

Okul Kültürüne Yönelik Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi: Nitel Bir Çalışma

Examining Teachers' Views on School Culture: a Qualitative Study

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı okul kültürüne yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesidir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi ve temel nitel araştırma çalışması kullanılmıştır. Katılımcılar seçilirken amaçlı örnekleme teknikleri kullanılarak maksimum çeşitlilik örnekleme seçilmiştir. Kolayda örnekleme de kullanılmıştır. Bu araştırma için veriler, 5 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Çalışma, görüşmeden elde edilen bilgiler temelinde içerik analizi yaklaşımı kullanılarak incelenmiştir. Katılımcılara göre, okul etkinlikleri sosyal etkileşimi ve birbirini tanımayı teşvik etmektedir. Bu bağlamda, egzersizlerin sınıf içi davranışları kontrol ettiği ve hem personel hem de öğrencilerde sosyal becerileri geliştirdiği söylenmiştir. Okul kültürünün bir parçası olan ritüellerin, rutinlerin ve geleneklerin okul yaşamı üzerinde olumlu etkileri olduğu söylenebilir, özellikle de eğitim kurumları olarak hizmet veren okullarda insanların birbirleriyle bağlantı kurmasının ve birbirlerini tanımalarının ne kadar önemli olduğu düşünüldüğünde okul yaşamı üzerinde iyi etkileri olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Okul, Kültür, Okul Kültürü, Öğretmen

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine teachers' views on school culture. Qualitative research method and basic qualitative research study were used in the research. When selecting the participants, maximum diversity sampling was selected using purposeful sampling techniques. Convenience sampling was also used. Data for this study were collected using a semi-structured interview form consisting of 5 open-ended questions. The study was analyzed using a content analysis approach based on the information obtained from the interview. According to the participants, school activities promote social interaction and getting to know each other. In this context, exercises were said to control classroom behavior and develop social skills in both staff and students. Rituals, routines and traditions as part of school culture can be said to have positive effects on school life, especially considering how important it is for people to connect and get to know each other in schools, which serve as educational institutions.

Keywords: School, Culture, School Culture, Teacher

GİRİŞ

Yöneticileri ve personeli ortak bir davranış etrafında bir araya getirebilecek en önemli unsur okul kültürüdür. Okul personelinin her bir üyesinin rollerini tanımlayan değişkenler topluca okul kültürü olarak adlandırılır. Kültür, insanların herhangi bir durum karşısında daha düşünceli tavırlar sergilemesini sağlar. Ayrıca kültür, insanları karşılaştıkları sorunlara çözüm bulma konusunda yönlendirir. Kültür konusu hem öğrenciler hem de okul personeli açısından ele alınmalıdır. Cafoğlu'ya (1995) göre, kurumdaki tüm çalışanlar aynı kavram etrafında ortak bir kültür oluşturmalıdır.

Toplular, geliştirdikleri kültürle birlikte zaman içinde kendilerine özgü kimliklere sahip olurlar. Bazı davranışlar çevreye uyum sağlama çabası içinde yapı taşlarına ve değerlere dönüşür. Bu değerlerin yerleşmesi için yöneticiler ödül ve ceza sistemini kullanırlar. Kültürün inşasına katkıda bulunan bu nitelikler, gelenek ve görenekleri de içerir. Yöneticiler ve diğer personel, şirket değerlerini öğrenmeleri ve özümsemeleri için çalışanları eğitim sürecine dahil eder. Zamanla personel, zorunlu tutulan bu eğitimlere kendi isteğiyle katılmaya başlar. Çalışanların eğitimlere katılmaya istekli olması, şirket kültürünün geliştiğini ve kökleştiğini gösterir. Ancak bu sürecin gelişmesi biraz zaman alabilir. Okul ve kültür arasındaki bağlantıyı değerlendirebilmek için öncelikle okulu tanımlamak gerekir. Okullar sadece örgütsel yapıları nedeniyle değil, yerine getirdikleri toplumsal işlevler nedeniyle de çok önemlidir. Amaçları, misyonları, ulusların gelişimindeki konumları ve insan üzerine inşa edilmiş olmaları onları diğer örgütlerden ayırır. Sonuç olarak, okulların nasıl organize edildiğini incelemek çok önemlidir. Genel olarak okul, günümüzde öğrenme faaliyetlerinin yürütüldüğü yerdir. Çağdaş anlamda okullar, bir ulusun hiyerarşik yapısına ve beslediği değerlere uygun olarak bireyleri hayata ve oynayacakları rollere hazırlayan ortamlar olarak hizmet vermektedir. Okulların görevi, parçası oldukları toplum için kültür geliştirmek ve yaymaktır. Okul kültürü, okul tarafından zaman içinde geliştirilen, paydaşların etkileşimiyle oluşan ve içeriğinde tutumlar, inançlar, değerler, normlar ve varsayımlar barındıran, kendine özgü bir yaşam biçimidir. Okulun işleyişi ve davranışsal çerçevesi için

Turgut Ercoşkun¹ 
Sercan Çelik² 
Buket Bahar Çelik³ 

How to Cite This Article

Ercoşkun, T., Çelik, S. & Çelik, B. (2023). "Okul Kültürüne Yönelik Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi: Nitel Bir Çalışma", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:48; pp:2538-2547. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.68269>

Arrival: 09 January 2023

Published: 30 April 2023

Academic Social Resources Journal
is licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License.

¹ Öğretmen., Karaburun İlk ve Ortaokul Müdürü

² Öğretmen., Yunus Emre İmam Hatip Ortaokulu Müdür Yardımcısı

³ Öğretmen., Yunus Emre İmna Hatip Ortaokulu İngilizce Öğretmeni

neyin önemli neyin önemsiz olduğunu belirler. Sunulan tanımlara göre okul kültürü, okul personeli arasındaki etkileşimlerle ortaya çıkan ve daha sonra gelecek nesillere aktararak bütünleştirilen tüm gelenek ve deneyimler olarak özetlenebilir. Bir okulun kültürü, yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirleriyle ne kadar iyi iletişim kurduklarına göre belirlenebilir. Ancak bu durumda okul yetkilileri çok önemlidir. Çünkü araştırmalara göre okul yöneticileri, öğretmenler tarafından okul kültürünün geliştirilmesinde en önemli bileşen olarak görülmektedir (İbicioğlu, 1999; Çelik, 2002). Ayrıca araştırmalar, okul kültürü ile yöneticilerin etkili iletişim kurma becerileri arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Şimşek ve Fidan, 2005). Aydın'a (2013) göre okul kültürü, kurumun genel performansının güvence altına alınmasında önemli bir rol oynamaktadır. Genel olarak başarılı olan okullarda yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasında bir güven duygusu vardır (Gümüşeli, 2006, 14). Okul kültürünün, okul personelinin performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu söylemek de mümkündür. Araştırmalara göre, öğrencilerin akademik başarıları ile okulun ve kültürünün genel etkililiği arasında güçlü bir ilişki vardır. Tüm bunlara ek olarak, güçlü bir kültürün varlığının okulların başarısında birincil bileşen olabileceği belirtilmektedir (Deal, 1985). Öğretmenler, okullarında var olan kültüre göre düşüncelerini düzenlerler. Okul personelinin kıyafetleri, tutumları ve öğretim yöntemleri kültürün bir yansımasıdır (Schoen ve Teddlie, 2008). Ayrıca, okul kültürünün oluşturulması okul yöneticileri tarafından önemli ölçüde etkilenir (Peterson ve Deal, 1998). Okuldaki yöneticiler, okulda meydana gelen her konuda personeli bilgilendirir. Bu bağlamda, okullardaki yöneticiler kurumun kültürü için çok önemlidir. Öğretim üyeleri, personel ve öğrencilerin tutum ve inançları okul kültürünü oluşturur (McEwan, 2003). Okul yöneticileri, güçlü bir okul kültürü geliştirmek için tüm çalışanlarla birlikte çalışmalıdır. Okuldaki tüm personel bu amaca ulaşmak için gerekli çabayı göstermelidir. Tüm okul personeli ile birlikte tek bir hedefin arkasında birleşmelidirler (Cafaoğlu, 1995). Araştırmalara göre öğretmenler, okul kültürünün nasıl geliştiği konusunda yöneticilerin büyük etkisi olduğuna inanmaktadır (İbicioğlu, 1999; Çelik, 2002). Okul kültürü üzerine yapılan literatür taramasında okul kültürü ve örgüt kültürü fikrini ele alan çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır (Erdem ve İşbaş, 2001, 36). Bu çalışmalar, okul kültürünün tüm okul personeli tarafından geliştirilen sosyal bir yapı olduğu fikrini desteklemektedir.

Bireylerin bilişsel örüntüleri ve yapıcı ya da yıkıcı eylemleri örgüt kültüründen etkilenir (Şahin, 2004). Ayrıca, örgüt kültürü, çalışanların şirketteki performanslarının uzun vadede sürdürülebilirliğine önemli bir katkı sağlar (Cameron ve Quinn, 2017). Hedeflere ulaşma ve kültürü teşvik etme söz konusu olduğunda okul, insan unsurunun bir araç olarak hizmet etmekten ziyade merkezde yer aldığı bir kurum olarak görülmektedir. Objektif bir düşünce yapısıyla hareket edebilmek için, okul yaşamının sadece insanların belirli düşünce yapılarını yansıtmadığını unutmamak önemlidir (Şişman ve Turan, 2004). Bu bağlamda düşünüldüğünde, okul kültürü unsurunun bireylerin eğitim kurumlarında nasıl iletişim kurduklarını güçlü bir şekilde etkilediği fikrini ileri sürmek kaçınılmazdır. Bazı araştırmalara göre (Fyans ve Maehr, 1990; Gümüşeli, 2006), akademik performans ve olumlu bir okul kültürünün geliştirilmesi, öğrencilerin motivasyonunu önemli ölçüde artırmaktadır. Bu noktadan hareketle, istenen başarıya ve daha verimli çalışmaya ulaşabilmek için güçlü bir okul kültürünün oluşturulması gerektiği öne sürülmektedir (Balcı, 2002). Okul yetkilileri ve okul kültürü birbirleriyle iletişim halindedir. Okul kültürü, okul yöneticilerinin kurum içinde ne kadar iyi işlediğini etkilerken, personelin ne kadar iyi performans gösterdiğinde de olumlu bir fark yaratır. Sonuç olarak, okul yöneticileri ve örgüt kültürünün yoğun bir etkileşim içinde olduğu açıktır (Atay, 2001). Ayrıca, okul kültürü öğrencileri hedeflerine odaklanmaya teşvik eder ve öğretmenler, yöneticiler ve diğer öğrencilerle ilişkilerinde en iyiyi ortaya çıkarır (Dessel, 2010). Okul kültürünün gelişimi okul yöneticileri tarafından belirlenir. Okul kültürünün gelişimine katkıda bulunan en önemli unsurlardan biri, yöneticilerin olaylara nasıl tepki verdikleri, bu olaylara ilişkin algıları ve bunların sonuçlarıdır.

Okul çalışanlarının davranışlarında önemli rol oynayan norm ve değerleri içeren okul kültürü sayesinde öğretmenlerin bu norm ve değerleri istenilen düzeyde benimsemeleri, hedeflenen başarıya ulaşmak için gerekli bilgiye sahip olmaları ve okul yöneticileriyle işbirliği yapmaları daha olasıdır. Ayrıca okulda istenen başarının elde edilmesinde kilit faktörlerden biri de okul kültürüdür. Her şeyden önce, gerekli başarı düzeyine ulaşmak için sınıfta akademik performansı destekleyen ve öğrenmeyi etkili kılan belirli bir düzen ve disiplin talep eden bir kültürün oluşturulması gerekir (Balcı, 1993, 13-16). Bu açıklamalar doğrultusunda çalışmanın temel amacı okul kültürüne yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesidir. Bu temel amaç altında araştırmada aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

Öğretmenlere göre okul kültürü nedir?

Öğretmenlere göre okullarında kullanılan bir logo veya sembol bulunmakta mıdır?

Öğretmenlere göre okul kültürü oluşturmada sorumluluklar nelerdir?

Öğretmenlere göre, okulda yer alan tüm tarafların sahip olduğu ortak değerler ve ilkeler nelerdir?

Öğretmenlere göre kurumda hakim olan okul kültürü tanımlaması nasıl yapılmaktadır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Çalışmada nitel araştırma metodolojisi ve temel nitel araştırma çalışması kullanılmıştır. Nitel araştırma, doğal çevredeki algı ve olayları gerçekçi ve bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymak amacıyla gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı ve nitel bir sürecin izlendiği araştırma" olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bireylerin kendi potansiyellerini fark etmelerine, içlerinde yatan gizemleri ortaya çıkarmalarına, toplumsal yapı ve süreçleri derinlemesine incelemelerine yardımcı olmaya çalışan bilgi üretme yollarından biri de nitel araştırmadır. Bu çalışma yaklaşımı, araştırılan olay veya olguların kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamayı amaçlar (Morgan, 1996). Nitel araştırmada gözlem, görüşme, doküman ve söylem analizi gibi bilgi toplama teknikleri sıklıkla kullanılır. Ayrıca, sosyal gerçeklik ve doğal ortamlardaki insan algılarının ve olaylarının kapsamlı bir analizinden yararlanan bütünsel bir bakış açısını da içerir (Hatch, 2002; Merriam ve Grenier, 2019).

Çalışma Grubu

Nitel araştırmalarda, örneklem seçimi genellikle evren içindeki çeşitliliği belirlemek ve benzersiz ve sıradan durumları aydınlatmak amacıyla yapılır. Katılımcılar seçilirken amaçlı örnekleme teknikleri kullanılarak maksimum çeşitlilik örnekleme seçilmiştir. Kolayda örnekleme de kullanılmıştır. Çalışma sürecindeki katılımcıların buna hızlı ve basit bir erişimi vardır. Sonuç olarak, araştırma sürecini hızlandırır ve veri erişim maliyetini düşürür (Yıldırım & Şimşek, 2018). Amaçlı örnekleme, örneklem evreninin özelliklerine ve araştırmacının amacına göre seçilen örnekleme tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Turhanoğlu-Koçak, Suğur, Gönc-Şavran ve Çetin, 2013). Amaçlı örnekleme, örnekleme alınan kişi ya da şeyleri araştırmacının sorusuna uygun şekilde yanıt verebilecek kişi ya da şeylerden seçmeyi amaçlar. Amaca uygunluğun yanı sıra elverişlilik de seçim ölçütleridir (Aziz, 1994). Amaçlı çalışma grubuna katılan öğretmen ve yöneticiler bunu gönüllü olarak yapmışlardır ve bu bir seçim faktörü olarak dikkate alınmıştır. 2022-2023 akademik yılı boyunca çeşitli okul türlerinde yönetici ve eğitmen olarak görev yapan 15 kişi araştırmanın katılımcılarını oluşturmuştur. Araştırmaya katılanların demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler aşağıda verilen Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	Din Kültürü Öğretmeni	33	8	Lisans
K2	Kadın	Din Kültürü Öğretmeni	25	-	Lisans
K3	Kadın	Rehberlik Öğretmeni	26	3	Yüksek Lisans
K4	Kadın	Matematik Öğretmeni	26	4	Lisans
K5	Erkek	Beden Eğitimi Öğretmeni	26	4	Lisans
K6	Erkek	Türkçe Öğretmeni	40	5	Lisans
K7	Kadın	İngilizce Öğretmeni	36	13	Lisans
K8	Erkek	Müzik Öğretmeni	28	3	Lisans
K9	Erkek	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	31	8	Lisans
K10	Erkek	Din Kültürü Öğretmeni	43	20	Lisans
K11	Erkek	Sınıf Öğretmeni	52	27	Lisans
K12	Kadın	Muhasebe Öğretmeni	43	19	Lisans
K13	Kadın	Fen Bilimleri Öğretmeni	38	7	Lisans
K14	Kadın	Beden Eğitimi Öğretmeni	29	2	Yüksek Lisans
K15	Erkek	Fen Bilimleri Öğretmeni	30	8	Lisans

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 7erkek 8 kadın öğretmen bulunmaktadır. Branşı bakımından çalışmada 3 din kültürü öğretmeni, 2 beden eğitimi öğretmeni, 2 fen bilimleri öğretmeni, 1 sınıf öğretmeni, 1 rehberlik öğretmeni, 1 matematik öğretmeni, 1 Türkçe öğretmeni, 1 İngilizce öğretmeni, 1 müzik öğretmeni, 1 sosyal bilgiler öğretmeni ve 1 muhasebe öğretmeni olduğu görülmüştür. Yaşları bakımından katılımcıların genel olarak 25-52 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 2 yıl, en fazla 27 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde 2 öğretmen yüksek lisans ve diğer 13 öğretmen ise lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Veri Toplama Aracı

Farklı okul türlerinden yönetici ve eğitmenlerin katılımcı olarak yer aldığı çalışmada veriler, kişisel bilgi formu ve nitel veri toplama tekniklerinden görüşme yaklaşımı kullanılarak toplanmıştır. Sözlü iletişim teknikleri ile veri toplama görüşme yoluyla yapılır (Karasar, 2013). Yüz yüze görüşme esas olmakla birlikte, telefon ve kamera gibi anlık ses ve görüntü cihazları aracılığıyla da gerçekleştirilebilir. Görüşme, belirli bir amaca yönelik olarak gerçekleştirilen, taraflar arasında etkileşime dayalı, karşı tarafa soru sormaya ve karşı taraftan yanıt almaya odaklanan sözlü bir iletişim süreci olarak da tanımlanabilir. Tanımın yöntemi, iletişimin ne kadar dinamik olduğunun altını çizmektedir. Bu çerçevede, araştırmacı ile görüşmecisi arasında karşılıklı etkileşime dayalı bir ilişki geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Görüşme tekniğini tipik bir tartışmadan ayıran en temel özelliği, belirli bir hedefinin olması ve önceden belirlenmiş bir plan doğrultusunda ilerlemesidir. Yıldırım ve Şimşek’e (2013) göre, görüşme sürecinde

kullanılan soru-cevap teknikleri, veri toplama aşaması boyunca yakınlık kurmanın ve bilgi edinmenin bir yoludur. Bu yöntemde görüşme formu ve araştırmacının sormayı planladığı sorular önceden hazırlanır. Görüşme formundaki sorular uzman görüşü ve onayı alınarak geliştirilmiştir. Görüşme sorularına karar verildikten sonra katılımcılarla iletişime geçilerek gün ve saat belirlenir ve gerekli tüm hazırlıklar yapıldıktan sonra görüşme gerçekleştirilir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Görüşme yapılmadan önce, görüşmenin yeterliliği katılımcılarla birlikte kontrol edilir.

Bu araştırma için veriler, 5 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Bu yöntemde görüşmeci, görüşme için önceden sormak istediği soruları içeren bir protokol oluşturur. Ancak görüşmeci bu protokole uygun olarak farklı sorular sorarak görüşmenin akışını değiştirebilir. Sonuç olarak görüşülen kişi yanıtlarını açıklayabilir ve netleştirebilir. Tutarlılık ve esneklik derecesi nedeniyle yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı araştırmayı kolaylaştırır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Ulusal ve uluslararası literatürün taranmasını içeren görüşme formunun oluşturulması sürecinin bir parçası olarak profesyonel öğrenme topluluğunun okul gelişimine yönelik stratejileri üzerine yapılan çalışmalar incelenmiştir. Kişisel bilgi formu, çalışmanın amacına uygun olarak seçilen altı temel soru ve her bir soru hakkında daha fazla bilgi toplamak için seçilen alt sorular formu oluşturmaktadır. Kişisel bilgi formunda katılımcılara cinsiyetleri, yaşları, kıdemleri, branşları, eğitim düzeyleri ve kurum içindeki pozisyonları sorulmuştur. Görüşme formundaki sorular hem çalışmanın hedefleriyle ilgili hem de açık ve kolay anlaşılır olacak şekilde özenle hazırlanmıştır. Soruların anlaşılabilirliği konusunda görüşlerini almak için iki eğitime soru sorulmuş ve uygun hükümler görüşme formunun taslağına eklenmiştir.

Görüşmenin gönüllülük esasına dayandığı, katılımcıların kimliklerinin korunacağı ve materyalin gizliliği açıkça belirtilmiştir. Görüşme günü ve saati katılımcılar tarafından seçilmiştir. Görüşmelerin süresi kırk ila doksan dakika arasında değişmiştir. Katılımcılar, kendileri için özellikle uygun olan zamanları tercih ederek zaman konusunda kendilerini rahat hissetmeleri için teşvik edilmiştir. Görüşme sırasında görüşme formuna notlar alınmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışma, görüşmelerden elde edilen bilgilere dayalı bir içerik analizi yaklaşımı kullanılarak incelenmiştir. Araştırmanın özüne ilişkin temel dinamikler, motifler, önyargılar ve anlamlar içerik analizi kullanılarak tespit edilmiştir. İçerik analizinde veriler titizlikle, özenle ve metodik olarak incelenir ve yorumlanır. İçerik analizinin amacı, katılımcı gözlemleri ve dosya ve belgelerin incelenmesi yoluyla elde edilen bilgileri açıklayabilecek fikirlere ve bağlantılara ulaşmaktır. Yıldırım ve Şimşek'e (2018) göre içerik analizi, kodları ve temaları belirlemek, bunları anlamlı hale getirmek ve okuyucuya anlaşılır bir şekilde iletmek için karşılaştırılabilir verileri, belirli fikirleri veya kavramlar arasındaki bağlantıları yakından inceleme eylemidir. Kodlama, araştırmacının verilerin önemli parçalarına (bir kelime, bir cümle, bir paragraf, vb.) isimler verdiği süreçtir. Toplanan veriler, kodlama süreci boyunca analiz, karşılaştırma, kavramsallaştırma ve ilişkilendirme için parçalara ayrılmalıdır. Kavramlar, veri içindeki anlamlı birimlere (bir kelime, cümle, paragraf, vb.) ve olaylara atfedilen anlamlardır. Kategorizasyon, içerik analizi yoluyla keşfedilen fikirlerin birbirleriyle belirli bir bağlantı içinde sınıflandırılmasının ifadesidir. Bir konu başlığı altında kategoriler toplanır. Kategorilere bakılarak kategoriler arasındaki bağlantılar netleştirilir. Bu bağlantılar daha üst düzey kategorizasyon gerektirdiğinde temalar belirtilir. Temalar, içerik analizi yoluyla keşfedilen fikirlerden daha geniş ve soyut oldukları için çalışma konusunun boyutlarını göstermesi açısından önemlidir (Merriam ve Grenier, 2019). İçerik analizinde gözlemler, görüşmeler ya da yazılı materyaller aracılığıyla toplanan bilgiler dört aşamada incelenir: Verilerin kodlanması, kodların, kategorilerin ve temaların belirlenmesi, kodların, kategorilerin ve temaların düzenlenmesi ve sonuçların açıklanması ve yorumlanması ilk dört adımdır (Miles ve Huberman, 1994).

Araştırmada, görüşmeden elde edilen veriler deşifre edilerek sorulan soruların cevaplarını oluşturan kodlar oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kodlar aralarındaki anlam ilişkileri göz önünde bulundurularak kategorilere ayrılmıştır. Kategorilerden alt temalar elde edilmiştir. Alt temalardan ana temalara ulaşılmıştır ve tüm verilerden tablolar oluşturulmuştur. Çalışmanın içerik analizi sonucunda tablolar tanımlanmış ve bulguların yorumlanması yapılmıştır.

BULGULAR

Okul Kültürü Teriminin Anlamı Hakkındaki Görüşlerin Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan katılımcılardan okul kültürü teriminden ne anladıkları hakkındaki görüşlerine ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Okul Kültürü Teriminin Anlamı Hakkındaki Görüşlere İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Okul Kültürü Teriminin Anlamı	Davranış biçimi	6
	Okul iklimi/kültürü	5
	Olgu	4
	Değerler	3
	Çalışma ortamı	1

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların okul kültürü teriminden ne anladıkları hakkındaki katılımcı görüşlerinin okul kültürü teriminin anlamı teması altında toplandığı görülmektedir. Okul kültürü teriminin anlamı teması altında davranış biçimi, değerler, okul iklimi/kültürü, olgu ve çalışma ortamı isimli 5 kod olduğu görülmektedir. Okul kültürü teriminin anlamının davranış bilimi olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Okul içinde geçerli olan genel davranış kalıpları ve steroitleri belli eden yaklaşımdır.” (K3)

“Okuldaki tüm personel, öğretmen ve öğrencinin sergilediği davranışlar bütünü...” (K7)

“Okulun görevlilerinin durumlara karşı ortak davranış üslubu” (K10)

Okul kültürü teriminin anlamının okul iklimi/kültürü olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Okuldaki tüm personel, öğretmen ve öğrencinin sergilediği davranışlar bütünü, alışkanlıkları ve okula girildiğinde hissedilen iklim.” (K7)

“Okulda bulunan idareci, öğretmen, personel ve öğrenciler birbirleriyle uyum içerisinde bulunması okul kültürünü oluşturur. Birlikte uyum içinde olması pozitif kültürü oluşturken çatışma hali olması negatif yönde etkiler.” (K9)

“Okul kültürü belirli hedefler doğrultusunda bireylerin beklentileri ve çevre şartlarını dikkate alarak genelde yazılı olmayan beklentiler.” (K11)

Okul kültürü teriminin anlamının olgu olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“...okulun bulunduğu çevre ve yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ogelerinin birlesiminden olustugunu düşündüğüm bir olgu.” (K14)

“Okul bünyesinde yapılan eğitsel, sportif ve sosyal etkinlikleri içeriğini şekillendiren bir olgudur.” (K15)

Okul kültürü teriminin anlamının değerler ve çalışma ortamı olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Okul Kültürü okulun kimliğini oluşturan ve okuldaki tüm bireylerin davranışlarını etkileyen maddi manevi değerler bütünüdür.” (K2)

“Öğretmen ve öğrencinin ortak değerlere sahip olmasıdır.” (K4)

“Öğretmenlerin, öğrencilerin ve tüm çalışanların kendini huzur içinde hissettiği, emin hissettiği, o yere ait hissettiği bütün personelin uyum içinde verimli bir şekilde çalıştığı bir çalışma ortamıdır.” (K6)

Okulun Bir Logosu ya da Sembolü'nün Varlığı Hakkındaki Görüşlerin Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan okulun bir logosu ya da sembolünün varlığına ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Okulun Bir Logo ya da Sembolü'nün Varlığına İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Okulun Logo ya da Sembolü	Evet, var	12
	Hayır, yok	2
	Bilmiyorum	1

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların okulun bir logo ya da sembolü'nün Varlığına hakkındaki katılımcı görüşlerinin okulun logo ya da sembolü teması altında toplandığı görülmektedir. Okulun logo ya da sembolü teması altında evet var, hayır yok ve bilmiyorum isimli 3 kod olduğu görülmektedir. Okulun logo ya da sembolü olduğuna ilişkin görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“evet var.” (K1)

“Evet, var.” (K2)

“Var.” (K3)

“Evet okulumuzun bir logosu var.” (K8)

“Evet” (K9)

“okulumuzun logosu vardır” (K14)

Okulun logo ya da sembolü olmadığına ya da bilmediğine ilişkin görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Okulun sembol ve logosu yoktur.” (K11)

“Bilmiyorum ama kısaltması var” (K10)

Okul Kültürü Yaratmada Eğitimcilerin Sorumluluklarının Neler Olduğunun Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan kurumda yer alan tüm tarafları ortak bir amaç, değer ve anlam etrafında birleştiren bir okul kültürü yaratmada eğitimciler olarak öğretmenlerin ve çalışma arkadaşlarının sorumluluklarının neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Okul Kültürü Yaratmada Eğitimcilerin Sorumluluklarına İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Kurum Kültürü Yaratmada Eğitimcilerin Sorumlulukları	Öğrencilere milli ve manevi değerleri vermek	6
	Görevini iyi yapmak	4
	Eğitim vermek	2
	Okul kültürü oluşturmak	2
	Birlik ve beraberlik sağlamak	2
	Etkinlikler düzenlemek	1

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların okul kültürü yaratmada eğitimcilerin sorumluluklarının neler olduğu hakkındaki katılımcı görüşlerinin kurum kültürü yaratmada eğitimcilerin sorumlulukları teması altında toplandığı görülmektedir. Kurum kültürü yaratmada eğitimcilerin sorumlulukları teması altında öğrencilere milli ve manevi değerleri vermek, görevini iyi yapmak, eğitim vermek, okul kültürü oluşturmak, birlik ve beraberlik sağlamak ve etkinlikler düzenlemek isimli 6 kod olduğu görülmektedir. Kurum kültürü yaratmada eğitimcilerin sorumluluklarının öğrencilere milli ve manevi değerleri vermek olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“okulumuzun hedefleri doğrultusunda milli ve manevi değerlere ulaşmada en iyi şekilde örnek olarak bilinçli bireyler yetiştirmek için her üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmektedir.” (K1)

“öğrencileri kendi değerinin farkına varmasını sağlaması, toplumun değer yargılarını geliştirmektir. Öğrencilere toplumun bir ferdi olduğu okulda bunun ayrılmaz bir parçası olduğunun fark eder.” (K4)

“...milli ve manevi değerleri, okulun bulunduğu sosyo ekonomik düzeyleri ve etnik oluşumlarını göz onunde bulundurarak uyumlu ve uygun yöntemlerle bu değerleri inşa edebilmek” (K14)

Kurum kültürü yaratmada eğitimcilerin sorumluluklarının görevini iyi yapmak olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Herkesin görevinin gerektirdiği iş ve işlemleri en iyi şekilde layıkıyla yerine getirmeye çalışmasıdır.” (K6)

“Toplantılarda alınan kararları uygulamaya çalışıyoruz. Bize verilen görevleri yerine getirmeye çalışıyoruz.” (K12)

Kurum kültürü yaratmada eğitimcilerin sorumluluklarının eğitim vermek, okul kültürü oluşturmak, birlik ve beraberlik sağlamak ve etkinlikler düzenlemek olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Yönetici ve öğretmenler bunu oluşturmak için çalışmalı bu doğrultuda paydaşlara eğitim verilmeli ve zaman içinde bunun yerleşmesine çalışılmalıdır.” (K11)

“Bir okul kültürü oluşturulurken okuldaki öğretmen, idareci, öğrenci ve tüm okul çalışanları okul kültürü oluşumunda dürüst, şeffaf ve gerçekçi bir şekilde işbirliği içinde olması gerekir.” (K15)

“Genel olarak okul iklimine zarar vermeden birlik ahengiyle bir arada bulunabilmek.” (K3)

“öğrencilerin sosyalleşmesi için etkinlikler düzenlemek.” (K13)

Okulda Yer Alan Tüm Tarafların Sahip Olduğu Ortak Değerler ve İlkelerin Neler Olduğunun Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan okulda yer alan tüm tarafların sahip olduğu ortak değerler ve ilkelerin neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Okuldaki Tüm Tarafların Sahip Olduğu Ortak Değerler ve İlkelerle İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Ortak Değerler ve İlkeler	Adalet	5
	Saygı ve sevgi	5
	Milli ve manevi değerler	3
	Dürüstlük	3
	Yardımsızlık	3
	Hoşgörü	2
	Hukuka uyma	2
	Sorumluluk	1
	Öz denetim	1
	Fedakarlık	1
	Bağımsız düşünme	1
	Kendini gerçekleştirme	1
	Paylaşım	1
	Çalışkan	1
	İyi örnek olmak	1
	Disiplin	1
	Sorumluluk	1
	Merhamet	1

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların okuldaki tüm tarafların sahip olduğu ortak değerler ve ilkelerle ilişkin görüşlerinin ortak değerler ve ilkeler teması altında toplandığı görülmektedir. Ortak değerler ve ilkeler teması altında adalet, saygı ve sevgi, milli ve manevi değerler, dürüstlük, yardımsızlık, hoşgörü, hukuka uyma, sorumluluk, öz denetim, fedakarlık, bağımsız düşünme, kendini gerçekleştirme, paylaşım, çalışkan, iyi örnek olmak, disiplin, sorumluluk, merhamet isimli 17 kod olduğu görülmektedir. Ortak değer ve ilkeler konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Bağımsız düşünme, paylaşım, çalışkan, milli ve manevi değerlere sahip, fedakar, merhametli olma, saygı ve sevgi” (K1)

“Okulumuzdaki tüm tarafların sahip olduğu ortak değerler adalet, sevgi saygı, sorumluluk, dürüstlük, öz denetim ve yardımsızlıktır.” (K2)

“Saygı tüm kurumun benimsediği ilkelerdendir.” (K4)

“İşimizi özveri ile yapmak, iyi örnek olmak ve adaletli davranmak.” (K5)

“Sahip olunması gerekenler dürüstlük, adalet, kamu yararı, hukuka uygunluk, milli ve manevi değerlere saygı, ilericilik, yaratıcılık. Tüm taraflar sahip mi bilemiyorum.” (K7)

“Saygı, hoşgörü, yardımlaşma” (K9)

“Disiplin, kanunlara uyma, yardımlaşma, görev bilinci” (K10)

“Sorumluluk, bireye ve değerlere saygı, adalet, merhamet” (K13)

Kurumda Hakim Olan Okul Kültürünün Tanımı Hakkındaki Görüşlerin Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan kurumda hakim olan okul kültürünün tanımı hakkındaki görüşlere ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Kurumda Hakim Olan Okul Kültürünün Tanımı Hakkındaki Görüşlere İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Kurumdaki Hakim Okul Kültürü	İşbirliği	5
	Sıkı çalışma	2
	Ortak hedefler	2
	Adalet	2
	Akademik gelişim	2
	Sosyal gelişim	2
	Anlayış	1
	Şeffaflık	1
	Aidiyet	1
	Güven	1
	Dürüstlük	1
	Sportif faaliyetler	1
	Kültürel faaliyetler	1

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların kurumda hakim olan okul kültürünün tanımına ilişkin görüşlerinin kurumdaki hakim okul kültürü teması altında toplandığı görülmektedir. Kurumdaki hakim okul kültürü teması altında işbirliği, sıkı çalışma, ortak hedefler, adalet, akademik gelişim, sosyal gelişim, anlayış, şeffaflık, aidiyet, güven, dürüstlük,

sportif faaliyetler kültürel faaliyetler isimli 13 kod olduğu görülmektedir. Kurumdaki hakim okul kültürü konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Kurumumuzda hakim olan okul kültürü şeffaflık, aidiyet, karar alımına katılım, iş birliği, güven, ortak hedef ve adalet gibi bir çok unsurdan oluşan bir bütündür.” (K2)

“İzin verici ve genel olarak anlayışlı bir yapı söz konusudur.” (K3)

“Akademik başarı, sosyal gelişim, ahlaklı bireyler gibi özellikler taşıyan bireyler yetiştirmek okulumuzda hakim olan kültürü tanımlayabiliriz.” (K8)

“öğrencimizden öğretmenimize; öğretmenimizden idarecilerimize rol ve sorumluluklarını birlik ve beraberlik içerisinde yerine getirerek uyumun sağlandığı Büyük bir AİLE dir.” (K9)

“Yardımlaşma dayanışma , İşlerin zamanında yürütmesi” (K10)

“Kurumumuzdaki okul kültürü genel hatlarıyla iyi bireyler yetiştirmek için çalışan ve gayret eden personel ruhu vardır.” (K11)

“İşbirliği, dürüstlük ve sıkı çalışma gibi özellikleri teşvik eden bir okul kültürümüz vardır. Ayrıca herkes birbiriyle iletişim içinde olduğundan eğitime dair inançlar, değerler, hedef ve eylemler daha kolay planlanıp gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.” (K12)

“Öğrencileri geleceğe her yönden hazırlamaya çalışmak.” (K13)

“Eğitsel, sportif, kültürel ve sosyal her türlü faaliyetlerin gerçekleştiği bir okuluz” (K15)

SONUÇ

Katılımcıların okul kültürü teriminden ne anladıkları hakkındaki görüşlerinin okul kültürü teriminin anlamı teması altında toplandığı görülmüştür. Okul kültürü teriminin anlamı davranış biçimi, değerler, okul iklimi/kültürü, olgu ve çalışma ortamı olarak ifade edilmiştir. Literatürle karşılaştırıldığında sadece birkaç katılımcı okul kültürünü "değerler" olarak doğru bir şekilde tanımlamıştır (Peterson & Deal, 2009). Sonuç olarak, yanıtlardan okul kültürü fikrinin okullarda iyi anlaşılmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların okulun bir logo ya da sembolü'nün varlığı hakkındaki görüşlerinin okulun logo ya da sembolü teması altında toplandığı görülmüştür. Okulun logo ya da sembolü olmasına ilişkin katılımcı cevapları evet var, hayır yok ve bilmiyorum şeklinde belirlenmiştir. Katılımcıların okul kültürü yaratmada eğitimcilerin sorumluluklarının neler olduğu hakkındaki görüşlerinin kurum kültürü yaratmada eğitimcilerin sorumlulukları teması altında toplandığı görülmüştür. Kurum kültürü yaratmada eğitimcilerin sorumlulukları öğrencilere milli ve manevi değerleri vermek, görevini iyi yapmak, eğitim vermek, okul kültürü oluşturmak, birlik ve beraberlik sağlamak ve etkinlikler düzenlemek şeklinde sıralanmıştır.

Literatüre göre (Barnard, 1956), okulun bir eğitim kurumu olarak rolünü yerine getirebilmesi için bir misyon etrafında dayanışma ve birliktelik ön koşuldur. Katılımcılardan bazıları, okul kültürünün bileşenlerinin öğrenciler arasında topluluğu teşvik ettiğini söylemiştir. Bu bulguya dayanarak, okul kültürünün kurumun hedeflerine ulaşmasında önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Görüşülen çok sayıda kişi, okulun kültürel bileşenlerinin sosyoekonomik farklılıkları ortadan kaldırdığını ve kişiler arası etkileşimleri kontrol ettiğini söylemiştir. Bu bulgular, okul kültürünün kurumun hedeflerine ulaşmasında önemli bir rolü olduğunu göstermektedir. Katılımcıların okuldaki tüm tarafların sahip olduğu ortak değerler ve ilkelere ilişkin görüşlerinin ortak değerler ve ilkeler teması altında toplandığı görülmektedir. Ortak değerler ve ilkeler adalet, saygı ve sevgi, milli ve manevi değerler, dürüstlük, yardımseverlik, hoşgörü, hukuka uyma, sorumluluk, öz denetim, fedakarlık, bağımsız düşünebilme, kendini gerçekleştirme, paylaşımcı, çalışkan, iyi örnek olmak, disiplin, sorumluluk, merhamet olarak sıralanmıştır. Literatürle uyumlu olan bu bulgu (Peterson & Deal, 2009), kendini çalışmalarına adanmış, yardımsever, örnek ve disiplinli öğrenci ve öğretmenlerin öğrenmeye karşı daha büyük bir şevk gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bu sevginin bir sonucu olarak görevlerini daha iyi yaparlar. Okuldaki başarı da bunun sonucudur. Bu şekilde, okul kültürünün kurum için çok önemli olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların kurumda hakim olan okul kültürünün tanımına ilişkin görüşlerinin kurumdaki hakim okul kültürü teması altında toplandığı görülmüştür. Kurumdaki hakim okul kültürü işbirliği, sıkı çalışma, ortak hedefler, adalet, akademik gelişim, sosyal gelişim, anlayış, şeffaflık, aidiyet, güven, dürüstlük, sportif faaliyetler kültürel faaliyetler olarak ifade edilmiştir. Öğrencilerin sosyalleşmesi okulun görevlerinden biri olduğu için okul kültürünün okulun işlevini yerine getirmesinde önemli olduğu söylenebilir (Aydın, 2014). Katılımcılar, okulda düzenlenen etkinliklerin bireyleri etkileşime girmeye ve birbirlerini tanımaya teşvik ettiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, etkinliklerin sınıf içi davranışları düzenlediği ve personel ile öğrencilerin daha sosyal olmalarına yardımcı olduğu iddia edilmiştir. Okul kültürünün bir parçası olan ritüel, rutin ve geleneklerin, özellikle insan yetiştiren bir kurum olarak okulda, insanların birbirini tanıması ve etkileşime girmesinin önemi göz önünde bulundurulduğunda, okul yaşamı üzerinde iyi etkileri olduğu söylenebilir. Bu araştırma kapsamında katılımcıların okul kültürüne bakış açıları, iyi bir okul kültürü için vurgulanması gereken birkaç husus olduğunu göstermektedir. İlk olarak, katılımcıların okul kültürü kavramını anlamadıklarının altı

çizilmelidir. Kavramlar anlaşıldıktan sonra geliştirilebilir. Bilinmeyen fikirler üretilemez, kontrol edilemez veya diğer kavramlarla ilişkilendirilemez. Akademik ilerlemeyi etkileyen okul kültürü fikri anlaşılmazsa, okul kültürüyle ilgili birçok konu ele alınmayabilir. Bu bağlamda, yöneticilerin ve öğretmenlerin okul kültürü konusunda eğitilmesi kritik önem taşımaktadır. Özetle, okul kültürü çok geniş bir kavramdır. Bu nedenle okul kültürünü anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Bu araştırma kapsamında sadece yönetici ve öğretmenlerin görüşleri incelenmiştir. Okul kültürü kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmak için yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine ek olarak öğrenci, veli ve mezunların görüşlerine de yer verilebilir.

KAYNAKLAR

- Atay, K. (2001). Öğretmen yönetici ve denetmenlerin bakış açısından okul kültürü ve öğretmen verimliliğine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (26), 179-194.
- Aydın, M. (2013). Eğitimde örgütsel davranış. Ankara: Gazi kitabevi
- Aydın, M. (2014). *Toplum, kültür, eğitim*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Aziz, A. (1994). Araştırma yöntemleri teknikleri ve iletişim (2. Baskı). Turhan Kitabevi.
- Balcı, A. (1993). Etkili okul. Kuram, uygulama ve araştırma. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2002). Etkili okul. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Barnard, C. I. (1956). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard university press.
- Cafoğlu, Z. (1995). Okulların güçlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (4), 549-557.
- Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (2017). Örgüt kültürü (Çeviri Edit. M. G. Gülcan. ve N. Cemaloğlu). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Çelik, V. (2002). Okul kültürü ve yönetimi. Ankara: Pegem Yayınları.
- Deal, T. E. (1985). The symbolism of effective schools. *The Elementary School Journal*, 85(5), 601-620.
- Dessel, A., (2010). Prejudice in schools: promotion of an inclusive culture and climate. *Education and Urban Society*, 42(4), 407-429
- Erdem F., İşbaşı, Ö.J., (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (1): 33-57.
- Fyans, L. J., & Maehr. M. L. (1990). School culture, student ethnicity, and motivation. Urbana, Illinois: The National Center for School Leadership (Eric Number: ED 327-947).
- Gümüşeli, A., İ. (2006). Okul kültürü ve liderlik. İstanbul: Artı Eğitim Dergisi, Mart, Sayı: (8): 14
- Hatch, J. A. (2002). *Doing qualitative research in education settings*. Suny Press
- İbicioğlu, C. (1999). İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik davranışları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Karasar, N. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara, Nobel Yayınevi
- McEwan, E. K. (2003). Seven steps to effective instructional leadership. California: Corwin Press, INC.
- Merriam, S. B., & Grenier, R. S. (2019). Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. New York: Sage Publications, Inc.
- Morgan, D. L. (1996). Focus groups as qualitative research (C. 16). New York: Sage publications.
- Peterson, K.D. & Deal, T.E. (2009). The shaping school culture field book (Second Edition). John Wiley & Sons, Inc
- Schoen, L. T. & Teddlie C. (2008). A new model of school culture: a response to a call for conceptual clarity. *School Effectiveness and School Improvement*, 19(2), 129– 153.
- Şahin, S. (2004). Okul müdürü ve öğretmenler ile okulun bazı özellikleri açısından okul kültürü üzerine bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (39), 458- 474
- Şimşek. N. ve Fidan. M. (2005). Kurum Kültürü ve Liderlik. Konya: Sebat Ofset Matbaacılık.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Eğitim ve okul yönetimi. Y. Özden (Ed.), Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı, (ss. 99–146). Ankara: Pegem A Yayıncılık

Turhanoglu-Kocak, F. A., Sugur, N., Gonc-Savran, T. & Cetin, O. B. (2013). Sos-yolojide Arastırma yöntem ve teknikleri (Edt. Temmuz Gonc Savran) (2.Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Yıldırım A. ve Şimşek H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım A. ve Şimşek H. (2018). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.