

Okul Kültürünün İlkokul Öğretmenleri Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi

Evaluation of School Culture According to the Views of Primary School Teachers

ÖZET

Bu çalışmada, okul kültürünün ilkököl öğretmenleri görüşlerine göre değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, kolayda örneklem yaklaşımı kullanılarak araştırmaya dâhil edilen 11 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacı verileri elde etmek için yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Görüşme formundan elde edilen ham veriler, veri analizinde kullanılmak üzere yöntemsel olarak hazırlanmıştır. İçerik analizi ile verilerin değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcılar içinde buldukları okul kültürünü olumlu ve yerleşik bir kültür olarak değerlendirmekte ve sevgi, saygı, iş birliği ve ekip ruhu gibi değerlerin hâkim olduğu bir kültür istemektedir. Okul kültürünü belirleyen faktörler arasında değerler, gelenekler, iletişim, ilişkiler ve okulun paydaşları ön plana çıkmaktadır. Okul kültürü, çalışanların moral, motivasyon ve iş tatminini olumlu yönde etkilemekte, iletişimi güçlendirmekte ve problemlerin çözümünü kolaylaştırmaktadır. Katılımcılar kendilerini genellikle okul kültürünün bir parçası olarak görmekte ve okul kültürüne katkılarını iletişim, iş birliği, liderlik ve performans geliştirme aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesi üzerinde olumlu etkileri bulunmakta ve velilerin de okul kültürüne dahil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Okul, Örgüt, Kültür, Okul, Kültürü

ABSTRACT


This study aims to evaluate school culture according to the views of primary school teachers. Phenomenology design, one of the qualitative research methods, was used in this study. The study group consisted of 11 teachers and parents who were included in the study using a convenience sampling approach. A semi-structured interview form was used to collect data. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain data. The raw data obtained from the interview form were methodologically prepared to be used in data analysis. Content analysis was used to evaluate the data. According to the results of the research, the participants evaluate the school culture they are in as a positive and established culture and want a culture dominated by values such as love, respect, cooperation and team spirit. Among the factors that determine school culture, values, traditions, communication, relationships and school stakeholders come to the fore. School culture positively affects employees' morale, motivation and job satisfaction, strengthens communication and facilitates problem solving. Participants generally see themselves as part of the school culture and realize their contributions to school culture through communication, collaboration, leadership and performance development. School culture has positive effects on the quality of education and training and it is emphasized that parents should be included in the school culture.

Keywords: Teacher, School, Organization, Culture, School, Culture

GİRİŞ

Okullar günümüzde çoğunlukla eğitim kurumları olarak düşünülmektedir. Okullar, akademik performansın yanı sıra sosyal başarıların da ödüllendirildiği bir eğitim ortamı sağladıkları için toplumsal kültürel normların geçmişten günümüze aktarılmasında en etkili mekanizmalardır. Toplumdaki her kurum gibi okulların da kendi kültürleri vardır. Okul içinde ve dışında sosyal, kültürel ve ekonomik dengeleri korumak okulun temel sorumluluklarından biridir. Okul, tüm toplumsal ideallerin bireylere aktarılması için bir merkez görevi görür, çünkü aynı zamanda insanların toplumun bir parçası olmalarına yardımcı olan bir çerçeve görevi görür. Aradan belli bir zaman geçtikten sonra, okulun tüm paydaşlarının becerileri, eylemleri, alışkanlıkları, değerleri, inançları ve bilgilerinin okulun kültürel çerçevesiyle bir araya gelmesi sonucunda yeni bir okul kültürü ortaya çıkar.

İlgili tüm tarafların ve okulun içinde bulunduğu çevrenin yarattığı okul kültürü, zamanla hem içinde bulunduğu toplum tarafından benimsenmiş bir toplumsal kültür hem de kendi yapısının tüm üyeleri tarafından benimsenmiş bir kültür niteliği kazanabilir. Okulun kültürünün belirlenmesinde, okulda çalışan tüm personelin yanı sıra öğrenciler, veliler ve okulun içinde bulunduğu sosyokültürel ortam da önemli bir rol oynar. Okul kültürünün güçlü ya da zayıf olması, bu bileşenlerin kuruma ne kadar yatırım yaptığına ve kurumun ne kadar iyi işlediğine bağlıdır. Okulun tüm

Dilek Birkan¹ 
Yüksel Kurt² 
Hale Karaca Çalapkulu³ 
Mehmet Yılmaz⁴ 

How to Cite This Article

Birkan, D., Kurt, Y., Karaca Çalapkulu, H. & Yılmaz, M. (2023). "Okul Kültürünün İlkokul Öğretmenleri Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:51; pp:3169-3180. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71158>

Arrival: 18 May 2023
Published: 31 July 2023

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

1 Öğretmen., MEB, İstanbul, Türkiye

2 Öğretmen., MEB, İstanbul, Türkiye

3 Öğretmen., MEB, İstanbul, Türkiye

4 Öğretmen., MEB, Trabzon, Türkiye

paydaşları yöneticiler, öğretmenler, veliler, çevredeki toplum, vb.- kültürel kimlik duygusunu hissetmek için güçlü bir okul kültürüne ihtiyaç duyar. Güçlü bir okul kültürü, hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin moral ve motivasyonunu artırarak toplumun sosyal ve kültürel dokusuna da önemli ölçüde olumlu katkıda bulunur. Bu gerekçelerden sonra kültür ve okul kültürü kelimelerinin anlamlarını belirtmek önemlidir.

En geniş anlamıyla kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimini ifade eder. Taylor'a göre (Köse, 2001) kültür, bilgi, inanç, sanat, ahlak, etik, hukuk, gelenek ve göreneklerin yanı sıra bireylerin toplumun bir üyesi olarak geliştirdikleri tüm yeteneklerden oluşan bir sistem bütünüdür. Daha geniş anlamda kültür, insan yapımı tüm öğeleri, ekonomik, dini, siyasi ve sosyal alanlardaki kurumları, sanat, dil, felsefe, gelenekler, tutumlar ve davranışların yanı sıra bir toplumu oluşturan bireyler arasındaki ilişkiler ve etkileşimler yoluyla geliştirilen her türlü fikir ve ideali kapsar (Başaran, 1994).

Unutkan'ın (1994) da belirttiği gibi, örgütsel yönetimin bir konusu olarak kültür fikri çok eski değildir. Yeni bir fikir olmamasına rağmen, daha önce sadece antropoloji, etnografi ve sosyoloji alanları bu konuyu ele almıştır. Kültür kavramı örgütsel yönetime entegre edilmiş ve örgüt kavramının şirketin etkinliğini ve verimliliğini nasıl etkilediği açık hale gelmiştir. 1980'lerde, yönetim teorisine yeni bir bakış açısı sunan örgütsel kültür teorisi ortaya çıkmıştır. Bu fikrin yaratıcılarından Peters ve Waterman, yönetim teorilerinin "kapalı sistem-olağan insan" eğiliminden "açık sistem-sosyal insan" eğilimine doğru bir kayma gösterdiğini söylemiştir. Bu yönetim düşünürleri, örgüt kültürünün bir örgütün performansını etkileyen birincil unsur olduğunu vurgulamışlardır (Çelik, 2002). Okullarda yönetim ve personelin birlikte çalışmasını sağlayan temel özellik okul kültürüdür. Cafolu'ya (1995) göre, okul personelinin aynı bakış açısının arkasında birleşebilmesi için herkesi kapsayan ortak bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Öğretmenler, yöneticiler, öğrenciler ve destek personeli arasındaki iletişimin bir sonucu olarak ortaya çıkan etkileşim, okulun kültürünü belirler. Ancak okul yöneticisi bu durumdaki en önemli bileşendir. Nitekim araştırmalara göre, öğretmenler okul yöneticilerini okul kültürünün en önemli resmi temsilcileri olarak görmektedir (İbicioğlu, 1999; Çelik, 2000). Ayrıca araştırmalar, okul kültürü ile yöneticilerin iletişim becerileri arasında doğrusal bir bağlantı olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2003). Aslında, Pehlivan (1998) okul yöneticilerinin eylemlerinin çok önemli olduğunu ileri sürmektedir. Bu önemin nedeni, hem öğrenciler hem de çalışanlar için bir otorite figürü olarak rol model olmaları gerektiğidir. Ayrıca, eğitim sorumluluğunu üstlenmiş ve uygun davranışı sağlamaya çalışan bir kurumun en nitelikli temsilcisidirler.

Eyüboğlu (2006) okul kültürünü genel olarak personeli ve öğrencileri başarılı bir eğitim ve öğretime yönlendiren değerler ve normlar olarak tanımlarken, Şişman (2011) okul kültürünü okul toplumunu oluşturan insanlar tarafından paylaşılan inançlar, değerler, normlar ve sembollerden oluşan bir yapı olarak tanımlamıştır. Çelikten'e (2006) göre okul kültürü, tüm öğrencilerin paylaştığı temel idealler, normlar, semboller ve gelenekler bütünüdür. Öte yandan, Balcı'ya (2011) göre, bir okulun tarihi, gelenekleri, zaman içindeki birikimi ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri o okula özgü bir kültür yaratır. En geniş tanıma göre okul kültürü, kurumun kimliğine katkıda bulunan ve tüm öğrencilerin davranış ve etkinliklerini etkileyen fiziksel ve soyut bileşenler bütünüdür (Gümüşeli, 2006).

Yüksek öğrenim kurumları olarak algıladığımız okullar birer örgüttür. Robbins ve Judge'a göre dört farklı örgüt kültürü vardır: örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından paylaşılan temel değerleri ifade eden baskın kültür; tipik olarak bölüm isimleri ve örgüt içindeki coğrafi ayrımla tanımlanan alt kültür; temel değerlerin (tüm örgüt üyeleri tarafından benimsenenler) yoğun bir şekilde sahiplenildiği ve yaygın olarak paylaşıldığı güçlü kültür ve örgüt üyelerinin bir dizi görüş sergilediği zayıf kültür (Robbins ve Judge, 2012). Eğitim kurumlarında, güçlü bir okul kültürüne sahip olmak, kurumun hedeflerine daha hızlı ve etkili bir şekilde ulaşmasına yardımcı olur.

Örgüt kültürü, bir örgütü diğerinden farklılaştırmak, üyelerin örgüte bağlılığını artırmak, sosyal sistemin dengesini güçlendirmek, örgüt üyeleri arasında kimlik duygusunu teşvik etmek, çalışanların davranışları için uygun standartlar belirleyerek örgütün sürdürülmesine yardımcı olmak ve çalışanların davranışlarını şekillendiren ve yönlendiren bir kontrol mekanizması olarak hareket etmek gibi çeşitli amaçlara hizmet eder. Tüm bu rollerin eş zamanlı olarak yaşandığı eğitim kurumlarında iyi bir okul kültürü kaçınılmazdır (Robbins ve Judge, 2012).

Değerler, standartlar ve varsayımlar bir eğitim kurumu olarak okul kültürünün temel bileşenleridir. Öte yandan törenler ve ritüeller, gelenekler (ritüeller), masallar, mitler, semboller, dil ve kahramanlar da okul kültürünün bileşenleri arasındadır (Güçlü, 2003). Okulun kültürünün, iletişiminin ve diğer sosyal ilişkilerinin gelişimi bu unsurlara bağlıdır. Bu bileşenler aynı zamanda okulun kültürel yapısını ve kimliğini diğer okulların kültürel yapılarından ve kimliklerinden ayırır. Bunlar, bir okulun kültürünün güçlü ya da zayıf olmasını, çevre toplumu ve diğer okullarla sosyal etkileşimin nasıl gerçekleşeceğini ve kurumun hedeflerine ne kadar iyi ulaşacağını belirleyen temel süreçlerdir.

Bu çalışmada, okul kültürünün ilkökul öğretmenleri görüşlerine göre değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak katılımcılara aşağıdaki sorular yöneltilmiştir:

1. Okulunuzun genel kültürünü değerlendirebilir misiniz? Ne tür bir kültüre sahip olmak isterdiniz?
2. Okulunuzdaki kültürün belirleyicilerinin neler olduğuna inanıyorsunuz? Bunları önem sırasına göre sıralayabilir misiniz?
3. Okul kültürünün moral ve iş tatmini duygularınızı nasıl etkilediğini açıklayın.

4. Kendinizi okul kültürünün bir parçası olarak görüyor musunuz? Bu durumda, bu katkıları tanımlayabilir misiniz?
5. Okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesini nasıl etkilediği konusunda ne düşünüyorsunuz?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanan yeni bir araştırma stratejisidir. Ayrıca, öznel görüşün tanımlanmasına daha fazla önem veren ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma perspektifini de içerir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada, nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, bireylerin deneyimlerini ve algılarını anlamak için kullanılan bir araştırma stratejisidir. Bu desen, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanır ve bu olguların öznel görüşlerini tanımlamaya yönelik bir yaklaşım sunar. Fenomenolojik araştırmalar, bireylerin deneyimlerini anlamak, yaşanan olayları ve olayların içerdiği anlamları keşfetmek için kullanılır. Araştırmacılar, katılımcıların deneyimlerini anlamak için derinlemesine ve açık uçlu görüşmeler yaparlar. Bu görüşmelerde, katılımcıların kendi deneyimlerini ifade etmeleri teşvik edilir ve araştırmacı, katılımcıların anlatılarını analiz ederken ortak temaları ve anlamları ortaya çıkarmaya çalışır. Fenomenoloji deseni, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken, bireysel farklılıkları ve çoklu perspektifleri dikkate alır. Bu yaklaşım, araştırmada derinlemesine ve zengin bir anlayış sağlarken, katılımcıların kendi seslerini duyurma fırsatı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmada kullanılan fenomenoloji deseni, öğretmenlerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamak amacıyla kullanılmıştır. Araştırmacı, öğretmenlerle yapılan görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla öğretmenlerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu desen, öğretmenlerin iç dünyalarına ışık tutarak, yöneticilerin nasıl motive edici bir ortam yaratabileceği konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Sonuç olarak, fenomenoloji deseni, bireylerin öznel deneyimlerini anlamak ve bu deneyimlerden ortaya çıkan anlamları keşfetmek için kullanılan etkili bir nitel araştırma yöntemidir. Bu desen, araştırmacılara katılımcıların deneyimlerini ve perspektiflerini derinlemesine anlama fırsatı verirken, araştırmaya katılan bireylerin öznel dünyalarının değerini vurgular.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu kolayda örnekleme yöntemi (Karataş, 2015) ile dahil edilen 11 öğretmen oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi, bir araştırmada örnekleme yaparken, araştırmacının kolaylık ve erişilebilirlik nedeniyle belirli bir gruptan veya birimden örneklem seçme yaklaşımıdır. Bu yöntemde, araştırmacı, örneklem seçimini pratiklik veya zaman ve maliyet tasarrufu gibi faktörlere dayandırır. Kolayda örnekleme yönteminde, araştırmacı, seçilen örneklemin temsil ediciliği konusunda dikkatli olmalıdır. Çünkü bu yöntemle seçilen örneklem, genel popülasyonu tam olarak temsil etmeyebilir ve yanlılık oluşabilir. Kolayda örnekleme yöntemi, özellikle küçük örneklem veya sınırlı kaynaklarla yapılan çalışmalarda kullanılmaktadır. Örneğin, bir araştırmacı bir okuldaki öğretmenlerin görüşlerini incelemek istiyor olsun. Araştırmacı, zaman ve kaynak sınırlamaları nedeniyle örneklem seçimini kolayda yöntemiyle yapabilir. Böylece, örnekleme yaparken okuldaki öğretmenlere ulaşmak kolay olduğu için bu gruptan öğretmenler seçilebilir (Karataş, 2015). Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş ve kıdemlerine ilişkin bilgiler toplanmış ve ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Örnekleme ait bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

No	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	Sınıf Öğretmeni	44	20	Yüksek Lisans
K2	Kadın	Sınıf Öğretmeni	29	8	Yüksek Lisans
K3	Erkek	Sınıf Öğretmeni	46	25	Yüksek Lisans
K4	Kadın	Sınıf Öğretmeni	45	23	Lisans
K5	Kadın	Özel Eğitim Öğretmeni	48	4	Lisans
K6	Kadın	Sınıf Öğretmeni	28	3	Lisans
K7	Erkek	Okul Öncesi Öğretmeni	43	20	Yüksek Lisans
K8	Kadın	Sınıf Öğretmeni	54	27	Lisans
K9	Kadın	Özel Eğitim Öğretmeni	34	4	Lisans
K10	Erkek	Rehber Öğretmen	29	5	Yüksek Lisans
K11	Erkek	Sınıf Öğretmeni	45	25	Lisans

Tablo 1'de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 6 kadın 5 erkek öğretmen olduğu görülmüştür. Branşları bakımından çalışmada 1 Rehber Öğretmen, 1 Okul Öncesi Öğretmeni, 2 Özel Eğitim Öğretmeni ve 7 de Sınıf Öğretmeni yer almıştır. Yaşları bakımından katılımcıların 28-54 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 3 yıl, en fazla 27 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde ise katılımcıların 5'i yüksek lisans, 6'sı de lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler geliştirilen yarı-yapılandırılmış bir görüşme formuyla toplanmıştır. Görüşme formunun geliştirilmesi için ilgili alan yazın detaylı olarak incelenmiş ve açık uçlu sorular hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formu görüşlerine başvurma adına alanında uzman 2 okul müdürüne e-posta yoluyla gönderilmiş, gerekli incelemeleri yapan müdürler bazı geri dönütlerde bulunmuştur. Görüşme formu bu geri dönütlere göre geliştirilmiştir. Görüşme öncesi katılımcılarla telefonla iletişim kurularak araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış ve kendilerine görüşme formunun gönüllülük esas alınarak görev yaptıkları okullarda kendilerine uygun bir saatte uygulanmak istendiği ifade edilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüştür katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar yazılmış daha sonra kendilerine okunarak teyit alınmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verileri elde etmek için araştırmacılar tarafından çevrim içi görüşme formu yolu ile iletişim sağlanmıştır. Araştırma görüşmesinin süresi yaklaşık 25 dakika olmuştur. Görüşme öncesinde, araştırmanın özgünlüğünü güvence altına almak için katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Ayrıca katılımcılara görüşlerini dile getirmeleri için özgürlük tanınmıştır. Görüşmeler, katılımcılar tarafından dile getirildikleri şekliyle kaydedilmiş ve doğrulanabilirliği garanti altına almak için görüşmelerin kâğıda dökümü yapılmıştır. Kapsamlı bir açıklama yapılarak aktarılabilirlik sağlanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi tercih edilmiş ve görüşme formu ile elde edilen ham bilgiler sistematik olarak organize edilmiştir. Katılımcıların görüşme sırasında her bir soruya verdikleri yanıtlar farklı sayfalara taşınmıştır. Her katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar toplanmıştır. Toplanan bilgiler düzenlenmiş ve ana tema ve kodlamalar yolu ile analiz edilmiştir. Veriler arasındaki bağlantıların incelenmesi, belirli sonuçların çıkarılmasına olanak sağlamış ve bu sonuçlar daha sonra hazırlanan temalara uygun olarak düzenlenmiş ve yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Okul kültürünün ilkökul öğretmenleri görüşlerine göre değerlendirilmesine yönelik olarak yapılan araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin tema ve kodlara aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.

Okul Kültürü Hakkında Katılımcıların Değerlendirmeleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “Okulunuzun genel kültürünü değerlendirebilir misiniz? Ne tür bir kültüre sahip olmak isterdiniz?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2:Okul Kültürü Hakkında Katılımcıların Değerlendirmelerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
Katılımcıların içinde buldukları okul kültürü hakkındaki değerlendirmeleri	Personelin birbirine sevgi ve saygı duyduğu, rekabet yerine iş birliği içerisinde ekip ruhuyla çalıştığı bir okul kültürü.	3	K3,4,7
	Olumlu ve yerleşik bir kültür.	1	K11
	Yaşanılan coğrafyayla ilişkili bir kültür.	1	K2
Katılımcıların sahip olmak istedikleri okul kültürü hakkındaki görüşleri	İnsanı hangi eğitim ve öğretim uygulamalarıyla eğiteceğini açıklayan bir okul kültürü	2	K5,9
	Nasıl bir insan yetiştirmeyi hedeflediğini açıklayan bir okul kültürü	2	K5,9
	Topluma nasıl katkıda bulunacağını açıklayan bir okul kültürü	2	K5,9
	Birlik ve beraberlik ruhunun hâkim olduğu bir okul kültürü	1	K1,7
	Farklılıklara açık olan bir okul kültürü	1	K2
	Karşılıklı saygının hâkim olduğu bir okul kültürü	1	K10
	Tüm çalışanların okulda kiracı gibi değil, ev sahibi gibi davrandıkları, kurumu ve öğrencileri sahiplendikleri bir okul kültürü	1	K3

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların görev yaptıkları okullarda hâkim olan okul kültürü hakkındaki değerlendirmeleri ile sahip olmak istedikleri okul kültürü hakkındaki görüşlerinin; katılımcıların içinde buldukları okul kültürü hakkındaki değerlendirmeleri (f=5) ile katılımcıların sahip olmak istedikleri okul kültürü hakkındaki görüşleri (f=10) olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir.

Katılımcıların içinde buldukları okul kültürü hakkındaki değerlendirmeleri teması altında; personelin birbirine sevgi ve saygı duyduğu, rekabet yerine iş birliği içerisinde ekip ruhuyla çalıştığı bir okul kültürü, olumlu ve yerleşik bir kültür, yaşanılan coğrafyayla ilişkili bir kültür olmak üzere 3 adet kod belirlenmiştir. Katılımcıların içinde buldukları okul kültürü hakkındaki değerlendirmeleri ile ilgili görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Yaşanılan coğrafyayla ilişkili bir kültür var. Konuşma şekli, oyunlar vb. Doğu kültüründen izler taşıyor.” (K2)

“Okulumuzda birbirini seven, birbirine saygılı, rekabet yerine iş birliği içerisinde, ekip ruhuyla çalışan öğretmenler ve çalışanlar bulunmaktadır.” (K3)

“Okulumuzdaki olumlu iletişim, özellikle öğretmenler arası olumlu iletişim olduğundan huzurlu ve verimli bir ortam vardır ve okul kültürünü olumlu etkiler.” (K4)

“Okul kültürü birbirine uyumlu, farklılıklara saygı duyan, ancak hedefe varmak için ortak bir noktada birleşmektedir.” (K7)

“Okulumuzun olumlu ve yerleşik bir kültürü var.” (K11)

Katılımcıların sahip olmak istedikleri okul kültürü hakkındaki görüşleri teması altında; insanı hangi eğitim ve öğretim uygulamalarıyla eğiteceğini açıklayan bir okul kültürü, nasıl bir insan yetiştirmeyi hedeflediğini açıklayan bir okul kültürü, topluma nasıl katkıda bulunacağını açıklayan bir okul kültürü, birlik ve beraberlik ruhunun hâkim olduğu bir okul kültürü, farklılıklara açık olan bir okul kültürü, karşılıklı saygının hâkim olduğu bir okul kültürü, tüm çalışanların okulda kiracı gibi değil, ev sahibi gibi davrandıkları, kurumu ve öğrencileri sahiplendikleri bir okul kültürü olmak üzere 7 adet kod belirlenmiştir. Katılımcıların sahip olmak istedikleri okul kültürü hakkındaki görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Birlik ve beraberlik ruhuna sahip, birlikte çalışmayı sağlayacak bir ortam oluşturulmalı ve bu birlikte hareket de başarıyı arttırmakta önemli olacaktır.” (K1)

“Farklılıklara da açık olan bir kültüre sahip olmak isterdim.” (K2)

“Tüm çalışanların okulda kiracı gibi değil, ev sahibi gibi davranıp, kurumu ve öğrencileri sahiplenmelerini isterim.” (K3)

“Kapsamlı bir okul kültürü, o okulun nasıl bir insan yetiştirmeyi hedeflediğini, topluma nasıl katkıda bulunacağını ve bu insanı hangi eğitim ve öğretim uygulamalarıyla eğiteceğini açıklaması gerekir.” (K5)

“Okul kültürü birbirine uyumlu, farklılıklara saygı duyan, ancak hedefe varmak için ortak bir noktada birleşmektedir. Birimiz hepimiz, hepimiz birimiz için olgusuna sahip kültür iklimi isterim.” (K7)

“Karşılıklı saygının hâkim olduğu bir kültüre sahip olmak.” (K10)

Okul Kültürünü Belirleyen Faktörler Hakkında Katılımcıların Görüşleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “Okulumuzdaki kültürün belirleyicilerinin neler olduğuna inanıyorsunuz? Bunları önem sırasına göre sıralayabilir misiniz?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcı öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3:Okul Kültürünü Belirleyen Faktörler Hakkında Katılımcıların Görüşlerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
Değerler, gelenekler ve coğrafi konum	Değerler	2	K5,9
	Gelenekler	2	K2,5
	İnançlar	2	K5,9
	Normlar	2	K5,9
	Saygı-sevgi	2	K4,11
	Bireysel karakter	1	K10
	Coğrafya	1	K2
	Empati duygusu	1	K7
	Özveri	1	K11
	Ritüeller	1	K3
	TOPLAM	15	
Okulun paydaşları	Okul idarecileri	3	K3,6,8
	Öğretmenler	3	K3,8,9
	İş birliği ve ekip çalışması	2	K1,4
	Gelişime ayak uydurmak	1	K1
	İlkeli olmak	1	K11
	Mesleki bilgi	1	K1
	Öğrenciler ve veliler	1	K3
	Öğrencinin aile yaşantısı	1	K2
	TOPLAM	13	
İletişim ve ilişkiler	Barış ortamı	1	K4
	Dayanışma	1	K11
	Karşılıklı güven	1	K8
	Sabır	1	K4
	Uyumlu çalışma becerisi	1	K10
	Yardımlaşma ve paylaşım	1	K4
	TOPLAM	6	

Tablo 3 incelendiğinde; katılımcıların görev yaptıkları okullarda okul kültürünü belirleyen faktörler hakkındaki görüşlerinin; değerler, gelenekler ve coğrafi konum (f=15); okulun paydaşları (f=13); iletişim ve ilişkiler (f=6) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir.

Değerler, gelenekler ve coğrafi konum teması altında; değerler, gelenekler, inançlar, normlar, saygı-sevgi, bireysel karakter, coğrafya, empati duygusu, özveri, ritüeller olmak üzere 10 adet kod belirlendiği,

Okulun paydaşları teması altında; okul idarecileri, öğretmenler, iş birliği ve ekip çalışması, gelişime ayak uydurmak, ilkeli olmak, mesleki bilgi, öğrenciler ve veliler, öğrencinin aile yaşantısı olmak üzere 8 adet kod belirlendiği,

İletişim ve ilişkiler teması altında; barış ortamı, dayanışma, karşılıklı güven, sabır, uyumlu çalışma becerisi, yardımlaşma ve paylaşım olmak üzere 6 adet kod belirlendiği görülmektedir.

Katılımcıların görev yaptıkları okullarda okul kültürünü belirleyen; gelenekler ve coğrafi konum, okulun paydaşları, iletişim ve ilişkiler olmak üzere üç tema altında toplanan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Mesleki bilgiye sahip olmak. Ekip çalışmasına önem vermek. Kendini, değişen eğitim koşulları doğrultusunda geliştirmek.” (K1)

“Aile yaşantısı, gelenekler ve coğrafya.” (K2)

“Kurum müdürü. Öğretmenler. Öğrenciler. Veliler. Ritüeller.” (K3)

“1. İş birliği 2. saygı- sevgi 3. Yardımlaşma 4. Barış ortamı 5. Paylaşım 6. Sabır.” (K4)

“1. Normlar 2. İnançlar 3. Değerler 4. Gelenekler.” (K5)

“Öncelikli olarak okul idaresi belirleyicidir. Daha sonra okul şartları gelmektedir.” (K6)

“Empati duygusunun gelişmiş olması. Birlikte hareket edebilme. Motivasyon kaynağı olan yönetim anlayışının belirgin olması.” (K7)

“1. Öğretmen 2. Okul çalışanları 3. Okul idarecileri 4. Karşılıklı güven.” (K8)

“1. Öğretmen 2. Normlar 3. İnançlar 4. Değerler.” (K9)

“1. Bireysel karakter 2. Uyumlu çalışma becerisi.” (K10)

“1. Saygı 2. Özveri 3. Dayanışma 4. İlkelik.” (K11)

Okul Kültürünün Moral ve İş Tatmini Duygularına Etkileri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere üçüncü sırada yöneltilen “Okul kültürünün moral ve iş tatmini duygularınızı nasıl etkilediğini açıklayın.” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4:Okul Kültürünün Moral ve İş Tatmini Duygularına Etkileri Hakkında Katılımcıların Görüşlerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
Moral ve Motivasyona Etkileri	Okul kültürü moral ve motivasyonu, iş tatminini olumlu yönde etkiler	7	K3,4,5,6,7,9,10
	Okul kültürüne sahip kişiler işini yapmaktan zevk alır	5	K1,4,9,10,11
	Okul kültürü kişinin işini ciddiye almasını ve enerjik olmasını sağlar	1	K7
	Okul kültürü kişiyi başarılı kılar	1	K1
	Okul kültürüne sahip kişiler olumsuz duygulara kapılmazlar	1	K2
İletişim ve İş Ortamına Etkileri	Güven duygusunu geliştirir	1	K10
	İş ve iş arkadaşlarına karşı pozitif bakmayı sağlar	1	K8
	Okul kültürü karşılaşılan problemlerin çözümünü kolaylaştırır	1	K1

Tablo 4 incelendiğinde; okul kültürünün moral ve iş tatmini duygularına etkileri hakkında katılımcı görüşlerinin; moral ve motivasyona etkileri (f=15); iletişim ve iş ortamına etkileri (f=3) olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir.

Okul kültürünün moral ve motivasyona etkileri teması altında; okul kültürü moral ve motivasyonu, iş tatminini olumlu yönde etkiler, okul kültürüne sahip kişiler işini yapmaktan zevk alır, okul kültürü kişinin işini ciddiye almasını ve enerjik olmasını sağlar, okul kültürü kişiyi başarılı kılar, okul kültürüne sahip kişiler olumsuz duygulara kapılmazlar şeklinde 5 adet kod bulunduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların ağırlıklı olarak okul kültürünün çalışanların moral ve motivasyonu, iş tatminini olumlu yönde etkilediği (f=7) ve okul kültürüne sahip kişilerin işlerini yapmaktan zevk aldıkları (f=5) görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Okul kültürünün moral ve motivasyona etkileri teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Okul kültürüne yüksek oranda sahip olan kişilerin ...başarısının daha çok olduğu ve işini yapmaktan zevk aldığı görülür.” (K1)

“Herhangi olumsuz bir duygu yaşamadım.” (K2)

“Öncelikle huzur ortamının sağlanması başarı için başlangıç noktası oluşturmakta, moral ve motivasyonu teşvik edici ve özendirici tutumlar başarıyı ve iş tatminini artırmaktadır.” (K3)

“Okul ortamındaki olumlu davranışlar benim motivasyonumu yükseltir ve beni mutlu eder.” (K4)

“Okul kültürü değerler ve geleneklere uygun olduğu sürece moral ve motivasyonumuzu olumlu yönde etkiliyor.” (K5)

“Okul idaresi ve öğretmen arkadaşlarım ve ayrıca okulumdaki elemanların iyi olması ayrıca aktif olmaları beni olumlu yönde etkiliyor.” (K6)

“Okul kültürünün gelişmiş olması işimize daha ciddi sarılmamıza, yüksek moral duygusuyla hareketle daha enerjik olmamıza neden olur.” (K7)

“Motivasyonumu olumlu yönde etkiler, işime severek gelirim.” (K9)

“...motivasyonum yükselir, severek isteyerek okula gelirim.” (K10)

“Genellikle içinde bulunduğum ortamdan keyif alıyorum.” (K11)

Okul kültürünün iletişim ve iş ortamına etkileri teması altında; güven duygusunu geliştirir, iş ve iş arkadaşlarına karşı pozitif bakmayı sağlar, okul kültürü karşılaşılan problemlerin çözümünü kolaylaştırır şeklinde 3 adet kod bulunduğu görülmektedir. Okul kültürünün iletişim ve iş ortamına etkileri teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Okul kültürüne yüksek oranda sahip olan kişilerin problemler karşısında daha güçlü ve çözümleri daha rahat gerçekleştirdiği... görülür.” (K1)

“Okula, işime, arkadaşlarıma karşı daha olumlu ve pozitif olarak iş gücünün gelişeceği.” (K8)

“Kendimi güvende hissedirim...” (K10)

Katılımcıların Kendilerini Okul Kültürünün Bir Parçası Olarak Görüp Görmedikleri ve Katılımcıların Okul Kültürüne Olan Katkıları

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “Kendinizi okul kültürünün bir parçası olarak görüyor musunuz? Bu durumda, bu katkıları tanımlayabilir

misiniz?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5:Katılımcıların Kendilerini Okul Kültürünün Bir Parçası Olarak Görüp Görmedikleri ve Katılımcıların Okul Kültürüne Katkılarına İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	F	Katılımcı
Katılımcıların kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görüp görmedikleri	Evet, kendimi okul kültürünün bir parçası olarak görüyorum	10	K1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
	Evet, kendimi kısmen okul kültürünün bir parçası olarak görüyorum	1	K11
İletişim ve İş Birliği	Ekipteki kişilerle karşılıklı etkileşim ve diyalog içerisinde olmak	2	K1,10
	Hedef birliği yapmak	2	K3,7
	Okul kültürüne uyum sağlamak	2	K9,10
	Paylaşmak ve yardım etmek	2	K4,6
	Verilen görevleri gönülden ve severek yerine getirmek	2	K5,10
Liderlik ve Performans Geliştirme	Öğrencileri etkilemek, onların da öğrendiklerini aile ve yakın çevrelerine yansıtmasını sağlamak	1	K2
	Personelin yeteneklerini belirleyip, en üst seviyede verim almak için stratejiler geliştirmek	1	K3
	Yönetici olarak liderlik yapmak, personeli motive etmek	1	K3

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görüp görmedikleri ve katılımcıların okul kültürüne katkılarına ilişkin görüşlerin; katılımcıların kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görüp görmedikleri; iletişim ve iş birliği (f=10); liderlik ve performans geliştirme (f=3) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir.

Katılımcıların kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görüp görmedikleri teması altında; evet, kendimi okul kültürünün bir parçası olarak görüyorum; evet, kendimi kısmen okul kültürünün bir parçası olarak görüyorum şeklinde iki adet kod belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların tamamı kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görmekle birlikte çalışmaya katılan 11 kişiden sadece 1 kişi kendini okul kültürünün kısmen bir parçası olarak gördüğünü ifade etmiştir. Çalışmaya katılanlar arasında kendini okul kültürünün bir parçası olarak görmeyen katılımcı bulunmamaktadır.

Katılımcıların iletişim ve iş birliği teması altında okul kültürüne katkıları kapsamında; ekipteki kişilerle karşılıklı etkileşim ve diyalog içerisinde olmak, hedef birliği yapmak, okul kültürüne uyum sağlamak, paylaşmak ve yardım etmek, verilen görevleri gönülden ve severek yerine getirmek olmak üzere 5 adet kod belirlenmiştir. Katılımcıların iletişim ve iş birliği teması altında okul kültürüne katkılarına ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Evet, birlikte çalışmaktan ve başarının bir parçası olmaktan ve ekipteki kişilerle karşılıklı etkileşim içerisinde olmak okul başarısının ve kültürünün artmasını sağlamaktadır.” (K1)

“Kesinlikle görüyorum. ...Aynı hedeflere birlikte yol almak” (K3)

“Kesinlikle görüyorum. Paylaşmayı ve yardım etmeyi severim, işi bitirici tarafımın olması ve pozitif bakış açım olumlu katkı sunar.” (K4)

“Okul kültürüne uyumlu biriyim. Okul kültürünün bir parçası olmak için elimden geleni yapmaya gayret gösteriyorum. Verilen bir görevi gönülden, okulum için severek yerine getiriyorum.” (K5)

“Evet görüyorum. Her türlü organizasyonda öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan mutluyum.” (K6)

“Kesinlikle evet, aynı amaca hizmet etmekten dolayı motivasyonumuz artarak farklı bakış açılarıyla daha da kendimizi geliştirmekteyiz.” (K7)

“Evet görüyorum. Okul kültürüne uyum sağladığımı ve bunun için elimden geleni yaptığıma inanıyorum.” (K9)

“Evet hissediyorum, görevimi layığıyla yapmaya çalışıyorum, uyumluyum, sevgi saygı çerçevesinde diyalog kuruyorum.” (K10)

Katılımcıların liderlik ve performans geliştirme teması altında okul kültürüne katkıları kapsamında; öğrencileri etkilemek, onların da öğrendiklerini aile ve yakın çevrelerine yansıtmasını sağlamak, personelin yeteneklerini belirleyip, en üst seviyede verim almak için stratejiler geliştirmek, yönetici olarak liderlik yapmak, personeli motive etmek şeklinde 3 adet kod belirlenmiştir. Katılımcıların liderlik ve performans geliştirme teması kapsamında okul kültürüne katkılarına ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Görüyorum. Öğrenciler benden de etkileniyor ve benden öğrendiklerini de aile ve yakın çevresine yansıtıyor. İyi yönde katkı sağladığımı düşünüyorum.” (K2)

“Kesinlikle görüyorum. Okul müdürü olarak, liderlik yapma gibi bir misyon üstlenmekteyim. ...ve personeli motive etmek, personelin yeteneklerini belirleyip, en üst seviyede verim almak için stratejiler geliştirmeliyim.” (K3)

Okul Kültürünün Eğitim ve Öğretimin Kalitesi Üzerindeki Etkileri Konusunda Katılımcıların Düşünceleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “Okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesini nasıl etkilediği konusunda ne düşünüyorsunuz?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Okul Kültürünün Eğitim ve Öğretimin Kalitesi Üzerindeki Etkileri Konusunda Katılımcıların Düşüncelerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
Okul Kültürünün Eğitim ve Öğretimin Kalitesi Üzerindeki Etkileri	Okul kültürü eğitim ve öğretimin kalitesini yükseltir.	8	K1,2,3,6,7,8,9,10
	İhtiyaçların belirlenmesi ve bunların giderilmesi hususunda etkili olduğunu düşünüyorum.	1	K11
	Okul kültürüne veliler de dahil edilmelidir.	1	K3
	Okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesi üzerinde etkisi etkileşimin güçlü veya zayıf olması ile ilgilidir.	1	K4

Tablo 6 incelendiğinde, okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesi üzerindeki etkileri konusunda; okul kültürü eğitim ve öğretimin kalitesini yükseltir, ihtiyaçların belirlenmesi ve bunların giderilmesi hususunda etkili olduğunu düşünüyorum, okul kültürüne veliler de dahil edilmelidir, okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesi üzerinde etkisi etkileşimin güçlü veya zayıf olması ile ilgilidir şeklinde dört adet kod belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesini yükselttiği görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte bazı katılımcılar okul kültürüne velilerin de dahil edilmesi, okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesi üzerinde etkili olabilmesi için etkileşimin güçlü olması gerektiğine ilişkin görüşlerini dile getirmişlerdir. Katılımcıların okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesi üzerindeki etkileri teması kapsamındaki görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Okul kültürü birlik ve beraberlik içerisinde hareket etmeyi, olumsuzlukları ortadan kaldırmayı sağlayarak başarıyı arttırdığından eğitim ve öğretimin kalitesini de en üst düzeye çıkarır.” (K1)

“Okul kültürü ne kadar iyi olursa eğitim ve öğretim o kadar kaliteli olur diye düşünüyorum.” (K2)

“Okul iklimi sağlıklı olan ve insanı özelliklerin ve becerilerin ön plana çıktığı okullar daha başarılı olmaktadır. Okul personeli vizyon sahibi olmalı ve o hedefe ulaşmak için ekip ruhuyla çalışmalıdır. Veli çevre iş birliği öğrenci başarısını attırmaktadır. Okul kültürüne paydaş olarak veliler de dahil edilmelidir.” (K3)

“Okul kültüründe etkileşim olumlu ise, öğretmene, veliye, öğrenciye yansır ve her şey güzel olur. Okul vizyonu gelişir ve olumlu olur. Etkileşim zayıfsa okul kültürü olumlu yönde gelişmez. Okul kültürünün gelişmesinde başta okul müdürü ve okul idaresinin çok önemli bir rolü vardır. İdare ile öğretmen, idare ile veli, veli ile öğretmen ve öğretmen ile öğrenci arasındaki iletişim iyi ise okul kültürü gelişir.” (K4)

“Okul ortamının sıcak ve samimi olması, yaptığımız işleri daha zevkli yapmamızı sağlamaktadır. Ayrıca okulumuzdaki imkanların fazla olması daha etkili öğrenme de sağlar.” (K6)

“Okul kültürünün oluşmasında öğretmen ve yöneticinin karşılıklı anlayışı yatar. Olumlu okul ikliminde öğretmen de işine daha iyi konsantre olur, yönetici de daha azimli çalışarak öğretmene fırsatlar yaratmak ister ki eğitim öğretim kendiliğinden üst seviyeye çıkar.” (K7)

“Güven, saygı motivasyonu arttırarak iş gücünü de dolaylı olarak arttırır.” (K8)

“Okul idaresi, öğretmen, veli iş birliği içinde süreç ilerleyince eğitimde ilerleme görülür. Bu da okul kültürünün eğitime yansımalarıdır.” (K9)

“Öğrenciye yönelik her olumlu eylem çocukların da okula istekli ve sevecek gelmesini sağlar. Okulda üzgün ve mutsuz personel varsa bu diğer çalışanları da olumsuz etkiler.” (K10)

“İhtiyaçların belirlenmesi ve bunların giderilmesi hususunda etkili olduğunu düşünüyorum.” (K11)

SONUÇ

Öğretmenlerin örgüt kültürü ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan araştırmada aşağıda belirtilen bulgu ve sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların görev yaptıkları okullarda hâkim olan okul kültürü hakkındaki değerlendirmeleri ile sahip olmak istedikleri okul kültürü hakkındaki görüşleri; katılımcıların içinde buldukları okul kültürü hakkındaki değerlendirmeleri ile katılımcıların sahip olmak istedikleri okul kültürü hakkındaki görüşleri olmak üzere iki temaya ayrılmıştır. Katılımcılar, içinde buldukları okul kültürü hakkındaki değerlendirmelerini; personelin birbirine sevgi ve saygı duyduğu, rekabet yerine iş birliği içerisinde ekip ruhuyla çalıştığı bir okul kültürü, olumlu ve yerleşik bir kültür, yaşanan coğrafyayla ilişkili bir kültür olarak ifade etmişlerdir. Katılımcılar, sahip olmak istedikleri okul kültürünü ise; insanları hangi eğitim ve öğretim uygulamalarıyla eğiteceğini açıklayan bir okul kültürü, nasıl bir insan yetiştirmeyi hedeflediğini açıklayan bir okul kültürü, topluma nasıl katkıda bulunacağını açıklayan bir okul kültürü, birlik ve beraberlik ruhunun hâkim olduğu bir okul kültürü, farklılıklara açık olan bir okul kültürü, karşılıklı saygının hâkim olduğu bir okul kültürü, tüm çalışanların okulda kiracı gibi değil, ev sahibi gibi davrandıkları, kurumu ve öğrencileri sahiplendikleri bir okul kültürü şeklinde açıklamışlar ve düşüncelerini bu şekilde ifade etmişlerdir. Okulların insanları kendilerine çekebilmeleri ya da kültürlerini benimsetebilmeleri için her bireyin ihtiyaç ve hedeflerine odaklanmaları, sosyal etkileşim ve iletişime açık olmaları, üye motivasyonuna değer vermeleri ve genel olarak olumlu bir örgüt iklimi yaratmaları gerekir. Okulun amaçları ile okulu oluşturan kişilerin amaçları da birbiriyle ilişkili olmalıdır (Özdemir, 2000). Okul kültürünün oluşturulmasında en önemli eylem bu ilişkinin sağlanmasıdır. Şişman (2011) başarılı okulların aynı zamanda güçlü okul kültürlerine sahip olduğunu belirtmektedir. Schwartz, (1992) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. Buna göre okul kültürü, tüm çalışanların okulda kiracı gibi değil, ev sahibi gibi davrandıkları, kurumu ve öğrencileri sahiplendikleri bir okul kültürü şeklinde açıklamışlardır. Sargut, (2001) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. Buna göre içinde buldukları okul kültürü hakkındaki değerlendirmelerini; personelin birbirine sevgi ve saygı duyduğu, rekabet yerine iş birliği içerisinde ekip ruhuyla çalıştığı bir okul kültürü, olumlu ve yerleşik bir kültür, yaşanan coğrafyayla ilişkili bir kültür olarak ifade etmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların görev yaptıkları okullarda okul kültürünü belirleyen faktörlerle ilgili görüşleri; değerler, gelenekler ve coğrafi konum; okulun paydaşları; iletişim ve ilişkiler olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Değerler, gelenekler ve coğrafi konum teması altında; değerler, gelenekler, inançlar, normlar, saygı-sevgi, bireysel karakter, coğrafya, empati duygusu, özveri, ritüeller, okul kültürünü belirleyen faktörler arasında sayılmıştır. Okulun paydaşları teması altında ise; okul idarecileri, öğretmenler, iş birliği ve ekip çalışması, gelişime ayak uydurmak, ilkeli olmak, mesleki bilgi, öğrenciler ve veliler, öğrencinin aile yaşantısı okul kültürünü belirleyen faktörler olarak belirlenmiştir. İletişim ve ilişkiler teması altında ise; barış ortamı, dayanışma, karşılıklı güven, sabır, uyumlu çalışma becerisi, yardımlaşma ve paylaşımın okul kültürünü belirleyen faktörler olduğu ifade edilmiştir. Schwartz, (1992) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. Bu araştırma sonuçları da arış ortamı, dayanışma, karşılıklı güven, sabır, uyumlu çalışma becerisi, yardımlaşma ve paylaşımın okul kültürünü belirleyen faktörler olarak göze çarpmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; okul kültürünün moral ve iş tatmini duygularına etkileri hakkında katılımcı görüşleri; moral ve motivasyona etkileri, iletişim ve iş ortamına etkileri olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Okul kültürünün moral ve motivasyona etkileri teması altında katılımcılar; okul kültürünün çalışanların moral ve motivasyonunu, iş tatminini olumlu yönde etkilediğini, okul kültürüne sahip kişilerin işlerini yapmaktan zevk aldıklarını, okul kültürünün kişinin işini ciddiye almasını ve enerjik olmasını sağladığını, okul kültürü kişiyi başarılı kıldığını, okul kültürüne sahip kişilerin olumsuz duygulara kapılmadıklarını dile getirmişlerdir. Buna göre katılımcıları ağırlıklı olarak okul kültürünün çalışanların moral ve motivasyonu, iş tatminini olumlu yönde etkilediği ve okul kültürüne sahip kişilerin işlerini yapmaktan zevk aldıkları görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Okul kültürünün iletişim ve iş ortamına etkileri teması altında ise katılımcılar; okul kültürünün güven duygusunu geliştirdiğini, iş ve iş arkadaşlarına karşı pozitif bakmayı sağladığını, karşılaşılan problemlerin çözümünü kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir. Schwartz, (1992) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. Başaran, (1992) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. İbicioğlu, (1999) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. Bu araştırma sonuçları da okul kültürüne sahip kişilerin olumsuz duygulara kapılmadıklarını göstermektedir.

Yapılan araştırmada; katılımcıların kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görüp görmedikleri ve okul kültürüne katkılarına ilişkin görüşleri; 1. Katılımcıların kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görüp görmedikleri, 2. İletişim ve iş birliği, 3. Liderlik ve performans geliştirme olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Katılımcıların kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görüp görmedikleri teması altında; evet, kendimi okul kültürünün bir parçası olarak görüyorum ile evet, kendimi kısmen okul kültürünün bir parçası olarak görüyorum şeklinde iki adet kod belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların tamamı kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görmeye katılan 11 kişiden sadece 1 kişi kendini okul kültürünün kısmen bir parçası olarak gördüğünü ifade etmiştir. Çalışmaya katılanlar arasında kendini okul kültürünün bir parçası olarak görmeyen katılımcı bulunmamaktadır. İletişim ve iş birliği teması altında okul kültürüne katkılarına ilişkin katılımcı

görüşleri; ekipteki kişilerle karşılıklı etkileşim ve diyalog içerisinde olmak, hedef birliği yapmak, okul kültürüne uyum sağlamak, paylaşmak ve yardım etmek, verilen görevleri gönülden ve severek yerine getirmek olarak ifade edilmiştir. Katılımcıların liderlik ve performans geliştirme teması altında toplanan okul kültürüne katkılarına ilişkin görüşleri ise; öğrencileri etkilemek, öğrencilerin de öğrendiklerini aile ve yakın çevrelerine yansıtmasını sağlamak, personelin yeteneklerini belirleyip, en üst seviyede verim almak için stratejiler geliştirmek, yönetici olarak liderlik yapmak, personeli motive etmek olarak belirlenmiştir. Schwartz, (1992) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. Başaran, (1992) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. İbicioğlu, (1999) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. Bu araştırma sonuçları da okul kültürüne katkılarına ilişkin katılımcı görüşleri; ekipteki kişilerle karşılıklı etkileşim ve diyalog içerisinde olmak, hedef birliği yapmak, okul kültürüne uyum sağlamak, paylaşmak ve yardım etmek, verilen görevleri gönülden ve severek yerine getirmek olarak ifade edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesi üzerindeki etkileri konusunda katılımcılar; çoğunlukla okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesini yükselttiğini, ayrıca okul kültürünün ihtiyaçların belirlenmesi ve bunların giderilmesi hususunda etkili olduğunu, okul kültürüne velilerin de dahil edilmesi gerektiğini belirtmişler ve okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesi üzerinde etkisinin etkileşimin güçlü veya zayıf olmasına bağlı olduğunu vurgulamışlardır. Schwartz, (1992) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. Başaran, (1992) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. İbicioğlu, (1999) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu çalışma sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. Bu araştırma sonuçları da okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesini yükselttiğini göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak, öğretmenlerin okul kültürü hakkındaki görüşleri ve değerlendirmeleri ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1-Okul yönetimine ve paydaşlara yönelik öneriler:

Okul yönetimi, öğretmenlerin ve diğer personelin arasında sevgi, saygı ve iş birliğini teşvik edecek bir kültür oluşturmalıdır.

Değerler, gelenekler ve coğrafi konum gibi okul kültürünü belirleyen faktörlerin dikkate alınması önemlidir.

Okul yönetimi, iletişimi ve ilişkileri destekleyici bir ortam oluşturmalı, çalışanların birbirleriyle güven, dayanışma ve yardımlaşma içinde olmalarını sağlamalıdır.

Paydaşlar arasında iş birliği ve ekip çalışmasını teşvik etmek için çaba gösterilmelidir.

2- Öğretmenlere yönelik öneriler:

Öğretmenler, okul kültürüne aktif olarak katkıda bulunmalı ve bu kültürü benimsemelidir.

İletişim ve iş birliği becerilerini geliştirmek, ekip içinde etkileşim ve diyalogu teşvik etmek önemlidir.

Öğretmenler, liderlik becerilerini geliştirerek öğrencileri etkilemeli ve performanslarını artırmalıdır.

Öğretmenler, okul kültürüne uyum sağlamalı, görevlerini severek yerine getirmeli ve diğer çalışanlara yardımcı olmalıdır.

3- Okul kültürünün eğitim ve öğretimin kalitesine etkisi konusunda öneriler:

Okul kültürü, eğitim ve öğretim kalitesini artırıcı etkilere sahiptir. Bu nedenle, okul yönetimi ve öğretmenler, olumlu bir okul kültürünün oluşturulmasına odaklanmalıdır.

Okul kültürü, öğrenci ihtiyaçlarının belirlenmesi ve giderilmesinde etkili bir rol oynamalıdır. Bu bağlamda velilerin de okul kültürüne dahil edilmesi gerekmektedir.

Okul kültürünün etkileri, okuldaki etkileşimin gücüne bağlı olarak değişebilir. Bu nedenle, iletişimi ve iş birliğini güçlendirmek önemlidir.

Bu öneriler, öğretmenlerin örgüt kültürünü daha iyi anlamalarına ve okul kültürünün geliştirilmesine katkıda bulunmalarına yardımcı olabilir. Okul yönetimi ve paydaşlarının bu önerileri dikkate alması, olumlu bir okul kültürünün oluşturulmasına ve eğitim ortamının iyileştirilmesine yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

Balcı, A. (2011). Etkili okul geliştirme, kuramı uygulamaları ve araştırma. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Başaran, İ.E. (1994). Eğitime giriş. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Cafoğlu, Z. (1995). Okulların güçlendirilmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1 (4), 549-557.

Çelik, V. (2002). Okul kültürü ve yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Çelikten, M. (2006). Kültür ve öğretmen metaforları, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 21, 269-283.
- Eyüboğlu, Ö. (2006).Okul Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenin Rolü.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü, Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 6,147-159.
- Gümüşeli, A.İ. (2006). Okul kültürü ve liderlik, *artı@eğitim Dergisi*.14, 8.
- İbicioğlu, C. (1999). İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik davranışları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi, 1(1), 62-80.
- Köse, S. (2001).Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. Celal Bayar Üniver-sitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 7, 219.
- Özdemir, S. (2000). Eğitimde örgütsel yenileşme. Ankara: Pegem A Ya-yınları
- Pehlivan, İ. (1998). Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik. Ankara: Pegem Yayınları.
- Robbins, S.P., ve Judge, T. A. (2012). Örgütsel davranış-organizationalbehaivoral, (ed: inci erdem). Ankara: Nobel Yayınları.
- Sargut, A. S. (2001). Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim. (2. Baskı) Ankara: Imge Kitabevi
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in thecontentandstructure of values: theoreticaladvancesandempiricaltests in 20 countries. *Advances in ExperimentalSocialPsychology*, 25, 1-65.
- Şimşek, Y. (2003). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki (Eskişehir İ li örneği) Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi.
- Şişman, M. (2011). Öğretim liderliği. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin.