

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ÖZGEÇMİŞ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii

BÖLÜM I

I. PROBLEM DURUMU.....	3
II. AMAÇ.....	11
III. ÖNEM.....	12
IV. SINIRLILIKLAR.....	12
V. TANIMLAR.....	12

BÖLÜM II

BÜROKRASİ VE ÖRGÜTSEL SAĞLIK İLE İLGİLİ ALANYAZIN

I. BÜROKRASİ KAVRAMI.....	14
A) WEBER'İN İDEAL TİP BÜROKRASİ MODELİ.....	15
1. İdeal Tip Bürokrasinin Özellikleri.....	15
II. OKUL BÜROKRASİSİ VE BÜROKRASİYE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR.....	19
A) ÜNİTER (UNITARY) YAKLAŞIM.....	19
B) BOYUTSAL (DIMENSIONAL) YAKLAŞIM.....	20
1. Hall'un Boyutsal Yaklaşımı.....	20
2. Hage'nin Boyutsal Yaklaşımı.....	21
3. Aston Boyutsal Yaklaşımı.....	21
III. ÖRGÜTSEL SAĞLIK KAVRAMI.....	22
A) ÖRGÜTSEL SAĞLIĞA İLİŞKİN KURAMLAR.....	23
1. Miles'in Örgütsel Sağlık Kuramı.....	23
2. Hoy ve Feldman'in Örgütsel Sağlık Kuramı.....	26
a) Teorinin Araştırılmasında; Parsons'cı Bakış Açısı.....	27
B) İLKOKULLAR İÇİN ÖRGÜTSEL SAĞLIK ENVANTERİ.....	31
1. İlkokul Sağlığının Boyutları.....	32

BÖLÜM III YÖNTEM

I. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	36
II. ARAŞTIRMANIN EVRENİ.....	36
III. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	36
IV. ÖLÇME ARACI.....	38
V. VERİLERİN TOPLANMASI.....	39
VI. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMU.....	39

BÖLÜM IV BULGULAR VE YORUMLAR

I. ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİYLE İLGİLİ BULGULAR VE YORUMLAR.....	41
II. ÖLÇME ARACINA YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	42
III. ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİYLE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	47
IV. BÜROKRASI VE ÖRGÜTSEL SAĞLIK DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	50

BÖLÜM V SONUÇLAR VE ÖNERİLER

I. SONUÇLAR.....	61
II. ÖNERİLER.....	62
A) UYGULAMAYA YÖNELİK BULGULAR.....	62
B) ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BULGULAR.....	63
EKLER.....	64
KAYNAKÇA.....	75

BÖLÜM I

I. PROBLEM DURUMU

Gerçekte bütün örgütler bürokratikdir; yani Max Weber'in tanımladığı klasik bürokratik özelliklere (otoritenin hiyerarşisi, iş bölümü, nesnellik, objektif standartlar, teknik yeterlik, kurallar ve düzenlemeler) sahiptir (Hoy ve Sweetland, 2000). Çevremizde güvenlik, sağlık, eğitim, haberleşme, ulaşım gibi bir çok temel hizmetler bürokratik örgütlerce gerçekleştirilmektedir. Bürokrasinin toplumsal ve ekonomik ilişkilerdeki ağırlığı her geçen gün daha da artmaktadır.

Bilindiği gibi, bürokrasi siyasetlerin uygulama aracıdır. Bu nedenle, bürokratik mekanizmanın iyi işlemediği yer ve zamanlarda en güzel siyasetler bile uygulanma olanağı bulamazlar ya da kötü bir biçimde uygulanarak yozlaştırılırlar. Sağlam ve güvenilir bürokratik yapılar, o ülkedeki düzenin koruyucusudur. Öyle ki, siyasal iktidardaki kararsızlıklardan (istikrarsızlıklardan) ve sarsıntılardan doğabilecek boşluğu bürokrasi doldurarak kamu düzeninde süreklilik ve kararlılık sağlayabilir.

Bürokratik örgüt, her örgüt gibi, belli bir siyasal, toplumsal, ekonomik, teknolojik ve kültürel çevrede varlığını sürdürür. Bu çevredeki oluşumlardan bürokratik yapı doğal olarak etkilenir (Çulpan, 1980).

Sosyal bilimciler ya da bürokrasi üzerinde çalışanların, konuyla ilgili incelemelerinin iki yönde gelişmiş olduğu söylenebilir. Birinci olarak bürokrasi, iktidarın ve otoritenin merkezileşmesi, belli niteliklere sahip dairelerin kuruluşu, bunların fonksiyon ve otoritelerinin yürütülüş şekilleri ve bunları düzenleyen kuralların neler olduğu açısından incelenmektedir. Bu inceleme tarzı bir örgüt yapısını ele alma olarak ortaya çıkmakta ve yönetim biliminde biçimsel (formal) yaklaşım terimi ile adlandırılmaktadır. Bu yaklaşım içinde esas sorun bürokratik örgütün etkinliğinin, resmi olarak saptanan yetki ve sorumluluklar açısından ne ölçüde gerçekleştiğidir. İkinci yaklaşım ise bürokrasinin sosyolojik bir süreç olarak ele alınmasını içermektedir. Burada, bürokrasinin sınıfsal niteliği, toplumsal değişim içindeki yeri, bürokratik davranış ve değerler gibi konular

incelenmektedir. Bürokrasinin siyasal süreç içindeki yeri veya başka bir deyimle bürokrasi-siyaset ilişkilerinin incelenmesi de ancak bürokrasinin sosyal sistemdeki yeri ve rolüne ilişkin teorik yapının ortaya çıkması ile anlamlı bir şekilde yürütülebilir (Şaylan, 1974).

Bürokrasinin insancıl sonuçlarının iki karşıt görüşü vardır. İlk görüşe göre uzaklaştırma, hoşnutsuzluk besleme, yaratıcılığı boğma ve çalışanları motive edememe bürokrasinin olumsuz yanlarıdır. İkinci görüşe göre rehberlik ihtiyacı sağlamak, sorumluluğu açıklamak, rol stresini azaltmak ve bireylere yardım etme ve daha etkili olma bürokrasinin olumlu yanlarıdır (Adler ve Borys, 1996).

Hoy ve Sweetland (2000)'in kolaylaştırıcı resmileşme ve kolaylaştırıcı merkezileşme için belirli güvenilir ve geçerli ölçümleri geliştirdikleri çalışmaları kolaylaştırıcı yapıların, öğretmenlerin kurallara ve üstlerine bağlılığıyla olumsuz olarak ilişkisi olduğuyla sonuçlanmıştır. Ayrıca, hem mesleki güven hem öğretmen güçsüzlük algısı kolaylaştırıcı bürokrasiyle ilgilidir. Niceliğe ait analizler kolaylaştırıcı ve engelleyici yapılara sahip olan okulları saptarken, niteliğe ait çalışmalar bu gibi yapıların iç dinamiklerinin her birinin özgün örneklerinin haritası olarak kullanılabilir.

Robinson (2004) araştırmasında eğitim yönteminin doğrudan göstergesi olarak bürokratikleşmenin etkilerini göstermektedir. Bürokratikleşmenin bütçe kararlarının oluşmasındaki doğayı nasıl etkilediğini, bürokratikleşme katılımı yaratmada irrasyonel bir güç mü yoksa uyma yeteneği ve esneklik yaratmada rasyonel bir güç mü olup olmadığını araştırmıştır.

Araştırmacı, bütçe değişikliklerini rasyonel bir şekilde örgütlemeyi ve katılımı arttırmaktan çok bürokratikleşmeyi önermektedir. Ayrıca araştırma, test etme yöntemindeki değişiklikler ve ampirik sonuçlarla tartışmanın uzamasına son vermektedir.

Chubb ve Moe (1990) ise bürokratikleşmenin, Amerika'nın başarısız okullarının anahtar unsuru olduğunu tartışmakta ve "rekabet okulların performansını düzelterektir" iddiasını değerlendirmek için okulları incelemektedir. Chubb ve Moe birçok okul başarısızlığının anahtar unsuru olarak, bürokratikleşmeyi tespit etmiştir. Bürokrasi örgütsel israf ve katılımı betimlemekte olup, bürokrasinin okul örgütü için kötü olduğunu belirtmiştir. Ayrıca eğitimde israfın asıl kaynağını bürokrasi olarak görmekte ve daha az bürokratikleşme ile okulların iyi performanslı okullar olduğunu

kanıtlamışlardır. Chubb ve Moe piyasa-temelli çözümün bir unsuru olan piyasalara eğitimle ilgili politika yapmada katılımın azaltılmasını önermektedir.

Bohte (2001)'nin Texas'daki okullarda bölge-seviye verileri kullanılarak öğrenci performansında bürokrasinin etkisini incelediği çalışmasında bürokrasinin öğrenci performansı üzerinde olumsuz etkisi olduğunu göstermekte ve Chubb ve Moe'nin görüşünü desteklemektedir.

Smith ve Meier (1994) ise bürokrasinin devlet okullarının yönetiminde olumlu bir araç olabileceğini iddia ederek, Chubb ve Moe ile doğrudan çelişmektedir. Smith ve Meier bürokrasinin okul çevrelerindeki sorunlardan kaynaklandığını iddia etmektedir. Smith ve Meier araştırmalarında okul performansında bürokrasinin etkisini biçimsel olarak ölçüp değerlendirdiği halde, modellerinde analiz ünitesinden dolayı devlet eğitim sistemini kullanmaktadır. Araştırmacılara göre bürokratikleşme düşük performansın sebebi olmayıp, zor bir eğitim görevinin ürünüdür ve okullardaki bürokrasinin azalması performans düşmesine sebep olmaktadır.

Isherwood ve Hoy (1973) Hall'un aracını kullanarak okul bürokrasisinin dört çeşit tipolojisini geliştirmiştir. Otoritenin hiyerarşisi, kurallar ve düzenlemeler, prosedürel özellikler ve nesneliği içeren birinci faktör "kontrol" (bürokratik model) olarak adlandırılmıştır. İş bölümü ve teknik yeterliği içeren ikinci faktör "uzmanlık" (profesyonel model) olarak adlandırılmıştır. Isherwood ve Hoy her bir okul için kontrol ve uzmanlık faktörlerinin ortalamasını hesaplamıştır. Daha sonra, bu iki faktörde bütün okulların ortalaması ile her bir okulun ortalamaları karşılaştırılmıştır. Bu sonuca göre, okul iki faktörde bütün okulların ortalamasına göre uzmanlığın düşük derecesi ve kontrolün düşük derecesine sahipse, okul "düzensiz (chaotic)" olarak adlandırılmıştır. Düzensiz okullarda karışıklık ve çatışma vardır. Bu tipteki okullar kararsızdır. Kararlar, irrasyonel yolla alınır. Etkinliklerin düzenlenmesi gerekir. Okul, iki faktörde bütün okulların ortalamalarına göre uzmanlığın düşük derecesi ve kontrolün yüksek derecesine sahipse, okul "otoriter (authoritarian)" olarak adlandırılmıştır. Bu modelde bürokratik otorite, profesyonel düşüncelerin zararına kullanılmıştır. Kurallar, uyumun gerçekleşmesini sağlar. Güç daha yüksek hiyerarşik konumlarda merkezileştirilmiştir. Amirlere sadık olanlar terfi etmiş veya tanınmıştır. Amaçlar açıkça belirtilmiş olup, herkes tarafından bilinir. Kararlar fazla rasyoneldir. İtaate önem verilir.

Isherwood ve Hoy okul, iki faktörde bütün okulların ortalamalarına göre uzmanlığın yüksek derecesi ve kontrolün düşük derecesine sahipse, okulu “mesleki (collegial)” olarak adlandırmıştır. Bu modelde karar-alma için örgüt üyeleri temsilci seçer. İnsanlar güvenilirdir. Amaçlar önemsizdir. Okul, iki faktörde bütün okulların ortalamalarına göre uzmanlığın yüksek derecesi ve kontrolün yüksek derecesine sahipse, okul “Weberci (Weberian)” olarak adlandırılmıştır. Bu modelde bürokratik ve profesyonel özellikler, Weber’in iddia ettiği gibi bütünleyicidir. Çalışma dört çeşit tipolojinin okulları anlamada yararlı analitik araç olarak hizmet edebileceğiyle sonuçlanmıştır.

Yücel’in (1999) bürokrasi ve öğretmenlerin güç algısı adlı çalışmasının amacı, analitik bir araç olan Hall’un kavramsallaştırdığı, Max Weber’in bürokrasi teorisinin yararını Türkiye’de araştırmaktır. Evren, beş veya daha fazla öğretmenin çalıştığı 91 devlet okulundaki 1946 öğretmendir. Ölçme aracı, Karabük ilindeki 68 okuldaki 725 öğretmene dağıtılmıştır. Kullanılabilir olarak geri dönenler 486’dır. Bürokrasisin altı boyutunu ölçen maddeler, Hall’un Örgütsel Envanterinin farklı versiyonlarından türetilmiştir. Bu boyutlar; otoritenin hiyerarşisi, iş bölümü, kurallar ve düzenlemeler, prosedürel özellikler, nesnellik ve teknik yeterlik.

Birinci faktör (kontrol), ilişkilerde otoritenin hiyerarşisi, kurallar ve düzenlemeler, prosedürel özellikler ve nesnellikten oluşmaktadır. İkinci faktör (uzmanlık), iş bölümü ve teknik yeterlikten oluşmaktadır. Öğretmenler, kontrol ve uzmanlık puanları üzerinde kurulmuş, dört tipolojide sınıflandırılmıştır: Weberci, Mesleki, Düzensiz ve Otoriter. Mesleki kümedeki öğretmenlerin güç algısı puanı en yüksek, otoriter kümedeki öğretmenlerin güç algısı puanı en düşüktür. Gücün algısı, bürokratikleşmeyle ters olarak ilişkilidir. Çalışma, Hall tarafından uygulanan, Max Weber’in ideal bürokrasi teorisinin, Türk okullarını incelemede yararlı bir analitik araç olduğuyla sonuçlanmıştır.

Öztürk’ün (2001) liselerde bürokratikleşme ve öğretmenlerin stres düzeyleri adlı tarama modelindeki araştırmasında, lise öğretmenlerinin, okullardaki bürokratikleşme düzeyine, okullardaki bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeylerine ve kendi stres düzeylerine ilişkin algılarını saptayıp, bu algılarının öğretmenlerin bazı kişisel özellikleri ile okulların bazı özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla önce konuyla ilgili alanyazın taranmış ve öğretmenlere uygulanacak ölçek geliştirilmiştir. Araştırma için gerekli veriler, Açık göz,

Açıkgöz ve Skovholt tarafından geliştirilen “Minnesota Öğretmen Gerilimi Ölçeği Türkçe Formu” ile araştırmacı tarafından geliştirilen ve Hall tarafından belirlenmiş bürokrasinin altı özelliğine dayanan, “Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği” ile elde edilmiştir.

Betimsel bir çalışma olan araştırmada çalışma evreni İzmir Büyükşehir Belediyesi sınırları ile diğer ilçelerde yer alan 46 lise, küme örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Veriler, örnekleme giren 725 lise öğretmeninden elde edilmiştir. Elde edilen bulgular; öğretmenlerin liseleri genelde “orta” ve “düşük” düzeyde “bürokratikleşmiş” olarak algıladıklarını, öğretmenlerin “stres” düzeylerinin “yüksek” olduğunu ve okullardaki “bürokratikleşme” düzeyi ile öğretmenlerin “stres düzeyleri” arasında ters bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur.

Koçman (1996), örgüt mitleri adlı çalışmasında, bürokrasi kavramını incelerken, kurallar ve düzenlemelerin bireylerin öz denetim yeteneklerini geliştirmediği, merkezileşmenin orta kademe yöneticilerinin sorumluluk yüklenme yeteneğini zayıflattığı, katı disiplinin hoşnutsuzluğa neden olduğu vurgulamıştır.

Ayrıca, örgütsel amaçların olduğunun bilinmesinin, bireylerin rol performansını etkilediği, örgüt çalışanlarının tümünün amaçlardan haberdar olmasının bireylerin ortak çabalarını harekete geçirmede örgütlere avantaj sağladığı belirtilmiştir. Etkili bir yönetimin, biçimsel ve biçimsel olmayan yapının birlikte ele alınmasıyla olanaklı olduğu da vurgulanmıştır.

Bütün büyük kuruluşlarda bürokratik idare mevcuttur. Bu büyük kuruluşların kamu kesiminde veya sanayi alanında bulunmaları, eğitim, sağlık veya din müesseselerinde var olmaları önemli değildir. Bütün büyük kuruluşlar bir bakıma bürokrasiyle çalışırlar (Fromm, 1970). Yani toplumdaki her örgüt kendi içinde değişik derecelerde bürokratik bir modele göre örgütlenir ve işler. Bürokrasinin örgütle olan bu ilişkisi örgütteki her birimi etkiler.

Çağımızdaki örgütlerin ayakta kalmaları ve vazgeçilmezliği, kendilerini sürekli yenilemeleri, değiştirmeleri ve geliştirmeleriyle mümkündür (Peker ve Aytürk, 2002). Örgütler varlıklarını koruyabilmek için sağlıklı olmak durumundadır. Sağlıklı örgütler amaçlarını gerçekleştiren, içsel olarak kendini koruyan ve çevreye uyum sağlayan örgütlerdir.

Kısaca sağlıklı bir örgüt sadece yaşamını sürdürmekle kalmaz, aynı zamanda, uzun dönemde problemlerle etkili bir biçimde başa çıkar, sürekli olarak gelişir, yaşamda kalma ve problemlerle başa çıkma yeteneklerini geliştirir (Uras, 1998). Çevresel değişime daha kolay ve daha çabuk uyum sağlayan örgütler sağlıklı örgütlerdir.

Sağlıklı okul, örgüt misyonuna karşı enerjisinin yöneltildiği öğrenciler, öğretmenler ve müdürler arasında uyumlu ilişkilerin var olduğu yerdir. Sağlıklı okullar yüksek başarılı okullar olarak görülmektedir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991)

Tsui ve Cheng (1999)'in Hong-Kong'taki tesadüfi olarak seçilmiş 20 ilkokuldaki 423 öğretmenle yaptıkları çoklu seviye analizi (multi-level analysis) ile öğretmen adanmışlığının okul örgütsel sağlığıyla ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada Hoy ve Feldman'ın geliştirdiği örgütsel sağlık envanteri kullanılmıştır. Sonuçlarda moral, saygı ve kurumsal bütünlük gibi üç örgütsel sağlık faktörünün, konum, medeni hal ve okuldaki hizmetlerin süresi gibi öğretmen kişisel özellikleriyle arasındaki etkileşiminin öğretmen adanmışlığıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, okul örgütsel sağlığı ve öğretmen adanmışlığı arasındaki ilişkinin öğretmenin niteliklerine bağlı olduğunu desteklemektedir.

Hoy ve Woolfolk (1993) New Jersey'deki 37 ilkokuldan tesadüfi olarak seçilmiş 179 öğretmen ile yaptıkları çalışmada öğretmen yeterlilik duygusu ile okulların örgütsel sağlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada, öğretmen yeterliliğinin iki boyutu olan genel ve kişisel öğretim yeterliği ile sağlıklı bir okulun altı boyutu olan kurumsal bütünlük, müdür etkisi, anlayış, kaynak desteği, moral ve akademik vurgu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonunda, sağlıklı okul ikliminde çalışan öğretmenlerin, öğrencilerin öğrenmesini etkileyebilecekleri inancının gelişmesini sağladığı görülmüştür. Ayrıca kişisel öğretim yeterliğinin yüksek moral ile ilişkisi bulunamamıştır. Örgütsel bütünlük boyutu ve öğretmen morali genel öğretim yeterliliği duygusunu kestirmede etkin olmuştur. Veriler, genel ve kişisel öğretim yeterlik yapısının birbirinden bağımsız olduğunu göstermiştir. Ayrıca kişisel yeterliği etkileyen faktörlerin genel öğretim yeterliği üzerinde sınırlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar okul başarısı için okul yöneticilerinin, öğretmen yeterliliğinde örgütsel sağlık ölçütlerini kullanmalarını tavsiye etmiştir.

Barth (2001), çalışmasında 1999-2000 öğretim yılında West Virginia'daki ortaokulların sosyo-ekonomik duruma göre okuma, matematik ve dil alanlarında okul

örgütsel sağlığı, büyüklüğü ve başarısı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmanın bulguları, West Virginia ortaokullarının yüksek sosyo-ekonomik statüye göre okuma, matematik ve dilde okul başarısı ve örgütsel sağlığın anlamlı ilişkisi gözükmemesine rağmen düşük sosyo-ekonomik duruma göre matematik, okuma ve dilde okul başarısı ve örgütsel sağlık arasında istatistiksel manada bir ilişki vardır.

Okul ikliminin öğrenci başarısıyla ilgili olduğunu belirten Smith (2002)'in çalışmasının amacı ise araştırmanın genel yapısı içinde Ohio eyaletindeki liselerin örgütsel sağlığını araştırmaktır. Çalışma, Ohio eyaletindeki liselerin örgütsel sağlığı ve matematik öğrenci yeterliliği üzerinde odaklanmıştır. Araştırmanın evreni 97 okuldan oluşmakta olup, Hoy ve Feldman'ın geliştirdiği örgütsel sağlık envanteri araştırmada kullanılmıştır. Matematikte öğrenci yeterliliği ile okul sağlığı arasında olumlu ilişkinin bulunduğu bu araştırmada, sağlıklı okul iklimini geliştirme de öğrenci başarısının desteklemesi önerilmektedir.

Örgütsel sağlık alanında Türkiye'de de birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan biri olan Çakır (2002)'in çalışmasının amacı ilköğretim okullarının örgütsel sağlığını örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, çevresel etkileşim, örgütsel ürün boyutları açısından inceleyerek ilköğretim okulları müdürleri, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin bakış açısını belirlemektir. Araştırmaya göre müdürler ile öğretmenlerin örgütsel sağlık boyutları arasında demografik özelliklere göre anlamlı bir fark yoktur. Öğretmenler arasında örgütsel sağlığın, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim boyutlarında bayan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark vardır. Müdürler ile öğretmenlerin arasında örgütsel liderlik, örgütsel ürün boyutlarında müdürlerin lehine, çevresel etkileşim boyutunda öğretmenler lehine anlamlı fark vardır. Müdür yardımcıları ile öğretmenler arasında da çevresel etkileşim boyutunda öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık vardır.

Uras (1998)'in Malatya il merkezindeki liselerde görevli öğretmenlerin çalıştıkları okulların örgüt sağlığına ait algılarını ölçtüğü araştırmasında liseler, mesleki ve teknik ile özel statülü liseler olarak gruplanmış ve öğretmen algılarına dayalı olarak bu grupların sağlık düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Ayrıca okul türleri arasında sağlık boyutları açısından fark olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel sağlık boyutlarına ilişkin algıları orta düzeyde olup boyut ortalamalarının birbirine yakın olduğu gözlenmiştir. Üç okul

türünde de sağlık boyutlarına ilişkin algıların ortalamaları birbirine yakın ve orta düzeydedir. Bu durum okullarda yaşanan sorunların okul türlerine göre çok farklılık göstermediğini, diğer bir deyişle okulların birbirine benzediğini ve sorunlarının ortak olduğunun bir ifadesi olarak kabul edilebilir. Örgüt sağlığının öngördüğü davranışların okullarda yeterince yer almadığı görülmektedir. Araştırmacı hizmet içi eğitim yoluyla okul personelinin bu konuda bilgilendirilmeleri gerektiğini, ayrıca öğretmen ve yönetici yetiştiren kurumların eğitim programlarında bu konuya yeterli ölçüde yer verilmesini önermektedir.

Güler (1997)'in örgütsel sağlık ve denge adlı çalışması ise dinamik, hareketli ve değişken olan çevrelere cevap verebilen sağlıklı örgüt, sağlıklı toplum yaratabilmek için hayati öneme sahip olan örgütsel sağlık kavramını tüm boyutlarıyla inceleyen uygulamalı bir araştırmadır. Araştırmacı, öncelikle örgütlerin kendilerini sorgulamaktan kaçınmayıp daha iyiye ulaşma isteğinde olmaları gereğini vurgulamıştır. Bu çalışma ile ülkemizde örgütsel sağlığa ulaşmanın, örgütsel sağlık ölçütlerindeki sorunları doğru teşhis etmenin ve tedavi teknikleri uygulamanın para ve zaman açısından hiç de zor olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte insanların ve örgütlerin örgütsel sağlık kavramını anlamaları, benimsemeleri ve istemelerinin gerekli şart olduğu vurgulanmıştır.

Gürsel (1998)'in ilköğretim okullarının ikliminin örgütsel sağlık açısından değerlendirilmesi adlı çalışmasına göre, okulların iklimini örgütsel sağlık açısından değerlendiren okul yöneticileri ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark yoktur. Cinsiyet faktörüne göre öğretmenler arasında güç dengelemesi ve bağlılık özelliklerinin değerlendirilmesinde anlamlı bir fark olup, katılanların geleneksel yönetici ve öğretmen imajının dışına çıkamadıkları belirtilmiştir.

Akbaba (1999)'nın çalışmasının amacı ise Bolu'daki okulların örgütsel sağlığına ait öğretmenler ve müdürlerin düşünceleri öğrenmek, her okulun sağlık profilini belirleyip örgütsel sağlık envanteri geliştirmek ve cinsiyet, branş, iş deneyimi, buldukları okulda çalışma yılları ve eğitim seviyeleri ile ilgili olarak okulların örgütsel sağlığına ait öğretmenlerin düşünceleri arasında anlamlı bir fark varsa bulmaktır.

Araştırmanın sonuçlarına göre okulların örgütsel sağlığına ait öğretmenler ve müdürlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Ayrıca örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, iç ve dış etkileşim ve örgütsel ürünlere ait öğretmenlerle müdürlerin görüşleri

arasında manalı bir fark vardır. Diğer taraftan örgütsel kimliğe ait öğretmenler ve müdürlerin görüşleri arasında ise bir fark bulunamamıştır. Ayrıca, araştırmacı örgüt sağlığına ilişkin beş boyutun olduğunu ortaya koymuştur. Bunlar örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim, örgütsel kimlik ve örgütsel üründür. Başka bir deyişle, araştırma sonucuna göre, okulun sağlığında rol oynayan etmenlerin başında etkili bir lidere sahip olması, kendi içinde bir bütünlük taşıması, iç ve dış çevreyle etkili bir iletişim, her okulun kendine özgü bir kimliğinin olması ve nitelikli ürünler vererek değişip, büyümesi gelmektedir.

Örgütsel sağlık, okulların amaçlarını gerçekleştirme, uyum sağlama ve değişme çabalarında çok önemli bir kavram olup, okulların sağlık düzeylerinin bilinmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir.

Sağlıklı ortamlarda sağlıklı bireyler yetiştirilecektir. Okullarda bireylerin yetiştirildikleri bu ortamlardan birisidir. Okulların sağlıklı ürün vermesi, sağlıklı olduğu sürece mümkün olduğundan okul örgütsel sağlığını etkileyen iç ve dış faktörleri bilmek okul sağlığını artırmada önemlidir. Okul örgütsel sağlığı toplum, aile, çevredeki diğer örgütler, hükümet politikaları gibi birçok dış faktörler ve çalışanların bireysel özellikleri, örgütün yapısı, kültürü, çalışan doyumu gibi iç faktörlerden etkilenir. Okul örgütsel sağlığını etkileyen faktörlerden biri de bürokrasidir.

Türkiye'deki okullar bürokratik yapıda olduğu için, okullarda yapılacak işler, (öğrenci, öğretmen, yönetici ve diğer çalışanlar için) açıkça belirtilmiştir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na, devlet memurları, dolayısıyla da öğretmenler bağlı olup, öğretmenlerin alacağı ödül ve cezaların kapsamı, özlük hakları, nasıl giyineceği vb. hususlar yönetmeliklerde açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle, okullardaki bürokratikleşme düzeyi ve okullardaki bürokratikleşme düzeyinin öğretmenler üzerindeki etkilerinin bilinmesi daha yararlı olacaktır.

Yukarıda belirtilen gerekçelerden dolayı, bürokrasinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisinin incelemesi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

II. AMAÇ

Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile okul örgütsel sağlığı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu genel amaca ulaşabilmek için belirlenen alt amaçlar ise şunlardır:

- 1- İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, kıdem ve branşa göre okullardaki bürokrasiye ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?
- 2- İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, kıdem ve branşa göre okullardaki örgütsel sağlığa ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?
- 3- Bürokrasinin boyutları arasındaki ilişki nasıldır?
- 4- Örgütsel sağlığın boyutları arasındaki ilişki nasıldır?
- 5- Bürokrasinin örgütsel sağlık üzerinde etkisi var mıdır?
- 6-Bürokrasinin örgütsel sağlığın boyutlarına etkisi nasıldır?
- 7-Örgütsel sağlığın bürokrasinin boyutlarına etkisi nasıldır?
- 8- Bürokrasinin boyutları ile örgütsel sağlığın boyutları arasındaki ilişki nasıldır?

III. ÖNEM

Bu çalışma, öğretmenlerin okullardaki bürokrasiye ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerinin belirlenmesi, bürokrasinin okul örgütsel sağlığına etkisinin araştırılması ve okulların durumunun tespit edilip, sonuçlara göre okul müdürlerinin yönetsel çalışmalarına yardımcı olması bakımından önemlidir. Ayrıca, alanyazın incelendiğinde, Türkiye’de benzer çalışmaların sınırlı olduğu görülebilir. Bundan dolayı, bu çalışma bürokrasi ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi araştırarak literatüre katkı sağlaması bakımından da yararlı olacaktır.

IV. SINIRLILIKLAR

- 1- Öğretmen görüşleri bürokrasiyi ve okul örgütsel sağlığını belirlemede güvenilir bir kaynaktır.
- 2- Araştırma 2004-2005 eğitim-öğretim yılı içinde Afyonkarahisar ili merkezinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan ölçme aracı ile elde edilen verilerle sınırlıdır.
- 3- Veri toplama yöntemlerinden anketin sınırlılıkları bu araştırma için de geçerlidir.

V. TANIMLAR

Bürokrasi: İş bölümü, resmi yetki alanı, otorite hiyerarşisi, kurallar sistemi, yazılı belgeler, kamu ve özel hayatın ayrıştığı, nesnellik ve liyakatı esas alan bir örgüt biçimidir (Eryılmaz, 2002).

Hiyerarşik Otorite Kullanımı: Örgütte ast-üst ilişkisine dayanan yönetim tarzının kullanılmasıdır.

Uzmanlaşma: Örgüt içindeki görevlerin önceden belirlenmiş olma derecesidir.

Kuralların Takibi: Örgüt üyelerinin örgüt içindeki davranışlarını belirleyen kurallara uymasıdır.

Prosedürel Standartlaşma: Örgüt çalışanlarının karşılaştıkları durumlarda kullanacağı yöntemin önceden belirlenmiş ve tanımlanmış olması durumudur.

İlişkilerde Resmîyet: Örgüt çalışanları arasındaki ilişkinin derecesidir. İnsanlar arasındaki karşılıklı etkileşimlerin resmi ve duygulardan bağımsız olma derecesidir (Yücel, 1999).

Yeterliğe Dayalı Terfi: Örgütsel olarak tanımlanan “evrensel” standartların personel seçme ve terfisinde yararlanılma derecesidir (Hall, 1968).

Negatif Atmosfer: Örgüt içindeki ilişkilerin dostça ve sıcak olmasının derecesidir (Yücel, 1999).

Örgütsel Sağlık: Bir örgütün çevrede varlığını sürdürmenin yanı sıra uzun dönemde yeterli şekilde problemlerle başa çıkmayı sürdürebilme sürekli olarak gelişme, yaşama ve başa çıkma yeteneklerini geliştirebilmesidir (Uras, 1998).

Dış Etkiye Açıklık: Örgütün toplumsal etki ve baskılardan korunmasının derecesidir.

Meslektaşlık: Müdürün çalışanları astı olarak değil, iş arkadaşı olarak görmesi ve davranmasının derecesidir. Ayrıca, müdürün üstlerinin eylemlerini etkileme yeteneğini de içerir.

Malzeme Tedariki: Okulda yeterli araç-gereç ve öğretim materyalinin elde edilebilir olduğu ve ihtiyaç olduğunda fazladan materyalin bulunmasını ifade eder.

Öğretmen Adanmışlığı ve Bağlılığı: Okullarda öğretmenler arasındaki güçlü bağlılık ile arkadaşlık duygusunu ve öğretmenlerin meslektaşlarıyla öğrencilerine karşı sorumluluk duygusunu ifade eder.

Öğrenci Adanmışlığı: Okulun akademik mükemmelliği aramaya güdülenme derecesi olup, başarı için okulların baskısını ifade eder. (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

BÖLÜM II

BÜROKRASİ VE ÖRGÜTSEL SAĞLIK İLE İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde, bürokrasi ve örgütsel sağlık konusunda alanyazında yer alan bilgiler verilip, konular daha geniş çapta ele alınmaya çalışılmıştır.

I. BÜROKRASİ KAVRAMI

Bürokrasi terimi ilk defa 1745'te Fransa'da devrin ticaret bakanı, fizyokrat iktisatçılarından Vincent de Gournay tarafından kullanılmıştır. Önceleri despot bir büro hakimiyetine karşı protesto olarak kullanılan bu terim, çok büyük sapmalar gösteren anlam değişikliklerine uğramıştır. Fizyokratlar ve onlarla birlikte XIX. yüzyılın bütün liberal iktisatçıları eşyanın hakimiyetini insanların hakimiyetine tercih etmişlerdir. Bu sebeple bürokrasi kelimesi önceleri olumsuz anlamda kullanılmıştır. Fakat aynı terim kısa bir dönem içinde birbiriyle ilgisiz gibi görülen durumların tasvirine yaramıştır (Abadan, 1959).

Bürokrasi kelimesi “büro (bureau)” daire, memurlar ve “krasi (cratie)” güç, iktidar anlamına gelen “büro” ve “krasi” kelimelerinin birleşmesinden oluşmaktadır. Böylece bürokrasi büroların iktidarı anlamına gelmektedir (Kabaklı, 2002).

Toplum bilimlerde bürokrasi üç değişik anlamda kullanılır. Bürokrasinin birinci anlamı kırtasiyecilik olup, insanların madde gibi kabul edildikleri, madde gibi işleme tabi tutuldukları bir sevk ve idare metodudur (Fromm, 1970).

İkinci olarak bürokrasi, kamu sektöründeki örgütlerin ve bu örgütlerde çalışanların oluşturduğu sistem anlamına gelir.

Üçüncü olarak bürokrasi, toplum bilimlerde bir ideal tip kategorisini oluşturur. Bu Alman toplumsal bilimcisi Max Weber'in geliştirdiği bürokrasi kavramıdır. Weber, hiyerarşi, liyakat, tarafsızlık, kuralcılık vb. ilkelerin saf biçimlerinde egemen olduğu bir kurum tipini (yasal-ussal) bürokrasi olarak tanımlamıştır (Heper, 1980).

A) WEBER'İN İDEAL TİP BÜROKRASI MODELİ

Bürokrasi terimini tarafsız ve bilimsel bir şekilde ilk defa inceleyen Alman iktisatçı ve sosyologu Max Weber'dir. "Ekonomi ve Toplum" (Wirtschaft und Gesellschaft) adlı eserinde açıkladığına göre, geniş gruplar halinde birlikte çalışan insanlar mecburi olarak rasyonel prensiplere uygun bir şekilde teşkilatlandırılıp, idare edilmektedir. Bu prensipler ortak bir otoriteye bağlı bütün geniş gruplar için aynıdır.

Bilindiği üzere Weber, bütün bilimsel araştırmalarında sosyal hayatın ana şekillerini bulmak ve bunların gelişim ve etkileşim tarzlarına ait genel kuralları ortaya koyabilmek için "ideal tip" veya "model" olarak nitelendirdiği kalıplar kullanmıştır. Burada kullanılan "ideal" kelimesi "arzulanan" veya "olması istenilen" anlamda değil, aksine "saf" anlamına gelmektedir.

İdeal tip bürokrasi ise, gerçekte saf ve eksiksiz yönüyle gözlemlenebilen bir biçim değil, daha çok zihni bir tanımlama ve niteleme; kavramsal bir çerçeve ve kalıptır. Mevcut örgütler bu ideal tipe yaklaştıkları ölçüde bürokratiktir (Abadan, 1959).

Weber'in ideal tip bürokrasi modelinin özellikleri ise şunlardır:

1. İdeal Tip Bürokrasinin Özellikleri

1. Bürokraside kişiler özgürdür. Yalnızca buldukları makamın yasalarca belirlenmiş görevlerini yerine getirmekle yükümlüdürler. Bunun dışında kişi olarak özgürdürler.

2. Her makamın görevi, ast-üst ilişkileri içinde açıkça belirtilmiştir. Bir komuta zinciri söz konusudur. Her makam, her görevi yüklenemez ve her yetkiyi kullanamaz.

3. Herhangi bir makamdaki görevlinin, görevin gereği olan yetkiye sahip olması esastır.

4. Bilgi ve yetenekler sınav veya diploma ile kanıtlanmıştır.

5. Yapılan görevler karşılığında alınan ücret bellidir.

6. Görevlilere göre yaptıkları iş, sahip oldukları bilgileri ve teknikleri satarak geçindikleri sürekli bir uğraştır.

7. Görevde ilerleme, göreve gelme ve görevden ayrılma keyfi olarak değil yasaların öngördüğü koşullara göre olur

8. Görevli, görev araçlarının mülkiyetine sahip değildir. Görevlinin işi gereği kullandığı araçların kullanılma biçimi yasalarla açıkça belirlenmiştir (Oktay, 1983).

Weber, bürokrasiyi doğrudan tanımlamak yerine, onun unsurlarını ve özelliklerini belirtmekle yetinmiştir. Weber'in ideal bürokrasi kavramı, yapısal ve işlemsel özelliklerden meydana gelmektedir. Bu özellikler ve ayrıntılı açıklaması aşağıda verilmiştir:

Yasalarla Düzenlenmiş Yetki Alanı: Bürokratik olarak yönetilen yapının amaçlarının gerçekleştirilmesi için gerekli düzenli çalışmalar, resmi görevler olarak belirli bir biçimde dağıtılmıştır. Bu görevlerin yerine getirilmesi için gerekli emirleri verme yetkisi dengeli bir biçimde dağıtılmış ve yaptırımlar kurallara bağlanmıştır. Bu görevlerin düzenli ve sürekli yürütülmesi ve karşılıklı olan yetkilerin kullanılması, sistematik hükümler altına alınmış; yalnızca genel kurallara bağlanmış nitelikleri taşıyan kişiler istihdam edilmiştir (Weber, 2002).

Otorite Hiyerarşisi: Örgütün yapılanması, otorite hiyerarşisine göre yapılır; görevler hiyerarşik düzen içinde yürütülür. Bu düzen sayesinde her bir alt birim, üst birimin denetim ve gözetimi altına girer. Birçok rasyonel örgüt biçimi, en üstte bir kişi ile temsil edilir. Bu idari hiyerarşide herkes, kendi yönetimi altındakilerin karar ve eylemlerinden dolayı, üstlerine karşı sorumludur. Hiyerarşik düzen, yönetilenlere alt birimlerin eylem ve işlemlerine karşı üst makamlara başvurabilme imkanı sağlar. Weber'e göre hiyerarşik yetkiler ilkesi, bütün bürokratik yapılarda görülür. Bu ilke, kamu kurumlarında olduğu kadar, büyük parti örgütlerinde ve özel işletmelerde de geçerlidir (Eryılmaz, 2002).

Yönetimin Yazılı Belgelere Dayanması: Çağdaş bürokrasinin yönetimi, ilk ya da müsvedde biçimlerinde saklanan yazılı belgelere ("dosyalara") dayanır. Bu nedenle, geniş bir küçük görevliler ve her türlü yazıcılar kadrosu istihdam edilir. Resmi bir görevi yürüten memur kadrosuna, yönetimin maddi aygıtı ve dosyalarıyla birlikte, "daire" denir. Özel sektörde ise buna genellikle "büro" adı verilir (Weber, 2002).

Uzmanlaşma: Daire ya da büro yönetimi, esaslı bir uzmanlık eğitimi gerektirir. Uzmanlaşma, iş bölümünün bir sonucudur. İş bölümü ile ortaya çıkan çeşitli faaliyet alanlarında çalışanlar, yaptıkları işte kısa zamanda uzmanlaşmıştır. Uzmanlık eğitimi, devlet memurları için olduğu kadar, özel işletmelerin görevlileri içinde önemlidir.

Nesnellik: İdeal bir memur, işleri, sevgi ve nefret gibi duygusallıktan uzak, bütünüyle nesnel, biçimsel kurallara göre yürütür. Bürokraside memurların vatandaşlara karşı davranışı, kişisel düşüncelere değil, rasyonel bir yönetim anlayışına dayanır. Eğer bir memur, arkadaşlarına ya da vatandaşlara karşı kuvvetli bir sevgi ya da nefret duygusu içinde hareket ederse, tarafsızlıktan ve eşitlikten uzaklaşır. Resmi işlerde, kişisel düşünceleri bir tarafa bırakmak, tarafsızlık için olduğu kadar, verimlilik bakımından da ön şart niteliğindedir. Nesnellik, Weber tarafından bürokrasinin özel bir değeri olarak kabul edilmektedir. Bu ilke, memurların irrasyonel davranışlarına engel olmak ve işin gereklerine göre hareket etmek amacına yöneliktir.

Kariyer Yapısı: Bürokraside memuriyet bir “meslek”tir. İşe almalar, belirli niteliklere bağlı olarak özel sınavla sağlanır. Memurun seçimi, ailesinin toplum içindeki yeri ya da siyasi mensubiyet gibi özelliklere göre değil, bütünüyle işin gerektirdiği teknik niteliklere göre yapılır. Memur, kamu hizmeti hiyerarşisi içinde kendine bir kariyer edinmeye çalışır, alt basamaklardan üst görevlere doğru, uzmanlıklarına ve kıdemlerine bağlı olarak ilerler. Bürokratik örgütte istihdam, teknik niteliklere dayandığı için, keyfiliğe karşı korunmuştur. İster özel bir büroda, ister bir devlet dairesinde çalışsın, çağdaş memur, yönetilenlere kıyasla apayrı bir sosyal itibar kazanmak ister ve genellikle de bunu emredici kurallarınca garanti edilir; siyasi görevlilerde ise, ceza kanunlarının “memura hakaret”, devlet yetkililerini “tahkir ve tezyife” ilişkin özel hükümleriyle ek güvence altına alınır (Eryılmaz, 2002).

Kurallar Sistemi: İşyeri yönetimi, belli bir istikrarı ve kapsamı olan, öğrenilebilir genel kurallara bağlıdır. Bürokraside işler, birbiriyle uyumlu soyut kurallar tarafından yönetilir ve bu soyut kurallar, belirli olaylara uygulanır. Belirli olaylar konusunda karar alınırken, önceden belirlenmiş soyut ve genel kurallara göre hareket edilir. Yoksa, her bir durum için emirname beklenmez. Hukuk, kamu yönetimi ve iş idaresini içerir. Weber’e göre, çağdaş işyeri yönetiminin kurallara indirgenmiş olması, doğrudan doğruya işin doğasından kaynaklanır. Memurun bağlılığı, üst konumdaki amire değil, makama ya da göreve aittir. Kurallar sistemi, bürokraside çalışanların sorumluluklarını ve kendi aralarındaki ilişkileri tanımlar.

Bir örgütü, az ya da çok bürokratik yapan husus, kuralların varlığı ve uygulanması değil, aynı zamanda kuralların niteliğidir. Nitekim feodal dönemlerde de örgütsel işlemler, belirli kurallara göre yürütülmekteydi. Aradaki fark, feodal dönemdeki

kurallar, rasyonel düşünceye ve teknik bilgiye değil, geleneklere dayalıydı. Kuralların rasyonel düşünceye dayanması, ideal tip bürokrasiyi, diğerlerinden ayıran en önemli husustur (Mouzelis, 2001).

Kamu ve Özel Hayatın Ayırışması: Kamu hizmetinin çağdaş örgütlenişi, kural olarak, resmi daireyi görevlinin özel konutundan ayırdığı gibi, bürokrasi de genel olarak resmi faaliyet ile özel yaşam alanını birbirinden ayırıştırır. Kamu fonları ve malzemeleri ile resmi görevlinin özel mülkleri arasında da hiçbir bağ yoktur. Bu durum her yerde uzun bir gelişme sürecinin ürünüdür. Şimdilerde, hem kamu sektöründe, hem özel sektörde görülmektedir; ikincisinde bu kural en büyük girişimci için bile geçerli hale gelmiştir. İlke olarak, resmi makam, evden; iş yazışmaları, özel yazışmalardan; ticari öz varlık, öz servetten ayrılmıştır. Modern iş yönetimi tipi ne denli yerleşmişse bu ayrımlar o denli netleşmiştir. Bu sürecin başlangıç noktaları Orta Çağlar'a kadar uzanır (Weber, 2002).

Kısaca, bürokrasi iş bölümü, resmi yetki alanı, otorite hiyerarşisi, yazılı belgeler, kamu ve özel hayatın ayrıştığı, nesnellik ve liyakatı esas alan bir örgüt biçimidir. Weber'e göre bürokrasi, bir yönetim biçimi değil, yazılı kurallara göre işlerin profesyonel görevliler tarafından yürütüldüğü bir örgüt biçimidir. Bu örgüt biçimi yalnızca devlete özgü olmayıp, özel sektörde de bu örgütlenme biçimi yaygındır (Eryılmaz, 2002).

Birkaçına göre, ciddi olarak anlamını açıklayamayan Weber, bürokrasinin "ideal" bir örgüt olduğuna inanıp, bürokrasiyi sevdiğini iddia etmiştir. Diğerlerine göre Weber "yanlış" telaffuz etmiştir, çünkü bürokrasiler onun "ideallerinin" listesini canlandıramamıştır. Diğerleri de, Weber'in bürokratik örgütü "uydurmuş" olduğunu bile iddia etmiştir. Ama Weber'in modern dünyadaki çalışma alanı ve güçteki gelişimini daha doğru olarak nitелеmek için tanımladığı bürokrasi "ideal tip"tir. Weber'in bürokrasi çalışmaları örgütsel sosyolojinin asıl şeklini oluşturmaktadır (Elwell, 1996).

Araştırmacılar, örgütsel yapıyı incelemede analitik bir araç olan Max Weber'in geliştirdiği teori üstüne kurulan bürokratik teoriyi kullanmıştır. 1960'lara kadar örnek olay çalışmaları, örgütlerin bürokratik özelliklerine değer biçmede kullanılmıştır. Bu çalışmalar, örgüt çalışmasında tek boyutlu yaklaşım olarak adlandırılmıştır. Tek boyutlu yaklaşımı kullanan araştırmacılar bürokrasi olarak adlandırılmadan önce bürokrasinin bütün özelliklerinin bir örgütte yüksek derecede sunulması gerektiğine inanmıştır.

1950'lerin sonlarında bu yaklaşım sorgulanmıştır. Araştırmacılar aynı zamanda bürokrasinin bütün özelliklerinin örgütte sunulabileceğini düşünmeye başlamıştır. Bazı özellikler diğerlerinden daha güçlü olabilir. Özellikler birbirinden bağımsız olabilir. Bürokratik özellikler ve boyutlar bürokrasinin farklı şekillerini yaratabilir. 1960'lardan beri bürokrasi araştırılırken boyutsal yaklaşımlar kullanılmıştır. (Yücel,1999). Hall (1961) ampirik olarak örgütlerde bürokratik boyutları ilk ölçenler arasındadır.

Hall (1961), örgütlerde bürokratikleşmenin derecesini ölçen, ölçme aracını ilk geliştirenlerdendir. Kapsamlı literatür araştırmasından sonra, bürokrasinin altı boyutunu saptamıştır. Otoritenin hiyerarşisi, iş bölümü, kurallar ve düzenlemeler, prosedürel özellikler, nesnellik, teknik yeterlik. Aracı (örgütsel envanter) 62 maddelidir. 12 maddeli otoritenin hiyerarşisi hariç bütün boyutlar 10 maddelidir. Aracın değiştirilmiş versiyonu okul bürokratikleşmesini ölçmede, eğitimsel ortamlarda kullanılmıştır.

II. OKUL BÜROKRASİSİ VE BÜROKRASIYE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

Okullar, bürokratik yapıya sahip örgütler olup, genelde katı bir yetki dağılımına (müdür, müdür baş muavini, müdür yardımcıları) sahiptir. Bu nedenle, okulların bürokratikleşme düzeyi ve okullardaki bürokratik yapının incelenmesi önemlidir.

Okullardaki bürokrasinin literatür incelemesi, 1940'lardan başlayarak sunulmuştur. Çalışmalar saptanırken, Hall yaklaşımı ana odaktır. Okul bürokrasisi çalışmasında, çalışmalarda kullanılan diğer yaklaşımlardan da bahsedilmiştir.

A) ÜNİTER (UNITARY) YAKLAŞIM

Bürokrasi 1960'lara kadar ikiye bölünen bir değişken olarak belirtilmiştir. Üniter yaklaşıma göre, örgüt ya bürokratiktir ya da değildir. Araştırmacılar, bürokrasi bütün özelliklerini yüksek derecede yerine getirmeli ve bürokrasinin örgütü sınıflandırmak için olduğuna inandıkları bu yaklaşımı kullanmıştır. Üniter yaklaşımı kullanan araştırmacılar arasında kavramsallaştırmanın bu çeşidi yaygındır. Alvin Gouldner (1950) bunlar arasındadır. Örgütler ya bürokratiktir ya değildir olan en erken tek boyutsal inancını değiştirmiştir ve hiçbir örgütün, aynı derecenin bütün özelliklerine sahip olmadığını ileri sürmüştür. Eğitimde, Moeller (1962) okul sistemlerindeki bürokrasiyi ampirik olarak değerlendiren ilk araştırmacı sayılabilir. Yaklaşımı, üniter yaklaşım gibi sayılabilir. Moeller (1962), okulların, yüksek ya da düşük düzeyde

bürokratikleştiğini göstermek için, var-yok şeklinde derecelendirilmiş bir ölçek kullanmıştır. 1960'larda var-yok gibi ikiye bölme ve tek boyut gibi bürokrasinin tanımlanmış, üniter yaklaşımı hemen hemen terk edilmiştir.

B) BOYUTSAL (DIMENSIONAL)YAKLAŞIM

Boyutsal yaklaşıma göre, bir örgüt birkaç alanda bürokratikleşmenin yüksek derecesine sahip olabilir fakat diğer birkaç alanda olmayabilir. Boyutsal çalışmalar aracın kullanımına göre sınıflandırılmıştır. Daha geniş çapta kullanılan araçlar Hall (1961)'un Örgütsel Envanteri'nin değiştirilmiş şeklidir. İkinci geniş çapta kullanılan araç Aiken ve Hage (1966)'nin Yapısal Özellikler Envanteri'dir. Üçüncü nadiren kullanılan araç Pugh ve arkadaşlarının (1963) Aston Görüşme Listesi'dir.

1. Hall'un Boyutsal Yaklaşımı

Örgütlerdeki bürokratikleşmeyi ölçmek için Hall'un (1963) geliştirdiği ve bürokratik yapının altı özelliğini belirleyen örgütsel envanter bu alandaki en sistematik çalışmalardan biridir. Hall, bu çalışmada Weber'in örgütsel özelliklerine dayanarak altı özellik belirlemiştir. Bu özellikler; işbölümü, otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, prosedürel özellikler, nesnellik ile teknik yeterliğe dayalı işe alma ve terfilerdir. Boyutlar toplam 62 maddeli, likert-tipi ölçekle ölçülmüştür. Hall araştırmasında bürokratikleşmeyi, bürokratik yapının altı merkezi ögesi üzerinde ölçmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın verileri, 10 örgütte çalışan yöneticiler ile işçiler olmak üzere iki gruptan elde edilmiştir. Örnekleme alınan örgütlerin çalışma alanları, kaç yıldır faaliyet gösterdikleri ve büyüklükleri birbirinden farklıdır. Çalışma 65 ile 3026 çalışanı olan ve yaşları 4 ile 63 yıl arasında değişen örgütlerde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada teorik öneme sahip 6 özellik seçilmiştir. Bu özellikler:

- Uzmanlaşmaya dayalı bir işbölümü
- İyi tanımlanmış bir otorite hiyerarşisi
- Görevlilerin haklarını ve görevlerini gösteren kurallar sistemi
- İşle ilgili kural ve yönetmeliklerden oluşan prosedürel sistem
- İlişkilerde bireysel değerlerin bir yana bırakıldığı nesnellik ve son olarak;
- Teknik yeterliliğe dayalı işe alma ve terfiler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular kısaca şöyledir:

- Örgütleri, belirlenen boyutlardaki bürokratikleşme açısından, herhangi bir boyutuyla aşırıya kaçan örgütler olarak değerlendirmenin pek olanaklı olmadığı bulunmuştur.

- Benzeri özellikler gösteren örgütlerde benzeri bürokratik özellikler olmasına karşın altı boyuttaki bürokratikleşmenin, örgütlerin büyüklüğü ve yaşları ile ilgili olmadığı bulunmuştur. Ancak araştırmanın bulguları örgütlerin çalışma alanlarının son derece önemli olduğunu göstermiştir.

- Araştırmanın belki de en önemli bulgusu; yaygın şekilde kabul edilen bürokratik modelin gerçekte var olmadığını ve bürokrasinin boyutlarının aynı düzeyde gerçekleşmediğini göstermesidir.

Hall'un Örgüt Envanteri birçok araştırmacılar tarafından değiştirilmiş ve kullanılmıştır. Hall'un aracını ilk kullanan MacKay (1964)'dir. Bürokrasinin altı boyutunun ölçülebildiğiyle sonuçlandığı çalışmada, bir veya daha fazla boyutta bürokratik olan bir örgüt, altı boyutun hepsinde bürokratik olması gerekli değildir. Bununla birlikte, altı boyut bütün olarak bağımsız değildir, altı boyuttan her biri örgütsel yapının farklı bir görünüşünü açıkça ölçmektedir.

2. Hage'nin Boyutsal Yaklaşımı

Hage tarafından geliştirilen örgütlerin aksiyomatik teorisi resmi örgütlerin sekiz tipik özelliklerini içermektedir. Dördü örgütsel amaçları, dördü örgütsel ortamı göstermektedir. Örgütsel araçlar bürokrasinin de boyutlarıdır. Karışıklık, merkezileşme, resmileşme ve tabakalaşma (Yücel,1999). Sousa ve Hoy (1981) aracı değiştirmişler ve boyutu kavramsallaştırmışlardır; merkezileşme, resmileşme, uzmanlaşma ve standartlaşma. Sousa ve Hoy, merkezileşmenin otoritenin hiyerarşisi boyutuna, uzmanlaşmanın teknik yeterlik boyutuna, resmileşmenin kurallar ve düzenlemeler boyutuna ve standartlaşmanın prosedürel özellikler boyutuna benzer olduğunu ileri sürmüştür.

3. Aston Boyutsal Yaklaşımı

İngiltere, Aston Üniversitesi'ndeki Pugh ve arkadaşları (1963) Aston Görüşme Cetveli'ni geliştirmişlerdir. Görüşmeye dayalı bu yaklaşımda yazılı belge kullanılmıştır.

Aston yaklaşımı Üniter, Weberci bürokrasinin fikrine meydan okumaktadır. Boyutları uzmanlaşma, standartlaşma, formalleşme, merkezileşme, konfigürasyon ve esnekliktir. Eğitimde Aston yaklaşımıyla araştırma sınırlıdır (Yücel, 1999).

Aston ve Hall'un yaklaşımları benzerlikler göstermesine karşın, birçok yönden birbirinden ayrılırlar. Bunlardan en önemlisi, Hall'un aracı astların, bürokratikleşme derecelerine ilişkin subjektif değerlendirmelerine dayanan bir anket, Aston Ölçeği ise, denetlenenlerle yapılan ve onların duygu ve deneyimlerinin sınanmadığı yapılandırılmış mülakat olmasıdır (Öztürk, 2001). Hoy ve Miskel'in (1982) belirttiğine göre bu çalışmada belirlenen beş bürokratik özellik şunlardır:

1. Sistem merkezileşmesi (Aston)
2. Uzmanlaşma (Hall-Aston)
3. Okul merkezileşmesi (Hall)
4. Standartlaşma (Aston)
5. Formalleşme (Aston) (Aktaran: Öztürk, 2001).

Alanyazında çok sık kullanılması nedeniyle, Hall'un boyutsal yaklaşımı bu çalışmada da kullanılmıştır. Ayrıca bu çalışmada, Türkiye'de uygulanmış olması nedeniyle Hall'un boyutsal yaklaşımını temel alarak, Yücel (1999) tarafından geliştirilen 'bürokratikleşme ölçeği' kullanılmıştır.

III. ÖRGÜTSEL SAĞLIK KAVRAMI

Örgütsel sağlık kavramı, ilk kez 1950'li yılların sonlarında Argyris tarafından kullanılmakla birlikte, bu kavramın etkenleri ile birlikte açıklanarak geliştirilmesi 1960'lı yılların ikinci yarısında Miles, tarafından yapılmıştır. Miles'in oluşturduğu kuramsal çerçeve 1980'lerde Hoy ve arkadaşları tarafından eleştirilmiş ve yeni bir kuramsal çerçeve önerilmiştir. Yapılan eleştirilere karşın, en fazla kabul gören ve üzerinde çalışılan kuramın, Miles'in Örgütsel Sağlık Kuramı olduğu görülmektedir (Uras,1998).

Sağlıklı bir örgütü, sadece çevresinde varlığını sürdüren değil, aynı zamanda uzun dönem boyunca yeterli şekilde problemlerle başa çıkmayı sürdüren, sürekli olarak gelişen, yaşama ve sorunlarla başa çıkma yeteneklerini geliştiren bir örgüt olarak gören Miles'a göre, sürekli olarak etkisiz olan bir örgüt sağlıklı olmaz. Bu tür örgütler, alınan önlemlerle kısa dönemde etkili olabilir; ancak bu etkililik, genellikle, uzun dönem

değişkenleri pahasına elde edilir. Örgütsel sağlık özellikleri, açık bir sistem olarak örgütün iskeleti içinde kalıp işlevi görür; oldukça dayanıklı bir sistem özellikleri grubudur (Miles, 1969, Aktaran: Uras, 1998).

A) ÖRGÜTSEL SAĞLIĞA İLİŞKİN KURAMLAR

Örgütsel sağlıkla ilgili alanyazında iki temel kurama rastlanmaktadır. Bunlardan ilki, Matthew Miles'in, ikincisi Hoy ve Feldman'ın geliştirdiği örgütsel sağlık kuramlarıdır. Aşağıda bu kuramlarla ilgili bilgi verilmektedir.

1. Miles'in Örgütsel Sağlık Kuramı

Miles'in önerdiği modelde, örgütlerin, görev, koruma ve büyüme gereksinimleri ile ilgili olarak on örgütsel sağlık özelliği üzerinde durulmaktadır. Bu özellikler şunlardır:

Amaçta Odaklanma: Sağlıklı bir örgütte sistemin amacı (veya amaçları), sistemin üyeleri için makul düzeyde açık ve kabul edilir olmalıdır. Ancak, bu açıklık ve kabul, örgüt sağlığı için zorunlu fakat yeterli olmayan bir koşul olarak görülmelidir. Ayrıca amaçlar, varolan ve elde edilebilir kaynaklarla başarılabilir ve çevrenin istekleriyle uyumlu olmalıdır.

İletişim Yeterliği: Örgütler, küçük gruplar gibi yüz yüze olunan sistemler olmadığından, bilginin hareketi yaşamsal önem taşımaktadır. Örgüt sağlığının bu boyutu "yatay" ve "dikey" iletişimi, etrafını kuşatan çevreden örgüte ve örgütten çevreye görece olarak çarpıtmasız iletişimi ifade eder. Bu sağlıklı bir bireyin, en alt düzeyde bastırma, çarpıtma vs. ile kendini bilmesi gibi, bilginin makul şekilde sağlıklı akışıdır. Sağlıklı bir örgütte, içsel gerilimleri anında ve iyi algılama vardır; sistemin zorluklarının iyi bir teşhisinin yapılabilmesini sağlamak için sistemin problemleri hakkında yeterli veri vardır. İnsanlar, gereksindikleri bilgiye sahiptir ve yöneticinin sekreterine gitme, yerel gazete okuma veya çok sayıda özel toplantılara gereksinim duyma gibi gereksiz çabalar harcamaksızın bilgiyi elde eder.

Optimal Güç Dengesi: Sağlıklı bir örgütte, etki dağılımı görece olarak adildir. Astarlar üstünü etkileyebilir, daha önemlisi, astlar, üstünün kendi üstünü etkileyebileceğini düşünür. Böyle bir örgütte, güç için gruplar arası mücadele ve

çatışmalar şüphesiz var olmasına karşın şiddetli olmaz. Bireylerin tutumu, açık veya kapalı baskıdan çok işbirliğine yöneliktir.

Kaynak Kullanımı: Örgütsel düzeyde sağlık, sistemin girdilerinin, özellikle personelin etkili kullanımını ifade eder. Personel ne aşırı yüklü ne de başı boşdur. Gerilim duygusu en alt düzeydedir. Sağlıklı bir örgüte insanlar gerçekten çok çalışıyor olabilir, fakat, kendilerine veya örgüte karşı çalışmadıklarını duyumsar. İnsanların kendi eğilimleri ile sistemin rol gereksinimleri arasındaki uyum içindedir. Bunun ötesinde, makul düzeyde özgerçekleştirim sağladıklarını duyumsar. Örgüte katkı sürecinde içten bir öğrenme, büyüme ve gelişme duygusuna sahiptir.

Bağlılık: Sistem sağlığı, örgütün kim olduğunu bilmesini ifade eder. Üyeler örgütü çekici bulur, kalmak ister, örgüt tarafından etkilenirler ve sahip oldukları etkiyi işbirlikçi bir biçimde kullanır.

Moral: Bu kavram, refah veya doyum durumunu ifade eder. Şüphesiz, doyum, sağlık için yeterli değildir; bir birey, derinde yatan düşmanlık, gerilim ve çatışmaları başarılı bir biçimde inkar ederken, yaşamında, iyi olma ve doyum duyguları bildirebilir. Örgüt düzeyinde moral düşüncesi; rahatsızlık verici, gerilim ve doyumсуuzluk yaratan duygulara zıtlaşarak, refah, doyum ve memnuniyet duyguları etrafında odaklanan bireysel duygular grubunun toplamıdır.

Yenilikçilik: Sağlıklı bir sistem, yeni yollar bulma, yeni amaçlar oluşturma, yeni tür ürünler üretme, kendini değiştirme ve zaman içinde farklılaşma eğiliminde olur. Bir anlamda, böyle bir sistemin rutinleşmiş ve standart kalmaktan çok, büyüdüğü, geliştiği ve değiştiği söylenebilir.

Özerklik: Sağlıklı insan, kendi merkezinden dışarı doğru eylemde bulunur. Örneğin; bir eğitim veya terapi grubunda, böyle bir bireyin, otorite figürlerine bağımlı olarak boyun eğme ve karşı gelme ve her tür babalık sembolünü yıkma gereksiniminden kurtulduğu görülür. Benzer şekilde, sağlıklı bir örgüt, kendini çevrenin aracı olarak duyumsayıp, dışarıdan gelen istekleri edilgen bir şekilde yanıtlamaz; ayrıca, algılanan isteklere yıkıcı veya isyankar biçimde de tepki göstermez. Sağlıklı bir bireyin diğer bireylerle iş görürken, onların tepkilerini kendi davranışının belirleyicisi olarak görmemesine benzer biçimde, sağlıklı örgüt, çevresinden bağımsız olma eğilimindedir.

Uyum: Özerklik ve yenilikçilik kavramlarının her ikisi de, sağlıklı bir birey, grup veya örgütün çevre ile gerçekçi, etkili bir ilişki içinde olduğu düşüncesi ile bağlantılıdır.

Örgütsel kaynaklar ile çevresel istemler uyuşmadığında, hem çevrenin hem de örgütün bazı yönlerden farklı olduğu problem çözücü, yeniden yapılandırıcı bir yaklaşım gelişir. Yerel sistemde, çevrenin ilgili bölümlerinde veya her ikisindeki değişmelerin sonucu olarak, daha yeterli, sürekli örgütsel başa çıkma ortaya çıkar. Böyle bir sistem, uyum süreci boyunca ortaya çıkan zorlukları yönetmek için yeterli kararlılık ve gerilim hoşgörüsüne sahiptir. Bu bilgide aslında varolan belki de şudur; sistemin kendisinde düzeltici değişimleri oluşturma yeteneği, etrafını kuşatan çevredeki değişim döngüsünden daha hızlıdır.

Problem Çözme Yeterliği: Sağlıklı bir organizmanın (bilgisayar gibi kuramsal olarak hataya kapalı olan bir sistemin bile) daima problemleri, gerilimleri, zorlukları ve problemlerle etkili olmayan başa çıkma örnekleri vardır. Bu nedenle konu, problemlerin varlığı veya yokluğu değil, birey, grup veya örgütün problemlerle başa çıkma tarzıdır. Argyris, etkili bir sistemde problemlerin en az enerji ile çözüldüğünü, çözülen problemlerin yinelenmediğini, kullanılan problem çözme mekanizmalarının zayıflatılmadığını, korunup güçlendiğini ileri sürmektedir. Bu durumda, yeterli bir örgüt, problemlerin varlığını duyumsamak, olası çözümleri bulmak, çözümler üzerinde karar vermek, onları uygulamak ve etkililiğini değerlendirmek için iyi gelişmiş yapılara ve yöntemlere sahiptir (Miles, 1969, Aktaran; Uras, 1998). Miles'in örgütsel sağlık kuramı Tablo 1.'de özetlenmiştir.

Miles'in örgütsel sağlık modeli, birçok araştırmacı tarafından kullanılmasına rağmen, modeli uygulamaya koyma girişimleri eleştiriye uğramıştır. Örneğin, Kimpston ve Sonnabend, Miles'in geliştirdiği on boyutu ölçmek için araç geliştirmeye çalışmış ancak başaramamıştır. Onların geliştirdikleri araç Miles'in tanımladığı on boyuttan sadece altısını ölçebilmiştir. Bu boyutlar karar verme, insanlar arası ilişkiler, okul-toplum ilişkisi, yenileşme, özerklik ve baş etme davranışlarıdır. Ayrıca, bu aracın psikometrik yönü de, sorgulanabilir nitelikte olduğu Hoy ve Feldman tarafından vurgulanmıştır (Akbaba, 2001).

Ayrıca, Miles'in modeli okullar hakkında açık ve anlaşılır bir düşüncedir, ama okulların örgütsel sağlığını ölçmenin temelindeki yararlık iyi kurulmamıştır (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

Tablo 1. Miles'in Örgütsel Sağlık Kuramı

<p>Görev İhtiyaçları</p> <p><u>Amaç Odağı:</u> Amaçlar sistemin üyeleri için makul düzeyde açık, üyeler tarafından kabul edilebilirdir. Amaçlar çevrenin isteklerine uygun- tutarlı ve gerçekçi de olmalıdır.</p> <p><u>İletişim Yeterliği:</u> Bütün yönlere açık, serbest bir iletişim , iç gerginliklerin iyi ve çabuk fark edilmesini sağlar.</p> <p><u>Optimal Güç Dengesi:</u> Etkinin dağılımı nispeten eşittir. Astlar üstünü etkileyebilir, aynı şekilde üstününde kendi üstünü etkileyebileceğini görür.</p> <p>Yaşamı Sürdürme İhtiyaçları</p> <p><u>Kaynak Kullanımı:</u> Personelin etkili olarak kullanımınıdır. Örgüt ne aşırı yüklü ne de boştur. Örgütsel istekler ve bireysel ihtiyaçlar arasında uyum vardır.</p> <p><u>Bağlılık:</u> Üyeler örgütü çekici bulur ve kalmak ister. Örgüt tarafından etkilenirler ve sahip oldukları etkiyi işbirlikçi biçimde örgütte kullanırlar.</p> <p><u>Moral:</u> Örgüt genel olarak refah duygusunu ve grup memnuniyetini gösterir.</p> <p>Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları</p> <p><u>Yenilikçilik (Yenileşme):</u> Örgütler yeni yöntemler bulup, yeni amaçlara doğru yönelir ve zaman içinde farklılaşırlar.</p> <p><u>Özerklik:</u> Örgüt çevreye pasif değildir. Dış güçlerden bazı bağımsızlıklar gösterir.</p> <p><u>Uyum:</u> Örgüt büyüme ve gelişmesinde düzeltici değişiklikleri yapma yeteneğine sahiptir.</p> <p><u>Problem- Çözme Yeterliği:</u> Problemler en az enerji ile çözülür ve problem-çözme mekanizması zayıflatılmaz, ama sürdürülür veya güçlendirilir.</p>

Kaynak:Hoy, W.K., Tarter, C.J. & Kottkamp, R.B. (1991).

2. Hoy ve Feldman'ın Örgütsel Sağlık Kuramı

Miles'in modelini, okulları anlamak için bir çerçeve olarak niteleyen, ancak uygulamaya koyma girişimlerinin başarısız olduğunu ileri süren Hoy ve Feldman, Parsons ve Etzioni'nin kuramsal analizlerine dayanan ve örgütsel sağlığı ölçmeyi amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Aşağıda, bu çalışmanın kuramsal temeli üzerinde durulmaktadır.

a) Teorinin Araştırılmasında; Parsons'cı Bakış Açısı

Tüm sosyal sistemler yaşamak, büyümek ve gelişmek için dört temel problemi çözmek zorundadır. Parsons ve arkadaşları, bunları, uyum, amaç gerçekleştirme, bütünleşme ve değer sistemi yaratma olarak adlandırmaktadır. Diğer bir deyişle, okullar şu problemleri çözmek zorundadır:

- Yeterli kaynak elde etme ve çevrelerine uyum sağlama,
- Amaçlar oluşturma ve gerçekleştirme,
- Okul içindeki dayanışmayı sürdürme,
- Benzersiz bir değer sistemi yaratma ve koruma.

Özet olarak, sağlıklı okullar, uyum ve amaç başarısının araçsal ihtiyaçları gibi, sosyal ve normatif bütünleşmenin duygusal ihtiyaçlarını da etkili bir şekilde karşılar; yani, hem imkanları seferber etmeyi, amaçları başarmayı hem de iş grupları içinde genel değerleri aşılmalıdır. Parsons ayrıca, bu ihtiyaçların üzerinde okulların sahip olduğu üç farklı kontrol seviyesine -teknik, yönetsel, kurumsal- dikkat çeker.

Okulun teknik seviyesi, öğretme - öğrenme süreci ile ilgilidir. Okulun temel işlevi öğrencileri eğitmektir. Ayrıca öğretmen, yönetici ve denetmenler, etkili öğrenme ve öğretme ile ilgili problemleri çözmeye temel sorumluluğa sahiptir.

Yönetsel seviye, örgütün iç yönetim işlevini kontrol eder. Müdürler, okulun temel yönetim elemanlarıdır. Müdürler kaynakları tahsis eder ve iş çabalarını koordine eder. Öğretmenlerin sadakat, güven ve bağlılığını geliştirmek kadar, öğretmenleri güdüleme ve kendi üstlerini etkilemenin yollarını da bulmak zorundadır.

Kurumsal seviye, okulu çevresine bağlar. Okulların toplumda meşruiyet ve desteğe ihtiyaçları vardır. Hem yöneticiler hem de öğretmenler, okul dışından birey ve grupların aşırı baskısı olmaksızın, kendi işlevlerini uyumlu bir biçimde yerine getirmek için, desteğe ihtiyaçları vardır.

Bu Parsons'cı bakış açısı, Hoy ve Feldman'ın örgütsel sağlığı tanımlama ve uygulama çabalarında kurumsal bir temel sağlamıştır. Özellikle, sağlıklı bir okul, teknik, yönetsel ve kurumsal seviyelerin birbiriyle uyum içinde olduğu ve yıpratıcı dış güçlerle baş ederken hem araçsal hem de duygusal ihtiyaçlarını başarıyla karşılayan ve enerjisini kendi misyonuna yönlendiren okuldur.

Okul sağlığının sekiz boyutu Parsons'cı çerçeve kullanılarak kavramsallaştırılmıştır. Boyutlar, örgütsel kontrolün üç düzeyi ile bütün sosyal sistemlerin temel ihtiyaçlarının

her birini temsil edecek şekilde seçilmiştir. Kurumsal seviyede, kurumsal bütünlük diye adlandırılan boyut kendisinden nispeten bağımsız olan okul yeteneğinin kavranmasıdır. Dört yönetsel boyut kavramsallaştırılmıştır. Başlangıç yapısı ve müdürün önemi, temel liderlik boyutları ve kaynak desteği ve üstleri etkilemenin kavranması kadar başlangıç yapısı ve müdüre saygı da incelenmiştir.

Sonuçta, teknik seviyenin üç eleştirel görüşü saptanmıştır. Moral ve bağlılık, etkili öğretmen ve öğrenci etkileşimlerinin bağlandığı, etkili okulların temel özeliği ile akademik önem ve öğretmen yaşamının bütünleyici özelliklerin kavranmasıdır. Okul sağlığının bu özellikleri, Parsons tarafından tanımlanan kontrol sistemleri ile zorunlu fonksiyonlarının ilişkilerini gösteren Tablo 2 ve 3 'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Sağlığın Boyutları ve Zorunlu Fonksiyonları

Sağlık boyutları	Fonksiyon	Etkinlik
Kurumsal Bütünlük	Uyum	Araçsal
Kaynak Desteği	Uyum	Araçsal
Akademik Önem	Amaç Başarısı	Araçsal
Yapıyı Kurma	Amaç Başarısı	Araçsal
Müdür Etkisi	Bütünlük & Değer Sistemi Yaratma	Duygusal
Anlayış (Saygı)	Bütünlük & Değer Sistemi Yaratma	Duygusal
Bağlılık	Bütünlük & Değer Sistemi Yaratma	Duygusal
Moral	Bütünlük & Değer Sistemi Yaratma	Duygusal

Kaynak:Hoy, W.K., Tarter, C.J. & Kottkamp, R.B. (1991).

Tablo 3. Sağlık Boyutları ve Hiyerarşik Seviye

Hiyerarşik Seviye	Sağlık Boyutları
Teknik (öğretme ve öğrenmeyi sağlamak)	Akademik Önem Moral Bağlılık
Yönetsel (iç olayları koordine eder ve aracılık eder)	Müdür Etkisi Müdüre Saygı Müdürün Yapıyı Kurması Kaynak Desteği
Kurumsal (çevresiyle okulu bağlar)	Kurumsal Bütünlük

Kaynak:Hoy, W.K., Tarter, C.J. & Kottkamp, R.B. (1991).

Sadece Parsons'cı bakış açısı kullanılarak tanımlanmış örgütsel sağlığı ölçmek için Örgütsel Sağlık Envanteri geliştirilmiştir.

Örgütsel Sağlık Envanteri (Organizational Health Inventory-OHI), yedi boyutu ile ortaokulların örgütsel sağlığın haritasını çizen 44 maddeli bir araçtır. Başlangıçta 95 maddeden oluşan Örgütsel Sağlık Envanteri, şehir, varoş ve köy okulları olmak üzere

toplam 72 ortaokulda yapılan pilot çalışma sonucu madde sayısı 44'e indirilmiştir. Ayrıca güçlü bir moral boyutu oluşturulması için moral ve bağlılık maddeleri birleştirilmiş ve pilot çalışma sonucu yedi boyutlu 44 maddeli bir araç geliştirilmiştir. Sonuçlar madde yapısının kararlılığı, alt testlerin geçerliği ve güvenilirliği desteklenmesi bakımından olumludur.

Örgütsel sağlık envanterindeki yedi boyut kurumsal bütünlük, müdür etkisi, anlayış, yapıyı kurma, kaynak desteği, moral ve akademik önemdir. Örgütsel sağlık envanteri (OHI)'deki örgütsel yaşamın bu kritik görüşleri okul sosyal sisteminin araçsal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayan ve Parsons'ın okul içindeki kontrol ve sorumluluğunun üç seviyesi ile bağlantılıdır.

Örgütsel Sağlık Envanteri'nde yer alan bu yedi boyut, örgütsel yaşamın kritik yönleri olarak görülmekte ve okul sosyal sisteminin araçsal ve duygusal gereksinimlerini karşıladığı ileri sürülmektedir. Ayrıca, bu boyutların Parsons'ın okul içindeki sorumluluk ve kontrol düzeyleri ile bağlantısı kurulmaktadır (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

Örgütsel Sağlık Envanteri'nde yer alan örgütsel sağlık boyutları şunlardır:

Kurumsal Bütünlük: Okulun, programlarının eğitsel bütünlüğünü koruyan bir biçimde çevresiyle başa çıkma yeteneğidir. Öğretmenler makul olmayan toplum ve veli isteklerinden korunur.

Müdür Etkisi: Müdürün, üstlerinin eylemlerini etkileme yeteneğidir. Üstleri ikna edebilme, fazladan ilgi elde etme ve hiyerarşi tarafından zorlanmama, okul yönetiminin önemli yönleridir.

Anlayış: İnsanlara karşı dostça, destekleyici ve açık müdür davranışdır; müdür tarafından öğretmenlerin refahı için içten bir ilgiyi vurgular.

Yapıyı Kurma: Hem görev hem de başarı yönelimli olan müdür davranışdır. İş beklentileri, performans standartları ve yöntemler müdür tarafından açıkça ifade edilir.

Kaynak Desteği: Yeterli sınıf, araç-gereç ve öğretim materyalinin elde edilebilir olduğu ve gereksinilirse fazladan materyalin hazır olarak sağlandığı bir okulu ifade eder.

Moral: Öğretim elemanları arasında ortak bir açıklık, isteklilik, arkadaşlık ve güven duygusudur. Öğretmenler birbirini sever, işlerini sever ve birbirlerine yardım eder. Okullarıyla gurur duyar ve işlerinde başarıya duygusu hisseder.

Akademik Önem: Okulun, akademik mükemmelliği aramaya güdülenme derecesidir. Öğrenciler için yüksek, fakat başarılabilir akademik amaçlar oluşturulur, öğrenme çevresi düzenli ve ciddidir, öğretmenler öğrencilerinin başarıya yeteneğine inanır; öğrenciler çok çalışır ve akademik olarak daha iyi olana saygı duyar.

Böylece kurumsal bütünlük, kurumsal seviyede bir sağlık göstergesi olarak hizmet etmektedir. Müdür etkisi, anlayış, yapıyı kurma ve kaynak desteği boyutları, yönetsel sistemin sağlık ölçümlerini vermektedir. Moral ve akademik önem boyutları teknik seviyede sağlığın göstergeleridir. Örgütsel sağlığın boyutlarının her biri Örgütsel Sağlık Envanteri'nin alt testi tarafından ölçülmüştür.

Örgütsel sağlığı ölçmek için kullanılan bu ölçme aracı New Jersey'deki 78 ortaokulda bulunan 1131 öğretmene uygulanmıştır. Ölçme aracında dört seçenekli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılanlardan “nadiren oluşur”, “bazen oluşur”, “sık sık oluşur” ve “çok sıklıkla oluşur” seçeneklerinden birini işaretleyerek kendi okullarını karakterize etmeleri istenmiştir (Hoy, Tatter ve Kottkamp, 1991).

Araştırmanın sonunda elde edilen verilere dayanarak, sağlıklı ve sağlıksız okulların betimlemesi yapılmıştır. Buna göre:

Sağlıklı Okul: Sağlıklı okul, makul olmayan toplum ve veli baskısından korunur. Yönetim kurulu, politikayı etkilemek için çıkar gruplarının tüm çabalarına başarılı şekilde karşı koyar (yüksek kurumsal bütünlük). Sağlıklı okulun müdürü hem görev-yönelimli hem de ilişki-yönelimli lider davranışını bütünleştiren dinamik bir liderdir. Böyle bir davranış, öğretmenleri destekler ve iş edimi için yüksek standartlar sağlar (yüksek anlayış ve yapıyı kurma). Ayrıca, müdür, okulun etkili çalışması için gereksinileni elde etme yeteneği ile üstlerini etkileme gücüne sahiptir (yüksek etki). Sağlıklı bir okuldaki öğretmenler, kendilerini öğretme ve öğrenmeye adanmıştır. Öğretmenler, öğrenciler için yüksek fakat başarılabilir hedefler koyar, yüksek performans standartlarını korur, ciddi ve düzenli bir öğrenme çevresi geliştirir. Öğrenciler okulda verilen ödevlere çok çalışır, üst düzeyde güdülenmiştir ve akademik olarak başarılı olan diğer öğrencilere saygı duyar (yüksek akademik önem). Sınıf donanımı, öğretim materyalleri ve tamamlayıcı araç-gereç daima hazırdır (yüksek kaynak desteği). Son olarak, sağlıklı okullarda öğretmenler birbirini sever, birbirine güvenir, işlerinde gayretlidir ve okul ile olumlu olarak özdeşleşir, okullarıyla gurur duyar (yüksek moral).

Sağlıksız Okul: Sağlıksız okul, zarar verici güçler tarafından yıpratılabilir. Öğretmenler ve müdürler makul olmayan veli istekleriyle bombardımana tutulur, okul halkın geçici istekleriyle karşılaşır (düşük kurumsal bütünlük). Okul, etkili bir müdüre sahip değildir. Müdür, az bir yönlendirme veya yapı sağlar (düşük yapıyı kurma), öğretmenler için az bir destek ve teşvik gösterir (düşük anlayış) ve üstlerinde az bir etkiye sahiptir (düşük etki). Öğretmenler ne işleri ne de meslektaşları hakkında iyi şeyler hissetmez. Mesafeli, şüpheli ve savunucu davranır (düşük moral). Öğretim materyalleri, donanım ve tamamlayıcı materyaller ihtiyaç olduğunda hazır değildir (düşük kaynak desteği). Son olarak, akademik mükemmellik için az bir baskı vardır. Ne öğretmenler ne de öğrenciler, akademik yaşamı ciddiye almaz; gerçekte, akademik yönelimli öğrenciler, akranları tarafından alay edilir ve öğretmenleri tarafından tehdit olarak görülür (düşük akademik önem) (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

B) İLKOKULLAR İÇİN ÖRGÜTSEL SAĞLIK ENVANTERİ (OHI-E)

Hoy, Tarter ve Kottkamp, ilkokullar ve ortaokullar arasında yapı, karışıklık ve iklim farklılıklarının olmasından dolayı, ilkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'nin, Ortaokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'nden birkaç önemli görüş farklılığı olduğunu düşünmüştür. Araştırmacılar ilk olarak pilot çalışmalar yapmış, daha sonra pilot çalışmaların bulgularını örgütsel sağlık envanterinin ilk versiyonuyla yapılan çalışmanın sonuçları ile birleştirmiştir.

Birinci pilot çalışmada, ilkokul sağlığını ölçmek için Örgütsel Sağlık Envanterinin ikinci versiyonu geliştirilmeye çalışılmıştır. Eski maddeler değiştirilmiş, silinmiş ya da ilkokul yaşamının bazı öğelerini tanımlamada ayırt etmeyi, en iyi hangi maddenin yansıtacağına bağlı olarak, yeni maddeler yazılmıştır. İkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'nin geliştirilmesinde kullanılan yeni maddeler Örgütsel Sağlık Envanteri'ndeki orjinal ölçütlerle tutarlıdır. Şöyle ki, her bir madde okulun bir özelliğini yansıtmaktadır. İfadeler açık ve kısadır. Öz geçerliliğe ve ayırt etme gücüne sahiptir. 65 maddeye sahip hazırlık ilkokul versiyonu 131 ilkokul öğretmenine dağıtılmıştır. Birinci pilot çalışma sonucunda 49 maddeli bir ilkokul versiyonu geliştirilmiştir.

İkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'nin 49 maddeli versiyonu, aracın faktör dengesinin yeniden test edilmesi için orta sınıf, varoş ve kırsal toplulukların temsil

edildiği 41 ilkokulun 598 öğretmenine verilmiştir. Araştırmanın bu evresi için analizin birimi okuldur. İkinci pilot çalışma sonucunda ise 43 madde kalmıştır.

İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'nin son testinde ikinci pilotun 41 okuluna, 37 okul ilave edilmiştir. Bu analizin yapılmasının üç sebebi vardır. İlk olarak, aracın faktör dengesini kontrol etmek, ikinci olarak alt testlerin güvenilirliğini test etmek, üçüncüsü ise alt bölgelerin de sosyal ve ekonomik seviyelerinin değişikliğini gösteren, okulların geniş çaplı bir örneğini bulmaktır. Daha sonra bulgular örgütsel sağlığın kavramını tanımlayan, Parsons'cı çerçevede içinde incelenmiştir. Analizin verileri 78 ilkokuldan sağlanmış olup, sağlık ölçüleri örgütsel özellikleri vermektedir. Okul, analizin birimidir.

Pilot çalışmalar sonucunda, ilkokullar için geliştirilen Örgütsel Sağlık Envanteri, Örgütsel Sağlık Envanteri'nin bir versiyonu olup, okul sağlığının beş boyutunu ölçen 37 maddelik bir araçtır ve tüm maddeler betimleyici ifadelerdir. Ölçme aracında, “nadiren oluşur”, “bazen oluşur”, “sık oluşur” ve “çok sıklıkla oluşur” olmak üzere dört seçenekli Likert ölçeği kullanılmıştır (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

1. İlkokul Sağlığının Boyutları

İlkokul sağlığının beş boyutu vardır. Bunlar; öğretmen bağlılığı, kurumsal bütünlük, mesleki liderlik, kaynak etkisi ve akademik önemdir. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

Öğretmen Bağlılığı: Sadece öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ve öğretmenler arasındaki dostluğu değil, bunun yanında öğretme-öğrenme girişiminin ciddiliğini üstlenmeyi de göstermektedir. Yüksek bağlılığı olan öğretmenler, örgütün uyumunu iyileştirme ve çatışmayı çözmede, iş çevresinin sosyal memnuniyetini tercih etmektedir.

Kurumsal Bütünlük: Öğretmenler, profesyonel kararlar alırlar ve çoğunlukla kararların sonuçları izlenir. Öğretmenler okulun, halkın geçici istekleri veya ailelerin baskısına dayandığını anlar ve okulun eğitimsel misyonunun haksız ilişkilere doğru gidebileceğini hisseder.

Mesleki Liderlik: Okul müdürünün, okul personelinin mutluluğu için özen göstermesi ve öğretmenlerin değerlendirilmesinde eşit olarak muamele etmesidir. Öğretmenler, bazı performans standartlarına göre kendilerini değerlendirenin müdür olduğunu bilirler. Bu okullar genellikle yüksek değil ama az uzmanlaşmıştır. Lider,

kontrole ihtiyaç duymadan, gruplara destek vermektedir. Lisede uzmanlaşan ve büyük ortamda bulunan müdür, ilk olarak ortamda kurumsal yönetici yerine eğitimsel lider olmalıdır.

Kaynak Etkisi: Okul materyallerini sağlamak ve bakımı için üstleri etkilemede müdürün başarısı olarak tanımlanmaktadır. Bu faktörde müdür liderlik ve kaynak desteği boyutları birleştirilmiştir. İlkokullar faal alanlardır. Bölgeler, ilk ders için kullanıcılara kağıtları, boyaları ve gerekli diğer materyalleri almada bazen yavaştır. Bunun sonucunda, okulun sağlığına yardım eden öğretmenlere, müdür materyalleri sağlayabilecektir.

Akademik Önem: Öğrencilerin ne kadarının, okullarının görevine önem verdiği dair öğretmenlerinin görüşüdür. Öğrencilerin ön çalışmayı düzeltmeyi denemeleri, ödevi tamamlamaları ve ders sırasındaki işbirlikçi olmaları okul sağlığını artırmaktadır. Tablo 4.'de ilkokulların okul sağlığının beş boyutunun her biri özetlenmiştir.

Tablo 4. İlkokullar İçin Örgütsel Sağlığın Boyutları

<p>Kurumsal Seviye <u>Kurumsal Bütünlük (Institutional Integrity)</u>, eğitim programının bütünlüğüne sahip bir okulu tanımlamaktadır. Okul, toplum baskısına karşı savunmasızdır; gerçekte, öğretmenler makul olmayan toplum ve veli isteklerinden korunur. Okul zarar verici nitelikteki dış güçlerle başarılı şekilde baş eder.</p> <p>Yönetsel Seviye <u>Mesleki Liderlik (Collegial Leadership)</u> dostça, destekleyici, açık ve eşitlik kurallarının yol göstericiliği müdür davranışını göstermektedir.</p> <p><u>Kaynak Etkisi (Resource Influence)</u>, öğretmen yararlılığı için müdürlerin üstlerinin eylemlerini etkileme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenler sınıf araç-gereçlerini kolayca elde ederler.</p> <p>Teknik Seviye <u>Öğretmen Bağlılığı (Teacher Affiliation)</u>, okullarda güçlü bağlılık ve arkadaşlık duygusunu ifade eder. Öğretmenler birbirleri hakkında iyi duygular besler ve aynı zamanda işlerinde başarı duygusuna sahiptir. Hem öğrencilerine hem de meslektaşlarına karşı sorumludur. Coşkunculukla işlerini bitirip, iş programına uygun yöntemleri bulur.</p> <p><u>Akademik Önem (Academic Emphasis)</u>, başarı için okulların baskısını ifade eder. Yüksek başarı beklentisi, okulda iyi olan öğrencilere diğer öğrencilerin saygı göstermesi, fazladan çalışmayı isteme, işbirlikçi olma, çok çalışan öğrencilerle karşılaşmayı ifade eder.</p>
--

Kaynak:Hoy, W.K., Tarter, C.J. & Kottkamp, R.B. (1991).

İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri, iki Parsons'cu görüşün birleştirilmesinden oluşan bir araçtır. Ortaokullar ve ilkokullar arasında hem fonksiyon hem seviyelerdeki farklılıklar bu analiz için önemlidir. Orijinal Örgütsel Sağlık Envanteri'nde, yedi faktörün açıklandığı örgütün araçsal ve duygusal fonksiyonları vardır. İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'nde ise Örgütsel Sağlık Envanteri'nin yedi faktörünün ikisinin diğer ikisiyle birleştirilerek beşe indirilmiştir. Tablo 5.'de örgütsel seviyelerle fonksiyonların ilişkisi ve faktörler verilmiştir.

Tablo 5. Zorunlu Fonksiyonlar ve İlkokul Sağlığının Boyutları

Sağlık Boyutları	Fonksiyon	Etkinlik
KURUMSAL SEVİYE		
Kurumsal Bütünlük	Uyum	Araçsal
YÖNETSEL SEVİYE		
Mesleki Liderlik	Amaç Başarısı	Araçsal
	Bütünlük&Değer Sistemi Yaratma	Duygusal
Kaynak Etkisi	Uyum	Araçsal
	Bütünlük&Değer Sistemi Yaratma	Duygusal
TEKNİK SEVİYE		
Öğretmen Bağlılığı	Amaç Başarısı	Araçsal
Akademik Önem	Bütünlük & Değer Sistemi Yaratma	Duygusal

Kaynak:Hoy, W.K., Tarter, C.J. & Kottkamp, R.B. (1991).

İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri, ilkokulların örgütsel sağlığını tanımlayan 37 maddeli bir araçtır. Teknik seviyede, öğretmen bağlılığı ve akademik önem sağlığın kritik elemanlarıdır. Öğrencilerle ve meslektaşlarla çalışmaktan hoşlanan öğretmenler tarafından sağlıklı okullar tanımlanmıştır. Yönetsel seviyede, mesleki liderlik ve kaynak etkisi sağlığı açıklayan önemli faktörlerdir. Kurumsal seviyede, kurumsal bütünlük sağlıklı okullarda ana faktör olarak görülen, çevrenin ilgilerinden nispeten bağımsız olma yeteneğidir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

Hoy ve arkadaşları bu çalışmalarına bağlı olarak sağlıklı ve sağlıksız ilkokulları tanımlamıştır.

Sağlıklı Okul: Haksız müdahalelerden korunmaktadır (kurumsal bütünlük). Öğretmenler okulu, öğrencileri ve birbirlerini sever (yüksek öğretmen bağlılığı). Öğrenciler öğrenmelerinde gayretlidir (yüksek akademik önem). Öğretmenler, müdürleri eğitimin ilerlemesinde müttefik olarak görür; müdür saygılı, destekleyici, yaklaşılabildir (yüksek mesleki liderlik). Öğretmenler, öğrenmenin meydana gelmesinde yapıyı destekleyen ve aynı zamanda grubun sosyal ve duygusal ihtiyaçlarına

hassas bir lider olan müdürlere güvenmektedir. Üstleriyle etkileşim içinde olan okul müdürü, öğretmenler tarafından özellikle öğretim olanakları için ihtiyaçlarını karşılayacak biri gibi görülür (yüksek kaynak etkisi). Sağlıklı okulun işbirliğinde zorlanmaya ihtiyacı yoktur.

Sağlıksız Okul: Sağlıksız okul çeşitli baskı gruplarının çalışma alanıdır (düşük kurumsal bütünlük). Müdür, öğretmenler arasındaki grup duygusunu oluşturmada amaçlar doğrultusunda okulu işletmede etkisizdir (düşük mesleki liderlik). Öğretmenler ve üstleriyle etkileşim içinde olmayan okul müdürü ihtiyaçları karşılamakta yetersiz olarak görür (düşük kaynak etkisi). Öğretmenler, ne öğreteceklerini bilme ihtiyacı hissetmez. Öğretmenler birbirlerini, okulu veya öğrencileri sevmez (düşük öğretmen bağlılığı). Öğretmenlere göre öğrencilerin akademik değeri yoktur. Öğretmenler, öğrencilerin çok çalışmadığı, ödevlerini yapmadığı, sınıf içi etkinliklere katılmadığı ve öğretimi ciddiye almadığı görüşündedir (düşük akademik önem). Büyük olasılıkla, sağlıksız okulun çevreye uyumu yetersizdir, çünkü merkezi liderlik yoktur. Okul, kurumsal bütünlüğünü kaybederken politik bir alana dönüşmektedir. Öğretmenler, okuldaki ve görevlerindeki bütünlük duygusunu kaybetmektedir ve öğrencileri isteksiz öğrenenler olarak görmektedir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

Bu araştırmada, Hoy ve arkadaşları tarafından geliştirilen örgütsel sağlık envanterinin bir versiyonu olan ilkokullar için örgütsel sağlık envanteri kullanılmıştır. Bunun nedeni, alanyazında yaygın kullanılmasına rağmen, Miles'in modeli, uygulamadaki yetersizliği hakkında eleştirilere uğramıştır. Bu araştırmanın, ilkokullara uygulanacağı ve dolayısıyla ilkokullar için geliştirilmiş bir ölçme aracını kullanmanın araştırmanın amacına daha uygun olacağı düşüncesiyle araştırmada ilkokullar için örgütsel sağlık envanteri kullanılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölüm, araştırmanın modelini, evrenini, örneklemini, veri toplama yöntemini ve aracını (veri toplama aracının geliştirilmesi), veri toplama aracının uygulanması ve verilerin analizi aşamalarında yapılan çalışmalara ait bilgileri içermektedir.

I. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma tarama modelindedir. Geçmişte ya da halen var olan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımı olan tarama modelinde araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanır (Karasar, 1994). Bu araştırmada, öğretmenlerin okullardaki bürokrasi ile okulların örgütsel sağlığına ilişkin görüşleri çeşitli değişkenlere göre betimlenecektir.

II. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırmanın evrenini 2004–2005 öğretim yılında Afyonkarahisar ili merkezinde bulunan 90 ilköğretim okulundan özel okullar, işitme engelliler okulu ve bünyesinde beşten az öğretmenin görevli olduğu okullar haricinde kalan 71 okulda çalışan toplam 1380 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenini oluşturan okulların ve bu okullarda görevli öğretmenlerin cinsiyet, sınıf ve branş öğretmeni ayırımına göre sayıları Ek-1’de verilmiştir.

III. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmada, ilköğretim okullarındaki bütün öğretmenlerin örnekleme temsil edilmelerini sağlamak amacıyla, ilköğretim okullarının öğretmen sayılarına göre

gruplara ayrılmasını sağlayan tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların örnekleme temsil edilmelerini ve evrendeki belli alt gruplar arasında karşılaştırma yapılmasına olanak sağlayan örnekleme türüdür (Balcı, 2001).

Bu çalışmada da cinsiyet, yaş, branş ve kıdem yıllarına göre öğretmenlerin bürokrasi ve örgütsel sağlığa ilişkin görüşleri arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırma kapsamına giren okullar, öğretmen sayılarına göre 5–10 arası öğretmenin görevli olduğu okullar I. grup okullar, 11–15 arası öğretmenin görevli olduğu okullar II. grup okullar, 16–25 arası öğretmenin görevli olduğu okullar III. grup okullar, 26 ve üzeri öğretmenin görevli olduğu okullar IV. grup okullar olmak üzere, okullar frekans dağılımına göre dört alt gruba ayrılmıştır. Alt grupların ve alt grupları oluşturan okullardan ve öğretmenlerden kaçının örnekleme gireceğini belirleyebilmek için öncelikle, örneklemin büyüklüğüne karar verilmiştir. İlgili alanyazında örneklem büyüklüğü için kesin bir sayı verilmemiştir. Ancak, kullanılacak veri çözümleme tekniklerinin gerektirdiği en az sayıların üstüne çıkma zorunluluğu vardır. Örneğin korelasyon türü çözümlemede otuz sayısının üstüne çıkılmalıdır. Ayrıca toplumbilimlerde, genellikle, her gözenekte bulunacak ve normal dağılımı temsil edecek örnek miktarının 300-400 dolaylarında olması ideal, fakat 100'den de aşağıya düşmemelidir (Karasar,1994). Bu bilgilere dayanarak ve analizde regresyon analizi kullanılacağı için örneklem büyüklüğü 400 olarak belirlenmiştir.

Her tabakadan ne kadar örnek alınacağı ise örnek hacminin, tabakanın büyüklüğüne oranına göre belirlenmiştir. Ayrıca, her okulda belirlenen sayıda öğretmen, okullardan tesadüfi olarak seçilmiştir.

Tablo 6' da görüldüğü gibi evren büyüklüğü ($N=71$) ve her tabakadaki birim sayısı ise (N_i) ile gösterilmiştir. Önceden belirlenen örneklemin ($n=40$) tabakalara ayırımı, evreni oluşturan bir tabakadaki okul sayısının, örnekleme oluşturan okul sayısı ile çarpımının evreni oluşturan okul sayısına bölümüne yani ($N_i.n/N$) oranlarına göre yapılmıştır. Buna göre, birinci tabakaya 6 okul, ikinci tabakaya 14, üçüncü tabakaya 12, dördüncü tabakaya 8 okul girmiştir. Aynı formül örnekleme girecek öğretmen sayısı ile sınıf ve branş öğretmenlerinin sayısının belirlenmesinde de kullanılmıştır.

Bir başka deyişle, her bir tabakanın evrene oranı (%) belirlenerek, bu oranla örneklemin tabakalara dağılımı yapılmıştır. Aynı işlem örnekleme oluşturan okul,

öğretmen sayısı ile sınıf ve branş öğretmenlerinin sayısının tabakalara dağılımında da kullanılmıştır. Ek-3'te Tablo 6'nın ayrıntılı şekli olan, örnekleme alınacak alt gruplar gösterilmiştir. Örnekleme giren okullar ve anketlerin uygulandığı okullar ise Ek-2'de verilmiştir.

Tablo 6. Tabakalı Örnekleme Göre Örnekleme Gireceklerin Belirlenmesi

Öğretmen sayılarına göre tabakalar	Evrindeki okul sayı. tabakalara dağılımı (N _i)	Her tabakanın evrene göre büyüklüğü (%)	Örnekleme oluş. okul sayı. tabakalara dağı.	Evrindeki öğretmen sayı. tabakalara dağı.	Her tabakanın evrene göre büyüklüğü (%)	Örnekleme oluş. öğretmen sayısının tabakalara dağı.	Her okulda gidilecek ortalama öğretmen sayısı
5 – 10	10	14	6	84	6	24	4
11 – 15	24	34	14	302	22	88	6
16 – 25	22	31	12	448	32	128	11
26 – +	15	21	8	546	40	160	20
Toplam	71	100	40	1380	100	400	–

IV. ÖLÇME ARACI

Araştırmanın verilerinin elde edilmesinde Yücel (1999) tarafından geliştirilen 'bürokratikleşme anketi' ve Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından geliştirilen 'ilkokullar için örgütsel sağlık envanteri' kullanılmıştır.

Yücel (1999)'in 'bürokratikleşme anketi' bürokrasinin 'otoritenin hiyerarşisi', 'iş bölümü', 'kurallar ve düzenlemeler', 'prosedürel özellikler', 'nesnellik' ve 'teknik yeterlik' boyutları ile 'iklim' boyutunu ölçmektedir. Bürokratikleşme anketi 60 maddeden oluşmuş olup, maddelerin faktör analizi sonuçlarına dayanarak Yücel (1999) tarafından maddeler 36'ya indirilmiştir.

Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991)'in 'ilkokullar için örgütsel sağlık envanteri', 'kurumsal bütünlük', 'mesleki liderlik', 'kaynak etkisi', 'öğretmen bağlılığı' ve 'akademik önem' olmak üzere ilkokulların örgütsel sağlığının beş boyutunu ölçmektedir.

Anketler araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilip, çeviri İngilizce öğretmenlerine kontrol ettirilmiş, anketin Türkçe'ye uyarlanmasında ise Türkçe öğretmenlerinin görüşü alınmıştır.

Ankette beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket, 4 demografik soru, 36 bürokrasi sorusu, 37 örgütsel sağlık sorusu olmak üzere toplam 77 sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan anket ekler bölümünde verilmiştir.

V. VERİLERİN TOPLANMASI

Bürokrasi ve örgütsel sağlık konusunda teorik verilere ulaşmak için Afyon Kocatepe Üniversitesi'nin merkez kütüphanesinden, YÖK Dokümantasyon merkezinden, üniversitelerin web sitelerinden ve eğitimle ilgili veri tabanlarından yararlanılmıştır. İnternette elde edilen veriler güncelliği sağlamak için belirli aralıklarla kontrol edilmiştir.

Anket, araştırmanın bir diğer veri kaynağı olup, araştırmada Yücel (1999)'in 'bürokratikleşme anketi' ve Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991)'in 'İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri' veri toplamada kullanılmıştır.

Araştırmanın canlı veri kaynakları ise anketlerin uygulandığı öğretmenler ve anketlerin çevirisi ve uyarlanmasında görüşlerine başvurulmuş öğretmenler ve uzmanlardır.

VI. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMU

Anket ilköğretim okullarında görevli 400 öğretmene uygulanmış olup, anketin birinci bölümünde öğretmenler hakkındaki demografik bilgiler, ikinci bölümünde öğretmenlerin bürokrasiye ilişkin görüşleri, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel sağlığa ilişkin görüşleri alınmıştır. 400 öğretmenin 234'ü sınıf öğretmeni, 166'sı ise branş öğretmenidir. Örneklemin %58,5'ini sınıf öğretmeni, %41,5'ini ise branş öğretmeni oluşturmaktadır. Uygulanan anketlerin 340 tanesi geçerli olup, 60 tanesi işleme alınmamıştır. Bu anketlerden 29 tanesi eksik cevaplama, 31 tanesi geri gelmeme gibi nedenlerden dolayı işleme alınmamıştır. 340 anket, dağıtılan 400 anketin % 85'idir. Anketlerden elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS 13.0 (Statistical Program for Social Sciences) adı verilen paket programla yapılmıştır. Alt problemlerin çözümü amacıyla yapılan istatistiksel analizler; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma ve bürokrasi ile örgütsel sağlık arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için korelasyon,

bürokrasinin, örgütsel sağlığı ne oranda etkilediğini belirlemek için regresyon analizi, cinsiyet ve bransa göre öğretmen görüşlerini karşılaştırmak için t- testidir.

Ayrıca, araştırmaya katılan öğretmenlerden matematik, türkçe, sosyal bilgiler, bilgisayar, fen bilgisi, din kültürü ve ahlak bilgisi, ingilizce, müzik, resim, iş eğitimi ve beden eğitimi branşlarındaki öğretmenler ayrı ayrı az sayıda olmalarından dolayı branş grubu altında toplanmıştır. Bunun sebebi araştırmanın kolaylığını ve güvenilirliğini sağlamaktır. Buna bağlı olarak öğretmenler sınıf ve branş öğretmeni şeklinde değerlendirmeye alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular, alt problemlere ilişkin toplanan verilerin çözümlenmesi ile elde edilen bulgular ile ölçme aracına yönelik bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

I. ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİYLE İLGİLİ BULGULAR

Evren ve örneklemdaki öğretmenlerin cinsiyet ve branşlarına ait verilere ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. Evrendeki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	662	48
Erkek	718	52
Toplam	1380	100

Evreni oluşturan öğretmenlerin %48'i kadın, %52'si erkektir.

Tablo 8. Örneklemdaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	170	50
Erkek	170	50
Toplam	340	100

Örneklemi oluşturan öğretmenlerin %50'si kadın, %50'si erkektir.

Bu sonuca göre cinsiyet faktörüne göre öğretmenlerin evrendeki dağılımları ile örneklemdaki dağılımları birbirine yakındır.

Tablo 9. Evrendeki Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımı

Branş	N	%
Sınıf	809	59
Branş	571	41
Toplam	1380	100

Evreni oluşturan öğretmenlerin %59'u sınıf öğretmenleridir. Evrenin %41'ini ise branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

Tablo 10. Örneklemdaki Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımı

Branş	N	%
Sınıf	201	59
Branş	139	41
Toplam	340	100

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin %59'u sınıf öğretmenleridir. Örneklemin %41'ini ise branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

Branş faktörüne göre öğretmenlerin evrendeki dağılımları ile örneklemdaki dağılımları aynıdır.

II. ÖLÇME ARACINA YÖNELİK BULGULAR

Birinci boyutta bürokrasinin iklim ile ilgili soruları olup, anketin 36., 37., 38., 39., 40. soruları bu boyutu oluşturmuştur. İklim sorularının cümle yapısı ve anlam olarak olumsuz olması nedeniyle bu boyuta negatif atmosfer adı verilmiştir. Bu boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %85 (0,85)'dir.

İkinci boyut bürokrasinin otoritenin hiyerarşisi sorularından oluşmuştur. Bu boyutu 5., 6., 8., 9., 10., 11. sorular oluşturmuştur. Otoritenin hiyerarşisi boyutunda içerik olarak otoritenin ast-üst ilişkisine dayalı soruları bulunduğundan dolayı bu boyuta otoritenin hiyerarşik kullanımı adı verilmiştir. Boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %80 (0,80)'dir.

Üçüncü boyut bürokrasinin teknik yeterlik sorularından oluşmuştur. 31., 32., 33., 34., 35. sorular bu boyuttadır. Faktör analizinde teknik yeterlik boyutu, bürokrasi ile ters orantılı çıkmıştır.

Tablo 11. Bürokrasi ile İlgili Soruların Bürokrasinin Boyutlarına Dağılımı

Bürokrasi ile İlgili Sorular	Boyutlar							
	Negatif Atmosfer	Oto. Hiyerar. Kullanım	Yeterliçe Dayalı Terfi	Kurallam Takibi	Prosedür Standart.	İlişkilerd Resmîyet	Uzmanlaş ma	
iklim2 Burada çalışanlar için iyi bir arkadaş ortamı oluşmamıştır.	,76							
iklim1 Okullarda iyi arkadaşlıklar kurma şansı yoktur.	,76							
İklim4 Öğretmenler ile öğrenciler arasındaki ilişkiler sıcak ve arkadaşça değildir.	,72							
İklim5 Öğretmenler ile idareciler arasında var olan ilişkiler sıcak ve arkadaşça değildir	,64							
İklim3 İdare personelin bir araya gelmesini desteklemez.	,63					,42		
Oh2 Herhangi bir işlem yapmadan önce mutlaka amirimden onay almak zorundayım		,74						
Oh5 Okuldaki çalışanlar daima üstlerinden emir almak zorundadır.		,71						
Oh6 Verdiğim kararlar için onay alırım.		,67						
Oh1 Önemli sorunlar bile çözüm için bir üste gönderilmek zorundadır.		,65						
Oh4 Yönetim bir kararı onaylamadığı sürece bir şey yapılamaz.		,62						
Oh7 İşlerin nasıl yapılacağına sadece yöneticiler karar verebilir.		,59						
Ty3 Yönetimle aynı görüşte olmadıkça terfi şansın oldukça azdır.			,84					
Ty4 Terfi olmak istiyorsan "birilerini tanımak" zorundasın.			,84					
Ty5 Eğer idareyi desteklemiyorsan işini ne kadar iyi yaptığının önemi yoktur.			,67					
Ty1 Çekişmelerden dolayı kişilerin terfi etmesi zordur.			,65					
Ty2 İnsanların işlerinde yükselmesi onların işlerini ne kadar iyi yaptıklarından çok ne kadar sevildiklerine bağlıdır.			,47					
Kd4 Herkes okul kurallarına uyar.				,72				
Kd5 Öğretmenler okul içinde ve dışındaki davranışlarını etkileyen kuralların farkındadır				,59	,44			
Kd2 Okul kurallarını sıkı sıkıya takip ederim.				,55				
Kd3 Okul içinde ve çevresinde bir çok kural davranışlarını belirler.				,54				
Pöz1 Hemen hemen her durumda takip edilmesi gereken standart prosedürler vardır					,79			
Pöz2 Koşullar ne olursa olsun bir çok konuyla ilgili uyulması gereken kurallar vardır.					,77			
Nes1 Bu örgütte ilişkiler gerçekten özel değil, resmidir.						,67		
Nes4 Diğer öğretmenlerle olan ilişkilerim kişisel değil, resmidir.	,37					,65		
Nes3 Yönetim resmi bir toplantının dışında personelin bir araya gelmesini özendirmez.						,57		
İşb3 Okul idari kısmının yapması gereken sekretarya işlerini biz yaparız.							,71	
İşb4 Görevlendirmelerde öğretmenlerin eğitim ve deneyimleri dikkate alınmaz.							,58	
İşb5 Gelişimimiz için sistemli bir prosedür yoktur.							,57	
Aygen Değeri	3,19	3,15	3,007	2,04	1,90	1,90	1,78	
Açıklanan Varyasyon	11,40	11,26	10,73	7,31	6,81	6,81	6,37	
Açıklanamalı Yıgmal Varyasyon	11,40	22,67	33,41	40,72	47,54	54,35	54,35	
Alfa (α) Değeri	%85	%80	%82	%65	%78	%65	%60	

Teknik yeterlik sorularının cümle yapısı ve anlam bakımından olumsuz olmasından dolayı ve olumluluğu ifade etmesi sağlamak için bu boyut ters çevrildi. Boyuta yeterliğe dayalı terfi adı verilmiştir. Bu boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %82 (0,82)'dir.

Dördüncü boyut bürokrasinin kurallar ve düzenlemeler sorularıdır. 18., 19., 20., 21. sorular bu boyutu oluşturmuştur. Bu boyut örgüt içindeki kuralların takibini içerdiği için kuralların takibi olarak adlandırılmıştır. Boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %65 (0,65)'dir.

Beşinci boyutta bürokrasinin prosedürel özellikler ile ilgili soruları olup, 22., 23. soruları bu boyutu oluşturmuştur. Bu boyut işlerin yapılması sırasında belirli kurallarla belirlenmiş prosedürleri kapsadığı için bu boyuta prosedürel standartlaşma adı verilmiştir. Boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %78 (0,78)'dir.

Altıncı boyut nesnellik sorularından oluşmuştur. Bu boyutu 26., 28., 29. sorular oluşturmuştur. Bu boyuttaki sorular kişiler arasındaki ilişkilerin resmiyete dayalı olup olmadığını ölçtüğünden dolayı, bu boyuta ilişkilerde resmiyet adı verilmiştir. Boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %65 (0,65)'dir.

Yedinci boyut bürokrasinin son boyutu olup, iş bölümü sorularından oluşmuştur. 14., 15., 16. sorular bu boyuttadır. Bu boyuta uzmanlaşma adı verilmiştir. Bu boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %60 (0,60)'dir.

Bu yapı, Yücel (1999)'in çalışmasının yapısına benzemekte olup, ölçme aracının yapı geçerliği vardır.

Yücel (1999)'in geliştirdiği bürokratikleşme anketinin güvenilirlik sonuçları ise otoritenin hiyerarşisi= .82, iş bölümü= .64, kurallar ve düzenlemeler= .82, nesnellik= .64, teknik yeterlik= .75, prosedürel özellikler= .77, iklim= .79'dur.

Bu araştırma sonucunda yapılan güvenilirlik analizi sonuçları ise yukarıda verilmiş olup, araştırmanın güvenilirliğinin Yücel (1999)'in çalışmasından az olmasının nedeni çeviriden kaynaklanmış olabilir.

Bu araştırmanın güvenilirliğinin nispeten yüksek olması ve araştırmanın yapı geçerliğinin olması, bu aracın uygulamada daha kullanışlı olduğu sonucunu göstermektedir. Çünkü, maddelerin faktör analizine göre soru sayısı Yücel (1999) tarafından azaltılmıştır, soru sayısının azlığı öğretmenlerin sorulara daha dikkatli cevap vermelerini sağlamaktadır.

İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'ne ilişkin bulgular ise şöyledir:

Tablo 12. Örgütsel Sağlık ile İlgili Soruların Örgütsel Sağlık Boyutlarına Dağılımı

Örgütsel Sağlık ile İlgili Sorular	Boyutlar				
	Meslektaşlık	Öğr. Adan. ve Bağlılığı	Öğrenci Adanmışlığı	Dış Etkiye Açıklık	Malzeme Tedariki
M111 Okul müdürü ulaşılabilir ve yardım severdir.	,73				
M17 Okul müdürü idari işlerle ilgili objektif değerlendirmeler yapar.	,73				
M110 Okul müdürü okul personelinin mutluluk ve refahını sağlamaya çalışır.	,73		,39		
M14 Okul müdürü okulun tüm çalışanlarına eşit muamele eder.	,72	,37			
M15 Okul müdürü öğretmenlerden duyduğu memnuniyeti göstermekten çekinmez.	,70				
M11 Okul müdürü, alternatif görüşlerin de varlığını kabul eder.	,70				
M13 Okul müdürü öğretmenlerin sorunlarını onları rencide etmeden ve zor duruma düşürmeden dinler.	,69				
M12 Okul müdürü, sınıfla ilgili sorularını öğretmenle görüşür.	,66				,35
M18 Okul müdürü çalışanları değerlendirmede belirli performans standartlarını esas alır.	,64				
M16 Okul müdürü çalışanlarını kendilerinden beklenenler konusunda bilgilendirir.	,56				
Ke6 Okul müdürünün tavsiyeleri amirleri tarafından oldukça ciddiye alınır.	,55				
Ke1 Okul müdürü, talep ettiklerini üst yönetimden koparır.	,50				,40
Öb5 Öğretmenler işlerini istekli bir şekilde yapar.		,78			
Öb8 Öğretmenler öğrencilere karşı olan sorumluluklarını onlara gösterirler.		,75			
Öb6 Öğrenme ortamı düzenli ve ciddidir.		,71			
Öb7 Çalışanlar arasında güven duygusu hakimdir.	,41	,69			
Öb4 Öğretmenler okullarıyla özdeşleşmiştir.	,40	,41			
Aö4 Öğrenciler iyi not alabilmek için fazladan çaba sarf ederler.			,79		
Aö5 Öğrenciler önceki çalışmalarından daha iyisini yapmaya gayret ederler.			,69		
Kb6 Veliler okul politikalarını değiştirebilir.				,74	
Kb3 Öğretmenler toplum baskısını hissedерler.				,73	
Kb5 Okul toplumun etkilerine açıktır.				,73	
Kb4 Belirli grupların yönetim üzerinde etkisi vardır.				,64	
Ke4 Öğretmenler, kendi sınıfları için yeterli araç gereçlerle temin edilmişlerdir.					,73
Ke2 İhtiyaç olduğunda ekstra araç-gereç mevcuttur.					,67
M19 Sınıfta kullanmak üzere yedekte malzemeler mevcuttur					,43
Aygen Değeri	6,21	3,19	2,44	2,21	1,95
Açıklanan Varyasyon	23,89	12,26	9,39	8,49	7,48
Açıklanamalı Yığmal Varyasyon	23,89	36,16	45,55	54,04	61,52
Alfa (α) Değeri	%92	%85	%72	%68	%78

Birinci boyutta örgütsel sağlığın mesleki liderlik ile ilgili soruları olup, anketin 41., 42., 43., 44., 50., 51., 55., 57., 60., 61., 66., 74. soruları bu boyutu oluşturmuştur. Bu boyutta müdürün kişilere ast-üst ilişkisine göre değil iş arkadaşları gibi davranmasıyla ilgili sorular bulunduğundan bu boyuta meslektaşlık adı verilmiştir. Boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %92 (0,92)'dir.

İkinci boyut örgütsel sağlığın öğretmen bağlılığı sorularından oluşmuştur. Bu boyutu 68., 72., 73., 75., 76. sorular oluşturmuştur. Bu boyutta öğretmenin mesleğine, iş arkadaşlarına, öğrencilerine olan bağlılıklarını içeren sorular bulunmaktadır. Bu boyuta ise öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı adı verilmiştir. Boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %85 (0,85)'dir.

Üçüncü boyutu örgütsel sağlığın akademik önemle ilgili soruları oluşturdu. 64., 71. sorular bu boyuttadır. Bu boyuta öğrenci adanmışlığı adı verilmiştir. Boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %72 (0,72)'dir.

Dördüncü boyut örgütsel sağlığın kurumsal bütünlük sorularıdır. 59., 65., 69., 70. sorular bu boyutu oluşturmuştur. Bu boyut örgütün çevreden etkilenmesiyle ilgili sorulardan oluştuğundan dış etkiye açıklık olarak adlandırılmıştır. Boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %68 (0,68)'dir.

Beşinci boyut örgütsel sağlığın kaynak etkisi sorularından oluşturmuştur. Bu boyutu 45., 52., 62. sorular oluşturmuştur. Kaynak etkisi eğitim öğretim sırasında öğretmenlere yardımcı olan araç ve gereçlerin temini ile ilgili sorulardan oluştuğu için bu boyuta malzeme tedariki adı verilmiştir. Bu boyutun güvenilirlik katsayısı alfa %78 (0,78)'dir.

Örgütsel sağlık çok geniş çaplı bir konu olup, bir okulun örgütsel sağlığını ölçmek için daha fazla boyut gerektiği düşünülmüştür. Bu bağlamda İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'nin örgütsel sağlığı ölçmede yetersiz kalması ihtimali göz ardı edilmemiştir.

Hoy, Tarter ve Kottkamp'ın geliştirdiği İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'nin güvenilirlik sonuçları ise kurumsal bütünlük= .90, mesleki liderlik= .95, kaynak etkisi= .89, öğretmen bağlılığı= .94, ve akademik önem= .87'dir.

Bu araştırma sonucunda yapılan güvenilirlik analizinin sonuçları ise yukarıda verilmiştir. Bu araştırmadaki güvenilirlik düşüklüğünün nedeni, İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri'ndeki soruların Türk eğitim sistemini tam olarak yansıtmaması ve çeviri hatalarından kaynaklanmış olabilir.

III. ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİYLE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

Tablo 13. Cinsiyet Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması

	Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Ort.	Hata t	P
Bürokrasi	Oto. Hiyerarşik Kullanımı	Kadın	170	2,82	0,949	0,072	1,51	,13
	Uzmanlaşma	Erkek	170	2,67	0,887	0,068		
		Kadın	170	3,77	1,03	0,079	1,64	,10
		Erkek	170	3,59	0,925	0,070		
	Kuralların Takibi	Kadın	170	3,44	0,828	0,063	,21	,83
		Erkek	170	3,42	0,792	0,060		
	Prosedürel Standartlaş	Kadın	170	3,57	1,03	0,079	,28	,78
	İlişkilerde	Erkek	170	3,54	0,889	0,068		
	Resmiyet	Kadın	170	2,42	1,00	0,076	-2,03	,04*
	Yeterliçe.	Erkek	170	2,63	0,971	0,074		
	Dayalı Terfi	Kadın	170	3,67	1,17	0,090	2,82	,005*
	Negatif	Erkek	170	3,33	0,990	0,075		
	Atmosfer	Kadın	170	1,78	0,919	0,070	-3,44	,001*
	Meslektaşlık	Erkek	170	2,14	0,984	0,075		
Örgütsel Sağlık		Kadın	170	3,47	0,950	0,072	,69	,49
		Erkek	170	3,39	0,910	0,069		
	Malzeme	Kadın	170	3,03	0,941	0,072	2,34	,02*
	Tedariki	Erkek	170	2,92	0,804	0,061		
	Öğrenci	Kadın	170	3,29	0,833	0,063	,10	,92
	Adanmışlığı	Erkek	170	3,16	0,780	0,059		
	Dış Etkiye	Kadın	170	2,86	0,937	0,071	-1,40	,16
	Açıklık	Erkek	170	2,99	0,874	0,067		
	Öğrt. Adanmışlığı ve Bağlılığı	Kadın	170	3,75	0,880	0,067	1,38	,17
		Erkek	170	3,53	0,860	0,066		
Örgütsel Sağlık	Kadın	170	3,25	0,710	0,054	,87	,38	
Bürokrasi	Erkek	170	3,18	0,652	0,050			
	Kadın	170	3,28	0,729	0,055	,89	,37	
	Erkek	170	3,21	0,635	0,048			

Not: (*) işaretliler manidardır.

Cinsiyet ile ilişkilerde resmiyet, negatif atmosfer, yeterliçe dayalı terfi ve malzeme tedariki arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yeterliçe dayalı terfi ve malzeme tedariki boyutlarında kadın öğretmenlerin görüşlerinin ortalamaları, ilişkilerde resmiyet ve negatif atmosfer boyutunda ise erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalamaları fazladır.

Ayrıca cinsiyet faktörüne göre öğretmenlerin bürokrasi ve örgütsel sağlık ile ilgili görüşlerinde bütün itibariyle fark yoktur.

Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasının yeterliçe dayalı terfi boyutunda daha fazla çıkmasının nedeni, toplumun kadına bakış açısı ve kadınların toplumdaki statüsünden kaynaklanmış olabilir.

Negatif atmosfer ve ilişkilerde resmiyet boyutlarında erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalamaları kadın öğretmenlerin görüşlerinin ortalamalarından fazla

çıkması ise erkek öğretmenlerin meslektaşlarıyla ilişkilerde daha resmi olduğunu göstermektedir. Buna bağlı olarak, okul örgütündeki iklimin olumsuz olduğunu düşünüyor olabilirler. Erkek öğretmenlerin okul ikliminin olumsuz olduğunu düşünmesinin nedeni ilişkilerindeki resmiyetten kaynaklanmış olabilir.

Tablo 14. Yaş ve Kıdem ile Değişkenler Arasındaki İlişki (N=340)

Değişkenler		Yaş	Kıdem
Yaş	Pearson correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Kıdem	Pearson correlation	0,959	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
Oto. Hiyerarşik Kullanımı	Pearson correlation	-0,036	-0,015
	Sig. (2-tailed)	0,507	0,782
Uzmanlaşma	Pearson correlation	-0,013	-0,016
	Sig. (2-tailed)	0,805	0,771
Kuralların Takibi	Pearson correlation	0,060	0,050
	Sig. (2-tailed)	0,270	0,354
Prosedürel Standartlaşma	Pearson correlation	-0,006	-0,003
	Sig. (2-tailed)	0,913	0,958
İlişkilerde Resmiyet	Pearson correlation	0,142	0,151
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,005
Bürokrasi	Yeterliğe Dayalı Terfi	Pearson correlation	-0,028
	Sig. (2-tailed)	0,608	0,684
Negatif Atmosfer	Pearson correlation	0,136	0,128
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,018
Meslektaşlık	Pearson correlation	0,099	0,069
	Sig. (2-tailed)	0,069	0,206
Malzeme Tedariki	Pearson correlation	0,143	0,115
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,034
Örgütsel Sağlık	Öğrenci Adanmışlığı	Pearson correlation	0,187
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002
Dış Etkiye Açıklık	Pearson correlation	0,167	0,154
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,004
Öğrt. Adanmışlığı ve Bağlılığı	Pearson correlation	0,145	0,145
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,007

Not: 0,09 ve üzerinde bütün korelasyonlar manidardır.

Yaş ile ilişkilerde resmiyet ve negatif atmosfer boyutları arasında olumlu ilişki vardır. Yaş ile örgütsel sağlığın malzeme tedariki, öğrenci adanmışlığı, dış etkiye açıklık ve öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı boyutları arasında da olumlu ilişki vardır.

Bu sonuçlar, yaş ilerledikçe öğretmenlerin ilişkilerinde daha resmi olduklarını göstermiştir. Ayrıca yaş ilerledikçe öğretmenlerin, okuldaki ilişkilerin daha resmi ve okul ikliminin olumsuz olduğu görüşüne sahip olduğu söylenebilir. Yaş bağlı olarak

öğretmenlerin derste kullandıkları araç gereç ihtiyaçları, öğrencilerin derste başarıları, okulun maruz kaldığı dış etkiler ve okula, mesleklerine, öğrencilere ve iş arkadaşlarına bağlılıkları konularında daha çok etkilendiğini söylenebilir.

Yaş ile kıdem ilişkisi olumludur. Yaş ve kıdem ile ilgili bulgular birbirine benzerdir. Kıdem ile ilişkilerde resmiyet ve negatif atmosfer arasındaki ilişki olumludur. Kıdem ile malzeme tedariki, öğrenci adanmışlığı, dış etkiye açıklık ve öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı arasındaki ilişki olumludur.

Tablo 15. Branş Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması

Boyutlar	Branşlar	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	t	P
Oto. Hiyerşk. Kullanımı	Sınıf	201	2,75	0,942	0,066	0,03	0,97
	Branş	139	2,75	0,892	0,075		
Uzmanlaşma	Sınıf	201	3,66	1,002	0,070	-0,48	0,63
	Branş	139	3,71	0,956	0,081		
Kuralların Takibi	Sınıf	201	3,53	0,837	0,059	2,81	0,005*
	Branş	139	3,28	0,746	0,063		
Prosedürel Standartlaşma	Sınıf	201	3,55	0,997	0,070	-0,16	0,87
	Branş	139	3,57	0,921	0,078		
İlişkilerde Resmiyet	Sınıf	201	2,61	1,057	0,074	1,82	0,07
	Branş	139	2,41	0,880	0,074		
Yeterliğe Dayalı Terfi	Sınıf	201	3,44	1,148	0,080	-1,26	0,21
	Branş	139	3,59	1,023	0,086		
Negatif Atmosfer	Sınıf	201	2,01	1,027	0,072	1,11	0,26
	Branş	139	1,89	0,874	0,074		
Meslektaşlık	Sınıf	201	3,44	0,947	0,066	0,26	0,79
	Branş	139	3,41	0,907	0,076		
Malzeme Tedariki	Sınıf	201	3,01	0,888	0,062	0,71	0,47
	Branş	139	2,94	0,860	0,072		
Öğrenci Adanmışlığı	Sınıf	201	3,35	0,790	0,055	3,58	0,000*
	Branş	139	3,04	0,800	0,067		
Dış Etkiye Açıklık	Sınıf	201	3,05	0,928	0,065	3,06	0,002*
	Branş	139	2,75	0,848	0,071		
Öğrt. Adan. ve Bağlılığı	Sınıf	201	3,74	0,859	0,060	2,60	0,01*
	Branş	139	3,49	0,881	0,074		
Bürokrasi	Sınıf	201	3,08	0,381	0,026	1,27	0,20
	Branş	139	3,03	0,310	0,026		
Örgütsel Sağlık	Sınıf	201	3,32	0,642	0,045	2,75	0,006*
	Branş	139	3,13	0,621	0,052		

Not: (*) işaretliler manidardır.

Bürokrasinin kuralların takibi boyutunda öğretmenlerin branşlarına göre fark vardır. Branş faktörüne göre örgütsel sağlığın öğrenci adanmışlığı, dış etkiye açıklık, öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Branşa göre öğretmenlerin bürokrasiyle ilgili görüşleri arasında fark yoktur. Öğretmenlerin örgütsel sağlıkla ilgili görüşleri arasında ise branşa göre fark vardır.

Bu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin daha kuralcı olduğu söylenebilir. Ayrıca öğrenci adanmışlığı ve öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı boyutlarında, sınıf öğretmenlerin görüşleri ile branş öğretmenlerin görüşleri arasındaki fark, sınıf öğretmenlerinin ilköğretimin ilk beş yılı boyunca sürekli aynı öğrencilere ders vermesi, öğrencinin başarısını kendi başarısı olarak görmesini sağlamış olabilir. Ayrıca branş öğretmenlerinin farklı sınıflarda derse girmesi, sınıf öğretmenlerine göre öğrenci başarısından daha az etkilenmesinin sebebi olabilir.

Dış etkiye açıklık boyutundaki farkın sebebi ise, öğrenci bir dersten başarılı iken bir başka dersten başarısız olması öğrenciden değil, öğretmenden kaynaklanıyor gibi algılanmış olması ya da tek bir dersten öğrencinin sınıfta kalmasının istenmediği durumlarda branş öğretmenlerine yapılan baskının daha fazla olmasından kaynaklanmış olabilir.

IV. BÜROKRASİ VE ÖRGÜTSEL SAĞLIK DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Aşağıda bürokrasi ve örgütsel sağlık değişkenleri ile boyutlarının arasındaki ilişkilere ait bulgular verilmiştir.

Tablo 16.'ya göre, okuldaki bürokrasi ile okulun örgütsel sağlığı arasında düşük düzeyde olumlu bir ilişki vardır. Okullarda bürokrasi artıkça örgütsel sağlık artmaktadır.

Bu sonuca bağlı olarak, öğretmen görüşlerine göre bir okul ne kadar bürokratikse o kadar sağlıklıdır. Bu sonuç, Türkiye'deki okulların bürokratik yapıda olmasından ve okuldaki yapılacak işlerin (öğrenci, öğretmen, yönetici ve diğer çalışanlar için) açıkça belirtildiğinden kaynaklanmış olabilir.

Hiyerarşik otorite kullanımı, kuralların takibi, prosedürel standartlaşma bürokrasinin boyutlarıdır. Negatif atmosfer ve ilişkilerde resmiyet bürokrasinin boyutları olmayıp, yeterliğe dayalı terfi ve uzmanlaşma ise bürokrasi ile uyumlu değildir. Bir örgütte bürokrasi artıkça, yeterliğe dayalı terfi ve uzmanlaşma azalmaktadır. Bürokrasi ile örgütsel sağlığın boyutlarından meslektaşlık, öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı, öğrenci adanmışlığı, dış etkiye açıklık ve malzeme tedariki arasında olumlu ilişki vardır.

Bu sonuçlara göre, öğretmenler bürokratik örgütleri sağlıklı örgütler olarak görmektedir.

Örgütsel sağlık ile uzmanlaşma, kuralların takibi, prosedürel standartlaşma arasında

olumlu ilişki vardır. Örgütsel sağlığı en çok etkileyen bürokrasi boyutu kuralların takibidir. Örgütsel sağlık ile otoritenin hiyerarşik kullanımı, ilişkilerde resmiyet, yeterliğe dayalı terfi ve negatif atmosfer arasında ilişki bulunamamıştır.

Tablo 16. Bürokrasi ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki

Değişkenler	Bürokrasi	Örgütsel Sağlık	Oto. Hiyerar. Kullanımı	Uzmanlaşma	Kuralların Takibi	Prosedürel Standartlaşma	İlişkilerde Resmiyet	Yeterliğe Day. Terfi	Negatif Atmosfer	Meslektaşlık	Öğrt. Adan. Ve Bağlılığı	Öğrenci Adanmışlığı	Dış Etkiye Açıklık	Malzeme Tedariki
Bürokrasi	1,00													
Örgütsel Sağlık	,24	1,00												
Oto. Hiyerar. Kullanımı	,73	,09	1,00											
Uzmanlaşma	-,31	,15	-,38	1,00										
Kuralların Takibi	,75	,33	,31	-,13	1,00									
Prosedürel Standartlaşma	,80	,16	,34	-,20	,45	1,00								
İlişkilerde Resmiyet	,35	-,02	,36	-,42	,22	,23	1,00							
Yeter.Da. Terfi	-,26	,10	-,31	,44	-,08	-,19	-,44	1,00						
Negatif Atmosfer	,15	-,10	,26	-,45	,02	,06	,54	-,52	1,00					
Meslektaşlık	,17	,79	,03	,25	,30	,09	-,16	,31	-,25	1,00				
Öğrt. Adn. ve Bağlıl.	,16	,79	-,04	,23	,30	,12	-,11	,23	-,30	,67	1,00			
Öğrenci Adanmışlığı	,14	,76	,05	,10	,19	,09	-,05	,07	-,09	,45	,52	1,00		
Dış Etki. Açıklık	,24	,41	,22	-,22	,19	,14	,27	-,40	,32	,08	,12	,17	1,00	
Malzeme Tedariki	,16	,81	,05	,16	,21	,12	-,01	,14	-,05	,62	,54	,51	,14	1,00

Not: 0,09 ve üzerindeki bütün korelasyonlar 0,05 düzeyinde manidardır.

Hiyerarşik otorite kullanımı arttıkça, uzmanlaşma ve yeterliğe dayalı terfi azalmakta, kuralların takibi, prosedürel standartlaşma, ilişkilerde resmiyet, negatif atmosfer ise artmaktadır. Otoritenin hiyerarşik kullanımı arttıkça dış etkiye açıklık artmaktadır. Otoritenin hiyerarşik kullanımı ile meslektaşlık, öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı, öğrenci adanmışlığı ve malzeme tedariki arasında ilişki yoktur.

Bu sonuçlara göre, örgütte hiyerarşi arttıkça öğretmenler uzmanlaşmayı istememektedir. Bunun sebebi, okulda her iş ast-üst ilişkisine dayalı olduğunda, öğretmenler uzmanlaşmanın gerekli olmadığını düşünüyor olabilir. Aynı zamanda

hiyerarşinin fazla olduğu örgütlerde, öğretmenler mesleki yeterliğin terfilerde etkili olmadığını düşünüyor olabilir. Ayrıca bu sonuç, yeterli insanın kontrol edilememesinden ya da müdürün yeterli insanı kontrol etme ihtiyacı hissetmemesinden de kaynaklanmış olabileceği gibi Türk eğitim sisteminde öğretmenlerin terfi ve atamalarının yasalarla belirlenmiş olmasından da kaynaklanmış olabilir.

Örgütte hiyerarşik otorite kullanımının artmasına paralel olarak kuralların takibi, prosedürel standartlaşma, ilişkilerde resmiyet ve negatif atmosferin artması ise, hiyerarşinin olduğu örgütlerde yapılacak işlerin kurallarla belirtilmiş olması, her durum için çeşitli uyulması gereken prosedürlerin var olmasına bağlı olarak hiyerarşik otoritenin kullanımı okuldaki ilişkilerin daha resmi ve okuldaki atmosferin olumsuz olmasını sağlamış olabilir.

Otoritenin hiyerarşik kullanımı ile dış etkiye açıklık arasında olumlu ilişki vardır. Bunun sebebi, öğretmenlerin otoritenin hiyerarşik kullanımıyla dış baskılardan korunduklarını düşünüyor olmasından kaynaklanabilir.

Uzmanlaşma ile kuralların takibi, prosedürel standartlaşma, ilişkilerde resmiyet, negatif atmosfer olumsuz ilişkili iken, yeterliğe dayalı terfi olumlu ilişkilidir. Uzmanlaşma artarken meslektaşlık, öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı, malzeme tedariki artmakta, dış etkiye açıklık ise azalmaktadır. Uzmanlaşma ile öğrenci adanmışlığı arasında ilişki yoktur.

Örgütte uzmanlaşma olduğu zaman öğretmenler işlerinde daha profesyonel davranmakta ve görev sınırlarını bilmektedir. Fakat, öğretmenlerin okuldaki davranışlarının kurallarla sınırlandırılması ve her durum için açıkça belirtilmiş prosedürlerin olması öğretmenlerin uzmanlaşmalarını engelliyor olabilir.

Kuralların takibi, prosedürel standartlaşma ve ilişkilerde resmiyet ile olumlu ilişkilidir. Yeterliğe dayalı terfi ve negatif atmosferin ise kuralların takibi ile ilişkisi yoktur. Kuralların takibi ile meslektaşlık, öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı, öğrenci adanmışlığı, dış etkiye açıklık ve malzeme tedariki arasında olumlu ilişki vardır.

Prosedürel standartlaşma artıkça ilişkilerde resmiyet artmakta, yeterliğe dayalı terfi ise azalmaktadır. Prosedürel standartlaşma ile öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı, dış etkiye açıklık ve malzeme tedariki arasında olumlu ilişki vardır. Negatif atmosfer, meslektaşlık ve öğrenci adanmışlığının prosedürel standartlaşma ile arasında ilişkisi yoktur.

İlişkilerde resmiyet ile yeterliğe dayalı terfi arasında da olumsuz ilişki var iken negatif atmosferle olumlu ilişki vardır. İlişkilerde resmiyet artarken meslektaşlık, öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı azalmakta dış etkiye açıklık artmaktadır. Öğrenci adanmışlığı ve malzeme tedarikinin ilişkilerde resmiyet ile ilişkisi yoktur.

Yeterliğe dayalı terfi arttıkça negatif atmosfer azalmaktadır. Yeterliğe dayalı terfi ile meslektaşlık, öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı, malzeme tedariki arasında olumlu ilişki var iken dış etkiye açıklık ile olumsuz ilişki vardır. Öğrenci adanmışlığının yeterliğe dayalı terfi ile ilişkisi yoktur.

Negatif atmosfer ile yeterliğe dayalı terfi arasında olumsuz ilişkinin nedeni, okul içindeki görevlendirmelerin kişilerin mesleki yeterlikleri ve özelliklerine göre yapılmamasından kaynaklanıyor olabilir.

Negatif atmosfer meslektaşlık ve öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı ile olumsuz ilişkili iken dış etkiye açıklık ile olumlu ilişkilidir. Öğrenci adanmışlığı ve malzeme tedarikinin negatif atmosferle ilişkisi yoktur.

Meslektaşlık artıkça öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı, öğrenci adanmışlığı, malzeme tedariki artmakta iken dış etkiye açıklık ile meslektaşlık arasında ilişki yoktur.

Müdürün yönetim becerisi ve yönetimdeki etkililiği, yönetimin açık olması, müdürün çalışanlara eşit davranması öğretmenlerin okula ve işlerine olan bağlılığını artırmasının nedeni olabilir. Meslektaşlığın dış etkiye açıklıkla ilişkili olmamasının nedeni ise öğretmenlerin ve müdürün dıştan gelen etkileri kontrol edemeyeceği ya da okulun dış etkilere karşı kapalı olduğu görüşünden kaynaklanmış olabilir.

Öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı artıkça öğrenci adanmışlığı ve malzeme tedariki artmaktadır. Öğretmen adanmışlığı ve bağlılığının dış etkiye açıklıkla ilişkisi yoktur.

Öğretmenler okulu, işlerini, iş arkadaşlarını sevdikleri takdirde iş doyumları artmakta, bu da okula olan bağlılıkları artırmaktadır. Öğretmenlerin okula bağlılıklarının yüksek olması öğrencilerin akademik başarılarının yüksek olması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca, eğitim-öğretim ortamı yeterli araç gereçle donatıldığında öğretmenler ders sırasında zorluk çekmeyip, daha verimli olacaklarından dolayı öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı ile malzeme tedariki arasında olumlu ilişki vardır. Öğretmen adanmışlığı ve bağlılığının dış etkiye açıklık üzerinde bir etkisi yoktur. Bu sonuç ya yönetimin öğretmene dış baskıları hissettirmemesinden ya da okulun dış baskılara kapalı olmasından kaynaklanmış olabilir. Fakat meslektaşlık ile dış

etkiye açıklık arasında da bir ilişki olmayışı okulun dış baskılara kapalı olduğu görüşünü desteklemektedir.

Öğrenci adanmışlığı, dış etkiye açıklık ve malzeme tedariki ile olumlu ilişkilidir.

Öğrenci adanmışlığı ile dış etkiye açıklık arasında ilişkinin nedeni ise, ailelerin başarıyı sadece yüksek not ya da iyi bir karne olarak görmeleri, akademik başarının not ile ifade edilmesi ve öğrencilerin akademik başarı konusunda baskı hissetmelerinden kaynaklanmış olabilir. Okuldaki araç gereçlerin yeterli sayıda olması ve eğitim öğretim sırasında kullanılması öğrencilerin dersi daha iyi anlamalarına ve dolayısıyla akademik başarılarının artmasını sağlar.

Dış etkiye açıklık ile malzeme tedariki arasında da olumlu ilişki vardır.

Dış etkiye açıklık ile malzeme tedariki arasındaki olumlu ilişki, okulun ihtiyaçlarını toplumdaki çeşitli kurum ve kuruluşlardan, velilerden gelen yardımlarla karşılayabileceğinden kaynaklanmış olabilir.

Tablo 17. Örgütsel Sağlığı Açıklayan Değişkenlere İlişkin Adım Adım Regresyon

R	R ²	Düzel. R ²	Tahmini Std. Hata	Değişim istatistikleri				
				Değ. R ²	Değ. F	df1	df2	Değ. F Sig.
0,381	0,145	0,140	0,632	0,037	14,556	1	337	0,0001

Örgütsel sağlığın %15'ini uzmanlaşma ve kuralların takibi açıklamaktadır. (F=28,590 p<0,0001)

Tablo 18. Kuralların Takibi ve Uzmanlaşmanın Örgütsel Sağlığa Etkisi

	Standartlaşma	Standartlaş	t	Sig.	Korelasyonlar			
	mış katsayı	mış katsayı			Zero-order	Partial	Part	
	B	Std. Hata	Beta					
(sabit değer)	1,700	,211		8,059	0,0001			
KT	0,298	0,043	0,354	6,965	0,0001	0,329	0,355	0,351
UZ	0,134	0,035	0,194	3,815	0,0001	0,148	0,203	0,192

Örgütsel sağlığa kuralların takibinin etkisinin derecesi (std. Beta= 0,35), uzmanlaşmanın etkisinin derecesi ise (std. Beta=0,19)'dir.

Kuralların takibi ve uzmanlaşmanın örgütsel sağlık üzerindeki etkisini formüle edecek olursak;

Örgütsel sağlığa etki= 1,70 (sabit değer) + 0,30 (kuralların takibi) + 0,13 (uzmanlaşma) + 0,63252 (tahminin standart hatası)

Kuralların takibi ve uzmanlaşmanın örgütsel sağlık üzerindeki saf etkisini hesaplamak için part korelasyonunun karelerini aldığımızda,

$$\text{Kuralların takibi} = (0,351)^2 = 0,12$$

$$\text{Uzmanlaşma} = (0,192)^2 = 0,03 \text{ sonucuna ulaşırız.}$$

Yüzdelik olarak ifade edecek olursak; örgütsel sağlık üzerinde kuralların takibinin %12, uzmanlaşmanın %03 oranında etkisi vardır.

Bu sonuçlara göre, örgütsel sağlığın hiyerarşik otoritenin kullanımı, ilişkilerde resmiyet, yeterliğe dayalı terfi ve özellikle negatif atmosferle ilişkisinin olmaması araştırmanın en ilginç sonucudur. Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991)'a göre iklim ve sağlık, örgütlerin içsel işlevlerinin belirleyicileri olup, öğretmenlerin, öğrencilerin ve yöneticilerin etkileşimiyle sınırlıdır. İklim ve sağlık arasındaki ilişki tek yönlü değil, karşılıklı birbirlerine bağlı ilişkilerdir. Bu sonuca göre negatif atmosfer başka faktörlerden etkilenmiş olabilir.

Örgütsel sağlığı en çok etkileyen boyutun kuralların takibi olması, öğretmenlerin kuralcı bir düşünce tarzına sahip olduğunun göstergesi olabilir. Ayrıca, öğretmenler herkesin kurallara uyduğu örgütü, sağlıklı olarak düşünüyor olabilir.

Tablo 19. Meslektaşlığı Açıklayan Değişkenlere İlişkin Adım Adım Regresyon

R	R ²	Düzel. R ²	Tahmini Std. hata	Değişim istatistikleri				
				Değ. R ²	Değ. F	df1	df2	Değ. F Sig.
0,474	0,225	0,218	0,799	0,025	10,854	1	336	0,001

Yeterliğe dayalı terfi, kuralların takibi ve uzmanlaşma meslektaşlığın %23'ünü açıklamaktadır. (F=32,534 p<0,0001)

Tablo 20. Yeterliğe Dayalı Terfi, Kuralların Takibi ve Uzmanlaşmanın Meslektaşlığa Etkisi

	Standartlaşma	Standartlaş	t	Sig.	Korelasyonlar			
	mış katsayı	mış katsayı			Zero-order	Partial	Part	
	B	Std. hata	Beta					
(Sabit Değer)	0,752	0,278		2,703	0,007			
YTD	0,213	0,044	0,259	4,833	0,000	0,309	0,255	0,232
KT	0,380	0,054	0,341	7,029	0,000	0,296	0,358	0,338
UZ	0,163	0,049	0,177	3,294	0,001	0,248	0,177	0,158

Meslektaşlığa yeterliğe dayalı terfinin etkisinin derecesi (std. Beta= 0,26), kuralların takibinin etkisinin derecesi (std. Beta= 0,34), uzmanlaşmanın etkisinin derecesi ise (std. Beta=0,18)'dir.

Yeterliğe dayalı terfi, kuralların takibi ve uzmanlaşmanın meslektaşlık üzerindeki etkisini formüle edecek olursak;

Meslektaşlığa etki= 0,752 (sabit değer) + 0,213 (yeterliğe dayalı terfi) + 0,380 (kuralların takibi) + 0,163 (uzmanlaşma) + 0,79900 (tahminin standart hatası)

Kuralların takibi ve uzmanlaşmanın örgütsel sağlık üzerindeki saf etkisi;

Yeterliğe dayalı terfi= $(0,232)^2 = 0,05$

Kuralların Takibi = $(0,338)^2 = 0,11$

Uzmanlaşma = $(0,158)^2 = 0,02$

Yüzdeler olarak ifade edecek olursak; meslektaşlık üzerinde yeterliğe dayalı terfinin %05, kuralların takibinin %11, uzmanlaşmanın %02 oranında etkisi vardır.

Uzmanlaşma ile meslektaşlık arasındaki ilişki, müdürün okul yönetiminde öğretmenlerin görüşlerine önem verdiğinin göstergesi olabilir. Ayrıca etkili okul yönetiminde müdür, okuldaki uzmanlaşmayı destekler. Öğretmenlerin görevlendirmelerinde mesleki yeterliğe önem verilip verilmemesi ise müdürün yönetim tarzı ile ilişkilidir.

Tablo 21. Öğretmen Adanmışlığı ve Bağlılığını Açıklayan Değişkenlere İlişkin Adım Adım Regresyon

R	R ²	Düzel. R ²	Tahmini Std. hata	Değişim istatistikleri				
				Değ. R ²	Değ. F	df1	df2	Değ. F Sig.
0,456	0,208	0,201	0,777	0,022	9,534	1	336	0,002

Kuralların takibi, negatif atmosfer ve uzmanlaşmanın öğretmen adanmışlığı ve bağlılığının %21'ini açıklamaktadır. (F=29,382 p<0,0001)

Tablo 22. Kuralların Takibi, Negatif Atmosfer ve Uzmanlaşmanın Öğretmen Adanmışlığı ve Bağlılığına Etkisi

	Standartlaşma		t	Sig.	Korelasyonlar			
	mış katsayı	Standartlaşmış katsayı			Zero-order	Partial	Part	
	B	Std. hata	Beta					
(Sabit Değer)	2,324	0,319		7,293	0,0001			
KT	0,354	0,053	0,330	6,729	0,0001	0,304	0,345	0,327
NA	-0,206	0,049	-0,229	-4,210	0,0001	-0,299	-0,224	-0,204
UZ	0,150	0,049	0,169	3,088	0,002	0,230	0,166	0,150

Öğretmen adanmışlığı ve bağlılığına kuralların takibinin etkisinin derecesi (std. Beta= 0,33), negatif atmosferin etkisinin derecesi (std. Beta= -0,23), uzmanlaşmanın etkisinin derecesi ise (std. Beta=0,17)'dir.

Öğretmen adanmışlığı ve bağlılığına etki= 2,324 (sabit değer) + 0,354 (kuralların takibi) - 0,206 (negatif atmosfer) + 0,150 (uzmanlaşma) +0,77798 (tahminin std. hatası)

Kuralların takibi, negatif atmosfer ve uzmanlaşmanın öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı üzerindeki saf etkisi;

$$\text{Kuralların Takibi} = (0,327)^2 = 0,10$$

$$\text{Negatif Atmosfer} = (-0,204)^2 = 0,04$$

$$\text{İş Bölümü} = (0,150)^2 = 0,02$$

Yüzdeler olarak ifade edilirse; öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı üzerinde kuralların takibinin %10, negatif atmosferin %04, uzmanlaşmanın %02 oranında etkisi vardır.

Bu sonuçlara göre öğretmenlerin kuralcı bir görüşe sahip oldukları söylenebilir. Müdürün öğretmenlere astı değil de meslektaş gibi davranması, öğretmenlerin müdürü kendilerine daha yakın hissetmelerine neden olacağı için okuldaki negatif atmosfer azalacaktır. Öğretmenlerin okullarını ve işlerini sevmeleri, iş arkadaşlarıyla iyi ve samimi ilişkilerinin olması ise negatif atmosferin azalmasını sağlayabilir.

Tablo 23. Öğrenci Adanmışlığını Açıklayan Değişkenlere İlişkin Adım Adım Regresyon

R	R ²	Düzel. R ²	Tahmini Std. hata	Değişim istatistikleri				
				Değ. R ²	Değ. F	df1	df2	Değ. F Sig.
0,229	0,053	0,047	0,983	0,017	6,017	1	337	0,015

Kuralların takibi ve uzmanlaşma öğrenci adanmışlığının %53'ünü açıklamaktadır. (F=9,352 p<0,0001)

Tablo 24. Kuralların Takibi ve Uzmanlaşmanın Öğrenci Adanmışlığına Etkisi

	Standartlaşma mış katsayı		Standartlaşmış katsayı	t	Sig.	Korelasyonlar		
	B	Std. Hata	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Sabit Değer)	1,658	0,328		5,056	0,0001			
KT	0,256	0,067	0,206	3,848	0,0001	0,189	0,205	0,204
UZ	0,134	0,055	0,131	2,453	0,015	0,105	0,105	0,130

Öğrenci adanmışlığı ile kuralların takibinin etkisinin derecesi (std. Beta= 0,206), uzmanlaşmanın etkisinin derecesi ise (std. Beta=0,131)'dir.

Öğrenci adanmışlığına etki= 1,1658 (sabit değer) + 0,256 (kuralların takibi) + 0,134 (uzmanlaşma) + 0,98362 (tahminin standart hatası).

Kuralların takibi ve uzmanlaşmanın öğrenci adanmışlığı üzerindeki saf etkisi;

$$\text{Kuralların Takibi} = (0,204)^2 = 0,04$$

$$\text{Uzmanlaşma} = (0,130)^2 = 0,01$$

Yüzdeler olarak ifade edecek olursak; öğrenci adanmışlığı üzerinde kuralların takibinin %04, uzmanlaşmanın %01 oranında etkisi vardır.

Kurallara uyan öğrencilerin ise ideal öğrenci olduğunun düşünülmesi ve öğretmenlerin bu öğrencilere kanaat notu kullanmaları, kuralların takibi ile öğrenci adanmışlığı boyutları arasındaki ilişkiyi açıklayabilir.

Tablo 25. Dış Etkiye Açıklığı Açıklayan Değişkenlere İlişkin Adım Adım Regresyon

R	R ²	Düzel. R ²	Tahmini Std.Hata	Değişim istatistikleri				
				Değ. R ²	Değ. F	df1	df2	Değ. F Sig.
0,451	0,204	0,197	0,813	0,020	8,481	1	336	0,004

Kuralların takibi ve negatif atmosfer kurumsal bütünlüğün %20'ini açıklamaktadır. (F=28,656 p<0,0001).

Tablo 26. Yeterliğe Dayalı Terfi, Kuralların Takibi ve Negatif Atmosferin Dış Etkiye Açıklığa Etkisi

	Standartlaşma mış katsayı		Standartlaşmış katsayı	t	Sig.	Korelasyonlar		
	B	Std. hata	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Sabit Değer)	2,840	0,316		8,975	0,000			
YDT	-0,245	0,047	-0,297	-5,189	0,000	-0,397	-0,272	-0,253
KT	0,187	0,055	0,167	3,412	0,001	0,194	0,183	0,166
NA	0,156	0,053	0,166	2,912	0,004	0,323	0,157	0,142

Dış etkiye açıklığa yeterliğe dayalı terfinin etkisinin derecesi (std. Beta= -0,297), kuralların takibinin etkisinin derecesi (std. Beta= 0,167), negatif atmosferin etkisinin derecesi ise (std. Beta=0,166)'dır.

Dış etkiye açıklığa etki= 2,840 (sabit değer) - 0,245 (yeterliğe dayalı terfi) + 0,187 (kuralların takibi) + 0,156 (negatif atmosfer) + 0,81358 (tahminin std. hata).

Yeterliğe dayalı terfi, kuralların takibi ve negatif atmosferin dış etkiye açıklık üzerindeki saf etkisi;

$$\text{Yeterliğe dayalı terfi} = (-0,253)^2 = 0,06$$

$$\text{Kuralların Takibi} = (0,166)^2 = 0,02$$

$$\text{Negatif Atmosfer} = (0,142)^2 = 0,02$$

Yüzdeler olarak ifade edecek olursak; dış etkiye açıklık üzerinde yeterliğe dayalı terfinin %06, kuralların takibinin %02, negatif atmosferin %02 oranında etkisi vardır.

Öğretmenlerin okulun uğradığı dış baskılardan, okul kurallarına uyarak korunacaklarını düşünüyor olması, dış etkiye açıklık ile kuralların takibi arasındaki ilişkinin nedeni olabilir.

Negatif atmosferle dış etkiye açıklık arasındaki olumlu ilişkinin nedeni, okul içindeki ilişkiler soğuk ve dostça olmadığı zaman okul içinde bir bütünlük olmamasından kaynaklanabilir.

Tablo 27. Malzeme Tedarikini Açıklayan Değişkenlere İlişkin Adım Adım Regresyon

R	R ²	Düzel. R ²	Tahmini Std.Hata	Değişim İstatistikleri				
				Değ. R ²	Değ. F	df1	df2	Değ. F Sig.
0,281	0,079	0,073	1,044	0,037	13,418	1	337	0,0001

Kuralların takibi ve uzmanlaşma malzeme tedarikinin %07'sini açıklamaktadır. (F=14,414 p<0,0001).

Tablo 28. Kuralların Takibi ve Uzmanlaşmanın Malzeme Tedarikine Etkisi

	Standartlaşma	Standartlaşma	T	Sig.	Korelasyonlar			
	mış katsayı	ş katsayı			Zero-order	Partial	Part	
	B	Std. hata	Beta					
(Sabit Değer)	1,195	0,348		3,431	0,001			
KT	0,308	0,071	0,230	4,364	0,0001	0,205	0,231	0,228
UZ	0,213	0,058	0,193	3,663	0,0001	0,164	0,196	0,192

Malzeme tedarikine kuralların takibinin etkisinin derecesi (std. Beta= 0,230), uzmanlaşmanın etkisinin derecesi ise (std. Beta=0,193)'dir.

Malzeme tedarikine etki = 1,195 (sabit değer) + 0,308 (kuralların takibi) + 0,213 (uzmanlaşma) + 1,04429 (tahminin std. hata).

Kuralların takibi ve uzmanlaşmanın malzeme tedariki üzerindeki saf etkisi;

$$\text{Kuralların Takibi} = (0,228)^2 = 0,05$$

$$\text{Uzmanlaşma} = (0,192)^2 = 0,03$$

Yüzelik olarak ifade edecek olursak; malzeme tedariki üzerinde kuralların takibinin %05, uzmanlaşmanın %03 oranında etkisi vardır.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın sonuçları ile uygulama ve araştırma alanlarına yönelik öneriler yer verilmektedir.

I. SONUÇLAR

- Araştırmada kullanılan bürokratikleşme ölçeğinin güvenilirliğinin nispeten yüksek olması, yapı geçerliğinin olması, bu aracın uygulamada daha kullanışlı olduğu göstermektedir. Çünkü maddelerin faktör analizine göre Yücel (1999) tarafından soru sayısı azaltılmıştır. Soru sayısının azlığı ise öğretmenlerin sorulara daha dikkatli cevap vermelerini sağlayacaktır.

- Örgütsel sağlık çok geniş çaplı bir konu olup, Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından geliştirilen ‘İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri’ sağlığın sadece beş boyutun ölçmüştür.

- Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991)’ın ilkokullar için örgütsel sağlık envanteri Türkiye’deki eğitim ve öğretim yapısını fazla yansıtmadığı için Türkiye’deki okulların örgütsel sağlığını ölçmede tamamıyla yeterli olmadığı sonucu bulunmuştur.

- Otoritenin hiyerarşik kullanımı, prosedürel standartlaşma ve kuralların takibi bürokrasinin boyutlarıdır.

- Uzmanlaşma ve yeterliğe dayalı terfi boyutları bürokrasi ile uyumlu değildir.

- Bürokrasi okul örgütsel sağlığının bütün boyutlarını etkilemektedir.

- Yaş ilerledikçe öğretmenler ilişkilerinde daha resmi olup, örgütsel sağlıktan daha fazla etkilenmektedir.

- Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha kuralcıdır.

- Öğretmenler bürokratik okulları sağlıklı okullar olarak görmektedirler.

- Negatif atmosferle örgütsel sağlık arasında ilişki bulunamaması, negatif

atmosferin örgütsel sağlık dışındaki faktörlerden etkilendiğini göstermektedir.

- Okulda hiyerarşik otorite kullanımı ile kuralların takibi, prosedürel standartlaşma, ilişkilerde resmiyet ve negatif atmosfer boyutları arasında olumlu ilişki vardır.
- Öğretmen görüşlerine göre, okullarda otoritenin hiyerarşik kullanımı öğretmenlerin dış etkilerden korunmasını sağlamaktadır.
- Öğretmen görüşlerine göre görevlendirmelerin öğretmenlerin mesleki yeterlik ve özelliklerine göre yapılması negatif atmosferi azaltmaktadır.
- Meslektaşlık ile öğretmen adanmışlığı ve bağlılığı boyutlarının dış etkiye açıklıkla ilişkili olmaması, öğretmenlerin okulu dış etkilere kapalı bir örgüt olarak düşündüğünü göstermektedir.
- Örgütte otoritenin hiyerarşik kullanımı artıçça öğretmenler uzmanlaşmak istememektedir.
- Öğretmen görüşlerine göre herkesin kurallara uyduğu bir örgüt sağlıklı bir örgüttür.

II. ÖNERİLER

A)UYGULAMAYA YÖNELİK ÖNERİLER

- Örgütsel sağlık çok geniş bir konu olup, bir okulun örgütsel sağlığını ölçmek için daha fazla boyut gerekir. Bundan dolayı sonraki çalışmalarda daha fazla boyutla örgütsel sağlık ölçülebilir.
- Okul örgütsel sağlığını artırmak için uzmanlaşmaya daha fazla önem verilmelidir.
- Müdür okuldaki negatif atmosferi azaltmak için yönetimde öğretmen görüşlerine yer vermeli ve öğretmenlere astı gibi değil, meslektaşı gibi davranmalıdır.
- Okuldaki uzmanlaşmayı artırmak için okul yönetiminin aşırı kuralcı olmaması gerekmektedir.
- Müdür görevlendirmelerde öğretmenlerin mesleki yeterliklerine ve özelliklerine dikkat ederek, öğretmenlerin okula bağlılığını artırmalı, okul içindeki olumsuz atmosferi ise azaltmalıdır.

- Öğretmenlerin adanmışlığı ve bağlılığını artırmak için öğretmenler arasındaki ilişkilerin daha sıcak ve samimi olması sağlanmalı, ayrıca uzmanlaşmaya önem verilmelidir.
- Okul içindeki atmosferin daha sıcak ve samimi olması için, öğretmenlerin okul hakkında olumlu düşüncelere sahip olması sağlanmalıdır. Ayrıca, müdür yönetimde eşit, açık ve ulaşılabilir olmalı ve ast-üst ilişkisini azaltmalıdır.
- Öğretmen bağlılığı ve adanmışlığının artırılması için öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsü artırılmalıdır.
- İlköğretim okulu öğretmenleri, okul örgütsel sağlığının içeriği ve önemi konusunda bilgilendirilmelidir.

B) ARAŞTIRMAYA YÖNELİK ÖNERİLER

- Bürokrasi ve örgütsel sağlık arasındaki ilişki diğer okullar düzeyinde de incelenebilir.
- Miles'in örgütsel sağlık boyutlarını kullanılarak bürokrasi ve örgütsel sağlık arasındaki ilişki incelenebilir.
- Bu araştırmanın bilgi dayanağı öğretmen görüşleridir. Okullarda çalışan ve okul işleyişini etkileyen diğer bireylerin de görüşlerine dayanarak örgütsel sağlık ve bürokrasi arasında daha fazla bilgilere ulaşılabilir.

EKLER

	Sayfa
EK 1 Afyonkarahisar İli Merkezindeki İlköğretim Okulları	65
EK 2 Örneklemeye Giren Okullar ve Anketlerin Uygulandığı Okulların Dağılımı.....	67
EK 3 Tabakalı Örneklemeye Göre Örneklemeye Girecek Öğretmenlerin Belirlenmesi.	69
EK4 Anket.....	70
EK5 Araştırma İzni.....	74

EK-1**Afyonkarahisar İli Merkezindeki İlköğretim Okulları (2004 – 2005 Öğretim Yılı)**

Sıra No	Okulun Adı	Erkek Öğretmen Sayısı	Kadın Öğretmen Sayısı	Sınıf Öğretmeni Sayısı	Branş Öğretmeni Sayısı	Toplam Öğretmen Sayısı
1	27 Ağustos İ.Ö.O.	8	18	15	11	26
2	Ali Çetinkaya İ.Ö.O.	15	10	11	14	25
3	Atatürk İ.Ö.O.	23	34	29	28	57
4	Beyazıt İ.Ö.O.	7	4	7	4	11
5	Cumhuriyet İ.Ö.O.	10	16	17	9	26
6	Dumlupınar İ.Ö.O.	14	5	12	7	19
7	Ekrem Yavuz İ.Ö.O.	10	13	12	11	23
8	Fatih İ.Ö.O.	26	21	25	22	47
9	Gedik Ahmet Paşa İ.Ö.O.	11	12	11	12	23
10	Hacı Ahmet Özsoy İ.Ö.O.	11	10	11	10	21
11	Hacı Hayriye Özsoy İ.Ö.O.	14	17	16	15	31
12	Hisarbank 100. Yıl İ.Ö.O.	19	9	18	10	28
13	Hoca Ahmet Yesevi İ.Ö.O.	10	29	11	28	39
14	Hürriyet İ.Ö.O.	7	5	10	2	12
15	Hüseyin Sümer İ.Ö.O.	13	18	17	14	31
16	Hüseyin Türkmen İ.Ö.O.	9	8	17	0	17
17	Kadaifçiöğlü İ.Ö.O.	6	4	9	1	10
18	Kadınana İ.Ö.O.	15	16	14	17	31
19	Kocatepe İ.Ö.O.	13	22	16	19	35
20	Kasımpaşa İ.Ö.O.	5	6	6	5	11
21	Kazım Özer İ.Ö.O.	20	12	16	16	32
22	Mareşal Fevzi Çakmak İ.Ö.O.	14	17	17	14	31
23	Mehmet Akif Ersoy İ.Ö.O.	13	7	7	13	20
24	Methiye Dumlu İ.Ö.O.	18	5	11	12	23
25	Namık Kemal İ.Ö.O.	7	4	8	3	11
26	Nurettin Karaman İ.Ö.O.	9	2	11	0	11
27	Oruçoğlu İ.Ö.O.	18	28	19	27	46
28	Osman Atilla İ.Ö.O.	17	5	14	8	22
29	Öğretmen Saniye Sayıoğlu İ.Ö.O.	13	9	14	8	22
30	Özerler İ.Ö.O.	8	6	6	8	14
31	Özlem Özyurt İ.Ö.O.	11	10	11	10	21
32	Sahipata İ.Ö.O.	9	4	13	0	13
33	Salim Pancar İ.Ö.O.	10	12	12	10	22
34	Selçuklu İ.Ö.O.	8	3	6	5	11
35	Şemsettin Karahisarı İ.Ö.O.	28	29	13	44	57
36	Ticaret Borsası İ.Ö.O.	10	11	9	12	21
37	Yavuz Selim İ.Ö.O.	10	3	8	5	13
38	Yunus Emre İ.Ö.O.	17	7	10	14	24
39	Yüksel Varlı İ.Ö.O.	13	7	12	8	20
40	75. Yıl Pansiyonlu İ.Ö.O.	11	3	9	5	14
41	Ayşegül Arsoy Pansiyonlu İ.Ö.O.	10	9	11	8	19
42	*Karahisar İşitme Engelliler İ.Ö.O.	19	3	6	16	22
43	*Özel TED Koleji İ.Ö.O.	3	19	6	16	22
44	*Özel Zafer İ.Ö.O.	16	16	12	20	32
45	*Alçalı Bir. Sın. İ.Ö.O.	1	0	1	0	1
46	Anıtkaya İ.Ö.O.	8	3	7	4	11

47	Ataköy İ.Ö.O.	6	11	12	5	17
48	*B.kalecik B.derisi Bir. Sın. İ.Ö.O.	1	0	1	0	1
49	*Belkaracaören Bir. Sın. İ.Ö.O.	1	0	1	0	1
50	Beyyazı	5	10	11	4	15
51	*Bostanlı Bir. Sın. İ.Ö.O.	4	0	4	0	4
52	*Bozdoğan Halımoru Bir. Sın. İ.Ö.O.	3	0	3	0	3
53	*B.kalecik Çingiraklı Bir. Sın. İ.Ö.O.	1	0	1	0	1
54	Büyükkalecik İ.Ö.O.	11	3	10	4	14
55	*Çakır Bir. Sın. İ.Ö.O.	1	2	3	0	3
56	*Çavdarlı Şehit Er Hüseyin Öğüt İ.Ö.O.	6	2	4	4	8
57	Çayırbağ İ.Ö.O.	10	12	19	3	22
58	Çıkrık İ.Ö.O.	9	8	12	5	17
59	Değirmenayvalı İ.Ö.O.	11	6	12	5	17
60	*Değirmendere Bir. Sın. İ.Ö.O.	2	0	2	0	2
61	*Demirçevre Bir. Sın. İ.Ö.O.	0	1	1	0	1
62	Erenler İ.Ö.O.	4	7	6	5	11
63	Erkmen İ.Ö.O.	5	11	11	5	16
64	Fethibey İ.Ö.O.	5	8	10	3	13
65	Gebeceler İ.Ö.O.	4	10	10	4	14
66	*İsmail Bir. Sın. İ.Ö.O.	2	0	2	0	2
67	Işıklar Dumlupınar İ.Ö.O.	5	5	7	3	10
68	Işıklar Kocatepe İ.Ö.O.	13	16	21	8	29
69	Işıklar Şeker İ.Ö.O.	7	5	6	6	12
70	*Kaplanlı Bir. Sın. İ.Ö.O.	1	0	1	0	1
71	Karaaslan İ.Ö.O.	3	2	4	1	5
72	Kışlacık İ.Ö.O.	7	3	7	3	10
73	Kızıldağ İ.Ö.O.	10	1	9	2	11
74	*Kozluca Bir. Sın. İ.Ö.O.	3	0	3	0	3
75	Köprülü İ.Ö.O.	4	3	3	4	7
76	*Küçük Çobanlı Bir. Sın. İ.Ö.O.	3	0	3	0	3
77	*Küçükkalecik Bir. Sın. İ.Ö.O.	1	0	1	0	1
78	Nuribey İsmet Atilla İ.Ö.O.	8	6	11	3	14
79	Sadıkbey İ.Ö.O.	4	7	8	3	11
80	Salar Atatürk İ.Ö.O.	7	2	9	0	9
81	Salar İ.Ö.O.	8	9	8	9	17
82	*SaraydüzüŞh.ErOğuzAkdağBir.Sın.İ.Ö.O.	3	0	3	0	3
83	Sarık İ.Ö.O.	4	6	6	4	10
84	Susuz Atatürk İ.Ö.O.	2	5	7	0	7
85	Susuz İ.Ö.O.	7	7	8	6	14
86	Sülümenli İ.Ö.O.	7	8	8	7	15
87	Sülümenli İsmet Atilla İ.Ö.O.	5	4	6	3	9
88	Sülümenli Yavuz Selim İ.Ö.O.	4	3	5	2	7
89	Sülün İ.Ö.O.	8	7	10	5	15
90	Yörükoğlu Atilla Millik Akcin İ.Ö.O.	7	4	8	3	11
	Toplam	789	705	868	626	1494

(*) işaretli okullar evrenden çıkartılmıştır.

EK-2**Örnekleme Giren Okullar ve Anketlerin Uygulandığı Okulların Dağılımı**

5–10 (10 okul–6 okul)	Sınıf öğretmeni	Branş öğretmeni	Toplam
*Kadaifçioğlu İ.Ö.O.	9	1	10
*Işıklar Dumlupınar İ.Ö.O.	7	3	10
*Karaaslan İ.Ö.O.	4	1	5
Kışlacık İ.Ö.O.	7	3	10
Köprülü İ.Ö.O.	3	4	7
Salar Atatürk İ.Ö.O.	9	0	9
Sarı İ.Ö.O.	6	4	10
*Susuz Atatürk İ.Ö.O.	7	0	7
*Sülümenli İsmet Atilla İ.Ö.O.	6	3	9
*Sülümenli Yavuz Selim İ.Ö.O.	5	2	7
Toplam	63	21	84
11–15 (24 okul–14 okul)	-	-	-
*Beyazıt İ.Ö.O.	7	4	11
*Hürriyet İ.Ö.O.	10	2	12
*Kasımpaşa İ.Ö.O.	6	5	11
*Namık Kemal İ.Ö.O.	8	3	11
Nurettin Karaman İ.Ö.O.	11	0	11
*Özerler İ.Ö.O.	6	8	14
Sahipata İ.Ö.O.	13	0	13
*Selçuklu İ.Ö.O.	6	5	11
*Yavuz Selim İ.Ö.O.	8	5	13
Anıtkaya İ.Ö.O.	7	4	11
Beyyazı İ.Ö.O.	11	4	15
Büyük Kalecik İ.Ö.O.	10	4	14
*Erenler İ.Ö.O.	6	5	11
Fethibey İ.Ö.O.	10	3	13
Gebeceler İ.Ö.O.	10	4	14
*Işıklar Şeker İ.Ö.O.	6	6	12
Kızıldağ İ.Ö.O.	9	2	11
Nuribey İsmet Atilla İ.Ö.O.	11	3	14
Sadıkbey İ.Ö.O.	8	3	11
*Susuz İ.Ö.O.	8	6	14
*Sülümenli İ.Ö.O.	8	7	15
*Sülün İ.Ö.O.	10	5	15
*Yörükoğlu Atilla Millik Akçin İ.Ö.O.	8	3	11
*75. Yıl Pansiyonlu İ.Ö.O.	9	5	14
Toplam	206	96	302
16–25 (22 okul–12 okul)	-	-	-
*Ali Çetinkaya İ.Ö.O.	11	14	25
*Dumlupınar İ.Ö.O.	12	7	19
*Ekrem Yavuz İ.Ö.O.	12	11	23
*Gedik Ahmet Paşa İ.Ö.O.	11	12	23
*Hacı Ahmet Özsoy İ.Ö.O.	11	10	21
Hüseyin Türkmen İ.Ö.O.	17	0	17
*Mehmet Akif Ersoy İ.Ö.O.	7	13	20
Methiye Dumlu İ.Ö.O.	11	12	23
*Osman Atilla İ.Ö.O.	14	8	22
*Öğretmen Saniye Sayıoğlu İ.Ö.O.	14	8	22
*Özlem Özyurt İ.Ö.O.	11	10	21

*Salim Pancar İ.Ö.O.	12	10	22
Ticaret Borsası İ.Ö.O.	9	12	21
*Yunus Emre İ.Ö.O.	10	14	24
Yüksel Varlı İ.Ö.O.	12	8	19
*Ayşegül Arsoy Pansiyonlu İ.Ö.O.	11	8	19
Ataköy İ.Ö.O.	12	5	17
Çayırbağ İ.Ö.O.	19	3	22
Çıkrık İ.Ö.O.	12	5	17
Değirmenayvalı İ.Ö.O.	12	5	17
Erkmen İ.Ö.O.	11	5	16
Salar İ.Ö.O.	8	9	17
Toplam	259	189	448
26+ (15 okul-8 okul)	-	-	-
27 Ağustos İ.Ö.O.	15	11	26
*Atatürk İ.Ö.O.	29	28	57
Cumhuriyet İ.Ö.O.	17	9	26
Fatih İ.Ö.O.	25	22	47
*Hacı Hayriye Özsoy İ.Ö.O.	16	15	31
Hisarbank 100. Yıl İ.Ö.O.	18	10	28
*Hoca Ahmet Yesevi İ.Ö.O.	28	11	39
*Hüseyin Sümer İ.Ö.O.	17	14	31
*Kadınana İ.Ö.O.	14	17	31
*Kocatepe İ.Ö.O.	16	19	35
*Kazım Özer İ.Ö.O.	16	16	32
*Maraşal Fevzi Çakmak İ.Ö.O.	17	14	31
Oruçoğlu İ.Ö.O.	19	27	46
Şemsettin Karahisarı İ.Ö.O.	13	44	57
Işıklar Kocatepe İ.Ö.O.	21	8	29
Toplam	281	265	546

(*) işaretli okullardaki öğretmenlere anket uygulanmıştır.

Ek-3

Tabakalı Örnelemeye Göre Örnekleme Girecek Öğretmenlerin Belirlenmesi	5-10	11-15	16-25	26-+	Toplam
Her okulda gidilecek ortalama branş öğretmeni sayısı	1	2	5	10	-
Her okulda gidilecek ortalama sınıf öğretmeni sayısı	3	4	6	10	-
Örnekleme oluşturan branş öğret. sayısının tabakalara dağılımı	6	28	54	78	166
Örnekleme oluşturan sınıf öğret. sayısının tabakalara dağılımı	18	60	74	82	234
Her tabakadaki branş öğrt. sayı. kendi tabaka. göre büyük. (%)	25	32	42	49	-
Her tabakadaki sınıf öğrt. sayı. kendi tabaka. göre büyük. (%)	75	68	58	51	-
Evrendeki branş öğretmeni sayısının tabakalara dağılımı	21	96	189	265	571
Evrendeki sınıf öğretmeni sayısının tabakalara dağılımı	63	206	259	281	809
Her okulda gidilecek ortalama öğretmen sayısı	4	6	11	20	-
Örnekleme oluşturan öğretmen sayısının tabakalara dağılımı	24	88	128	160	400
Her tabakanın evrene göre büyüklüğü (%)	6	22	32	40	100
Evrendeki öğretmen sayısının tabakalara dağılımı	84	302	448	546	1380
Örnekleme oluşturan okul sayısının tabakalar dağılımı	6	14	12	8	40
Her tabakanın evrene göre büyüklüğü (%)	14	34	21	31	100
Evrendeki okul sayısının tabakalara dağılımı	10	24	22	15	71
Öğretmen sayısına göre tabakalar	5-10	11-15	16-25	26-+	Toplam

Ek-4

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Bürokrasi ve İlköğretimde Örgütsel Sağlık Araştırması

Değerli Öğretmenler;

Bu anketin amacı, İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin bürokrasiye bakış açılarını ve örgütsel sağlık düzeylerini belirlemektir. Bu anketin amacına ulaşabilmesi, sizin ankette yer alan soruları dikkatle okuyarak içtenlikle cevaplamana bağlıdır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel özelliklerinizle ilgili sorular, ikinci bölümde bürokrasi ile ilgili sorular, üçüncü bölümde ise örgütsel sağlık ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Anketin değerlendirme kapsamına alınabilmesi için, anketteki tüm soruların mutlaka cevaplandırılması gerekmektedir. Bu nedenle lütfen anketteki hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

Bu anketle sizden toplanan bilgiler sadece araştırma amaçlı kullanılacak olup araştırmaya gösterdiğiniz ilgi ve içten cevaplarınız için teşekkür ederim.

BÖLÜM I

Aşağıdaki sorularla ilgili seçeneklerden durumunuza uygun olan seçeneğin yanındaki kutucuğun içine (X) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz ?

Kadın

Erkek

2. Yaşınız ? (Lütfen Yazınız).....

3. Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz ? (Lütfen Yazınız).....

4. Branşınız?

Sınıf Öğretmeni

Matematik

Türkçe

Sosyal Bilgiler

Bilgisayar

Fen Bilgisi

Din Kültürü

İngilizce

Müzik

Resim

İş Eğitimi

Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

BÖLÜM II

Aşağıdaki sorularla ilgili seçeneklerden görüşünüze uygun olan seçeneğin yanındaki kutucuğun içine (X) işareti koyunuz.

Hemen Hemen Hiç Yansıtıyor : 1

Az Yansıtıyor : 2

Yansıtıyor : 3

Çok Yansıtıyor : 4

Hemen Hemen Tamamen Yansıtıyor : 5

(1) (2) (3) (4) (5)

5. Önemsiz sorunlar bile çözüm için bir üste gönderilmek zorundadır.

6. Herhangi bir işlem yapmadan önce mutlaka amirimden onay almak zorundayım.

7. Bu okulda kendi başına kendi kararını almak isteyen kişinin cesareti kırılır.

8. Yönetim bir kararı onaylamadığı sürece bir şey yapılamaz.

9. Okuldaki çalışanlar daima üstlerinden emir almak zorundadır.
10. Verdiğim kararlar için onay alırım.
11. İşlerin nasıl yapılacağına sadece yöneticiler karar verebilir.
12. Konu alanımızın dışındaki konularda öğretim yapmamız istenmektedir.
13. Bu okulda öğretim yapmak günden güne çeşitli sorumluluk ve görevler yüklenmeyi gerektirmiyor.
14. Okul idari kısmının yapması gereken sekreteryaya işlerini biz yaparız.
15. Görevlendirmelerde öğretmenlerin eğitim ve deneyimleri dikkate alınmaz.
16. Gelişimimiz için sistemli bir prosedür yoktur.
17. Okulda giydiğim elbiselerin tip ve stillerini belirleyen kurallar sıkı takip edilir.
18. Okul kurallarını sıkı sıkıya takip ederim.
19. Okul içinde ve çevresinde bir çok kural davranışlarımı belirler.
20. Herkes okul kurallarına uyar.
21. Öğretmenler okul içinde ve dışındaki davranışlarını etkileyen kuralların farkındadır.
22. Hemen hemen her durumda takip edilmesi gereken standart prosedürler vardır.
23. Koşullar ne olursa olsun bir çok konuyla ilgili uyulması gereken kurallar vardır.
24. İşin yapılması için sadece bir yol kabul görür-idarenin belirlediği yol.
25. Çoğu durumlar için ayrıntılı prosedürler izlenir.
26. Bu örgütte ilişkiler gerçekten özel değil, resmidir.
27. Velilerle ilgili görüşmelerde belirli kurallara uyulur.
28. Yönetim resmi bir toplantının dışında personelin bir araya gelmesini özendirmez.
29. Diğer öğretmenlerle olan ilişkilerim kişisel değil, resmidir.
30. Personel toplantıları resmi bir şekilde yürütülür.
31. Çekişmelerden dolayı kişilerin terfi etmesi zordur.
32. İnsanların işlerinde yükselmesi onların işlerini ne kadar iyi yaptıklarından çok ne kadar sevildiklerine bağlıdır.
33. Yönetimle aynı görüşte olmadıkça terfi şansın oldukça azdır.
34. Terfi olmak istiyorsan “birilerini tanımak” zorundasın.
35. Eğer idareyi desteklemiyorsan işini ne kadar iyi yaptığının önemi yoktur.
36. Okullarda iyi arkadaşlıklar kurma şansı yoktur.
37. Burada çalışanlar için iyi bir arkadaş ortamı oluşmamıştır.
38. İdare personelin bir araya gelmesini desteklemez.
39. Öğretmenler ile öğrenciler arasındaki ilişkiler sıcak ve arkadaşça değildir.
40. Öğretmenler ile idareciler arasında var olan ilişkiler sıcak ve arkadaşça değildir.

BÖLÜM III

Aşağıdaki sorularla ilgili seçeneklerden görüşünüze uygun olan seçeneğin yanındaki kutucuğun içine (X) işareti koyunuz.

Hemen Hemen Hiç Yansıtıyor : 1
Az Yansıtıyor : 2
Yansıtıyor : 3
Çok Yansıtıyor : 4
Hemen Hemen Tamamen Yansıtıyor : 5

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. Okul müdürü, alternatif görüşlerin de varlığını kabul eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Okul müdürü, talep ettiklerini üst yönetimden koparır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Okul müdürü, sınıfla ilgili sorularını öğretmenle görüşür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Okul müdürü öğretmenlerin sorunlarını onları rencide etmeden ve zor duruma düşürmeden dinler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. İhtiyaç olduğunda ekstra araç-gereç mevcuttur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Öğrenciler ev ödevlerini ihmal eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Öğrenciler, sınıf içi etkinlikleri boyunca işbirliği yaparlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Okul, dış baskılara karşı hassastır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Okul müdürü kendi amirlerinin kararlarını etkileyecek güce sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Okul müdürü okulun tüm çalışanlarına eşit muamele eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Okul müdürü öğretmenlerden duyduğu memnuniyeti göstermekten <u>çekinmez</u> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Öğretmenler, kendi sınıfları için yeterli araç gereçlerle donatılmışlardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Okuldaki öğretmenler birbirilerini sever.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Toplumun talepleri eğitim programlarıyla tutarlı olmasalar bile kabul edilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Okul müdürü çalışanlarını kendilerinden beklenenler konusunda bilgilendirir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Öğretmenler gerekli sınıf araç-gereçlerini alırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Okul müdürü idari işlerle ilgili objektif değerlendirmeler yapar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Öğrenciler yüksek not alanlara saygı gösterir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Öğretmenler toplum baskısını hissederler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Okul müdürünün tavsiyeleri amirleri tarafından oldukça ciddiye alınır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Okul müdürü çalışanları değerlendirmede belirli performans standartlarını esas alır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Sınıfta kullanmak üzere yedekte malzemeler mevcuttur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Öğretmenler birbirilerine karşılıklı dostluklarını sergilerler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Öğrenciler iyi not alabilmek için fazladan çaba sarf ederler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Belirli grupların yönetim üzerinde etkisi vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Okul müdürü okul personelinin mutluluk ve refahını sağlamaya çalışır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Öğretmenler okullarıyla iftihar eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Öğretmenler okullarıyla özdeşleşmiştir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Okul toplumun etkilerine açıktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Veliler okul politikalarını değiştirebilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

71. Öğrenciler önceki çalışmalarından daha iyisini yapmaya gayret ederler.
72. Öğretmenler işlerini istekli bir şekilde yapar.
73. Öğrenme ortamı düzenli ve ciddidir.
74. Okul müdürü ulaşılabilir ve yardım severdir.
75. Çalışanlar arasında güven duygusu hakimdir.
76. Öğretmenler öğrencilere karşı olan sorumluluklarını onlara gösterirler.
77. Öğretmenler birbirilerine karşı ilgisizdir.

KAYNAKÇA

- Abadan, N., 1959, Bürokrasi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Adler, P.S. & Borys, B., 1996, Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive, Administrative Science Quarterly, 41, p.61-89.
- Aiken, J. & Hage, M. 1966, Organizational Alienation: A Comparative Analysis. American Sociological Review, 31, p.497-507.
- Akbaba, S., 1999, Organizational Health of Secondary Schools in Turkey and Changes Needed. < <http://www.aabss.org/journal1999/f26akbaba.html>> (10.05.2005).
- Akbaba, S., 2001, Örgüt Sağlığı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balcı, A., 2001, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve Araştırmalar, 3. baskı, PegemA Yayınları, Ankara.
- Barth, J.J., 2001, The Investigation of the Relationship Between Middle School Organizational Health, School Size and School Achievement in the Areas of Reading, Mathematics and Language, <https://etd.wvu.edu/etd/etdDocumentData.jsp?jsp_etdId=1875> (10.05.2005).
- Bohte, J., 2001, School Bureaucracy and Student Performance at the Local Level, Public Administration Review, 61(1), p.92-99.
- Chubb, J.E. & Moe, T.M., 1990, Politics, Markets and America's Schools, The Brookings Institution, Washington DC.
- Çakır, L., 2002, İlköğretim Okullarının Organizasyon Sağlığı (Organizasyonel Liderlik, Bütünlük, Kimlik, Ürün ve Çevresel Etkileşim) Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, (yayımlanmamış).
- Çulpan, R., 1980, Bürokratik Sistemin Yozlaşması, Amme İdaresi Dergisi, 13(2), s.31-45.
- Elwell, F., 1996, The Sociology of Max Weber, <<http://www.faculty.rsu.edu/~felwell/Theorists/Weber/Whome.htm>> (10.05.2005).

- Eryılmaz, B., 2002, Bürokrasi ve Siyaset Bürokratik Devletten Etkin Yönetime, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Fromm, E., 1970, Bürokrasi (Kırtasiyecilik) Üzerinde Düşünceler, (Çev. Nihat Gündüz), Amme idaresi Dergisi, 4(3),s. 180-189.
- Gouldner, A.W., 1950, Studies in Leadership. Hage&Bross, New York.
- Güler, N., 1997, Örgütsel Sağlık ve Denge (Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde bir Uygulama), Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, (Yayımlanmamış).
- Gürsel, M., 1998, İlköğretim Okullarının İklimin Örgütsel Sağlık Açısından Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi,9-11 Eylül 1998, Cilt-II, Konya, s.717-721.
- Hall, R. H., 1961, An Empirical Study of Bureaucratic Dimensions and Their Relation to Other Organizational Characteristics. Doctoral Dissertation. Ohio State University.
- Hall, R. H., 1963, The Concept of Bureaucracy: An Empirical Assesment, American Journal Sociology, 69, p.32-40.
- Hall, R. H., 1968, Professionalization and Bureaucratization, Administrative Science Quaterly, 3(1), p.92-104.
- Heper, M., 1980, Ekonomik ve Sosyal Gelişme Sürecinde Bürokrasi: Bir Tipoloji ve Bazı Düşünceler, Amme İdaresi Dergisi,13(2), s.73-77.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G., 1982, Education Administration, (Çev. Abdurrahman Tanrıoğen), Random House, New York. (Aktaran: N. Öztürk (2001). Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, (yayımlanmamış)).
- Hoy, W.K., Tarter, C.J. & Kottkamp, R.B., 1991, Open Schools/Healthy Schools : Measuring Organizational Climate,
<http://www.coe.ohio-state.edu/whoy/on-line%20books_4.htm#0> (10.05.2005).
- Hoy, W.K. & Woolfolk, A.E., 1993, Teachers Sense of Efficacy and the Organizational Health of School. The Elementary School Journal, 93(4), p.355-372.

- Hoy, W.K. & Sweetland, S.R., 2000, School Bureaucracies That Work: Enabling not Coercive, *Journal of School Leadership*, 10, p.521-541.
- Isherwood, G.B. & Hoy, W.K., 1973, Bureaucracy Powerlessness and Teacher Work Values, *Journal of Educational Administration*, 11, p.124-138.
- Kabaklı, A., 2002, Millete Vurulan Canlı Pranga Bürokrasi, Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Karasar, N., 1994, Bilimsel Araştırma Yöntemi, Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti, Ankara.
- Koçman, E.A., 1996, Örgüt Mitleri, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya (yayımlanmamış).
- MacKay, D. A., 1964, An Empirical Study of Bureaucratic Dimensions and Their Relation to Order Characteristics of School Organization, Doctoral Dissertation. University of Alberta, Edmonton, Canada.
- Miles, M. B., (1969). Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground. In F. D. Carver F. and T.J. Sergiovanni (Eds.), *Organizations and human behavior: Focus on Schools*, McGraw-Hill Book Company, New York. (Aktaran: M. Uras., 1998, Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığına İlişkin Algıları. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya, (yayımlanmamış)).
- Moeller, G., 1962, The Relationship between Bureaucracy in School System Organizarion ad Teacher Sense Of Power, Doctoral dissertation, Washington University.
- Mouzelis, N. P., 2001, Örgüt ve Bürokrasi Modern Teorilerin Analizi, Çev.: H. Bahadır Akın, Çizgi Kitabevi, Konya.
- Oktay, C., 1983, Yükselen İstемler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi, İ.Ü.Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Öztürk, N., 2001, Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, (yayımlanmamış).
- Peker, Ö. ve Aytürk, N., 2002, Yönetim Becerileri, Öğrenilebilir ve Geliştirilebilir. 2. baskı, Yargı Yayınevi, Ankara.

- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C.R., McDonald, K. M., Turner, C. & Lupton, T., 1963, Conceptual Scheme for Organizational Analysis, *Administrative Science Quaterly* 8, p.289-315.
- Robinson, S.E., 2004, Punctuated Equilibrium, Bureaucratization and Budgetary Changes in Schools, *Policy Studies Journal*, 32(1).
- Smith, K.B. & Meier, K.J., 1994, Politics, Bureaucrats and Schools, *Public Administration Review*, 54(4), p.551-558
- Smith, P. A., 2002, The Organizational Health of High Schools and Student Proficiency in Mathematics, *The International Journal of Educational Management*, 16(2/3), p.98-105.
- Sousa, D. A. & Hoy, W. K., 1981, Bureaucratic Structure in Schools: A Refinement and Synthesis in Measurement, *Educational Administration Quaterly*, 17(4), p.21-39.
- Şaylan, G., 1974, Türkiye’de Kapitalizm Bürokrasi ve Siyasal İdeoloji, TODAİE, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Tsui, K.T. & Cheng, Y.C., 1999, School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-Level Analysis, *Educational Research and Evaluation*, 5(3), p.249-268.
- Uras, M., 1998, Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığına İlişkin Algıları, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya, (yayımlanmamış).
- Weber, M., 2002, Sosyoloji Yazıları, Çev.: Taha Parla, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Yücel, C., 1999, Bureaucracy and Teachers’ Sense of Power, Doctoral Thesis, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg-Virginia, (unpublished).