



Okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürü algıları: Mersin Örneği

Hacer Taşkın *¹

¹ 15 Temmuz Şehitleri İmam Hatip Ortaokulu, Mersin, Türkiye, hacertaskin33@icloud.com

Kaynak Göster: Taşkın, H. (2024). Okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürü algıları: Mersin Örneği. İçel Dergisi, 4 (1), 52-61

Anahtar Kelimeler

Okul kültürü
Örgüt kültürü
Okul öncesi

Araştırma Makalesi

Geliş: 15.04.2024
Reviz: 16.05.2024
Kabul: 20.05.2024
Online: 23.05.2024



ÖZ

Bu araştırma ile Mersin'deki okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmış olup bu konu üzerinde tarama modelinde çalışılmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubunu Mersin 'de 2019-2020 yıllarında görev yapmakta olan 108 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada Okul Kültürü ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte toplanan veriler istatistikler yapılarak verilen cevapların ortalamaları ve standart sapmaları belirlenmiştir. T-Testi kullanılarak tek yönlü varyans (ANOVA) testi ile sonuçlar değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin okul kültürü algılarına yönelik olarak yapılan bu çalışmada verilen cevaplar değerlendirildiğinde, eğitim ortamının niteliği üzerinde derin etkiler oluşturduğu ve katkı sağladığı sonucuna varılmıştır.

Preschool teachers' perceptions of school culture: Mersin case

Keywords

School culture
Organizational culture
Preschool

Research Article

Received: 15.04.2024
Revised: 16.05.2024
Accepted: 20.05.2024
Online: 23.05.2024

ABSTRACT

This research aimed to determine the school culture perception levels of preschool teachers in Mersin, and this issue was studied in a screening model. The study group of this research consists of 108 teachers working in Mersin in 2019-2020. In this study, the School Culture scale was used. The data collected in this scale were made into statistics and the averages and standard deviations of the answers were determined. The results were evaluated using the T-Test and one-way variance (ANOVA) test. In this study conducted on teachers' perceptions of school culture, when the answers given were evaluated, it was concluded that it had a deep impact and contributed to the quality of the educational environment.

1. Giriş

Okul kültürü, o eğitim ortamlarının değerlerini, normlarını, işleyiş biçimi atmosferini belirleyen temel unsurlardan biridir. Okul öncesi eğitim kritik bir dönem olup çocukların sosyal ve duygusal zihinsel ve fiziksel becerilerini geliştirip onları gelecekteki sağlam bir temele sahip olmalarında da önemli bir rol oynar. Ayrıca okul öncesi eğitim çocukların öz yeterlilik ve özgüvenlerini geliştirerek yaşamları boyunca başarılı bireyler olmalarına yardımcı olur. Bu süreçte okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürüne yönelik algıları, eğitim ortamı üzerinde çok önemli etkilere sahiptir.

Okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürünü algılama şekli, onların öğrencilerle ilişki kurma şekillerini ve sınıf yönetim stratejilerini, eğitim öğretim yaklaşımlarını, mesleki doyum ve çocukların başarılarını doğrudan etkilediğini göstermektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürünü algılama biçimleri içinde bulunduğu farklı faktörlere bağlı olarak, örneğin okulun fiziksel yapısı, yönetimin tutumu, öğretmenler arası iş birliği ve olumlu iletişim ortamının sağlanması gibi öğretmenlerin okul kültürü algılarını ancak olumlu bir çalışma ortamı sağlarsa etkisini gösterir.

Okul yönetiminin öğretmenler üzerindeki olumlu-olumsuz yaklaşımları öğretmenlerin başarıları ve motivasyonu üzerinde çok önemli etkiye sahiptir. İnsanlar belirli amaçlarla bir araya gelen bir örgütün üyesi olup bu örgüte toplum tabiri kullanılmaktadır. Kültürel farklılıkların artması ile birlikte toplumun bir parçası haline gelen insanın yaşadığı topluma uygun değerler kazanması için insan merkezli bir örgüt olan okulu gerekli hale gelmiştir [1].

Eğitim, kişilerde davranış değişiklikleri oluşturmayı hedef almaktadır ki bu amacı gerçekleştirebilecek bir araya gelinen örgütlerden en önemli yerler kültürlere sahiptir. Okul bireylerinin her biri devamlı surette kendisini geliştirmelidir. Bireyler aktif öğrenenler topluluğu olarak karşımıza çıkmalı ve bu toplulukta kendisini evrensel standartlarda güncelleyen kişiler yer almalıdır. Okullar bireylerde aynı zamanda belirli bir kültürün oluşmasını da sağlar [2].

1960 yılından sonra Örgüt iklimi üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucuna göre örgütlerin kişilerin davranışları üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri daha iyi anlamışlardır. Değişik açılardan bu tavırlar incelendiğinde farklı kategorilerle genel başlık altında toplama imkânı olmuştur. Örgüt iklimi örgüt üyelerinin moral motivasyonunu kuşatan bir atmosfer tabakasına benzetilebilir. Bu etkiyle örgüte duyulan sadakat, aidiyet, samimiyet gibi hislerin kuvveti ölçülür. Elbette bu duyguların şiddeti nispetinde performanslar artarken örgütün başarısını müspet manada etkiler [3].

Bir örgütün sahip olduğu kültürel özelliklerin bilinmesi ile birlikte o örgüte üye kişilerin davranışlarını kavramamıza yardımcı olur ki, bu kültürel özellikler, kişilerin vazifelerinin olması gereken standartlarını da belirler. Bu örgütün sahip olduğu kriterleri, diğer üyeler tarafından da benimsenerek öğrenilir ve diğer üyelerle de bu bilgi paylaşılır.

Değişik ve farklı olan kültürler hakkında inceleme yaparak ve bilgi toplayarak, kişiler o örgütlere dahil olmadan fikir sahibi olabilirler. Böylece, örgütlerin kültürel şeması ve standartları hakkında önceden bilgi sahibi olmak, kişilere o örgütte nasıl davranmaları gerektiği konusunda yol çizebilir. Bu süreç ve standartlarda, uyum sağlama işlemini kolaylaştırabilir. Böylece örgütteki kaynaşmayı daha olumlu bir şekilde yönlendirebilir [4].

Değişim ile örgütün, okulun amaçları doğrultusunda bir araya gelerek birlikte çalışma imkânı sağlar. Okullar ise, kendi standartlarını oluşturmanın gereği olarak kullandıkları eğitim programlarını uygularlar. Değişik eğitim programları ve modelleri kullanan okullar, daha üstünkörü bir kültüre sahip olma eğilimindedirler. Farklı eğitim programlarını ve eğitim modellerini uygulayan okullar daha evrensel bir kültüre sahip olacaktır [2].

Zaman içerisinde okullar; okul kültürünün fonksiyonelliğini ve zamansal uyumunu sürekli olarak göz önünde bulundurmalıdır. Okulda öğrenci gereksinimleri ve eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli oranda çalışarak, kişilerin, öğretmenlerin, personelin ve diğer personelin birlikte çalışarak bir destek yumağı oluşturmasını gerektirir [5]. Genel olarak her alanda liderlik yeterliliği bazı konularda uzmanlık gerektirir [6]. Bu konuda en önemlisi ilki örgütün amaç olarak elde ettiği hedefleri gerçekleştirme amacıyla üyelerini hareket ettirebilme yetisine sahip olmasıdır. Lider hem kendi amaçlarını benimser hem de diğer üyelere cesaret vererek, her bir bireyin yeteneklerini göz önüne alarak amaca odaklanmalarını sağlamalıdır. Örgütteki üyeler içinde yeterli ve gerekli orandaki iletişim, üyelerin amaçlarını tam olarak ve doğru bir şekilde anlamalarına imkân sağlar. Üyelerin amaçları anlaması ile, kendi aralarındaki iş birliğini arttırarak ahenk içinde davranmayı sağlar. Kısacası liderlerin doğru yönlendirme becerileri ve etkili iletişim sağlamaları ile üyeleri gayrete getirmeleri, belirlenen hedeflere ulaşmada kritik değere sahiptir [7].

Okuldaki örgütün, öğrenci, öğretmen, yönetici, veliden oluşan birçok üyesi mevcuttur. Okul örgütünün yeteneği, üyelerin kabiliyetleri, kıymet verdikleri önemsedikleri değer yargıları ve inanç değerlerine göre şekillenir. Bu süreç, zamanla ve örgüt üyelerinin birbirleriyle temas etmesi ve etkileşim içinde olmasıyla gerçekleşir. Örgüt kültürünün kazanılmasıyla, bu kültürün devamlılığını sağlamakta önemlidir. Örgüt kültüründe bu devamlılığı sağlamak, elde edilen değerlerin benimsenmesi ve yeni üyelere nakledilmesi ve onlara uygun şekilde aktarılması gerekir. Özellikle, örgüte yeni giren üyelerin, kültürü kabullenmeleri ve kabullenme neticesinde benimseme ile katkıda bulunmalarını sağlar. Bu süreç örgütün sadece öğrenen değil, aynı zamanda öğreten bir kurum olduğunu ispat etmesi ve göstermesi içinde önemlidir [8].

Okul yöneticisi, bilimsel bir yaklaşımla ve mesleki yetkinlikle örgütün deneme tahtası olmasının önüne geçer ve daha bilimsel bir tarz benimser ve bu süreçle de başarıya ulaşır. Başarı neticesinde eğitime katılımı ile ve yönetimdeki bilgi birikimini kullanarak amacına yönelik eyleme başlamalıdır. Bu amaçların örgüt tarafından yerine getirilebilmesi için, örgüt üyelerinin okul yöneticisini tarafından öncelikli olarak, toplumun ve okulun sahip olduğu kültürel değerleri iyi anlamasını sağlar. Bu düşünce ile üyelerin daha etkili kararlar almasına ve örgütün başarılı bir şekilde ilerlemesine olanak tanır [9].

Okul iklimi, okulun tam anlamıyla yeteneklerini ve özelliklerini ortaya koyan bir süreçtir. Yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasında önem kazanan tutumlar, değerler, davranışlar, zamanla karar alma süreçleri ve tepki verme gibi konularda ortak hedeflerin kararların ve davranışların varlığıyla ortaya çıkar. Okul iklimini ortaya koyan okul bireylerinin düşünceleri, tavırları, kuralları, inançları ve hedefleri ve beklentileri gibi değerlerde önemlidir. Bu kriterler, okulun atmosferini ve öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin günlük etkileşimlerini şekillendirir [10].

Eğitim ortamlarının, kendine güvenen, bağımsız, özgüvenli ve üretken bireyler yetiştirmenin kıymetinin ortaya koyulması ve anlaşılması ile, eşitlikçi, insan merkezli ve kabiliyetlere özel eğitim fırsatları oluşturma uğraşları artmıştır. Netice olarak, ilk önce okul kültürünü bu niteliklere uygun iş birlikleriyle elde etme uğraşları başlamıştır. Süreç içerisinde, klasik okul anlayışının değişerek insana dayanan bir okula evrilmesini de içerir. Çalışmalar göstermiştir ki, eğitim ortamının etkili bir hal alması, amaçların elde edilmesi ve okul üyelerinin başarılı ve mutlu olmasında, okulun ikliminin önemli derecede bir değere sahip olduğunu göstermektedir [11].

Öğretmen-öğretmen, öğretmen-veli, öğretmen-öğrenci ve öğretmen-yönetici ilişkileri, iletişim sağlamak ve pekiştirmek yoluyla okulun hedefine yönelik amaçlara ulaşmada esas liderlik yeteneklerini ortaya koyar. Örgütte, öğretmenler liderlik özellikleriyle iletişim sağlamayı başarır. Okul müdürü denetim, kontrol ve gözetim altında lider olarak görev alır.

Lider, okulun standartlarını, sembollerini, inançlarını, değerlerini, ritüellerini, inanç değerlerini ve kahramanlarını ortaya çıkarmalı, gözlemlemeli ve geliştirmelidir. Bu faktörler, liderin, okulun misyonunun ve vizyonunun yerine getirilmesi ve uygulanması için, okulun kendi kültürüne inanmasını ve güvenmesini gerektirir. İdarecinin okuldaki fonksiyonu, okul kültürünün değerini bilmek ve bu etmeni en verimli şekilde kullanmaktır. Okul üyeleri ise, okulu hazmederek kendinden sayarak ve severek örgüte girmeli, bu duygu ve düşünceleri diğer üyelere naklederek örgütsel birlikteliği ve sirkülasyonun sürekliliğini sağlamalıdır [12].

2. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürüne yönelik algılarının belirlenmesidir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul öncesinde çalışan öğretmenlerde demografik değişkenleri nasıldır?
2. Okul öncesinde çalışan öğretmenlerde okul kültürü algıları nasıldır?
3. Okul öncesinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları, cinsiyete bağımlı anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Okul öncesinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları medeni duruma bağlı anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Okul öncesinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Okul öncesinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algıları meslekteki yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.1. Araştırmanın önemi

Örgütsel güven eğitimde, gelişmeye ve köklü değişime imkân verirken, öğretmenlerin kendi aralarındaki iletişimi de daha kaliteli hale getirir. Gelişmeye ve yenilikçi fikirlere açık, değişimi kabullenen ve bu değişime uyum sağlayabilen, birbirlerini daha iyi anlayan öğretmenler, eğitim faaliyetlerinin başarısını denetim altında tutarak öğrencilere destek olur [8]. Eğitim ortamlarının bağımsız, özgüvenli ve üretken kişiler yetiştirmenin öneminin anlaşılmasıyla, insan odaklı, eşitlikçi ve yeteneklere özel eğitim ortamları oluşturma çabaları hız kazanmıştır [13]. Bu süreçte, ilk olarak okul kültürünü bu niteliklere uyan iş birlikleriyle meydana getirme uğraşları başlamıştır. Bu bağlamda klasik okul anlayışının değişmesiyle insana dayanan bir okula geçişini de kapsamaktadır. Çalışmalar, etkili bir eğitim ortamının oluşturulmasında, amaçlara ulaşılmasında ve okul üyelerinin başarılı ve mutlu olmasında okulun sahip olduğu iklimin büyük öneme sahip olduğunu vurgular [4].

Örgütlerin sahip olduğu kültürel özelliklerin bilinmesi bu örgütlerde rol alan örgüt üyelerinin davranışlarının anlaşılmasını sağlamaktadır. Ayrıca, üyelerin görevlerinin standardını da belirlemektedir. Örgütü oluşturan normların diğer örgüt üyeleri tarafından da öğrenilmesini sağlar. Farklı kültürler hakkında araştırma yapıp, bilgi edinen kişiler o örgütlere gitmeden bile onlar hakkında fikir sahibi olur. Araştırmadan elde edilen bulguların;

araştırmanın okul kültürü algı düzeylerinin hangi değişkenler ile etkileşim halinde olduğunu bilimsel olarak ortaya koymak açısından önem arz etmektedir.

2.2. Tanımlar

Örgüt: Örgüt, bireylerin sahip olduğu güçlerini kendisi ile aynı amaçlar için çabalayan bireylerle kuvvetlendirme isteği ile ortaya çıkar. Ortak bir çaba, güç ve iş birliğini ifade eden bu uygarlık örgüt olarak tanımlanmaktadır [14].

Kültür Kavramı: Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi özellikler kullanılarak bunları ortaya çıkarmada, gelecek nesillere aktarma işleviyle kullanılan, kişilerin toplumdaki hakimiyetinin etkisini ortaya koyan etmenlerin tümüdür [11].

Örgüt Kültürü Kavramı: Örgüt kültürü üyelerin sahip olduğu ortak fizyolojik ve psikolojik olarak karşımıza çıkabilecek amaçlar, hedefler, değerler, politikalar ve sistemler bütünüdür. Örgüt içi kurulan iletişim ağları, davranışlar, hikayeler, simge ve semboller psikolojik; değerlendirmeler, ödül ve cezalar ile terfiler ise fizyolojik araçlar olarak kabul edilebilir [15].

Okul Kültürü Kavramı: Okul kültürünün genel tanımı olarak okul karakterini oluşturup bu okuldaki tüm üyelerin rollerini belirleyen tabi ve sosyal faktörlerin tümüdür. Başarıyı yakalamış okullarda okula karşı bağlılık ile beraber okula ve yöneticiye karşı güven de oluşur [14].

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın modeli

Tarama modelinin yöntem ve ilkelerine dayanarak, belgelerin araştırılması kaidelerine dikkat edilmiştir. Tarama modelleri, halen mevcutta var olan ya da geçmişte olan bir durumu olduğu haliyle betimlemeyi amaçlarlar. Çalışmanın içeriği olan kişiler veya objeler, kendi şartları içinde olduğu şekliyle tanımlanarak herhangi bir şekilde değiştirme veya etkileme yapılmaz. Bilinmek istenen şey var olduğu yerde bulunur ve önemli olan bu şeyin uygun bir şekilde gözlenip belirlenmesidir [16]. Bu ilkeye dayanarak tarama modeli uygulanmış ve veriler olduğu gibi sunulmuştur

3.2. Çalışma grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu okul öncesinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu araştırmanın çalışma grubunu okul öncesinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Mersin'de 2019-2020 yıllarında görev yapmakta olan 108 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3. Veri toplama araçları

Çalışma nicel yöntemle yapılmıştır. Bu amaçla çalışmada anket kullanılmıştır. Bu çalışmada Çayırdağ [23] tarafından geliştirilen Okul Kültürü ölçeği kullanılmıştır. Okul öncesi kurumlarda görev yapan 108 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı için gerekli izin alınarak eklerde yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek 5'li Likert tipinde olup Cronbach's Alfa değeri Alfa =,743'dir. Bulunan değer 0,60<cronbach's alfa<0,80 değerleri arasında olması demek ölçeğin oldukça güvenilir olduğu anlamına gelmektedir.

Faktör analizi neticesinde ifadeler veri setindeki veri ağırlıklarına göre 3 faktör altında toplanmışlardır. Bu üç faktör toplam varyansın %59,835'ini açıklamaktadır. Birinci faktör olan gelişim faktörü, öz değeri ve varyans açıklama yüzdesi bakımından ölçekte en büyük etkiye sahiptir.

3.4. Verilerin toplanması

Veriler araştırmacı tarafından çalışanlarla online anket yolu ile toplanmıştır. Anketlerin cevaplanma süresinin 7 dakika sürdüğü gözlenmiştir.

3.5. Verilerin analizi

Elde edilen veriler, SPSS istatistik programında değerlendirilerek analiz edilmiştir. Veri setlerinde istatistik yapılarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Ankette ölçeklendirme olarak 5'li Likert tipinden yararlanılmıştır. İstatistiksel hesaplamalar SPSS yazılımı 20.0 versiyonunda yapılmış ve sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde verilerin analizinde istatistiksel işlemlerden frekans (f), yüzde (%) t Testi ve Anova analizi kullanılmıştır.

4. Bulgular

İstatistiki sonuçlarını değerlendirmek için ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular belirlenmiştir.

4.1. Katılımcıların demografik faktörlerine ilişkin bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ait detayları belirlemek amacıyla katılımcıların cinsiyet, çalışma süresi, yaş ve medeni hallerine ilişkin veriler elde edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bulgular **Tablo 1** 'de gösterildiği gibidir. Yapılan ankete göre katılan kişilerin %36,9'unu (69) kadın, %36,1'ini (57) erkek katılımcılardan oluşturmaktadır. Kadın katılımcı sayısı ise ankete göre erkek katılımcı sayısından fazladır.

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyetine ilişkin bulgular.

	f	%
Kadın	69	63,9
Erkek	39	36,1
Toplam	108	100,0

Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin bulgular aşağıdaki **Tablo 2**'de gösterildiği gibidir. Katılımcılar ile ilgili çalışma sürelerine ait verdikleri cevaplara göre; katılımcıların %31,5'inin (34) 1 yıldan az, 24,1'inin (26) 1-5 yıl arası, %29,6'sı (32) 6-10 yıl arası, %14,8'inin (16) 11 yıldan daha fazla çalıştıkları görülmüştür. Çalışma süreleri bakımından araştırmaya en fazla katılım 1 yıldan az süre ile çalışanlardan olmuştur. En az katılımcı sayısı ise 11 yıl ve üstü süre çalışanlardan olmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin bulgular.

	f	%
1 yıldan az	34	31,5
1-5 yıl	26	24,1
6-10 yıl	32	29,6
11 yıl ve üstü	16	14,8
Toplam	108	100,0

Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular aşağıdaki **Tablo 3**'te gösterildiği gibidir. Katılımcıların yaşlarına ilişkin yanıtlar; 25-35 yaş arası %36,1 (39), 36-45 yaş arası %23,1 (25), 46-55 yaş arası %24,1 (26), 56 ve üstü %16,7 (18) olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların yaşları ile ilgili bulgular değerlendirildiğinde çalışmaya en fazla katılımın 25-35 yaş aralığındaki öğretmenlerden en az katılımın ise 56 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 3. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular.

	f	%
25-35 yaş	39	36,1
36-45 yaş	25	23,1
46-55 yaş	26	24,1
56 ve üzeri	18	16,7
Toplam	108	100,0

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bulgular aşağıdaki **Tablo 4**'te gösterildiği gibidir. Katılımcı öğretmenlerin medeni durumları ile ilgili olarak katılımcıların %62,0'ı (67) medeni durumunu bekar, %38,0'ı (41) ise evli olarak ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde bekar öğretmenlerin evlilerden fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bulgular.

	f	%
Bekar	67	62,0
Evli	41	38,0
Toplam	108	100,0

4.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ait bulgular

Okul öncesinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algılarının nasıl olduğuna dair betimsel istatistik analizi yapılmıştır. Katılımcıların toplam 14 ifadeye verdikleri cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapmalar aşağıdaki **Tablo 5**'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerinin okul kültürüne ilişkin verilen cevaplara ait ortalama değerleri ve standart sapmaları.

	İfadeler	n	Ort.	S.s
Fak 1	1. Okulumuzda yaratıcılığımızın gelişmesine önem verilir.	108	2,66	1,312
Fak 2	2. Bir öğretmen olarak ilk hedefim çok başarılı olmaktır.	108	3,84	1,232
Fak 3	3. Okulumuzda katı kurallar vardır.	108	1,91	,756
Fak 1	4. Okulumuzda yeteneklerimizi en üst düzeye çıkarabilmemiz için destekleniriz.	108	1,71	,737
Fak 1	5. Yeteneklerimize uygun eğitsel kollarda ve kulüplerde görev alabilmekteyiz	108	1,42	,532
Fak 1	6. Öğretmenler zor durumlarda öğrencilere destek olurlar.	108	1,82	,818
Fak 2	7. Öğrenciler sonunda başarısız da olsa da gösterdikleri her çaba, öğretmenler tarafından yeni bir deneyim olarak görülür ve takdir edilir.	108	2,20	1,251
Fak 3	8. Öğrencilerden okuldaki tüm kurallara sıkı sıkıya uymaları beklenir.	108	2,53	1,322
Fak 1	9. Okulumuzda yeni ve farklı çalışmalar yapılmaktadır.	108	4,24	,747
Fak 2	10. Öğretmenler öğrencilerin başarılı olması için eleştirir	108	2,63	1,197
Fak 3	11. Okulumuzda yeni ve farklı bir şeyi kabul ettirmek neredeyse imkansızdır.	108	3,32	,747
Fak 3	12. Okulda her konuda tek söz sahibi olan okul idaresidir	108	2,55	1,417
Fak 1	13. Okulumuzda yeteneklerimizi ön plana çıkarabileceğimiz etkinlikler düzenlenir.	108	2,59	1,340
Fak 2	14. Okulumuzun çevredeki en iyi okul olması için bizim başarılarımız çok önemlidir	108	3,48	1,098
	Genel	108	3.55	1,060

İfadelere verilen cevaplarda ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “Okulumuzda yeni ve farklı çalışmalar yapılmaktadır.” ($\bar{X}=4,24$) olduğu görülmüştür. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Bir öğretmen olarak ilk hedefim çok başarılı olmaktır.” ($\bar{X}=3,84$) ve “Okulumuzun çevredeki en iyi okul olması için bizim başarılarımız çok önemlidir.” ($\bar{X}=3,48$) olmuştur.

İfadelere verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip ifadenin “Yeteneklerimize uygun eğitsel kollarda ve kulüplerde görev alabilmekteyiz.” ($\bar{X}=1,42$) olduğu görülmüştür. En düşük ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Okulumuzda yeteneklerimizi en üst düzeye çıkarabilmemiz için destekleniriz.” ($\bar{X}=1,71$) ve “Okulumuzda katı kurallar vardır.” ($\bar{X}=1,91$) olmuştur.

Ölçek ifadelerinin gelen ortalaması değerlendirildiğinde ($\bar{X}=3,55$) olduğu görülmüştür. Ölçek ortalamalarına bakılarak öğretmenlerin örgüt kültürüne yönelik olarak verilen cevapların ortalamaları genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin kişisel olarak örgütü destekledikleri ve örgüt kültürüne katkı sağladıkları sonucuna ulaşılabilmektedir. Okulda yeni ve farklı çalışmalar desteklenirken, öğretmenler okullarında katı kurallar olmadığını fakat zor bir durumda okul idaresinden destek görmediklerini ifade etmişlerdir.

Gelişim Boyutuna verilen cevapların ortalamaları genel olarak değerlendirildiğinde, okulda yaratıcılığa çok fazla önem verilmediği, öğretmenlerin yeteneklerinin desteklenmediği ve öğretmenlerin zor durumlarda öğrencilerin yanında olmadığı görülmüştür. Fakat diğer taraftan, öğretmenler tarafından okulda yeni ve farklı çalışmalar yapıldığı ifade edilmiştir.

Başarı Boyutuna verilen cevapların ortalamaları genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin ilk hedefinin başarılı olmak olduğu, öğretmenlerin başarılarının takdir edilmediği ve öğrencilerin başarılı olmaları için onları eleştirmediklerini ifade etmişlerdir.

Katı Kurallara Bağlılık Boyutuna verilen cevapların ortalamaları genel olarak değerlendirildiğinde, okulda katı kuralların olmadığı, öğrencilerden katı kurallara sıkı sıkıya bağlı olmalarının beklenmediği, okulda yeni ve farklı şeyleri kabul ettirmenin imkânsız olduğu görülmüştür. Fakat diğer taraftan öğretmenler okul idaresinin okulda tek söz sahibi olmadığını ifade etmişlerdir.

4.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ait bulgular

Okul öncesinde çalışan öğretmenlerin okul kültürü algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız t testi ile test edilmiş ve analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 6’da gösterilmiştir.

Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin T-Testi Sonuçları

Katılımcıların cinsiyetine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Gelişim ($p<0,05$), Başarı ($p<0,05$) ve Katı Kurallara Bağlılık ($p<0,05$) faktöründe bulunmuştur. Tüm faktörler için %95 güven aralığında $p<0,05$ 'tir. Öğretmenlerin örgüt kültürü algısı kadın ya da erkek olma durumlarına göre değişiklik tüm faktörler için göstermiştir.

Tablo 6. Katılımcıların cinsiyetine ilişkin T-Testi sonuçları.

	Cinsiyet	N	Ort.	s	t	p
Gelişim	Kadın	69	2,5217	,58432	2,959	0,004
	Erkek	39	2,2051	,42998		
Başarı	Kadın	69	3,1630	,49227	3,713	0,000
	Erkek	39	2,8205	,39715		
Katı Kurallara Bağlılık	Kadın	69	2,7138	,87476	2,311	0,023
	Erkek	39	2,3333	,71712		

Katılımcıların örgüt kültürü algısı Gelişim faktöründe ortalamalar incelendiğinde verilen cevapların ortalamalarında farklılık göstermektedir. Gelişim faktöründe kadın öğretmenler erkeklere göre örgüt kültürünün gelişim için daha olumlu bir ortamının olduğu konusunda olumlu görüş bildirmişlerdir. Kadın öğretmenler örgüt kültürünü gelişim için erkeklere göre daha olumlu düşünmektedir.

Katılımcıların örgüt kültürü algısı Başarı faktöründe ortalamalar incelendiğinde verilen cevapların ortalamalarında farklılık göstermektedir. Başarı faktöründe kadın öğretmenler erkeklere göre örgüt kültürünün başarı sağlama için daha olumlu bir ortamının olduğu konusunda olumlu görüş bildirmişlerdir. Kadın öğretmenler örgüt kültüründe başarı sağlama için erkeklere göre daha olumlu düşünmektedir.

Katılımcıların örgüt kültürü algısı Katı Kurallara bağlılık faktöründe ortalamalar incelendiğinde verilen cevapların ortalamalarında farklılık göstermektedir. Katı Kurallara Bağlılık faktöründe kadın öğretmenler erkeklere göre örgüt kültürünün gelişim için daha olumsuz bir ortamının olduğu konusunda görüş bildirmişlerdir. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okulda katı kuralların olduğu konusunda daha olumsuz düşünmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde kadın öğretmenler gelişim ve başarı konularından örgüt kültürünü erkek öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirmektedirler. Diğer taraftan katı kurallara bağlılık konusunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre örgüt kültürünü daha olumsuz algılamaktadır.

4.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ait bulgular

Araştırmada medeni durum değişkenine göre katılımcıların okul kültürüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız t testi ile test edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık sadece Gelişim ($p < 0,05$) faktörü için bulunmuştur. Başarı ve Katı Kurallara Bağlılık faktörleri için %95 güven aralığında sig $> 0,05$ 'tir. Öğretmenlerin örgüt kültürü algısı bekar ya da evli olma durumlarına göre Gelişim faktörü için değişiklik göstermektedir. Başarı ve Katı Kurallara Bağlılık faktörleri için evli öğretmenler ve bekâr öğretmenlerin örgüt kültürü algısı birbirine benzemektedir. Analiz sonuçları aşağıdaki **Tablo 7**'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin T-Testi sonuçları.

	Medeni Durum	N	Ort.	s	t	p
Gelişim	Bekar	67	2,4950	,55805	2,139	0,035
	Evli	41	2,2642	,52038		
Başarı	Bekar	67	3,0672	,53757	0,757	0,451
	Evli	41	2,9939	,39325		
Katı Kurallara Bağlılık	Bekar	67	2,6716	,84747	1,519	0,152
	Evli	41	2,4207	,80901		

Katılımcıların örgüt kültürü algısı Gelişim faktöründe ortalamalar incelendiğinde verilen cevapların ortalamalarında farklılık göstermektedir. Gelişim faktöründe bekar öğretmenler evlilere göre örgüt kültürünün gelişim için daha olumlu bir ortamının olduğu konusunda olumlu görüş bildirmişlerdir. Bekar öğretmenler örgüt kültürünü gelişim boyutu için daha iyi görmektedir.

4.5. Araştırmanın beşinci alt problemine ait bulgular

Araştırmada çalışma sürelerine göre katılımcıların okul kültürüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız t testi ile test edilmiştir. Katılımcıların çalışma sürelerine göre öğretmenlerin örgüt kültürü algısı açısından anlamlı bir farklılık Gelişim ($p < 0,05$), Başarı ($p < 0,05$) ve Katı Kurallara Bağlılık ($p < 0,05$) faktörlerinde görülmüştür. Anova Tablosundan da anlaşılacağı üzere bu faktörler için %95 güven aralığında $p < 0,05$ 'tir. Öğretmenlerin çalışma sürelerinin uzun ya da kısa olmasına göre örgüt iklimi algısı değişmektedir. Analiz sonuçları aşağıdaki **Tablo 8**'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların çalışma sürelerine göre Anova analizi.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gelişim	Gruplar arası	3	3,259	14,762	,000	1 yıldan az ve 6 yıl üzeri
	Grup içi	104	,221			
	Toplam	107				
Başarı	Gruplar arası	3	1,145	5,420	,002	1 yıldan az ve 6-10 yıl
	Grup içi	104	,211			
	Toplam	107				
Katı Kurallara Bağlılık	Gruplar arası	3	9,813	22,310	,000	1 yıldan az ve 6 yıl üzeri
	Grup içi	104	,440			
	Toplam	107				

Gelişim Faktörü öğretmenlerin çalışma sürelerine göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkı anlamak için post hoc testlerinden Tukey testi incelenmiştir. 1 yıldan az süre çalışanlar ile 6 yılın üzerinde çalışanlar arasında gelişim faktöründe verilen cevapların ortalamalarında farklılık görülmüştür. 1 yıldan az süre çalışanlar ile 6 yılın üzerinde çalışanlara göre okul kültürünün gelişimi desteklemesi konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir.

Başarı Faktörü öğretmenlerin çalışma sürelerine göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkı anlamak için post hoc testlerinden Tukey testi incelenmiştir. 1 yıldan az süre çalışanlar ile 6-10 yıl arasında çalışanlar arasında başarı faktöründe verilen cevapların ortalamalarında farklılık görülmüştür. 1 yıldan az süre çalışanlar ile 6-10 yıl arasında çalışanlara göre okul kültürünün başarıyı desteklemesi konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir.

Katı Kurallara Bağlılık Faktörü öğretmenlerin çalışma sürelerine göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkı anlamak için post hoc testlerinden Tukey testi incelenmiştir. 1 yıldan az süre çalışanlar ile 6 yılın üzerinde çalışanlar arasında katı kurallara bağlılık faktöründe verilen cevapların ortalamalarında farklılık görülmüştür. 1 yıldan az süre çalışanlar ile 6 yılın üzerinde çalışanlara göre okul kültürünün katı kurallarının olması konusunda daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir.

Katılımcıların çalışma sürelerine göre verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde 1 yılın altında süredir çalışan öğretmenler gelişim ve başarı konularından örgüt kültürünü 6 yılın üzerinde süredir çalışan öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirmektedirler. Diğer taraftan katı kurallara bağlılık konusunda 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenler 6 yılın üzerinde çalışanlara göre örgüt kültürünü daha olumsuz algılamaktadır.

4.6. Araştırmanın altıncı alt problemine ait bulgular

Araştırmada yaşlarına göre katılımcıların okul kültürüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız t testi ile test edilmiştir. Katılımcı yaş sıralamasına göre öğretmenlerin örgüt kültürü algısı Gelişim faktörü ($p < 0,05$) açısından anlamlı bir farklılık görülmüştür. Anova Tablosundan da görüldüğü gibi Başarı faktörü ve Katı Kurallara Bağlılık faktörleri için %95 güven aralığında $p > 0,05$ 'tir. Öğretmenlerin yaşlarının ileri ya da genç olmasına göre örgüt kültürü algısı sadece Gelişim faktörü için değişmektedir. Analiz değerleri aşağıdaki **Tablo 9**'da verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların yaşlarına göre Anova analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gelişim	Gruplar arası	3,158	3	1,053	3,701	,014	25-35 yaş ve 56 yaş üzeri
	Grup içi	29,583	104	,284			
	Toplam	32,741	107				
Başarı	Gruplar arası	,116	3	,039	,158	,924	
	Grup içi	25,280	104	,243			
	Toplam	25,395	107				
Katı Kurallara Bağlılık	Gruplar arası	3,159	3	1,053	1,521	,214	
	Grup içi	72,023	104	,693			
	Toplam	75,182	107				

Gelişim Faktörü öğretmenlerin yaşlarına göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkı anlamak için post hoc testlerinden Tukey testi incelenmiştir. 25-35 yaş arası çalışanlar ile 56 üstü yaş üzerinde çalışanlar arasında gelişim faktöründe verilen cevapların ortalamalarında farklılık görülmüştür. 25-35 yaş arasındaki çalışanlar 56 yaşın üzerinde çalışanlara göre okul kültürünün gelişimi desteklemesi konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir.

5. Tartışma

Birinci alt probleme ait sonuçlar;

Uygulanan ölçeğin sonuçlarının değerlendirilmesi için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısından fazladır. Çalışma süreleri bakımından araştırmaya en fazla katılım 1 yıldan az süre ile çalışanlardan olmuştur. En az katılımcı sayısı ise 11 yıldan daha fazla çalışanlardan meydana gelmektedir. Yaşları ile alakalı katılımcıların bulguları analiz edildiğinde en fazla katılımın 25-35 yaş aralığındaki öğretmenlerden en az katılımın ise 56 ve daha fazla yaşta öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür. Çalışmada bekar öğretmenlerin evlilerden fazla olduğu görülmüştür.

İkinci alt probleme ait sonuçlar;

Ölçek ortalamalarına bakılarak öğretmenlerin örgüt kültürüne yönelik olarak katılımcı cevaplarının ortalamaları değerlendirildiğinde, öğretmenlerin kişisel olarak örgütü destekledikleri ve örgüt kültürüne katkı

sağladıkları sonucuna ulaşılabilir. Okulda yeni ve farklı çalışmalar desteklenirken, öğretmenler okullarında katı kurallar olmadığını fakat zor bir durumda okul idaresinden destek görmediklerini ifade etmişlerdir.

Üçüncü alt probleme ait sonuçlar;

Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi amacıyla yapılan analizlerde Gelişim, Başarı ve Katı Kurallara Bağlılık olmak üzere ölçeğin 3 faktörlü bir yapısının olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre ölçekteki ifadelerle verdikleri yanıtların değişip değişmediğinin belirlenmesi için t-testi ve tek yönlü anova analizleri yapılmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde kadın öğretmenler gelişim ve başarı konularından örgüt kültürünü erkek öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirmektedirler. Diğer taraftan katı kurallara bağlılık konusunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre örgüt kültürünü daha olumsuz algılamaktadır.

Dördüncü alt probleme ait sonuçlar;

Gelişim faktöründe bekar öğretmenler evlilere göre örgüt kültürünün gelişim için daha olumlu bir ortamının olduğu konusunda olumlu görüş bildirmişlerdir. Bekar öğretmenler örgüt kültürünü gelişim için daha iyi görmektedir.

Beşinci alt probleme ait sonuçlar;

Katılımcıların çalışma sürelerine göre verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde 1 yılın altında süredir çalışan öğretmenler gelişim ve başarı konularından örgüt kültürünü 6 yılın üzerinde süredir çalışan öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirmektedirler. Diğer taraftan katı kurallara bağlılık konusunda 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenler 6 yılın üzerinde çalışanlara göre örgüt kültürünü daha olumsuz algılamaktadır.

Altıncı alt probleme ait sonuçlar;

Araştırmaya katılanların yaşları bakımından verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir. 25-35 yaş arasındaki çalışanlar 56 yaşın üzerinde çalışanlara göre okul kültürünün gelişimi desteklemesi konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir.

6. Sonuç ve Öneriler

Sınıf öğretmenlerine göre okul kültürüne yönelik algılarının farklılaştığı görülmüştür. Pulat [17]'in, Terzi [18-20]'nin, yaptıkları araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetleri ile okul kültürüne karşı olan algıları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Erkek ve kadın öğretmenlerin ortak okul kültürü algılarının olduğu sonucu bulunmuştur. 2. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile okul kültürü algıları arasındaki fark incelendiğinde sadece "Güç Kültürü" alt boyutunda evli öğretmenlerin bekar olan öğretmenlerden daha yüksek okul kültürü algısına sahipliği gözlenmişken, öğretmenlerin medeni durumları ile okul kültürü algıları arasında düşük düzeyde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir.

Işık [21]'in okulun kültürüne ilişkin algıları araştırmasında öğretmenlerin meslekteki hizmet süresine göre; "Destek Kültürü", "Başarı Kültürü", "Bürokratik Kültür" ve "Görev Kültürü" alt boyutlarının kıdeme göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Farklılık olmama nedeni olarak meslekte yeni olan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerden etkilenmesi olabilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde okul kültürü algıları ile meslekteki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır. Terzi [19]'nin gerçekleştirdiği araştırmada hizmet sürelerine göre "Onay Kültürü" alt boyutunda en yüksek değerler 1-5 yıl aralığında ortaya çıkmıştır. Bu farklılığın kaynağı olarak meslekte tecrübesi olmayan öğretmenin mesleki donanımdaki yetersizlikleri ve tecrübeli öğretmenlerin de yardımcı olmamalarından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Örgütsel kültür genel görüşlerine göre ise, özel liselerde çalışan öğretmenler arasında meslekteki hizmet süresi anlamlı bir biçimde etki etmemektedir. Korkut [22]'un araştırmasında öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre örgüt kültürünü algılama düzeyleri en fazla olarak 1 yıldan az çalışanlarda bulunmaktadır. Bu alandaki en düşük algılama düzeyi 1-5 yıl çalışanlarda göze çapmaktadır. Birbirleri arasında ciddi farklılıklar bulunmamakla birlikte meslekteki hizmet yılına göre de belirgin bir farklılık yoktur.

Araştırma bulguları incelendiğinde okul kültürüne yönelik algıları ile öğretmenlerin yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Korkut [22]'un araştırmasında öğretmenlerin yaşları ile okul kültürü algıları arasında ince farklar olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe okul kültürü algı düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin yaşları ile paralel olarak ilerleyen mesleki tecrübeleri okul kültürü algılarının artırmasında etkili olduğu düşünülebilir. Bu çalışmanın geliştirilmesi için aşağıdaki öneriler dikkate alınabilir.

1. Araştırma evreni genişleterek araştırma değişik illerde ve ilçelerde de yapılabilir.
2. Araştırma farklı eğitim düzeylerine sahip okullarda da uygulanabilir.
3. Daha fazla öğretmen görüşünü elde etmek için, farklı branşlardaki öğretmenlere ve okul yöneticilerine de uygulanması bu alanda yapılan araştırmalara katkıda bulunabilir.
4. Çalışılan okuldaki görev süresi incelendiğinde okula yeni katılmış öğretmenler için oryantasyon programları planlanmalı, uzun süredir aynı okulda bulunan öğretmenlerden de bu programlarda görev dağılımı yapılmalıdır.

Çatışma Beyanı

Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

1. Gülova, A. A., & Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma/The relationship between organizational culture and organizational commitment: An empirical research on employees of service sector. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
2. Çelik, V. (1994). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Kültürün Verimlilik Kültürünün Oluşmasına Etkisi||. II. Verimlilik Kongresi (Bildiriler). Ankara: MPM Yayın No: 540
3. Tiktaş, G. (2012) Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişisine Yönelik Bir İnceleme. [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
4. Tanrıoğen, Z. M. (2013). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Tarzlarının Örgüt Kültürü ile İlişkisi [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi].
5. Erdem, F., & İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü Ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1(1), 33-57.
6. Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
7. Bökeoğlu, Ö. Ç., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.
8. Cansu, O. C. (2006). Örgüt Kültürü ile Örgütsel İletişim Etkisi Ve Bir Şirket Uygulaması. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi].
9. Kalkan, A. (2013). Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma. [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi].
10. Sönmez, M. A. (2006). Meslek liselerinde örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45(45), 85-108.
11. Seymen, O. T. (2008). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma. Ankara: Detay Yayıncılık
12. Yıldız, S. (2004). Örgüt Kültürü ve Kafkas Üniversitesi Akademik Personeli Arasında Paylaşılan Değerler. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi].
13. Sabuncuoğlu, Z. & Tüz M. (2001). Örgütsel Psikoloji, 6. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi
14. Vural, Z. B. (2012). Kurum Kültürü. İstanbul: İletişim Yayınları.
15. Tanrıoğen, Z. M., Baştürk, R., & Başer, M. U. (2014). İlköğretim okullarında cinsiyet ve örgütsel rollere göre örgüt kültürü algısı. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 170-180.
16. Karasar, N. (2009). Research method. Ankara: Nobel Yayıncılık
17. Pulat, İ. (2010). Denizli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve önemine ilişkin algıları. [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi].
18. Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43), 423-442.
19. Terzi, A. R. (1999). Özel ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü. [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi]
20. Terzi, A. R. (2000). Örgüt Kültürü, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
21. Işık, A. N. (2017). Başarılı Bir İlköğretim Okulunda Örgüt Kültürü; Etnografik Bir Durum Çalışması. [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi].
22. Korkut, A. (2008). İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürünü Algılama Düzeyleri: Büyükçekmece Örneği. [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi].
23. Çayırdağ, N. (2006). İlköğretim 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin okul kültürünü algılayışları ile zorbalık eğilimleri ve zorbalıkla baş etme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi].