



Examining Teachers' Perceptions of School Culture in the Context of Schools They Work

İzzet Karaca¹, Mustafa Özcan², Numan Karamustafaoğlu³ and Nahide Karaca⁴

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, Turkey, izzetkaraca@gmail.com

² Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, Turkey, 57mustafa1986@gmail.com

³ Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, Turkey, nkaramustafa@gmail.com

⁴ Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, Turkey, nahideerdogan@hotmail.com

To cite this article:

Karaca, İ., Özcan, M., Karamustafaoğlu, N. & Karaca, N. (2021). Examining teachers' perceptions of school culture in the context of schools they work. *Eurasian Journal of Teacher Education*, 2(1), 42-54.

Received: 01.24.2021

Accepted: 03.17.2021

Abstract

In order for educational activities to achieve their goals, schools must have a strong culture. In a culture where high performance is important, success comes with it. School culture is an important factor in the preference of the school by the teachers and students. Hidden assumptions, values, norms, stories and tales, and ceremonies are fundamental elements of school culture. It is important to determine teachers' perceptions of school culture, who have an important responsibility in creating school culture. With this study, it was tried to examine teachers' perceptions of school culture in their schools and these perceptions in terms of various variables. General scanning model was applied in the study. The study group consists of 143 teachers, 81 women and 62 men, working in the town of Boyabat in Sinop province. Research data were collected using the school culture scale form. According to the results of the study, teachers' perception of school culture is high, this perception; It was concluded that there was no significant difference according to the variables of gender, level of duty, duration of service at the school they were in, and that there was a significant difference according to the educational level variable.

Keywords: Identity, Image, School culture, Support.

Article Type:

Original article/ case report and review

EthicsDeclaration:

This study, conducted within the framework of scientific ethics, is original and the data were collected in 2019.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullar Bağlamında Okul Kültürü Algılarının İncelenmesi

Öz

Eğitim öğretim faaliyetlerinin amacına ulaşabilmesi için okulların, güçlü bir kültüre sahip olması gerekmektedir. Yüksek performansın önemsendiği bir kültürde başarı da beraberinde gelir. Okul kültürü bir okulun kimliği olarak nitelendirilebilir. Gizli sayılılar, değerler, normlar, hikâyeler ve masallar ile törenler, okul kültürünün temel öğeleridirler. Okul kültürü oluşturmada önemli bir sorumluluğa sahip öğretmenlerin, okul kültürü algılarının belirlenmesi önemlidir. Bu çalışma ile öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki okul kültürü algıları ile bu algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesine çalışılmıştır. Çalışmada genel tarama modeli uygulanmıştır. Çalışma grubunu Sinop ili Boyabat ilçesinde görev yapan 81 kadın, 62 erkek olmak üzere 143 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri okul kültürü ölçeği formu ile toplanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin, okul kültürü algılarının yüksek düzeyde olduğu, bu algının; cinsiyet, görev yapılan kademe, buldukları okulda görev yapma süreleri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, eğitim düzeyi değişkinine göre ise anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Destek, İmaj, Kimlik, Okul kültürü.

Giriş

Eğitim öğretim faaliyetlerinin bir plan dahilinde yürütüldüğü yerler olan okullar (Kramer, 1995), en önemli toplumsal örgütlerden birisidir. Okullar, çevreden soyutlanamayan, toplumun maddi ve manevi değerler bütünü (Şahin, 2013), olarak ifade edilen kültürün bireylere aktarmasını sağlayan, değişirken toplumu da değiştirebilen yapılardır. Eğitim örgütleri olan okullar, oluşturdukları örgüt kültürünü bireylere ve topluma aktararak değişimi sağlamış olurlar. Bir topluluk tarafından paylaşılan değerler, inançlar, tutumlar, hedefler, düşünceler ve beklentilerin tamamı (Çelik, 2000), örgüt kültürü olarak ifade edilir. Örgütlerin kimliklerini kültürleri yansıtır. Bireylerin örgütü sahiplenmeleri, amaçlarını yerine getirmek için gayret sarf etmeleri, işbirliği içinde hareket etmeleri ve bütün bunları en üst düzeyde yapmaları örgüt kültürüne bağlıdır. Örgüt kültürü örgütün verimliliğini arttıran bir unsurdur ve bu durum güçlü kültürlere sahip örgütlerde daha belirgin olarak görülür (Schein, 2010). Etkinliğini ve etkililiğini devam ettirmek ve en üst düzeye çıkarmak isteyen örgütler, örgüt kültürünü yaşanan değişimlere göre gözden geçirmek zorundadır. Eğitim örgütleri de bu değişimler doğrultusunda okul/kurum kültürlerini yerleştirmek ve değişikliklerle korumak zorundadırlar.

Bir okulun kimliğini oluşturan ve okul çalışanlarının tutum ve davranışlarına etki eden maddi ve manevi öğelerden oluşan okul kültürü (Gümüseli, 2006); okulda zaman içinde oluşan yaşam tarzıdır (Balci,2007). Dolayısıyla okul kültürü okulların ayırt edici özelliğidir (Yıldırım, 2006). Okul kültürü, okulun yazılı olmayan kuralları olarak da tanımlanabilir ve karşılaşılan durumlar karşısında örgütün verdiği tepkiler kültürünün yansımasıdır.

Okul kültürünün temel öğeleri; sayılılar, değerler, normlar, hikâyeler ve masallar ile törenlerdir (Şahin, 2013). Gizli sayılılar; çalışanların geliştirdikleri gizli inançlardır. Öğrencilerin okul seçiminde bu sayılılar önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Değerler; örgütün karakterini ve kimlik duygusunu anlamada önemli bir etkidir (Çelik, 2000). Okuldan mezun olan öğrencilerin hayat boyunca benimseyeceği değerler, okulların önem verdiği değerlerdir. Normlar; birey davranışlarını yaptırımlarla yönlendiren davranış kurallarıdır. Kültürü güçlü bir okulda bu normlar bireylerde karakter haline gelir. Hikaye ve masallar; örgütte geçmişten gelen anlatılardır. Hikaye ve masallar, örgüte ve üyelerine üstünlük ve bir onur oluşturmak için anlatılır (Başaran, 2000). Törenler ise resmiyet taşıyan, etkililiği olan okul kültürü öğesidir (Şahin, 2013).

Okul kültürü; destek kültürü, bürokratik kültür, başarı kültürü ve görev kültürü olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Destek kültürü, çalışanlar arasında işbirliğine dayanır (Terzi,

2005). Bu kültürlerde işbirliğinin gerektirdiği yardım etme ve yardım alma, içinde bulunduğu grup birliğinin farkına varma (Johnson & Johnson,1987), sorumluluk, ortak hedefe ilerleme, güven çerçevesinde oluşmuştur. Dolayısıyla destek kültürünün yüksek olduğu kurumlarda bireysel tutum ve davranışlar görünmez. Bürokratik kültür, kurallar kültürü olarak tanımlanabilir. Bürokratik kültürlerde kurallar oluşturulur ve çalışanların bu kurallara uymaları sağlanır. Bu durum da yöneticiler ve çalışanlar zümrelerini ortaya çıkarır. Örgüt çalışanlarının kurallar doğrultusunda hareket etmeleri birinci görevleridir. Başarı kültürü, yöneticilerin bireysel sorumluluklar vererek başarı gösteren çalışanlarını desteklediği örgüt türü olarak ifade edilebilir. Başarı kültüründe kurallar geri planda olup amacın gerçekleşmesi ya da problemin çözülmesi önemli görülmektedir. Görev kültüründe ise amaçlar ön plandadır. İş merkezli olarak tanımlanan bu tür örgütlerde bireysel amaçlardan ziyade örgütsel amaçlar önemlidir (Terzi, 2005).

Okul kültürü üç aşamada biçimlendirilir. Birinci aşamada; kültürün tarihi süreci ile içinde bulunulan zamanın norm ve değerleri analiz edilir. İkinci olarak, okulun misyon ve vizyonuna uygun kültür öğeleri belirlenir. Üçüncü olarak ise kültürün olumsuz yönlerini dönüştürmeye, olumlu yönlerini güçlendirilmeye çalışılarak okul kültürü biçimlendirilir (Deal & Peterson, 2016). Okullarda kültürün şekillenmesi için asıl görev yöneticilerdedir. Ancak bu süreçlerde kültür oluşumuna etki eden iç ve dış faktörlerin etkin olması, kültür oluşmasını ve etkililiğinin yüksek düzeyde olmasını sağlar. Okul paydaşları tarafından oluşturulmuş ve benimsenmiş bir kültür, kuruma yüksek düzeyde katkı sağlar.

Eğitim öğretim faaliyetlerinin amacına ulaşması için okul kültürünün güçlü olması gerekmektedir. Çünkü akademik başarıyı önemseyen, yüksek performans beklentilerine sahip ve işbirliğine önem veren bir okul kültürü başarıyı beraberinde getirir (Balci, 1993). Okul kültürü güçlü olduğu zaman, öğrencilerin öğrenmeye, öğretmenlerin öğretmeye daha fazla motive oldukları görülmektedir (Stolp, 1994). Okulun eğitim ve öğretimde kullandığı yöntem, yönetim biçimi, velilerle işbirliği, çevresel faktörlerden yararlanma, öğrenciye yaklaşım tarzı, okul kültürünün yansımasıdır ve okul etkililiğini doğrudan etkileyen boyutlardır. Karşılaşılan bir problemin çözüm yolları ile yeni fikirlerin uygulama biçimleri okul kültüründen etkilenmektedir (Rosenholtz, 1991).

Son yıllarda öğrencilerin okul seçimlerinde, öğretmenlerin ise atama ve tayin dönemlerinde okulların kültürlerini araştırarak tercih yaptıkları söylenebilir. Uzun bir süreç gerektiren okul kültürünü oluşturmak ve güncellemek zorunluluk haline gelmiştir. Bu durum okul kültürü kavramının farkındalığının artması, incelenmesi ve araştırılması sonucunu doğurmaktadır. İlgili alanyazını incelendiğinde okul kültürüne yönelik çalışmaların son zamanlarda artmaya başladığı görülmektedir. Aliyev (2020), Ballı ve Özgenel (2021), Britton (2018), Çelik (2021), Çimen ve Karadağ (2019), Dönmez (2018), Göldağ (2019), Green (2016), Işık (2017), Kadioğlu (2018), Özkara ve Tunç (2020), Nicolas (2015), Yaman (2018) ve Yüner ve Burgaz (2019) bu çalışmalardan bazılarıdır.

Öğretmenlik mesleğinin etkili ve verimli yapılabilmesi için okul içi ve dışı kaynaklı stres faktörlerinin asgari düzeyde olması gerekir. Bunun sağlanmasında en önemli faktörlerden birisi güçlü okul kültürünün olmasıdır. İşbirliği içerisinde demokratik bir ortamda öğretmen, sadece işine motive olarak, okulun amaç ve hedeflerini yerine getirmek için gayret sarf eder. Bu anlamda okul kültürüne öğretmen perspektifinden bakmak büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma ile öğretmenlerin çeşitli değişkenler bağlamında, okullarındaki kültürü algılama düzeyleri incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Öğretmenlerin,

1. Okullarındaki kültürü algılama düzeyleri nedir?
2. Okullarındaki kültürü algılama düzeyleri arasında cinsiyet, eğitim düzeyi, görev yapılan kademe, buldukları okulda görev yapma süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yöntem

Bu bölümde çalışmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ile verilerin analizi açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma, öğretmenlerin çeşitli değişkenler bağlamında, okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin incelenmesi için yapılan betimsel bir çalışma olup, tarama modeli ile yapılmıştır. Tarama model ile mevcut durumu betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2009).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2019 yılında Sinop ilinin Boyabat ilçesinde görev yapan 512 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmen sayısı fazla olmadığı için örnekleme yöntemi yapılmamıştır. Ankete öğretmenlerin gönüllülük ilkesine göre cevap vermeleri istenmiş, 143 öğretmenden geri dönüş olmuştur. Öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 1 'de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların demografik bilgileri

		Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	62	43.4
	Kadın	81	56.6
Eğitim Durumları	Lisans	134	93.7
	Yüksek Lisans	9	6.3
Görev Yapılan Kademe	Anaokulu	15	10.5
	İlkokul	48	33.6
	Ortaokul	57	39.9
	Lise	23	16.1
Buldukları Okulda Görev Yapma Süreleri	0-10 yıl	134	93.7
	11-20 yıl	9	6.3

Tablo 1' e göre; öğretmenlerin cinsiyet açısından dağılımı incelendiğinde; 62 erkek (%43.4) ve 81 kadın (%56.6) çalışmaya katılmıştır. Eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde 134 lisans (%93.7) ve 9 yüksek lisans (%6.3) öğretmen yer almaktadır. Görev yapılan kademelere göre incelendiği zaman; 15 öğretmen (%10.5) anaokulunda, 48 öğretmen (%33.6) ilkokulda, 57 öğretmen (%39.9) ortaokulda ve 23 öğretmen (%16.1) lisede görev yaptıklarını belirtmişlerdir. Buldukları okulda görev yapma sürelerine bakımından incelendiğinde ise 134 öğretmen (%93.7) 0-10 yıl ve 9 öğretmen (%6.3) 11-20 yıl olarak görülmektedir.

Verilerin Toplanması

Araştırma problemi bağlamına literatür taraması yapılarak veri toplama aracı olarak okul kültürü ölçeğine ulaşılmıştır. Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Demografik bilgiler birinci bölümde yer alırken ikinci bölümde okul kültür ölçeği bulunmaktadır. Demografik bilgiler bölümünde öğretmenlerin; cinsiyet, eğitim düzeyi, görev yapılan kademe, buldukları okulda görev yapma sürelerine dair sorular yer almaktadır. İkinci bölümde yer alan Okul Kültürü Ölçeği ise, Terzi (2005) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek ile öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. 29 maddeden oluşan ölçeğin puanlanması 1(en düşük katılım düzeyi) ile 5 (en yüksek katılım düzeyi) puan arasındadır. 1-1.79 arası "Hiçbir zaman", 1.80-2.59 arası "Nadiren", 2.60-3.39 arası "Bazen", 3.40-4.19 arası "Çoğunlukla", ve 4.20-5.00 arası "Her zaman" anlamına gelmektedir. Ölçek; destek kültürü (8 madde), başarı kültürü (6 madde), bürokratik kültür (9 madde) ve görev kültürü (6 madde) olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır.

Bu ölçek maddelerinin öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerini yeterli düzeyde temsil ettiği varsayılır. Veri gruplarının normal dağılım gösterip-göstermediği kolmogrow-smirnov testi ile test edilmiş ve test sonuçları aşağıda Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2.

Okul kültürü ölçeğinin normallik dağılım sonuçları

Boyut	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	df	p
Okul Kültürü	,308	143	,000

Tablo 2'ye göre; Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları; $p=.000$ olarak çıkmıştır. $p < .05$ olduğundan verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Mertler & Vannatta, 2005).

Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları ile araştırmada bulguları için aynı çalışma grubu kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik Cronbach Alpha değerleri Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3.

Okul kültürü ölçeğine ait cronbach alpha değerleri

Boyut	Cronbach Alpha Değeri
Okul Kültürü	.832

Tablo 3'e göre; ($\alpha > .80$) ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir (Tavşancıl,2006). Ölçeğin geçerlik çalışması için öncelikle faktör analizi yapılmıştır. Örnek büyüklüğünün faktör analizine uygunluğu için yapılan test sonuçlarına göre KMO değeri .926 olarak bulunmuştur. Bu değer .60'dan büyük olduğu için faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2002). Ölçeğin yapısal geçerliliği için Barlett's Test of Sphericity değerlerine bakıldığında Chi Square: 3029.331, df: 406, $p = .000$ bulunmuştur. Barlett testi sonucuna göre ($p = .000 < .05$) olduğundan değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre ölçek maddelerinin yük değerleri Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4.

Okul kültürü ölçeğinin maddelerine ait yük değerleri

Birinci Faktör		İkinci Faktör		Üçüncü Faktör		Dördüncü Faktör	
Madde	Yük Değeri	Madde	Yük Değeri	Madde	Yük Değeri	Madde	Yük Değeri
7	.652	9	.680	8	.454	1	.622
10	.720	17	.699	12	.578	2	.607
11	.666	20	.474	13	.734	3	.611
16	.688	21	.486	14	.674	4	.756
18	.680	22	.569	15	.675	5	.779
24	.663	23	.514	19	.609	6	.676
26	.701	25	.724				
27	.756	28	.719				
29	.619						
KMO = .926		Ki Kare =3029.331					

Okul kültürü ölçeği için yapılan faktör analizinde belirlenen 4 faktörün varyansı 64.769’unda toplanmıştır. Bu varyans değeri Büyüköztürk (2002)’e göre yeterli görülmektedir. Alpha ve varyans değeri ölçeğin geçerli ve güvenli olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle, verilerin analizinde non parametrik test istatistikleri olan Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis Varyans Analizi kullanılmıştır. Elde edilen veriler %95 güven aralığında, anlamlılık ise $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

Bu bölüm; elde edilen verilerin analiziyle elde edilen bulgular ile bulgulara dayalı yapılan yorumlardan oluşmaktadır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerini yansıtmaları bakımından okul kültürü ölçeğine verilen yanıtlar Tablo 5’de madde analizi yapılarak gösterilmiştir.

Tablo 5.

Okul kültürü ölçeğine ait betimsel istatistikler

Görev Yaptığım Okulda:	\bar{X}	SS
Programda belirlenen işleri yapmak birinci önceliklidir.	4.41	0.78
Diğer okullardan daha “ iyi” olmak için çalışmak esastır.	3.94	1.10
İlk defada doğruyu yapmak amaçlanır.	4.03	1.03
Okulun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterince çaba harcanır.	4.52	0.79
Teknolojik gelişmeler takip edilir.	4.30	0.80
Herkes öğrencilerin akademik başarısı için çalışır.	4.42	0.79
İnsanlar birbirini sever.	4.34	0.89
Kıdemli olmak ayrıcalıklı olmak demektir.	2.34	1.36
Herkes uygulamalarla ilgili görüşlerini açıkça ifade edebilir.	4.28	0.94
Mesleki gelişim için her türlü fırsat sağlanır.	4.14	0.99
Çalışanlar sevinçlerini ve üzüntülerini paylaşır.	4.20	0.97
Hiyerarşiye önem verilir.	3.69	1.21
Kural ihlaline karşı sert önlemler alınır.	2.59	1.16
Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır	3.19	1.11
Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.	2.99	1.16
Birimiz hepimiz, hepimiz birimiz için duygusu hakimdir	3.87	1.09
Mesleki amaçlar için çalışmak takdir gören bir davranıştır.	4.12	0.97
İnsanlara değer verilir.	4.29	0.86
Otoriter bir yönetim anlayışı vardır.	2.54	1.29
İşlerle ilgili çok fazla toplantı yapılır.	3.21	1.09
Başarılı öğretmen ve öğrenciler ödüllendirilir.	3.68	1.05
En büyük ödül bir işi başarmaktır.	4.18	0.95
Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez	3.55	1.03
Kişisel duygu ve düşünceler paylaşılır	4.15	0.91
Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.	3.85	1.03
Yanlış kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır.	3.73	0.99
Herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır.	4.17	0.87

Kişisel bilgi ve yetenekler saygı görür.	4.19	0.88
İnsanlar arasında ilişkiler resmidir.	3.15	1.13
Toplam	4.13	0.80

Tablo 5'e göre: katılımcıların okul kültürü ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} = 4.13 çıkmıştır. Sorulara verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında; "Okulun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterince çaba harcanır." maddesi (\bar{X} =4.52) ile en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu maddeyi (\bar{X} =4.42) ortalama ile "Herkes öğrencilerin akademik başarısı için çalışır." maddesi ve (\bar{X} =4.41) ortalama ile "Programda belirlenen işleri yapmak birinci önceliklidir." maddesi takip etmektedir. Bu sonuçlara göre; öğretmenlerin, okulların amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmeye odaklandıkları söylenebilir.

"Kıdemli olmak ayrıcalıklı olmak demektir." maddesi (\bar{X} = 2.34) ile en düşük ortalamaya sahip madde olarak görülmektedir. "Otoriter bir yönetim anlayışı vardır." maddesi (\bar{X} =2.54) ve "Kural ihlaline karşı sert önlemler alınır." maddesi de (\bar{X} =2.59) en düşük ortalamaya sahip diğer maddelerdir. Bu sonuçlara göre; okullarda katı disiplin kurallarının olmadığı ve çalışanlar arasında sınıfsal ayrıcalık olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeyleri, okul kültürü ölçeğinin alt boyutlarına göre analiz edilerek Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 6.

Okul kültürü ölçeğinin alt boyutlarına ait betimsel istatistikleri

Alt Boyutlar	\bar{X}	SS
Destek Kültürü	4.17	0.83
Başarı Kültürü	4.05	0.79
Bürokratik Kültür	3.03	0.77
Görev Kültürü	4.27	0.71
Toplam	4.13	0.80

Tablo 6'ya göre; öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyi (\bar{X} =4.13) oldukça yüksek çıkmıştır. Alt boyutlara göre incelediğimizde; görev kültürü (\bar{X} =4.27) en yüksek ortalamaya sahipken bunu destek kültürü (\bar{X} =4.17) ve başarı kültürü (\bar{X} =4.05) takip etmektedir. Bürokratik kültür ise (\bar{X} =3.03) en düşük ortalamaya sahip alt boyut olarak görülmüştür. Bu bulgulara göre okulların görev odaklı hareket ettikleri, bürokratik iş ve işlemlerin daha geri planda kaldığı görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetine göre okul kültürü algılama düzeyi puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Cinsiyete göre öğretmenlerin okul kültürü algılarına ilişkin mann-whitney u testi sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Okul Kültürü	Erkek	62	68.70	4259.50	2306.5	-.935	.350
	Kadın	81	74.52	6036.50			

p<0,05

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin cinsiyet faktörü bağlamında incelenmesi sonucunda; cinsiyet faktörü ile okul kültürü (p=0.350 > 0.05) arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre okul kültürü algılama düzeyi puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8.

Eğitim düzeyine göre öğretmenlerin okul kültürü algılarına ilişkin mann-whitney u testi sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Okul Kültürü	Lisans	134	73,91	9904,50	346,5	-2,394	.017
	Yüksek Lisans	9	43,50	391,50			

p<0.05

Tablo 8'e göre öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin eğitim durumu faktörü bağlamında incelenmesi sonucunda; eğitim durumu faktörü ile okul kültürü ($p=0.017<0.05$) arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Lisans mezunu öğretmenlerin sıra ortalaması yüksek lisans mezunu öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksektir. Bu bulgulara göre eğitim düzeyinin okul kültürü algısı üzerinde etkili bir değişken olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları kademeye göre okul kültürü algılama düzeyi puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9.

Görev yaptıkları kademeye göre öğretmenlerin okul kültürü algılarına ilişkin kruskal-wallis testi sonuçları

Boyut	Görev Kademe	Yapılan	N	Sıra Ortalaması	H	df	p
Okul Kültürü	Anaokulu		15	71,80	1,158	3	.763
	İlkokul		48	74,33			
	Ortaokul		57	73,06			
	Lise		23	64,63			

p<0.05

Tablo 9'a göre; öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin görev yaptıkları kademe bağlamında incelendiğinde; görev yaptıkları kademe faktörü ile okul kültürü arasında ($p=0.763>0.05$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin buldukları okulda görev yapma sürelerine göre okul kültürü algılama düzeyi puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10.

Buldukları okulda görev yapma sürelerine göre öğretmenlerin okul kültürü algılarına ilişkin mann-whitney u testi sonuçları

Boyut	Buldukları Okulda Görev Yapma Süreleri	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Okul Kültürü	0-10 yıl	134	72,32	9691,00	560	-.401	.688
	11-20 yıl	9	67,22	605,00			

p<0.05

Tablo 10'a göre; öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin buldukları okulda görev yapma süreleri bağlamında incelendiğinde; buldukları okulda görev yapma süre faktörü ile okul kültürü arasında ($p=0.688 > 0.05$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yüksek düzeyde okul kültürü algısına sahip oldukları görülmektedir. Bu öğretmenlerin mesleklerini severek yapmalarının bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Ada ve Ayık (2008), Çelik (2021), Çevik ve Köse (2017), Esinbay (2008), Gezer (2005), Kadioğlu (2018) ve Tluściak Deliowska, Dernowska ve Gruenert (2017) çalışmaları da bu sonucu desteklemektedir. Ölçek alt boyutlara göre incelendiğinde ise öğretmenlerin görev kültürü algılarının üst düzeyde olduğu görülmektedir. Işık (2017)'in araştırmasında da görev kültürü boyutu daha yüksek çıkan sonuçtur. Bu durum öğretmenlerin görev ve sorumlulukları ile ilgili farkındalıklarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin cinsiyet faktörü bağlamında incelenmesi sonucunda; cinsiyet faktörü ile okul kültürü algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Şahin (2004) "Okul Müdürü ve Öğretmenler ile Okulun Bazı Özellikleri Açısından Okul kültürü Üzerine Bir Değerlendirme" ve Sönmez (2006) "Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü" araştırmaları ile kadınların erkeklerden daha olumlu okul kültürüne sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Yine Çevik ve Köse (2017)'nin araştırma sonuçlarına göre de bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek okul kültürü algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmalar araştırma bulgularını desteklerken, alanyazında aksi yönde sonuçlar alınan araştırmalar da olduğu görülmektedir. Gürsel (2016) tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün cinsiyetler bağlamına kadınlar lehinde anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin eğitim durumu faktörü bağlamında incelenmesi sonucunda; eğitim durumu faktörü ile okul kültürü algılama düzeyleri arasında lisans mezunları lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ancak Görmen (2012), yüksek lisans mezunu olanların örgüt kültürü eğilimlerinin yüksek olduğunu araştırması ile ortaya koymuştur. Çevik ve Köse (2017) ve Kadioğlu Ateş ve Vatansever Bayraktar (2018) 'in araştırma sonucuna göre ise eğitim durumu ile okul kültürü algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin görev yaptıkları kademe faktörü bağlamında incelenmesi sonucunda; görev yaptıkları kademe faktörü ile okul kültürü algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin okullarındaki kültürü algılama düzeylerinin buldukları okulda görev yapma süreleri faktörü bağlamında incelenmesi sonucunda; buldukları okulda görev yapma süreleri faktörü ile okul kültürü algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, okulunda 0-10 yıl arası görev yapanların ortalamaları, 11-20 yıl arası görev yapanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi öğretmenlerin göreve yeni başladıkları okullarda kendilerini ispat etme gayretinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. "Okul Müdürlerinin Örgüt Kültürü Algılarının İncelenmesi" (Demirkol & Savaş, 2012) araştırması ile Fırat (2007)'in "Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri" araştırması sonuçlarına göre aynı okulda görev yapma süresi artarken okul kültürü algı düzeyi de artmaktadır. Schein (1984), bu durumu ortak uzun geçmişe sahip olmak ile açıklamıştır. Işık (2017)'in araştırma sonuçlarına göre ise başarı kültürü boyutunda 5 yıl ve daha az çalışan öğretmenler lehinde anlamlı bir farklılık görülürken, diğer boyutlarda bu farklılığa rastlanılmamıştır. Aktaş'ın (2019) sınıf öğretmenleri ile yaptığı çalışma sonucuna göre; okul kültürü algılarının çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlara göre şu öneriler getirilebilir:

- Öğretmenlerin okul kültürü algılarını etkileyen faktörleri belirlemek için nitel çalışmalar yapılabilir.

- Velilerin okul kültürü algıları incelenebilir.
- Daha geniş bir çalışma grubu ile bu çalışma tekrarlanabilir.
- Bu konuda nicel ve nitel veri toplama araçlarının birlikte kullanıldığı karma araştırmalar yapılabilir.
- Okul kültürü oluşturma ve geliştirme ile ilgili hizmetiçi eğitimler yapılabilir.

Kaynakça

- Ada, Ş. & Ayık, A. (2008). İlköğretim okullarında okul kültürü. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 26-39.
- Aktaş, E. (2019). İlkokul öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin incelenmesi (Tez No. 557244) [Yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Aliyev, B. (2020). *Okul kültürü üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerinin nitel bir analizi: Bakü örneği* (Tez No. 630445) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul: Kuram, uygulama ve araştırma*. Erek Ofset.
- Balcı, A. (2007). *Etkili okul, okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma (1.Baskı)*. Pegema Yayıncılık.
- Ballı, A., & Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini etkileyen örgütsel bir faktör: Okul kültürü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 112, 36-50. <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.47591>
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Feryal Matbaası.
- Britton, E. M. (2018). *Influence of school principals on teachers' perceptions of school culture*. (Doctorial dissertation). Walden University, Minneapolis.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Çelik, Ö. (2021). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürüne ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi*, 5(1), 64-77.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Pegema Yayınları.
- Çevik, A., & Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelemesi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(2).
- Çimen, B., & Karadağ, E. (2019). Ruhsal liderlik, örgüt kültürü, örgütsel sessizlik ve okulun akademik başarısı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 25(1), 1-50.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping school culture*. John Wiley & Sons. Jossey-Bass Publishers.
- Demirkol, A. Y., & Savaş, A. C. (2012). Okul müdürlerinin örgüt kültürü algılarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(25), 259-272.
- Dönmez, Ş. (2018). Ortaokul öğrencilerinde okul iklimi, okula bağlılık ve okul yaşam kalitesi algısının incelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 1-17.
- Esinbay, E. (2008). İlköğretim okullarında örgüt kültürü (Balıkesir İli Örneği) (Tez No. 231961) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Fırat, N. (2007). Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri (Tez No. 215787) [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

- Gezer, B. (2005). Okul kültürünün öğrenci başarısı üzerindeki etkileri (Tez No. 188328) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Göldağ, B. (2019). Lise öğrencilerinin okul kültürü algıları ve okula yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 20(3). <https://doi.org/10.17679/inuefd.511330>
- Görmen, M. (2012). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama (Tez No. 330140) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Green, L. M. (2016). *The relationship between principals' leadership styles and school culture, as assessed by teachers (Doctoral dissertation)*. Mississippi College, Clinton.
- Gümüseli, A. İ. (2006). Okul kültürü ve liderlik. *Artı eğitim Dergisi*, 8(14).
- Gürsel, D. (2016). Ortaokullarda örgüt kültürünün yönetici ve öğretmenlerin iş tatminine etkisi (Tez No. 426201) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi
- Işık, H. (2017). Ortaokullarda okul kültürünün incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 9 (3) , 61-71. <https://doi.org/10.17932/IAU.IAUD.13091352.2017.9/35.61-71>
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1987). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning*. Prentice-Hall, Inc.
- Kadıoğlu Ateş, H., & Vatansever Bayraktar, H. (2018). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(19).
- Kadıoğlu, S. (2018). Eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tez No. 519961) [Yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kramer, S. N. (1995). *Tarih sümer'de başlar*, (çev. Muazzez İlmiye Çığ). Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Mertler, C. A., & Vannatta, R. A. (2005). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation (3rd ed.)*. Pyrczak Publishing.
- Nicolas, A. (2015). *The role of the principal in successfully shaping school culture: A basic qualitative study (Doctoral dissertation)*. Capella University, Minneapolis.
- Özkara, E., & Tunç, B. (2020). Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 53(3). 1023-1050. <https://doi.org/10.30964/aeubfd.693129>
- Rosenholtz, S. J. (1991). *Teacher's workplace: The organizational context of schooling*. Teachers College Pres.
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan management review*, 25(2), 3-16.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (Vol. 2)*. John Wiley & Sons.
- Sönmez, M. A. (2006). Meslek liselerinde örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45(45), 85-108.
- Stolp, S. (1994). *Leadership for School Culture*. ERIC Digest, Number 91.
- Şahin, M. (2013). Okul kültürünün bir ögesi olarak okul törenleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 43(199), 169-185.
- Şahin, S. (2004). Okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler (İzmir ili örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 365-395.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Yayıncılık.

- Terzi, A. R., (2005), İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43). 423-442.
- Tluściak Deliowska, A., Dernowska, U., & Gruenert, S. (2017). How school achievements interplay with school culture and principal behaviors: A comparative study of two middle schools. *International Journal of Psycho-Educational Sciences*, 6(1), 10-22.
- Yaman, M. (2018). Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi (Tez No. 520117) [Yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yıldırım, B.(2006). Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi (Tez No. 108589) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yüner, B., & Burgaz, B. (2019). Okul yönetişimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(199), 373-390. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2019.7961>

Extended Abstract

Introduction

Schools, which are educational organizations, provide change by transferring the organizational culture they create to individuals and society. All of the values, beliefs, attitudes, goals, thoughts and expectations shared by a community are expressed as organizational culture. Identities of organizations reflect cultures. It depends on the culture of the organization for individuals to own the organization, to strive to fulfill their goals, to act in cooperation and to do all this at the highest level. In order for educational activities to achieve their goal, schools must have a strong culture. In a culture where high performance is important, success comes with it. School culture can be characterized as the identity of a school. It is important to identify teachers and school culture perceptions that have an important responsibility in creating a school culture. In recent years, it can be said that students have made choices in school choices, while teachers have made choices during appointment and appointment periods by researching the cultures of schools. Creating and updating the school culture, which requires a long process, has become a necessity. This leads to increased awareness, study and research of the concept of school culture. This study examined the levels of teachers ' perception of culture in their schools in the context of various variables.

Method

The research is a descriptive study conducted to examine the levels of teachers ' perception of culture in their schools in the context of various variables, and was conducted using a screening model. An attempt is made to describe the current situation with the scanning model. In 2019, 512 teachers working in Boyabat District of Sinop province constitute the working group of the research. Because the number of teachers was not large, the sampling method was not performed. Teachers were asked to respond to the survey on the principle of volunteerism, with 143 teachers returning. The context of the research problem was examined by literature review and the scale of school culture was reached as a means of data collection. The data collection tool consists of two parts. Demographic information is included in the first section, while the second section contains the school culture scale. In the demographic information section, there are questions about the gender of teachers, the level of education, the level of work, and the duration of work in the school in which they are located. The scale of school culture in the second section was

developed by Terzi . With this scale, it is aimed to determine the level of perception of culture in teachers ' schools.

Results

As a result of studying the level of perception of culture in teachers ' schools in the context of the gender factor, there was no significant difference between the gender factor and the school culture. As a result of examining the levels of perception of culture in teachers ' schools in the context of the educational status factor, a significant difference was observed between the educational status factor and the school culture. A study of the level of perception of culture in teachers ' schools in the context of the level in which they serve; there was no significant difference between the rank factor they served in and the school culture. When the levels of perception of culture in teachers ' schools were examined in the context of the time they served in the school they were in, there was no significant difference between the time they served in the school they were in and the school culture.

Conclusion

According to research results, teachers seem to have a high level of perception of school culture. This is considered as a result of teachers loving their profession. Ada and sober (2008), Çelik (2021), Çevik and Köse (2017), Esinbay (2008), Gezer (2005), Kadioğlu(2018) and Tlusciak, Deliowska and Gruenert (2017) also support this result. When the scale is examined according to the lower dimensions, it is seen that the perception of the task culture of teachers is at a high level. In light (2017)'s research, the size of the task culture is also higher. This indicates that teachers have a high awareness of their duties and responsibilities. According to these results, the following recommendations can be made: qualitative studies can be conducted to determine the factors that affect teachers ' perceptions of school culture. Parents ' perceptions of school culture can be examined. This work can be repeated with a wider working group. In this regard, mixed research can be conducted in which quantitative and qualitative data collection tools are used together. In-service trainings can be conducted on creating and developing school culture.