini sağlayacağı için öğretmenler açısından motive edici olarak algılanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmen, öğrenci ve veliler okuldaki eğitimin kalitesine inanıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 54 "Öğretmen, öğrenci ve veliler okuldaki eğitimin kalitesine inanıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğretmen, öğrenci ve veliler okuldaki eğitimin kalitesine inanıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	167	49,4
Motive olurum	147	43,5
Uyum sağlarım	24	7,1
Toplam	338	100

Tablo 54'e göre "öğretmen, öğrenci ve veliler okuldaki eğitimin kalitesine inanıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 167'si (%49,4) "daha aktif çalışırım", 147'si (%43,5) "motive olurum" ve 24'ü (%7,1) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmıştır. Verilere göre; öğretmen, öğrenci ve velilerin okuldaki eğitimin kalitesine inanması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, önemli bir kısmının da motive olduğu görülmektedir. Okuldaki eğitimin öğretmen, öğrenci ve veliler tarafından kaliteli olarak algılanması, okulun başarısı ile ilgili beklenti yaratmaktadır. Çünkü okuldaki eğitim kaliteliyse, başarıya ulaşmak daha kolaydır. Bu durumda öğretmenler, sorumluluk duygusundan hareketle daha çok çalışmaya yönelebilirler.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 55 "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	112	33,1
Motive olurum	133	39,3
Uyum sağlarım	80	23,7
Etkilenmem	13	3,8
Toplam	338	100

Tablo 55'e göre "okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 112'sinin (%33,1) "daha aktif çalışırım", 133'ünün (%39,3) "motive olurum", 80'inin (%23,7) "uyum sağlarım" ve 13'ünün (%3,8) "etkilenmem" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu verilere göre; düzenli olarak veli toplantılarının düzenlendiği okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğu motive olmakta, önemli bir kısmı da daha aktif çalışmakta ya da bu duruma uyum sağlamaktadır. Düzenli olarak yapılan veli toplantıları, öğretmenler ile veli arasındaki iletişimi güçlendirir, velilerin öğrencileri ile ilgili bilgileri ilk ağızdan duymalarını, kontrolü elinde tutmalarını ve veli ile öğretmenin öğrenci ile ilgili ortak görüş oluşturmasını sağlar. Tüm bunlar, öğrencilerin başarısını önemli ölçüde etkileyebilecek, dolayısıyla öğretmenlerin de motive olmasını sağlayacak faktörlerdir. Öğretmenlerin önemli bir kısmının da "uyum sağlarım" ifadesini kullandıklarına bakılırsa, bazı öğretmenlerin okuldaki veli toplantılarını, yapılması gereken rutin işler olarak gördüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler bilinçli ve ilgili ise" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 56 "Veliler bilinçli ve ilgili ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Veliler bilinçli ve ilgili ise	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	175	51,8
Motive olurum	147	43,5
Uyum sağlarım	16	4,7
Toplam	338	100

Tablo 56'ya göre "veliler bilinçli ve ilgili ise" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 175'i (%51,8) "daha aktif çalışırım", 141'i (%41,7) "motive olurum" ve 16'sı (%4,7) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmışlardır. Bu verilere göre; görev yaptıkları okulda velilerin bilinçli ve ilgili olması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, önemli bir kısmının da motive olduğu görülmektedir. Öğretmenin ne demek istediğini anlayabilen, öğrencilerine gereken ilgiyi gösteren velilerin, üzerlerine düşen görevleri yapması beklenmektedir. Ayrıca bilinçli ve ilgili velilerin çocukları da genellikle daha ilgili ve kendine hedef belirlemiş öğrenciler olmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin daha fazla sorumluluk hissederek daha aktif çalışmalarına neden olabilir. Çünkü bilinçli ve ilgili velilerin okul ve öğretmenden beklentileri oldukça yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güveniyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 57 "Veliler okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güveniyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Veliler okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güveniyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	185	54,7
Motive olurum	141	41,7
Uyum sağlarım	12	3,6
Toplam	338	100

Tablo 57'ye göre "veliler okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güveniyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 185'inin (%54,7) "daha aktif çalışırım", 141'inin (%41,7) "motive olurum" ve 12'sinin (%3,6) "uyum sağlarım" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Bu verilere göre; görev yaptıkları okulda velilerin okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güvenmesi durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu daha aktif çalışmakta, önemli bir kısmı da motive olmaktadır. Velilerin, okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güvenmesi; velilerinin okul yönetimi ve öğretmenlerden beklentilerini oldukça yükseltmektedir. Bu durum da öğretmenleri elinden gelenin en iyisini yapmaya, yani daha aktif çalışmaya yöneltebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 58 "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	158	46,7
Motive olurum	163	48,2
Uyum sağlarım	17	5
Toplam	338	100

Tablo 58'e göre "veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 158'i (%46,7) "daha aktif çalışırım", 163'ü (%48,2) "motive olurum" ve 17'si (%5) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmışlardır. Veriler; velilerin okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun olumlu etkilenerek motive olduğunu ve daha aktif çalıştığını göstermektedir. Velilerin, okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılması, okul için bir şeyler yapmaya çalışması, velilerin okulu benimsediğinin bir göstergesi olduğu için öğretmenleri motive edici bir etken olarak görülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 59 "Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	29	8,6
Değiştirmeye çalışırım	144	42,6
Durumu kabullenirim	13	3,8
Motivasyonum düşer	122	36,1
Stres yaşarım	30	8,9
Toplam	338	100

Tablo 59'a göre "veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 29'unun (%8,6) "etkilenmem", 144'ünün (%42,6) "değiştirmeye çalışırım", 13'ünün (%3,8) "durumu kabullenirim", 122'sinin (%36,1) "motivasyonum düşer" ve 30'unun (%8,9) "stres yaşarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Verilere göre; çalıştıkları okulda velilerin bilinçsiz ve ilgisiz olması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğu durumu değiştirmeye çalışmakta, önemli bir kısmının da motivasyonu düşmektedir. Velilerin bilinçsiz ve ilgisiz olması, öğretmenlerin öğrencileri ile ilgili muhatap olabilecekleri birini aradıklarında çoğu zaman karşılarında kimseyi bulamamalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerle ilgili sorunlar çözülememekte ya da öğrencilerin gelişimi ile ilgili yapılması gerekenler, veli desteği olmadığı için gerektiği gibi yapılamamakta, bu da öğretmenlerin motivasyonunun düşmesine neden olabilmektedir. Ayrıca araştırmadan elde edilen veriler, öğretmenlerin çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığının yani velileri bilinçli ve ilgili hale getirmeye çalıştıklarının göstergesi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 60 "Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	23	6,8
Değiştirmeye çalışırım	139	41,1
Motivasyonum düşer	108	32
Stres yaşarım	68	20,1
Toplam	338	100

Tablo 60'a göre "veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 23'n (%6,8) "etkilenmem", 139'u (%41,1) "değiştirmeye çalışırım", 108'i (%32) "motivasyonum düşer" ve 68'i (%16,3) "stres yaşarım" ifadesini kullanmışlardır. Bu verilere göre; velilerin okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşaması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı, önemli bir kısmının da motivasyonunun düştüğü ya da stres yaşadığı görülmektedir. Güvenin olmadığı bir ortamda olumlu insan ilişkilerinden söz edilemez. Velilerin okul yönetimi ya da öğretmenlerle ilgili güven sorunu yaşaması, velilerin okul yönetimi veya öğretmenlerin söylediklerine uymasını güçleştirecektir. Bu da öğrencilerin eğitimini olumsuz yönde etkileyecektir. Dolayısıyla öğretmenler açısından motivasyonu düşürücü bir etken olarak görülebilir. Ayrıca velilerin güvensizliği, yani öğretmenlerin söylediklerine inanmamaları ya da yaptıklarında açık aramaları, kusur bulmaları, öğretmenler üzerinde stres yaratabilmektedir. Bu durumda öğretmenlerin çoğunluğunun yapmayı düşündüğü şey, velilerin okul yönetimine ve öğretmenlere güven duymalarını sağlamaya çalışmak olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 61 "Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	20	5,9
Değiştirmeye çalışırım	128	37,9
Motivasyonum düşer	86	25,4
Stres yaşarım	104	30,8
Toplam	338	100

Tablo 61'e göre "veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 20'sinin (%5,9) "etkilenmem", 128'inin (%37,9) "değiştirmeye çalışırım", 86'sının (%25,4) "motivasyonum düşer" ve 104'ünün (%30,8) "stres yaşarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Veriler; velilerin okula aşırı müdahalede bulunması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığını, önemli bir kısmının da stres yaşadığını ya da motivasyonunun düştüğünü göstermektedir. Velilerin okula aşırı müdahalesi, karşılaşılan durumlarda her kafadan bir ses çıkmasına, okul yönetiminin ya da öğretmenlerin yapmak istediklerini yapamamalarına ya da yapmak istemediği şeyleri velilerin oluşturduğu psikolojik baskıyla yapmak zorunda kalmalarına neden olabilmektedir. Böyle bir durumda öğretmenler kendilerini eli kolu bağlanmış gibi hissedebilir, dolayısıyla yoğun stres yaşayabilirler. Bununla birlikte velilerin okula müdahalesi okul yönetimi ve öğretmenlerin kararlı tavırlarıyla engellenebilir ya da kontrol altına alınabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul-aile işbirliğine ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait veriler incelendiğinde; okul-aile işbirliğine ilişkin olumlu durumlarda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu ya da daha aktif çalıştığı, olumsuz durumlarda ise durumu değiştirmeye çalıştığı ya da motivasyonunun düştüğü görülmektedir. Bunlardan farklı olarak, "okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" durumunda öğretmenlerin önemli bir

kısmının duruma uyum sağladığı görülmüştür. Ayrıca "veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" durumunda stres yaşarım diyen öğretmenlerin oranının motivasyonum düşer diyen öğretmenlerin oranından daha yüksek olması dikkat çekicidir. Buna göre, velilerin okula aşırı müdahalede bulunmasının, öğretmenler üzerinde baskı yaratarak, stres yaşamalarına neden olduğu söylenebilir.

5.2.5.Öğrencilere İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrencilere ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğrencilerin kılık ve kıyafetleri düzenli ise" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 62 "Öğrencilerin kılık ve kıyafetleri düzenli ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrencilerin kılık ve kıyafetleri düzenli ise	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	94	27,8
Motive olurum	202	59,8
Uyum sağlarım	19	5,6
Etkilenmem	23	6,8
Toplam	338	100

Tablo 62'ye göre "öğrencilerin kılık ve kıyafetleri düzenli ise" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 94'ünün (%27,8) "daha aktif çalışırım", 202'sinin (%59,8) "motive olurum" , 19'unun (%5,6) "uyum sağlarım" ve 23'ünün (%6,8) "etkilenmem" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Veriler; öğrencilerin kılık ve kıyafetlerinin düzenli olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu durumdan olumlu etkilenerek motive olduğunu göstermektedir. Kılık kıyafete gösterilen özen, kişinin hem kendisine hem de karşısındakine duyduğu

saygının göstergesidir. Öğrencilerin kılık kıyafetinin düzenli olması, okul yönetiminin, velilerin ve öğrencilerin bu konuda hassas davrandığını belirttiği için de öğretmenler için motive edici bir etken olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 63 "Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	123	36,4
Motive olurum	189	55,9
Uyum sağlarım	26	7,7
Toplam	338	100

Tablo 63'e göre "öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 123'ü (%36,4) "daha aktif çalışırım", 189'u (%55,9) "motive olurum" ve 26'sı (%7,7) "uyum sağlarım" ifadesini kullanmışlardır. Verilere göre; öğrencilerin ders giriş-çıkış saatlerine uyması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu, önemli bir kısmının da daha aktif çalıştığı görülmektedir. Öğrencilerin derse giriş saatlerine uymaması, öğretmenin dersine zamanda başlayamamasına, başlayan dersin bölünerek diğer öğrencilerin dikkatinin dağılmasına dolayısıyla dersin verimli geçmemesine neden olur. Öğrencilerin zamanında sınıflarında hazır bulunmaları bu olumsuzlukları ortadan kaldıracağı için öğretmenlerin motivasyonunu arttıran bir faktör olarak görülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 64 "Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	78	23,1
Motive olurum	115	34
Uyum sağlarım	32	9,5
Etkilenmem	113	33,4
Toplam	338	100

Tablo 64'e göre "öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 78'inin "daha aktif çalışırım", 115'inin (%34) "motive olurum", 32'sinin (%9,5) "uyum sağlarım" ve 113'ünün (%33,4) "etkilenmem" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Bu verilere göre; çalıştıkları okuldaki öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarının iyi olması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu motive olmakta ya da durumdan etkilenmemektedir. Motive olurum diyen öğretmenlerin ve etkilenmem diyen öğretmenlerinin oranının birbirine oldukça yakın olduğu göze çarpmaktadır. Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumunun iyi olması, geçim sıkıntısı gibi sorunlarla karşı karşıya kalmalarını engelleyeceğinden; dolayısıyla öğrencilerin derslerine daha fazla vakit ayırıp özen göstermelerine neden olacağından öğretmenlerin motivasyonunu arttıran bir durum olarak düşünülebilir. Öğretmenlerin "etkilenmem" ifadesini kullanmalarının nedeni ise öğrencilerin ekonomik durumunun okula herhangi bir şekilde yansımayacağını, dolayısıyla bu durumun kendilerini etkilemeyeceğini düşünmeleri olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 65 "Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	113	33,4
Motive olurum	166	49,1
Uyum sağlarım	41	12,1
Etkilenmem	18	5,3
Toplam	338	100

Tablo 65'e göre "öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 113'ünün (%33,4) "daha aktif çalışırım", 166'sının (%49,1) "motive olurum",41'inin (%12,1) "uyum sağlarım" ve 18'inin (%5,3) "etkilenmem" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Veriler; öğrencilerin özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabilmesi durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğunu, önemli bir kısmının da daha aktif çalıştığını göstermektedir. Öğrencilerin özel sorunlarını öğretmen ya da yöneticilerle paylaşabilmesi, öğrencilerin duyduğu güvenin göstergesidir. Güvenildiğini bilmek de bireyler için motive edici bir durum olmakla birlikte karşıdaki kişiye karşı sorumluluğun artmasına da neden olacağı için öğretmenlerin daha aktif çalışmasına neden olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 66 "Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa	Frekans (N)	Yüzde (%)
Daha aktif çalışırım	106	31,4
Motive olurum	163	48,2
Uyum sağlarım	56	16,6
Etkilenmem	13	3,8
Toplam	338	100

Tablo 66'ya göre "okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 106'sı (%31,4) "daha aktif çalışırım", 163'ü (%48,2) "motive olurum", 56'sı (%16,6) "uyum sağlarım" ve 13'ü (%3,8) "etkilenmem" ifadesini kullanmışlardır. Bu verilere göre; okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşlerinin dikkate alınması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu, önemli bir kısmının da daha aktif çalıştığı görülmektedir. Okulda yapılan etkinliklerin çoğunun hedefinde öğrenci bulunmaktadır. Hedefinde öğrenci olan bu etkinliklerde öğrencilerin görüşlerinin dikkate alınması, onlarda fikirlerine önem verildiği hissi uyandırarak; etkinliklerde gönüllü olarak yer almalarına ve yapabileceklerinin en iyisini yapmaları için uğraşmalarına neden olabilir. Karşısında istekli öğrenciler gören öğretmenlerin de motivasyonu artabilir; hatta öğretmenler öğrencilerle birlikte çalışabilirler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda disiplin sorunları fazla ise" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 67 "Okulda disiplin sorunları fazla ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda disiplin sorunları fazla ise	Frekans (N)	Yüzde (%)
Etkilenmem	20	5,9
Değiştirmeye çalışırım	127	37,6
Motivasyonum düşer	108	32
Stres yaşarım	83	24,6
Toplam	338	100

Tablo 67'ye göre "okulda disiplin sorunları fazla ise" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 20'sinin (%5,9) "etkilenmem", 127'sinin (%37,6) "değiştirmeye çalışırım", 108'inin (%32) "motivasyonum düşer" ve 83'ünün (%24,6) "stres yaşarım" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Veriler; disiplin sorunlarının fazla olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığını, önemli bir kısmının da motivasyonunun düştüğünü ya da stres yaşadığını göstermektedir. Okulda yaşanan disiplin sorunlarında öğretmenlerin yapacağı ilk şeyin, sorunları çözmek olması beklenmektedir. Çünkü öğretmenler de yöneticilerle birlikte okuldaki öğrencilerin disiplininden sorumludur. Dolayısıyla ilk olarak öğretmenlerin durumu değiştirmeye çalıştıkları söylenebilir. Ancak bazı durumlarda öğretmenin eli kolu bağlı kalmakta, disiplin sorunları çıkaran öğrenciler için gereken yaptırımlar uygulanamamaktadır. Bu da öğretmenlerin motivasyonlarının düşmesine ya da kendilerini çaresiz hissettikleri için stres yaşamalarına neden olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise" maddesine ilişkin verdikleri cevaplara ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 68 "Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise" Maddesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise	Frekans (N)	Yüzde (%)
Uyum sağlarım	27	8
Etkilenmem	111	32,8
Değiştirmeye çalışırım	38	11,2
Durumu kabullenirim	72	21,3
Motivasyonum düşer	61	18
Stres yaşarım	29	8,6
Toplam	338	100

Tablo 68'e göre "öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise" durumunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 27'sinin (%8) "uyum sağlarım", 111'inin (%32,8) "etkilenmem", 38'inin (%11,2) "değiştirmeye çalışırım", 72'sinin (%21,3) "durumu kabullenirim", 61'inin (%18) "motivasyonum düşer" ve 29'unun (%8,6) "stres yaşarım" ifadesini kullandıkları görülmektedir. Verilere göre; görev yaptıkları okuldaki öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarının kötü olması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu durumdan etkilenmemekte, önemli bir kısmı da durumu kabullenmekte ya da motivasyonunda düşüş yaşamaktadır. Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları öğretmenlerin değiştirmesinin çok da mümkün olmadığı bir durumdur. Dolayısıyla öğretmenlerin önemli bir kısmının durumu kabullenmesi şaşırtıcı değildir. Sosyo-ekonomik durumları kötü olan öğrenciler, geçim sıkıntısı, çalışmak zorunda kalmak gibi durumlarla karşı karşıya kalabileceğinden, geçim sıkıntısı aile içinde problemlere yol açabileceğinden ya da bu öğrenciler diğer arkadaşlarının yanında kendilerini kötü hissedebileceğinden bu öğrencilerin okula ve derslere olan ilgileri de azalabilir. Böyle bir durum da öğretmenlerin motivasyonunun düşmesine neden olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrencilere ilişkin maddelere verdiği cevaplara ait veriler incelendiğinde; öğrencilere ilişkin olumlu durumlarda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu, olumsuz durumlarda ise büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı; bununla birlikte "öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise" ve "öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise" durumlarında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun etkilenmediği görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmen Davranışları Ölçeği"ne verdikleri cevaplara ait veriler incelendiğinde; okul kültürü ile ilgili olumlu durumların öğretmenlerin davranışlarını genel olarak olumlu etkilediği, öğretmenlerin motive olduğu ya da daha çok çalıştığı; olumsuz durumların ise öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motivasyonunu düşürdüğü, stres yaşamasına neden olduğu ya da öğretmenlerin bu durumları değiştirmeye çalıştığı görülmüştür. Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarının ise öğretmenlerin büyük çoğunluğunun davranışlarını etkilemediği; bununla birlikte öğrencilere ilişkin olumlu durumlarda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun "daha aktif çalışırım" yerine "motive olurum" ifadesini kullandıkları görülmüştür. Buna göre öğrenciler ile ilgili olumlu durumların öğretmenlerin büyük çoğunluğunu motive ettiği ancak, daha aktif çalışmaları konusunda yeteri kadar teşvik edici olmadığı söylenebilir. Okul çalışanları arasındaki ilişkiler ve okul yönetimi ile ilgili olumsuz durumlarda ise öğretmenlerin büyük çoğunluğu "değiştirmeye çalışırım" yerine "motivasyonum düşer" ifadesini kullanmışlardır. Bunun nedeni, öğretmenlerin tek başlarına bu durumları değiştirmelerinin güç olduğunu düşünmeleri, okul çalışanlarıyla ilişkilerinde sorun yaşamak istememeleri veya durumu değiştirmeye çalışırken almaları gereken sorumluluklardan kaçınmak istemeleri olabilir. Araştırmaya katılan çok az sayıda öğretmenin "durumu kabullenirim" ifadesini kullandığı saptanmıştır. Bu durum, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun var olan duruma tepkisiz kalamadığının bir göstergesi olabilir.

4.3.Kay-Kare Bağımsızlık Testi Değerlendirmeleri

Bu bölümde, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen davranışları ölçeğinde belirtilen durumlarda gösterdikleri davranışlar ile cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu ve branşları arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kay- kare testi sonuçlarına ve yorumlara yer verilmiştir.

4.3.1.Cinsiyet Değişkenine Ait Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen davranışları ölçeğinde belirtilen durumlarda gösterdikleri davranışlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kay- kare testi sonuçlarına ve yorumlara yer verilmiştir.

Yapılan Kay-kare testi sonuçlarına göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahipse", "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarılı bir okul olarak tanınıyorsa", "Okulda öğretimden çok eğitime önem veriliyorsa", "Okulda güven ortamı varsa", "Okulda demokratik bir ortam varsa", "Okulda sistemli bir çalışma ortamı varsa", "Tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa", "Okulda etik değerlere önem veriliyorsa", "Toplum değerleri ile okul değerleri bağdaşıyorsa", "Okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa", "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahip değilse", "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarısız bir okul olarak tanınıyorsa", "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa", "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa", "Okulda "ben" bilincinden çok "biz" bilinci varsa", "Okulda ekip çalışmasına önem veriliyorsa", "Okulda bireyler arası iletişim iyi ise", "Okuldaki herkes görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorsa", "Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa", "Yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa", "Okulda öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa", "Öğretmenler bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşıyorsa", "Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa", "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa", "Okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa", "Okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar(memur, hizmetli vb.) arasında iletişim

sorunu varsa", "Yeni ve yaratıcı fikirler okul yönetimince destekleniyorsa", "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa", "Okul yönetimi sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem veriyorsa", "Okul yönetimi, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler buluyorsa", "Okul yönetimi yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermiyorsa", "Okul yönetimi okuldaki olumsuzluklara göz yumuyorsa", "Okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa", "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa", "Öğretmen, öğrenci ve veliler okuldaki eğitimin kalitesine inanıyorsa", "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa", "Veliler bilinçli ve ilgili ise", "Veliler okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güveniyorsa", "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa", "Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise", "Öğrencilerin kılık ve kıyafetleri düzenli ise", "Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa", "Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise", "Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa", "Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise" maddelerine verdikleri cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetleri ile aşağıda belirtilen maddelere verdikleri cevaplar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 69 Öğretmenlerin "Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa					
Cinsiyet		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
Kadın	N	85	109	12	206
	%	41,3	52,9	5,8	100,0
Erkek	N	77	46	9	132
	%	58,3	34,8	6,8	100,0
Toplam	N	162	155	21	338
	%	47,9	45,9	6,2	100,0

$\chi^2 = 10,744$ sd = 2 p = 0,005

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}=10,744$, $p=0,005<0,05$]. Tablo 69'a göre "okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %52,9'unun motive olduğu, erkek öğretmenlerin ise %58,3'ünün daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa, kadın öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 70 Öğretmenlerin "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa					
Cinsiyet		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
Kadın	N	69	108	29	206
	%	33,5	52,4	14,1	100,0
Erkek	N	63	53	16	132
	%	47,7	40,2	12,1	100,0
Toplam	N	132	161	45	338
	%	39,1	47,6	13,3	100,0

$\chi^2 = 6,949$ sd = 2 p = 0,031

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin " okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=6,949, p=0,031<0,05]. Tablo 70' e göre "okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %52,4'ünün motive olduğu, erkek öğretmenlerin ise %47,7'sinin daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa, kadın öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, erkek öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 71 Öğretmenlerin "Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa					
Cinsiyet		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
Kadın	N	93	100	13	206
	%	45,1	48,5	6,3	100,0
Erkek	N	72	46	14	132
	%	54,5	34,8	10,6	100,0
Toplam	N	165	146	27	338
	%	48,8	43,2	8,0	100,0

$\chi^2 = 6,807$ sd = 2 p = 0,033

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin " çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=6,807, p=0,033<0,05]. Tablo 71'e göre "çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %48,5'i motive olduğu, erkek öğretmenlerin ise %54,5'i daha aktif çalıştığı yönünde görüş bildirmiştir. Buna göre; çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa, kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 72 Öğretmenlerin "Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa						
Cinsiyet		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
Kadın	N	44	89	54	19	206
	%	21,4	43,2	26,2	9,2	100,0
Erkek	N	50	48	28	6	132
	%	37,9	36,4	21,2	4,5	100,0
Toplam	N	94	137	82	25	338
	%	27,8	40,5	24,3	7,4	100,0

$\chi^2 = 12{,}033$ sd = 3 p = 0,007

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}=12{,}033$, $p=0{,}007<0{,}05$]. Tablo 72'ye göre "farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %43,2'sinin motive olduğu, erkek öğretmenlerin ise %37,9'unun daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa, kadın öğretmenlerin çoğunluğu motive olurken, erkek öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 73 Öğretmenlerin "Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa						
Cinsiyet		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
Kadın	N	49	104	40	13	206
	%	23,8	50,5	19,4	6,3	100,0
Erkek	N	50	51	22	9	132
	%	37,9	38,6	16,7	6,8	100,0
Toplam	N	99	155	62	22	338
	%	29,3	45,9	18,3	6,5	100,0

$\chi^2 = 8,282$ sd = 3 p = 0,041

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin " yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}$=8,282, P=0,041<0,05]. Tablo 73'e göre "yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %50,5'inin motive olduğu, erkek öğretmenlerin ise %38,6'sı motive olurken %37,9'unun da daha aktif çalıştığı görülmektedir. Daha aktif çalışan ve motive olan erkek öğretmenlerin oranının birbirine çok yakın olmasına rağmen, kadın öğretmenlerin yarısından fazlasının motive olduğu göze çarpmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 74 Öğretmenlerin "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa						
Cinsiyet		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
Kadın	N	51	95	56	4	206
	%	24,8	46,1	27,2	1,9	100,0
Erkek	N	52	45	28	7	132
	%	39,4	34,1	21,2	5,3	100,0
Toplam	N	103	140	84	11	338
	%	30,5	41,4	24,9	3,3	100,0

$\chi^2 = 12{,}412 \quad sd = 3 \quad p = 0{,}006$

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}=12{,}412$, $p=0{,}006<0{,}05$]. Tablo 74'e göre "öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %46,1'inin motive olduğu, erkek öğretmenlerin ise %39,4'nün daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa, kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olmakta, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 75 Öğretmenlerin "Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa						
Cinsiyet		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
Kadın	N	58	113	27	8	206
	%	28,2	54,9	13,1	3,9	100,0
Erkek	N	55	53	14	10	132
	%	41,7	40,2	10,6	7,6	100,0
Toplam	N	113	166	41	18	338
	%	33,4	49,1	12,1	5,3	100,0

$\chi^2 = 10{,}408$ sd = 3 p = 0,015

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}=10{,}408$, $p=0{,}015<0{,}05$]. Tablo 75'e göre "öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %54,9'u motive olduğunu, erkek öğretmenlerin %41,7'si ise daha aktif çalıştığını belirtmiştir. Buna göre; öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa, kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda güven ortamı yoksa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 76 Öğretmenlerin "Okulda güven ortamı yoksa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda güven ortamı yoksa							
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Durumu kabullenirim	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	6	49	5	78	68	206
	%	2,9	23,8	2,4	37,9	33,0	100,0
Erkek	N	7	63	3	41	18	132
	%	5,3	47,7	2,3	31,1	13,6	100,0
Toplam	N	13	112	8	119	86	338
	%	3,8	33,1	2,4	35,2	25,4	100,0

$\chi^2 = 28,044$ sd = 4 p = 0

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda güven ortamı yoksa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}=28,044$, $p=0<0,05$]. Tablo 76'ya göre "okulda güven ortamı yoksa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %37,9'unun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin ise %47,7'sinin durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Bu veriler; okulda güven ortamı yoksa, kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düştüğünü, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 77 Öğretmenlerin "Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa						
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	9	77	69	51	206
	%	4,4	37,4	33,5	24,8	100,0
Erkek	N	10	72	35	15	132
	%	7,6	54,5	26,5	11,4	100,0
Toplam	N	19	149	104	66	338
	%	5,6	44,1	30,8	19,5	100,0

$\chi^2 = 15{,}515$ sd = 3 p = 0,001

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}=15{,}515$, $p=0{,}001<0{,}05$]. Tablo 77'ye göre "toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %37,4'ünün durumu değiştirmeye çalıştığı, %33,5'inin motivasyonunun düştüğü; erkek öğretmenlerin ise %54,5'inin durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Durumu değiştirmeye çalışan ve motivasyonu düşen kadın öğretmenlerin oranının birbirine çok yakın olmasına rağmen, erkek öğretmenlerin yarısından fazlasının durumu değiştirmeye çalıştığı göze çarpmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 78 Öğretmenlerin "Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa							
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Durumu kabullenirim	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	7	50	7	88	54	206
	%	3,4	24,3	3,4	42,7	26,2	100,0
Erkek	N	18	45	5	43	21	132
	%	13,6	34,1	3,8	32,6	15,9	100,0
Toplam	N	25	95	12	131	75	338
	%	7,4	28,1	3,6	38,8	22,2	100,0

$\chi^2 = 20,181$ sd = 4 p = 0

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}=20,181$, $p=0<0,05$]. Tablo 78'e göre "okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %42,7'si motivasyonunun düştüğünü, erkek öğretmenlerin ise %34,1'i durumu değiştirmeye çalıştığını belirtmiştir. Buna göre; okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa, kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 79 Öğretmenlerin "Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa							
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Durumu kabullenirim	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	4	70	3	78	51	206
	%	1,9	34,0	1,5	37,9	24,8	100,0
Erkek	N	11	57	4	38	22	132
	%	8,3	43,2	3,0	28,8	16,7	100,0
Toplam	N	15	127	7	116	73	338
	%	4,4	37,6	2,1	34,3	21,6	100,0

$\chi^2 = 14{,}550$ sd = 4 p = 0,006

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}=14{,}550$, $p=0{,}006<0{,}05$]. Tablo 79'a göre "okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %37,9'unun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin ise %43,2'sinin durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa, kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonu düşmekte, erkek öğretmenlerin çoğunluğu ise durumu değiştirmeye çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 80 Öğretmenlerin "Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa						
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	36	35	76	59	206
	%	17,5	17,0	36,9	28,6	100,0
Erkek	N	19	55	38	20	132
	%	14,4	41,7	28,8	15,2	100,0
Toplam	N	55	90	114	79	338
	%	16,3	26,6	33,7	23,4	100,0

$\chi^2 = 26,697$ sd = 3 p = 0

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}=26,697$, $p=0<0,05$]. Tablo 80'e göre "öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %36,9'unun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin ise %41,7'sinin durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Buna göre; öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa, kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 81 Öğretmenlerin "Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa							
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Durumu kabullenirim	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	20	23	3	74	86	206
	%	9,7	11,2	1,5	35,9	41,7	100,0
Erkek	N	21	38	2	35	36	132
	%	15,9	28,8	1,5	26,5	27,3	100,0
Toplam	N	41	61	5	109	122	338
	%	12,1	18,0	1,5	32,2	36,1	100,0

$\chi^2 = 23{,}273$ sd = 4 p = 0

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}=23{,}273$, $p=0<0{,}05$]. Tablo 81'e göre "öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %41,7'sinin stres yaşadığı, erkek öğretmenlerin ise %28,8'inin durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Durumu değiştirmeye çalışan ya da stres yaşayan erkek öğretmenlerin oranının birbirine oldukça yakın olmasına rağmen, kadın öğretmenlerin büyük çoğunluğunun stres yaşadığı göze çarpmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 82 Öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa						
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	50	26	55	75	206
	%	24,3	12,6	26,7	36,4	100,0
Erkek	N	28	35	36	33	132
	%	21,2	26,5	27,3	25,0	100,0
Toplam	N	78	61	91	108	338
	%	23,1	18,0	26,9	32,0	100,0

$\chi^2 = 12,218$ sd = 3 p = 0,007

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}=12,218$, $p=0,007<0,05$]. Tablo 82'ye göre "öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %36,4'ü stres yaşadığını, erkek öğretmenlerin ise %27,3'ü motivasyonunun düştüğünü ve %26,5'i durumu değiştirmeye çalıştığını ifade etmiştir. Buna göre; kadın öğretmenlerin büyük çoğunluğunun stres yaşadığı, erkek öğretmenlerin ise büyük çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü ya da durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 83 Öğretmenlerin "Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa						
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	12	74	68	52	206
	%	5,8	35,9	33,0	25,2	100,0
Erkek	N	11	65	40	16	132
	%	8,3	49,2	30,3	12,1	100,0
Toplam	N	23	139	108	68	338
	%	6,8	41,1	32,0	20,1	100,0

$\chi^2 = 11{,}284 \quad sd = 3 \quad p = 0{,}01$

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}=11{,}284$, $p=0{,}01<0{,}05$]. Tablo 83'e göre "veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %35,9'unun durumu değiştirmeye çalıştığı, %33'ünün motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin ise %49,2'sinin durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Durumu değiştirmeye çalışan ve motivasyonu düşen kadın öğretmenlerin oranının birbirine oldukça yakın olmasına rağmen; erkek öğretmenlerin yarıya yakınının durumu değiştirmeye çalıştığı göze çarpmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 84 Öğretmenlerin "Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa						
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	9	70	54	73	206
	%	4,4	34,0	26,2	35,4	100,0
Erkek	N	11	58	32	31	132
	%	8,3	43,9	24,2	23,5	100,0
Toplam	N	20	128	86	104	338
	%	5,9	37,9	25,4	30,8	100,0

$\chi^2 = 8,102$ sd = 3 p = 0,044

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}=8,102$, p=0,044<0,05]. Tablo 84'e göre "veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %35,4'ünün stres yaşadığı, erkek öğretmenlerin ise %43,9'unun durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Durumu değiştirmeye çalışan ve stres yaşayan kadın öğretmenlerin oranının birbirine oldukça yakın olmasına rağmen, erkek öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı göze çarpmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda disiplin sorunları fazla ise" maddesine ilişkin verdikleri cevapların cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 85 Öğretmenlerin "Okulda disiplin sorunları fazla ise" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Cinsiyet Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda disiplin sorunları fazla ise						
Cinsiyet		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Kadın	N	10	63	69	64	206
	%	4,9	30,6	33,5	31,1	100,0
Erkek	N	10	64	39	19	132
	%	7,6	48,5	29,5	14,4	100,0
Toplam	N	20	127	108	83	338
	%	5,9	37,6	32,0	24,6	100,0

$\chi^2 = 17,370$ sd = 3 p = 0,001

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda disiplin sorunları fazla ise" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}$=28,044, p=0<0,05]. Tablo 85'e göre "okulda disiplin sorunları fazla ise" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin %33,5'inin motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin ise %48,5'inin durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okulda disiplin sorunları fazla ise, kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düşmekte, erkek öğretmenlerin çoğunluğu ise durumu değiştirmeye çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri ile okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar arasında anlamlı ilişki bulunan maddeler incelendiğinde, okul kültürü ile ilgili olumlu durumlarda kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı; okul kültürü ile ilgili olumsuz durumlarda ise, kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü ya da stres yaşadığı, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Buna göre, olumsuz

durumlarda kadın öğretmenlerin çoğunluğunun durumu değiştirmek adına ellerinden çok şey gelmediğini düşünerek olaya müdahale etmediği, ancak erkek öğretmenlerin durumu değiştirmek için daha cesaretli davrandığı söylenebilir.

4.3.2.Yaş Değişkenine Ait Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen davranışları ölçeğinde belirtilen durumlarda gösterdikleri davranışlar ile yaşları arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kay- kare testi sonuçlarına ve yorumlara yer verilmiştir.

Yapılan Kay-kare testi sonucunda oluşturulan çapraz tablolarda beklenen değeri 5'ten küçük olan gözenek sayısının, toplam gözenek sayısının %20'sini aştığı görüldüğünden anlamlılık testine ilişkin verilerin yorumlanması doğru bulunmamıştır. 21-25 yaş ve 26-30 yaş kategorisi altındaki veriler birleştirilerek yeni kategori 21-30 yaş; 31-35 yaş ve 36-40 yaş kategorisi altındaki veriler birleştirilerek yeni kategori 31-40 yaş olarak tanımlanmıştır. 41 yaş ve üstü kategorisi olduğu gibi bırakılmıştır. Buna göre Kay-kare testi yeniden uygulanmış ve sonuçlarına göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa", "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahipse", "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarılı bir okul olarak tanınıyorsa", "Okulda öğretimden çok eğitime önem veriliyorsa", "Okulda güven ortamı varsa", "Okulda demokratik bir ortam varsa", "Okulda sistemli bir çalışma ortamı varsa", "Tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa", "Okulda etik değerlere önem veriliyorsa", "Toplum değerleri ile okul değerleri bağdaşıyorsa", "Okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa", "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahip değilse", "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarısız bir okul olarak tanınıyorsa", "Okulda güven ortamı yoksa", "Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa", "Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa", "Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa", "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa", "Okulda "ben" bilincinden çok "biz" bilinci varsa", "Okulda ekip çalışmasına önem veriliyorsa", "Okulda bireyler arası iletişim iyi ise", "Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa ", "Okuldaki herkes görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorsa",

“Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa”, “Yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa”, “Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa”, “Okulda öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa”, “Öğretmenler bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşıyorsa”, “Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa”, “Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa”, “Okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa”, “Okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar(memur, hizmetli vb.) arasında iletişim sorunu varsa”, “Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa”, “Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa”, “Yeni ve yaratıcı fikirler okul yönetimince destekleniyorsa”, “Okul yönetimi sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem veriyorsa”, “Okul yönetimi, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler buluyorsa”, “Okul yönetimi yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermiyorsa”, “Okul yönetimi okuldaki olumsuzluklara göz yumuyorsa”, “Öğretmen, öğrenci ve veliler okuldaki eğitimin kalitesine inanıyorsa”, “Veliler bilinçli ve ilgili ise”, “Veliler okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güveniyorsa”, “Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa”, “Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa”, “Öğrencilerin kılık ve kıyafetleri düzenli ise”, “Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa”, “Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise”, “Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa”, “Okulda disiplin sorunları fazla ise”, “Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise” maddelerine verdikleri cevaplar ile yaşları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşları ile aşağıda belirtilen maddelere verdikleri cevaplar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa” maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 86 Öğretmenlerin "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa					
Yaş		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
21-30	N	39	65	20	124
	%	31,5	52,4	16,1	100,0
31-40	N	43	56	9	108
	%	39,8	51,9	8,3	100,0
41 ve üstü	N	50	40	16	106
	%	47,2	37,7	15,1	100,0
Toplam	N	132	161	45	338
	%	39,1	47,6	13,3	100,0

$\chi^2 = 9{,}821$ sd = 4 p = 0,044

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}=9{,}821$, $p=0{,}044<0{,}05$]. Tablo 86'ya göre "okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %52,4'ünün ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin %51,9'unun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %47,2'sinin daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa, 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 87 Öğretmenlerin "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa					
Yaş		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
21-30	N	50	55	19	124
	%	40,3	44,4	15,3	100,0
31-40	N	58	42	8	108
	%	53,7	38,9	7,4	100,0
41 ve üstü	N	60	28	18	106
	%	56,6	26,4	17,0	100,0
Toplam	N	168	125	45	338
	%	49,7	37,0	13,3	100,0

$\chi^2 = 12,964$ sd = 4 p = 0,011

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}$=12,964, p=0,011<0,05]. Tablo 87'ye göre "okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %44,4'ü motive olduğunu, 31-40 yaş arası öğretmenlerin %53,7'si ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %56,6'sı daha aktif çalıştığını belirtmiştir. Buna göre; okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa, 21-30 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 31-40 yaş arası ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 88 Öğretmenlerin "Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa						
Yaş		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
21-30	N	48	41	22	13	124
	%	38,7	33,1	17,7	10,5	100,0
31-40	N	39	52	15	2	108
	%	36,1	48,1	13,9	1,9	100,0
41 ve üstü	N	52	39	14	1	106
	%	49,1	36,8	13,2	0,9	100,0
Toplam	N	139	132	51	16	338
	%	41,1	39,1	15,1	4,7	100,0

$\chi^2 = 20{,}726$ sd = 6 p = 0,002

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(6)}=20{,}726$, $p=0{,}002<0{,}05$]. Tablo 88'e göre "öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %38,7'sinin ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %49,1'inin daha aktif çalıştığı, 31-40 yaş arası öğretmenlerin ise %48,1'inin motive olduğu görülmektedir. Buna göre; öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa, 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, 21-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 89 Öğretmenlerin "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa					
Yaş		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
21-30	N	45	65	14	124
	%	36,3	52,4	11,3	100,0
31-40	N	46	56	6	108
	%	42,6	51,9	5,6	100,0
41 ve üstü	N	58	43	5	106
	%	54,7	40,6	4,7	100,0
Toplam	N	149	164	25	338
	%	44,1	48,5	7,4	100,0

$\chi^2 = 10,565$ sd = 4 p= 0,032

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}=10,565$, $p=0,032<0,05$]. Tablo 89'a göre "çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %52,4'ü ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin %51,9'u motive olduğunu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %54,7'si daha aktif çalıştığını ifade etmiştir. Buna göre; çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa, 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 90 Öğretmenlerin "Okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa					
Yaş		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
21-30	N	34	62	28	124
	%	27,4	50,0	22,6	100,0
31-40	N	43	48	17	108
	%	39,8	44,4	15,7	100,0
41 ve üstü	N	52	42	12	106
	%	49,1	39,6	11,3	100,0
Toplam	N	129	152	57	338
	%	38,2	45,0	16,9	100,0

$\chi^2 = 12,917$ sd = 4 p = 0,012

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}$=12,917, p=0,012<0,05]. Tablo 90'a göre "okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %50'sinin ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin %44,4'ünün motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %49,1'inin daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa, 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 91 Öğretmenlerin "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa						
Yaş		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
21-30	N	34	54	31	5	124
	%	27,4	43,5	25,0	4,0	100,0
31-40	N	34	58	13	3	108
	%	31,5	53,7	12,0	2,8	100,0
41 ve üstü	N	53	35	16	2	106
	%	50,0	33,0	15,1	1,9	100,0
Toplam	N	121	147	60	10	338
	%	35,8	43,5	17,8	3,0	100,0

$\chi^2 = 21,214$ sd = 6 p = 0,002

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(6)}=21,214$, $p=0,002<0,05$]. Tablo 91'e göre "velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %43,5'inin ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin %53,7'sinin motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %50'sinin daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa, 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 92 Öğretmenlerin "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa						
Yaş		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
21-30	N	39	38	41	6	124
	%	31,5	30,6	33,1	4,8	100,0
31-40	N	34	50	22	2	108
	%	31,5	46,3	20,4	1,9	100,0
41 ve üstü	N	39	45	17	5	106
	%	36,8	42,5	16,0	4,7	100,0
Toplam	N	112	133	80	13	338
	%	33,1	39,3	23,7	3,8	100,0

$\chi^2 = 13{,}967$ sd = 6 p = 0,03

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(6)}=13{,}967$, $p=0{,}03<0{,}05$]. Tablo 92'ye göre "okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %33,1'inin duruma uyum sağladığı, 31-40 yaş arası öğretmenlerin %46,3'ünün ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %42,5'inin motive olduğu görülmektedir. Buna göre; okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa, 21-30 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu duruma uyum sağlamakta, 31-40 yaş arası ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğu ise motive olmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 93 Öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa					
Yaş		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
21-30	N	49	66	9	124
	%	39,50	53,20	7,30	100,00
31-40	N	48	59	1	108
	%	44,40	54,60	0,90	100,00
41 ve üstü	N	61	38	7	106
	%	57,50	35,80	6,60	100,00
Toplam	N	158	163	17	338
	%	46,70	48,20	5,00	100,00

$\chi^2 = 14,445$ sd = 4 p = 0,006

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}=14,445$, $p=0,006<0,05$]. Tablo 93'e göre "veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %53,2'si ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin %54,6'sı motive olduğunu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %57,5'i daha aktif çalıştığını ifade etmiştir. Buna göre; veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa, 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 94 Öğretmenlerin "Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa						
Yaş		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
21-30	N	31	59	28	6	124
	%	25,0	47,6	22,6	4,8	100,0
31-40	N	30	61	14	3	108
	%	27,8	56,5	13,0	2,8	100,0
41 ve üstü	N	45	43	14	4	106
	%	42,5	40,6	13,2	3,8	100,0
Toplam	N	106	163	56	13	338
	%	31,4	48,2	16,6	3,8	100,0

$\chi^2 = 13{,}942$ sd = 6 p = 0,03

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(6)}=13{,}942$, $p=0{,}03<0{,}05$]. Tablo 94'e göre "okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %47,6'sının ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin %56,5'inin motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %42,5'inin daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa, 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 95 Öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa						
Yaş		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
21-30	N	38	15	31	40	124
	%	30,6	12,1	25,0	32,3	100,0
31-40	N	22	24	35	27	108
	%	20,4	22,2	32,4	25,0	100,0
41 ve üstü	N	18	22	25	41	106
	%	17,0	20,8	23,6	38,7	100,0
Toplam	N	78	61	91	108	338
	%	23,1	18,0	26,9	32,0	100,0

$\chi^2 = 13{,}988$ sd = 6 p = 0,03

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(6)}=13{,}988$, $p=0{,}03<0{,}05$]. Tablo 95'e göre "öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %32,3'ünün ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin %38,7'sinin stres yaşadığı, 31-40 yaş arası öğretmenlerin ise %32,4'ünün motivasyonunun düştüğü görülmektedir. Ayrıca, 21-30 yaş arası öğretmenlerin %30,6 gibi önemli bir kısmının bu durumdan etkilenmediği göze çarpmaktadır. Buna göre; öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa, 21-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun stres yaşadığı, 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun ise motivasyonunun düştüğü, ayrıca 21-30 yaş arası öğretmenlerin önemli bir kısmının bu durumdan etkilenmediği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise" maddesine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 96 Öğretmenlerin "Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Yaş Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise						
Yaş		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
21-30	N	5	47	7	52	13
	%	4,0	37,9	5,6	41,9	10,5
31-40	N	16	39	5	40	8
	%	14,8	36,1	4,6	37,0	7,4
41 ve üstü	N	8	58	1	30	9
	%	7,5	54,7	0,9	28,3	8,5
Toplam	N	29	144	13	122	30
	%	8,6	42,6	3,8	36,1	8,9

$\chi^2 = 20{,}538$ sd = 8 = 0,008

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(8)}=20{,}538$, $p=0{,}008<0{,}05$]. Tablo 96'ya göre "veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin %41,9'unun ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin %37'sinin stres yaşadığı, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ise %54,7'sinin durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir. Ayrıca 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerde durumu değiştirmeye çalışanların oranının da oldukça yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Buna göre, veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise, 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun stres yaşadığı, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar arasında anlamlı ilişki bulunan maddeler incelendiğinde, okul kültürü ile ilgili olumlu durumlarda 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

4.3.3.Medeni Durum Değişkenine Ait Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen davranışları ölçeğinde belirtilen durumlarda gösterdikleri davranışlar ile medeni durumları arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kay-kare testi sonuçlarına ve yorumlara yer verilmiştir.

Yapılan Kay-kare testi sonuçlarına göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin medeni durumları ile "Okulda güven ortamı varsa", "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa", "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa", "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" maddelerine verdikleri cevaplar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İlköğretim okulu öğretmenlerinin diğer maddelere verdikleri cevaplar ile medeni durumları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda güven ortamı varsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların medeni durum değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 97 Öğretmenlerin "Okulda güven ortamı varsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Medeni Durum Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda güven ortamı varsa					
Medeni durum		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
Evli	N	147	94	22	263
	%	55,9	35,7	8,4	100,0
Bekar	N	30	38	7	75
	%	40,0	50,7	9,3	100,0
Toplam	N	177	132	29	338
	%	52,4	39,1	8,6	100,0

$\chi^2 = 6,208$ sd = 2 p = 0,045

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda güven ortamı varsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}=6,208$, $p=0,045<0,05$]. Tablo 97'ye göre "okulda güven ortamı varsa" durumunda araştırmaya katılan bekar öğretmenlerin %50,7'sinin motive olduğu, evli öğretmenlerin ise %55,9'unun daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okulda güven ortamı varsa, bekar öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, evli öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların medeni durum değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 98 Öğretmenlerin "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Medeni Durum Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa					
Medeni durum		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
Evli	N	147	86	30	263
	%	55,9	32,7	11,4	100,0
Bekar	N	29	35	11	75
	%	38,7	46,7	14,7	100,0
Toplam	N	176	121	41	338
	%	52,1	35,8	12,1	100,0

$\chi^2 = 7{,}017$ sd = 2 p = 0,03

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}=7{,}017$, $p=0{,}03<0{,}05$]. Tablo 98'e göre "okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" durumunda araştırmaya katılan bekar öğretmenlerin %46,7'si motive olduğunu, evli öğretmenlerin ise %55,9'u daha aktif çalıştığını ifade etmiştir. Buna göre; okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa, bekar öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, evli öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların medeni durum değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 99 Öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Medeni Durum Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa					
Medeni durum		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
Evli	N	132	117	14	263
	%	50,2	44,5	5,3	100,0
Bekar	N	26	46	3	75
	%	34,7	61,3	4,0	100,0
Toplam	N	158	163	17	338
	%	46,7	48,2	5,0	100,0

$\chi^2 = 6{,}646$ sd = 2 p = 0,036

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}=6{,}646$, $p=0{,}036<0{,}05$]. Tablo 99'a göre "veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" durumunda araştırmaya katılan bekar öğretmenlerin %61,3'ünün motive olduğu, evli öğretmenlerin ise %50,2'sinin daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa, bekar öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, evli öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların medeni durum değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 100 Öğretmenlerin "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Medeni Durum Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa						
Medeni durum		Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım	Toplam
Evli	N	52	51	75	85	263
	%	19,8	19,4	28,5	32,3	100,0
Bekar	N	26	10	16	23	75
	%	34,7	13,3	21,3	30,7	100,0
Toplam	N	78	61	91	108	338
	%	23,1	18,0	26,9	32,0	100,0

$\chi^2 = 7{,}966$ sd = 3 p = 0,047

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}=7{,}966$, $p=0{,}047<0{,}05$]. Tablo 100'e göre "öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" durumunda araştırmaya katılan evli öğretmenlerin %32,3'ü stres yaşadığını, bekar öğretmenlerin ise %34,7'si durumdan etkilenmediğini belirtmiştir. Buna göre; öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa, bekar öğretmenlerin çoğunluğunun durumdan etkilenmediği, evli öğretmenlerin çoğunluğunun ise stres yaşadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları ile okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar arasında anlamlı ilişki bulunan maddeler incelendiğinde, okul kültürü ile ilgili olumlu durumlarda bekar öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, evli öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir. Okul kültürü ile ilgili olumsuz bir durum olan öğretmenlerin siyasi görüşlerini okula yansıtmaları durumunda, bekar öğretmenlerin çoğunluğunun

bu durumdan etkilenmediği, evli öğretmenlerin çoğunluğunun ise stres yaşadığı görülmektedir.

4.3.4. Kıdem Değişkenine Ait Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmen davranışları ölçeğinde belirtilen durumlarda gösterdikleri davranışlar ile kıdemleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kay- kare testi sonuçlarına ve yorumlara yer verilmiştir.

Yapılan Kay-kare testi sonucunda oluşturulan çapraz tablolarda beklenen değeri 5'ten küçük olan gözenek sayısının, toplam gözenek sayısının %20'sini aştığı görüldüğünden anlamlılık testine ilişkin verilerin yorumlanması doğru bulunmamıştır. 0-5 yıl ve 6-10 yıl kategorisi altındaki veriler birleştirilerek yeni kategori 0-10 yıl; 11-15 yıl ve 16-20 yıl kategorisi altındaki veriler birleştirilerek yeni kategori 11-20 yıl; 21-25 yıl ve 26 yıl ve üstü kategorisi altındaki veriler birleştirilerek yeni kategori 21 yıl ve üstü olarak tanımlanmıştır. Buna göre Kay-kare testi yeniden uygulanmış ve sonuçlarına göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin kıdemleri ile "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa", "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa", "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa", "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa", "Okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa", "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa", "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa", "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa", "Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" maddelerine verdikleri cevaplar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İlköğretim okulu öğretmenlerinin diğer maddelere verdikleri cevaplar ile kıdemleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 101 Öğretmenlerin "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa					
Kıdem		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
0-10 yıl	N	66	69	22	157
	%	42,0	43,9	14,0	100,0
11-20 yıl	N	53	35	7	95
	%	55,8	36,8	7,4	100,0
21 yıl ve üstü	N	49	21	16	86
	%	57,0	24,4	18,6	100,0
Toplam	N	168	125	45	338
	%	49,7	37,0	13,3	100,0

$\chi^2 = 13,599$ sd = 4 p = 0,009

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}$=13,599, p=0,009<0,05]. Tablo 101'e göre "okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %43,9'unun motive olduğu, 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %55,8'inin ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin %57'sinin ise daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa, 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu motive olurken, 11-20 yıl arası ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 102 Öğretmenlerin "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa						
Kıdem		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
0-10 yıl	N	37	69	46	5	157
	%	23,6	43,9	29,3	3,2	100,0
11-20 yıl	N	28	46	19	2	95
	%	29,5	48,4	20,0	2,1	100,0
21 yıl ve üstü	N	38	25	19	4	86
	%	44,2	29,1	22,1	4,7	100,0
Toplam	N	103	140	84	11	338
	%	30,5	41,4	24,9	3,3	100,0

$\chi^2 = 15,645$ sd = 6 p = 0,016

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(6)}=15,645$, $p=0,016<0,05$]. Tablo 102'ye göre "öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %43,9'unun ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %48,4'ünün motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin %44,2'sinin ise daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa, 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri

cevapların kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 103 Öğretmenlerin "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa					
Kıdem		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
0-10 yıl	N	45	38	74	157
	%	28,7	24,2	47,1	100,0
11-20 yıl	N	35	28	32	95
	%	36,8	29,5	33,7	100,0
21 yıl ve üstü	N	38	23	25	86
	%	44,2	26,7	29,1	100,0
Toplam	N	118	89	131	338
	%	34,9	26,3	38,8	100,0

$\chi^2 = 10,164$ sd = 4 p = 0,038

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}$=10,164, p=0,038<0,05]. Tablo 103'e göre "okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin %44,2'si ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %36,8'i daha aktif çalıştığını, 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %47,1'i duruma uyum sağladığını ifade etmiştir. Buna göre; okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa, 11-20 yıl arası ve 21 yıl ve üstü

kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise duruma uyum sağladığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 104 Öğretmenlerin "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa					
Kıdem		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
0-10 yıl	N	63	79	15	157
	%	40,1	50,3	9,6	100,0
11-20 yıl	N	34	55	6	95
	%	35,8	57,9	6,3	100,0
21 yıl ve üstü	N	52	30	4	86
	%	60,5	34,9	4,7	100,0
Toplam	N	149	164	25	338
	%	44,1	48,5	7,4	100,0

$\chi^2 = 14,441$ sd = 4 p = 0,006

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}=14,411$, $p=0,006<0,05$]. Tablo 104'e göre "çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %50,3'ünün ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %57,9'unun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin %60,5'inin ise daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; çalışma

düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa, 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 105 Öğretmenlerin "Okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa					
Kıdem		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
0-10 yıl	N	50	74	33	157
	%	31,8	47,1	21,0	100,0
11-20 yıl	N	36	46	13	95
	%	37,9	48,4	13,7	100,0
21 yıl ve üstü	N	43	32	11	86
	%	50,0	37,2	12,8	100,0
Toplam	N	129	152	57	338
	%	38,2	45,0	16,9	100,0

$\chi^2 = 9{,}390$ sd = 4 p = 0,052

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}$=9,390, p=0,052<0,05]. Tablo 105'e göre "okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %47,1'inin ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %48,4'ünün motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin %50'sinin ise daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa, 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası

kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olmakta, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 106 Öğretmenlerin "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa						
Kıdem		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
0-10 yıl	N	44	70	36	7	157
	%	28,0	44,6	22,9	4,5	100,0
11-20 yıl	N	30	52	12	1	95
	%	31,6	54,7	12,6	1,1	100,0
21 yıl ve üstü	N	47	25	12	2	86
	%	54,7	29,1	14,0	2,3	100,0
Toplam	N	121	147	60	10	338
	%	35,8	43,5	17,8	3,0	100,0

$\chi^2 = 25,529$ sd = 6 p = 0

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(6)}$=25,529, p=0<0,05]. Tablo 106'ya göre "velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %44,6'sı ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %54,7'si motive olduğunu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin %54,7'si ise daha aktif çalıştığını ifade etmiştir. Buna göre; velilere ve öğrencilere

okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa, 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 107 Öğretmenlerin "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa						
Kıdem		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Toplam
0-10 yıl	N	49	51	51	6	157
	%	31,2	32,5	32,5	3,8	100,0
11-20 yıl	N	31	47	15	2	95
	%	32,6	49,5	15,8	2,1%	100,0
21 yıl ve üstü	N	32	35	14	5	86
	%	37,2	40,7	16,3	5,8	100,0
Toplam	N	112	133	80	13	338
	%	33,1	39,3	23,7	3,8	100,0

$\chi^2 = 16,254$ sd = 6 p = 0,012

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(6)}$=16,254, p=0,012<0,05]. Tablo 107'ye göre "okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" durumunda araştırmaya katılan 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %49,5'inin ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin %40,7'sinin motive olduğu, 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ise %32,5'inin motive olduğu, %31,2'sinin daha aktif çalıştığı ve %32,5'inin duruma uyum

sağladığı görülmektedir. Buna göre; 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu, 0-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde ise daha aktif çalışan, motive olan ve duruma uyum sağlayan öğretmenlerin oranlarının birbirine oldukça yakın olduğu göze çarpmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 108 Öğretmenlerin "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa					
Kıdem		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
0-10 yıl	N	63	84	10	157
	%	40,1	53,5	6,4	100,0
11-20 yıl	N	45	48	2	95
	%	47,4	50,5	2,1	100,0
21 yıl ve üstü	N	50	31	5	86
	%	58,1	36,0	5,8	100,0
Toplam	N	158	163	17	338
	%	46,7	48,2	5,0	100,0

$\chi^2 = 9{,}804$ sd = 4 p = 0,044

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}=9{,}804$, $p=0{,}044<0{,}05$]. Tablo 108'e göre "veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %53,5'inin ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %50,5'inin motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin

%58,1'inin ise daha aktif çalıştığı görülmektedir. Buna göre; veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa, 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu motive olurken, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır..

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" maddesine ilişkin verdikleri cevapların kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin Kay-Kare testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 109 Öğretmenlerin "Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" Durumunda Gösterdikleri Davranışların Kıdem Değişkenine Göre Kay-Kare Testi Sonuçları

Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa					
Kıdem		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Toplam
0-10 yıl	Frekans(N)	52	91	14	157
	Yüzde	33,1	58,0	8,9	100,0
11-20 yıl	Frekans(N)	30	62	3	95
	Yüzde	31,6	65,3	3,2	100,0
21 yıl ve üstü	Frekans(N)	41	36	9	86
	Yüzde	47,7	41,9	10,5	100,0
Toplam	Frekans(N)	123	189	26	338
	Yüzde	36,4	55,9	7,7	100,0

$\chi^2 = 12,420$ sd = 4 p = 0,014

Yapılan Kay-kare testi sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin "öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}$=12,420, p=0,014<0,05]. Tablo 109'a göre "öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %58'inin ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin %65,3'ünün motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin %47,7'sinin ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

Buna göre; öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa, 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu motive olmakta, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu ise daha aktif çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri ile okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar arasında anlamlı ilişki bulunan maddeler incelendiğinde, okul kültürü ile ilgili olumlu durumlarda 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmektedir.

4.3.5.Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Bulgular

Uygulanan Kay-kare testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğrenim durumları ile okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4.3.6.Branş Değişkenine Ait Bulgular

Uygulanan Kay-kare testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin branşları ile okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlardan yola çıkılarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Araştırma, okul kültürünün öğretmen davranışlarını nasıl etkilediğini saptamak amacıyla yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın alt amaçları doğrultusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar ile öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, kıdemleri, öğrenim durumları ve branşları arasında anlamlı bir ilişki aranmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan ölçek ile elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Okulun genel yapısı ile ilgili "Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa", "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahipse", "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarılı bir okul olarak tanınıyorsa", "Okulda öğretimden çok eğitime önem veriliyorsa", "Okulda güven ortamı varsa", "Okulda demokratik bir ortam varsa", "Okulda sistemli bir çalışma ortamı varsa", "Tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa", "Okulda etik değerlere önem veriliyorsa", "Toplum değerleri ile okul değerleri bağdaşıyorsa" durumlarında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumdan olumlu etkilenerek motive olduğu ya da daha aktif çalıştığı; "Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahip değilse", "Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarısız bir okul olarak tanınıyorsa", "Okulda güven ortamı yoksa", "Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa", "Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa" durumlarında ise öğretmenlerin motivasyonunun düştüğü ya da durumu değiştirmeye çalıştığı belirlenmiştir. Bunlardan farklı olarak "Okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa" durumunda öğretmenlerin çoğunluğunun duruma uyum sağladığı ve "Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa" durumunda öğretmenlerinin çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalışmak yerine, motivasyonlarında düşüş yaşadıkları görülmüştür.

2. Okul çalışanlarına ilişkin "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa", "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa", "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa", "Okulda "ben" bilincinden çok "biz" bilinci varsa", "Okulda ekip çalışmasına önem veriliyorsa", "Okulda bireyler arası iletişim iyi ise", "Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa", "Okuldaki herkes görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorsa", "Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa", "Yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa", "Okulda öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa", "Öğretmenler bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşıyorsa" durumlarında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu ya da daha aktif çalıştığı; "Okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar(memur, hizmetli vb.) arasında iletişim sorunu varsa", "Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa", "Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa" durumlarında ise öğretmenlerin motivasyonunun düştüğü ya da stres yaşadığı belirlenmiştir. Bunlardan farklı olarak, "farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa", "öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa", "Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa", "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" ve "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" durumlarında öğretmenlerin önemli bir kısmının duruma uyum sağladığı; "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" ve "Okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa" durumlarında ise öğretmenlerin önemli bir kısmının durumdan etkilenmediği görülmüştür.

3. Okul yönetimine ilişkin "Yeni ve yaratıcı fikirler okul yönetimince destekleniyorsa", "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa", "Okul yönetimi sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem veriyorsa", "Okul yönetimi, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler buluyorsa" durumlarında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu ya da daha aktif çalıştığı, "Okul yönetimi yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermiyorsa", "Okul yönetimi okuldaki olumsuzluklara göz yumuyorsa" durumlarında ise öğretmenlerin motivasyonunun düştüğü ya da stres yaşadığı görülmüştür.

4. Okul-aile işbirliğine ilişkin "Okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa", "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa", "Öğretmen, öğrenci ve veliler okuldaki eğitimin kalitesine inanıyorsa", "Veliler bilinçli ve ilgili ise", "Veliler okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güveniyorsa", "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" durumlarında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu ya da daha aktif çalıştığı; "Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise", "Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa" durumlarında ise öğretmenlerin durumu değiştirmeye çalıştığı ya da motivasyonunun düştüğü belirlenmiştir. Bunlardan farklı olarak, "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" durumunda öğretmenlerin önemli bir kısmının duruma uyum sağladığı görülmüştür. Ayrıca "Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa" durumunda stres yaşayan öğretmenlerin oranının motivasyonu düşen öğretmenlerin oranından daha yüksek olduğu görülmüştür.

5. Öğrencilere ilişkin "Öğrencilerin kılık ve kıyafetleri düzenli ise", "Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa", "Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa", "Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa" durumlarında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu, "Okulda disiplin sorunları fazla ise" öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı belirlenmiştir. Bunlardan farklı olarak "öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise" ve "öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise" durumlarında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun etkilenmediği görülmüştür.

6. Tüm veriler genel olarak ele alındığında okul kültürü ile ilgili olumlu durumların öğretmenlerin davranışlarını genel olarak olumlu etkilediği, öğretmenlerin motive olduğu ya da daha aktif çalıştığı; olumsuz durumların ise öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motivasyonunu düşürdüğü, stres yaşamasına neden olduğu ya da öğretmenlerin bu durumları değiştirmeye çalıştığı görülmüştür. Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarının ise öğretmenlerin büyük çoğunluğunun davranışlarını etkilemediği görülmüştür. Bunlardan farklı olarak öğrencilere ilişkin olumlu durumlarda öğretmenlerin büyük çoğunluğu "daha aktif çalışırım" yerine "motive olurum", okul çalışanları arasındaki ilişkiler ve okul yönetimi ile ilgili

olumsuz durumlarda ise öğretmenlerin büyük çoğunluğu "değiştirmeye çalışırım" yerine "motivasyonum düşer" ifadesini kullanmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan çok az sayıda öğretmenin "durumu kabullenirim" ifadesini kullandığı görülmüştür.

5.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Sonuçlar

1. Ölçme aracında yer alan maddeler cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde 17 maddede öğretmenlerin okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2. "Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

3. "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

4. "Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

5. "Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

6. "Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa" durumunda araştırmaya katılan hem kadın öğretmenlerin hem de erkek öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, ancak erkek öğretmenlerin motive olan ve daha aktif çalışanların oranının birbirine oldukça yakın olduğu görülmüştür.

7. "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

8. “Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa” durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

9. “Okulda güven ortamı yoksa” durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür.

10. “Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa” durumunda araştırmaya katılan hem kadın öğretmenlerin hem de erkek öğretmenlerin çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı, ancak durumu değiştirmeye çalışan ve motivasyonu düşen kadın öğretmenlerin oranının birbirine çok yakın olmasına rağmen, erkek öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür.

11. “Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa” durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür.

12. “Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa” durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür.

13. “Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa” durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür.

14. “Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa” durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun stres yaşadığı, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür. Ayrıca, durumu değiştirmeye çalışan ya da stres yaşayan erkek öğretmenlerin oranının birbirine oldukça yakın olduğu fark edilmiştir.

15. “Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa” durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun stres yaşadığı, erkek öğretmenlerin ise çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü ya da durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür. Motivasyonu düşen ve durumu değiştirmeye çalışan erkek öğretmenlerin oranının birbirine oldukça yakın olduğu fark edilmiştir.

16. “Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa” durumunda araştırmaya katılan hem kadın öğretmenlerin hem de erkek öğretmenlerin çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür. Durumu değiştirmeye çalışan ve motivasyonu düşen kadın öğretmenlerin oranının birbirine oldukça yakın olmasına rağmen; erkek öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı fark edilmiştir.

17. “Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa” durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun stres yaşadığı, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür. Durumu değiştirmeye çalışan ve stres yaşayan kadın öğretmenlerin oranının birbirine oldukça yakın olmasına rağmen, erkek öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığı fark edilmiştir.

18. “Okulda disiplin sorunları fazla ise” durumunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonunun düştüğü, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür.

19. Öğretmenlerin okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunan maddeler incelendiğinde; okul kültürüyle ilgili olumlu durumlarda kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı; bununla birlikte olumsuz durumlarda kadın öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyonun düştüğü ya da stres yaşadığı, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür.

5.1.2. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Ait Sonuçlar

1. Ölçme aracında yer alan maddeler cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde 11 maddede öğretmenlerin okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2. "Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

3. "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 31-40 yaş arası ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

4. "Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun ise motive olduğu görülmüştür.

5. "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

6. "Okul-aile işbirliğine önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

7. "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

8. “Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa” durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun duruma uyum sağladığı, 31-40 yaş arası ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise motive olduğu görülmüştür.

9. “Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa” durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

10. “Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa” durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

11. “Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa” durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun stres yaşadığı, 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun ise motivasyonunun düştüğü görülmüştür. Ayrıca 21-30 yaş arası öğretmenlerin önemli bir kısmının bu durumdan etkilenmediği fark edilmiştir.

12. “Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise” durumunda araştırmaya katılan 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası çoğunluğunun stres yaşadığı, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumu değiştirmeye çalıştığı görülmüştür. Ayrıca 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerde durumu değiştirmeye çalışanların oranının da oldukça yüksek olduğu fark edilmiştir.

13. Öğretmenlerin okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunan maddeler incelendiğinde; okul kültürüyle ilgili olumlu durumlarda 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

5.1.3. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Sonuçlar

1. Ölçme aracında yer alan maddeler medeni durum değişkenine göre incelendiğinde 4 maddede öğretmenlerin okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2. "Okulda güven ortamı varsa" durumunda araştırmaya katılan bekar öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, evli öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

3. "Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa" durumunda araştırmaya katılan bekar öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, evli öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

4. "Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa" durumunda araştırmaya katılan bekar öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, evli öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

5. "Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa" durumunda araştırmaya katılan evli öğretmenlerin çoğunluğunun stres yaşadığı, bekar öğretmenlerin çoğunluğunun ise durumdan etkilenmediği görülmüştür.

6. Öğretmenlerin okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar ve medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunan maddeler incelendiğinde; okul kültürüyle ilgili olumlu durumlarda bekar öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, erkek öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

5.1.4. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Ait Sonuçlar

1. Ölçme aracında yer alan maddeler kıdem değişkenine göre incelendiğinde 10 maddede öğretmenlerin okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2. "Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa" durumunda araştırmaya katılan 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bu durumda motive olduğu, 0-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde ise

daha aktif çalışan, motive olan ve duruma uyum sağlayan öğretmenlerin oranlarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmüştür.

3. "Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 11-20 yıl arası ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

4. "Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

5. "Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 21 yıl ve üstü ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun daha aktif çalıştığı, 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise duruma uyum sağladığı görülmüştür.

6. "Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

7. "Okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

8. "Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa" durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

9. “Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa” durumunda araştırmaya katılan 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin büyük çoğunluğunun motive olduğu, 0-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde ise daha aktif çalışan, motive olan ve duruma uyum sağlayan öğretmenlerin oranlarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmüştür.

10. “Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa” durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

11. “Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa” durumunda araştırmaya katılan 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

12. Öğretmenlerin okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar ve kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunan maddeler incelendiğinde; okul kültürüyle ilgili olumlu durumlarda 0-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun motive olduğu, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğunun ise daha aktif çalıştığı görülmüştür.

5.1.5. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğrenim durumları ile okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

5.1.6. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Ait Sonuçlar

1. Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin branşları ile okul kültürüne bağlı olarak gösterdikleri davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarını genel olarak değerlendirdiğimizde, okul kültürü ile ilgili olumlu durumların, öğretmenleri motive ettiği ve daha aktif çalışmalarını sağladığı; olumsuz durumların ise öğretmenlerin motivasyonlarının düşmesine, stres yaşamalarına neden olduğu, ayrıca öğretmenlerin bu durumları değiştirmeye çalıştıkları görülmüştür. Bu sonuçlar dikkate alındığında, öğretmenlerin okulda daha verimli çalışabilmeleri için, öncelikle okul kültürüyle ilgili olumlu ve olumsuz durumlar tespit edilmeli; bu durumların nedenleri araştırılmalıdır. Olumsuz durumların düzeltilmesi ya da olumlu durumların daha da iyi hale getirilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Olumsuz durumların düzeltilmesi, öğretmenlerdeki verim düşüşünü engellerken, olumlu durumların daha iyi hale getirilmesi ise öğretmenlerin işlerine motive olarak daha aktif çalışmalarını sağlayacaktır. Dolayısıyla bu da öğrencilere pozitif şekilde yansıyacaktır. Okul kültüründeki değişim ve düzenlemelerin yönetmeni olarak okul yöneticileri görüldüğünden, bu konuda en büyük sorumluluk hiç kuşkusuz okul yöneticilerine düşmektedir. Okul yöneticileri, okul kültürünü öğretmen ve öğrencilerden en yüksek verimi alacak şekilde düzenlemelidir.

Araştırmada, okulun genel yapısı ile ilgili olumsuz durumlarda durumu değiştirmeye çalışan öğretmenlerin, okuldaki bürokratik yapının çalışmaları aksatması durumunda ise motivasyonlarının düştüğü görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin okuldaki bürokratik yapıyı değiştirilemez gördüklerinin göstergesidir. Bürokratik yapının öğretmenler üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek için, okul yöneticileri bu yapıyı mümkün olduğu kadar esnetmeli ya da öğretmenlerin işini kolaylaştıracak düzenlemeler yapmalıdır.

Araştırmadan elde edilen verilere göre, okulun genel yapısına, okul çalışanlarına, okul-aile işbirliğine ve öğrencilere ilişkin olumsuz durumlarda durumu değiştirmeye çalışan öğretmenlerin, okul yönetimi ile ilgili durumlarda ise motivasyonlarının düştüğü ya da stres yaşadıkları görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin okul yönetiminin uygulamalarına müdahale edemeyeceklerini düşündüklerinin göstergesidir. Öğretmenlerdeki bu önyargının ya da öğrenilmiş

çaresizlik durumunun ortadan kalkması için okul yöneticileri okulla ilgili alınan kararlarda öğretmenlerin karara katılımını sağlamalı, öğretmenleri de etkileyeceğini düşündükleri durumlarda öğretmenlerin de fikirlerini almalıdır.

Araştırmada velilerin okula aşırı müdahalede bulunmaları durumunda stres yaşayan öğretmenlerin oranının oldukça yüksek olduğu, dolayısıyla bu durumun öğretmenleri olumsuz etkilediği görülmüştür. Velilerin okula müdahalesinin en aza indirgenmesi için, düzenlenen veli toplantılarında öğretmenler ve okul yöneticileri velilere tatmin edici açıklamalar yaparak, onları ikna yoluna gitmeli; okuldaki işleyişe ya da öğretmenlere yaptıkları bu müdahalelerin, öğretmenleri olumsuz etkilediği için dolaylı olarak çocukları da olumsuz etkilediği belirtilmelidir. Gereken durumlarda velilerle birebir konuşma yoluna gidilmeli ve velilerle etkili iletişim kurulmalıdır. Ayrıca, veli - öğretmen görüşmeleri belli bir plan çerçevesinde, belli gün ve saatlerde yapılabilir.

Araştırma sonuçları, okul fiziki olarak yeterli donanıma sahipse, öğretmenlerin daha aktif çalıştığını göstermektedir. Yani okulların donanımı yeterli olursa, elverişli koşullar sağlanırsa öğretmenler daha fazla çalışmaktadırlar. Dolayısıyla okuldaki öğrenme ortamı okul yönetimi tarafından, öğrenciler için en verimli olacak şekilde düzenlenmeli, öğretmenlerin ders anlatımı için gerekli olan araç-gereçler temin edilmeli, gelişen teknolojinin nimetlerinden faydalanmayı sağlayan öğrenme materyalleri öğrenci ve öğretmenlerin kullanımına sunulmalıdır. Okul yönetiminin yetkisini aşan durumlarda ise Milli Eğitim Bakanlığı üzerine düşeni yapmalıdır.

Araştırmadan elde edilen veriler, temizlik ve hijyene önem verilen okullarda görev yapan öğretmenlerin, motive olduklarını ve daha aktif çalıştıklarını göstermektedir. Bu nedenle okulun temizliği için hizmetliler görevlendirilmeli, öğrenciler de temizlik ve hijyen konusunda bilinçlendirilmelidir.

Araştırma sonuçları; görev yaptıkları okulda, öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam olması durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun daha aktif çalıştığını, önemli bir kısmının da motive olduğunu göstermektedir Bu durum, bireysel gelişimleri için uygun ortam sağlandığında, öğretmenlerin hem

kişisel hem de öğrenci gelişimleri için daha fazla çalıştıklarının göstergesidir. Dolayısıyla öğretmenlerin kişisel gelişimleri için uygun ortamlar sağlanması, öğretmenleri ve dolaylı olarak da öğrencileri olumlu yönde etkileyeceği için, okulların öğretmenlerin kendilerini geliştirebilecekleri şekilde düzenlenmesi ya da bu yönde etkinliklerin yapılması sağlanabilir.

Araştırmadan elde edilen verilere göre, yeni ve yaratıcı fikirlerin okul yönetimince desteklenmesi durumunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu daha aktif çalışmakta, önemli bir kısmı da motive olmaktadır. Bu nedenle okul yöneticilerinin öğretmenlerin fikirlerini dikkate alması ve yeni fikirler ortaya atmaları konusunda teşvik etmesi gerekmektedir.

Araştırma sonuçları, velilerin bilinçsiz ve ilgisiz olması durumunda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun durumu değiştirmeye çalıştığını, önemli bir kısmının da motivasyonunun düştüğünü göstermektedir. Velilerin daha bilinçli hale getirilmesi için okullarda velilere yönelik çeşitli seminer ya da kurslar düzenlenebilir. Ayrıca bu seminer ve kurslara katılım, velilerin okula daha sık gelip gitmesini, dolayısıyla öğrencileri ile daha çok ilgilenmesini sağlayabilir.

Araştırmadan elde edilen verilere göre, disiplin sorunlarının fazla olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğu durumu değiştirmeye çalışmakta, önemli bir kısmının da motivasyonu düşmekte ya da stres yaşamaktadır. Disiplin sorunları öğretmenlerin asıl amacı olan eğitim-öğretim faaliyetleri ile ilgilenmeleri yerine enerjilerini farklı olaylara harcamalarına neden olur. Dolayısıyla okul yönetimi ya da öğretmenler disiplin konusunda öğrencilere taviz vermemeli, öğrencilerin kurallara uymasını sağlamalıdır. Ayrıca disiplinsiz davranışlarda bulunan öğrencilere uygulanacak yaptırımlar konusunda Milli Eğitim Bakanlığı çeşitli düzenlemeler yapabilir.

Bunlara ek olarak, okul kültürünün geliştirilmesi ile ilgili konularda öğretmenlerin hizmet içi eğitimler almaları sağlanabilir. Böylelikle öğretmenlerin okulda güçlü bir kültür oluşturabilmek için çeşitli etkinlikler yapmaları sağlanabilir.

Okul kültürü, üniversitelerde eğitim fakültelerinde öğrenim gören öğretmen adaylarına ders olarak verilebilir. Böylece öğretmen adaylarının, okul kültürü konusunda bilinçlenmeleri sağlanabilir.

Okul kültürü kavramının velilere, öğrencilere ve diğer okul personeline de fark ettirilmesi sağlanabilir.

Okul kültürünün öğrenci, okul yöneticisi ve veli davranışlarına etkisi, farklı bir araştırma konusu olarak ele alınabilir.

KAYNAKÇA

Açıkalın, Aytaç, *Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği,* Ankara, 1994

Akıncı Vural, Beril, *Kurum Kültürü*, İstanbul, 2005

Algan, Erhan, *Örgütsel Kültür Öğelerinin Etki Düzeyi*, İstanbul, 1998

Almedia, M. J. "A Middle School Case Study on Principal Behaviors Effecting Change in School Culture", *Johnson & Wales University Unpublished Doctoral Dissertation,* (2005).

Arslan, Hasan, Kuru, Mahmut, Satıcı, Aytaç, "İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı:44, Güz 2005

Arslantaş, Halis Adnan, "Örgüt Kültürü", *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları,* 2008

Aşıkoğlu, Meral, *İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon*, İstanbul, 1996

Ayık, Ahmet, Ada, Şükrü, "İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü İle Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, 2009

Balcı, Ali, *Etkili Okul Okul Geliştirme,* Ankara,2001

Barutçugil, İsmet, *Bilgi Yönetimi*, İstanbul, 2002

Başar, Hüseyin, *Sınıf Yönetimi,* Ankara, 2001

Başaran, İbrahim Ethem, *Eğitime Giriş,* Ankara, 1994

Başaran, İbrahim Ethem, *Örgütsel Davranış,* Ankara, 2000

Başaran, İbrahim Ethem, *Yönetim,* Ankara, 2000a

Başaran, İbrahim Ethem, *Yönetime Giriş*, Ankara, 1984

Bozkurt, Tülay, *İşletme Kültürü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Ankara, 1996

Bursalıoğlu, Ziya, *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara, 2008

Büyüköztürk, Şener, Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara, 2007

Campbell, C.E., "Personel Morals and Organizational Ethics: How Teachers and Principals Çope With Conflicting Values in the Context of School Cultures", *Dissertation Abstracts International*, Vol:54, No:5, 1993

Celep, Cevat, *Eğitimde Örgütsel Adanmışlık*, Ankara, 2000

Celep, Cevat, "İlköğretim Okullarında Öğrenme Kültürü", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt:8, Sayı:31, 2002

Chinaekwu, Alphonse, "A Study of Relation Between Participation in decision-Making and School Culture and Perception of Job Satisfaction Among Teachers", *Dissertation Abstracts International*, Vol:54, No:6, 1993

Çakır, Abdullah, "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2007

Çalık, Temel, " Öğrenen Örgütler Olarak Eğitim Kurumları", http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd8/sbd-8-09.pdf/ **(**12.08.2010)

Çelik, Vehbi, *Eğitimsel Liderlik*, Ankara, 2007

Çelik, Vehbi, *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Ankara, 2009

Çetin, Münevver, *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara,2004

Deal, Terrence E., Peterson, Kent D., "How Leaders Influence the Culture of Schools", *Educational Leadership,* Vol:56, No:1, 1998

Deal, Terrence E., Peterson, Kent D., *Shaping School Culture,* Washington,1991

Demirtaş, Hasan, Güneş, Hasan, *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü,* Ankara, 2002

Demirtaş, Zülfü, "Okul Kültürü ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki", *Eğitim ve Bilim*, Cilt:35, Sayı:158, 2010

Dönmez, Burhanettin, "Müfettiş, Okul Müdürü ve Öğretmen Algılarına Göre Bazı Değişkenler Açısından İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yeterlikleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi,* Cilt:8, Sayı:29, Kış 2002

Durgun, Serpil, "Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, 2006

Erçetin, Şule, "İlköğretim okulları Hangi Değerle Yönetiliyor?", *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* Cilt:1,Sayı:10, Bahar 2000

Erdem, Ferda, İşbaşı, Janset Özen , "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları", *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi,* Sayı:1, 2001

Eren, Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 2006

Erkmen, Turhan, Ordun, Güven, "Örgüt Kültürü Tipleri İle Yönetim Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri,* 2001

Eroğlu, Erhan, Özkan, Gülden, "Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumu ile Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi", *Selçuk İletişim Dergisi,* Cilt:5, Sayı:4, 2009

Eroğlu, Feyzullah, *Davranış Bilimleri*, İstanbul, 2000

Estill, D. " The Relationship Between Cultural Norms and Performance and Morale of Schools and Staff Members in Twenty-one California Public Schools", *Dissertation Abstracts İnternational*, Vol:52, No:7, 1991

Eyüboğlu, Özgür, "Okul Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenlerin Rolü", *Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi,* 2006

Fırat, Necla Şahin, "Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Okul Kültürü ile Değer Sistemlerine İlişkin Algıları", *Eğitim ve Bilim*, Cilt:35, Sayı:156, 2010

Fırat, Necla, "Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi,* 2007

Fidan, Nurettin, Erden, Münire, *Eğitime Giriş*, İstanbul, 2001

Genç, Nurulah, "Örgütsel Kültürün Oluşumu ve Bireysel ve Örgütsel Davranışlar Üzerindeki Etkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 10. Sayı:1, 1993

Hoy, Wayne K., Miskel, Cecil G., *Educational Administration: Theory, Research, and Practice,* New York, 1991

İpek, Cemalettin, "Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen Öğrenci İlişkisi", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, 1999

İra, Necat, *Örgütsel Kültür*, İzmir, 2004

Karasar, Niyazi, Araştırmalarda Rapor Hazırlama, Ankara, 2007

Karasar, Niyazi, Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara, 2008

Kaya, Harun, "Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi", *Maliye Dergisi*, Sayı:155, Temmuz-Aralık 2008

Kaya, Yahya Kemal, *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama,* Ankara, 1999

Kırçıl, Olgun, "Yönetim Teorilerinde Yeni Bir Döneme Doğru", *Verimlilik Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2, 1984

Kırım, Arman, *Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim*, İstanbul,1998

Koçel, Tamer, *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul,1989

Kongar, Emre, *Kültür Üzerine*, İstanbul, 1989

Kozlu, Cem M, *Kurumsal Kültür*, İstanbul,1998

Leblebici, Doğan Nadi, Karasoy, Alpay, "Örgüt Kültürünün Algılanan Hizmet Kalitesine Etkisi", *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:27, Sayı:1, 2009

Nnadozie, Chuma Opara, "A Study of the Relation Between Participation in Decision- Making and School Culture and Peception of Job Satisfaction Among Teachers (Empowerment)", Morgan State University, 1993

Okay, Ayla, *Kurum Kimliği*, Ankara, 2000

Özalp, İnan, *Yönetim ve Organizasyon*, Eskişehir, 1992

Özdemir, Asım, "Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt:4, Sayı:4, Güz 2006

Özdevecioğlu, Mahmut, Çelik, Cemile, "Örgüt Kültürü Tipleri İtibariyle Bireylerin Algıladıkları Mağduriyet Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:23, Sayı:1, 2009

Özkalp, Enver, *Davranış Bilimlerine Giriş*, Eskişehir, 2002

Özkalp, Enver, Kırel, Çiğdem, *Örgütsel Davranış*, Eskişehir, 1996

Özkalp, Enver, *Sosyolojiye Giriş*, Eskişehir, 1992

Özkan, Yıldırım, "İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamaları", Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2007

Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tüz, Melek, *Örgütsel Psikoloji*, Bursa, 1998

Schein, Edgar H., *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, 1991

Sezgin, Ferudun, "Örgütsel Bağlılığın Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü", *Eğitim ve Bilim*, Cilt:35, Sayı: 156, 2006

Sönmez, Hülya Çelik, "Okul Müdürlerinin Okul Kültürünün Oluşturulması, Sürdürülmesi ve Değiştirilmesindeki Rolü", Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2005

Sönmez, Veysel, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara,2000

Sünbül, Ali Murat, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara, 2001

Şimşek, Yücel, "Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki"*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi*, 2003

Şişman, Mehmet, *Öğretim Liderliği*, Ankara, 2004

Şişman, Mehmet, *Örgütler Kültürü*, Eskişehir, 1994

Şişman, Mehmet, *Örgütler ve Kültürler*, Ankara, 2007

Taylor, Frederick W., *The Principles of Scientific Management*, New York, 1970

Taymaz, Haydar, *Okul Yönetimi*, Ankara, 2000

Temiz, Özgür M., "Organizasyonel Kültür ve İş Performansı", *Active Bankacılık Finans*, 2001

Terzi, Ali Rıza, *Örgüt Kültürü*, Ankara, 2000

Unutkan, Göksel Ataman, *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*, İstanbul, 1995

Üçok, Tengiz, *Yönetim İlkeleri*, Ankara, 1993

Üstüner, Mehmet, "Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* Sayı:45, Kış 2006

Vural, Emine, "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi", *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 2007

Yeşil, Salih, "Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji, Kültürel Zeka", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı:16, Haziran 2009

Yıldırım, Bilal, "Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlâkına Etkisi*", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, 2001

EKLER

Ek-1

Değerli meslektaşlarım,

Bu ölçek aracılığıyla, sizlerin değerli görüşlerinden yararlanılarak **"Okul kültürünün öğretmen davranışlarına etkisi"** belirlenmeye çalışılacaktır**.** Ölçme aracından elde edilecek bilgiler, yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur. Bulguların sağlıklı olması, vereceğiniz yanıtların titizliğine bağlıdır.

Ölçme aracı **"Kişisel Bilgi Formu"** ve **"Öğretmen Davranışları Ölçeği"** olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel özelliklerinize ilişkin maddeler, ikinci bölümde ise okul kültürüne ilişkin durumlar ile bu durumlarda gözlenebilecek muhtemel davranışlar yer almaktadır.

Ölçme aracında bulunan maddeleri dikkatlice okuyunuz. Okuduğunuz maddenin size uygun olan yalnız birini işaretleyiniz. Lütfen boş bırakmayınız.

Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederiz.

Yrd. Doç. Dr. Birol YİĞİT
Danışman

Adife UYSAL ARPAGUŞ
T.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü EYTPE
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Size uygun seçeneklerde, ilgili bölümlerin içine '**X**' işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz	1) ( ) Kadın	2) ( ) Erkek	
2. Yaşınız	1) ( ) 21-25	2) ( ) 26-30	3) ( ) 31-35
	4) ( ) 36- 40	5) ( ) 41 ve üstü	
3. Medeni durumunuz	1) ( ) Evli	2) ( ) Bekar	
4. Mesleki kıdeminiz	1) ( ) 0-5 yıl	2) ( ) 6-10 yıl	3) ( ) 11-15 yıl
	4) ( ) 16-20 yıl	5) ( ) 21-25 yıl	6) ( ) 26 ve üzeri
5. Öğrenim durumunuz	1) ( ) Ön Lisans	2) ( ) Lisans	
	3) ( ) Yüksek Lisans	4) ( ) Doktora	
6. Branşınız	1) ( ) Sınıf	2) ( ) Türkçe	3) ( ) Matematik
	4) ( ) Sosyal Bilgiler	5) ( ) Fen ve Teknoloji	6) ( ) İngilizce
	7) ( ) Görsel Sanatlar	8) ( ) Beden Eğitimi	9) ( ) Müzik
	10) ( ) Teknoloji ve Tasarım		11) ( ) Bilişim Teknolojile
	12) ( ) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi		13) ( ) Okul Öncesi
	14) ( ) Rehberlik		15) ( ) Diğer ……

BÖLÜM II
ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ

		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Durumu kabullenirim	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım
	Okulun genel yapısına ilişkin maddeler								
1	Okulda temizlik ve hijyene önem veriliyorsa								
2	Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahipse								
3	Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarılı bir okul olarak tanınıyorsa								
4	Okulda öğretimden çok eğitime önem veriliyorsa								
5	Okulda güven ortamı varsa								
6	Okulda demokratik bir ortam varsa								
7	Okulda sistemli bir çalışma ortamı varsa								
8	Tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı olarak planlanıyorsa								
9	Okulda etik değerlere önem veriliyorsa								
10	Toplum değerleri ile okul değerleri bağdaşıyorsa								
11	Okulda geleneksel törenler düzenleniyorsa								
12	Okul, fiziki olarak yeterli donanıma sahip değilse								
13	Okul, çevrede eğitim öğretim açısından başarısız bir okul olarak tanınıyorsa								
14	Okulda güven ortamı yoksa								
15	Toplum değerleri ile okul değerleri çelişiyorsa								
16	Okuldaki bürokratik yapı çalışmaları aksatıyorsa								
17	Okulda ödül-ceza sistemi adaletli şekilde işlemiyorsa								
	Okul çalışanlarına ilişkin maddeler								
18	Okulun amaç, ortak inanç ve değerleri tüm çalışanlarca benimseniyorsa								
19	Okulda kararlar, ortak olarak alınıyorsa								
20	Okulda sorumluluklar eşit olarak paylaşılıyorsa								
21	Okulda “ben” bilincinden çok “biz” bilinci varsa								
22	Okulda ekip çalışmasına önem veriliyorsa								
23	Okulda bireyler arası iletişim iyi ise								
24	Çalışanlar zor durumlarda birbirlerine destek oluyorsa								
25	Okuldaki herkes görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorsa								

		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Durumu kabullenirim	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım
26	Okulun başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapıyorsa								
27	Yenilik ve gelişmeler çalışanlar tarafından takip ediliyorsa								
28	Farklı siyasi görüşlere sahip öğretmenler birbirine saygı duyuyorsa								
29	Yeni gelen öğretmenler, okula kolayca adapte oluyorsa								
30	Okulda öğretmenlerin gelişimi ve ilerlemesi için uygun ortam varsa								
31	Öğretmenler bilgi ve deneyimlerini birbiriyle paylaşıyorsa								
32	Öğretmenler arasında yapıcı yönde rekabet varsa								
33	Öğretmenler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa								
34	Okul içerisinde planlanan geleneksel tören ve toplantılarda öğretmenler aktif görev alıyorsa								
35	Okulda çalışanlar arasında dedikodu yaygınsa								
36	Okulda öğretmenler ile diğer çalışanlar(memur, hizmetli vb.) arasında iletişim sorunu varsa								
37	Öğretmenler arasında branş ve sınıf öğretmenleri gruplaşması varsa								
38	Öğretmenler arasında çıkar çatışmaları varsa								
39	Öğretmenler siyasi görüşlerini okula yansıtıyorsa								
	Okul yönetimine ilişkin maddeler								
40	Yeni ve yaratıcı fikirler okul yönetimince destekleniyorsa								
41	Çalışma düzeni, yönetimin müdahalesine gerek kalmadan sağlanıyorsa								
42	Okul yönetimi sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere önem veriyorsa								
43	Okul yönetimi, sorunlara zamanında ve geçerli çözümler buluyorsa								
44	Okul yönetimi yeni ve yaratıcı fikirlere gereken önemi vermiyorsa								
45	Okul yönetimi okuldaki olumsuzluklara göz yumuyorsa								

		Daha aktif çalışırım	Motive olurum	Uyum sağlarım	Etkilenmem	Değiştirmeye çalışırım	Durumu kabullenirim	Motivasyonum düşer	Stres yaşarım
	Okul - aile işbirliğine ilişkin maddeler								
46	Okul - aile işbirliğine önem veriliyorsa								
47	Velilere ve öğrencilere okuldaki gelişmeler zamanında bildiriliyorsa								
48	Öğretmen, öğrenci ve veliler okuldaki eğitimin kalitesine inanıyorsa								
49	Okulda düzenli olarak veli toplantıları düzenleniyorsa								
50	Veliler bilinçli ve ilgili ise								
51	Veliler okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güveniyorsa								
52	Veliler okulda düzenlenen faaliyetlere gönüllü olarak katılıyorsa								
53	Veliler bilinçsiz ve ilgisiz ise								
54	Veliler okul yönetimi ve öğretmenler ile ilgili güven sorunu yaşıyorsa								
55	Veliler okula aşırı müdahalede bulunuyorsa								
	Öğrencilere ilişkin maddeler								
56	Öğrencilerin kılık ve kıyafetleri düzenli ise								
57	Öğrenciler ders giriş-çıkış saatlerine uyuyorsa								
58	Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları iyi ise								
59	Öğrenciler özel sorunlarını öğretmen veya yöneticilerle paylaşabiliyorsa								
60	Okul etkinlikleri düzenlenirken öğrenci görüşleri dikkate alınıyorsa								
61	Okulda disiplin sorunları fazla ise								
62	Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları kötü ise								

Ek-2

T.C.
KIRKLARELİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

11 SUB... 2011

Sayı : B.08.4.MEM.4.39.00.19-605.99/ 2330

Konu :Araştırma İzni.

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
b) İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Değerlendirme Komisyonu'nun 10/02/2011 tarihli raporu.
c) Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 08/02/2011 tarihli ve B.30.2.TRK.0.41.00.00/302.08.01-176 sayılı yazısı.

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı 1088213101 no'lu Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Adife UYSAL ARPAGUŞ tarafından yürütülecek "Okul Kültürünün Öğretmen Davranışlarına Etkisi" "konulu Yüksek Lisans tez çalışması ile ilgili olarak anket çalışmasını 14/03/2011-25/03/2011 tarihleri arasında İlimizde merkez ve merkeze bağlı İlköğretim okullarındaki öğretmenlere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde; olur'larınıza arz ederim.

Yasin ÖZDİL
İl Milli Eğitim Müdür V.

OLUR
..02/2011
N.Volkan KÖKSAL
Vali V.