



International Refereed Journal

Karaelmas Journal of Educational Sciences

Journal Homepage: ebd.beun.edu.tr



Investigation of the Relationship between School Culture, Classroom Management and Teacher Performance According to Teachers' Perceptions¹

Betül DENİZ², Seyithan DEMİRDAĞ³

Received: 29 April 2020, Accepted: 12 May 2020

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between the teachers' perceptions of school culture, classroom management, and teacher performances at primary and secondary school levels. The universe of the research consists of teachers working in primary and secondary schools in the provinces of Zonguldak and Eskişehir. A total of 200 teachers from Zonguldak and Eskişehir provinces were determined non-randomly through a stratified sampling method. Three data collection instruments were used for the data collection. In order to analyze the data according to the research questions, t-test, ANOVA, Pearson correlation and regression analysis were employed. As a result of the analysis, while there is no significant difference between teachers' perceptions of school culture, classroom management and performance levels according to gender and educational status variables, only significant differences are observed between teacher performance according to professional seniority variable. However, a positive and significant relationship was found between school culture, classroom management and teacher performances. It is concluded that school culture and classroom management positively affect teacher performances.

Keywords: School culture, Classroom Management, Teacher Performance.

EXTENDED ABSTRACT

Purpose and Significance

Every person in a society and each community has its own cultures. These cultures have an impact on even the smallest movement of all people in societies. Individuals want to improve themselves and learn new things by going to educational institutions both to transfer their culture to future generations and to shape their behavior in a desired way. Education is the process of maturing people, making them a better person. The aim of education is to develop human characteristics of human beings (Şişman, 2006). Education is the process of self-improvement with the harmony that the person establishes with his environment (Ocakcı, 2017). Education is a process that continues from the moment human is born to death. Education that starts in the family continues with various educational institutions and business life. In that sense, one of the biggest factors effective in education is the environment.

It is possible to say that the environment also has an impact on the culture that affects human behavior. The environmental factor can affect not only culture but also human performance. The behavior of the individual is shaped according to the environment in which it is located. The fact that the interaction of the individual with the environment is healthy and combining this interaction with his inner motivation increases his performance in his life and in his works. There are many factors that affect the individual's performance. Whether or not the individual wants to do a job, his psychological condition, morale and motivation can be evaluated as factors affecting individual

¹ This article was created from a master's seminar study.

² Graduate Student., Zonguldak Bülent Ecevit University, Social Sciences Institute, betuldeniz97@gmail.com

³ Assoc. Prof. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit University, Ereğli Faculty of Education, seyithandemirdag@gmail.com

performance. Elements such as laws, rules, physical conditions, suitability of time, psychological conditions, morale and motivation affect teachers' performances.

If we consider the teacher performances in detail, the environment where the teachers are located is the school and the classes. School culture differs according to each school. A school culture is formed when a culture formed as a result of the collective accumulation of all the stakeholders in it continues to exist within the framework of the school for many years. Therefore, teachers' performances may be affected by school culture. Classes, where teachers spend the most time, can have a big impact on performance. However, it is worth noting that the performance of the teacher and the management in the classroom are also intertwined.

Methods

A descriptive approach based on a relational screening model was employed to examine school culture, classroom management, and teacher performance based on the perceptions of the teachers in this study. The analyses were done based on the participants' gender, level of education, and their level of seniority. Lastly in this study, the relationship between school culture, classroom management and teacher performances was investigated according to the teachers' perceptions. The universe of the study consists of teachers working in primary and secondary schools in Zonguldak and Eskişehir during 2019-2020 academic year. The study included 200 teachers. The participants were determined non-randomly through a stratified sampling method. Three data collection instruments were used for the data collection. In order to analyze the data according to the research questions, t-test, ANOVA, Pearson correlation and regression analysis were employed. As a result of the analysis, while there is no significant difference between teachers' perceptions of school culture, classroom management and performance levels according to gender and educational status variables, only significant differences are observed between teacher performance according to professional seniority variable.

Results

In the study, the relationship between teacher performances, classroom management, and school culture were examined. The findings showed that teacher performance had a positive and significant relationship with school culture ($r = .40$; $p = 0.01$) and classroom management ($r = .51$; $p = 0.01$). In addition, there was a positive and significant relationship between school culture and classroom management ($r = .32$; $p = 0.01$). Research results also indicated that teachers' perception of school culture and classroom management were significant predictors of teachers' performance ($F = 48.78$; $p = 0.00$). According to the results of the analysis, it was found that the participants' school culture levels ($\beta = .26$) and classroom management levels ($\beta = .43$) affected teacher performances.

Discussion and Conclusions

The relationship between school culture, classroom management and teacher performances was examined according to the perceptions of teachers in this research. According to the results of the research, it has been determined that there is a positive and significant relationship between all three variables. Similar results are seen when the literature is examined. Anchor (2014) found that organizational culture has a direct and positive effect on teacher performance. Sönmez and Reçepoğlu (2018) found a positive and significant relationship between teacher performances and classroom management skills in their study. Therefore, it can be said that school culture, classroom management and teacher performances are three interrelated concepts. In this context, school administrators should create a positive school culture in order to increase the performance of teachers and provide an appropriate environment to increase the level of teachers' classroom management.

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Kültürü, Sınıf Yönetimi ve Öğretmen Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Betül DENİZ², Seyithan DEMİRDAĞ³

Başvuru Tarihi: 29 Nisan 2020, **Kabul Tarihi:** 12 Mayıs 2020

ÖZET

Bu araştırmanın amacı ilkököl ve ortaoköl kademelerinde görev yapan öğretmenlerin okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini Zonguldak ve Eskişehir’de ilkököl ve ortaoköl kademelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmaya Zonguldak ve Eskişehir illerinden toplam 200 öğretmen seçkisiz olmayan (non-random) örneklem yöntemlerinden tabakalı örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Betimsel tarama modelinde yapılan araştırmada verilerin toplanması için Okul Kültürü, Sınıf Yönetimi ve Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçekleri kullanılmıştır. Verileri araştırma sorularına göre analiz edilebilmek amacıyla t-testi, ANOVA, Pearson korelasyonu ve regresyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin okul kültürü algıları, sınıf yönetimi ve performans düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar görülmezken, sadece mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen performansı arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Bununla birlikte okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Okul kültürü ve sınıf yönetiminin öğretmen performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul kültürü, Sınıf Yönetimi, Öğretmen Performansları.

1. Giriş

Her insan bir toplum içinde var olmak zorundadır ve her topluluğun kendine has kültürleri bulunmaktadır. Toplumların içinde yer alan tüm insanların en küçük hareketinde bile bu kültürlerin etkisi bulunmaktadır. Bireyler hem kültürlerini gelecek nesillere aktarmak hem de davranışlarının istedik yönde şekillenmeleri için eğitim kurumlarına giderek kendilerini geliştirmek ve yeni şeyler öğrenmek isterler. Eğitim, insanı olgunlaştırma, mükemmel bir insan haline getirme sürecidir. Eğitimin amacı insanın insani özelliklerini geliştirmektir (Şişman, 2006). Eğitim, kişinin çevresiyle kurduğu uyumla birlikte kendini geliştirme sürecidir (Ocakçı, 2017). Eğitim insanın dünyaya geldiği andan, ölünceye kadar devam eden bir süreçtir. Ailede başlayan eğitim, çeşitli eğitim kurumlarıyla ve iş hayatıyla devam eder. Eğitimde etkili olan en büyük etkenlerden biri de çevredir.

İnsanın davranışlarını etkileyen kültürde çevrenin de etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Çevre faktörü sadece kültürü değil, insanın performansını da etkileyebilmektedir. Bireyin davranışları bulunduğu çevreye göre şekillenir. Bireyin çevreyle etkileşimi sağlıklı olması ve bu etkileşimi içsel motivasyonu ile birleştirmesi, hayatında ve yaptığı işlerde performansını artırır. Bireyin performansını etkileyen birçok unsur vardır. Bireyin bir işi yaparken isteyip istememesi, psikolojik durumu, moral ve motivasyonu bireye bağlı performansı etkileyen etmenler olarak değerlendirilebilir. Bireyden bağımsız etmenler olarak ortamın ve zamanın o işi için uygun olup olmadığı gibi durumlar örnek verilebilir. Birey olarak öğretmenler ele alındığında da aynı durumun söz konusu olduğunu görmekteyiz. Kanunlar, kurallar, fiziki koşullar, zamanın uygunluğu, psikolojik durumlar, moral ve motivasyon gibi unsurlar öğretmenlerin performanslarını etkilemektedir.

Öğretmen performanslarını detaylı olarak ele alacak olursak, öğretmenlerin buldukları ortam okul ve sınıflardır. Bu ortamlarda gösterdikleri performansı okulun ve sınıfın fiziki ve kültürel yapısı nasıl etkiliyor ise, öğretmenin de performansı, öğrenciye yaklaşımı, insani değerleri, kültürü, bakış açısı vb. okulun kültürünü ve sınıfı yönetme şeklini etkileyebilmektedir. Okul kültürü her okula göre farklılaşmaktadır. İçinde bulunan tüm paydaşların ortak birikimleri sonucu oluşan bir kültürün okulun çerçevesi içinde uzun yıllar varlığını sürdürmesiyle okul kültürü oluşmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin performansları okul kültüründen etkilenebilir ve etkileyebilir konumdadır. Öğretmenlerin en çok vakit

¹ Bu makale yüksek lisans seminer çalışmasından oluşturulmuştur.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, betuldeniz97@gmail.com

³ Doç. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Ereğli Eğitim Fakültesi, seyithandemirdag@gmail.com

geçirdikleri yer olan sınıflar ise performansla oldukça etki edebilir. Ancak öğretmenin performansı ile sınıftaki yönetiminin de iç içe geçtiğini belirtmekte fayda var.

1.1. Okul Kültürü

Öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler, veliler ve diğer çalışanlar okulun paydaşlarını oluşturmaktadır. Bu paydaşların bir araya gelerek, var oldukları okulda geliştirdikleri ortak bir kültür vardır. Bu kültür literatürde okul kültürü olarak yer almaktadır. Okul kültürü kavramını anlayabilmek için öncelikle kültür kavramına değinmek gerekmektedir. Kültür, kısaca bir arada yaşayan insanların oluşturduğu topluluğa ait maddi ve manevi değerlerin tümüdür, denilebilir. Başaran'a (2000) göre kültür, insanların doğal varlıklardan aldıkları doyum ve duyguyu artırmak amacıyla insanlar tarafından üretilmiştir. Bunun yanı sıra kültürün insanlar tarafından geliştirilerek kuşaktan kuşağa aktarıldığını da vurgulamıştır.

Kültür terimi ilk kez tarımsal ekinlikleri nitelendirmekte kullanılmıştır. Günümüzde de bu anlamda kullanılmaya devam etmektedir. Laboratuvar, sera vb. ortamlarda yetişen bitkilere kültür bitkisi denilmektedir. Kültür teriminin bu anlamı diğer anlamlarına da yansımıştır. Bu terim daha sonraları insanın yetiştirilmesi, eğitilmesi vb. anlamlarda da kullanılmıştır. Kültür teriminin bir başka anlamı toplumların düşünsel, sanatsal, felsefi, bilimsel vb. tüm varlıklarıdır, denilebilir. Bu anlamda kültür terimi insana ait olmaktan çok, sosyolojik bir anlam kazanmış olur (Doğan, 2008). Başka bir deyişle toplumsal bütünlüğü sağlayan kültür, insanların deneyimlerinin ve bakış açılarının birleştiği veya kesiştiği bir alandır (Kaysılı, 2019).

Kültür, toplumları bir arada tutan ve gelecek nesillere aktarılmak üzere geliştirilen önemli bir öğedir. Kültür sadece büyük toplulukların var olduğu alanlarda değil, küçük veya büyük örgütlerde de varlığını sürdürmektedir. Bu örgütlerde çalışan her bir bireyin farklı kültürel özelliklere sahip olması dolayısıyla bir çatışma yaşanırken, aynı zamanda her örgüte ait farklı kültürler de bulunmaktadır. Örgüt kültürü, örgütte yer alan tüm paydaşların bir araya gelerek, işleri nasıl yürütecekleri, paydaşlar arasındaki ilişkinin nasıl olması gerektiği gibi birçok hususta ortak bir karara varılması sonucunda ortaya çıkan değerlerdir, denilebilir.

1980'li yıllarda ortaya çıkmış olan örgüt kültürü kavramı ile birlikte ileriki yıllarda örgüt üyelerini etkileyen inanç, norm, semboller, değerler, adetler ile örgütsel birliğin kültürel yanının da artırılması amaçlanmıştır. Örgüt kültürü kavramının olumlu taraflarından biri de örgüt üyelerinin performans ve verimliliğini artırmasıdır (Yıldırım, 2019). Değerler ve normlar örgüt kültürünün temel unsurlarıdır. Bu unsurların yanı sıra seremoniler, törenler, adetler, semboller, mitler, hikâyeler, kahramanlar ve dil öğeleri de örgütün unsurları arasında yer alabilir (Ceylan Çongar, 2019).

Başaran (2000), bir örgütte iş görenlerin kendilerine has bir kültür oluşturmalarını hem doğal hem de bir zorunluluk olarak belirtmiştir. Eğitim örgütleri de bağlı oldukları yasa ve yönetmelikler doğrultusunda bir kültür oluştururlar. Oluşturulan bu kültürü zenginleştirmek amacıyla kültürel ilaveten yaşadıkları toplumun inançlarını, sembollerini, değerlerini, törelerini de önemsemelidirler. Okul kültürü oluştururken kültürel çevre, sosyal ve siyasi değişimler takip edilmelidir ve okul aile birlikleri vb. bu kültürün oluşumunda önemli kaynaklardır (Korkut ve Hacıfazlıoğlu, 2011). Eğitim örgütlerinde, diğer örgütlerde olduğu gibi çatışmalar mevcuttur. Bu çatışmaların nedeni olarak personellerin heterojen bir yapıda olması yani, personellerin eğitim durumu, kökeni, ailenin yetiştirme tarzı ve kültürel özelliklerinin farklı olması gösterilebilir. Burada önemlilik arz eden öge kültür ögesidir. Kültür, başlı başına çatışma durumunun temel nedenlerini oluştururken, aynı zamanda çatışma halinde personellerin davranış şekilleri üzerinde de önemli bir etkisi bulunmaktadır (Okçu, Doğan ve Dayanan, 2018).

Okuldaki tüm paydaşların yaşadıkları çevreden edindikleri norm, değer ve deneyimlerini okula taşımasıyla okul kültürünün oluşumunda etkisi olduğunu söylemek mümkündür (Kaysılı, 2019; Terzi, 2005). Okulların gelişmesinde, değişime uyum sağlamasında ve varlığını devam ettirmesinde önemli rol oynayan okul kültürü, her okulda farklılaşmaktadır. Okul kültürünün önemli bir diğer yanı ise öğrenci, öğretmen, yönetici ve diğer personellerin morali, motivasyonu, örgütsel bağlılıkları, iş doyumunu, başarısı vb. öğeler ile doğrudan ilişkili olmasıdır. Kısaca okul kültürü, okulu oluşturan paydaşların okuldaki düşüncelerini ve davranışlarını etkileyen anlamlar bütünüdür, denilebilir (Güçlü, 2014).

Okulun fiziki imkânları, içinde bulunduğu çevre, okulun kuruluş zamanı ve tarihsel gelişimi, velilerin ekonomik durumu, okulun vizyonu ve misyonu, öğrenci ve sınıf sayısı, uygulanan yöntem ve stratejiler vb. öğeler okul kültürünün oluşmasında rol oynayan önemli faktörlerdir (Yıldırım, 2019). Okul ortamındaki

yoğun iş stresi ve diğer engeller öğretmenin verimli çalışmasını düşürebilir. Bu sebeple demokratik ve etkili iletişime sahip olan okul kültürü ile öğretmenlerin verimliliği doğru orantılıdır denilebilir (Işık, 2017). Olumlu bir okul kültürünün, okulun tüm paydaşlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülürse, dolayısıyla iş doyumunu yüksek öğretmen, personel ve diğer çalışanların örgütsel bağlılıklarında ve öğrencilerin akademik başarısında da bir artış görülmesi kaçınılmaz olacaktır. Eğitim örgütlerinde verim elde etmek için makine değil insan ön plandadır. Dolayısıyla verimi artırmak için insanı motive eden bir ortam oluşturmak gerekmektedir. Güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak için motivasyon sahibi bireylere yaratılmalıdır (Çevik ve Köse, 2017). Okul kültürünün oluşturulmasında, geliştirilmesinde ve sürdürülmesinde okul yöneticilerinin bazı liderlik rollere ön plana çıkmaktadır. Bunlar: kültürel ve öğretimsel liderlik rolleridir. Çünkü okulların etkili yönetilmeleri isteği, okul kültürüne liderlik yapabilecek okul yöneticilerine gereksinimi de beraberinde getirmiştir (Güçlü, 2014). Okul kültürünün oluşturulurken, okul idaresi okul kültürünü oluşturan her bireyin görüşünü alarak, öncelikle okulun öncelikleri belirlenmeli, ihtiyaç analizi ve bu doğrultuda plan yapılmalıdır. Okulun birer parçası olan öğretmenler, öğrenciler ve diğer okul çalışanları okulun kültürünü oluşturulmasında önemli olduğu kadar, oluşan okul kültürünün çevreye tanıtılmasında ve geleceğe aktarılmasında da rol oynarlar (Işık, 2017).

1.2. Sınıf Yönetimi

Sınıf, eğitim öğretim faaliyetlerinin en etkin olarak gerçekleştiği, öğrencinin ve öğretmenin etkileşim içinde olduğu, iletişimin en üst düzeye çıktığı, öğrenmenin gerçekleştiği ortamdır ve öğrencilerin en büyük sosyalleşme alanıdır. Sınıf yönetimi ilk başlarda öğretmenin sınıftaki otoritesini korumasıyla ilgiliydi. Bu anlayışa kuralcılık ve disiplin hâkimdir. Ancak günümüzde sınıf yönetimi kavramı öğrencilerin, öğrenmeyi sağlayabileceği en iyi ortamının oluşturulmasıyla ilgilidir (Küçükahmet, 2005). Sınıf yönetimi, sınıfta olumlu bir öğrenme ortamı oluşturma, öğrencilerin kendilerini açıkça ve özgürce ifade edebilmelerine fırsat sağlama ve öğrenci davranışlarına rehberlik etme sürecidir (Şişman ve Turan, 2006). Sınıf yönetimi, eğitim yönetimi için ilk ve temel basamaktır. Eğitimin amacı olan öğrencide istendik yönde davranış değişiklikleri sınıfta başlar. Dolayısıyla eğitim yönetiminin kalitesi sınıf yönetimi ile ilişkilidir, denilebilir (Başar, 2001).

Öğrenmenin gerçekleşeceği ortamın oluşturulması, düzenin sağlanması, kuralların belirlenmesi, çalışmaya engel teşkil edecek tüm faktörleri ortadan kaldırılması, zamanın etkin kullanılması, aktif katılımın sağlanması sınıf yönetimi ile ilgili hususlardır. Sınıf yönetimi aynı zamanda kaynakların ve insanların yönetimidir (Alatlı, 2014). Bir başka deyişle sınıf yönetimi çatısı altında ortamın fiziki yapısının düzeni, sürecin işleyişi, zaman yönetimi, alan hâkimiyeti, iletişim gibi unsurlar yer almaktadır (Ocakcı, 2017). Akın ve Koçak (2007) da benzer bir ifadeyle sınıf ortamının öğrenmeye elverişli hale getirilmesi, zaman yönetiminin sağlanabilmesi, sınıf içi iletişimin ve ilişkilerin düzenlenmesi, öğrencilerin tam motivasyonla öğrenmesi, sınıf içi kurallarının belirlenmesi ve kurallara uyulmasının sağlanması gibi becerilerin öğretmene ait sınıf yönetimi becerileri olduğunu belirtmişlerdir.

Sınıf yönetimi, öğrenmeye elverişli bir ortamı oluşturmaya yönelik öğretmenin düşüncelerini, davranışlarını ve planlarını içeren bir süreçtir. Sınıf yönetimi, sınıf içindeki düzeni sağlamak amacıyla öğretmen tarafından uygulanan strateji, yöntem ve tekniklerin tümüdür. Burada "düzen" kelimesinden kasıt, öğrencilere uygun öğrenme ortamlarının sağlanmasıdır (Çınar, 2012). Karip'e göre (2003) sınıf yönetiminin iki temel amacı vardır. İlki öğrencilerin motivasyonunu artıracak düzenli ve güvenli bir sınıf ortamı oluşturmaktır. İkincisi ise öğrencileri sorumluluk sahibi yapabilmek ve öğrencilere davranışlarını düzenleyebilmelerini öğretmektir.

Sınıf yönetimini etkileyen başlıca faktörlerin dışında eğitim politikaları, yasalar, kültürel yapı gibi etkenlerin de sınıf yönetiminde etkili rol oynadığı söylenebilir. Farklı kültürel yapıya sahip çocukların bir arada bulunduğu sınıf ortamında anahtar kişi öğretmendir. Öğretmen bu konuda birleştirici olmalı ve herkesi kapsayan kurallar oluşturabilmelidir (Şişman ve Turan, 2006). Öğretmenlerin sınıf içerisinde uyguladıkları sınıf yönetimi davranışları, öğrencilerin sınıf ve okul içinde hatta okul dışında istenmeyen davranışları yapıp yapmayacakları konusunda belirleyici olabilir. Öğretmenin seçtiği sınıf yönetimi tarzları genellikle sınıf içi iletişimlerini kapsamaktadır (Yurtal ve Yaşar, 2018). Çubukçu ve Girmen (2008) öğretmenlerin öğrencilerle olan iletişimlerinde açık ve etkili olmak için otoritesiz, empati içeren ve problem çözücü bir dil kullanmaları gerektiğini ifade etmiştir.

Sınıf yönetimi değişkenleri okul, aile ve çevre olarak ele alınabilir. Okul ve sınıfın birbirinden ayrı olarak düşünülmesi doğru olmaz. Dolayısıyla okulun iklimi ve özellikleri sınıfları da etkileyecektir. Okul-

aile ilişkilerindeki başarı ve başarısızlık öğrencinin başarısını da doğrudan etkilemektedir. Ailenin okul yönetimiyle ve öğretmenle ilişkisi, gelir durumu, birey sayısı, eğitim durumu vb. unsurlar sınıf yönetimini etkileyebilmektedir. Etkili bir okul, sınıflarda etkili bir eğitim-öğretim ortamının oluşturulması için okul-çevre ilişkilerinin geliştirilmesi zorunludur. Her okul farklı farklı çevrelere sahiptir. Dolayısıyla okul yöneticisi ve öğretmen çevre ile iyi ilişkileri içerisinde olmalıdır (Küçükahmet, 2005).

Çağdaş sınıf yönetimi yaklaşımı öğrencinin gelişimine uygun insancıl bir modeldir. Bu yaklaşım sınıfı bir sistem olarak algılamaktadır. Bu yaklaşıma göre eğitim öğretim ortamında merkezde öğrenci yer almaktadır (Aydın, 2005). Sınıf yönetimi konusunda başarılı olan her öğretmen daha verimli bir çalışma içerisinde. İşini daha iyi yapan her insan gibi öğretmenlerde işlerini ne kadar iyi yaparsa o kadar motive olur. Dolayısıyla öğretmen sınıf yönetiminde ne kadar başarılı olursa moral, motivasyonu ve iş doyumunu o derece artar (Akın ve Koçak, 2007). Evertson'a (1994) göre etkili bir sınıf yönetimi için öğretmenin bazı becerilere sahip olması gerekmektedir. Bu beceriler sınıf ve materyalin düzenlenmesi, kuralların ve işleyişin belirlenmesi, öğrenci çalışmasının yönetimi, derse iyi bir başlangıç yapma, öğretimin planlanması ve gerçekleştirilmesi, uygun öğrenci davranışlarının devamlılığının sağlanması, öğretim amaçlı iletişim becerileri, problemleri davranışların yönetimi, özel grupların yönetimi şeklinde sıralanabilir (Akt. Şahin ve Altunay, 2011).

1.3. Öğretmen Performansları

Öğretmenlerin performansları artıkça sınıftaki hâkimiyeti de o derece artabilmektedir. Sınıf yönetimini de etkilen, öğretmen performansları öncelikli bir önem sırasına sahiptir. Öğretmen performansları, en yalın ifadeyle sınıf ortamında sergiledikleri en üst ve en alt düzeylerinin arasında gösterdikleri verimliliği ifade etmektedir. Öğretmen performansları kavramından önce öğretmen ve performans kavramlarının tanımlanmalıdır. Öğretmen, öğrencinin öğrenmeyi başarabileceği koşulları ve ortamı hazırlayan kimsedir. Kısaca söylemek gerekirse, öğretmenin amacı öğrenciyi yaşama hazırlamaktır (Ercan, 2000). Öğretmen, öğrenciye sadece ezberle bildiklerini aktaran değil, öğrencileri hayata hazırlamaya çalışan, onların yaparak ve yaşayarak öğrenmelerini sağlayan yol göstericilerdir diyebiliriz.

Hedeflere ulaşmak amacıyla verilen çabanın nesnel anlamda ölçülme işine performans denilmektedir (Bilgin Yurdaöz, 2018). Performans kelimesi Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde "başarım" olarak açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020). Performans sözcüğü farklı şekillerde tanımlanmıştır. Ancak bu tanımlarda bazı ortak özellikler yer almaktadır. Bunlar: belirlenmiş bir hedef, hedefe ulaşabilmek için yapılacak işin netliği ve hedefe ne düzeyde ulaşılabildiğidir (Ağrı, 2019). Başka bir deyişle belirli bir zamanda, önceden belirlenmiş amaca ulaşma ve kriterlere uygunluk durumu bizlere performansı verir (Akyol, 2008). Performans, bireylerin davranışlarını kapsar. Eğer performans davranışları değil, ortaya çıkarılan sonucu kapsıyor olsaydı, bireyler amaca ulaşmak için etik kurallarını göz art edebilirlerdi (Büyükgöze ve Özdemir, 2017). Bireylerin performanslarını etkileyen birçok unsur vardır. Bu unsurları bireyin kendisine bağlı unsurlar (içsel motivasyon, isteme düzeyi, beklentileri, psikolojik durum vb.) ve çevreye bağlı unsurlar (ortam ve zaman) olarak ikiye ayırmak mümkün olabilir. Çevreye bağlı unsurlar kişinin performansını ortaya koyduğu sırada gerçekleşen engelleyici veya destekleyici her şey olabilir.

Çalışmanın kapsamı doğrultusunda öğretmenlerin performansını etkileyen bazı faktörleri sıralamak mümkündür. Bu faktörleri çevresel, örgütsel ve kişisel olarak gruplandırmak mümkündür. Veliler, okulun fiziksel olanakları vb. unsurlar çevresel faktörler içerisine alınabilir. Örgütsel faktör ise okulun iklimi, demokratik karar alma süreci, okul yöneticilerinin liderlik becerileri vb. olarak gruplanabilir. Öğretmenin mesleki yeterlilikleri, motivasyonları ve kişilik özellikleri, kişisel faktörler arasında değerlendirilir (Hatipoğlu ve Kavas, 2016).

Akyol (2008), öğretmen performansının bileşenlerini; bilgi-beceri, motivasyon ve iş çevresi şeklinde ifade etmektedir. Bu bileşenlerin eksik olduğu durumlarda öğretmen performanslarının çok düşük olacaktır. Dolayısıyla performansın yüksek olmasını isteyen öğretmenler bilgi-beceri, motivasyon ve iş çevresi iyi düzeyde tutulmalıdır. Buna göre bilgi- beceri (öğretmen yeterliliği); öğretmenlerin alanlarına olan hâkimiyetini ve yeterliliklerini belirleyen bu bileşen; demografik özellikler (yaş, cinsiyet, mesleki kıdem vb.), kişisel özellikler (karakter vb.) ve yapabilirlik özelliklerini (kapasite, beceri, kabiliyet vb.) kapsamaktadır. Motivasyon (öğretmenin istekliliği); motivasyon düzeyinin yükselmesi durumunda öğretmenin performansında artış olmakta ve bununla birlikte öğretmeni güdülemekte ve tatmin etmektedir. Son olarak, iş çevresi (örgütsel destek); öğretmenlere verilen desteğin azalması yani örgütsel

desteğin eksik olması, öğretmenin motivasyonunun azalmasına ve performansının düşmesine yol açmaktadır (Akyol, 2008).

Öğretmenlerin performanslarını artırmada yöneticilere de iş düşmektedir. Yöneticiler öğretmenleri güdülemeli ve motivasyonlarını artırmalı, süreçleri iyi duruma getirerek öğretmene gerekli desteği sağlamalı ve öğretmenleri başarıları sonucunda ödüllendirmek için etkili bir ödül sistemi kullanmalıdırlar (Ergin, 2008). Okulun önceden belirlediği hedeflerine ulaşabilmesi ve misyonunu yerine getirebilmesi için her öğretmenin performansını üst düzeyde tutması gerekmektedir. Öğretmenlerin performansını en üst seviyede tutması için okul yöneticilerinin dönüt vermesi, gereken desteği sağlaması, öğretmenleri yönlendirmesi ve gereksinimlerini karşılaması gerekmektedir (Bozkurt Bostancı ve Kayaalp, 2011).

1.4. Araştırmanın Amacı

Okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performanslarına ilişkin çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmalarda çoğunlukla belirtilen kavramların farklı diğer kavramlarla ilişkisine bakılmıştır. (Ağı, 2019; Akyol, 2008; Alatlı, 2014; Çevik ve Köse, 2017; Yıldırım, 2019). Alan yazında okul kültürünün öğretmenlerin sınıf yönetimi ve performans düzeyleri ile ilişkisine odaklanan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu bilgiler doğrultusunda, bu araştırmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul kültürü ve sınıf yönetimi algılarının öğretmen performansı düzeylerine etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada ayrıca, okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda, şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü ve sınıf yönetimi ile öğretmen performansları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları düzeyleri arasında cinsiyet, eğitim durumu (düzeyi) ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark var mıdır?
4. Öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü ve sınıf yönetimi düzeyleri öğretmen performanslarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

2. Yöntem

İlişkisel tarama modeline dayanan betimsel bir çalışma olan, bu çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu (düzeyi), çalıştığı okul kademesi, okul kültürü, mezun olduğu fakülte ve mesleki kıdem değişkenine göre ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları arasında anlamlı farklar olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca bu çalışmada, öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları arasında nasıl bir ilişki olduğu incelenmiştir.

2.1. Çalışma Grubu

Çalışmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Zonguldak ve Eskişehir’de ilk ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda ilk ve orta okul kademelerinde görev yapan öğretmenlere ölçekler gönderilmiştir. Toplamda 200 öğretmen geri dönüş sağlamıştır ve bu öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Katılımcılar, seçilme olasılıklarının eşit olduğu seçkisiz olmayan (non-random) yöntemlerden tabakalı örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Bilgileri

Özellikler	1	2	3	4	5	Toplam	
Cinsiyet	Kadın		Erkek			200	
	n	122	78				100
Eğitim Durumu Düzeyi	Ön Lisans		Lisans	Lisansüstü		200	
	n	3	182	15			100
Mesleki Kıdem (Deneyim)	1-5 yıl		6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üstü	200
	n	47	50	26	35	42	
	%	23,5	25	13	17,5	21	100

Katılımcılara dair demografik bilgiler incelendiğinde katılımcıların 122'si kadınlardan (%61), 78'i erkeklerin (%39) oluşmaktadır. Lisans mezununun çoğunluğu oluşturduğu katılımcıların, 182'si lisans (%91), 15'i lisansüstü (%7,5), 3'ü (1,5) ön lisans mezunudur. Son olarak öğretmen olarak görev yaptıkları süreler göre kıyaslama yapıldığında, katılımcıların 47'si 1-5 yıl (%23,5), 50'si 6-10 yıl (%25), 26'sı 11-15 yıl (%13), 35'i 16-20 yıl (17,5) ve 42 si 21 yıl ve üstü (%21) olarak görev yapmışlardır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmadaki katılımcıların okul kültürü, öğretmen performansı ve sınıf yönetimi düzeylerini belirlemeye yönelik okul kültürü ölçeği, öğretmen performans değerlendirme ölçeği ve sınıf yönetimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler çalışmada kullanılmadan önce gerekli güvenilirlik testleri ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu analizlerden elde edilen sonuçlar ölçeklerin uygun uyum iyiliği değerlerine ve güvenilirlik katsayılarına sahip olduklarını göstermiştir.

Okul Kültürü Ölçeği (OKÖ): Terzi (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5'li likert tipi (1: hiçbir zaman, 2: nadiren, 3: bazen, 4: çoğunlukla, 5: her zaman) olup 29 maddeden oluşmaktadır. Okul kültürü ölçeğinde destek (7,10, 11, 16, 18, 24, 26 ve 27 maddeler), başarı (9, 17, 21, 22, 25 ve 28 maddeler), bürokratik (8, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 23 ve 29 maddeler) ve görev (1, 2, 3, 4, 5 ve 6 maddeler) olmak üzere dört alt boyut bulunmaktadır. Okul kültürü ölçeğinin güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı incelendiğinde destek alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .88 , başarı alt boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .82 , bürokratik alt boyuta ilişkin iç tutarlılık katsayısı ise .76, görev alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .74'tür. Ölçeğin bütün olarak Cronbach alpha katsayısı .84 olarak hesaplandığı belirtilmiştir (Terzi, 2005).

Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği (ÖPDÖ): Özgenel (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 5'li Likert tipi (1: çok az, 2: az, 3: orta, 4: iyi, 5: çok iyi) kullanılmıştır. Öğretmen performans değerlendirme ölçeği 34 maddeden ve altı alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar alan bilgisi (1, 2, 3 ve 4. maddeler), öğrenme-öğretme sürecini hazırlama (5, 6, 7, 8, 9 ve 10. maddeler), iletişim (11, 12, 13, 14 ve 15. maddeler), öğrenme-öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim (16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. maddeler), mesleki tutum ve değerler (25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 ve 34. maddeler) şeklinde belirtilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Ölçeğin Cronbach Alpha genel güvenilirlik katsayısı 0.960 olarak ifade edilmiştir (Özgenel, 2019).

Sınıf Yönetimi Ölçeği (SYÖ): Şahin ve Altunay (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 40 madde ve yedi alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li likert tipi (1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum, 5: tümüyle katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçekte derse başlama ve ilgi çekme davranışları (1, 2, 7, 14, 18, 19 ve 22 maddeler), cezalandırma davranışları (9, 23, 28, 30, 31, 37 ve 39 maddeler), etkileşimsel davranışlar (3, 4, 5, 8, 10, 17, 26 ve 35 maddeler), ilgiyi sürdürme ve sorun çözme davranışları (11,12, 13, 15, 21, 24, 29 ve 36 maddeler), uyarma davranışları (6, 16 ve 20 maddeler) demokratik davranışlar (27, 33, 34 ve 38 maddeler), beklenti ve kural davranışları (25, 32 ve 40 maddeler) şeklinde isimlendirilen alt boyutlar kullanılmıştır. Bu alt boyutlarına ilişkin Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayıları şöyledir: derse başlama ve ilgi çekme davranışları: 0,78; cezalandırma davranışları: 0,78; etkileşimsel davranışlar: 0,80; ilgiyi sürdürme ve sorun çözme davranışları: 0,80; uyarma davranışları: 0,6; demokratik davranışlar: 0,62; beklenti ve kurallara uyma davranışları: 0,46. Ölçeğin tamamının Cronbach-Alfa Güvenilirlik Katsayısı ise 0,90'dır (Şahin ve Altunay, 2011).

2.3. Verilerin Analizi

Bu çalışmada veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiksel metotlar verilerin analizinde kullanılmıştır. Okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performans düzeylerinin cinsiyet ve okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi analizi yapılmıştır. Okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performans düzeylerinin yaş, eğitim durumu (düzeyi), çalıştığı okul kademesi, mezun olduğu fakülte ve mesleki kıdem (deneyim) değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiyi bulmak için Pearson momentler çarpımı korelasyonu kullanılmıştır. Ayrıca değişkenlerden birinin diğerini yordama etkisini belirlemek için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemde öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performanslarının düzeyleri incelenmiştir. Okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performanslarının alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmen Performans Değerlendirme, Okul Kültürü ve Sınıf Yönetimi Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N = 200)

Grup	Değişkenler	Min	Max	\bar{x}	s
Öğretmen Performans Değerlendirme	Alan Bilgisi	2,50	5,00	4,13	,54
	Öğrenme-Öğretme Sürecini Hazırlama	2,00	5,00	4,19	,53
	İletişim	1,00	5,00	4,47	,55
	Öğrenme-Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	1,67	5,00	4,19	,54
	Mesleki Tutum ve Değerler	1,10	5,00	4,66	,49
Öğretmen Performans Değerlendirme Genel Puanı		2,00	5,00	4,36	,43
Okul Kültürü	Destek	1,25	5,00	3,83	,66
	Başarı	1,00	5,00	3,76	,67
	Bürokratik	1,56	5,00	3,19	,65
	Görev	2,33	5,00	4,02	,50
	Okul Kültürü Genel Puanı	1,97	4,86	3,65	,44
Sınıf Yönetimi	Derse Başlama ve İlgi Çekme Davranışları	3,14	4,86	3,97	,34
	Cezalandırma Davranışları	3,14	5,00	4,29	,36
	Etkileşimsel Davranışlar	2,63	4,63	3,65	,34
	İlgiyi Sürdürme ve Sorun Çözme Davranışları	2,38	4,75	3,28	,43
	Uyarma Davranışları	3,33	5,00	4,41	,46
	Demokratik Davranışlar	2,50	5,00	4,23	,49
	Beklenti ve Kural Davranışları	3,00	5,00	4,30	,45
	Sınıf Yönetimi Genel Puanı	3,10	4,80	3,91	,29

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin kendi performanslarını değerlendirme ($\bar{x} = 4,36$; İyi), okul kültürü ($\bar{x} = 3,65$; Çoğunlukla) ve sınıf yönetimi ($\bar{x} = 3,91$; Katılıyorum) boyutlarında algıladıkları görülmüştür. Buna göre, puanların karşılık geldiği aralıklar alt boyutlardaki farklılıkları belirtmektedir. Öğretmen performans değerlendirme alt boyutları incelendiğinde en yüksek ortalama mesleki tutum ve değerler ($\bar{x} = 4,66$), en düşük ortalama ise alan bilgisi ($\bar{x} = 4,13$) olarak gerçekleşmiştir. Okul kültürünün alt boyutları incelendiğinde, görev için en yüksek düzeyde ($\bar{x} = 4,02$), bürokratik ($\bar{x} = 3,19$) en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Sınıf yönetimine yönelik algılarda en yüksek düzey uyarma davranışları ($\bar{x} = 4,41$), en düşük düzeyde ise ilgiyi sürdürme ve sorun çözme davranışları ($\bar{x} = 3,28$) şeklinde tespit edilmiştir.

Çalışmanın ikinci alt problemde öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü ve sınıf yönetimi ile öğretmen performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için yapılan analiz sonucunda elde edilen öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları arasındaki ilişki Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Öğretmen Performans Değerlendirme, Okul Kültürü ve Sınıf Yönetimi Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Değişkenler	Öğretmen Performans Değerlendirme	Okul Kültürü	Sınıf Yönetimi
Öğretmen Performans Değerlendirme	1		
Okul Kültürü	,40**	1	
Sınıf Yönetimi	,51**	,32**	1

Not. **. $p < ,01$

Araştırma bulgularına göre öğretmen performansları ile okul kültürü, öğretmen performansları ile sınıf yönetimi ve okul kültürü ile sınıf yönetimi genel puanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular sonucunda, öğretmen performansları ile okul kültürü ($r = ,40$; $p = 0.01$), öğretmen performansları ile sınıf yönetimi ($r = ,51$; $p = 0.01$) ve ile okul kültürü ile sınıf yönetimi ($r = ,32$; $p = 0.01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları düzeyleri cinsiyet, yaş, eğitim durumu (düzeyi), çalıştığı okul kademesi, okul türü, mezun olduğu fakülte ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Bu bağlamda okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performanslarının cinsiyet değişkenine göre analizi yapılmış olup dağılımı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmen Performans Değerlendirme, Okul Kültürü ve Sınıf Yönetimi Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Test Analiz Değerleri

Grup	Değişkenler		n	\bar{x}	s	t	p	
Öğretmen Performans Değerlendirme	Alan Bilgisi	Kadın	122	4,10	,04	-1,07	,28	
		Erkek	78	4,18	,06			
	Öğrenme-Öğretme Sürecini Hazırlama	Kadın	122	4,23	,04	1,35	,17	
		Erkek	78	4,12	,06			
	İletişim	Kadın	122	4,48	,05	,32	,74	
		Erkek	78	4,45	,05			
	Öğrenme-Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	Kadın	122	4,24	,04	1,53	,12	
		Erkek	78	4,12	,06			
	Mesleki Tutum ve Değerler	Kadın	122	4,70	,04	1,39	,16	
		Erkek	78	4,60	,04			
	Öğretmen Performans Değerlendirme Genel Puanı	Kadın	122	4,39	,04	1,18	,23	
		Erkek	78	4,32	,04			
Okul Kültürü	Destek	Kadın	122	3,86	,06	,77	,43	
		Erkek	78	3,78	,07			
	Başarı	Kadın	122	3,79	,06	,83	,40	
		Erkek	78	3,71	,07			
	Bürokratik	Kadın	122	3,18	,06	-,24	,80	
		Erkek	78	3,20	,06			
	Görev	Kadın	122	4,00	,04	-,51	,60	
		Erkek	78	4,04	,05			
	Okul Kültürü Genel Puanı	Kadın	122	3,66	,04	,35	,72	
		Erkek	78	3,64	,04			
	Sınıf Yönetimi	Derse Başlama ve İlgi Çekme Davranışları	Kadın	122	3,99	,03	,68	,49
			Erkek	78	3,95	,04		
Cezalandırma Davranışları		Kadın	122	4,34	,03	2,47	,01*	
		Erkek	78	4,21	,04			
Etkileşimsel Davranışlar		Kadın	122	3,67	,03	1,09	,27	
		Erkek	78	3,61	,03			
İlgiyi Sürdürme ve Sorun Çözme Davranışları		Kadın	122	3,24	,03	-1,66	,09	
		Erkek	78	3,35	,04			
Uyarma Davranışları		Kadın	122	4,46	,04	1,83	,06	
		Erkek	78	4,46	,04			

	Erkek	78	4,34	,05		
Demokratik Davranışlar	Kadın	122	4,29	,04	2,08	,03*
	Erkek	78	4,14	,05		
Beklenti ve Kural Davranışları	Kadın	122	4,34	,04	1,82	,07
	Erkek	78	4,22	,05		
Sınıf Yönetimi Genel Puanı	Kadın	122	3,93	,02	1,20	,22
	Erkek	78	3,88	,03		

Not. *. $p < .05$

Analiz sonucunda, cinsiyet değişkenine göre öğretmen performans değerlendirme ($t = 1,18$; $p = ,23$), okul kültürü ($t = ,35$; $p = ,72$) ve sınıf yönetimi ($t = 1,20$; $p = ,22$) genel puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak sınıf yönetimi değişkenine ait cezalandırma davranışları ($t = 2,47$; $p = ,01$) ve demokratik davranışlar ($t = 2,08$; $p = ,03$) alt boyutlarında değişkenler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır. Okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performanslarına ilişkin öğretmen algılarının eğitim durumu göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5
Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Toplam Kareler	F	Sig.	
Öğretmen Performans Değerlendirme	Alan Bilgisi	Gruplar Arasında	,24	,40	,66
		Gruplar İçinde	58,85		
	Öğrenme-Öğretme Sürecini Hazırlama	Gruplar Arasında	,11	,20	,81
		Gruplar İçinde	57,66		
	İletişim	Gruplar Arasında	1,06	1,73	,18
		Gruplar İçinde	60,64		
	Öğrenme-Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	Gruplar Arasında	,60	,99	,37
		Gruplar İçinde	59,51		
	Mesleki Tutum ve Değerler	Gruplar Arasında	,31	,64	,52
		Gruplar İçinde	48,18		
Öğretmen Performans Değerlendirme Genel Puanı	Gruplar Arasında	,28	,76	,46	
	Gruplar İçinde	36,96			
Okul Kültürü	Destek	Gruplar Arasında	,99	1,12	,32
		Gruplar İçinde	87,80		
	Başarı	Gruplar Arasında	1,58	1,74	,17
		Gruplar İçinde	89,59		
	Bürokratik	Gruplar Arasında	1,16	1,38	,25
		Gruplar İçinde	83,03		
	Görev	Gruplar Arasında	,36	,70	,49
		Gruplar İçinde	50,54		
	Okul Kültürü Genel Puanı	Gruplar Arasında	,54	1,41	,24
		Gruplar İçinde	38,25		
Sınıf Yönetimi	Derse Başlama ve İlgi Çekme Davranışları	Gruplar Arasında	,12	,49	,61
		Gruplar İçinde	23,89		
	Cezalandırma Davranışları	Gruplar Arasında	,07	,25	,77
		Gruplar İçinde	27,04		
	Etkileşimsel Davranışlar	Gruplar Arasında	,47	2,01	,13
		Gruplar İçinde	22,99		
	İlgiyi Sürdürme ve Sorun Çözme Davranışları	Gruplar Arasında	1,19	3,21	,04*
		Gruplar İçinde	36,47		
	Uyarma Davranışları	Gruplar Arasında	,04	,11	,89
		Gruplar İçinde	42,56		
Demokratik Davranışlar	Gruplar Arasında	,22	,46	,63	
	Gruplar İçinde	47,66			
Beklenti ve Kural Davranışları	Gruplar Arasında	,23	,55	,57	
	Gruplar İçinde	41,76			

Sınıf Yönetimi Genel Puanı	Gruplar Arasında	,22	1,27	,28
	Gruplar İçinde	17,20		

Not. $p < 0,05$.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin performans düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F = ,76$; $P = ,46$). Öğretmenlerin okul kültürü algılama düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F = 1,41$; $P = ,24$). Öğretmenlerin sınıf yönetimi düzeylerinin eğitim durumuna göre ilgiyi sürdürme ve sorun çözme davranışları ($F = 3,21$; $P = ,04$) boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performanslarında farklılık olup olmadığı Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6
Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı	F	Sig.	
Öğretmen Performans Değerlendirme	Alan Bilgisi	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	5,31 53,78	4,81	,00*
	Öğrenme-Öğretme Sürecini Hazırlama	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	4,90 52,87	4,52	,00*
	İletişim	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	3,11 58,59	2,59	,03*
	Öğrenme-Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	2,55 57,56	2,16	,07
	Mesleki Tutum ve Değerler	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	1,41 47,08	1,46	,21
	Öğretmen Performans Değerlendirme Genel Puanı	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	2,43 34,82	3,40	,01*
	Okul Kültürü	Destek	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	3,95 84,85	2,27
Başarı		Gruplar Arasında Gruplar İçinde	1,19 89,98	,64	,63
Bürokratik		Gruplar Arasında Gruplar İçinde	,95 83,24	,56	,69
Görev		Gruplar Arasında Gruplar İçinde	1,93 48,97	1,92	,10
Okul Kültürü Genel Puanı		Gruplar Arasında Gruplar İçinde	1,34 37,45	1,75	,14
Sınıf Yönetimi	Derse Başlama ve İlgi Çekme Davranışları	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	1,14 22,87	2,43	,04*
	Cezalandırma Davranışları	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	,93 26,17	1,74	,14
	Etkileşimsel Davranışlar	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	,32 23,14	,68	,60
	İlgii Sürdürme ve Sorun Çözme Davranışları	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	,26 37,40	,34	,84
	Uyarma Davranışları	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	1,76 40,84	2,10	,08
	Demokratik Davranışlar	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	,50 47,37	,52	,71
	Beklenti ve Kural Davranışları	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	,31 41,68	,37	,83
	Sınıf Yönetimi Genel Puanı	Gruplar Arasında Gruplar İçinde	,34 17,07	,99	,41

Not. $p < 0,05$.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin performans düzeylerinin mesleki kıdeme göre alan bilgisi ($F = 4,81$; $P = ,00$), öğrenme ve öğretme sürecini hazırlama ($F = 4,52$; $P = ,00$) ve iletişim ($F = 2,59$; $P = ,03$) boyutlarında anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Genel olarak baktığımızda öğretmenlerin performans düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F = 3,40$; $P = ,01$). Öğretmenlerin okul kültürü algılama düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık

göstermediği görülmektedir ($F = 1,75$; $P = ,14$). Öğretmenlerin sınıf yönetimi düzeylerinin mesleki kıdeme göre derse başlama ve ilgi çekme davranışları ($F = 2,43$; $P = ,04$) boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin performanslarının etkilenme düzeylerinin yordanmasıyla ilgili olarak basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Buna göre okul kültürü ve sınıf yönetimi genel puanlarının öğretmenlerin performanslarını yordamasına dair regresyon analizi sonuçları tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Öğretmen Performans Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	SE	β	t	p
(Sabit)	,94	,35	-	2,68	,00
Okul Kültürü	,26	,06	,26	4,32	,00
Sınıf Yönetimi	,63	,09	,43	7,02	,00

Bağımlı değişken: Öğretmen Performansları

Tablo 7’de öğretmenlerin okul kültürü algılama ve sınıf yönetimi düzeylerinin öğretmenlerin performanslarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($F = 48,78$; $p = 0,00$). Analiz sonuçlarına göre katılımcıların okul kültürü düzeyleri ($\beta = .26$) ile sınıf yönetimi düzeylerinin ($\beta = .43$) öğretmen performanslarını etkilediği tespit edilmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde veri analizinden elde edilen bulguların sonuçlarına ve diğer çalışmalarda nasıl sonuçlar elde edildiğine değinilmektedir. Bu çalışmada ilk olarak ilk ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları düzeyleri incelenmiştir. Analizler sonucunda öğretmen algılarına göre okul kültürü “çoğunlukla” ($\bar{x} = 3,65$), sınıf yönetimi “katılıyorum” ($\bar{x} = 3,91$) ve öğretmen performanslarının “iyi” ($\bar{x} = 4,36$) düzeyinde olduğu saptanmıştır. “İyi” düzeyinde saptanmış olan öğretmen performansları değişkeni konusunda literatür incelendiğinde Hatipoğlu ve Kavas (2016) ile Büyükgöze ve Özdemir (2017) çalışmalarında öğretmen performansını yüksek düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmen algılarına göre okul kültüründe “Görev Kültürü” alt boyutunun en baskın olduğu görülmektedir. Literatürde incelendiğinde daha önce benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar görülmektedir. Işık (2017), çalışmasında öğretmen algılarına göre “Görev Kültürü” alt boyutunun en yüksek seviyede olduğunu belirtmiştir. Özdemir (2012), araştırmasının sonucunda ilköğretim okullarında “Görev Kültürü” alt boyutunun baskın olduğunu ifade etmiştir. Terzi (2005) de çalışmasında ilköğretim okullarında var olan okul kültürünün “Görev Kültürü” yönelimli olduğunu saptanmıştır. Öğretmen algılarına göre sınıf yönetimi davranışlarına baktığımızda “Uyarma Davranışları” alt boyutunun en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu alt boyutu sırasıyla “Beklenti ve Kural Davranışları”, “Cezalandırma Davranışları”, “Demokratik Davranışlar”, “Derse Başlama ve İlgi Çekme Davranışları”, “Etkileşimsel Davranışlar”, “İlgiyi Sürdürme ve Sorun Çözme Davranışları” alt boyutları takip etmektedir. Literatüre baktığımızda Şahin ve Altunay (2011), çalışmasında öğretmenlerin en çok sergilediği ilk dört davranışın “Derse Başlama ve İlgiyi Çekme Davranışları” arasında olduğunu, en az sergiledikleri davranışların ise “Cezalandırma Davranışları” alt boyutunun içinde olduğunu ifade etmiştir. Ulaşılan sonuçlara ve literatüre baktığımızda genellikle öğretmenlerin okul kültürü algılarının, sınıf yönetimi düzeylerinin ve performanslarının orta ve yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu duruma sebep olarak, ulaşılan öğretmenlerin genellikle benzer ortamlarda yetiştiği ve benzer ortamlarda mesleklerini icra ettiği, dolayısıyla birbirlerine benzeyen öğretmenlerin zamanla arttığını söylemek mümkün olabilir.

Çalışmanın ikinci alt boyutunda öğretmen algılarına göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmen performansları ile okul kültürü, öğretmen performansları ile sınıf yönetimi ve okul kültürü ile sınıf yönetimi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlar görülmektedir. Çıpa (2014), çalışmasında örgüt kültürünün öğretmen performansına doğrudan ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu saptanmıştır. Sönmez ve Receptoğlu ise (2018) çalışmasında öğretmen performansları ile sınıf yönetimi becerileri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Dolayısıyla okul

kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performanslarının birbiri ile ilişkili üç kavram olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, okul yöneticileri öğretmenlerin performanslarını artırmak amacıyla olumlu bir okul kültürü yaratılmalı ve öğretmenlerin sınıf yönetimi düzeyini artırmak için uygun ortamı sağlamalıdır.

Araştırmanın üçüncü alt boyutunda öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü, sınıf yönetimi ve öğretmen performansları düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu (düzeyi) ve mesleki kıdem değişkenine göre farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul kültürü algılarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlar görülmektedir. Fırat (2009), Aktaş (2019) ve Işık (2017) çalışmalarında öğretmenlerin cinsiyetine göre okul kültürü algılarının anlamlı bir farklılık yaratmadığını ifade etmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sınıf yönetimi düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak sınıf yönetimi değişkenine ait "Cezalandırma Davranışları" ve "Demokratik Davranışlar" alt boyutlarında erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Şahin ve Altunay (2011), yaptığı çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sınıf yönetimi düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını ifade ederken, "Uyarma Davranışları" alt boyutunda erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Çubukçu ve Girmen (2008), araştırmasında "Planlama" alt boyutu dışındaki tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmektedir. Sınıf yönetimi düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı gibi, performanslarının da cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Tosuntaş (2017) ve Arslan (2019) ayrı ayrı çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşarak, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre performanslarının farklılaşmadığını saptamaktadır. Bu bağlamda, sonuçlar ve literatür incelendiğinde öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları onların okul kültürü algılarını, sınıf yönetimi düzeylerini ve performanslarını değiştirmemektedir. Dolayısıyla katılımcıların kadın veya erkek olmasının onların bu üç değişkene karşı algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Çalışmada farklı eğitim durumlarına sahip öğretmenlerin okul kültürü algıları, sınıf yönetimi ve performans düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul kültürü algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmaktadır. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Ankaralıoğlu (2020), çalışmasında öğretmenlerin okul kültürü algıları ile öğretim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Fırat (2009) çalışmasında öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre "Okul-Çevre İlişkisi" dışındaki diğer alt boyutlar ve okul kültürünün geneline ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamaktadır. Bulguların aksine Yıldırım (2019), araştırması sonucunda öğretmenlerin eğitim durumlarına ilişkin yüksek lisans mezunu öğretmenlerin algılarının daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Öğretmenlerin genel sınıf yönetimi düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği, sadece "İlgiyi Sürdürme ve Sorun Çözme Davranışları" boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sarı ve Bayrakçı (2018), çalışmasında öğretmenlerin sınıf yönetimi becerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığını tespit etmektedir. Öğretmenlerin performans düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Benzer sonuçlara ulaşan Günbayı ve Yıldırım (2012) öğretmenlerin performans yönetimine ilişkin yaptığı çalışmalarında öğretmenlerin öğrenim durumlarının sadece "Performans Sonuçlandırma" alt boyutunda anlamlı bir fark bulunduğunu, diğer alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla farklı eğitim durumlarına sahip öğretmenlerin okul kültürü algıları, sınıf yönetimi düzeyleri ve performansları farklılaşmamaktadır. Aslında lisans ön lisansa göre, lisansüstü ise lisansa göre daha donanımlı bireyler yetiştirmektedir. Ancak öğretmenlerin belirli bir çerçeve içerisinde bildiklerini aktarıyor oluşu, benzer nitelikte öğretmenler yetişmesine sebep oluyor olabilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okul kültürü algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Literatür incelendiğinde benzer ve farklı sonuçlar görülmektedir. Aktaş (2019), araştırması sonucunda öğretmenlerin okul kültürü algılarında mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığını ifade etmektedir. Ankaralıoğlu (2020), çalışmasında öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin arasında sadece "Bürokratik Kültür" algılarında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Bu sonuçların tersine Güngör (2019), araştırması sonucunda öğretmenlerin okul kültürü algılarının kıdemlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar saptamaktadır. Öğretmenlerin sınıf yönetimi düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öğretmenlerin genel sınıf yönetimi düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği, sadece "Derse Başlama ve İlgi Çekme Davranışları" alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çubukçu ve Girmen (2008), çalışmasında sadece “Planlama”, “Amaçlı Davranış” ve “Sınıfta Davranış Yönetimi” alt boyutlarında meslekteki hizmet süresinin etkili bir faktör olduğunu saptamaktadır. Yılmaz ve Aydın (2015), ilköğretim öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerine ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark oluşturmadığını ifade etmektedir. Sarı ve Bayrakçı (2018), çalışmasında öğretmenlerin sınıf yönetimi beceri algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığını tespit etmektedir. Bu bulguların tersine Kayan ve Kozikoğlu (2017), araştırmasında öğretmenlerin sınıf yönetimi davranışlarının mesleki deneyimlerine göre anlamlı bir fark göstermekte olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin performans düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Ayrıca “Alan Bilgisi”, “Öğrenme ve Öğretme Sürecini Hazırlama” ve “İletişim” alt boyutlarında da anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Benzer sonuçlara ulaşan Günbayı ve Yıldırım (2012) öğretmenlerin performans yönetimine ilişkin yaptığı çalışmalarında öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin sadece “performans değerlendirme” alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmadığını, diğer alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunduğunu ifade etmektedir. Genellikle uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin meslekten sıkılması, performanslarının biraz daha düşmesi ve mesleğin icrası sırasında daha monoton bir hale gelmesi bu duruma sebep olarak gösterilebilir.

Çalışmada ayrıca öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü ve sınıf yönetimi düzeylerinin öğretmen performanslarını açıklayıp açıklamadığı incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda okul kültürü ve sınıf yönetimi istatistiksel olarak pozitif yönde ve anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla okul kültürünün ve sınıf yönetiminin öğretmen performanslarını olumlu etkilediği görülmektedir. Benzer bir çalışma yapan Sönmez ve Receptoğlu (2018), öğretmenlerin iş performansı ve sınıf yönetimi becerileri ile ilgili çalışmasında sınıf yönetimi becerilerinin sadece “Plan-Program Etkinlikleri ve Fiziksel düzen” alt boyutunun anlamlı yordayıcı olduğunu, “Öğretmen-Öğrenci İlişkisinin Düzenlenmesi ve Zaman kullanımı” ve “Sınıf İçi Etkileşim ve Davranış Düzenlemeleri” alt boyutlarının anlamlı yordayıcılar olmadığını saptamaktadır. Hatipoğlu ve Kavas (2016) öğretmen performansını etkileyen örgütsel faktörlere baktığımızda okulun iklimi, demokratik karar alma süreci, okul yöneticilerinin liderlik becerileri vb. olarak ifade ettiği görülmektedir. Örgütsel faktörler kapsamına örgüt kültürü de eklenebilir. Araştırma sonuçlarına ve literatüre baktığımızda okul kültürü ve sınıf yönetiminin öğretmen performanslarını etkilediği görülmektedir. Öğretmenlerin içinde buldukları okulun kültüründen veya sınıf ortamından yani sınıf yönetiminden ayrı düşünmemiz yanlış olabilir. Çünkü öğretmenin performansını içinde bulunduğu okul, okulun fiziki ve kültürel yapısı, kuralları, iklimi, sınıfı yönetim şekli, sınıftaki fiziki yapı, moral ve motivasyon gibi bir çok faktör etkilemektedir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının okul kültürü ve sınıf yönetimi ile öğretmen performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı olmasına bu etkenleri sebep olarak göstermek mümkündür.

Kaynaklar

- Ağ, S. (2019). *Öğretmen başarısına etkisi açısından performans değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
- Akın, U. ve Koçak R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (51), 353-370.
- Akyol, B. (2008). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları uygulamalarının öğretmen performansına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aktaş, E. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Alatlı, R. (2014). *Genel ve özel eğitim öğretmenlerinin sınıf yönetimi bilgileri ile sınıf yönetimine ilişkin öz yetkinliklerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ankaralıoğlu, S. (2020). *Farklı okul kademelerinde görev yapan öğretmen algılarına göre yöneticilerin ruhsal liderlik stilinin okul kültürüne etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Arslan, S. (2019). *Ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmen performansı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Aydın, A. (2005). *Sınıf yönetimi*. Tekağaç Eylül Yayıncılık: Ankara.
- Başar, H. (2001). *Sınıf yönetimi*. PegemA Yayınlar: Ankara.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış*. Feryal Matbaası: Ankara.
- Bilgin Yurdaöz, A. (2018). *Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.

- Bozkurt Bostancı, A. & Kayaalp, D. (2011). İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 127-140.
- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325.
- Ceylan Çongar, N. (2019). *Okullarda kimlik oluşturma sürecinde imaj ve okul kültürü etkileşimine dair bir regresyon modeli*. Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Çevik, A. & Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 6(2), 996-1014.
- Çınar, İ., Beytekin, O.F., Dalgıç, G., Güngör, S., Hacifazlıoğlu, Ö., İra, N., Yalçınkaya, M. (2012). *Sınıf yönetimi* (Edt: İ. Çınar). Eğiten Kitap: Ankara
- Çıpa, D. (2014). *Örgüt kültürü ve dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmen performansına etkisi üzerine İstanbul ilinde yapılan deneysel bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Çubukçu, Z. & Girmen, P. (2008). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerine ilişkin görüşleri. *Bilig*, (44), 123-142.
- Doğan, Ö. (2008). *Kültür bilimleri ve kültür felsefesi*. Doğu Batı Yayınları: Ankara.
- Ercan, A.R. (2000). *Öğretmen davranışları*. Galeri Kültür Kitap: Ankara.
- Ergin, U. (2008). *Yetkeci yönetim tarzının öğretmen performansına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Fırat, N. Ş. (2009). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1415-1434.
- Güçlü, N., Sezgin, F., Receptoğlu, E., Yıldırım, K., Bayrakçı, M., Koşar, & Koşar, S. (2014). *Okul kültürü* (Edt: N. Güçlü). Pegem Akademi: Ankara.
- Günbayı, İ. ve Yıldırım, S. (2012). Performans yönetimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri (Antalya ili örneği). *Neveşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 1-22.
- Güngör, B. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Hatipoğlu, A. & Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 5(4), 1012-1034.
- Işık, H. (2017). Ortaokullarda okul kültürünün incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 35, 61-71.
- Karip, E., Okutan, M., Aksoy, N., Özden, Y., Ekici, G., Kısaç, İ. & Özdemir A. (2003). *Sınıf yönetimi* (Edt: E. Karip). Pegem A Yayıncılık: Ankara.
- Kayan, M. F. ve Kozikoğlu İ. (2017). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sınıf yönetimi davranışlarını yordama gücü. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 72-103.
- Kaysılı, A. (2019). *Okul kültürünü kuran pratiklerle öğrencilerin sosyokültürel arka planlarının etkileşimi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Korkut, A. & Hacifazlıoğlu, Ö. (2011). Öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeyleri: Büyükçekmece örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 135-152.
- Küçükahmet, L., Ataman, A., Külahoğlu, Ş.Ö., Çalık, T., Altıntaş, E., Özkılıç, R. & Koşar, E. (2005). *Sınıf yönetiminde yeni yaklaşımlar* (Edt: L. Küçükahmet). Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Ocakçı, E. (2017). *Birleştirilmiş sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi yeterlilikleri ve sınıf yönetimi ile ilgili görüşlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Okçu, V., Doğan, E. & Dayanan, İ. (2018). Öğretmenlerin okul kültürü algılarının okul yöneticilerinin çatışma yönetimi stilleri üzerindeki etkisi (Şırnak ili örneği). *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 6(2), 41-62.
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 599-620.
- Özgenel, M. (2019). Öğretmen performans değerlendirme ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. B. Kocaoğlu (Edt.), 5. Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmaları Kongresi içinde (s. 64-65). Balıkesir: Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi.
- Sarı, B. & Bayrakçı, M. (2018). Ortaöğretim öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 1960-1977.
- Sönmez, E. & Receptoğlu, E. (2018). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 421-432.
- Şahin, İ. & Altunay, U. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin sınıf yönetimi davranışları. *İlköğretim Online*, 10(3), 905-918.
- Şişman, M. (2006). *Eğitim bilimine giriş*. PegemA Yayıncılık: Ankara.
- Şişman, M., Turan, S., Işık, H., Arslan, H., Dönmez, B., Kuran, K., ... Sarıttaş M., (2006). *Sınıf yönetimi* (Edt: M. Şişman ve S. Turan). PegemA Yayıncılık: Ankara.
- Tosuntaş, Ş.B. (2017). *Öğretmenlerin etkileşimli tahta kullanımına etki eden faktörler ve öğretmen performansına etkisi*. Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- TDK (2020). <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 30.03.2020).
- Terzi, A.R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (43), 423-442.
- Yıldırım, E. (2019). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlığı ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- Yılmaz, Z. N. & Aydın, Ö. (2015). İlköğretim öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 148-164.
- Yurtal, F. & Yaşar, M. (2018). Öğretmenlerin sınıf yönetimi profillerine göre sınıflarında görülen akran zorbalığı. *SDU International Journal of Educational Studies*, 5(2),64-75.