

HALK EĞİTİMİ MERKEZİNDE ÇALIŞAN EĞİTİMCİLERİN KURUM KÜLTÜRÜ ALGILARI İLE ÇALIŞMA MOTİVASYONUNA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Mehmet ÖZYURT¹

Öz

Çalışmanın amacı Halk Eğitimi Merkezi'nde çalışan öğretmen ve usta öğreticilerin kurum kültürü algıları ile çalışma motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmada betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Bu çalışmanın örneklemini ise Gediz ilçesindeki Halk Eğitimi Merkezi'nde çalışan 123 eğitimcinin elektronik ortam üzerinden katılımıyla oluşturulmuştur. Çalışmada araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel bilgi formu, Terzi (2005) tarafından hazırlanan örgüt kültürü ölçeği ile Aksoy (2006) tarafından hazırlanan motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın analizinde betimsel istatistik, bağımsız t-testi, ANOVA, Tukey, korelasyon ve regresyon testleri kullanılmıştır. Bu çalışmada 'Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan eğitimcilerin kurum kültürü ve alt boyutları ile motivasyon arasında bir ilişki var mıdır?' ve 'Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan eğitimcilerin kurum kültürü ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri, motivasyonu ne düzeyde yordamaktadır?' sorularına cevap aranmıştır.

Araştırma bulgularına göre görev kültürü algısının ortalaması hem genel kurum kültürü algısından hem de diğer alt boyutlardan daha yüksek çıkmıştır. Çalışma motivasyon algısı genel olarak memnundur. Kurum kültürü ve alt boyutları ile motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Kurum kültürü, motivasyonun %47,5'ini anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler

Kültür
Kurum
Kurum Kültürü
Motivasyon
Hayat Boyu Öğrenme

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi
Gönderim Tarihi : 01.10.2022
Kabul Tarihi : 07.11.2022
E-Yayın Tarihi : 28.11.2022

¹ Öğretmen, Gediz Halk Eğitimi Merkezi, e-posta: mehmetozyurtkusu43@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2743-7611

INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF EDUCATORS WORKING IN A PUBLIC EDUCATION CENTER ON PERCEPTIONS OF INSTITUTIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION

Abstract

The aim of the study is to examine the relationship between the organizational culture perceptions of teachers and master trainers working at the Public Education Center and their motivation to work. Descriptive and relational survey model was used in the study.

The sample of this study was created with the participation of 123 educators working in the Public Education Center in Gediz district via electronic environment. Personal information form prepared by the researcher, organizational culture scale prepared by Terzi (2005) and motivation scale prepared by Aksoy (2006) were used in the study. Descriptive statistics, independent t-test, ANOVA, Tukey, correlation and regression tests were used in the analysis of the study. In this research, 'What is the relationship between the organizational culture and sub-dimensions of the educators working in Public Education Centers and motivation?' and 'To what extent do the opinions of the educators working in Public Education Centers about the corporate culture and its sub-dimensions predict motivation?' answers to the questions were sought.

As a result of the analysis, the average perception of task culture was higher than both the general perception of corporate culture and other sub-dimensions. Work motivation perception is generally reported as satisfied. The motivation perception of those who have been working in the same institution for many years is also low. There is a positive and significant relationship between organizational culture and its sub-dimensions and motivation. Corporate culture significantly predicts 47.5% of motivation.

Keywords

Culture
Institution
Corporate Culture
Motivation
Lifelong Learning

Article Info

Research Article

Received : 10.01.2022
Accepted : 11.07.2022
Online Published : 11.28.2022

Kaynakça Gösterimi: Özyurt, M. (2022). Halk Eğitimi Merkezinde Çalışan Eğitimcilerin Kurum Kültürü Algıları ile Çalışma Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 3 (2), 151-168.

Citation Information: Ozyurt, M. (2022). Investigation of the Effects of Educators Working in a Public Education Center on Perceptions of Institutional Culture and Work Motivation. Journal of Society, Economics and Management, 3 (2), 151-168.

GİRİŞ

Kurum kültürü, kurumdaki çalışanlar tarafından benimsenen, onların davranışlarını etkileyen, biçimsel ve biçimsel olmayan kuralların tamamıdır. Kurum kültürü, bireylerin kurumdaki davranışlarına yön veren inançlar, kurallar, davranışlar, değerler, normlar ve alışkanlıklardır (Genç, 2016: 2).

Alan yazında örgüt kültürü, kurum kültürü, okul kültürü genellikle aynı anlamda kullanılmıştır (Özkaya, 2019: 23).

Okul açık bir sistemdir. Okulların kendine özgü kültürleri ve iklimi vardır. Eğitim kurumlarının en önemli öğelerinden biri insandır. Eğitim kurumlarında çalışanlar arası ilişkiler önemlidir. Kurumların düzenli işleyişinde kurum kültürünün önemi büyüktür. Kültür, okulun davranışsal düzenlemelerini etkiler, *biz* duygusunu geliştirir ve zamanla yaşam tarzına dönüşür (Can, 2014: 61).

Kurum kültürünü etkileyen faktörlerden birisi de motivasyondur. Motivasyon; “Kurumların ve kişilerin gereksinimlerini karşılayan bir çalışma ortamı oluşturarak kişileri harekete geçirme için motive etme süreci” şeklinde tanımlanmaktadır (Okay, 2018: 200).

Aslında kurum kültürü ve motivasyon birbirini etkilemektedir. Olumlu bir kurum kültürü çalışanlarını daha iyi motive ederken; olumsuz kurum kültürü, kurumda huzursuzluğa sebep olabilir. Motivasyonun kurum kültürünü etkilediği gibi kurum kültürünün de güdüleyici etkisi vardır (Okay, 2018: 201). Kurumda çalışanlar kendileriyle ilgilenildiklerinde, kendilerine uygun ortamlar sağlandığında işlerine daha iyi motive olacaklardır. İnsanların içsel motivasyonları hedefe yönelik davranışlarını yönlendirir.

Yapılan bu çalışmada kurum kültürünün Halk Eğitimi Merkezinde çalışan eğitimcilerin çalışma motivasyonuna etkisinin araştırılması ve sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Halk Eğitimi Merkezinde çalışan eğitimcilerin kurum kültürü, kurum kültürünün alt boyutları ve motivasyon arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Halk Eğitimi Merkezinde çalışan eğitimcilerin kurum kültürü ile kurum kültürünün alt boyutlarına ilişkin görüşleri, motivasyonu hangi düzeyde yordamaktadır?

1. Kültür

Kültür, canlı bir varlık olan insanın hayatını devam ettirebilmesi için, doğayı yeniden biçimlendirip, şekillendirerek uyum sağlama sürecidir (Çeltek, 2021: 10). Kültür, bir toplumdaki insanları, diğer toplumlardan ayıran zihinsel programlamadır (Hofsede, 1984 aktaran Çeltek, 2021: 8). Kültür, her toplumun ve toplumu meydana getiren kurumların, insanların ve bunların birbirleriyle karşılıklı ilişkilerinden doğan değerlerin birbirlerini etkiledikleri bir bütündür (Yıldız, 2018: 174). Kültür kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmış ancak ortak bir tanım noktasında birleşmede zorlanılmıştır (Okay, 2018: 193). Kültür kavramının tanımı üzerinde anlaşılmasının nedenlerinden biri ‘kültür’ kelimesinin fazla anlamlı olmasından meydana gelmektedir (Okay, 2018: 193).

Kültürün birçok özelliği vardır. Yaşayan her ulusun, kurumun kendine has kültürü vardır. Toplumun büyük bir kısmı tarafından benimsendiğinden kültür olgusu toplumsaldır. Kültür, toplumdaki bireylerin birbiriyle paylaştıkları değerler, inançlar, gelecek nesillere miras bıraktığı maddi ve manevi öğelerdir. Kültür toplumun meydana getirdiği, değer verdiği ve paylaştıkları maddi ve manevi öğelerin tamamıdır (Karaca ve Gümüş, 2018: 5).

Kültür öğrenilebilir (Karaca ve Gümüş, 2018: 6). Toplumda yaşayan bireyler kültürlerini sosyal öğrenme yoluyla yaşayarak öğrenirler. Bireyler kültürlerini bazen doğrudan öğrenirken bazen de gözlem yoluyla öğrenir.

Kültür geçmişle gelecek arasında köprü kurar. Nesilden nesle aktarılırken değişime uğrar (Karaca ve Gümüş, 2018: 6). Çünkü toplum sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Her yeni gelişim kültürel anlamda değişime sebep olabilir. Örneğin, önceleri mektupla iletişim kurulurken günümüzde teknolojik gelişmelerle birlikte iletişim telefonlarla, e-posta yoluyla vb. gerçekleşmektedir.

Kültür nesilden nesle aktarılır ve süreklidir. Kültür davranış haline gelir ve sosyal katılım sayesinde nesilden nesle aktarılır. Öğrendiklerini nesillere aktarabilen canlı insandır. Kültürü aktarmanın en önemli araçlarından biri dildir. Kültürü sözlü ve yazılı olarak nesilden nesle dil sayesinde aktarırız. Gelenek ve görenekler kültürün devamlılığını sağlar (Karaca ve Gümüş, 2018: 7).

Toplumun adetleri, gelenekleri, değerleri, inançları toplumu bir arada tutar, bu durum kültürün bütünleştirici bir unsur olduğunu gösterir. Eğer bunlardan biri değişime uğrarsa kültürün diğer unsurları da etkilenir.

İnsan sosyal bir varlık olduğundan toplumdan ayrı düşünülemez. Toplumda huzuru sağlayan yazılı ve yazısız kurallar vardır. Bu kurallar sayesinde kültürel birikimler sağlanır ve yeni nesillere aktarılır (Karaca ve Gümüş, 2018: 8).

Kültür'ün toplumda bazı belirli görevleri vardır.

- Kurum ve çevre arasındaki ayrımı oluşturur.
- Kurum üyelerine kimlik duygusunu kazandırır.
- Kurumda bireysel çıkarlar değil, kurum çıkarları ön planda olur.
- Kurumda sosyal sistemin devamlılığını sağlar.
- Toplumu bir arada tutan sosyal bir bağıdır.
- Kurumdaki çalışanlara yol gösteren ve onları kontrol eden mekanizmadır.

Kurumların kendilerini sürdürmelerinde kültürün etkisi vardır. Kurumları anlamak için de kurumun yaşadığı ve yaşattığı kültürü bilmek gerekir (Okay, 2018: 194). Her kurum varlığını sürdürürken kendine özgü bir kültür meydana getirir ve zamanla bu kültür, kurumun kültürü haline gelir.

1.1. Kurum Kültürü

Kurumlar günlük hayatımızda çok önemli bir etkiye sahiptir (Özkalp ve Kırel, 2021: 1). Hepimiz hayatımızın büyük bir kısmını çeşitli gruplara dâhil olarak sürdürürüz. Dâhil

olduğumuz bu gruplarda çeşitli roller alarak belirli görevleri yerine getiririz ve çeşitli davranışlarda bulunuruz. Örgütsel davranış, dâhil olduğumuz gruplardaki davranışlarımızın incelenmesidir. Çünkü insan dâhil olduğu çevrenin ortak ürünüdür. Böylece örgütsel davranış birey, çevre ve içinde bulunduğumuz grupsal unsurları kapsar. İnsanı, dâhil olduğu çevre içinde değerlendirmek doğru olacaktır. Bu kapsamda insan etkileşiminin en çok sağlandığı yerlerden birisi olan kurumlar, bu kurumlarda üstlenilen görevler ve oluşan sosyal çevre içerisindeki ilişkiler kurum kültürünün oluşmasını sağlar. Kurumsal kültür, kurumdaki bireylerin inanç ve değerleri ile kendi aralarındaki etkileşimler yoluyla oluşur.

Kurumlar, dış çevresel faktörlerden ve birçok değişkenden etkilenen açık bir sistemdir. Değişen günümüz şartlarında kurumlardaki verimliliği artırmak için yeni çözümler aramak gerekli hale gelmektedir. Kurumun sürekli kendini geliştirmesinde, şartlara uygun hale gelmesinde kurum kültürünün etkisinin olduğu söylenebilir. Günümüzde rekabetin artması kurum kültürünün önemini dile getirmiştir.

Kurum kültürü, kurumu çevresindeki kurumlardan ayıran, kuruma has bir kimlik kazandıran, kurumda çalışan bireylerin inanç, değer ve tutumlarından oluşan, üyelerin davranışlarına etki eden onların birbiriyle ve kurumu ile olan ilişkilerini belirleyen sistemdir.

Kurum kültürü, kurumun kendine has özelliğidir ve kurumu diğer kurumlardan ayırır. Olumlu kurum kültürü kurumdaki personelin kurumuna bağlılığını artırır. Kuruma birlikte hareket etme alışkanlığını kazandırır, birey değil kurum ön plandadır. Olumlu kurum kültürünün etkileri şunlardır (Okay, 2018: 215-216):

- Kurumdaki karmaşayı azaltır, çalışanlar nasıl davranması gerektiğini bilebilmektedir.
- Şeffaflığa dayalı iletişim olacağından etkili bir iletişim ortamı olacaktır.
- Alınan kararlar daha hızlı bir biçimde uygulanmaktadır.
- Kurallara uyulduğu için kontrol dolaylı yoldan sağlanacaktır.
- Çalışanlarda olumlu istek oluşacaktır.
- İşten kaytarmalar engellenecektir.

Kurum kültürü bireylerin kurum hakkında hissettiklerini değil, kurumun tanınmasını sağlayan değerleri, inançları ve beklentileri de kapsar (Balci, 2014: 189). Kurumsal kültür, çalışanların nerede çalıştıklarını, işi nasıl anladıklarını ve kendilerini nasıl gördüklerini anlamalarını sağlar.

Kurumsal kültür kuruma 3 kanal aracılığıyla fayda sağlar (Sorensen, 2002: 70).

1. Kurumsal kültür, koordinasyon ve kontrolü sağlayarak kurumda verimliliği artırır. Kurumsal kültür, çalışanların birbiriyle etkileşim kurmasını sağlayarak bilgi paylaşımının etkinliğini artırır.

2. Kurumsal kültür önemlidir, çünkü çalışanları ortak hedeflere bağlı kalmaya motive eder. Kurumsal kültür, kurumsal strateji ile yakından ilgilidir.

3. Kurumsal kültür, çalışanların kurumlarına olan bağlılığını güçlendirerek geliştirebilir.

Kurum kültürü birçok durumdan etkilenebilir. Kurum kültürünü etkileyen nedenlerin bazıları şunlardır (Okay, 2018: 200-204).

1.1.1. İletişim

Açık ve anlaşılır bir iletişim dili kurum kültürünü olumlu bir şekilde etkileyecektir. Açık bir iletişim tarzı olan örgütlerde iletişimin fazla, açık ve samimi, resmiyetten uzak olduğunu dile getirmekte hem üst düzey yöneticilere hem de diğer çalışanlara isimleriyle seslenildiğini ve kurum yöneticilerin kapılarının herkese açık olduğunu belirtmektedir (Okay, 2018: 200).

1.1.2. Liderlik

Kurumların günümüzün toplum ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için sağlam bir kurum kültürüne sahip olmasına, kurum kültürünün devam etmesine ve kurumun daha da ileriye gitmesine yardımcı olacak, kurum kültürüne uyum sağlayan liderlere gereksinim vardır (Özkaya, 2019: 1). Kurumun başarısı için krizleri fırsata çevirebilen, kurumdaki personele olumlu çalışma ortamı sağlayan, personelin gelişimi için fırsat veren, kurum çalışanlarını kurumun vizyon ve misyonu için bir arada tutmayı beceren, hal ve hareketleriyle, davranışlarıyla çalışanlarını etkileyen liderler olumlu kurum kültürü oluşmasını sağlayacaklardır.

1.1.3. Yönetim Süreci

Yönetim, amaca ulaşabilmek için başta insan kaynağı olmak üzere hammaddeleri, finansal kaynakları, demirbaşları, yardımcı malzemeleri, ekipmanları ve zamanı etkin, birbiriyle verimli ve uyumlu kullanılacak kararları alıp uygulama süreçlerinin bütünüdür (Eren, 1996: 3). Yönetim süreci, personelin istek ve ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenir ve etkili bir iletişime açık olursa kurum kültürüne olumlu katkı sağlayacaktır.

Bireyin içsel ya da dışsal etkilerle bir işi yapmaya gönüllü olması ve harekete geçmesidir. Bireyin herhangi bir amaca yönelmesi ya da görevi ile ilgili harekete geçirilmesidir (Recepöğlü, 2013: 577). Kurumda olumlu bir kurum kültürü oluşursa çalışanlar görevlerini yaparken daha istekli olacaktır. Mesleğini severek ve isteyerek yerine getiren kişiler işlerinde başarılı olmak için gayretli olacak ve çalışma ortamındaki hoşnutluk durumu kurum kültürünü de olumlu etkileyecektir (Okay, 2018: 201).

1.2. Motivasyon

Motivasyon, bireyin temel gereksinimlerini kullanarak onu eyleme geçiren ve eylemin sürekliliğini sağlayan güç kaynağıdır (Çetinkaya ve Mutlu, 2020: 72). Motivasyon, bağlantıları ve sonuçları tarafından kontrol edilen davranışın yönü, seçicilik eğilimi ve bu eğilimdeki davranışın hedef başarılınca kadar ısrarlılığıdır (Doğru ve Uçan, 2021: 28). Motivasyon, kişileri belirli bir amaç için harekete geçirmek çabalarıdır (Ergül, 2005: 69). Bireyin dış çevrenin etkisi olmadan kendini motive etmesi içsel motivasyon, dış çevrenin etkileriyle bireyin motive olmasını sağlayan etkiye dışsal motivasyon denir (Dündar vd., 2007: 108).

Motivasyonu,

- Bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayan,

- Belirlenen hedefe ulaşmak için bireyi istekli hale getiren,
- Hedefe ulaşmak için davranışta sürekliliği sağlayan
- Bireyin çalışma isteğini artıran
- Bireyi harekete geçiren toplam süreç olarak tanımlayabiliriz.

Personelin, kurumun amaçlarını gerçekleştirebilmesi için sürekli olarak samimiyet ve iyi niyetle çalışması ve gayret göstermesi büyük ölçüde kurum kültürüyle bütünleşmelerine bağlıdır.

1.3. Halk Eğitimi Merkezi

Eğitim sadece okulda elde edilen bilgi ve beceriler değil, aynı zamanda kişinin hayatının her alanında yer alan bir süreçtir. Bunu bireylere en verimli şekilde sağlamak için devletlerin belirli bir politikaları vardır. Eğitim planlamasının nicel ve nitel yönlerden eksik olduğu bir program akıllıca olmayacaktır. Bu nedenle iyi tasarlanmış bir plan geliştirmek ve artan nüfusun ihtiyaçlarını ve imkânlarını tahmin etmek gerekir. Tüm ülkeler eğitim öğretimin farkında ve onu farklı yollarla geliştirmeye çalışmaktadırlar (Ahmadi ve Laei, 2012: 869). Bireyler kişisel gelişimlerini devam ettirirken devletlerin de bireylere bu konuda destek vermesi gerekmektedir. Halk eğitim merkezleri Türkiye'de bu işi en çok yapan kurumlar ve doğrudan yetişkin eğitimi ile ilgilenen merkezlerdir (Ayanoglu, 2020: 55 aktaran Fakuç, 2022: 44). Çünkü iyi eğitilmiş birey sosyal, ekonomik ve mevcut sorunları çözebilir. Bilim ve teknolojiye yeni gelişmeler, bilimsel ve teknolojik yöntemlerin ortaya çıkma hızı gün geçtikçe artmaktadır. Uygun eğitimi göz ardı etmek, nitel ve nicel ölçü dengesini ihmal etmek gelişen bilim ve teknoloji ile kalkınma planında da sorun olacaktır (Ahmadi ve Laei, 2012: 869).

Halk eğitimi, yetişkin eğitimi, yaşam boyu öğrenme gibi kavramların önemi ve gerekliliği günden güne artmaktadır. Bilgi ve teknolojinin ilerlemesi bu süreci hızlandırmıştır. Türkiye'de halk eğitimi denince önceleri okuma-yazma bilmeyenlere okuma-yazma öğretme, kadınlara da dikiş nakış kursu vermek anlamlarına gelmekteydi. Günümüzde bu kavram Türkiye'de de değişmiştir (Kaya, 2015: 268). Milletlerin yaşam boyu öğrenmeye uyumunu sağlamak hususunda, erişkinlerin bilgi ve becerilerini artırmaya ve günümüz şartlarına uygun hale getirmeye yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Böylece öğrenme etkinliklerinin farklılıkları çoğalmakta, öğrenmenin sorumluluğu kişilere yüklenmektedir (Kaya, 2015: 268).

MEB Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinin 4. Maddesine göre halk eğitimi; örgün eğitim sistemine hiç girmemiş veya örgün eğitimin herhangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademelerden çıkmış kişilere; ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerini sağlayıcı nitelikte, çeşitli zaman ve düzeylerde hayat boyu yapılan eğitim-öğretim, üretim, rehberlik ve uygulama etkinliklerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2006: 1).

Halk eğitimi; toplum eğitimi, yetişkin eğitimi ve yaygın eğitim gibi isimlerle de bilinen, erişkinlere ve zorunlu eğitim dışında kalanlara yönelik yapılan sistemli ve düzgün bir eğitim sürecidir. Yaygın eğitim; erişkin eğitimi, halk eğitimi ve hayat boyu eğitim, olarak da bilinmektedir. Ülkemizde halk eğitim kavramı ile ilgili daha çok *yaygın eğitim/halk eğitimi/yetişkin eğitimi* kavramları kullanılmaktadır. Hayatın kendisi sürekli bir öğrenme sürecidir (Kurt, 2008: 37). Eğitim yaşam boyu devam ettiği için, yaşam boyu eğitim, yaşam

boyu tümleşik öğrenme, yaşam boyu öğrenim, sürekli öğrenim, sürekli eğitim kavramlarını eş anlamlı olarak düşünmektedir (Kurt, 2008: 38).

Verilen tanımlardan anlaşılan yaşam devam ettiği sürece insanların eğitim ve öğrenim ihtiyacı devam edecek, insanlar bu ihtiyaçlarını gidermek için eğitim hayatını sürdürmek isteyecektir. İnsanların bu ihtiyaçlarını karşılayan yaygın eğitim kurumları, hayat boyu öğrenme ve halk eğitimi merkezleri bulunmaktadır. Türkiye’de hayat boyu öğrenme uygulamalarının çoğunluğunu yerine getiren kurumlar Halk Eğitimi Merkezleridir.

Halk Eğitimi Merkezleri, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlıdır. Hayat boyu öğrenme verdiği yaygın eğitim kurslarıyla, kursiyerler bilgi ve beceri kazandırmaktadır. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ana sayfasından alınan verilere göre Yaygın Eğitim Programlarında; 73 Kurs Alan Sayısı, 2797 Mesleki Kurs Sayısı, 1077 Genel Kurs Sayısı, 3874 Toplam Kurs Sayısı bulunmaktadır (e-yaygin.meb.gov.tr, 2022). Ayrıca Hayat Boyu Öğrenme Merkezlerinde Açık Öğretim Kurumları olarak; Açık Öğretim Ortaokul, Açık Öğretim Lise, Açık Öğretim İmam Hatip Lisesi, Mesleki Açık Öğretim Lisesi, Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu bulunmaktadır. Buradan mezun olanlara diplomaları Halk Eğitimi Merkezlerinden ya da Hayat Boyu Öğrenme merkezlerinden verilmektedir. Halk Eğitim Merkezleri vatandaşlarımızın hayat boyu öğrenme kapsamında kendilerini güncellemelerine yardım etmektedir.

2. Yöntem

Bu çalışma, betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Bu tür çalışmalar durum veya olayı olduğu gibi betimleyerek, buna sebep olan değişkenlerin birbiriyle ilişkilerini ve etkileme derecelerini ortaya koyan araştırmalardır (Kaya vd., 2012: 1234-1235). Betimsel-ilişkisel tarama modeline uygun olarak yapılan bu çalışmada Halk Eğitimi Merkezinde görev yapan eğitimcilerin kurum kültürü algıları ile çalışma motivasyonu arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Kütahya ilinin Gediz ilçesinde bulunan Halk Eğitimi Merkezi’nde çalışan öğretmen ve usta öğreticiler olmak üzere kolay ulaşılabilir örnekleme tekniğiyle seçilen Gediz Halk Eğitimi Merkezi’nde çalışan toplam 123 eğitimcinin elektronik ortam üzerinden katılımıyla oluşmaktadır.

2.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Bu çalışma kapsamında örnekleme ait cinsiyet, bulunduğu kurumdaki hizmet yılı, mezuniyet düzeyi, kurumdaki görevi gibi değişkenlerin Tablo 1’de frekans ve yüzde dağılımları gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Eğitimcilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Değişken	f	%
Cinsiyet	Erkek	32
	Kadın	91
Eğitim Seviyesi	Lise	20
	Ön Lisans	35
	Lisans	63
		2

	Lisansüstü	5	4,1
Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	0-2 yıl	41	33,3
	2-5 Yıl	23	18,7
	5-10 yıl	32	26,0
	10 ve Üzeri	27	22,0
Görevi	Öğretmen	53	43,1
	Usta Öğretici	70	56,9
TOPLAM		123	100

Tablo 1'e göre katılımcıların cinsiyet değişkenine göre 32'si(%26) erkek, 91'i (%74) kadınlardan oluşmuştur. Bu verilere göre katılımın homojen olmadığı söylenebilir. Bu durumun sebebini ise halk eğitimi merkezlerinde çalışan eğitimcilerin daha çok kadın olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Eğitimcilerin eğitim düzeylerine göre tablo incelendiğinde lise mezunu eğitimcilerin 20 kişi (%16,3), ön lisans mezunu eğitimcilerin 35 kişi (%28,5), lisans mezunu eğitimcilerin 63 kişi (%51,2), lisansüstü eğitimcilerin ise 5 kişi (%4,1) olduğu görülmektedir. En fazla katılımın lisans düzeyinde olduğu söylenebilir. Araştırmaya ise en az lisansüstü eğitime sahip eğitimcilerin katıldığı görülmektedir.

Eğitimcilerin çalıştıkları kurumdaki hizmet süreleri değişkeni incelendiğinde eğitimcilerin 41'i (%33,3) 0-2 yıl, 23'ü (%18,7) 2-5 yıl, 32'si (%26) 5-10 yıl, 27'si (%22) 10 ve üzeri yıl olarak şu anki kurumlarında çalışmaktadır. Kurumdaki hizmet süreleri değişkeni genel olarak homojen olduğu söylenebilir.

Eğitimcilerin buldukları kurumdaki görev değişkeni incelendiğinde 53'ü (%43,1) öğretmen ve 70'i (%56,9) usta öğretici olduğu görülmektedir. Bu durumun temel nedeni ise halk eğitimi merkezlerinde çoğunlukla meslek edinme kurslarına talebin daha yoğun olması söylenebilir. Özellikle kadın kursiyerlerin aşçılık, dikiş nakış gibi kursları tercih etmesi kurumlardaki usta öğretici sayısının fazla olmasına sebep olduğu söylenebilir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmaya katılanlara, Örgüt Kültürü Algılarını belirlemek için Kurum Kültürü Ölçeği ve İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin ilk bölümünde eğitimcilerin demografik bilgileri için Kişisel Bilgi Formu bulunmaktadır. Kişisel Bilgi Formunda cinsiyet, öğrenim düzeyi, çalıştığı kurumdaki hizmet süresi ve kurumdaki görevi gibi bilgiler yer almaktadır.

2.4.Örgüt Kültürü Ölçeği

Terzi (2005: 441) tarafından oluşturulan 5'li Likert tarzında hazırlanmış Örgüt Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların örgüt kültürünü algılama düzeylerinin tespitinde puan aralığı 5.00-4.20 (her zaman), 4.19-3.40 (çoğunlukla), 3.39-2.60 (bazen), 2.59-1.80 (nadiren) ve 1.79- 1.00 (hiçbir zaman) olan beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır (Turgut ve Baykul, 1992 aktaran Özkaya, 2019: 54).

Örgüt Kültürü Ölçeği; görev, başarı, destek ve bürokratik kültür olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır (Terzi, 2005: 425-426). Faktör analiz yöntemi kurum kültürü ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için uygulanmıştır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of

Sampling Adequacy) ve Bartlett Testi sonuçları dikkate alınarak Faktör analizinin yorumlanabilir olduğu görülmüştür.

Faktör analizinin yorumlanabilmesi için KMO sonucu 0.918, Bartlett testi sonucu da 3060,379 olarak hesaplanmıştır. KMO ve Bartlett değerleri Kurum Kültürü Ölçeğinin yüksek bir geçerlilik düzeyine sahip olduğu sonucunu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre Kurum Kültürü Ölçeğine ilişkin verilerin 0.40'ın üzerinde faktör yüküne sahip 4 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar Terzi'nin oluşturduğu ölçeğin sonuçları ile uyumluluk göstermektedir.

Kurum Kültürü Ölçeğinin güvenilirliği ise iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. Ölçeğin tamamının Cronbach Alpha katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. Uygulanan Kurum Kültürü Ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğunu elde edilen sonuçlar göstermektedir (Büyüköztürk, 2020: 183).

2.5. Çalışma Motivasyonu Ölçeği

Aksoy (2006: 155-157) tarafından oluşturulan ve 5'li likert tipinde hazırlanmış İş Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların, çalışma motivasyonunun tespitinde puan aralığı 5.00-4.20 (her zaman), 4.19-3.40 (çoğunlukla), 3.39-2.60 (bazen), 2.59-1.80 (nadiren) ve 1.79- 1.00 (hiçbir zaman) olan beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır (Turgut ve Baykul, 1992 aktaran Özkaya, 2019: 54).

Faktör analizi yöntemi Çalışma motivasyonu Ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için uygulanmıştır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ve Bartlett Testi sonuçları dikkate alınarak faktör analizinin yorumlanabilir olduğu görülmüştür.

Faktör analizinin yorumlanabilmesi için KMO sonucu 0.97, Bartlett testi sonucu da 1745,699 olarak hesaplanmıştır. KMO ve Bartlett değerleri Çalışma Motivasyonu Ölçeğinin yüksek bir geçerlilik düzeyine sahip olduğu sonucunu göstermektedir.

Çalışma Motivasyonu Ölçeğine ilişkin verilere doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre 0.40'ın üzerinde faktör yüküne sahip tek boyuttan oluştuğu görülmüştür.

Elde edilen sonuçlarla birlikte Çalışma Motivasyonu Ölçeğinin güvenilirliği ise iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. Çalışma Motivasyonu Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Uygulanan Çalışma Motivasyonu Ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğunu elde edilen sonuçlar göstermektedir (Büyüköztürk, 2020: 183).

2.6. Verilerin Analizi

Analizde anlamlılık 0,05 düzeyinde test edilmiş ve bulgular araştırmanın amacına uygun bir şekilde tablolar halinde verilmiştir.

Kurum kültürü, alt boyutları ile motivasyon arasındaki ilişkiyi açıklarken kurum kültürü ve alt boyutları bağımsız değişken olarak ele alınmış; bağımlı değişken olarak ise çalışma motivasyonu ele alınmıştır. Kurum kültürü ve alt boyutları ile çalışma motivasyonu arasındaki ilişkiyi bulmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Kurum kültürü ve alt boyutları yordayıcı olarak, çalışma motivasyonu ise yordanan olarak alınmış ve kurum kültürü ile alt boyutlarının, motivasyonu ne düzeyde yordadığını bulmak için regresyon analizi yapılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Halk Eğitimi Merkezinde Çalışan Eğitimcilerin Kurum Kültürü Algıları ve Çalışma Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi çalışmasında verilerin analizleri sonucu elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Kurum Kültürü ve Alt Boyutları ile Çalışma Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde kurum kültürü ile alt boyutlarının, çalışma motivasyonu arasındaki ilişkiye ait bulgulara yer verilmiştir. Bu problemin analizinde Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Kurum Kültürü ve Alt Boyutlarına ile Çalışma Motivasyonuna İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	GK	BK	DK	BÜK	KKG	MOT
MOT	r	,549**	,761**	,745**	,317**	,692**
	p	,000	,000	,000	,000	,000

GK: Görev Kültürü **BK:** Başarı Kültürü **DK:** Destek Kültürü **BÜK:** Bürokratik Kültür

MOT: Motivasyon **KKG:** Kurum Kültürü Genel

Tablo 2'e göre eğitimcilerin çalışma motivasyonundan aldıkları puanlar ile kurum kültürü ve kurum kültürü alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için yapılan korelasyon testi sonucunda görev kültürü alt boyutu ile çalışma motivasyonu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,549$; $p<.01$). Bu veriye göre görev kültürü alt boyutu ile çalışma motivasyonu birbirini etkilemektedir. Başarı kültürü alt boyutu ile çalışma motivasyonu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,761$, $p<.01$). Buna göre başarı kültürü alt boyutu ile çalışma motivasyonu birbirini etkilediği söylenebilir. Destek kültürü alt boyutu ile çalışma motivasyonu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,0745$; $p<.01$). Bu veriye göre destek kültürü alt boyutu ile çalışma motivasyonunun birbirini etkilediği söylenebilir. Örgüt kültürü ile çalışma motivasyonu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,0692$; $p<.01$). Buna göre örgüt kültürü ile çalışma motivasyonunun birbirini etkilediği söylenebilir. Bu verilere göre, çalışma motivasyonu ile kurum kültürü ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Kurum Kültürü Alt Boyutlarının Çalışma Motivasyonunu Yordayıcılığına Ait Bulgular

Kurum kültürü alt boyutları görev, başarı, destek ve bürokratik kültürün çalışma motivasyonunu ne düzeyde etkilediğini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 3. Halk Eğitim Merkezlerinde Çalışan Eğitimcilerin Sahip Olduğu Kurum Kültürü alt boyutlarının, Çalışma Motivasyonu Düzeyini Yordayıcılığına Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Yordanan Değişken	Model	B	Sd	Beta	t	p
Çalışma Motivasyonu	Sabit	2,287	,298		7,665	,000
	Görev Kültürü	,505	,070	,549	7,219	,000
		R ² = 0,301			R = 0,549	

		R ² (Düzeltilmiş R ²) = 0, 295			F= 52,112
Çalışma Motivasyonu	Sabit	, 225	,304	,740	,461
	Destek Kültürü	,919	,071	,761	12,889
		R ² = 0,579			R= 0,761
		R ² (Düzeltilmiş R ²) = 0,575			F= 166,132
Çalışma Motivasyonu	Sabit	-,022	,332	-,067	,946
	Başarı Kültürü	,959	,078	,745	12,302
		R ² = 0,556			R= 0,745
		R ² (Düzeltilmiş R ²) = 0,552			F= 151,332
Çalışma Motivasyonu	Sabit	1,759	,478	3,676	,000
	Bürokratik Kültür	,412	,112	,317	3,670
		R ² = 0,100			R= 0,317
		R ² (Düzeltilmiş R ²) = 0,093			F= 13,471

Yordanan (Bağımlı) Değişken: *Çalışma Motivasyonu*

Yordayıcı (Bağımsız) Değişken: *Kurum Kültürünün Alt Boyutları*

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde;

Görev Kültürü alt boyutunda katılımcıların görev kültürü algısının, çalışma motivasyonunun anlamlı bir şekilde %29,5'ini açıkladığı görülmüştür (Düzeltilmiş R²=0, 295, p<.01). Eğitimcilerin görev kültürü algısındaki bir birimlik değişimin çalışma motivasyonu düzeyinde pozitif yönde 0,505'lik bir değişime neden olduğu görülmüştür(B=0,505). Bu verilere göre bağımsız değişken olan görev kültürü, bağımlı değişken olan çalışma motivasyonunu pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Tek başına görev kültürü çalışma motivasyon düzeyinin %29,5'ini açıklayabildiği görülmüştür.

Destek Kültürü alt boyutunda katılımcıların destek kültürü algısının çalışma motivasyonunun anlamlı bir şekilde %57,5'ini açıkladığı görülmüştür (Düzeltilmiş R²=0,575, p<.01). Eğitimcilerin destek kültürü algısındaki bir birimlik değişimin çalışma motivasyonu düzeyinde pozitif yönde 0,919'luk bir değişime neden olduğu görülmüştür(B=0,919). Bu verilere göre bağımsız değişken olan destek kültürü, bağımlı değişken olan motivasyonu pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Tek başına destek kültürü çalışma motivasyon düzeyinin %57,5'ini açıklayabildiği görülmüştür.

Başarı Kültürü alt boyutunda katılımcıların başarı kültürü algısının çalışma motivasyonunun anlamlı bir şekilde %55,2'sini açıkladığı görülmüştür (Düzeltilmiş R²=0,552, p<.01). Eğitimcilerin başarı kültürü algısındaki bir birimlik değişimin çalışma motivasyonu düzeyinde pozitif bir yönde 0,959'luk bir değişime neden olduğu görülmüştür(B=0,959). Bu verilere göre bağımsız değişken olan başarı kültürü, bağımlı değişken olan motivasyonu pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Tek başına destek kültürü çalışma motivasyon düzeyinin %55, 2'sini açıklayabildiği görülmüştür.

Bürokratik Kültür alt boyutunda katılımcıların bürokratik kültür algısının çalışma motivasyonunun anlamlı bir şekilde %9,3'ünü açıkladığı görülmüştür (Düzeltilmiş R²=0,093, p<.01). Eğitimcilerin bürokratik kültür algısındaki bir birimlik değişimin çalışma motivasyonu düzeyinde pozitif bir yönde 0,412'lik bir değişime neden olduğu görülmüştür (B=0,412). Bu verilere göre bağımsız değişken olan bürokratik kültür, bağımlı değişken olan motivasyonu

pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Tek başına destek kültürü çalışma motivasyon düzeyinin %9,3'ünü açıklayabildiği görülmüştür.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde Halk Eğitimi Merkezinde çalışan eğitimcilerin kurum kültürü ile çalışma motivasyonları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan analiz sonuçları değerlendirilmiştir ve ayrıca önerilerde bulunulmuştur.

Araştırma sonucu elde edilen sonuçlar maddeler halinde aşağıda verilecektir.

Halk Eğitimi Merkezinde çalışan eğitimcilerin kurum kültürü ve alt boyutları ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? sorusuna verilen cevapların analiz sonuçlarına göre kurum kültürü ve alt boyutları ile çalışma motivasyonu arasında pozitif yönden anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Kurum kültürü alt boyutları ile motivasyon arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan analiz sonuçlarına göre kurum kültürü ve alt boyutları ile motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak en düşük ilişki bürokratik kültür alt boyutu ile ilgilidir. Kurumdaki ilişkilerin resmi boyutunun fazla olması motivasyonu düşürmektedir. Kurum kültürü ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır (Sop, 2016: 74). Örgüt kültürü ile motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Türkoğlu, 2008: 127). Kurum kültürü hakkında çalışanların görüşleri olumlu olarak arttıkça çalışma motivasyonu da artacağı söylenebilir.

Halk Eğitimi Merkezinde çalışan eğitimcilerin kurum kültürü ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri, motivasyonu ne düzeyde yordamaktadır? sorusuna verilen cevapların analiz sonuçlarına göre kurum kültürünün çalışma motivasyonunu anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Yine kurum kültürü alt boyutları da çalışma motivasyonunu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Ancak en fazla destek kültürü alt boyutu çalışma motivasyonunun %57,5'ini anlamlı şekilde açıklarken, bürokratik kültür alt boyutu daha düşük oranda açıklamaktadır.

Halk Eğitimi Merkezinde çalışan eğitimcilerin kurum kültürü ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri çalışma motivasyonunu ne düzeyde yordadığına yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre kurum kültürü ve alt boyutları çalışma motivasyonunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bürokratik kültür algısının çalışma motivasyonunu çok zayıf bir şekilde yordadığı görülmektedir. Bürokratik kültürün motivasyon üzerinde anlamlı yordayıcılığının olmadığı görülmüştür (Çakır, 2017: 97; Sop, 2016: 75). Örgüte bağlılık düzeyinin yüksek olması kişilerin çalışma ortamındaki performanslarını olumlu etkilediği sonucu görülmüştür (Arıkan, 2019: 172). Örgüt kültürü ve alt boyutları ile motivasyon arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Şahin, 2020: 75-76).

Halk Eğitimi merkezinde görev yapan eğitimcilerin görüşleri dikkate alınarak, kurum kültürünün ve motivasyonun artırılmasına yönelik bazı öneriler sunulmaktadır.

1. Halk Eğitimi Merkezinde çalışan eğitimcilerin kuruma olan bağlılıklarının daha da artması için eğitimcilerin kurumlarda yapılan öğretmenler kurulu ve diğer çalışmalarda alınan kararlara katılımı sağlanabilir

2. Kurum kültürünü ve çalışma motivasyonunu etkileyen etmenlerin önemlileri olan iletişim, güven, saygı, paylaşma ve adalet konularına önem verilebilir.

3. Halk Eğitim Merkezinde çalışanların yarısından fazlasını usta öğreticiler oluşturmaktadır. Usta öğreticilerin en önemli sorunlarından biri çalışmalarının süreklilik arz etmemesinden dolayı sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu sorunların çözümü için usta öğreticilerin kadroya geçmeleri onların daha verimli çalışmasını sağlayabilir.

4. Aynı kurumda uzun yıllar çalışan eğitimcilerin kurum kültürü bağlılığı ve çalışma motivasyonunun azaldığı araştırma sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durumun önlenmesi için çalışanların diğer okullarda da çalışması sağlanmalı ya da çalışanların kurumdaki çalışma motivasyonunu artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.

5. Kurum kültürü ve çalışma motivasyonunu artırmak için çalışanlara belirli aralıklarla etkinlikler yaptırmalı ve idarecilerin bu konuda kendilerini geliştirmeleri için olanaklar sağlanmalıdır.

6. Kurumdaki çalışma motivasyonunu artırmak için idareci ve çalışanların birbirine saygı duyması ve birbirini desteklemesi gerekmektedir. *Birimiz hepimiz, hepimiz birimiz için*, düşüncesine sahip olunması gerekmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma içerisinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları, akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, bu çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, çalışmanın özgün olduğunu bildiririm. Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma tek yazar tarafından hazırlanarak ortaya konulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Ahmadi, A., ve S., Laei (2012). "Public Education: Compulsory and Free? It's A Paradox". *Ulus-Social ve Behavioral Sciences*, 47, 868-873.
- Aksoy, H. (2006). *Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıkan, A. H. (2019). *Örgüt Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatminlerine Etkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Balcı, A. (2014). *Etkili Okul Geliştirme (Kuram, Uygulama ve Araştırma)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (2014). *Öğretmen Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çakır, H. (2017). *İSMEK Hayat Boyu Öğrenme Merkezi Öğretmenlerinin Örgüt Kültürü Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çeltek, F.M. (2021). *Temel Eğitim Kademesindeki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Çetinkaya, A.ve T. Mutlu (2020). *Sporda Liderlik ve Motivasyon*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Doğru, Z. ve Y. Uçan (2021). *Beden Eğitimi ve Sporda Motivasyon*. Ankara: Arı Yayıncılık.
- Dündar, S., H. Özutku, ve F. Taşpınar, (2007). "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İş Görenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Eren, E. (1996). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergül, H. F. (2005). "Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Fakuç, T. (2022). *Muhasebe Eğitiminde Halk Eğitimi Merkezlerinin Rolü: Bilecik Halk Eğitimi Merkezi Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Bilecik.
- Genç, Ç. (2016). "Kurum Kültürü ve Değerlerine Yönelik Çalışan Farkındalığı: Özel Bir Eğitim Kurumunda Uygulama Örneği". *Selçuk İletişim*, 9(2), 116-137.
- <https://e-yaygin.meb.gov.tr/pagePrograms.aspx> (07.10.2022).
- Karaca, Ş.ve N. Gümüş (2018). *Kültür ve Tüketim (Hofstede Kültür Boyutları ve Ülke Örnekleri ile)*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kaya, H. E. (2015). "Türkiye'de Halk Eğitimi Merkezleri". *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 3(Special Issue 3), 268-277.
- Kaya, A., R. Balay, ve A. Göçen (2012). "Öğretmenlerin Alternatif Ölçme ve Değerlendirme Tekniklerine İlişkin Bilme, Uygulama ve Eğitim İhtiyacı Düzeyleri". *International Journal of Human Sciences [Online]*, (9)2, 1229- 1259.
- Kurt, İ. (2008). *Yetişkin Eğitimi*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- MEB, (2006). *Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği*. Ankara: T.C. Resmi Gazete, 26080.
- Okay, A. (2018). *Kurum Kimliği*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Özkalp, E. ve Ç. Kirel (2021). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınları.

- Özkaya, Y. (2019). *Okul Yöneticilerinin Girişimci Liderlik Davranışları ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Recepoğlu, E. (2013). "Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi ". *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2), 575-588.
- Sop, S. (2016). *Örgüt Kültürünün Çalışanların Motivasyonuna Etkisi: Celal Bayar Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sørensen J.B. (2002). "The Strength Of The Corporate Culture And The Reliability Of Firm Performance". *Administrative Sciences Quarterly*, 47 (1), 70-91.
- Şahin, A. R. (2020). *Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Terzi, A. R. (2005). "İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. (43), 423-442.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Yıldız, S.G.M. (2018). "Kültürün Mekânsal Değişimler Üzerindeki Etkisi". *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3): 173-184.

EXTENDED ABSTRACT

Corporate culture is the sum of formal and informal rules adopted by employees in an organisation and affecting their behaviour. Organisations have their own corporate culture, which is different from the culture of their employees and society. The school has its own culture and atmosphere. One of the most important elements of an educational institution is people. Relationships between employees of educational institutions are important.

For this, they should create a positive corporate culture. If the personnel are satisfied with their work and the organisation, they will work more efficiently. In order for the staff to realise the objectives of the institution, they must work and strive with sincerity and goodwill to a great extent and this depends to a great extent on their integration with the corporate culture. If the corporate culture is not formed, the motivation of the employees will be low. In social organisations many negative attitudes and behaviours, even resistance and conflict, arise from unmet needs of individuals and motivating employees to act in the interest of the organisation and retaining them in the long term is a daunting task. Creating an environment that encourages employees to be productive, holds them accountable, motivates them to solve problems and rewards their achievements is paramount. While it is the organisation itself that motivates people to work, best practice organisations create an inspiring atmosphere for creative solutions, hard work and commitment to the organisation. This positive atmosphere brings many benefits, including the opportunity to develop and acquire new skills, as well as a sense of self-confidence.

The purpose of motivation in an organisation is to ensure that employees work effectively, efficiently and voluntarily. Positive school culture and climate will enable employees to enjoy their work, adopt their work and be successful. While a positive corporate culture motivates

employees better, a negative corporate culture may cause unrest in the organisation. Corporate culture has a motivating effect on employees. Corporate culture and motivation affect each other. Employees will be better motivated to work when they are taken care of in the organisation and when they are provided with suitable environments. People's intrinsic motivation directs their behaviour towards the goal.

Corporate culture meets the social and psychological needs of employees and enables them to integrate with the organisation, to internalise the aims of the organisation and thus to make active and effective efforts. While corporate culture increases the professional satisfaction of the individual, the individual who internalises the values, norms and behaviours formed as a result of this, thus becomes a member of a certain group. The group of which the individual is a member has an effect on his/her behaviour. The value, norm and behaviour system of the group has a determining effect on what is right and wrong. There are different approaches on how to motivate employees in an organisation. In general, when motivation theories are examined, it is seen that the social satisfaction provided by the corporate culture is analysed by all the theories. From this point of view, corporate culture creates social satisfaction through common values, norms and behaviours and is of great importance in motivating people.

According to the results of the analyses conducted to examine the relationship between corporate culture sub-dimensions and motivation in the study, it was observed that there was a significant positive relationship between corporate culture and its sub-dimensions and motivation. When the perception of corporate culture increases, it is seen that work motivation also increases. The strongest relationship between organisational culture and work motivation was found to be success and support culture. Success and support culture should be given more importance to increase motivation in the organisation.

As the organisational culture sub-dimension that has the least effect on the motivation of educators to work, the lowest relationship is related to the bureaucratic culture sub-dimension. As the group of educators who feel the perception of bureaucratic culture the most, individuals who fulfil the duty of paid master instructor feel it. . One of the most important problems of master trainers is the lack of continuity in their work. Because they experience the fear of not being able to work in the institution at the beginning of each year. So as to reduce the effect of bureaucratic culture on work motivation, support culture should be increased instead of bureaucracy. For the solution of these problems, the staffing of master trainers will enable them to work more efficiently. The high official dimension of the relations in the institution decreases the motivation.

According to this study, while fulfilling one's duties and being successful increase work motivation in an environment with a support culture, work motivation is lower in an environment with a bureaucratic culture. Bureaucratic culture has an effect that reduces work motivation and organisational commitment. In addition, it was revealed as a result of the research that the organisational culture commitment and work motivation of educators who have been working in the same institution for many years decreased. In order to prevent this situation, employees should be provided to work in other schools or studies should be carried out to increase the motivation of employees to work in the institution.

Based on these results, it can be interpreted that when the administrators improve the organisational culture, the motivation of educators to work will also increase. In addition, it can be said that if the motivation of educators to work increases, the quality of the services they provide will increase.

So as to increase the working motivation of educators; a success-oriented structure should be established in the institution. There should be educators and managers who support each other in the institution. To establish a culture of support among educators, managers who will establish this culture should receive in-service training and create a culture of support in their institutions. In order to increase the motivation of successful educators to work, managers should encourage successful educators. By increasing the perception of corporate culture, the motivation of educators to work should be increased.