

Öğretmenlerin Okul Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi

Determining Teachers' Opinions On School Culture

ÖZET

Okul kültürünü, okul çalışanları arasında paylaşılan inançlar, uygulamalar, değerler olarak tanımlayabiliriz. Oldukça eski olan “örgüt kültürü” kavramı, farklı bilim dallarında araştırma yapan insanların ilgisini çekmiştir. Eğitim örgütleri açısından da araştırılması kaçınılmaz olan bu kavram, karşımıza okul kültürü olarak çıkmakta ve yapılan literatür taramalarında genellikle öğretmenlerin görüşleri ile araştırıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2021 – 2022 eğitim öğretim yılında İzmir ili Gaziemir ve Buca ilçelerindeki resmi okullarda görevli 375 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma nicel bir çalışma olup geliştirilen Likert tipi “Okul Kültürü Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin çoğunluğunun okul kültürü algılarının yüksek çıktığı görülmüştür. Bununla beraber öğretmenlerin, okul kültürünün daha kapsayıcı olması gerektiği yönünde görüşleri olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul kültürüne yönelik görüşlerindeki farklılaşmalarda, statü farkının ön planda olduğu tespit edilmiştir. Okul kültürünün gelişmesinde okul aile birliğinin etkisinin de olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin çoğunluğunun okul kültürüne karşı olumlu algıya sahip oldukları sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Örgüt Kültürü, Okul Kültürü.

ABSTRACT

We can define school culture as shared beliefs, practices and values among school staff. The concept of "organizational culture", which is quite old, has attracted the attention of people doing research in different branches of science. This concept, which is inevitable to be investigated in terms of educational organizations, appears as school culture and in the literature reviews, it is revealed that it is generally researched with the opinions of teachers. In this study, it is aimed to determine the opinions of teachers about school culture. The sample of the research consists of 375 teachers working in public schools in Gaziemir and Buca districts of İzmir province in the 2021-2022 academic year. The research is a quantitative study and a Likert type "School Culture Scale" was used. As a result of the research, most of the teachers were aware of the importance of school culture. And also, it has been determined that teachers believed that school culture should be more inclusive. It has been determined that the difference in status is at the forefront of the differences in teachers' views on school culture. The research is a quantitative study and the developed Likert type "School Culture Scale" was used. It has been reported that the majority of teachers have a positive culture towards school.






Keywords: Culture, organizational culture, school culture.

GİRİŞ

Problem

Toplumun şekillenmesinin, istenilen seviye ve değerlere ulaşmasının en önemli yapı taşlarından birisi eğitimidir. Eğitimin istendik yönde davranış değiştirme süreci olmasından dolayı, bunu gerçekleştirmek için büyük bir sistemi içinde barındırması gerekir. Bu sistemi istenilen bir şekilde kontrol edebilmek için de kusursuz bir örgüt yapılanmasının oluşması gerektiğini söyleyebiliriz.

Toplumun şekillenmesinde insanlar ortak amaç ve değerler etrafında toplanır. Bu amaçları ve değerleri gerçekleştirme aşamasında okul örgüt yapısı devreye girer. Bu örgüt yapısı, okul içinde kendisine özel bir kültür oluşturur. Bu kültür istenilen amaçlar doğrultusunda hareket etmeyi daha da kolaylaştırır. Okul kültürünün güçlü olması amaçların ulaşılabilirliğini artırır. Ayrıca okul kültürünün güçlü olması, içinde barındırdığı paydaşların ne kadar güçlü bir organik bağa sahip olup olmadıklarıyla ilişkilidir. Okul kültürünün güçlü olması paydaşların yani

Ömer Faruk Çiftçi¹ 
Rüveyde Çiftçi² 
Emin Önel³ 
Arzu Yiğit Gül⁴ 
Mehmet Oduncu⁵ 
Vasfi Çetin⁶ 

How to Cite This Article

Çiftçi, Ö. F., Çiftçi, R., Önel, E., Gül, E., Gül, A. Y., Oduncu, M. & Çetin, V. (2023). “Öğretmenlerin Okul Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:117; pp:9311-9326. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssjs.73385>

Arrival: 3 September 2023
Published: 30 November 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Okul Müdür Yardımcısı, MEB, İzmir, Türkiye. ORCID: 0009-0009-6149-7528

² Öğretmen, MEB, İzmir, Türkiye. ORCID: 0009-0006-3439-2526

³ Okul Müdür Yardımcısı, MEB, İzmir, Türkiye ORCID:0009-0003-1763-3218

⁴ Okul Müdür Yardımcısı, MEB, İzmir, Türkiye ORCID:0009-0006-2629-167X

⁵ Okul Müdürü, MEB, İzmir, Türkiye ORCID:0009-0006-6904-6869

⁶ Okul Müdürü, MEB, İzmir, Türkiye ORCID:0009-0006-0437-0465

okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin aralarındaki ilişkinin seviyesine bağlıdır. Şayet bu seviye düşük olur ise okulun örgütlenmesine zarar verir. İstenilen amaçlara ulaşmayı engelleyebilir.

Okullar, kişilerde aynı durumda zengin bir kültür oluşmasını da sağlar. Sistem içinde kendine yer edinen eğitim kurumunun kendi kültürünü oluşturma yollarından biri, uygulamış olduğu eğitim planlamasına bağlıdır. Çevresinden ayrı olarak bulunduğu fiziki şartları göz önüne alan eğitim kurumu, kendine özgü programları ve eğitim modellerini kullanması sonucunda evrensel düzeyde bir kültürle zenginleşecektir. Okullar buldukları zaman diliminde süreçlerini iyi organize etmek istediklerinde; okulların çalışanları kendi okullarının kültürlerini, bu kültürün işlevselliğini ve güncel olmasını daima gözden geçirmelidirler.

Toplum tarafından beklenen yüksek düzeyde okul başarılarının oluşmasında temel etken, tüm paydaşların etkili bir okul kültürü algısına sahip olmalarından geçmektedir. Bunu oluşturmak için, karşılıklı güven, motivasyon, hedeflerin belli olması, okul yönetimine ve öğretmenlere güvenin olması, velilerle olan ilişkilerin istenilen düzeyde olması, önleyici hizmetlerin yer alması, başarıyı artırma yollarının belirlenmesi, davranış şekillendirmenin istenilen seviyede olması gibi özelliklerin okulun örgüt yapılanması içinde bulunması gerekir. Okulun örgüt yapılanmasının içinde okul kültürünün bu yapı taşlarını kullanabilmesi de temel hedeflere ulaşılabilirliğini gösterebilir.

Okul da sağlıklı bir örgütlenme için; okul müdürlerinin üretkenliklerinin yanı sıra okulda görev yapan öğretmenlerin kendilerini ifade edecek rahat bir ortamın sağlanması gerekmektedir (Aktaş, 2019: 17).

Çevrelere vermeleri gereken bilgileri üretmek zorunda olan okullar, bunun üretim ve kullanım aşamasında önemli rol sahibidirler. Buldukları sosyal çevrelere ait kültürlerin başka çevrelerdeki kültürlerle etkileşim halinde olmalarından dolayı farklılaşarak örgüt kimlikleri oluşur.

Bireyler arasında örgüt kültürü, sadece eğitim kurumları ile sınırlı kalmayıp tüm kurumlarda ilgilendiren bir kavramdır. Örgüt kültürü; ilgili kurumların başarıya ulaşması ya da başarısız olmalarındaki temel faktörlerin başında gelmektedir. Bu sebeplerden ötürü; örgüt kavramının daha fazla irdelenmesi ve diğer potansiyel etkenlerle olan ilişkisinin açığa çıkarılması oldukça önemlidir (Avcı, 2018: 23).

Okul yöneticilerinin rolü, okul kültürünün önemini kavramak ve bu faktörü en etkin şekilde kullanmaktır. Okul üyelerinin rolü, döngüsel sürekliliği ve örgütsel bütünlüşmeyi sağlamak için okul örgütünü sevmek ve kabul etmek yoluyla bu duyguları örgütün diğer üyelerine iletmektir. Bu bağlamda, yöneticilerin okul kültürünün ne denli önemli olduğunun bilincinde olması ve buna bağlı olarak okul kültürünün oluşmasında etkin rol almaları beklenir. Ayrıca, okullardaki diğer üyelerin de okul örgütü kavramını sevmesi, benimsemesi ve bunu kendi aralarında devam ettirmeleri örgütsel bütünlüşmeyi sağlayacaktır (Kafalı, 2022)

Yapılan birçok araştırma, okul kültürünü etkileyen birden fazla değişkenin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Örneğin Erdoğan (2017)'de yapmış olduğu çalışmada; tüm bireylerce benimsenmiş ve kabul edilmiş sağlıklı bir okul ikliminde akademik başarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, okul iklimi ve ilgili okulun eğitim ve öğretimdeki kalitesi arasında önemli düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Ayrıca, öğretmenlerin motivasyonu ve sağlıklı bir örgüt kültürü arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Yılmaz, 2009). Öte yandan, örgütsel bağlılık ve cinsiyet değişkeni bağlamında duygusal ve devam bağlılığı boyutlarında önemli farklılıklar olabilmektedir ve erkek yöneticilerin kadın yöneticilere oranla daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiği belirlenmiştir (İnandı ve Aksanaklı, 2018).

Bir başka çalışmada ise, öğretmenlerin okul kültürü algısı ve motivasyonları arasında önemli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, okul bireylerinde okul kültürü algısının artırılması ve buna bağlı olarak öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin artacağı bildirilmiştir (Çevik ve Köse, 2017). Güçlü (2003) branş dışındaki diğer demografik faktörlerin öğretmenlerin motivasyonları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı bildirmiştir. Kurum ya da organizasyonlarda en yüksek düzeyde motivasyonun sağlanması bağlamında yöneticilerin insan davranışlarını anlamasının oldukça önemli olduğu bilinmektedir (Özdemir ve Muradova, 2008). Bu kapsamda, yöneticilerin; okul kültürünün önemli parçalarından olan sosyalleşme süreçleri, tören, ritüel ve kurumsal tarih gibi kültür unsurlarının farkında olması önem taşımaktadır (Karadağ ve Özdemir (2015).

Öte yandan, kıdem yılı ve okul kültürü algısı arasında anlamlı ilişkiler olabileceği de bildirilmiştir. Örneğin; kıdem yılı 6-10 ve 20 üstü yıllara görev yapan öğretmenlerin, eylemlerin alt boyutundaki ifadelerle daha fazla katıldığı görülmüştür (Çetin ve Güven, 2015). Örgüt algısının bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde önemli bir yordayıcı olabileceği de belirlenmiştir (Tetik, 2021). Ayrıca, öğretmenlerin kurumlarındaki müdürlerin liderlik rollerine yönelik algılarında demografik özelliklerin okul kültürü algısına anlamlı bir etkisi olmadığı bildirilmiştir (Yeşil, 2016)

Öğretmenlerin okul kültürünün gelişmesinde en önemli faktör olduğu görülmektedir. Bunun için öğretmenlerin okul kültürünün gelişmesinde önemli katkılarının olduğunu söyleyebiliriz. Bundan yola çıkarak okul kültürünün gelişmesinde öğretmen algılarının belirlenmesi önem arz etmektedir.

Her ne kadar örneklem grubuna göre değişkenlik gösterse de Sezer ve Akan (2018), öğretmenlerin, yöneticilerinin yüksek düzeyde anlayışlı, yardımsever ve katılımcı özelliklere sahip olduğunu belirtirken mevzuatçı, etkisiz ve buyurgan özellikleri bağlamında düşük düzeyde özellik sergilediğini bildirmiştir.

Fırat'a göre (2010) yöneticilerin okul kültürü kavramını benimsemeleri oldukça önemlidir çünkü "formal düzenlemelerin yetersiz kaldığı koşullarda neyin doğru olup olmadığını anlatabilmek için güçlü bir okul kültürüne gereksinim vardır".

Şimşek (2003), yapmış olduğu doktora araştırmasında okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürüne yönelik öğretmen görüşleri, öğretmenlerin okulda buldukları okullardaki görev sürelerine göre farklılık göstermektedir. Aynı farklılık öğretmenlik kıdeminde de görülmüştür.

Okulun bulunduğu çevre, veli profili, eğitim öğretimden çok okulun güvenliğinin sağlanması ile ilgilenilmek zorunda kalınması; öğretmenlerin kültüre yönelik algılarını olumsuz etkileyecektir. Özellikle büyükşehirlerde, ulaşımı maliyetli, zaman alan ve güçlükle sağlanabilen okullar öğretmenler tarafından pek tercih edilmemekte, bu da o tür okullardaki öğretmen sirkülasyonunu beraberinde getirmektedir.

Araştırmanın Önemi

Gelişmiş bir toplumun temelini oluşturan eğitimin en önemli öğelerinden biri de öğretmenlerdir. Öğretmenlerin hoşnut olmadığı, aidiyet hissetmediği, değer görmediği, desteklenmediği, baskı altında hissettiği bir okul ortamında eğitim sisteminde olumsuzluklar yaşanması kaçınılmazdır. Bu unsurlar eğitim sistemimizde incelenmesi ve çözüme kavuşturulması gereken problemler olarak önümüzde durmaktadır.

Son yıllarda öğretmenlik mesleğinin değersizleştirildiği düşüncesi, özellikle büyük kentlerde öğretmenin ikamet ettiği yere uzak olan bir okulda çalışmak zorunda olması, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi, okulun başarıları, öğretmenin diğer öğretmen, yönetici ve çalışanlarla olan ilişkileri, mesleki tatmin, çalıştığı okuldaki ve okulun çevresinin güvenli olması gibi faktörler öğretmenlerin okula aidiyet duygularını olumlu yada olumsuz etkilemekte. Öğretmenlerin bu aidiyet duygusu ise okul kültürünü önemli ölçüde belirlemektedir.

Sosyo-ekonomik düzeyi ve öğrencilerin akademik başarılarının düşük, velilerin ilgisiz olduğu, ulaşım ve çalışma şartlarının zor olduğu çevrelerdeki okullar, öğretmenler tarafından pek tercih edilmemektedir. Bu nedenle de meydana gelen öğretmen boşluğu ücretli öğretmenler ve başka branştan öğretmenlerin görevlendirilmesi ile bu boşluk kapatılmaya çalışılmaktadır. Ücretli ve görevlendirme öğretmenlerin çok sık değişmesinden kaynaklı bu tür okullarda paylaşılan okul kültürü öğelerini olumsuz etkilemektedir veya okul kültürü oluşumunu engellemektedir. Bu durum da olumsuz bir kısır döngüye dönüşmektedir.

Özellikle bu durumdaki okullarda akademik başarı düşüktür. Neredeyse her eğitim kademesi sonunda bir sınav gerçeğinin olduğu ülkemizde, akademik başarısı olmayan okullardaki öğrencilerin eğitim hayatları önemli ölçüde olumsuz etkilenmektedir. Bu da beraberinde; okula karşı ilgisizliği, devamsızlığı hatta okulu terk etmek gibi sorunlara yol açmaktadır.

Tanımlar

Okul: Bir dizi eğitim ve öğretim programlarının toplu bir şekilde sürdürüldüğü yer (Türk Dil Kurumu, 2019).

Kültür: Kültür çok boyutluluk arz eden bir kavram olup toplumlar arasında oldukça farklılık gösteren ancak zamanla da değişime uğrayan, kendine ait sanat, inanç, örf ve adetleri ile bir kimliği olan yaşayış ve düşünce tarzıdır.

Okul Kültürü: Okul çalışanlarının paylaştığı inançlar, uygulamalar, değerler.

Örgüt: Örgüt, ortak bir gaye ekseninde bir araya gelmiş olan, kurum ya da bireylerin oluşturduğu birlik olarak tanımlanmaktadır

Örgüt Kültürü: Topumlarda olduğu gibi; örgütlerin de kendilerine özgü inanç ve değerleri olup bunların toplamın örgüt kültürü olarak tanımlanır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt

Örgüt kavramının birçok tanımı yapılmıştır. Örneğin, Güçlü (2003) yılında Barnard'ın "örgütü, iki veya daha fazla bireyin bilinçli olarak koordine edilmiş etkinliklerinin veya güçlerinin bir sistemi" olarak tanımladığını ve bir örgütün, ortak bir amaca hedeflenen ya da adreslenen gönüllü ve birbiri ile iletişime girebilen bireylerin varlığı ile ortaya çıktığını aktarmıştır.

Güçlü (2003) yılında yapmış olduğu araştırmasında Schein'in, "iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin ussal eşgüdümü", olarak tanımladığını aktarmıştır. Daha geniş bağlamda; örgüt kavramı, insan ve teknoloji boyutlarının etkileştiği ve kendine ait bir kültürü olan bir yapı ya da sistem olarak ta tanımlanabilir (Güçlü, 2003).

Kültür

Yapılan araştırmalarda kültür kavramı ile ilgili birçok araştırma ve tanımlama yapılmıştır. Tanımlamaların hemen hemen hepsi de ortak bir değer etrafında birleşme olduğunu dile getirmektedir. Kültür, toplum üyesi olan insanoğlunun öğrendiği sanat, bilgi, gelenek, görenek ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür (Kırel, 1989).

Geniş bir çerçeve olarak ele alınırsa kültür, toplumun yaşam biçimidir.

Türk Dil Kurumu ise kültürü; "tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü" olarak tanımlamıştır. İşçi (1993)'te yapmış olduğu geniş araştırmada kültürün birçok tanımının olduğunu dile getirmiştir.

Örgüt Kültürü

Örgüt olgusu, bir varlık olup insanlar tarafından zamanla oluşturulan toplumsal yapı ve birliklerdir. Örgütü oluşturan bireyler, içinde buldukları toplumun çeşitli kültürlerinin birer parçası olup ait oldukları alt-kültürleri bu birlikteliğe taşırlar. Ayrıca, örgüt kültürü, kendisine dâhil olan bireylerin sosyal davranışlarını yönlendiren davranış, değer, alışkanlık ve inançlar sistemidir (Güçlü, 2003). Ayrıca, örgüt kültürünün oluşması ile bireyler neler yapmak zorunda olduklarını ya da nasıl davranmaları gerektiği bağlamında bir dizi duygu ve sezgi kazanır (Güçlü, 2003). Ki bu minvalde, Türk kamu sektöründe yaygın olan egemen kültür, tüm bireylerin belirli sembol, değer, davranış ve varsayımlara uygun bir davranış kalıbında olmasını gerekli kılmaktadır. Örneğin, yöneticinin odasında çıkış şekli, protokollere yoğun ilgi ve üstlerin görüldüğü anlarda ayağa kalkma ve ceketlerin iliklenmesi bürokratik kültürün tezahürüdür (Güçlü, 2003).

Örgüt Kültürünün Oluşumu

Örgüt kültürünün oluşumu çok boyutlu olup oluşumunda birçok faktörün etkisi vardır. Oluşum sürecinde kurucularının önemli roller üstlendiklerini ancak kurucular önceki felsefe ve ideolojiler ile kısıtlanmamışlardır. Bu sebeplerden ötürü, kurucuların sahip oldukları değer ve inançların yapılandıracağı örgüt üzerindeki etkisi kaçınılmazdır.

Tüm örgüt çalışanlarının daha az zaman ve emek sarf ederek daha verimli, daha etkili iş ve hizmet üretmeleri ortak değerlerin olduğu bir sistem ile mümkündür. Bu bağlamda, örgüt kültürü organizasyonun ya da ilgili kurumların sağlıklı işleyişleri için oldukça önemlidir. Ortak değer, yargı, anlayış, inanç ve standartların olması bireylerin ait oldukları örgüte daha fazla anlam yüklemelerine katkıda bulunur.

Bir örgütün faaliyetlerinin devamlılığı ve planlanan hedeflerin gerçekleştirilmesi kültürel bir kimliğin oluşturulması ile mümkün olabilir ancak bu kültür kimliğinin tüm bireylerce benimsenmesi gereklidir. Tüm bireylerce uyulduğunda örgütsel kimlik ortaya çıkacak ve bu örgüt diğer örgütlerden farklılaşacaktır. Ayrıca, ortak kimlik bireylerin benlik duygularını güçlendirip örgütsel motivasyonlarına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın birçok yerinde de değinildiği gibi, örgüt; amaçları doğrultusunda organize bireyler topluluğudur. Topluluğun baş ögesi insandır ve insanın olduğu yerde örgüt ve yönetim de olacaktır Örgüt kültürü birçok şekilde oluşabilir ancak temelde dört evreden oluşmaktadır (Doğan, 1997). Şöyle ki; ilk evrede, örgütün kurucusu yeni bir girişim düşüncesinde olur. İkinci evrede; örgütün kurucusu kritik gördüğü kişileri örgüte dahil eder ve fikirlerini paylaşır. Örgüte dahil edilenler, kurucu ile benzer bakış açısında sahip bireylerdir. Üçüncü evrede; ortak fikirleri oluşan örgüt için materyal, yer ve bütçeye ilişkin gereklilikler temin edilir. Son aşamada ise; örgüte daha fazla

bireyin katılımı ve genel örgüt kültür ve kimliği oluşturulmaya başlanır. Görüleceği üzere, örgüt fikri, oluşumu ve yayımında kurucu bireyin rolü oldukça önemlidir. Kurucu, kendisi gibi düşünen birçok bireyi örgüte getirmek için kritik düzeyde emek vermiştir. Tüm bireyler yeni değer ve normları kabul ederek örgüt kültürünü şekillendirmişlerdir. Ancak ilgili örgüte katılan yeni bireyler o örgüte olumlu ya da olumsuz katkılar verebilmektedir.

Örgüt kültürü oluşumunu tamamladıktan sonra ilk görevi örgüte katılan kişilere bunun aktarılması işlemidir. Kültürün zenginleşmesinde, içeriğinin çeşitlenmesinde, zemininin sağlam olmasında ve sürdürülebilirliğinin olmasında önem teşkil etmektedir. Belli olan bir görevin başkasına aktarımında kişilere bağlı kalmadan sistemin bunu kendi kendine yapabilmesi gerekir. Bunun için de sistemi oluşturan bireylerin, uygun görevlerde olması, belli ölçütlere göre hazırlanması, ödül ve cezanın olması, hizmet içi ve sürekli eğitimin bulunması, gerekli alt ve üst ilişkilerin olarak terfi ve kıdem atılmasının olması, kültürel birlikteliğin olması ve bunu destekleyici argümanların bulunması gerekmektedir.

Örgüt Kültürünün Boyutları

Kuşçu (2014), örgüt kültürünün, birçok araştırmacı tarafından soyut bir çevre olarak görülmekte olduğunu, boyutları net olarak belirlenemediğini dile getirmiştir. Akıncı'nın 1998 yılındaki yazısında örgüt kültürünün tanımlanması ve ölçülmesinde 10 temel boyuttan söz edildiğini ifade etmiştir.

1. **Bireysel özerklik:** Örgütteki iş görenlerin sahip olduğu özgürlükler ve sorumlulukların seviyesidir.
2. **Risk toleransı:** Örgütteki çalışanların yaratıcı, girişimci, üretici ve riskleri almayı göze almayı gerektirecek şekilde güdülenmesi boyutudur.
3. **Yön:** Örgütün çalışanlara sunduğu ana hedefler ve beklenen performansın seviyesidir.
4. **Bütünleşme:** Örgütteki mevcut farklı birimlerin bir arada ve eşgüdümlü bir şekilde çalışmaya yönlendirilmesidir.
5. **Yönetim desteği:** Örgütte üst yöneticilerin astlarına verdiği iletişim, yardım ve desteğin seviyesidir.
6. **Kontrol:** Örgütte mevcut kural ve yönetmelikler ile çalışanların davranışlarını kontrol amacıyla yapılan denetimlerdir.
7. **Kimlik:** Çalışanların örgütü bir bütün olarak algılama ve tanıma düzeyleridir.
8. **Ödül Sistemi:** Somut olarak belirlenen ölçütler üzerinden, verilen ödüllerin derecesidir.
9. **Fikir ayrılıklarına verilen tolerans:** İş görenlerin farklı düşüncelere sahip olmaları sebebiyle yaşayabilecekleri çatışmaların ne düzeyde tolere edildiği ve çalışanlara sunulan açık eleştiri ve mücadele düzeyidir.
10. **İletişim modelleri:** Resmi otoritenin hangi sınırlıklara sahip olması gerektiğine dair bilgi verir.

Tüm bu boyutlar bir araya geldiğinde, ortaya örgüt kültürü çıkmaktadır. Örgüt kültürünün yukarıda listelenen boyutları, örgüt içerisinde işlerin ne şekilde yapıldığına, çalışanlardan neler beklendiğine dair bir temel oluşturmaktadır. İş görenler bu boyutlara bakarak örgüte dair soyut ve bütüncül bir anlam çıkartırlar (Akıncı, 1998; akt. Kuşçu, 2014).

Okul Kültürü

Şimşek (2014), yapmış olduğu araştırma sonucunda kültür, birbiri ile ilişkileri bulunan, birbirinden ayrı öğelerden meydana gelen karmaşık biçimde bir bütün olduğunu, bu nedenle de kültürü yaratan boyut ve unsurları birbirinden tamamen ayırarak ele almanın ve çözümlemenin mümkün olmayacağını belirtmiştir. Ancak, anlaşılacak ve açıklanacak amacıyla birtakım öğelerde ayrı ayrı çözümlendiğini ve bu açıdan örgüt kültürünün temel öğeleri örgüt kültürünün oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve değiştirilmesinde temel belirleyici bir faktör olduğunu Demir ve Şişman'ın araştırmalarından aktarmıştır.

Korkut ve Hacıfazlıoğlu (2011)'da okul kültürünü oluşturduktan sonra en önemli aşamalardan birinin okul kültürünün çevreye yansıtılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Okulun kendini çevreye tanıtmaması, okul kültürünün yönetiminin önemli bir alt sürecidir. Okul yöneticisi, özgün bir okul kültürü oluşturmak ve bu kültürü çevreye tanıtmak zorundadır.

Okul yöneticisinin okul kültürünü çevreye tanıtırken kullanabileceği bazı yollar vardır (Çelik, 2002; akt. Korkut ve Hacıfazlıoğlu, 2011).

Bunlar:

- ✓ Geleneksel Törenler Düzenleme,
- ✓ Kültürel ve Sportif Etkinlikler Düzenleme,
- ✓ Şiir, tiyatro ve sergi gibi değişik kültürel etkinlikler düzenlemesi,
- ✓ Okulu Tanıtıcı Broşürler Hazırlanması,
- ✓ Yerel Kitle İletişim Araçlarından Yararlanmak olarak Çelik'ten aktarmışlardır.

Okul kültürü, okuldaki en karmaşık ve en önemli kavramlardan biridir. Eğitim, okul gelişimi ile ilgili olarak aynı zamanda en çok ihmal edilen bir organizasyonun temel özünü dikkate alır. Temel varsayımların ve inançların daha derin düzeyinde olan kültürdür. Her okulun farklı bir gerçekliği veya zihniyeti vardır. Okul kültüründeki değişkenler sayesinde aynı düzeyde olan iki okulun bile farklı kültüre sahip olabileceğini görmekteyiz. Çünkü Bir okulun kültürü, tarihi, bağlamı ve içindeki insanlar tarafından şekillendirilir. Okulun yaşı, okulun dışa bağımlılık derecesi, ilk ve orta derecelik düzeyi, okulun bulunduğu sosyal çevresi tüm bunlar okul kültürünün oluşmasında ve değişiklik göstermesinde büyük faktörlerdir. Toplumdaki değişiklikler okulun kültürüne büyük etkisi olmaktadır.

Andy Hargreaves'a göre okul kültürünün oluşmasında ve değişiklik göstermesinde öne çıkan 4 temel etken vardır (Karadağ ve Özdemir, 2015)

- ✓ Individualism (Bireycilik): “Yumurta kasaları veya kaleler” olarak sınıflandırır. Burada özerklik vardır. İzolasyon hakimdir. Dış etkenlerden, suçlamalardan ve destekten kaçınılır.
- ✓ Collaboration (İşbirliği): Öğretmenler kendiliğinden ve gönüllü olarak okul faaliyetlerini birlikte seçerler. Dışarıdan harici bir kontrol mekanizması bulunmamaktadır. Psikolojik durumları rahattır. Fikirler ve materyaller paylaşılacak için vardır. Kurum içinde titiz ve özenle yansıtıcı sorgulama yapılmaktadır.
- ✓ Contrived collegiality (Tasarlanmış Meslek Dayanışması): Öğretmenlerin işbirlikçi çalışma şekilleri belirlenmiş zamanı ve yerleri zorunlu olarak tasarlanır. Örnek olarak; toplantıların ön hazırlıklarının planlaması.
- ✓ Balkanisation (Balkanlaştırma): Öğretmenler ne izole durumdadırlar ne de bir bütün olarak çalışırlar. Daha küçük işbirlikçi gruplar oluşur. Anasınıfı öğretmenleri, ilkokul öğretmenleri, ortaokul öğretmenleri gibi.

Okul kültürü bir okulun başarı ya da başarısızlığının belirleyicisidir. Okulda, okulu temel misyonu olan öğretimi vurgulayan, herkesten yüksek beklentiler içinde olan, başarının tanınması ve ödüllendirilmesini vurgulayan, öğrencilerin etkili öğrenmesini sağlayan düzen ve disiplini işaret eden, ortaklaşa planlamayı, akademik ve işbirlikçi ilişkileri özendirici ve destekleyici bir kültür oluşturulması başarı açısından önem taşımaktadır (Balci, 1994, akt. Işık, 2010).

Aynı çalışmada ek olarak; güçlü bir örgüt kültürü yapısına sahip olan örgütlerin, daha güçsüz örgüt kültürüne sahip olanlara oranla daha başarılı oldukları vurgulanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli yapılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modelleri genellikle mevcut durumu veya gerçekliği araştırmak ve açıklamak için tasarlanır. Tüm mevcut veya geçmiş verileri görüntülemek için model nesnelere, olayları, olguları, bireyleri vb. tarama mantığına dayanarak birlikte araştırılan durum hakkında dağıntık veriler toplanıp organize edildikten sonra analiz edilir (Şimşek, Doğanay, Ataizi, Balaban Salı ve Akbulut, 2018).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında İzmir ili Gazimir ve Buca ilçelerinde çalışan öğretmenler; örneklemini ise basit örneklem yöntemi kullanılarak evrenin genişliği resmi okullarda görevli 375 öğretmen oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Prof. Dr. Yavuz ERİŞEN'in desteğiyle birlikte okul kültürüne yönelik geliştirilen “Okul Kültürü Ölçeği” 5’li Likert tipinde olup “Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde puanlanma uygulanmıştır. Literatür de 5’li Likert ölçek verileri değerlendirilirken ağırlıklı ortalama puanların derecelendirilmesine bakılarak yorumlanır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için standart sapma, ortalama değerleri, 2 değişkenli T testi ve 3 değişkenli ANOVA testi yapılmıştır.

Verilerin analizini yapmak ve yüksek oranda doğru sonuçlar elde etmek amacıyla; SPSS paket programı kullanılarak, ölçeğin yapısal geçerliliğinin kontrolü için KMO and Bartlett's faktör analizi, güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha değeri tespit edilmiştir.

Yapısal geçerliliğinin kontrolü için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan Bartlett testi sonucunda (Sig=0,000<0,005) olduğundan değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir. Uygulanan Likert tipi ölçeğimizde örnek büyüklüğünün faktör analizinin uygun olup olmadığına ilişkin yapılan test sonucunda KMO=0,844 olarak hesaplanmıştır. Bu değer çok iyi bir değer olarak kabul edilmektedir. (Kalaycı, 2010:322). KMO=0,844>0,60 olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek değişkenlerin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi yaparken 6 faktör belirlenmiş ve bu faktörler varyansın 65,743'ünde toplanmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Katılımcılara İlişkin Bulgular

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiksel analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara aşağıda yer verilmiştir.

Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 1: Öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algı düzeyleri

Öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algı düzeyleri	ORTALAMA	STANDART SAPMA	TOPLAM
Okul Yönetiminin Tutumu	4,01	0,63	375
Velilerin, Okula ve Öğretmene Olan Tutumları	3,18	0,71	375
Okuldaki Diğer Öğretmenlerle Olan İlişkiler ve Diğer Öğretmenlerin Tutumları	3,9	0,75	375
Okulun Başarıları ve Okuldaki İklim	3,71	0,62	375
Okula Aidiyet Duygusu ve Mesleki Tatmin	3,8	0,48	375
Okula Ulaşımın ve Okul Çevresinin, Öğretmenlerin Ekonomik ve Sosyal Hayatlarına Etkisi	3,13	0,93	375

Tablo 1'de verilen bulgulara göre, yönetici ve öğretmenlerin okul kültürünün bütün boyutlarına ilişkin görüşlerinin genel ortalamasını ele alırsak, 3,62 ortalama ile "kararsızım" düzeyinde olduğu görülmektedir. Okul kültürü ölçek verilerinin ortalamaları incelendiğinde okul yönetiminin tutumu (\bar{x} :4,01) "katılıyorum", velilerin tutumu (\bar{x} :3,18) "kararsızım", öğretmen-öğretmen tutumu (\bar{x} :3,90) "kararsızım", okulun başarıları ve okul iklimi (\bar{x} :3,71) "kararsızım", okula aidiyet (\bar{x} :3,80) "kararsızım", okula ulaşım ve çevre (\bar{x} :3,13) "kararsızım" ortalama düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir.

Genel hatlarıyla bakılırsa öğretmenlerin çoğunluğunun okul kültürüne yönelik algıları düzeylerinin olumlu yönde olduğunu söyleyebiliriz. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin yukarıdaki boyutlarla ilgili davranışları gösterdikleri söylenebilir. Öğretmenler, ortalama değerlerde en yüksek, okul yönetiminin tutumunu daha iyi bulduğunu belirtmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin okul kültürüne yönelik eğilimlerinde onları buradan uzaklaştıran etmenin okula ulaşımın ve okulun bulunduğu çevrenin etkisinin olduğunu söyleyebiliriz. Sırasıyla velilerin tutumu az da olsa öğretmenler tarafından olumsuz koşul olarak görülmektedir. Öğretmen-öğretmen tutumu, okulun başarıları ve iklimi ve okula aidiyet hissetmeleri öğretmenler tarafından yeterli bulunmuştur.

Tablo 2: Öğretmenlerin okul yönetiminin tutumuna yönelik görüşleri

Sorular	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SONUÇ
Verilen görev ve sorumluluklar yerine getirildiğinde gösterilen çaba ve sonuç okul yönetimi tarafından önemsenir ve takdir edilir	3,96	0,73	375
Öğretmenlere sağlanan kolaylıklar, daha sonra mobbing aracı olarak kullanılmaz	4,04	1,02	375
Okuldaki ödül-ceza sistemi adil bir şekilde uygulanır ve okul yönetimi tüm öğretmenlere eşit mesafededir.	3,81	0,95	375
Okul yönetimi yaratıcı fikirleri destekler.	3,96	0,88	375
Okul yönetimi sosyal, kültürel, sanatsal, sportif faaliyetlere önem verir.	3,95	0,96	375
Okul yönetimi tarafından yapılan faaliyetler okul çalışanlarının bağlılığını güçlendirir	1,17	0,87	375
Okulda yöneticiler "öğretmen" kimliğine saygı duyar ve değer verirler.	4,19	0,76	375
Okulda kişilere değil, başarıya odaklanılır.	4,01	0,81	375

Tablo 2’de okul yönetiminin sergilemiş olduğu tutumların, öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algı düzeylerinin belirlenmesindeki yönelim sonuçlarına göre 375 öğretmenin yaklaşık %80,3’ü okul yönetiminin okul kültürüne yönelik olumlu yönde tutum sergilediklerini belirtmiştir. Bunlardan en yüksek değer olarak “okuldaki yöneticilerin tutumlarının” iyi yansıtıldığını söyleyebiliriz. Yine birbirine yakın değer olan okul yönetiminin faaliyetlerinin de öğretmenler tarafından fark edildiğini söyleyebiliriz. Ancak kararsız sınırında kalınan sorulardan ödül ve ceza, sorumlulukların yerine getirilmesinde yönetimin farkındalığının olması, yaratıcı fikirlerin benimsenmesi ve fark edilmesi biraz gecikebildiği için öğretmenlerin okul kültürünün okul yönetimine yönelik algı düzeylerinde değişiklik göstermektedir.

Tablo 3: Velilerin, okula ve öğretmene olan tutumlarına yönelik öğretmen görüşleri

Sorular	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SONUÇ
Veliler, çocuklarının başarısı için gayret gösterir.	3,15	1,08	375
Veliler, okul yönetimine ve öğretmenlere her konuda güvenir	3,25	0,97	375
Öğrenci ve veliler okuldaki etkinliklerin kalitesini artırır.	3,26	1,09	375
Okulun bulunduğu çevre sosyo-ekonomik olarak iyi durumdadır.	2,16	1,21	375
Veliler, okul yönetimi ve öğretmenlerden yüksek beklenti içindedir.	3,84	0,97	375
Veliler, çocuklarının başarı ve sosyalleşme durumunu kabullenmişlerdir.	3,12	0,95	375

Tablo 3’te velilerin okula ve öğretmenlere karşı olan tutumların, öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algılarının gelişmesindeki yönelim sonuçlarına göre öğretmenlerin yaklaşık %43,2’si okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevrenin iyi olmadığını işaretlemişlerdir. Diğer sorulara verilen yanıtlarda ise öğretmenlerin yaklaşık %67,8’i olumlu yönde cevap vermiştir. Öğretmenlerin, velilerin, okula ve öğretmene olan tutumlarına yönelik olan görüşlerinde okulun bulunduğu çevrenin istenilen düzeyde olmamasının yanında veli profilinin de etkili olabileceğini söyleyebiliriz. Genel hatlarıyla öğretmenler velilerin okula karşı tutumlarının tüm düzeylerde kararsız oldukları görülmektedir. Öğretmen gözlemleri sonucu ortaya çıkan bu sonuçlar, velilerin çocuklarının başarılarının durumunu kabullenmeleri ne kadar düşükse, çocukların başarılarını artırma istekleri de o kadar düşük çıkmaktadır. Tüm verilen cevaplarda alt değerlerin yüksek çıkmasından dolayı velilerin okul kültürüne yönelik katkılarının düşük olabileceğini söyleyebiliriz.

Tablo 4: Okuldaki diğer öğretmenlerle olan ilişkilerin ve diğer öğretmenlerin tutumlarına yönelik öğretmen görüşleri

Sorular	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SONUÇ
Çalışanlar arasında önyargı (cinsiyet, inanç, politik fikir, etnik köken vb.) yoktur	4,01	1,14	375
Okulda güvene dayalı demokratik bir ortam vardır.	3,97	1,02	375
Okulda öğretmenler arasında gruplaşma olmaz ve yeni gelen öğretmenler için tanışma toplantıları düzenlenir.	3,22	1,17	375
İyi örnekler diğer öğretmenler tarafından fark edilir ve onore edilir.	3,65	1,01	375
Zorlayıcı yaşam olaylarında (salgın hastalık, depresyon vb.) çalışanlar birbirlerine destek olur.	4,15	0,65	375
Öğretmenler ve diğer çalışanlar arasında (memur, hizmetli vb.) statüden kaynaklı sorun yaşanmaz.	4,21	0,73	375
Çalışanlar arasındaki iletişimin açık ve dürüst olmasına önem verilir.	4,02	0,84	375

Tablo 4’te okuldaki diğer öğretmenlerle olan ilişkiler ve diğer öğretmenlerin tutumlarına yönelik olan sorularda öğretmenlerin yaklaşık %78,2’si okuldaki öğretmenlerle olan ilişkilerin olumlu yönde olduklarını işaretlemişlerdir. Okula yeni gelen öğretmene veya öğretmenlere tanışma toplantılarının fazla olmaması aynı zamanda öğretmenlerin okul yönetimine karşı olumsuz tutum sergilediklerini gösterebilir. Araştırmanın yapıldığı İzmir ilinin tercih edilen bir yer olması açısından, gelen öğretmenlerin çoğunlukla kaldığı, uzun yıllar aynı okulda çalıştıkları ve bu uzun yıllar içinde arkadaşlık ilişkileri kurulduğu göz önünde bulundurulursa; öğretmenler ve okulun diğer çalışanları arasındaki iletişimin iyi olması daha iyi anlaşılabilir. Yine zorlayıcı yaşam olaylarında; geçtiğimiz dönemde yaşanan İzmir depremi (30 Ekim 2020) ve Covid-19 pandemi süresince insanların birbirlerine destek olduklarını hatırlayabiliriz.

Tablo 5: Öğretmenlerin okulun başarıları ve okuldaki iklim hakkındaki görüşler

Sorular	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SONUÇ
Okul personeli, bilgi, beceri ve deneyimlerini kullanarak birbirlerine zorlandıkları durumlar için yardım eder.	4,16	0,76	375
Okulun başarısı için okul yönetimi üzerine düşeni yapar ve tüm çalışanların yapacakları işleri planlar.	4,15	0,80	375
Öğretmenler, öğrenci başarısı ile ilgili konularda sorumluluk almaktan kaçınmaz	4,27	0,76	375
Öğrencilerin başarı düzeyi yüksektir.	2,96	1,03	375
Okulun geçmiş başarılarının, öğretmen motivasyonu üzerinde olumlu etkisi vardır.	3,53	1,08	375
Çalışma şekli yöneticilerin müdahalesine gerek kalmadan da düzenli işler.	4,20	0,82	375
Okul çalışanları, özel günlerde (bayram, düğün, cenaze törenleri vb) okul dışında da bir araya gelir.	3,64	1,06	375
Öğretmen ve öğrencilerden oluşan gruplar, sosyal sorumluluk projelerinde aktif görev alır, okulu temsil eder.	3,60	0,81	375
Öğretmenlerin okula ilgisini arttırmak için, konferanslar düzenlenir ve alanında bilgili, deneyimli, kişiler davet edilir.	3,21	1,15	375
Okul yönetimi, velilere yönelik, çocuklarının gelişimini ve başarısını destekleyici, eğitici toplantılar yapar, konferanslar düzenler.	3,57	0,99	375

Tablo 5'te okulun başarıları ve okul iklimi hakkında olan sorulardan öğretmenlerin yaklaşık %74,3'ü okulun başarısının ve okuldaki ikliminin uygun olduğu yönünde cevap vermişlerdir. Ortalama değerlerden yola çıkacak olursak en düşük değerin öğrenci başarısının düşük olduğu yönünde değerlendirilmiştir. Bu sonuç anket çalışması yapılan okullarda, okul kültürünün tam anlamıyla anlaşamadığını göstermektedir. Ancak öğretmenlerin öğrenci başarısına yönelik katkılarını yeterli düzeyde verdiklerini ifade etmektedirler. Bu sonuçlar anket çalışması yapılan okullardaki öğrenci başarı profilinin oldukça düşük olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Her ne kadar öğrenci profilinin düşük çıkması sorun teşkil etse de buna çözüm olarak öğretmenlerin kendilerini geliştirebilecekleri ortamın az sağlandığı yönünde sonuç çıkmıştır. Öğretmenlerin okula ilgisini arttırmaya yönelik konferans vb. etkinliklerin düşük olması öğrenci başarısının da düşük çıkmasında etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 6: Öğretmenlerin okula aidiyet duygusu ve mesleki tatmin ile ilgili görüşleri

Sorular	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SONUÇ
Okulda öğretmenlerin kendilerini geliştirebilecekleri ortam ve materyaller vardır	3,12	1,01	375
Öğretmenlerin en iyisini yapabilmesi için zaman, kaynaklar ve fiziki alt yapı yeterlidir.	2,96	1,07	375
Yenilikler ve gelişmeler öğretmenler tarafından takip edilir.	3,89	0,64	375
Öğretmenler okul plan ve programlarını aksatmadan yapar.	4,18	0,67	375
Okulu tanıtıcı öğelerin (pano, broşür, web sitesi, sosyal medya hesapları vb.) zenginleştirilmesi için çalışanlar ilgili davranır	3,9	0,82	375
Öğretmenler kendi çalışmalarının sergilenmesini önemser.	4,04	0,71	375
Okulda öğrencilerin mutlu olması, öğretmenleri de memnun eder.	4,54	0,56	375

Tablo 6'da okula aidiyet duygusu ve mesleki tatmin hakkında olan sorularda öğretmenlerin yaklaşık %76,2'si okula aidiyet duygusu ve mesleki tatminlerinin uygun olduğu yönünde cevap vermişlerdir. Verilerde de görüldüğü üzere öğretmenlerin en iyisini yapabilmesi için zaman, kaynaklar ve fiziki alt yapıya verilen cevapların düşük olması okul kültürünün gelişmesinin önünde engel olarak değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin yeterli materyallerinin olmaması da öğrenci başarısını düşük çıkarmaktadır. Öğretmenleri okulda en mutlu eden faktörün öğrencilerin mutlu olması maddesinin belirtilmesi aslında öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algılarının yüksek ancak öğrencilerin okul kültürüne yönelik algılarının düşük olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kendi çalışmalarının sergilenmesinden, planlı ve titiz çalışmalarından ve okulda kendilerini mutlu hissetmeleri okul kültürünün gelişmesinde olumlu yönde etki edebileceğini söyleyebiliriz.

Tablo 7: Öğretmenlerin okula ulaşımın ve okul çevresinin, öğretmenlerin ekonomik ve sosyal hayatlarına etkisi ile ilgili görüşleri

Sorular	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SONUÇ
Okula ulaşım güçlükle sağlanmakta ve masraflıdır	2,61	1,22	375
Ulaşımın zaman alması öğretmenlerin ailelerine daha az zaman ayırabilmelerine neden olur.	2,92	1,35	375
Okul çalışanlarının, kendi ailelerine ve çocuklarının okullarına daha yakın bir okulda çalışma isteği vardır.	3,59	1,2	375
Okulun konumu, okula gidiş ve gelişlerde güvenlik sorunu yaratır. (sanayi içindeki trafik, sokak hayvanlarının saldırganlığı, sokakların tenha olması vb.)	2,98	1,2	375
Okul çevresindeki kötü görüntüler, (boş arsalarla dökülen çöpler vb) ve gürültü düzeyinin yüksek olması yaşam kalitesini olumsuz etkiler.	3,53	1,2	375

Tablo 7’de okula ulaşımın ve okul çevresinin, öğretmenlerin ekonomik ve sosyal hayatlarına etkisi ile ilgili sorularda öğretmenlerin yaklaşık %62,6’sı sorulara katıldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin okula ulaşımında güçlük çekmediklerini ve masraflı olmadığını belirtmeleri kendileri için okuldan uzak yerde oturmalarını sorun etmediklerini göstermektedir. Aynı zamanda okula ulaşımın da kendileri için sorun teşkil etmediğini söyleyebiliriz. Öğretmenler okul çevresinin kötü olmasının, kendilerine ait yaşam kalitesini çok fazla düşürmediğini belirtmişlerdir. Bununla beraber çocuklarının yakınında çalışma isteklerinin de olduğunu söyleyebiliriz. 1, 2 ve 4. maddelerin düşük çıkması, öğretmenlerin sosyal çevrenin ve okul çevresinin kendilerini çok fazla olumsuz etkilemediğini söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin örgüt kültürü düzeyine değişkenlerin etkileri;

a) Cinsiyet

b) Eğitim düzeyi

c) Mesleki kıdem arasında

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek tablolar ve analizlerinde gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 8: 6 Ayrı faktör ortalamasının cinsiyet değişkenine göre T testi analiz sonuçları

	F	Anlamlılık	Independent Samples Test			
			Levene's Test for Equality of Variances		Equality of Std. Error Difference	
			t	Anlamlılık	2 Yönlü Serb. Derecesi	
Okul Yönetimi Tutumu	2,88	0,09	-0,04	375	0,96	0,08
ORT.			-0,04	83,81	0,96	0,09
Velilerin Tutumu	5,02	0,026	3,92	375	0,00	0,09
ORT.			4,67	118,54	0,00	0,07
Öğretmen Öğretmene	7,71	0,006	3,48	375	0,001	0,10
Tutumu			3,16	86,78	0,002	0,11
ORT.						
Okulun Başarısı	4,28	0,03	2,75	375	0,006	0,08
Okul İklimi			3,10	108,75	0,002	0,07
ORT.						
Okula Aidiyet	0,39	0,52	1,26	375	0,20	0,06
ORT.			1,18	89,58	0,23	0,07
Okula Ulaşım ve Çevre	0,03	0,84	-1,00	375	0,31	0,12
ORT.			-1,07	102,36	0,28	0,11

İki değişkenli (Kadın ve Erkek) bağımsız değişken olmasından dolayı T Testi yapılmıştır. Tablo 8’de T testi sonuçlarının cinsiyet bağımsız değişkenine göre analizi yer almaktadır. İstatistiki verilere göre; okul yönetimi tutumu (Sig=0,090>0,050), okula aidiyet (Sig=0,529>0,050) ve okula ulaşım çevre (Sig=0,0843>0,050) faktörlerinin 0,050’den büyük oldukları görülmektedir. Bunun yanında velilerin tutumu (Sig=0,026<0,050), öğretmen-öğretmen tutumu (Sig=0,006<0,050) ve okulun başarısı okul iklimi (Sig=0,039<0,050) faktörlerinin 0,050’den küçük oldukları görülmektedir. İstatistik verilerinde Sig=0,050’den büyük olması homojen bir dağılım olduğunu, değişkenin etkisinin olmadığını ve farklılaşmanın görülmediğini söyleriz. Buna istinaden tablomuzdaki verilere göre; cinsiyet değişkeninin okul kültürüne yönelik, okul yönetimi tutumu, okula aidiyet ve okula ulaşım ve çevre faktörlerinde herhangi bir farklılık göstermediğini söyleyebiliriz. Özetle cinsiyet değişkeni bu faktörler üzerinde bir değişkenlik göstermemektedir. Cinsiyet değişkeni, velilerin tutumunda, öğretmen-öğretmen tutumunda ve okulun başarısı okul iklimi faktörleri üzerinde farklılaşmanın varlığından bahsedebiliriz. Okul kültürünün algılanma düzeyinde cinsiyet faktörü etkili olmuştur ve homojen bir dağılım yoktur.

Tablo 9: 6 Ayır faktör ortalamasının mesleki kıdem değişkenine göre ANOVA testi sonuçları

		Karelerin Toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler Ortalaması	F	Serbestlik
Okul Yönetimi Tutumu ORT.	Gruplar arası	0,24	2	0,12	0,29	0,74
	Gruplar İçinde	151,83	373	0,40		
	Toplam	152,08	375			
Velilerin Tutumu ORT.	Gruplar arası	1,69	2	0,84	1,66	0,19
	Gruplar İçinde	188,56	373	0,50		
	Toplam	190,26	375			
Öğretmen Öğretmene Tutumu ORT.	Gruplar arası	2,25	2	1,12	1,99	0,13
	Gruplar İçinde	211,06	373	0,56		
	Toplam	213,32	375			
Okulun Başarısı Okul İklimi ORT.	Gruplar arası	0,44	2	0,22	0,56	0,57
	Gruplar İçinde	146,65	373	0,39		
	Toplam	147,10	375			
Okula Aidiyet ORT.	Gruplar arası	0,983	2	0,49	2,07	0,12
	Gruplar İçinde	88,35	373	0,23		
	Toplam	89,33	375			
Okula Ulaşım ve Çevre ORT.	Gruplar arası	4,06	2	2,03	2,34	0,09
	Gruplar İçinde	323,30	373	0,86		
	Toplam	327,37	375			

Tablo 9'da ikiden fazla bağımsız değişken olmasından dolayı (0-10, 11-20, 21 yıl ve üzeri) ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan ANOVA testinde 6 faktörün kıdem değişkenine göre Sig>0,050'ten büyük olduğu sonucu çıkmıştır. Yukarıdaki tabloda ANOVA testinin sonuçlarında Sig=0,050'den büyük çıkması kıdem değişkeninin okul kültürü yönünde anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Dağılım homojen şekilde olmuştur. Ancak ortalamalar tek tek ele alınırsa farklılaşmada en yakın görünen okula ulaşımın ve çevre faktörlerinin olduğunu söyleyebiliriz. Bunun yanında okul yönetiminin tutumunun ise yüksek oranda homojen olduğunu birbirine yakın değerlerin çıktığını söyleyebiliriz.

Tablo 10: 6 Ayrı faktör ortalamasının statü değişkenine göre T testi analiz sonuçları
Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Anlamlılık	t	Serb. Derc.	2 Yönlü Anlamlılık	Mean Difference	Std. Error Difference
Okul Yönetimi Tutumu	5,102	00,024	0,157	373	0,875	0,01664	0,10566
ORT.			0,184	55,759	0,855	0,01664	0,09043
Velilerin Tutumu	5,957	0,015	4,311	373	0,000	0,49727	0,11535
ORT.			3,719	46,968	0,001	0,49727	0,13370
Öğretmen Öğretmene Tutumu	3,635	0,057	0,504	373	0,614	0,06310	0,12510
ORT.			0,442	47,279	0,660	0,06310	0,14266
Okulun Başarısı Okul İklimi	3,367	0,067	1,323	373	0,187	0,13718	0,10368
ORT.			1,535	55,465	0,130	0,13718	0,08934
Okula Aidiyet	4,340	0,038	3,254	373	0,001	0,25988	0,07986
ORT.			3,658	54,166	0,001	0,25988	0,07105
Okula Ulaşım ve Çevre	4,996	0,026	4,883	373	0,000	0,73387	0,15030
ORT.			6,174	59,679	0,000	0,73387	0,11886

İki değişkenli bağımsız değişken olmasından dolayı T Testi yapılmıştır. Tablo 10'da T testi sonuçlarının statü bağımsız değişkenine göre analizi yer almaktadır. İstatistiki verilere göre; okul yönetimi tutumu (Sig=0,024<0,050 ve Sig.(2-tailed)=0,855>0,050), velilerin tutumu (Sig=0,015<0,050 ve Sig.(2-tailed)=0,001<0,050), okula aidiyet (Sig=0,038<0,050 ve Sig.(2-tailed)=0,001<0,050) ve okula ulaşım ve çevre (Sig=0,026<0,050 ve Sig.(2-tailed)=0,000<0,050) faktörlerinden okul yönetimi tutumunun yüksek çıktığı diğer değişkenlerin her iki homojenlik durumunda 0,050'den küçük oldukları görülmektedir. Bunun yanında, öğretmen-öğretmen tutumu (Sig=0,057>0,050) ve okulun başarısı okul iklimi (Sig=0,067>0,050) faktörlerinin 0,050'den büyük oldukları görülmektedir. Tablodaki sonuçlara bakacak olursak Sig=0,050'den düşük olan okul yönetimin tutumu, velilerin tutumu, okula aidiyet ve okula ulaşım ve çevre faktörlerinin homojen dağılım göstermediğini, statü değişkeninin faktörler üzerinde farklılaştığını ve etkisinin olduğunu söyleyebiliriz. Bunun yanında Sig=0,050'den büyük olan öğretmen-öğretmen tutumu ve okulun başarısı okul iklimi faktörlerinde homojen dağılım gösterdiğini, anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını ve statü değişkeninin etkisinin olmadığını söyleyebiliriz.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç

Bu araştırma İzmir iline bağlı Gaziemir ve Buca ilçelerinde görev yapan 375 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Yapılan araştırmaya katılan öğretmenlerin %82,4'ü kadın; %17,6'sının erkek olduğu görülmektedir. Verilere göre katılımcıların büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğunu söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %89,1 (334 kişi)'nin kadrolu öğretmen; %10,9 (41 kişi)'unun ücretli öğretmen olduğu görülmektedir. Verilere göre katılımcıların büyük çoğunluğunun kadrolu öğretmen olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 153 tanesinin (%40,8) 11-20 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olduğu, bunu 141 katılımcı ile (%37,6) 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu, 81 katılımcı ile (%21,6) 0-10 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 11-20 yıl aralığında mesleki kıdemi olduğu söylenebilir.

Ölçeğimizin yapısal geçerliliğini kontrolü için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. KMO and Bartlett's testi sonucunda yapısal olarak KMO=0,844 olarak hesaplanmıştır. Bu değer çok iyi bir değer olarak kabul edilmektedir. (Kalaycı,2010:322) KMO=0,844>0,60 olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi sonucunda faktörler arasında varyansın 65,743'ünde toplanmıştır.

Yapılan araştırma ile okul yönetimi tutumunun frekans değeri en yüksek 4,01 (Katılıyorum) ortalamayla ilk sırada yer aldığını görmekteyiz. Bunun arkasından öğretmen-öğretmen tutunu (Kararsızım), okula aidiyet (Kararsızım), okulun başarısı ve okul iklimi (Kararsızım), velilerin tutumu (Kararsızım) ve en düşük 3,13 ortalamayla okula ulaşım ve çevre (Kararsızım) faktörlerinin olduğunu görmekteyiz. Ortalamasının yüksek çıkması sebebiyle, okul yöneticilerinin, çalıştıkları okullardaki okul kültürüne yönelik daha yoğun çalıştıklarını ve okul kültürünü daha çok sahiplendiklerini söyleyebiliriz. Bunun yanında öğretmen ve okul yönetimi arasında sıkı bir ilişkinin varlığından da bahsedebiliriz.

Okula ulaşımın ve çevre faktöründeki düşük sonuç, okul kültürünün istenilen düzeyde olmasında olumsuz etken olarak ortaya çıkmaktadır. Okul kültürünün gelişmesinde ve algılanmasında hem idarecilerin hem de öğretmenlerin büyük katkısının olduğunu söyleyebiliriz.

Okul kültürünün gelişmesinde düşüncelerini belirten öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Her iki cinsiyetten öğretmenler de aynı düşüncelere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Velilerin tutumunda ve okulun başarısı faktöründe cinsiyetin önemli bir değişken olduğunu söyleyebiliriz. Ancak bağımsız değişken olan cinsiyet faktörü okul yönetimi tutumunda, öğretmen-öğretmen tutumunda, okula aidiyet tutumunda ve dış çevre tutumunda herhangi, bir değişkenlik göstermemiştir. Farklılaşmanın olmamasıyla birlikte normal bir dağılım olmuştur. Elde edilen sonuçlar, öğretmenler arasındaki birlikteliğin iyi olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin örgüt kültürü algı düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Okul kültürünü algılama düzeylerinde öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninde herhangi bir farklılık olmamıştır. Bunun öğretmenler arasındaki bağın güçlü olduğu, bunun yanında okuldaki kültürün ve aidiyet duygusunun okul yönetimi tarafından iyi sağlandığını söyleyebiliriz. Ölçmenin yapıldığı şehrin çok tercih edilen şehir olan İzmir'in olması, iş hayatları ile birlikte sosyal hayatlarından memnun olmaları, çoğu öğretmenin yaşam koşullarından memnun olduğu sonucunu çıkartabiliriz. Dolayısıyla öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının mesleki kıdemleri ne olursa olsun aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.

Okul kültürü algılama düzeyinde statü değişkeninin 6 faktör üzerinde etkisinin olduğunu ve anlamlı bir değer verdiğini görmekteyiz. Ancak tüm faktörlerde aynı derecede farklılık göstermemiştir.

Statü değişkeni; okul yönetiminin tutumunda, velilerin tutumunda, okula aidiyet ve ulaşım çevre bağımlı değişkenleri üzerinde anlamlı derecede farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ankete katılan öğretmenlerin bağımlı değişken olan öğretmen-öğretmen tutumunda ve okulun başarısı okul iklimi faktörlerinde herhangi bir anlamlı farklılık sonucu çıkmamıştır. Anlamlı bir farklılığın çıkmadığı değişkende öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkinin iyi olduğunu ve bununda çalışma ortamına yansımalarını söyleyebiliriz.

Tartışma

Bir okulun sahip olduğu en güçlü potansiyel, elbette ki insan kaynağıdır. Okullarda insan kaynağını çok büyük oranda kapsayan öğretmenlerin, çalıştıkları okul kültürlerini algılama düzeyleri oldukça önemlidir. Öğretmenlerin yaptıkları işe bakışları, çalışma şekilleri, çalıştıkları okullardaki insan ilişkileri, veli okul ilişkileri, öğrenci ve okulun geçmiş başarıları gibi faktörler öğretmenlerin memnuniyet düzeylerini, bu memnuniyet düzeyi ise okula aidiyet duygularını belirler. Çalıştığı okula güçlü şekilde aidiyet hissedenden öğretmenler, daha istekli, daha fazla çabayla, daha yaratıcı şekilde kendilerini işe katacaklardır. Bu da beraberinde öğrenci ve okul başarısını getirecektir. Son yıllarda sıklıkla duyduğumuz "Okul Kültürü" kavramı üzerine çeşitli çalışmalar yürütülmüştür.

Şimşek (2010)'un Kütahya il merkezindeki iki ayrı endüstri meslek lisesinde görev yapan 200 öğretmenin katılımı ile yapılan çalışmada, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmış, yapmış olduğu araştırma sonucunda; öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği, başka diğer bir çalışmada Pulat (2010)'da Denizli il merkezinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, ilköğretim okullarının örgütsel kültürüne ve bu örgüt kültürünün önemine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının "nötr" düzeyde olduğu ve çalıştıkları okulun kültürüne ilişkin algıları arasında cinsiyet, çalışma yılı ve branş değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Taşdemir ve İpek (2019), ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel kültür ve motivasyon algılarının amaçlandığı bu araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel kültür ve motivasyon algıları betimlenmiş ve sonra bu algıların; cinsiyet, kıdem, branş ve görev yapılan okul türüne göre istatistiksel açıdan farklılaşp farklılaşmadığı test edilmiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre çalışmada öğretmenlerin anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada ise Oktaylar (2003)'te resmi genel liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin öğrenen örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin neler olduğu ve bu görüşlerinin mesleki

kıdeme göre farklı olup olmadığı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, yönetici ve öğretmenlerin, öğrenen örgüt kültürünün genel özellikleri ile öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinin mesleki kıdemlerine göre farklı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin (2004) “Okul Müdürü ve Öğretmenler ile Okulun Bazı Özellikleri Açısından Okul kültürü Üzerine Bir Değerlendirme” adlı araştırmasında ilköğretimokulları öğretmenlerinin ve müdürlerinin cinsiyet, öğrenim düzeyi, okullarının statüsü ve sosyo-ekonomik düzeylerine göre okullarındaki kültüre ilişkin algılarının farklılık gösterip göstermediğinin saptanmasını ve bu doğrultuda öneriler geliştirilmesini amaçlamıştır. Araştırma sonucunda statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler okullarının etkililiğini, yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir. Elde edilen bulgulardan hareketle, araştırma kapsamındaki okulların üst düzeyde okul kültürü özelliklerine ulaşmak için gerekli şartların çoğuna sahip oldukları, okul kültürünün tüm boyutlarına özen gösterdikleri takdirde üst düzeyde okul kültürü özelliklerine ulaşabilecekleri görülmektedir.

Özellikle veli ve çevre faktörünün düşük çıkması, okullarda oluşturulmak istenen kültürün eksik veya yavaş olacağını göstermektedir. Bununla beraber okul aile birliğinin iyi oluşturulmadığını da söyleyebiliriz. Okul aile işbirliğinin istenilen düzeyde olmaması okul kültürünün oluşmasında sorun teşkil edecek ve öğrenciler üzerinde de olumsuz sonuçlar oluşturacaktır.

Anlamlı bir farklılığın çıkmadığı statü değişkeninde öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkilerinin iyi olduğunu ve bunun da çalışma ortamına yansımaları söyleyebiliriz.

Okullarda görev yapan personellere okul kültürünün nasıl olması gerektiği ve nasıl sürdürüleceği ile ilgili konularda hizmet içi eğitimler verilerek çalışanların bu konuda yetişmeleri sağlanabilir.

İstenilen ideal düzeyde okul kültürünün ortaya çıkabilmesi için kurumlar çalışanları için ortak inanç, değer ve normlar etrafında birleşmeyi sağlayabilirler. Bu amaçla okullarında birlik ve beraberliği oluşturacak sosyal ve kültürel etkinlikler düzenleyebilirler.

Aynı okulda uzun yıllar çalışan öğretmenlerin okul kültürünü oluşturmaya katkısı büyüktür. Bu nedenle öğretmenlerin bir okuldaki çalışma süreleri uzatılabilir. İyi bir kariyer yapmış, önemli mevkilerde bulunan tanınmış kişiler olan mezunları hem öğrenci hem de öğretmenler için motivasyon kaynağı olacaktır.

Okul kültürü, gerek öğretmen, gerek okul yönetimin başarıları üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Okulun çalışanları arasında etkili bir iletişim, okulun paylaştığı misyon, vizyon, değer ve ilkeler, okul yönetiminin liderliği, adil ve güven veren okul ortamı, okulun bütün çalışanlarının okulun kurallarına inanarak uyması, çalışanlar arasındaki saygı, samimiyet, güven, nezaket, yardımlaşma duygusu, okul yöneticilerinin başta insan kaynağı olmak üzere, tüm kaynakları etkili ve verimli kullanması, çalışanların ekip ruhu ile hareket etmesi, okuldaki olumlu iklim, çalışanların mesleki tatmin, iş doyumunu sağlaması vb. faktörler öğretmenin okul kültürüne ilişkin algılarını olumlu yönde etkiler ve öğretim başarısını önemli derecede arttıracaktır.

Araştırmanın daha fazla kişiye ulaşılarak tekrardan yeni sonuçlar elde edilmesi sağlanabilir. Yapılan bu çalışmanın sonucu, anket çalışması yapılan okullarla paylaşılabilir. Benzer çalışmaların sayısının artırılması, ölçeğin zenginleştirilmesi, yaygınlaştırılması sağlanabilir.

Araştırmanın yapıldığı okullardaki çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi ve veli profili göz önüne alındığında, öğrenci başarısında etkili olan veli faktörünün etkisiz olduğu görülmüştür. Bu nedenle; velilere bu yönde eğitimler verilebilir, velilerin okulla iletişimi öğrenci başarısı odaklı olmalıdır.

KAYNAKÇA

Akan, Ş. S. (2018). Okul Müdürlerinin Yönetimsel Özellikleri, Kültüre Bağlı Yönetimsel Değerleri ve Kendilerinden Beklenen Evrensel Liderlik Değerleri. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 729-737.

Aktaş, E. (2019). İlkokul öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin incelenmesi. İstanbul: Sabahat Zaim Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.

Avcı, A. (2018). Örgüt Kültürü: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi. Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi, 1-41.

Çevik, A., & Köse, A. (2017). Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 996-1014.

- Doğan, S. (1997). İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: Örgüt kültürü. *Amme İdaresi Dergisi*, 53-74.
- Erdoğan, H. (2017). Okul Kültürünün Etkilendiği ve Etkilediği Faktörler. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51-68.
- Fırat, N. Ş. (2010). Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Okul Kültürü ile Değer Sistemlerine İlişkin Algıları. *Eğitim ve Bilim Cilt 35, Sayı 156*, 71-83.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 61-85.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 147-159.
- Güven, M. Ç. (2015). Lider Öğretmenlerin Okul Kültürüne Etkileri, . *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1-15.
- Hacıfazlıoğlu, Ö&Korkut, A. (2011). Öğretmenlerin Okul Kültürlerini Algılama Düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 135-152.
- İnandı, P. A. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 937-955 DOI: 10.17860/mersinefd.469769.
- İpek, R. T. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel kültür ve motivasyon algıları (Nevşehir örneği). *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 130-151.
- İşçi, M. (1993). Genel olarak Türkiye’de Kültür Sömürgeciliği ve Eğitim. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi.
- Işık, A. N. (2010). Başarılı bir ilköğretim okulunda örgüt kültürü: etnografik bir durum çalışması. Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kafalı, U. (2022). Okul Yöneticilerinin Okul Kültürünün Oluşmasındaki Rolü. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 49.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayınları.
- Kırel, Ç. (1989). Anadolu üniversitesi'nin kültürel yapısında meydana gelen değişimler. *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 349-367.
- Köse, A. Ç. (2017). Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 996-1014.
- Kuşçu, A. F. (2014). Örgütsel İletişim Örgüt Kültürü Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Çalışma. *Gaziantep*.
- Muradova, T. & Özdemir S. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Qafqaz Üniversitesi Bakü Azerbaycan*, 146-153.
- Oktaylar, A. (2003). Öğretmen ve yöneticilerin öğrenen örgüt kültürüne ilişkin görüşleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Özdemir, S.&Karadağ N. (2015). Okul Kültürünün Oluşturulması ve Geliştirilmesine İlişkin Okul Müdürü Görüşleri. *International Journal of Science Culture and Sport IntJSCS*, 259-273.
- Aksanaklu, P.&İnandı Y. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 937-955.
- Pulat İ. (2010). Denizli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve önemine ilişkin algıları. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Özdemir, S. &Karadağ N. (2015). Okul kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesine ilişkin okul müdürü görüşleri. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 259-273 DOI: 10.14486/IJSCS387.
- Sezer, Ş., & Akan, D. (2018). Okul Müdürlerinin Yönetimsel Özellikleri, Kültüre Bağlı Yönetimsel Değerleri ve Kendilerinden Beklenen Evrensel Liderlik Değerleri. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 729-737.
- Şahin, S. (2004). Örgüt Kültürü. *Educational Administration In Theory & Practice*, 458-474.
- Şimşek, A. (2014). Örgüt Kültürü: Kuramsal Bir Bakış. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14-22.

- Şimşek, A., Doğanay, A., Ataizi, M., Balaban Salı, J., & Akbulut, Y. (2018). Veri çözümleme teknikleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şimşek, Y. (2003). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültür arasındaki ilişki. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Tetik, S. (2021). Öğretmenlerin öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılıklarına etkisi üzerine bir araştırma: Salihli örneği. Adoyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 622-659. DOI Numarası: <https://doi.org/10.14520/adyusbd.929178>.
- Yeşil, T. (2016). Destekleyici müdür davranışı ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, F. (2009). Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.