

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİLERİN OKUL  
KÜLTÜRÜ ALGILAMA SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Hüseyin ATAY

İşletme Ana Bilim Dalı  
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Devrim AKGÜNDÜZ

MAYIS 2016





T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİLERİN OKUL  
KÜLTÜRÜ ALGILAMA SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Hüseyin ATAY  
(Y1212.043002)

İşletme Ana Bilim Dalı  
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Devrim AKGÜNDÜZ

MAYIS 2016







T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

**Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi**

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1212.043002 numaralı öğrencisi **Hüseyin ATAY**'ın "MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERDE GÖREY YAPAN YÖNETİCİLERİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGILAMA SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 12.02.2016 tarih ve 2016/04 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *aybır.kipi* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *ka.bu.f.* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :10/05/2016

1)Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Devrim AKGÜNDÜZ

*D. Akgündüz*

2) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Burak ŞİŞMAN

*Burak Şişman*

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Muhammet Sani ADIGÜZEL

*M. Sani Adigüzel*

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.





## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Yöneticilerin Okul Kültürü Algılama Seviyelerinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’ da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (05/05/2016)

Aday / İmza



## ÖNSÖZ

On yedi yıllık öğretmenlik görevimin içerisinde neredeyse başından beri süren yüksek lisans maceramın sonuna yaklaştığım bu süreçte, diğer okullara göre farklı olduğunu düşündüğüm ve içinde bulunduğum, son adıyla mesleki ve teknik anadolu liselerindeki okul kültürü algısını incelediğim bu araştırmada, araştırma konusunu belirlemede yönlendirici olan ve yüksek lisans eğitimimin her aşamasında yol gösteren, tecrübelerini ve bilgisini benimle paylaşan değerli danışman hocam, Yrd. Doç. Dr. Devrim AKGÜNDÜZ ' e ve tez savunmasındaki katkıları için Yrd. Doç. Dr. Burak ŞİŞMAN, Yrd. Doç. Dr. Muhammet Sani ADIGÜZEL hocalarıma içtenlikle teşekkür ederim.

Bu araştırmada bana gerekli yardım ve desteği göstererek, çalışmanın ortaya çıkmasını sağlayan, Kartal, Maltepe, Pendik, Sultanbeyli, Tuzla ilçelerindeki okullarda görev yapan yöneticilere teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca; anket analizi için yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul BURSALIOĞLU ve Arş. Gör. Ömer BİLEN' e; anket uygulama aşamasında yardımlarını esirgemeyen yönetici arkadaşlarım Güzeyde AYDIN, Şevki BURSALIOĞLU, Saim ÇAKIR ve Ali SÜRÜCÜ' ye; hayatımın tüm aşamasında yanımda olan anneme, babama, kardeşlerime ve bilgisayar merakı yüzünden tez yazarken sürekli tetikte olmamı sağlayan bıdık yeğenim Eren Enes' e teşekkürü bir borç bilirim.

**Mayıs 2016**

**Hüseyin ATAY**



## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR.....	xi
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xiii
ÖZET.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1 Araştırma Konusu ve Problemi.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	3
1.2.1 Araştırma soruları.....	3
1.3 Araştırmanın Önemi.....	5
1.4 Araştırmanın Varsayımları.....	5
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
<b>2. ARAŞTIRMAYLA İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>7</b>
2.1 Kültür Kavramı.....	7
2.1.1 Kültür özellikleri.....	8
2.2 Örgüt Kültürü Kavramı.....	8
2.2.1 Örgüt kültürünün özellikleri.....	8
2.2.2 Örgüt kültürünün önemi.....	9
2.2.3 Örgüt kültürünün unsurları.....	12
2.2.3.1 Varsayımlar.....	12
2.2.3.2 Adetler.....	12
2.2.3.3 Kahramanlar.....	12
2.2.3.4 Hikâyeler.....	12
2.2.3.5 Normlar.....	13
2.2.3.6 Dil.....	13
2.2.3.7 Değerler.....	13
2.2.3.8 İnançlar.....	14
2.2.3.9 Semboller.....	14
2.2.3.10 Sloganlar.....	14
2.2.3.11 Törenler.....	15
2.3 Okul Kültürü Kavramı.....	15
2.3.1 Güçlü okul kültürünün özellikleri.....	16
<b>3. YÖNTEM</b> .....	<b>18</b>
3.1 Araştırmanın Modeli.....	18
3.2 Çalışma Grubu.....	18
3.3 Veri Toplama Araçları.....	18
3.4 Verileri Çözümleme Yöntemleri.....	19
3.5 Verilerin Toplanması ve Analizi.....	19
<b>4. BULGULAR</b> .....	<b>20</b>
4.1 Kolmogorov - Smirnov Testine Ait Bulgular.....	21
4.2 Kişisel Bilgi Formu Bulguları.....	21
4.3 Araştırma Sorularına Ait Bulgular.....	23
4.3.1 Birinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	23
4.3.2 İkinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	23
4.3.3 Üçüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	25

4.3.4 Dördüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	26
4.3.5 Beşinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	26
4.3.6 Altıncı Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	27
4.3.7 Yedinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	28
4.3.8 Sekizinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	29
4.3.9 Dokuzuncu Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	30
4.3.10 Onuncu Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	30
4.3.11 On Birinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	31
4.3.12 On İkinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	32
4.3.13 On Üçüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	32
4.3.14 On Dördüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	33
4.3.15 On Beşinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	33
4.3.16 On Altıncı Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	34
4.3.17 On Yedinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	35
4.3.18 On Sekizinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	35
4.3.19 On Dokuzuncu Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	36
4.3.20 Yirminci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	37
4.3.21 Yirmi Birinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	37
4.3.22 Yirmi İkinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	39
4.3.23 Yirmi Üçüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	40
4.3.24 Yirmi Dördüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	41
4.3.25 Yirmi Beşinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular.....	43
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>45</b>
5.1. Sonuç.....	45
5.2. Öneriler.....	47
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>50</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>54</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>59</b>

## KISALTMALAR

- Sd** :Birden çok grup olması halindeki serbestlik derecesini gösterir.  
**%** :Yüzdeyi gösterir.  
**F** :Birden çok örneklem kümesi karşılaştırıldığında, iki farklı kümenin varyansları oranını gösterir.  
**p** :Hata yapma olasılığını gösterir.  
**N** :Çalışma grubunda bulunan toplam denek/anket cevaplayanların sayısını gösterir.  
**r** :Korelasyon katsayısını gösterir.  
**t** :t-testi sonucu elde edilen değerleri gösterir.  
**S** :Standart sapmayı gösterir.  
**X** :Veri dağılımının aritmetik ortalamasını gösterir.  
**U** :Mann – Whitney U testi değeri





## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa

<b>Çizelge 4.1:</b> Verilerin Normalliğine Ait bulgular.....	21
<b>Çizelge 4.2:</b> Döner Sermayeden Yararlanan ve Yararlanmayan Yöneticiler.....	21
<b>Çizelge 4.3:</b> Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	22
<b>Çizelge 4.4:</b> Yöneticilerin Kıdem Durumlarına Göre Dağılımı.....	22
<b>Çizelge 4.5:</b> Yöneticilerin Branşlarına Göre Dağılımı.....	22
<b>Çizelge 4.6:</b> Okulun Tarihi Gelişimine Ait Algı Puanları.....	23
<b>Çizelge 4.7:</b> Okulun Değerleri ve İnançlarına Ait Algı Puanları.....	24
<b>Çizelge 4.8:</b> Okulu Açıklayan Hikâyelere Ait Algı Puanları.....	25
<b>Çizelge 4.9:</b> Okulun Gelenekleri, Törenleri ve Adetlerine Ait Algı Puanları.....	26
<b>Çizelge 4.10:</b> Okulun Kahramanlarına Ait Algı Puanları.....	27
<b>Çizelge 4.11:</b> Okulun tarihi gelişimi puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	28
<b>Çizelge 4.12:</b> Okul değerleri puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	28
<b>Çizelge 4.13:</b> Okulu açıklayan hikâye puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	29
<b>Çizelge 4.14:</b> Okul gelenek, tören ve adetleri puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	30
<b>Çizelge 4.15:</b> Okul kahramanları puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	31
<b>Çizelge 4.16:</b> Okulun tarihi gelişimi puanlarının cinsiyete göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	31
<b>Çizelge 4.17:</b> Okul değerleri puanlarının cinsiyete göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	32
<b>Çizelge 4.18:</b> Okulu açıklayan hikâye puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları.....	32
<b>Çizelge 4.19:</b> Okul gelenek, tören ve adetleri puanlarının cinsiyete göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	33
<b>Çizelge 4.20:</b> Okul kahramanları puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları.....	34
<b>Çizelge 4.21:</b> Okulun tarihi gelişimi puanlarının branşa göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	34
<b>Çizelge 4.22:</b> Okul değerleri puanlarının branşa göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	35
<b>Çizelge 4.23:</b> Okulu açıklayan hikâye puanlarının branşa göre t-testi sonuçları.....	36
<b>Çizelge 4.24:</b> Okul gelenek, tören ve adetleri puanlarının branşa göre Mann-Whitney U testi sonuçları.....	36
<b>Çizelge 4.25:</b> Okul kahramanları puanlarının branşa göre t-testi sonuçları.....	37
<b>Çizelge 4.26:</b> Yöneticilerin okulun tarihi gelişimine ait algı puanları.....	38
<b>Çizelge 4.27:</b> Okulun tarihi gelişimine ait algı puanları ile kıdemlerine göre yapılan varyans analizi sonuçları.....	38
<b>Çizelge 4.28:</b> Yöneticilerin okulun değerleri ve inançlarına ait algı puanları.....	39
<b>Çizelge 4.29:</b> Okulun değerleri ve inançlarına ait puanları ile kıdemlerine göre yapılan varyans analizi sonuçları.....	40

<b>Çizelge 4.30:</b> Yöneticilerin okulu açıklayan hikâyelere ait algı puanları .....	40
<b>Çizelge 4.31:</b> Okulu açıklayan hikâyelere ait algı puanları ile kıdemlerine göre yapılan varyans analizi sonuçları.....	41
<b>Çizelge 4.32:</b> Yöneticilerin okulun gelenek, görenek ve adetlerine ait algı puanları.....	42
<b>Çizelge 4.33:</b> Okulun tarihi gelişimine ait puanları ile kıdemlerine göre yapılan varyans analizi sonuçları.....	42
<b>Çizelge 4.34:</b> Yöneticilerin okulun kahramanlarına ait algı puanları.....	43
<b>Çizelge 4.35:</b> Okulun kahramanlarına ait algı puanları ile kıdemlerine göre yapılan varyans analizi sonuçları.....	43



## MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİLERİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGILAMA SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ

### ÖZET

Bu araştırma mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürü algı düzeylerini çok boyutlu olarak değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Okul kültürünü benimsemiş olan yöneticilerin özellikle eğitim kurumlarına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinde tarama modelinde gerçekleştirilmiş olup 2014-2015 eğitim - öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan Kartal, Maltepe, Pendik, Tuzla ve Sultanbeyli ilçelerindeki Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde halen görevde bulunan 66'sı kadın, 110'u erkek olmak üzere toplam 176 yöneticiyi kapsamaktadır. Verileri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve Kuyumcu (2007) tarafından okul kültürü ve takım liderliği konularını araştırmak üzere hazırlanan 103 soruluk Okul Kültürü ölçeğinin ilk 42 maddesi kullanılmıştır. Ölçeğin 42 maddelik bölümünün iç tutarlık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri. 876 olarak tespit edilmiştir. Kişisel bilgi formunda ise cinsiyet, kıdem, branş, döner sermaye gibi demografik bilgilere yer verilmiştir. Veriler analiz edilirken frekans, aritmetik ortalama, yüzde, t testi, Mann Whitney U, Tek Yönlü Varyans analizi (Anova) ve Kruskal Wallis testleriyle SPSS 15.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir.

Yapılan araştırmanın sonucunda yöneticilerin okul kültürünü algılama seviyelerinin cinsiyete, döner sermayeden yararlanma durumuna, kıdeme ve branşa göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Yöneticilerin okulun tarihi gelişimine, okulun değerleri ve inançlarına, okulu açıklayan hikâyelere, gelenekler, törenler, adetler ve okulun kahramanlarına ait araştırma sorularına olumlu cevaplar verdikleri görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** *Okul, Okul Kültürü, Mesleki ve Teknik Liseler*

# THE INVESTIGATION OF THE LEVEL OF SCHOOL CULTURE PERCEPTION FOR THE MANAGERS AT THE VOCATIONAL AND TECHNICAL HIGH SCHOOLS

## ABSTRACT

This investigation was done to assess the school culture levels in multi-dimensions for the managers at the vocational and technical high schools. It is thought that the managers adopted for the school culture makes a huge contribution especially to educational institutions.

The investigation was taken place using survey model from quantitative investigation methods. Totally 176 managers; (66 female and 110 male) at the vocational and technical high schools in Kartal, Maltepe, Pendik, Tuzla and Sultanbeyli ,which are in the city of İstanbul, were involved into the survey in the 2014-2015 year of education. The personal information form which was prepared by the researcher and the first 42 items of the school culture scale which has totally 103 items and was prepared to investigate the school culture and team leadership by Kuyumcu (2007), were used as data collection tool. The internal coefficient of consistence (Cronbach Alpha value) of the 42 item-part scale is determined as .876. The frequency, arithmetic mean, percentage, T test, Mann Whitney U, one-way analysis of variance (Anova) and Kruskal Wallis tests were done using SPSS 15.0 software.

In the end of the survey, the perception levels of school culture for the managers was recognized that there is no statistically significant difference by sex, utilization situation of circulating capital, seniority and branch. It was seen that the managers gave positive answers to the survey questions about the historical development, the moral values and faith, the stories, customs and traditions, ceremony and heroes/heroines of the school.

**Key Words:** *School, School Culture, Vocational and Technical High School*

## 1.GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmaya ait konu ve problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın varsayımları ve sınırlılıkları yer almaktadır.

### 1.1 Araştırma Konusu ve Problemi

Araştırmanın bu bölümünde problem, amaç, önem, varsayım, sınırlılıklar, tanım ve kısaltmalara yer verilmiştir.

Kültür kavramı, herhangi bir toplumu meydana getiren kişilerin aralarındaki ilişkinin ve etkileşimlerin sonucunda meydana gelen nesnelere ve kurumların; sanatın, dilin, felsefenin, törelerin, tutumların ve işlevlerin; bütün inançları ve amaçları içine alan kavramdır. Kurumlar, varoluşlarını sürdürürebilmek ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için kurum kültürüne önem vermektedirler. Kurum kültürü kurucular, çalışanlar ve kurumsal ortam tarafından oluşturulur. Kurum kültürünün gelişmek için çalışanların toplu yaşamasına ihtiyacı vardır.

Örgüt çevreden çeşitli girdileri alarak işleyen ve enerjiye dönüştüren, sonucunda bunları çıktılar halinde yine çevreye veren açık sistemlerdir. Örgütleri oluşturan birçok unsur vardır. Örgüt çevre ile ilişkili, alt sistemleri ve çeşitli unsurları olan bir yapıdır (Can, 1994).

Örgütler amaçlarına ulaşmak için birey, tek başına veya grup ilişkileri açısından büyük bir yer kaplamaktadır. Örgütler bireyden uygun bir psikolojik anlaşma içerisinde örgüte mensup olmasını istemektedir (Karslı, 2004).

Örgüt kültürü, sosyal kültürün izlerini taşımakla birlikte, örgüt bağlamında ele alınıp değerlendirilmektedir.

Örgüt kültürü ile toplum kültürü birbirinden bağımsız düşünölemeyen fakat toplum kültüründen değişik yönleriyle ayrılan bir olaydır. Örgüt kültürü toplumsal kültür ile kıyaslandığında özel, değişebilen ve yönetilebilen bir özelliğe sahiptir (Erdem, 2007 B).

Örgüt açısından bakıldığında kültür; örgüte ait bir değişken, örgütün içinde veya örgütün dışında bulunan çevrenin alt düzeni, bireyin ve örgüt ile ilgili arka planı, faktörü, örgütü tanımlaması ve çözümlemesinde kullanılabileceği bir görüşü, değerler dizisi veya örgüt ve yönetim planı gibi değişik şekillerde ele alınmaktadır (Şişman, 1995).

Örgütlerin de toplumlarda olduğu gibi kendine özgü kültürleri bulunmaktadır. Örgüt kültürünün örgüt içinde yüklendiği görev ile sosyal kültür aynıdır. Örgüt kültürünün üyeleri arasında bir ilişki oluşur ve birliktelik duygusunu ortaya çıkarır. Örgütün kendisine ait bir kültürünün olduğu söylenebilir. Bu durumda, örgüt kimliğini oluşturur, örgütü diğer örgütlerden ayırır.

Okullar, kendilerine ait kişiliklere ve duygulara sahip olur. Okul kültürü üzerine etkisi olanlar ise, öğrencilere ait kültür seviyesi, okula ait dış çevre, coğrafi özellikler, velilerin okuldan beklentileri ve toplum desteği gibi unsurlardan oluştuğu toplumla ilgili koşullardır (İpek, 1999).

Kuvvetli veya zayıf olsa da her okulun bir kültürü bulunmaktadır. Okul kültürünün önemini iyi kavrayan bir okul yöneticisi, daha başarılı bir kültür yönetimi gösterebilir.

Okul, kültürün farklılaşmasını sağlayan örgütlerin başında gelir. Bununla ilgili iki egemen görüş öne çıkar. Bu görüşlerden birincisi okul, sosyal mirası etkileyen bir örgüt olarak hareket göstermelidir. İkincisi ise okul, sosyal düzene de gerektiğinde bazı düzeltmeleri yapmakta yardımcı olmalıdır. Okul yöneticisi görüşlerden hangisini kendisine yakın hissediyorsa okul kültürü ona göre şekillenmelidir. Bu anlamda okul sahip bulunduğu değerlerle şekillenecektir (Bursalıoğlu, 1994).

Okul kültürünün yönetici tarafından benimsenmesi yöneticinin okul içinde kendini değerli görmesine, okulun amacı ile kendi amacını özdeşleştirmesine neden olur. Bu şekilde yönetici, yaptığı işten doyum alır. Örgüt kültürü çalışanlar arasında bağlılık yarattığı için yönetici ve öğretmenlerin birbiriyle karşı karşıya gelmesini engeller ve iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Okulun yaşamasında, gelişmesinde ve verim sağlanmasında önemli yere sahip olan okul kültürü ve iş doyumunu birbirini etkileyen iki unsurdur (Uzun, 2008).

Özellikle çıktısı insan olan okul sisteminde okul kültürüne yönelik yapılacak çalışmalar sonuçları açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, mesleki ve teknik liselerde örgüt kültürünün incelenmesi açısından yöneticilerin görüşlerinin belirlenmesi bir problem olarak görülmektedir.

## 1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürüne ait algıları ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir.

### 1.2.1 Araştırma soruları

Bu amacın doğrultusunda şu araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

- 1- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları nasıldır?
- 2- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları nasıldır?
- 3- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları nasıldır?
- 4- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun gelenekleri, törenleri ve adetlerine yönelik algıları nasıldır?
- 5- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları nasıldır?
- 6- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 7- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 8- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 9- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 10- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 11- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

- 12- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 13- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 14- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 15- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 16- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 17- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 18- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulu açıklayan hikayelere yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 19- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 20- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 21- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 22- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?



23- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulu açıklayan hikayelere yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

24- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

25- Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **1.3 Araştırmanın Önemi**

Yöneticilerin görevlerini yaparken yaptıkları işten keyif almaları, severek ve isteyerek yapmaları eğitim-öğretimin kalitesini ve dolaylı olarak da ülkenin kalkınmasını artıracaktır. Bu araştırmanın önemi şu şekilde özetlenebilir.

Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürüne yönelik algıları belirlenerek, belirlenen algıları ortaya konulurken aynı zamanda bu algıların çeşitli değişkenlerle ilişkisi de ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Yöneticilerin okul kültüründe düşük algıya sahip oldukları alanların belirlenip iyileştirilmesi için kaynak veri sağlanmıştır. Mesleki ve teknik liselerde okul kültürü alt boyutlarının incelenmesi ile oluşmamış, eksik kalmış kültür unsurları tespit edilip okul müdürlerine veri sağlanmıştır.

Bu araştırma eğitim yöneticilerine, araştırmacılara ve okul müdürlerine yöneticilerin okulda keyif almadıkları alanlar için çalışma yapmalarına yol gösterecektir.

### **1.4 Araştırmanın Varsayımları**

Bu araştırmada aşağıda yer alan varsayımlardan hareket edilmiştir.

- 1- Araştırmada, yöneticilerin araştırma sırasında uygulanan okul kültürü ölçeğine içten ve doğru cevaplar verdikleri varsayılacaktır.
- 2- Kullanılan araştırma yönteminin, bu araştırmanın amacına, konusuna ve sorunun çözülmesine uygun olacağı varsayılmıştır.
- 3- Örneklemin çalışma grubunu temsil edeceği varsayılmıştır.

### **1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma,

- 1- Araştırma, İstanbul ili sınırları içerisinde alınan çalışma grubuna göre mesleki ve teknik liselerde 2014–2015 Eğitim - Öğretim yılında görev yapan yöneticilerin görüşleriyle sınırlıdır.
- 2- Okul kültürüne ait algı seviyelerine ait bulgular ölçme araçlarının ölçtüğü kapsam ile ve kuramsal çerçeve araştırmacının ulaşabildiği kaynaklarla sınırlı tutulmuştur.



## 2. ARAŞTIRMAYLA İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1 Kültür Kavramı

Kültür kavramı ilk kez, 18. yüzyıl sonlarında Almanca bireyin zihinsel kapasitesinin oluşturduğu değer olarak kullanılmaya başlanmıştır. Gustav Klemm tarafından kaleme alınan Allgemeine Kulturgeschichte der Menschheit “İnsanlığın Genel Kültür Tarihi” isimli kitabında “Cultur” kelimesi açık şekilde, insan toplumunun yetenek ve maharetleri, sanatı ve gelenekleri olarak hep birlikte yaşama tarzı anlamı kazandırılmıştır (Eroğlu, 2007).

Kültür kavramı, tek bir tanım içine sığmayacak kadar çok geniş anlamlar taşımaktadır. Bunun yanında bu kavramın fen bilimleri ve sosyal bilimler alanındaki kullanımları da birbirinden farklıdır (Erdoğan, 1996).

Kültür kavramının, sosyal bilimlerde yapılan tanımlarında kişisel ve paydaş olmak üzere iki yönden ele alındığını söylemek mümkündür. Birincisi kişisel kültür; ikincisi ise sosyal kültür olarak isimlendirilmektedir. Kişisel kültür, sosyal kültürün özel bir çalışma grubu gibi de düşünülebilir (Şişman, 1994).

Kültür aslında, öğrenilen ve paylaşılan değerlerin, inançların, davranış özelliklerinin ve sembollerin toplamıdır (Koçel, 2007).

Kültür aslında, bir bilimsel kavram olarak, toplumu meydana getiren şahısların, kendi aralarındaki veya kendileri ile toplum arasındaki, aynı zamanda toplumlar arasındaki ilişkileri de düzenler. İnsanların belirli biçimde davranması belirli bir kültüre sahip olmasından kaynaklanır (Eroğlu, 2007).

### **2.1.1 Kùltür özellikleri**

- 1- Öğrenilebilir: Kùltür gerçekte, doğuştan olmayıp; zamanla öğrenilebilen, eğitimle kazanılabilen bir değerdir. Bu nedenle öğrenmeyle alakalı kurallara, yasalara ve ilkelere uyulması gerekir (Bozkurt, 1996).
- 2- Süreklidir: Kùltür nesilden nesile geçerek süreklilik gösterir. Gelenek ve görenekler kùltürün nesilden nesile geçmesini sağlayan etkili birer araç özelliğini taşırlar (Unutkan, 1995).
- 3- Toplumsaldır: Kùltür, toplumun içerisinde yaşayan bireyin isteği veya davranışı değildir. Örgütlenen kurumlarda, toplumlarda, gruplarda bütün üyelerce paylaşılan alışkanlıkları, kabul edilen davranışları, tutumları ve değerleri ifade eder (Koç, 2014).
- 4- Değişebilir: Kùltür, kişilerin bedensel ve ruhsal ihtiyaç ve isteklerine karşılık vermeye çalışırken, buna ahenk oluşturacak şekilde değişikliklere de uğramaktadır (Erdoğan, 1983).

### **2.2 Örgüt Kùltürü Kavramı**

Örgüt kùltürü, bir örgüt içindekiler tarafından paylaşılan ve bağıntılı olarak durağan olan inanç, tutum ve değerlerdir. Örgüt kùltürü, bir dizi semboller, törenler ve efsanelerden oluşur. Bütün bunlar, örgütün inançlarını ve değerlerini çalışanlarına aktarır (Erdem, 2007 A).

#### **2.2.1 Örgüt kùltürünün özellikleri**

Örgüte göre değişkenlik gösteren örgüt kùltürü, var olduğu örgütsel bölge içerisinde çalışanların örgütsel adanmışlık seviyesini yükseltmede, sağlam ilişkiler kurulması ve örgütsel devamlılığın sağlanmasında önemli görevler yerine getirdiği söylenebilir (Terzi, 2000).

İşletmelerde veya belirli bir hedefe varmaya çalışılan tüm organizasyonlarda, insan faktörünün önemi gittikçe artmakta, işletmelerde çalışanların işlerini isteyerek, inanarak, amaçlarının bilincinde olarak ve birbirleriyle uyum içinde yapması, yönetimin başarısında en fazla paya sahiptir. Bu türdeki yapıcı tutum ve davranışlar içinde olunması için, işletmenin ve etrafının çalışan tarafından iyi tanınması gerekir. Örgüt kùltürü, işletmenin amaçlarının anlaşılması, benimsenmesi ve bunlara yönelik tamamlayıcı davranışlar içinde olunmasını sağlar (Kara, 2006).

Örgüt kültürüne ait değişik tanımlara ve aralarındaki ortak bağlara ek olarak örgüt kültürünün özellikleri de örgüt kültürünün tanımlanmasında göz önünde tutulması gereken noktalardandır.

Bu açıklamalardan yola çıkarak (Köse, 2001)' e göre örgüt kültürü özellikleri şöyle ifade edilebilir:

- Uyum sağlayan ve değişen nitelik taşıır.
- Örgüt kültürü, örgütte çalışanların değer, norm ve davranış sistemleriyle ilgilidir. İş görenlerin davranışlarını şekillendirerek örgüt içinde kişiler arası ilişkileri etkiler.
- Örgüt kültürü birden fazla kişinin birleşerek ortaya çıkardığı bir olgudur.
- Semboller ve sembolik hareketler aracılığıyla öğrenilebilir, öğretilir ve gelecek nesillere aktarılabilir.
- Zamanla ortaya çıkan bir ifade olması nedeniyle önceki zamana bağlı olarak belirlenmiştir.
- Kişiler tarafından ortaya çıkarılmıştır. Örgüt üyelerinin düşüncelerinin, isteklerinin ve davranışlarının bir sonucu olarak meydana gelir.
- Kültür çekirdeğini, örgüt çalışanlarının zihinlerinde oluşturdukları çevre ile ilgili tecrübelerine düzen ve anlam getiren, doğruluğu sorgulamadan kabul edilen teoriler oluşturur.
- Örgütün tamamına yönelik olup, her kademedeki çalışana ait duygunun, düşüncenin, değerlerin ve inançların bütünüdür.
- Yapı, taktik ve düzen gibi teknik unsurlara personel, yönetim tarzı ve hüner gibi insani öğeler arasındaki bağlantıyı ve uyumu sağlar.
- Örgüt kültürü evvelden öğrenilen ya da sonradan kazanılan bir olgudur.
- Örgüt kültürünün yazılı bir metni yoktur. Örgüt üyelerinin düşüncelerinde, bilinç ve hafızalarında inançlar ve değerler olarak bulunur.
- Kültürel öğelerin oluşmasında, insanlar arasındaki duygusal ilişkide önemli bir rol oynadığından, kültür değişkenleride duygu ile yüklenir.
- Örgüt kültürü kendini sistemli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklinde anlatır.

### **2.2.2 Örgüt kültürünün önemi**

Küreselleşen iş çevresinde örgüt kültürü, kuruluşlara rekabet avantajı kazanmaları için etkili bir rol oynamaktadır. Örgüt kültürü, stratejilerini, işletme amaçlarını ve politikalarını oluşturmada yüksek bir etkiye sahip olmasının yanı sıra, yöneticiler açısından seçtikleri stratejinin yürütülmesini kolaylaştıran veya zorlaştıran bir araçtır.

Örgütün sürekliliğini sağlayan problemi çözme süreci, güdüleme, örgüte adanmışlık, davranış belirleme ve sosyalleşme gibi iletişime yönelik fonksiyonlar tatbik ettiği söylenebilir. Örgütler arasında değişiklik gösteren örgüt kültürünün var olduğu örgütsel çevre içerisinde çalışanların örgüte adanmışlığı arttırmada, sağlıklı ilişkiler kurmasında ve örgütsel sürekliliğin sağlanmasında önemli işlevler yerine getirdiği söylenebilir (Terzi, 2000; Akıncı, 1999).

Örgüt kültürü örgütte çalışan yöneticiler ve diğer personel açısından bazı faydalar sağlar. Örgüt kültürü çalışanların belirli standartları, normları ve değerleri anlamalarına, kendilerinden beklenen başarıyı gerçekleştirmeleri konusunda daha çok kararlı ve tutarlı olmalarını, yöneticilerle daha uyumlu çalışmalarına yardımcı olur; çalışma yöntem ve süreçleri standart uygulamalar getirerek verimliliğin arttırmasını sağlar. Örgüt kültürü, bir örgüt içinde ortaklaşa paylaşılan ve göreceli olarak durağan inançlar, tutumlar ve değerlerdir. Örgüt kültürü, bir dizi sembol, tören ve mitem oluşur. Bütün bunlar, örgütün inanç ve değerlerini iş görenlere aktarır (Eren, 1998; Erdem, 2007 A).

Örgüt kültürü; örgütü karakterize eden gelenekselleşmiş, hissetme, düşünme ve tepki verme yollarının bir kurgusu olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda örgüt kültürü, üyeleri bir arada tutan bir sosyal birleştiricidir. Örgüt kültürü; kuralların, politikaların, adetlerin ve geleneklerin resmi yapılar ve kişiler arasındaki ilişkilerde açıklık, güvenme, kabul etme ve grup aşamalarına katılmak gibi birtakım değerlerden ve tutumlardan oluşur. Kültür denilen olgu, örgütün içindeki güçleri birbirine bağlayan, bu güçleri tanımlayan ve kuvvetlendirmeye yardım eden ve sıralamadaki rollerini tutan, alt kademelere kadar uzanmış, kapsamlı bir manyetik alana benzer; bu nedenle kişi, grup ve bir bütün olarak tüm örgütün verimliliğini etkiler (Hasanoğlu, 2004).

Örgüt kültürü, çalışanlarının örgüt içinde kendilerini ifade edebilmelerini sağlayan ve onların inanışlarını, düşüncelerini ve davranış şekillerini belirleyen ve örgüt üyelerini gönüllü biçimde adaptasyonlarının beklenen, normların ve değerlerin bütünüdür. Örgüt paydaşlarının bütününe içine alan örgüt kültürü daha manevi amaç ve moral değerlerinden oluşması nedeniyle de her örgüt içerisinde farklı bir yapıda ortaya çıkar. Başka bir ifade ile her örgüt içerisinde yer alan insan yapısının farklı olması, kültürü oluşturan öğelerin örgüt içerisinde yüklendiği anlam ve refleks seviyelerinin de farklı olmasına sebep olmaktadır (Genç, 2008; Gürçay, 1994).

Örgüt kültürü, örgüte uyum sağlanmasında ve reelde örgütün manalı bir bütünmüş gibi algılanması için başlıca görev üstlenir. Örgüt kültürü, çalışanların arasındaki ilişkilerde çalışanları birbirlerine ve örgüte bağlar, ayrıca kuşaktan kuşağa aktarıldığı

için de örgütte devamlılık kazandırmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt içerisinde uygulanan çeşitli çalışma ve süreçleri, planlı çalışma ve standartlaşma sağladığı için çalışanların huzur içinde çalışmalarını engelleyen etkenlerin ortadan kaldırılmasında önemli fonksiyona sahiptir (Berberoğlu, 2003; Özdevecioğlu, 1995).

Örgüt kültürü özelliklerinden yola çıkarak şu şekilde bir örgüt kültürü tanımı yapabiliriz; örgüt kültürü, çalışanların katkılarıyla ortaya çıkan bir takım değerlerin tüm çalışanlar tarafından kabul görmesi ve paylaşılmasıyla çalışanların bu değerleri yaşaması ile ve örgüte yani katılanlara aktarılmasıyla sürekli olarak gelişen davranış biçimidir.

Trice ve Beyer (1993), örgüt kültürünün altı temel özelliğini şu şekilde belirtmiştir.

- Kolektiflik: Bireylerin etkileşimi ve katkısı ile ortaya çıkmıştır.
- Duygusalılık: Kültürün temelinde duygusal olarak aşılama vardır. Örgüt üyelerinin örgüte bağlılıkları duygusal ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır.
- Tarihsellik: İnsanların etkileşim içinde olarak belli bir zaman dilimi içerisinde kültürü oluştururlar.
- Semboliklik: İletişimde sembolizmin önemli bir yeri vardır. Kültürde de sembollerin olması, çalışanların davranışlarının teknik ve pratik yönden ifade edici yönünün olması demektir.
- Dinamiklik: Değerlerin örgüte yeni katılanlara aktarılması sırasında bir takım değişikliklere uğraması kültürde dinamik bir yapıyı sergilemektedir.
- Belirsizlik: Örgütün belirsiz ve şaşkıncu bir çevre içinde yer almasından dolayı, örgüt kültürünün öğelerinde de belirsizliklerin görülmesidir.

Hâlbuki örgüt kültürü konusunda yapılan tanımların çokluğu, bu konuda araştırma yapanlar arasında da ortak bir görüşün olmadığı bir göstergesidir. Örgüt kültürüne ait bazı tanımlar aşağıdaki gibidir:

- Elliot Jaques (1952) çalışmasında, “ Bir örgüt ait kültür örgüt içerisinde işlerin yapılışını ve planlamanın genel bir biçimidir, bu durum örgütün diğer üyeleri ile de paylaşılarak örgüte kabul edilebilmek için gelen yeni üyelerinde bunları öğrenmesi aynı zamanda kabul edilmesi durumundadırlar.” (Jaques’ ten aktaran Öztürk, 2003).
- Hofstede (1980) çalışmasında, “Grubu diğerlerinden ayırt edecek şekilde akli kolektif olarak programlaması.”
- Hollenbeck (1995) çalışmasında, “Örgüt içindeki grup ve bireylerin davranışları, hareket ve etkileşimlerini biçimlendirebilen, norm oluşturan, örgütün üyeleri tarafından

paylaşmış, beklentiler, algılar, tutumlar, inançlar ve değerler.” olarak tanımlamaktadır.

• Robbins’e göre (1994), örgüt içerisinde bir sistem değişkeni bulunur, açıkça tanımlaması zor olsa bile var olan bu değişkeni, çalışanlar yönünden genellikle genel bir kavram olan örgüt kültürü ile açıklanabilir. (Duygulu ve Eroğlu, 2006)

### **2.2.3 Örgüt Kültürünün Unsurları**

Örgüt kültürünün esas öğelerini varsayımlar, adetler, kahramanlar, hikâyeler, normlar, diller, değerler, semboller ve törenler olarak ifade etmek mümkündür (Terzi, 2000).

Örgüt kültürü, örgüt içerisinde bulunanların ortak bir düşünce, inanç, değer ve normlarda birleşerek çevresine de uyum sağlayarak etkili sonuçlar ortaya koymak olarak söylenebilir. Bu anlamda, örgüt kültürünün mutlaka bulundurulması gereken unsurları vardır. Bu unsurlar örgüt kültürünü oluşturan ve örgüte katılan yeni üyelerin kültürü öğrenmelerini sağlayan elemanlardır (Köse, 2010).

#### **2.2.3.1 Varsayımlar**

Doğruluğu tartışılmadan, incelenmeden olduğu gibi kabul edilen yargı ve genellemelerdir. Varsayımlar kültürün inanç, değer ve norm sistemine yön verir (Taymaz, 2003).

#### **2.2.3.2 Adetler**

Örgüt kültüründeki davranışları yönlendirir ve değerlerin sahnelenmesini sağlar. Örgütte işe alınma ölçütü, ödüller, toplantı biçimi, yazışma kuralları, konuşma tarzı, emeklilik törenleri gibi uygulamalar kültür anlayışına somut bir netlik kazandırır ve örgüt için sadakat oluşturur (Deal ve Kennedy, 1982).

#### **2.2.3.3 Kahramanlar**

Kahramanlar değerlerin somutlaşmasıdır. Çalışanlar için model oluşturmasının yanında, örgüt için zor olan koşullarda da güçlü bir isteklendirme oluşturur (Deal ve Kennedy, 1982).

Örgüt kültürünün sembollerini yansıtan temsilcilerdir. Kahramanlarla ilgili olarak anlatılan hikâyeler, öyküler örgüte yeni katılan üyelerin örgütsel değerleri öğrenmesini sağlar (Şişman, 1994).

#### **2.2.3.4 Hikâyeler**

Hikayeler, örgütün kurucusunun yada örgüte yön vermiş temel kişilerin değerini açığa çıkarıp örnek alınmalarına yöneliktir. Örneğin bir okul müdürünün öğretmenleri ile



katıldığına ve Yöneticilerin eş ve çocuklarına içtenlikle davrandığına ait bir hikaye müdürün aile ve birliktelik kavramına değer verdiği bir göstergesidir (Vecchio, 1995).

Örgütün geçmişte yaşadığı bir takım olayların aktarılmasıdır. Bu aktarım yapılırken o örgütün kurucusuna, yöneticilerine ve başarılı çalışanlarına yer verilir. Hikayeler sayesinde çalışanların motivasyonları artırılır. Ayrıca, örgütün öz değerlerinin öğrenilmesini sağlar ve geçmişle bir bağ kurulmasına olanak tanır (Çimen, 2009).

Örgüt kültüründe hayati yüklenicilerden biri olarak ele alınan hikâyeler, bilhassa alışma döneminde daha fazla önem kazanmakta aynı zamanda çalışanların verimliliğini de pozitif eksende etkilemektedir (Korkut, 2010).

### **2.2.3.5 Normlar**

Değerler ile normlar birbiri ile çok ilgilidir. Değerler, neyin değerli olduğunu belirtirken, normlar neyin kabul edilmez olduğunu ifade eder. Eğer bir örgütte yöneticiye saygı önemli bir değerse, yöneticinin makamına izin alarak girmek de bir standarttır (Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun, 2000).

Örgüt içerisinde nasıl bir davranış sergileneceği, diğer üyelerle ne şekilde iletişim içerisinde olunacağı konularında yol göstericidir. Çeşitli durumlarda yapılan davranışlarda hangilerinin kabul göreceği, hangi davranışların ise kabul görmeyeceğini belirleyen resmi olmayan beklentilerdir (Korkut, 2010).

Norm ve değer aynı şey değildir. İkisi arasındaki fark; değerlerin soyut ve genel kavramlardan meydana gelmesi, normların ise belirgin ve yol gösterici olmasıdır. Değerler sistemine göre her toplumda kişilere yol gösteren, doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler bütünüdür (Berberoğlu, 1990).

### **2.2.3.6 Dil**

Dil, semboller içerdiği için bireyin nasıl birisi olduğunu ve neye inandığını açığa vurmaktadır (James, 1997).

Dil kişiler arasında iletişimi sağladığı için çok önemlidir. Her örgütün kendine özgü bir dili vardır. Bu dil sayesinde mevcut kültürü kabul eder ve koruma eğilimindedir. Bu açıdan bakıldığında örgüt için ortak bir dilin oluşturulması bütünleştirici ve örgütün sürekliliğini sağlayıcı bir özelliğe sahiptir (Şişman, 2007).

### **2.2.3.7 Değerler**

Değerler örgütte iş yapma tarzının (iletişim, karar alma, davranış) nasıl olduğu hakkında bilgi verir (Gürçay ve Tozkoparan, 1996).

“Değerler, örgüt içinde kişilere yol gösteren, onlar için neyin önemli olduğunu bildiren standartlardır”(Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun, 2000).

Örgütlerde değerler örgüt üyeleri tarafından belirli anlamlar taşır. Değerler kararların nasıl alındığını, iletişimin nasıl olduğunu, çalışanların örgüt içinde nasıl ilerlediğini gösterir. Kültürün daha çok gözle görülmeyen, öznel, içsel yönünü oluşturan değerlerin tümü örgütteki temel anlayış sistemini oluşturmaktadır (Güçlü, 2003).

Bireyin düşünce, tutum ve davranışlarında birer ölçüt olarak ortaya çıkmaktadır (Şişman, 1994).

Olanı değil olması arzulananı temsil eder (Korkut, 2010).

### **2.2.3.8 İnançlar**

Örgütler içerisinde de eğer inançlar benimsenirse amaca ulaşmak daha kolay olur. İnançlar, kültürün soyut ve en derin tarafını meydana getirmekte ve diğer kültürel öğelere şekil vermektedir. (Özen, 2009).

Örgüt üyelerine nasıl düşünülmesi ve hissedilmesi gerektiğini anlatarak davranışlara rehberlik etmektedir. (Schein, 2010). İnançlar ne kadar benzerlik gösterip ne kadar çok kişi tarafından paylaşılırsa, kültürde o kadar yerleşik ve belirgin olur (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004).

İnançlar bir şeyin ifade ettiği anlamlar toplamı veya bireyin eşyaya ait bilgisinin tamamı şeklinde tanımlanmaktadır. (Unutkan, 1995).

### **2.2.3.9 Semboller**

Semboller insanlara özel bir anlam ifade eden objeleri, hareketleri ve olayları temsil etmektedir (Demir, 2007).

Örnek olarak, toplantı salonları ve bekleme salonlarında kullanılan mobilyalar, sanat eserleri, örgüt üyelerinin selamlaşma şekli, okunan gazete ve dergiler ve firma ambleminin kullanılması gösterilebilir (Cansu, 2006).

Kültürel semboller değişebilir, bir kültürden diğer bir kültüre aktarılabilir. Bir sosyal sistem içinde egemen olan bir takım değerler, belirli sembollerle daha somut hale gelmektedir (Şişman, 2007).

### **2.2.3.10 Sloganlar**

Örgüt üyelerine coşku veren söylemlerdir. Onların motivelerini arttırarak enerjilerini yükseltir.

### 2.2.3.11 Törenler

Gelenekselleşmiş etkinlikler olarak örgüt kültürü kişilere aktarılır ve geliştirilir. Yönetimce düzenlenen çeşitli yemekler, çaylar, toplantılar, yarışmalar kültürü yaşatmaya ve geliştirmeye yarar sağlar (Taymaz, 2003).

Törenler kültürel değerlerin kutlandığı, önceden hazırlanmış, planlanmış aktivitelerdir (Robey, 1994).

Okullarda görev teslimi, emeklilik, başarı kutlamaları gibi törenler düzenlenmektedir.

### 2.3 Okul Kültürü Kavramı

Okul kültürü; ister yazılı ister sözlü olsun, örgüt içinde var olan tüm değer yargılarını, davranış biçimlerini ve ilkelerini içerir. Örgütün iş yapma biçiminden, dünya görüşüne kadar tüm inançları kapsar (Yamak, 1996).

Okulda var olan kültür öğrenci başarısını yükseltmiyorsa bazı değişimler gereklidir. Örneğin; okul kültürü öğrencilerin başarısının yüksek olması için zamanla değişime uğrayabilir. Çünkü her geçen yıl okullara gelen öğrenci profili değişiklik göstermektedir ve okul onlara uyum gösterebilmelidir (Tyson, 2008).

Okul kültürünün üç temel işlevi vardır: Birincisi, okulun üyeleri için kimlik duygusu oluşumunu sağlar. İkincisi, okulun vizyonuna bağlılığı arttırır. Üçüncüsü ise, davranış standartlarını açıklığa kavuşturur (Şimşek, 2003).

Eğitimde yararlanılan okul kültürü kavramın kökü, işletmelerde yapılan araştırmalara dayanmaktadır. Okul, eğitim hizmeti üreten bir örgüttür ve bu örgütlerin ürünü insandır. İnsanın iyi yetişmesi ise, o bireyin güçlü bir okul kültüründe eğitim görmesi ile yakından alakalıdır (Çelik, 2007).

Okul kültürü, örgüt üyeleri tarafından tarihten bugüne aktarılan ve normları, değerleri, inançları, gelenekleri, mitleri içeren anlam örüntüleri ve yazılı olmayan kurallar bütünüdür (Çelik, 2002)

Okul kültürü, okul topluluğunu meydana getiren kişiler tarafından ortak paylaşılan inançları, değerleri, normları ve sembolleri ifade eder. Bu tanımlardaki ortak nokta, okul kültürünün okula has benlik oluşturan ve onu diğer okullardan farklılaştıran felsefi bir yapı olduğunun belirtilmesidir (Şişman, 2007)

Okul kültürü oluşmasında birçok etkenden bahsedebiliriz. Bu etkenler, okul dışı ve okul içi olarak ikiye ayrılır. Fakat bu etkenlerin yanında okul yöneticisi de en önemli faktörlerden biridir. Okul yöneticisi, katı bir bürokrasinin temsilcisi olmayıp okulda temel değerleri oluşturan ve böylece alt kültürleri genel bir ortak kültürde buluşturan

bir lider olmalıdır. Okul kültürünün oluşmasında bir diğer etken okulun tarihidir. Tecrübeli yöneticiler ve diğer çalışanlar, okulun geçmişinde yaşanan anıları anlatarak yeni gelenlerin sosyalleşmesini sağlar. Böylece kültürün aktarılması da gerçekleşmiş olur. (Şişman ve Turan, 2004).

Okul kültürünün oluşmasında etkili olan bir diğer etken okul içi etkileşimdir. Güçlü okul kültürlerinde düzenli ve sürekli olarak birbirleri ile etkileşen insanların, bir durum karşısında benzer bir tavır ile o durumu algıladıkları söylenmektedir (Şimşek, 2003). Okul kültürü oluşmasında okul dışı etkenler ise, okula ait dış çevresi, öğrencilerin sosyo - ekonomik seviyeleri, taşra ve merkezi alanları, coğrafi özellikleri, veliye ait beklentileri ve toplumun desteği gibi birçok özellik sıralanabilir. (Aslan, 2009).

### **2.3.1 Güçlü okul kültürünün özellikleri**

Güçlü bir okul kültürünün özellikleri on madde altında incelenebilir (Şimşek, 2003);

- Güçlü bir kültüre sahip olan okullar, örgüt üyelerinin birbirlerine bağlanmasını sağlayan ve örgütsel hedefleri başarmak için çaba sarf eden yöneticiler ve öğrenciler bağlılığı pekiştiren, bir sıra değerlere ve normlara sahip olurlar.
- Güçlü bir kültüre sahip okullar, teşvik edici, kolaylaştırıcı değerlere sahiptirler. Özerklik, girişimcilik ve yaratıcı fikirler ile ekip çalışması gibi değerlere önem verirler.
- Güçlü bir kültüre sahip okullarda, çalışanların kendilerini geliştirmeleri için her türlü imkân ve yardım sağlanır. Örneğin; hizmet içi eğitim ve lisansüstü eğitim programlarına katılmalarına yönelik değerler ve destekler verilmesi gibi.
- Güçlü bir kültüre sahip okulların yönetici-öğretmen, öğretmen-öğretmen, yönetici-öğrenci, öğretmen-öğrenci, öğrenci-öğrenci gibi tüm seviyelerinde açık ve çift yönlü iletişim hâkimdir.
- Yöneticiye olan güvenin, öğretmenler arasındaki güven ve işbirliği ile öğrencilerin sınıf içindeki sosyal becerilerinden olan iş birliği güçlü okul kültürü ile ilgili olduğunu gösteren çeşitli araştırmalar vardır.
- Güçlü bir kültüre sahip okullarda, yönetimin demokratik olacağından örgüt üyelerinin örgütle ilgili kuralların oluşturulmasına katılımları teşvik edilir.
- Güçlü bir kültüre sahip okullarda yüksek bir isteklendirme vardır. Dolayısıyla verimlilikleri de o oranda yüksektir.
- Güçlü bir kültüre sahip okullarda kural ve ilkeler azalmakta ve bürokratik kurallara gerek olmaksızın kişiler kendi davranışlarını düzenleyebilmektedirler.

- Güçlü okul kültürleri öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebildiği gibi, öğrenci başarısı da okul kültürünü olumlu yönde etkileyebilmektedir.
- Güçlü bir kültüre sahip okullarda okul müdürlerinin liderlik özellikleri etkindir



### **3.YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının dağıtılması, toplanması ve verilerin nasıl analiz edildiğine ait bilgiler verilmiştir.

#### **3.1 Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürüne ait algılarının çeşitli değişkenlere göre tanımlanması amaçlandığından tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modeli; Geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bu modelde araştırmaya konu olan birey ya da nesne her ne ise onları değiştirme ve de etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen ortadadır. Önemli olan onu doğru bir şekilde gözleyip değiştirmeye uğraşmadan belirleyebilmektir. İki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modellerine ilişkisel tarama modeli denir (Karasar, 1984)

#### **3.2 Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu 2014–2015 eğitim öğretim yılında İstanbul ilindeki mesleki ve teknik liselerde görev yapan 66'sı kadın,110'u erkek toplam 176 yönetici oluşturmaktadır.

Buna göre çalışma grubuna bağlı olarak rastgele çalışma grubu yöntemiyle Kartal, Maltepe, Pendik, Sultanbeyli ve Tuzla ilçelerindeki mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticiler çalışma grubu olarak alınmıştır.

#### **3.3 Veri Toplama Araçları**

Verileri toplamak için araç olarak okul kültürü anketi (Kuyumcu, 2007) tarafından okul kültürü ve takım liderli konularını araştırmak üzere hazırlanan ankette yer alan sorular

kullanılmıştır. Okul kültürü ve takım liderliği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla hazırlanan anket likert türünde olup cevaplar, hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, tamamen katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Anket 103 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada Kuyumcu'nun anketinin okul kültürünü belirlemeye yönelik olan ilk 42 sorusu kullanılmıştır. Kuyumcu anketin bütünü için yaptığı güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha değerini .979 olarak bulmuş iken bu araştırmada kullanılan 42 soru için yapılan güvenilirlik çalışmasında güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha değeri .876 olarak bulunmuştur.

### **3.4 Verileri Çözümleme Yöntemleri**

Araştırma amacına uygun olarak istatistiki çözümleme teknikleri kullanılmıştır. Anketin sonucunda elde edilen bulgular ise yüzde, t testi, aritmetik ortalama, frekans ve varyans analizi teknikleriyle SPSS programıyla çözümlenmiştir.

Aritmetik ortalamalara bakılarak yorum yapılırken "0-0,799" Hiç katılmıyorum, "0,8-1,599" Katılmıyorum, "1,6-2,399" kısmen katılıyorum, "2,4-3,199" katılıyorum ve "3,2-4" tamamen katılıyorum biçiminde yorumlanacaktır.

Bu çalışmanın güvenilirlik analizi için Cronbach alfa güvenirliliği kullanılmıştır. Anket maddelerinde ölçülen özelliklerde, örneklendiği davranışlar benzer olursa testin güvenirliliği artacaktır. Güvenirlilik katsayısının 0,60 tan fazla olması halinde test puanları güvenirliliğinin yeterli görülmesi demektir (Büyüköztürk, 2011).

"Okul Kültürü Ölçeğinde" Cronbach Alpha katsayısı 0,966; "Okulun Tarihi Gelişimi" alt başlığında 0,792; "okulun Değerleri ve İnançları" alt başlığında 0,950; "Okulu Açıklayan Hikâyeler" alt başlığında 0,909; "Gelenekler, Törenler ve Adetler" alt başlığında 0,784; "Okulun Kahramanları" alt başlığında 0,906 olarak ölçülmüştür.

Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek formlarının uygulanması için Kuyumcu' dan gerekli izinler alınmıştır.

### **3.5 Verilerin Toplanması ve Analizi**

Veriler analiz edilirken SPSS 15.0 programı kullanılmıştır. Verilerin normalliğini test etmek için Kolmogorov Smirnov Z testi uygulanmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi ilk olarak, Andrey Kolmogorov tarafından 1933 yılında tek örnek için uyum iyiliği testi geliştirilmiştir.1939 yılına gelindiğinde ise bir Rus matematikçisi olan Vladimir Smirnov iki bağımsız örnek için uyum iyiliği testini geliştirilmiştir. Kolmogorov ve Smirnov testleri arasındaki benzerlik nedeniyle uygulamada bu testler, Kolmogorov–

Simirnov uyum iyiliği testleri olarak bilinmektedir (Bircan, Karagöz ve Kasapoğlu, 2003).

Yapılan normallik testinin sonucu parametrik olan verilerde bağımsız gruplar t- testi ve one way anova, sonucu non-parametrik olan verilerde ise Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Ayrıca frekans ve aritmetik ortalama değerleri hesaplanmıştır.





## 4.BULGULAR

### 4.1 Kolmogorov - Smirnov Testine Ait Bulgular

**Çizelge 4.1:** Verilerin Normalliğine Ait Bulgular

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	p	Statistic	df	p
<b>Bölüm 1</b>	.128	176	.000	.969	176	.001
<b>Bölüm 2</b>	.092	176	.001	.984	176	.036
<b>Bölüm 3</b>	.062	176	.098	.985	176	.050
<b>Bölüm 4</b>	.079	176	.010	.986	176	.083
<b>Bölüm 5</b>	.065	176	.069	.983	176	.035

Bu Çizelgeye bakıldığında p değerlerine göre sadece 3. ve 5. Bölümlerde parametrik testler olan Bağımsız gruplar t-testi ve Anova uygulanmıştır. Diğer bölümlerde ise non-parametrik testler olan Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır.

### 4.2 Kişisel Bilgi Formu Bulguları

Bu bölümde kişisel bilgi formundan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

**Çizelge 4.2:** Döner Sermayeden Yararlanan ve Yararlanmayan Yöneticiler

Döner Sermayeden	N	%
<b>Yararlanma Durumu</b>		
<b>Yararlanan</b>	10	5,7
<b>Yararlanmayan</b>	166	94,3
<b>TOPLAM</b>	176	100

Çizelge 4.2 incelendiğinde yöneticilerden 10 kişi (%5,7) döner sermaye gelirlerinden yararlanmakta iken 166 kişi (%94,3) döner sermaye gelirlerinden yararlanmamaktadır.

**Çizelge 4.3: Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	N	%
Kadın	66	37,5
Erkek	110	62,5
<b>TOPLAM</b>	<b>176</b>	<b>100</b>

Çizelge 4.3 incelendiğinde çalışma grubunda yer alan 66 kişi ( %37,5 ) kadın,110 kişi ise ( % 62,5 ) erkek yöneticilerden oluşmaktadır.

**Çizelge 4.4: Yöneticilerin Kıdem Durumlarına Göre Dağılımı**

Kıdem	N	%
1-5 arası	30	17
6-10 arası	20	11,4
11-15 arası	31	17,6
16-20 arası	44	25
21 ve üzeri	51	29
<b>TOPLAM</b>	<b>176</b>	<b>100</b>

Çizelge 4.4 incelendiğinde çalışma grubunda kıdeme göre dağılımda en fazla 51 kişi ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticinin olduğu görülmüştür. 6-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerin sayısı ise 20 kişi ile en az kıdeme sahip grubu oluşturmuştur.

**Çizelge 4.5: Yöneticilerin Branşlarına Göre Dağılımı**

Branş	N	%
Kültür Öğretmeni	73	41,5
Meslek Öğretmeni	103	58,5
<b>TOPLAM</b>	<b>176</b>	<b>100</b>

Çizelge 4.5 incelendiğinde kıdeme göre meslek öğretmeni branşında olan yönetici sayısı % 58,5 iken, kültür öğretmeni branşında olan yönetici sayısının % 41,5 olduğu görülmektedir.

### 4.3 Araştırma Sorularına Ait Bulgular

#### 4.3.1 Birinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Birinci araştırma sorusu “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları nasıldır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün tarihi gelişimi araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının sonuçları Çizelge 4.6 da gösterilmiştir.

**Çizelge 4.6:** Yöneticilerin Okulun Tarihi Gelişimine Ait Algı Puanları

<b>A - OKULUN TARİHİ GELİŞİMİ</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>
1 Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim.	176	2,86	1,071
2 Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir.	176	2,55	1,100
3 Okulumuzun tarihi gelişimi ile gurur duyarım.	176	2,35	1,075
4 Okul yöneticisi, Yöneticilerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır.	176	2,01	1,141

Çizelge 4.6 incelendiğinde yöneticiler, okullarının köklü ve temelli bir tarihe sahip olduğunu ayrıca tarihi hakkında da oldukça yeterli bilgiye sahip olduklarını, okulun tarih içindeki gelişiminden gurur duyduklarını, yöneticilerin okul tarihini anlamalarına kısmen yardımcı olduklarını belirtmişlerdir.

#### 4.3.2 İkinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

İkinci araştırma sorusu “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları nasıldır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okulun değerleri ve inançları araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının sonuçları Çizelge 4.7 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.7:** Okulun Değerleri ve İnançlarına Ait Algı Puanları

<b>B - OKULUN DEĞERLERİ VE İNANÇLARI</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>
5 Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir.	176	2,18	0,945
6 Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir.	176	2,53	0,979
7 Okulumuzun belli bir felsefesi vardır.	176	2,25	1,000
8 Okul içinde sıkı bir bağlılık vardır.	176	2,10	0,942
9 Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır.	176	1,98	0,985
10 Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır.	176	2,09	0,955
11 Kendimi okulun bir parçası olarak görürüm.	176	2,92	0,897
12 Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır.	176	2,43	0,983
13 Yöneticilerin eylemlerinde canlılık vardır.	176	2,34	1,030
14 Yöneticilerin eylemlerinde bir bütünlük vardır.	176	2,29	1,059
15 Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir.	176	2,31	1,025
16 Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır.	176	1,94	0,908
17 Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder.	176	2,11	0,906
18 Okulumuz yöneticileri birbirine güvenir.	176	2,49	1,064
19 Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir.	176	2,21	1,029
20 Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır.	176	2,31	1,013
21 Okulumuzda herkese eşit davranılma bir temel değer olarak benimsenmiştir.	176	2,34	1,078
22 Yöneticilerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır.	176	2,40	0,981

Çizelge 4.7 incelendiğinde okulun değerleri ve inançları ile ilgili sorularda yöneticiler, okulda her bireyin bir değeri olduğu, yöneticiler arasında tatlı bir rekabet olduğu, yöneticilerin birbirine güvendiği, yöneticilerin kişiliği ve hayat felsefesinin birbirinden ayrı tutulduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

### 4.3.3 Üçüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Üçüncü araştırma sorusu “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları nasıldır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okulu açıklayan hikâyeler araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının sonuçları Çizelge 4.8 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.8:** Okulu Açıklayan Hikâyelere Ait Algı Puanları

<b>C - OKULU AÇIKLAYAN HİKÂYELELER</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>
<b>23</b> Okulumuzda yaşanan hikâyeler daha çok olumlu hikâyelerden oluşmaktadır.	176	2,20	0,807
<b>24</b> Okulumuzda yaşanan hikâyeler yeni gelen personele aktarılmaktadır.	176	2,07	0,888
<b>25</b> Okulumuzun başarı hikâyeleri velilere aktarılmaktadır.	176	2,11	0,894
<b>26</b> Okulumuzun başarı hikâyeleri personeli motive etmektedir.	176	2,23	0,884
<b>27</b> Okulumuzun başarı hikâyeleri takım çalışmasını olumlu yönde etkilemektedir.	176	2,27	0,877
<b>28</b> Okulumuzda yaşanan hikâyelerin paylaşılması, Yöneticilerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır.	176	2,33	0,904

Çizelge 4.8 incelendiğinde okulu açıklayan hikâyelerle ilgili olarak yöneticiler, okuldaki hikâyelerin olumlu olduğu, yeni gelen personele aktarıldığı, okulun başarı hikâyelerinin personeli motive ettiği ve takım çalışmasına olumlu katkısı olduğu, hikâyelerin yöneticilerin okul kültürüne karşı uyum gösterilmesinde yardımcı olduğu şeklinde görüş belirtmişlerdir.

#### 4.3.4 Dördüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Dördüncü araştırma sorusu “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun gelenekleri, törenleri ve adetlerine yönelik algıları nasıldır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okulun gelenekleri, törenleri ve adetlerine araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının sonuçları Çizelge 4.9 da gösterilmiştir.

**Çizelge 4.9:** Okulun Gelenekleri, Törenleri ve Adetlerine Ait Algı Puanları

<b>D - GELENEKLER, TÖRENLER VE ADETLER</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>
<b>29</b> Okulumuz gelenekçi bir yapıya sahiptir.	176	2,31	0,853
<b>30</b> Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif bir katılım vardır.	176	2,40	0,969
<b>31</b> Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır.	176	2,83	0,982
<b>32</b> Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler bulunmaktadır.	176	2,37	0,923
<b>33</b> Okulumuzda toplantılar bir gelenek halini almıştır.	176	2,36	0,969

Çizelge 4.9 incelendiğinde okul kültürüne yönelik gelenekler, törenler ve adetlere ait görüşlere göre, yöneticiler, okullarının gelenekçi yapıda olduğu, törenlere ve kutlamalara aktif bir katılımın olduğu, okulda yapılan toplantıların bir gelenek halini aldığı, okullarına has sembollerinin olduğu ve kurumlarında kabul gören gelenekleri olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

#### 4.3.5 Beşinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Beşinci araştırma sorusu “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları nasıldır?” şeklindedir.

Yöneticilerin, okulun kahramanları araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının sonuçları Çizelge 4.10 da gösterilmiştir.

**Çizelge 4.10:** Okulun Kahramanlarına Ait Algı Puanları

<b>E - OKULUN KAHRAMANLARI (ERKEK-KADIN)</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>
<b>34</b> Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır.	176	1,94	0,969
<b>35</b> Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir.	176	1,88	0,933
<b>36</b> Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir.	176	1,93	1,001
<b>37</b> Okul personeli kendilerini mesleğine adanmıştır.	176	2,23	0,918
<b>38</b> Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır.	176	2,45	0,813
<b>39</b> Okul yöneticileri birer sembol yönetici olarak görülmektedir.	176	2,02	0,991
<b>40</b> Okul yöneticisi bir kültürel liderdir.	176	2,28	1,078
<b>41</b> Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir.	176	2,44	1,024
<b>42</b> Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedir.	176	2,47	0,913

Çizelge 4.10 incelendiğinde okulun kahramanlarına ait görüşlerin sonuçlarına göre, yöneticiler, personelin kendilerini mesleklerine adadıkları, personelin örgüt kültürünü gerçekleştirmesi için kısmen risk alabilecekleri, yöneticilerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük olduğunu belirtmişlerdir. Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlüğün bir ilke olarak benimsendiğini, yöneticilerin kısmen sembol bir yönetici olarak görüldüğü, yöneticilerinin kısmen bir kültürel lider olduğu, yöneticilerin teknolojiyi oldukça yakından takip ettiklerini yönünde görüş bildirmişlerdir.

#### **4.3.6 Altıncı Araştırma Sorusuna Ait Bulgular**

Altıncı araştırma sorusu “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün tarihi gelişimi araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.11 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.11:** Okulun tarihi gelişimi puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları

Döner Sermaye	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yararlanan	10	104,85	1,048.50	666.500	.294
Yararlanmayan	166	87,52	14,527.50		

Çizelge 4.11 incelendiğinde yöneticilerin okulun tarihi gelişimine yönelik algıları döner sermayeden yararlanmaya göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $p=0.294>.05$ ]. Döner sermayeden yararlanan yöneticilerin okulun tarihi gelişimine ait algıları (Sıra ortalaması=104,85), döner sermayeden yararlanmayanlara (Sıra ortalaması=87,52) göre daha olumludur. Bu bulgular, okulun tarihi gelişimine yönelik algı ile döner sermayeden yararlanma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir.

#### 4.3.7 Yedinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Yedinci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün, okulun değerleri ve inançları araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.12 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.12:** Okul değerleri puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları

Döner Sermaye	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yararlanan	10	90,80	908.00	807.000	.883
Yararlanmayan	166	88,36	14,668.00		



Çizelge 4.12 incelendiğinde yöneticilerin okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları döner sermayeden yararlanmaya göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $p=0.883>.05$ ]. Döner sermayeden yararlanan yöneticilerin okulun değerleri ve inançlarına ait algıları (Sıra ortalaması=90,80), döner sermayeden yararlanmayanlara (Sıra ortalaması=88,36) göre daha olumludur. Bu bulgular, okulun değerleri ve inançlarına yönelik algı ile döner sermayeden yararlanma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

#### 4.3.8 Sekizinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Sekizinci araştırma sorusu “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün okulu açıklayan hikâye araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.13 te gösterilmiştir.

**Çizelge 4.13:** Okulu açıklayan hikâye puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları

Döner Sermaye	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yararlanan	10	77,35	773.50	718.500	.475
Yararlanmayan	166	89,17	14,802.50		

Çizelge 4.13 incelendiğinde yöneticilerin okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları döner sermayeden yararlanmaya göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $p=0.475>.05$ ]. Döner sermayeden yararlanmayan yöneticilerin okulu açıklayan hikâyelere ait algıları (Sıra ortalaması=89,17), döner sermayeden yararlananlara (Sıra ortalaması=77,35) göre daha olumludur. Bu bulguların sonucunda, okulu açıklayan hikâyelere yönelik algı ile döner sermayeden yararlanma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlaşılmaktadır.

#### 4.3.9 Dokuzuncu Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Dokuzuncu araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün, okulun gelenek, tören ve adetleri boyutunu algılamaya ait puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.14 te gösterilmiştir.

**Çizelge 4.14:** Okul gelenek, tören ve adetleri puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları

Döner Sermaye	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yararlanan	10	101,10	1,011.00	704.000	.419
Yararlanmayan	166	87,74	14,565.00		

Çizelge 14 incelendiğinde yöneticilerin okulun gelenek, tören ve adetlerine yönelik algıları döner sermayeden yararlanmaya göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $p=0.419>.05$ ]. Döner sermayeden yararlanan yöneticilerin okulun gelenek, tören ve adetleri ait algıları (Sıra ortalaması=101,10), döner sermayeden yararlanmayanlara (Sıra ortalaması=87,74) göre daha olumludur. Bu bulgular, okulun gelenek, tören ve adetlerine yönelik algı ile döner sermayeden yararlanma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

#### 4.3.10 Onuncu Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Onuncu araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları ile döner sermayeden yararlanma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün okulun kahramanları boyutunu algılamaya ait puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.15 te gösterilmiştir.

**Çizelge 4.15:** Okul kahramanları puanlarının döner sermayeden yararlanmaya göre Mann – Whitney U testi sonuçları

<b>Döner Sermaye</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	<b>Sıra Toplamı</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Yararlanan</b>	10	98,70	987.00	728.000	.514
<b>Yararlanmayan</b>	166	87,89	14,589.00		

Çizelge 4.15 incelendiğinde yöneticilerin okulun kahramanlarına yönelik algıları döner sermayeden yararlanmaya göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $p=0.514>.05$ ]. Döner sermayeden yararlanan yöneticilerin okulun kahramanlarına ait algıları (Sıra ortalaması=98,70), döner sermayeden yararlanmayanlara (Sıra ortalaması=87,89) göre daha olumludur. Bu bulgular, okulun kahramanlarına yönelik algı ile döner sermayeden yararlanma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

#### **4.3.11 On Birinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular**

On birinci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün tarihi gelişimi araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının cinsiyete göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.16 da gösterilmiştir.

**Çizelge 4.16:** Okulun tarihi gelişimi puanlarının cinsiyete göre Mann – Whitney U testi sonuçları

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	<b>Sıra Toplamı</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Kadın</b>	66	72,98	4,817.00	2,606	.002
<b>Erkek</b>	110	97,81	10,759.00		

Çizelge 4.16 incelendiğinde yöneticilerin okulun tarihi gelişimine yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir [ $p=0.002<.05$ ]. Erkek yöneticilerin okulun tarihi gelişimine ait algıları (Sıra ortalaması=97,81), kadın yöneticilere (Sıra ortalaması=72,98) göre daha olumludur. Bu bulgular, okulun tarihi gelişimine yönelik algı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

#### 4.3.12 On İkinci Araştırma Sorusuna ait Bulgular

On ikinci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün okulun değerleri ve inançları araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının cinsiyete göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.17 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.17:** Okul değerleri puanlarının cinsiyete göre Mann – Whitney U testi sonuçları

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	66	84,17	5,555.00	3,344	.382
Erkek	110	91,10	10,021.00		

Çizelge 4.17 incelendiğinde yöneticilerin okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $p=0.382>.05$ ]. Erkek Yöneticilerin okulun değerleri ve inançlarına ait algıları (Sıra ortalaması=91,10), kadın yöneticilere (Sıra ortalaması=84,17) göre daha olumludur. Ancak bu bulgular, okulun değerleri ve inançlarına yönelik algı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlaşılmaktadır.

#### 4.3.13 On Üçüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

On üçüncü araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün okulu açıklayan hikâyelere yönelik araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının cinsiyete göre t- testi sonuçları Çizelge 4.18 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.18:** Okulu açıklayan hikâye puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	S	t	p
Kadın	66	2,16	.699	-0,49	.62
Erkek	110	2,22	.743		

Çizelge 4.18 incelendiğinde yöneticilerin okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $t=-0,49, p>.05$ ]. Erkek yöneticilerin okulu açıklayan hikâyelere ait algıları ( $X=2,22$ ), kadın yöneticilere ( $X=2,16$ ) göre daha olumludur. Ancak bu bulgular, okulu açıklayan hikâyelere yönelik algı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

#### 4.3.14 On Dördüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

On dördüncü araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün okulun gelenek, tören ve adetleri boyutunu algılamaya ait puanlarının cinsiyete göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.19 da gösterilmiştir.

**Çizelge 4.19:** Okul gelenek, tören ve adetleri puanlarının cinsiyete göre Mann – Whitney U testi sonuçları

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	66	85,65	5,653.00	3,442	.564
Erkek	110	90,21	9,923.00		

Çizelge 4.19 incelendiğinde yöneticilerin okulun gelenek, tören ve adetlerine yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $p=0.564>.05$ ]. Erkek yöneticilerin okulun gelenek, tören ve adetlerine ait algıları (Sıra ortalaması=90,21), kadın yöneticilere (Sıra ortalaması=85,65) göre daha olumludur. Ancak bu bulgular, okulun gelenek, tören ve adetlerine yönelik algı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

#### 4.3.15 On Beşinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

On beşinci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün okulun kahramanları boyutunu algılamaya ait puanlarının cinsiyete göre t- testi sonuçları Çizelge 4.20 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.20:** Okul kahramanları puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	S	t	p
Kadın	66	2,08	.625	-1,37	.17
Erkek	110	2,24	.778		

Çizelge 4.20 incelendiğinde yöneticilerin okulun kahramanlarına yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $t=-1,37$  ,  $p>.05$ ]. Erkek Yöneticilerin okulun kahramanlarına ait algıları ( $X=2,24$ ), kadın yöneticilere ( $X=2,08$ ) göre daha olumludur. Ancak bu bulgular, okulun kahramanlarına yönelik algı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir.

#### 4.3.16 On Altıncı Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

On altıncı araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün tarihi gelişimi araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının branşa göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.21 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.21:** Okulun tarihi gelişimi puanlarının branşa göre Mann – Whitney U testi sonuçları

Branş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kültür Öğretmeni	73	73,12	5,337.50	2,636.5	.001
Meslek Öğretmeni	103	99,40	10,238.00		

Çizelge 4.21 incelendiğinde yöneticilerin okulun tarihi gelişimine yönelik algıları branşa göre anlamlı bir fark göstermektedir [ $p=0.001<05$ ]. Meslek öğretmeni yöneticilerin okulun tarihi gelişimine ait algıları (Sıra ortalaması=99,40), kültür öğretmeni yöneticilere (Sıra ortalaması=73,12) göre daha olumludur. Bu bulgular, okulun tarihi gelişimine yönelik algı ile branş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

#### 4.3.17 On Yedinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

On yedinci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün okulun değerleri ve inançları araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının branşa göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 4.22 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.22:** Okul değerleri puanlarının branşa göre Mann – Whitney U testi sonuçları

Branş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kültür Öğretmeni	73	86,97	6,349.00	3,648	.738
Meslek Öğretmeni	103	89,58	9,227.00		

Çizelge 4.22 incelendiğinde yöneticilerin okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları branşa göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $p=0.738>.05$ ]. Meslek öğretmeni yöneticilerin okulun değerleri ve inançlarına ait algıları (Sıra ortalaması=89,58), kültür öğretmeni yöneticilere (Sıra ortalaması=86,97) göre daha olumludur. Ancak bu bulgular, okulun değerleri ve inançlarına yönelik algı ile branşa arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

#### 4.3.18 On Sekizinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

On sekizinci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün okulu açıklayan hikaye araştırma sorusunu algılamaya ait puanlarının branşa göre t- testi sonuçları Çizelge 4.23 te gösterilmiştir.

**Çizelge 4.23:** Okulu açıklayan hikâye puanlarının branşa göre t-testi sonuçları

<b>Branş</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Kültür Öğretmeni</b>	73	2,12	.702	-1,2	.23
<b>Meslek Öğretmeni</b>	103	2,25	.740		

Çizelge 4.23 incelendiğinde yöneticilerin okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları branşa göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $t=-1,2, p>.05$ ]. Meslek öğretmeni yöneticilerin okulu açıklayan hikâyelere ait algıları ( $X=2,25$ ), kültür öğretmeni yöneticilere ( $X=2,12$ ) göre daha olumludur. Bu bulgular, okulu açıklayan hikâyelere yönelik algı ile branş arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

#### **4.3.19 On Dokuzuncu Araştırma Sorusuna Ait Bulgular**

On dokuzuncu araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Yöneticilerin okul kültürünün okulun gelenek, tören ve adetleri boyutunu algılamaya ait puanlarının branşa göre Mann – Whitney U testi sonuçları Çizelge 24 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.24:** Okul gelenek, tören ve adetleri puanlarının branşa göre Mann – Whitney U testi sonuçları

<b>Branş</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	<b>Sıra Toplamı</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Kültür Öğretmeni</b>	73	83,63	6,105.00	3,404	.284
<b>Meslek Öğretmeni</b>	103	91,95	9,471.00		

Çizelge 4.24 incelendiğinde yöneticilerin okulun gelenek, tören ve adetlerine yönelik algıları branşa göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $p=0.284>.05$ ]. Meslek öğretmeni yöneticilerin okulun gelenek, tören ve adetlerine ait algıları (Sıra ortalaması=91,95), kültür öğretmeni yöneticilere (Sıra ortalaması=83,63) göre daha



olumludur. Elde edilen bu bulgular, okulun gelenek, tören ve adetlerine yönelik algı ile branş arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya çıkartmaktadır.

#### 4.3.20 Yirminci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Yirminci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün okulun kahramanları boyutunu algılamaya ait puanlarının branşa göre t- testi sonuçları Çizelge 4.25 de gösterilmiştir.

**Çizelge 4.25:** Okul kahramanları puanlarının branşa göre t-testi sonuçları

<b>Branş</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Kültür Öğretmeni</b>	73	2,12	.746	-0,84	.39
<b>Meslek Öğretmeni</b>	103	2,22	.714		

Çizelge 4.25 incelendiğinde yöneticilerin okulun kahramanlarına yönelik algıları branşa göre anlamlı bir fark göstermemektedir [ $t=-0,84, p>.05$ ]. Meslek öğretmeni yöneticilerin okulun kahramanlarına ait algıları ( $X=2,22$ ), kültür öğretmeni yöneticilere ( $X=2,12$ ) göre daha olumludur. Elde edilen bulgular sonucunda, okulun kahramanlarına yönelik algı ile meslek arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

#### 4.3.21 Yirmi Birinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Yirmi birinci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun tarihi gelişimine yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine ait algı puanlarının kıdemlerine göre dağılımı Çizelge 4.26 da verilmiştir.

**Çizelge 4.26:** Yöneticilerin Okulun Tarihi Gelişimine Ait Algı Puanları

Kıdem Yılı	N	X	S
1-5 arası	30	2,20	0,723
6-10 arası	20	2,48	0,651
11-15 arası	31	2,48	0,963
16-20 arası	44	2,39	0,844
21 ve üzeri	51	2,58	0,948
<b>Toplam</b>	<b>176</b>	<b>2,44</b>	<b>0,860</b>

Çizelge 4.26 da yöneticilerin kıdemlerine göre okulun tarihi gelişimine ait algı puanlarına bakıldığında en yüksek puanın 21 ve üzeri yıl ( $X=2,58$ ) kıdeme sahip yöneticilerde olduğu, en az puanında 1-5 yıl ( $X=2,20$ ) kıdeme sahip olan yöneticilerde görüldüğü tespit edilmiştir. Bu farkın anlamlılığını test etmek için tek faktörlü varyans analizi yapılmıştır.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine ait algı puanları ile kıdemlerine göre yapılan Varyans analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Çizelge 4.27:** Okulun Tarihi Gelişimine Ait Algı Puanları İle Kıdemlerine Göre Yapılan Varyans analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p
<b>Gruplar Arasında</b>	2,957	4	0,739	0,998	.410
<b>Grup İçinde</b>	126,724	171	0,741		
<b>Toplam</b>	129,682	175			

Çizelge 4.27 incelendiğinde analiz sonuçları, yöneticilerin kıdemleri ile okul kültürünün okulun tarihi gelişimi boyutu puanları bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [ $F=0,998$  ,  $p>.05$ ]. Başka bir deyişle, yöneticilerin okulun tarihi gelişimine ait puanları, kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

#### 4.3.22 Yirmi İkinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Yirmi ikinci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun değerleri ve inançlarına ait algı puanlarının kıdemlerine göre dağılımı Çizelge 4.28 de verilmiştir.

**Çizelge 4.28:** Yöneticilerin Okulun Değerleri ve İnançlarına Ait Algı Puanları

Kıdem Yılı	N	X	S
1-5 arası	30	2,14	0,570
6-10 arası	20	2,27	0,718
11-15 arası	31	2,54	0,834
16-20 arası	44	2,08	0,714
21 ve üzeri	51	2,39	0,729
<b>Toplam</b>	<b>176</b>	<b>2,28</b>	<b>0,731</b>

Çizelge 4.28 incelendiğinde yöneticilerin kıdemlerine göre okulun değerleri ve inançlarına ait algı puanlarına bakıldığında en yüksek puanın 11-15 yıl ( $X=2,54$ ) kıdeme sahip yöneticilerde olduğu, en az puanında 16-20 yıl ( $X=2,08$ ) kıdeme sahip olan yöneticilerde görüldüğü tespit edilmiştir. Bu farkın anlamlılığını test etmek için tek faktörlü varyans analizi yapılmıştır.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun değerleri ve inançlarına ait puanları ile kıdemlerine göre yapılan Varyans analizi sonuçları Çizelge 4.29 da verilmiştir.

**Çizelge 4.29:** Okulun Değerleri Ve İnançlarına Ait Puanları İle Kıdemlerine Göre Yapılan Varyans analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p
<b>Gruplar Arasında</b>	5,044	4	1,261	2,432	0,049
<b>Grup İçinde</b>	88,658	171	0,518		
<b>Toplam</b>	93,701	175			

Çizelge 4.29 incelendiğinde analiz sonuçları, Yöneticilerin kıdemleri ile okul kültürünün okulun değerleri ve inançlarına boyutu puanları bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F=2,432,p<.05]. Başka bir deyişle, yöneticilerin okulun değerleri ve inançlarına ait puanları, kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

#### 4.3.23 Yirmi Üçüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Yirmi üçüncü araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulu açıklayan hikâyelere ait algı puanlarının kıdemlerine göre dağılımı Çizelge 4.30 da verilmiştir.

**Çizelge 4.30:** Yöneticilerin Okulu Açıklayan Hikâyelere Ait Algı Puanları

Kıdem Yılı	N	X	S
1-5 arası	30	1,98	0,493
6-10 arası	20	2,20	0,698
11-15 arası	31	2,26	0,856
16-20 arası	44	2,18	0,690
21 ve üzeri	51	2,30	0,792
<b>Toplam</b>	176	2,20	0,725

Çizelge 4.30 incelendiğinde yöneticilerin kıdemlerine göre okulu açıklayan hikâyelere ait algı puanlarına bakıldığında en yüksek puanın 21 ve üzeri yıl (X=2,30) kıdeme

sahip yöneticilerde olduğu, en az puanında 1-5 yıl ( $X=1,98$ ) kıdeme sahip olan yöneticilerde görüldüğü tespit edilmiştir. Bu farkın anlamlılığını test etmek için tek faktörlü varyans analizi yapılmıştır.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulu açıklayan hikâyelere ait algı puanları ile kıdemlerine göre yapılan Varyans analizi sonuçları Çizelge 4.31 de verilmiştir.

**Çizelge 4.31:** Okulu Açıklayan Hikâyelere Ait Algı Puanları İle Kıdemlerine Göre Yapılan Varyans analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p
Gruplar Arasında	2,028	4	0,507	0,961	0,430
Grup İçinde	90,173	171	0,527		
Toplam	92,201	175			

Çizelge 4.31 incelendiğinde analiz sonuçları, Yöneticilerin kıdemleri ile okul kültürünün okulu açıklayan hikâyeler boyutu puanları bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [ $F=0,96, p>.05$ ]. Başka bir deyişle, yöneticilerin okulu açıklayan hikâyelere ait algı puanları, kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

#### 4.3.24 Yirmi Dördüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Yirmi dördüncü araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun gelenek, görenek ve adetlerine ait algı puanlarının kıdemlerine göre dağılımı Çizelge 4.32 de verilmiştir.

**Çizelge 4.32:** Yöneticilerin Okulun Gelenek, Görenek ve Adetlerine Ait Algı Puanları

Kıdem Yılı	N	X	S
1-5 arası	30	2,42	0,537
6-10 arası	20	2,52	0,760
11-15 arası	31	2,54	0,735
16-20 arası	44	2,34	0,763
21 ve üzeri	51	2,47	0,656
<b>Toplam</b>	<b>176</b>	<b>2,45</b>	<b>0,689</b>

Çizelge 4.32 incelendiğinde yöneticilerin kıdemlerine göre okulun gelenek, görenek ve adetlerine ait puanlarına bakıldığında en yüksek puanın 11- 15 yıl ( $X=2,54$ ) kıdeme sahip yöneticilerde olduğu, en az puanında 16-20 yıl ( $X=2.34$ ) kıdeme sahip olan yöneticilerde görüldüğü tespit edilmiştir. Bu farkın anlamlılığını test etmek için tek faktörlü varyans analizi yapılmıştır.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun tarihi gelişimine ait puanları ile kıdemlerine göre yapılan Varyans analizi sonuçları Çizelge 4.33 de verilmiştir.

**Çizelge 4.33:** Okulun Tarihi Gelişimine Ait Puanları İle Kıdemlerine Göre Yapılan Varyans analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p
<b>Gruplar Arasında</b>	0,935	4	0,234	0,486	0,746
<b>Grup İçinde</b>	82,203	171	0,481		
<b>Toplam</b>	83,138	175			

Çizelge 33 incelendiğinde analiz sonuçları, yöneticilerin kıdemleri ile okul kültürünün okulun tarihi gelişimi boyutu puanları bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [ $F=0,486,p>.05$ ]. Başka bir deyişle, yöneticilerin okulun tarihi gelişimine ait puanları, kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

#### 4.3.25 Yirmi Beşinci Araştırma sorusuna Ait Bulgular

Yirmi beşinci araştırma sorusu, “Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünün alt boyutu olan okulun kahramanlarına yönelik algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun kahramanlarına ait algı puanlarının kıdemlerine göre dağılımı Çizelge 4.34 te verilmiştir.

**Çizelge 4.34:** Yöneticilerin Okulun Kahramanlarına Ait Algı Puanları

Kıdem Yılı	N	X	S
1-5 arası	30	2,05	0,689
6-10 arası	20	2,09	0,647
11-15 arası	31	2,30	0,824
16-20 arası	44	2,14	0,762
21 ve üzeri	51	2,25	0,694
<b>Toplam</b>	<b>176</b>	<b>2,18</b>	<b>0,727</b>

Çizelge 4.34 incelendiğinde yöneticilerin kıdemlerine göre okulun kahramanlarına ait algı puanlarına bakıldığında en yüksek puanın 11- 15 yıl ( $X=2,30$ ) kıdeme sahip yöneticilerde olduğu, en az puanında 1-5 yıl ( $X=2,05$ ) kıdeme sahip olan yöneticilerde görüldüğü tespit edilmiştir. Bu farkın anlamlılığını test etmek için tek faktörlü varyans analizi yapılmıştır.

Yöneticilerin okul kültürünün araştırma sorusu olan okulun kahramanlarına ait algı puanları ile kıdemlerine göre yapılan Varyans analizi sonuçları Çizelge 4.35 de verilmiştir.

**Çizelge 4.35:** Okulun Kahramanlarına Ait Algı Puanları İle Kıdemlerine Göre Yapılan Varyans analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p
Gruplar Arasında	1,407	4	0,352	0,660	0,621
Grup İçinde	91,187	171	0,533		
<b>Toplamı</b>	<b>92,595</b>	<b>175</b>			

Çizelge 4.35 incelendiğinde analiz sonuçları, Yöneticilerin kıdemleri ile okul kültürünün okulun kahramanları boyutu puanları bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [ $F=0,660, p>.05$ ]. Başka bir deyişle, yöneticilerin okulun kahramanlarına ait algı puanları, kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.





## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1 Sonuç

Mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin okul kültürünü algılama seviyeleri incelenen bu araştırmanın sonucunda, yöneticilerin okul kültürünü algılama seviyeleri hakkında bilgi alınabilecek aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Yöneticiler, okullarının köklü bir tarihe sahip olduğunu, okulun köklü tarihiyle alakalı yeterince bilgiye sahip olduklarını, geçmişten günümüze kadar gelen okulun tarihi gelişiminden gururlandıklarını, diğer okul yöneticilerinin okulun tarihini anlamaları için kısmen yardımcı oldukları yönünde görüşte bulunmuşlardır.

Okul ait değerler ve inançlar araştırma sorusunda, yöneticiler, bir birey olarak değere sahip olduklarını, okullarında bir güven ortamının sağlandığını, okulda yöneticilerin birbirine güvendiğini, okulda karar verme sürecine katılımın esas olduğunu, yöneticilerin kişiliği ile hayat felsefelerinin birbirinden ayrı tutulduğunu belirtmişlerdir. Bu durum (Almedia, 2005) ve (Chinaekwu, 1993) ' un yaptığı araştırmalarda da ortaya çıkmıştır. (Almedia, 2005) araştırmasında yöneticilerin örgüt kültürünün önemini kavramak ve bunu bir okul kültürünü şekillendirmekte kullanmaları gerektiğini belirtmiş aynı zamanda yöneticilerin sağlıklı okul kültürü oluşturabilmeleri için paylaşımcı bir karar verme süreci oluşturmaları ve liderlik konusunda birbirlerini desteklemeleri gerektiği sonucuna ulaşmıştır. (Chinaekwu, 1993) yaptığı araştırmada okullarda karar verme sürecine katılım ile okul kültürü arasında belirgin bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Okulu açıklayan hikâyelere ait alt boyutun genel sonuçlarına göre, yöneticiler, okuldaki hikâyelerin kısmen olumlu olduğunu, hikâyelerin personeli ve takım çalışmalarını kısmen motive ettiği, hikâyelerin yeni gelen personele kısmen aktarıldığı, hikâyelerin okul kültürünün anlaşılmasına ve oluşan okul kültürü ile ahenk gösterilmesine katkısının bulunduğu şeklinde görüş bildirmişlerdir. Aynı şekilde, (Kuyumcu, 2007) araştırmasında başarılı bir örgüt kültürünü oluşturmak için okulların tarihçesinin ayrıntılı olarak yazılması gerektiği, okulun kahramanlarının başarısı tertiplenen etkinliklerle okul çevresine tanıtılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Okul kültürüyle alakalı adetlere, törenlere ve geleneklere ait görüşlerin neticelerine bakılacak olursa, yöneticiler, okullarının kısmen gelenekçi bir yapıda olduğunu, tören ve kutlamalara aktif katılım olduğunu, kendilerine ait logolarının olduğunu ve bazı geleneklerin ve toplantıların kabul gördüğü yönünde görüş bildirilmiştir.

Okul kahramanlarına ait görüşler ile alakalı olarak ise, yöneticiler, kendilerini mesleklerine kısmen adadıklarını, yönetici ve öğretmenlerde ahlaki değerleri ile davranışları arasında birlik olduğunu, yöneticilerin kısmen birer kültürel lider olduğunu, yöneticilerin kendilerini kısmen mesleğine adadıklarını, yöneticiler ile öğretmenler arasında kurulan bağlarda dürüstlüğün bir ilke olarak benimsenmiş olduğunu, yönetici ve öğretmenlerin günümüz teknolojisini çok yakından takip ettiklerini belirtmişlerdir. Benzer bir şekilde, (Narsap, 2006) yaptığı araştırma sonucunda mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin diğer liselerde çalışan yöneticilere göre mesleki alanda öğretmenleri daha çok desteklediğini, daha çok ödüllendirdiğini aynı zamanda çatışmaların karşılıklı anlayış içerisinde çözümlendiğini ortaya koymuştur.

Yöneticilerin mesleki ve teknik liselerde görev yapmalarına rağmen oldukça az bir kısmının döner sermayeden yararlandığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin döner sermayeden yararlanma durumları ile okulun tarihi gelişimine yönelik algıları, okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları, okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları, okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile okulun kahramanlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bir diğer araştırmada, (Uzun, 2008) meslek liselerinde görev yapan öğretmenler ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin döner sermaye ile okulun tarihi gelişimine yönelik algıları, okulu açıklayan hikâyelere ait algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ama diğer konularda anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusunu elde etmiştir.

Mesleki ve teknik liselerde görev yapan erkek yönetici sayısının kadın yönetici sayısına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyetleri ile okulun tarihi gelişimine yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu fakat okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları, okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları, okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile okulun kahramanlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Ayrıca yapılan diğer benzer araştırmalardan bazılarında katılımcıların okulun tarihi gelişimi, değerleri, hikâyeleri alt boyutlarında,

cinsiyet ile sonuçlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Kuyumcu, 2007; Bütün, 2015).

Yöneticilerin branşlarına göre dağılımı incelendiğinde ise mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticiler içerisinde meslek öğretmenlerinin sayısının kültür öğretmenlerine göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin branşları ile okulun tarihi gelişimine yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüş ama okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları, okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları, okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile okulun kahramanlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Diğer bir araştırmada (Uzun, 2008) yine aynı şekilde öğretmenlerin branşları ile öğretmenlerin diğer algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu benzerlik meslek lisesinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görevleri farklı bile olsa branşlarının görüşlerini değiştirmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Okullarda görev yapan yöneticilerin sayısına bakıldığında en fazla orana yüksek kıdemli yöneticilerin sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin kıdemleri ile okulun tarihi gelişimine yönelik algıları, okulu açıklayan hikâyelere yönelik algıları, okulun gelenek, törenler ve adetlerine yönelik algıları ile okulun kahramanlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı fakat okulun değerleri ve inançlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. (Uzun, 2008) yaptığı araştırmada yine aynı şekilde öğretmenlerin kıdemleri ile öğretmenlerin diğer algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Örgüt üyelerinin dış dünyasını ve de kendi dünyalarını nasıl algıladıkları ve özgün düşüncelerine göre nasıl yorumladıklarıdır (Schneider, 1994). Aynı okulda çok uzun süre çalışmış yöneticilerin kıdemleri arttıkça okulun değerleri ve inançlarına yönelik algılarının arttığı ve okul kültürü ile ilgili daha özgün fikirler üretebildikleri söylenebilir.

## **5.2 Öneriler**

Araştırma süresinde alınan verilerin istatistiki analizleri sonrası elde edilen bulgulardan ve sonuçlarından yararlanarak, mesleki ve teknik liselerde görev yapan yöneticilerin çeşitli değişkenler açısından okul kültürü algılarının belirlenmesi sonucunda belirlenen öneriler aşağıda sunulmuştur.

Yapılan araştırma sonucunda özellikle okulun tarihi gelişiminin yöneticiler tarafından iyi aktarılmadığı tespit edilmiştir. Başarısı yüksek okul kültürü ortaya çıkarabilmek için görev yapılan okulların tarihçesini detaylı olarak yazılması, okul kahramanları ve okulun başarısı tertiplenen etkinliklerle okulun çevresine sunulmalıdır.

Araştırmada okulun kendi içinde kenetlenmesi gerektiği, ben yerine biz duygusunun olması gerektiği ve kararlara katılım konusunda yöneticilerin verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular sonucunda, okul kültürünü direkt etkileyebilecek kararları yöneticiler alırken mutlaka okuldaki diğer yönetici ve öğretmenlerin de fikirlerini değerlendirerek katılımları sağlanmalıdır. Okul yönetimi çalışanlarına özgür ve esnek bir düşünce ortamı oluşturmalı, yeni çıkacak fikirlere teşvik etmeli, tüm yaratıcı çalışmalar için gerekli zamanı ve kaynağı verebilmelidir.

Anket uygulaması sırasında okul kültürünü kimi yöneticilerin iyi algılayamadıkları görülmüştür. Yöneticiler arasında mesleki deneyimlerini paylaştıkları toplantılar ve seminerler yapılabilir veya farklı branşta olan yöneticilerin birlikte yer alacakları projeler geliştirilebilir. Bu çerçevede okul kültürü ile ilgili olarak yöneticilere gerekli bilgilendirmeler yapılabilmesi için hizmet içi eğitim çalışmalarının yapılması uygun olmaktadır. Okul kültürünün yerleştirilmesi ve geliştirilmesinde en önemli görev okul müdürlerine düşmektedir. Bu nedenle yöneticilere konuyla ilgili meslek içi eğitim verilmelidir.

Yine araştırma sonucunda okulun başarı hikâyelerinin personel ve diğer çevreye iyi aktarılmadığı görülmüştür. Okula yeni katılan her personele ve öğrenciye, kendilerine okulu anlatan bilgiler verilmelidir. Okul yöneticileri, takım çalışmalarının ihtiyacı olan kaynakların etkin bir şekilde kullanımını sağlamalıdır. Okullarda yapılan takım çalışmalarının sonuçları, takım çalışması bilincini yaratmak ve etkilerini arttırmak için okulda görev yapan personele duyurulmalıdır. Okula yeni gelen öğretmen veya yöneticilerin okul hakkındaki düşünceleri dinlenmeli ve bu durum okulu geliştirmek için fırsat olarak kabul edilmelidir.

Araştırmanın diğer bir tespiti ise okul içerisinde eşit davranış ve rekabetin oluşturulmasının zayıf olduğudur. Yöneticiler okulda çalışanlara maddi veya manevi bütün ödüllerin adaletli dağıtılmasını ve tüm çalışanların hak ettikleri şekilde dağıtılan bu ödüllerden yararlanmasını sağlamalıdır. Bu şekilde olumlu yönde bir okul kültürünün oluşması desteklenmiş olur ve okul personeli daha çok yardımsever davranışlarda bulunması sağlanabilir. Bir okul kültürü oluşturulmasında çalışanlara ve onların başarılarına son derece önem verilmelidir. Haksızlığa uğradığını, başarılarının ödüllendirilmediğini gören çalışanların okula ilişkin aidiyetlerinde mutlaka bir azalma

meydana gelecektir. Çalışanlar arasında rekabet havası yaratılması, bunun için çeşitli ödüller konulması, motivasyonu arttıracak ve eğitim-öğretim sürecini olumlu etkileyecektir.



## KAYNAKLAR

- Akıncı, Z. B.** (1999). Kurum Kültürü Ve Örgütsel İletişim, İstanbul, İletişim.
- Almedia, M. J.** (2005). A middle school case study on principal behaviors effecting change in school culture. Unpublished Doctoral Dissertation, Johnson & Wales University.
- Aslan, Ş.** (2009). Karizmatik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kurumda Çalışma Yılı Ve Ücret Değişkenlerinin Rolü. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Sayı 6.
- Bakan İ., Büyükbeşe T. ve Bedestenci H. Ç.** (2004). Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik Ve Ampirik Yaklaşım, İstanbul, Motif Matbaacılık .
- Berberoğlu, G. N.** (2003). Örgüt Kültürü Yönetim Ve Organizasyon, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi .
- Berberoğlu, G. N.** (1990). Örgüt Kültürü Ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı, AÜ İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 8.
- Bircan, H., Karagöz Y. ve Kasapoğlu Y.** (2003). Ki-Kare ve Kolmogorov Smirnov Uygunluk Testlerinin Simulasyon İle Elde Edilen Veriler Üzerinde Karşılaştırılması. Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 1.
- Bozkurt, T.** (1996). İşletme Kültürü, Türk Psikologları Derneği Dergisi, İstanbul.
- Bursalioğlu, Z.** (1994). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Bütün, E.** (2015). Okul Müdürlerinin Okul Kültürünü Gerçekleştirme Düzeyleri: Arnavutköy İlçesi Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş.** (2011). Sosyal Bilimler İçin İstatistik, Ankara, Pegem Akademi Yayınları, 7. Baskı.
- Can, H.** (1994). Yönetim Ve Organizasyon, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Cansu, O. C.** (2006) Örgüt Kültürü İle Örgütsel İletişim Etkisi Ve Bir Şirket Uygulaması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Chinaekwu, A.** (1993). 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.
- Çelik, M.** (2007). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Çelik, V.** (2002) Okul Kültürü Ve Yönetimi, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Çimen, M. A.** (2009). Polis Meslek Yüksek Okullarında Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Rolü Ve Önemi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deal, T. ve Kennedy, A.** (1982). Corporate Cultures- The Rites And Rituals Of Corporate Life, England, Wesley Publishing Company Inc..
- Demir, N.** (2007). Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini, İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- Duygulu, E. ve Eroğlu, K.** (2006). Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi: Bir Firma Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 21.
- Erdem, R.** (2007 A). Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2(2), s.63-79.
- Erdem, R.** (2007 B). Toplumsal Kültürün Örgüt Kültürüne Yansımaları: Kültürel Bağlamda Yönetimsel-Örgütsel Davranış, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, s. 91–133.
- Erdoğan, İ.** (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ.** (1983). İşletmelerde Davranış, İstanbul, İstanbul Üniversitesi.
- Eren, E.** (1998). Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Yayınları.
- Eroğlu, F.** (2007). Davranış Bilimleri, İstanbul, Beta Yayınları.
- Genç, N.** (2008). Yönetim Ve Organizasyon, Ankara, Seçkin Yayınevi.
- Güçlü, N.** (2003). Örgüt Kültürü, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
- Gürçay, C. ve Tozkoparan, G.** (1996). Örgüt Kültürü Ve İklim. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Dergisi, s.74-80.
- Gürçay, C.** (1994). İşletmelerde Örgütsel Kültürün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hasanoğlu, M.** (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü Ve Önemi. Sayıştay Dergisi, Sayı 52, s.41-60.

- İpek, C.** (1999). Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür Ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- James, J.** (1997). Gelecek Zamanda Düşünmek, çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, Boyner Holding Yayınları.
- Kara, Y.** (2006). Okullardaki Örgütsel Kültürün Okul Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N.** (1984). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara, Hacettepe Taş Kitapçılık.
- Karslı, M. D.** (2004). Yönetimsel Etkililik, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Koç, M.** (2014). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okul Kültürü Algılarının Tespiti Bozkır Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T.** (2007). İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Arıkan yayınları.
- Korkut, F.** (2010). Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, E.** (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Hekim Ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Köse, S. ve Tetik, S. ve Ercan, C.** (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler, Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Sayı 7(1), s.220-242.
- Kuyumcu, M.** (2007). İlköğretim Okullarında Okul Kültürü Ve Takım Liderliği (Elazığ İli Örneği), Doktora Tezi, Elazığ, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Narsap, H.** (2006). Genel ve mesleki liselerde örgüt kültürü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M.** (1995). Organizasyon Kültürü, Stratejik Liderlik Ve Yönetim, İstanbul, İz yayıncılık.
- Özen, Ö.** (2009). Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışı Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, M.** (2003). İşletme Ve Yönetim, İstanbul, Papatya Yayıncılık.
- Schneider, E. W.** (1994). The Reengineering alternative: A Plan for making your current culture work. Illinois: Irwin Publishing.



- Şimşek, Y.** (2003). Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şişman, M.** (1994). Örgüt Kültürü: Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:732.
- Şişman, M.** (1995). Örgüt Kavramının Kültürel Açından Çözümlemesi Ve Eğitim Örgütleri, Eğitim Yönetimi, Sayı 1.
- Şişman, M.** (2007). Örgütler Ve Kültürler, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Turan, S.** (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 5.
- Taymaz, H.** (2003). İlköğretim Ve Orta Öğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Terzi, A. R.** (2000). Örgüt Kültürü, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Trice, H. M. ve BEYER, J. M.** (1993). The Cultures Of Work Organizations, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Tyson, B.** (2008). Changing School Culture: The Role Of Leadership, Unpublished Master Dissertation. University Of Lethbridge, Lethbridge, AB.
- Unutkan, G. A.** (1995). İşletmelerin Yönetimi Ve Örgüt Kültürü, İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- Uzun, G.** (2008). Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Kültürünü Algılama Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzunçarşılı, Ü. ve Toprak, M. ve Ersun, O.** (2000). Şirket Kültürü Ve İş Prensipleri, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Sayı 2000-4.
- Vecchio, R.** (1995). Organizational Behaviour, USA, Hartcourt Brace College Yayınları.
- Yamak, O.** (1996). Değişim Çağında Şirket Kültürü, İstanbul, Marmara Üniversitesi Yayınları.

## **EKLER**

**EK A** : Okul Kültürü Anketi

**EK B** : Anket Onayı



EK A

OKUL KULTURU ANKETİ					
Değerli meslektaşım; Bu anket okul kültürü üzerine yapılan bir araştırma için hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Göstereceğiniz samimiyete ve ilginize şimdiden teşekkür ederim.					
					Araştırmacı Hüseyin ATAY
Okul Türü: .....					
Okulun Döner Sermayesinden Yararlanıyor musunuz? Eve <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>					
Cinsiyetiniz: Kadın <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/>					
Kıdeminiz: 1-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21 ve Üstü <input type="checkbox"/>					
Öğretmenlik Branşı: Kültür Öğretmeni <input type="checkbox"/> Meslek Öğretmeni <input type="checkbox"/>					
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
OKUL KULTURUNE İLİŞKİN ALT BAŞLIKLAR					
A- OKULUN TARİHİ GELİŞİMİ					
1	Okulun tarihi hakkında yeterli bilgiye sahibim.				
2	Okulumuz köklü ve temelli bir tarihe sahiptir.				
3	Okulumuzun tarihi gelişimi ile gurur duyarım.				
4	Okul yöneticisi, öğretmenlerin okul tarihini anlamalarına yardımcı olmaktadır.				
B- OKULUN DEĞERLERİ VE İNANÇLARI					
5	Okulumuz kendi içinde çok güçlü bir biçimde kenetlenmiştir.				
6	Okulumuzda her birey belli bir değere sahiptir.				
7	Okulumuzun belli bir felsefesi vardır.				
8	Okul içinde sıkı bir bağlılık vardır.				
9	Okulumuzda ben yerine biz duygusu vardır.				
10	Okulumuz üyeleri arasında paylaşılmış inançlardan oluşan değerler vardır.				
11	Kendimi okulun bir parçası olarak görürüm.				
12	Okul yöneticisinin etkinlikleri, okulun kültürel değerleri ile tutarlıdır.				
13	Yöneticilerin eylemlerinde canlılık vardır.				
14	Yöneticilerin eylemlerinde bir bütünlük vardır.				
15	Okulumuzda her personelin fikrine önem verilir.				
16	Okulumuzda tatlı bir rekabet kültürü vardır.				
17	Okulumuzda her birey okul kültürünün gerçekleşmesi için çaba sarf eder.				
18	Okulumuz yöneticileri birbirine güvenir.				
19	Okulumuzda yapılan etkinliklerde kontrol mekanizması sistemli bir şekilde işlemektedir.				
20	Okulumuzda karar verme sürecine katılım esastır.				
21	Okulumuzda herkese eşit davranılma bir temel değer olarak benimsenmiştir.				
22	Yöneticilerin kişiliği ve hayat felsefesi birbirinden ayrı tutulmaktadır.				

		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
<b>C- OKULU AÇIKLAYAN HİKAYELER</b>						
23	Okulumuzda yaşanan hikâyeler daha çok olumlu hikâyelerden oluşmaktadır.					
24	Okulumuzda yaşanan hikâyeler yeni gelen personele aktarılmaktadır.					
25	Okulumuzun başarı hikâyeleri velilere aktarılmaktadır.					
26	Okulumuzun başarı hikâyeleri personeli motive etmektedir.					
27	Okulumuzun başarı hikâyeleri takım çalışmasını olumlu yönde etkilemektedir.					
28	Okulumuzda yaşanan hikâyelerin paylaşılması, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasına katkıda bulunmaktadır.					
<b>D- GELENEKLER, TÖRENLER VE ADETLER</b>						
29	Okulumuz gelenekçi bir yapıya sahiptir.					
30	Okulumuzda tören ve kutlamalara aktif bir katılım vardır.					
31	Okulumuzun kendine özgü sembolleri (logo) bulunmaktadır.					
32	Okulumuzda kabul gören çeşitli gelenekler bulunmaktadır.					
33	Okulumuzda toplantılar bir gelenek halini almıştır.					
<b>E- OKULUN KAHRAMANLARI (ERKEK-KADIN)</b>						
34	Okul kültürünün temel değerlerini pekiştiren okul kahramanlarımız vardır.					
35	Okulumuzda her birey teşebbüsçü bir ruha sahiptir.					
36	Okulumuzda her birey örgüt kültürünün gerçekleşmesi için risk alabilir.					
37	Okul personeli kendilerini mesleğine adanmıştır.					
38	Yönetici ve öğretmenlerin ahlaki değerleri ile davranışları arasında bir bütünlük vardır.					
39	Okul yöneticileri birer sembol yönetici olarak görülmektedir.					
40	Okul yöneticisi bir kültürel liderdir.					
41	Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde dürüstlük bir ilke olarak benimsenmektedir.					
42	Okul yöneticileri ve öğretmenler teknolojiyi yakından takip etmektedir.					

EK B



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.5599078  
Konu: Hüseyin ATAY

01.06.2015

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

- İlgi: a) 09.05.2015 tarih ve 2163 sayılı yazınız.  
b) Valilik Makamının 29.05.2015 tarih ve 5564311 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Hüseyin ATAY'ın "*Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Alan Yöneticilerin Okul Kültürü Algılama Seviyelerinin İncelenmesi*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, *uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması*, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Murat ADALI  
Müdür a.  
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler

Sosy. Bil. Enst. Müdürlüğüne  
250216

230705 500/4989

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
GELEN EVRAK	
KAYIT TARİHİ	KAYIT NO
27-07-2015	2443

Elektronik İmza ve E-LEBİ Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı :	BÖLÜM ŞEFİ
Unvanı :	
Tarih :	13.07.2015
İmza :	

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad.No:13 Çağaloğlu  
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

Geçmiş  
2810715  
C

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.5564311  
Konu: Hüseyin ATAY

29.05.2015

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) İstanbul Aydın Üniversitesinin 09.05.2015 tarih ve 2163 sayılı yazısı.  
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.  
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 28.05.2015 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Hüseyin ATAY'ın "*Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Alan Yöneticilerin Okul Kültürü Algılama Seviyelerinin İncelenmesi*" konulu tezi kapsamında, araştırma çalışmasını ilimiz Kartal, Pendik, Maltepe, Tuzla ve Sultanbeyli ilçelerine bağlı resmi Meslek ve Teknik Anadolu Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde görev yapan yöneticilere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
29.05.2015

Yusuf Ziya KARACA EV  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge  
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-1 Ali Cad. No:13 Çağaloğlu  
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6e03-bda8-39f2-8dc8-d8d5 kodu ile teyit edilebilir.

## ÖZGEÇMİŞ



**Ad-Soyad** : Hüseyin ATAY  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 14/11/1977- İkizdere  
**E-posta** : h.atay@mynet.com

### ÖĞRENİM DURUMU:

**Lisans** : 1999, Gazi Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi,  
Metal İşleri Öğretmenliği  
**Yüksek Lisans** : 2016, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
İşletme Yönetimi

### MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

1999 yılında metal işleri öğretmeni olarak milli eğitim bakanlığında göreve başladım.  
2014 yılında müdür yardımcılığı görevine atandım ve halen bu göre yürütmekteyim.