

Liselerde Örgüt Kültürü: Amasya İli Örneği

Organizational Culture In High Schools: The Case Of Amasya Province

Yeliz Cankurtaran^a

Özet

Bu çalışmanın amacı, Amasya Şehit Gültekin Tırpan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü hakkında görüşlerinin betimlenmesidir. Bu amaca yönelik araştırmada "Örgüt kültürü kavramı nedir?", "Liselerde kültürel boyutlara ilişkin öğretmen görüşleri öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?" "Örgüt kültürünü oluşturan öğeler nelerdir?" ve "Kurumunuzun örgüt kültürünü nasıl değerlendirirsiniz?" sorularına yanıt aranmıştır. Bu araştırma nitel araştırma yöntemi doğrultusunda olgubilim deseni kullanılarak yapılmıştır. Amasya Şehit Gültekin Tırpan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde görev yapan 12 öğretmen çalışma grubunu oluşturmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemiyle verileri toplanmıştır. Toplanan veriler betimleyici bakış açısıyla analiz edilmiştir. Buna göre katılımcılar örgüt kültürü kavramını; örgütün çevrede tanınması, paylaşılan temel değer, ortak anlayış, ekip ve bütünsellik şeklinde ifade ederken, liselerde kültürel boyutlara ilişkin öğretmen görüşlerini farklılık göstermez ya da farklılık gösterir şeklinde belirtmişlerdir. Katılımcılar, kurumlarının örgüt kültürünü nasıl değerlendirdiklerine yönelik görüşlerini az gelişmiş, eş güdümlü, gelişmiş şeklinde ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda, katılımcılar öğretmen alım sınavlarında mesleki yeterlilik, sosyal ve psikolojik raporların dikkatli bir şekilde düzenlenmesi, hizmet içi eğitim ve sosyal etkinlikler düzenlenmesi gibi önerilerde bulunmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, kültür, örgüt kültürü, okul kültürü

Başvuru: 22.12.2024

Kabul: 02.01.2025

Abstract

The aim of this study is to describe the views of teachers working in Amasya Şehit Gültekin Tırpan Vocational and Technical Anatolian High School about organizational culture. For this purpose, the questions "What is the concept of organizational culture?", "Do teachers' views on cultural dimensions in high schools differ according to teachers' seniority?", "What are the elements that make up the organizational culture?" and "How would you evaluate the organizational culture of your institution?" were sought in the research. This research was conducted using a phenomenological design in line with qualitative research method. The study group consisted of 12 teachers working at Amasya Şehit Gültekin Tırpan Vocational and Technical Anatolian High School. The researcher collected data through semi-structured interviews. The collected data were analyzed using a descriptive perspective. Accordingly, the participants define the concept of organizational culture; While he expressed his opinions as the organization's recognition in the environment, shared core values, common understanding, team and integrity, his views on whether teachers' views on cultural dimensions in high schools differ according to the seniority of the teachers; They stated that it does not differ, it varies. Participants expressed their views on how they evaluated the organizational culture of their institutions as underdeveloped, coordinated, and developed. In this regard, participants made suggestions such as professional competence in teacher recruitment exams, careful preparation of social and psychological reports, in-service training and organizing social events.

Key Words: Organization, culture, organizational culture, school culture

^a Öğretim Görevlisi Dr, Amasya Üniversitesi, Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO, yeliz.cankurtaran@amasya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0030-3354

1. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme sebebiyle örgütlerin ulusal ve uluslararası alanda rekabet edebilmeleri, çalışanların örgütle bütünleşmesine ve örgüt için fedakârlıkta bulunabilmesine bağlıdır. Kültür tüm örgütlerde bulunması gereken ortak güçtür. Kültür insan topluluklarının yaşam ve üretim biçimleri, geçmişleri ve sosyal ilişkileriyle ilgili bir kavramdır (Köse vd., 2001). Bir başka tanıma göre kültür, bir toplum, grup veya organizasyonda paylaşılan davranış, alışkanlık, düşünce, tutum, ilkeler ve benzeri duygusal ve mantıksal özelliklerin tümüdür (Berberoğlu, 1990).

Örgüt kavramı ise, Barnard (1994) tarafından, iki ya da ikiden fazla kişinin bilinçli olarak bir araya gelmesiyle oluşan güçlerin sistemi şeklinde tanımlanırken, Schein (1970) örgütü; “ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde bir araya gelen bireylerin yaptıkları faaliyetlerin uyumlu hale getirilmesi” şeklinde tanımlamış, Etzioni (1964) ise “Bir takım amaçların gerçekleştirilebilmesi için oluşturulmuş toplumsal birimler” şeklinde ifade etmiştir (Güçlü, 2003). Örgüt kültürü ise, toplum kültürünün bir alt kültürüdür. Örgütte yer alan bireylerin davranışlarını yönlendiren normlar, değer ve davranışlar, alışkanlıklar ve inançlara örgüt kültürü adı verilir. (Köse vd., 2001). Kültür, toplumda ne zaman, nerede, nasıl davranacağımızı, kime saygı duyacağımızı, ne yiyip, ne giyeceğimizi belirlerken; örgüt kültürü örgütteki üyelerin bütünleşmelerini sağlayan ortak inançlar, değerler, davranışlar ve normlardan meydana geldiği için bir organizasyonda işlerin yapılış biçimini ile ilgili değerlendirmeleri ortaya koymaktadır (Şahin, 2010).

Örgüt kültürü kavramı, örgütlerin, bireyler üzerinde nasıl bir etki yarattığını kavramamızı sağlamaktadır. Örgüt kültürü, örgütte bulunan bireylerin davranış ve tutumlarını betimlemeye yardımcı olmakta, örgütlerin ne derecede etkin olduklarını ve hangi unsurlarda değişiklik yapılması gerektiğini saptayabilmekte önder olmaktadır (Karcıoğlu, 2001).

Örgüt kültürü çalışmaları ilk defa 1930’da gerçekleştirilmiştir. İnsan ilişkileri teorisinin ortaya çıkışıyla örgütler insan kaynağını ele almaya başlamış, grup kuralları, sembolik ifadeler, örgüt değeri ve informal grup gibi kavramlara daha fazla yönelmeye başlamışlardır. Fakat 1980 yılında örgüt kültürü kavramı doğrudan kullanılmış ve bu kavramla çalışılmaya başlanmıştır (Durgun, 2006).

Örgüt kültürü, literatürde, okul kültürü, eğitim kültürü ismiyle de birçok çalışmada yer almaktadır (Erdem ve İşbaşı, 2001: 36). Okulların yapıları karmaşık olarak düşünüldüğü için Florio-Ruane (1989), okul kültürünü eğitim temelinde şifreleme sistemi biçiminde tanımlamaktadır. Peterson ve Deal (2002), okul kültürünü yoğun değerler, inançlar ve gelenekler şeklinde belirtirken Heckman (1993) ise, okul kültürünü yöneticiler, öğrenciler ve öğretmenlerin yoğun bir biçimde edindiği inançlar olarak belirtmiştir (Terzi, 2005).

Örgüt kültürü, hangi işlerin kim tarafından ve ne şekilde yapılacağını kavramamızı sağlayan bir oluşum olarak da tanımlanabilir (Akyol vd., 2020). Örgüt kültürünün değerler, inançlar, varsayımlar gibi kavramlardan oluştuğu bir gerçektir. Bütün bu kavramların gözlenmesi zordur. Bir örgütün kültürel tarafının anlaşılabilmesi için kültürün gözlemlenebilen taraflarından faydalanmak gerekir. Bu taraflar törenler, öyküler, ritüeller ve sembollerdir (Yağmurlu, 1997).

Schein’a (1984) göre, bir örgütün kültürünü gerçekten anlamak, değerlerini ve davranışlarını tamamen gözler önüne sermek istiyorsak, örgüt üyelerinin nasıl düşündüklerine, hissettiklerine ve algıladıklarına karar veren ama genelde bilinçaltında yatan örgütün yapısını, özelliklerini, işleyişini ve düşünsel süreçlerini yöneten ana varsayımlarını araştırmak ve incelemek gerekir (Akyol vd., 2020).

Pascale ve Athos örgüt kültürünü ilk defa Japonya’da, Peters ve Waterman ise Amerika’da incelenmiş ve literatürde, İşletme Kültürü, Firma Kültürü veya Kurumsal Kültür olarak dile getirilmiştir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Örgüt kültürü örgütte yeni olan bireylerin problemlerine dair düşünce, algı ve duyguların doğru olarak şekillenmesine yardım ettiği için bir grubun çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları çözmek için ana çerçevedir (Aydınlı, 2003).

Robbins’e (1996) göre örgüt kültürü örgüt üyeleri için bir kimlik oluşturur. Kişilerin görev yaptıkları örgütle bütünleşmesi, onları farklı kılar. Örgüt kültürü çalışanların örgüte olan bağlılığını ve aralarındaki dayanışmayı artırır (Özgözgü, 2016).

2. EĞİTİMDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Okul kültürü adetler, inançlar, tarih, paylaşılan değerler, kahramanlar, gelenekler ve bir ortak misyondan meydana gelmektedir; üyelerin davranışlarını ve verimliliğini etkiler, okulun veliler ve toplum karşısındaki imajını ortaya koymaktadır. Stolp’a göre (1996) ise, okul kültürü güçlü törenleri, ritüelleri, sembolleri ve gelenekleri kapsar, öğrencilerin motivasyon ve başarılarını, öğretmenlerin iş tatminlerini ve verimliliklerini artırır. Yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki iletişime bağlı olarak kültürel uygulamalar gelişir. Toplumun farklı yerlerinden gelmiş, farklı eğitim durumuna sahip öğretmenler kendi aralarında bir takım alt kültürleri ortaya çıkartabilirler. Aynı zamanda öğrenciler de farklı özelliklerinden dolayı küçük alt kültürleri meydana getirebilirler (Erdem ve İşbaşı, 2001).

Okullarda insanlar yaşamlarının en mühim bölümünü geçirirler, davranışlarını, düşüncelerini ve hayat tarzlarını biçimlendirirler. Bu sebeple kişilerin tüm hayatını etkileyen örgütlerin bilhassa ilköğretim örgütlerinin kalitesi yüksek olan

bir yapılanmasının olması gerekmektedir. Ayrıca bireylerin davranış şekilleri ve kişilik özellikleri eğitim örgütlerinde şekillendiği için bireyler, diğer örgütlere de bu nitelikleriyle dâhil olmakta ve etkinliklerini devam ettirmektedirler (Arslan vd., 2005).

Eğitim sisteminde en hareketli kısmı olan okullardaki örgüt kültürü hem kendisini hem çalışanlarını hem de toplumu etkiler. Bundan dolayı okullarda örgüt kültürü çok önemlidir. Etkili bir örgütsel kültürün olması, bireyin sosyalleşmesi, istenilen bilgi, tutum ve becerinin kazandırılması ve toplum kültürünün genç kuşaklara aktarılması açısından önemlidir (Bilir vd.,2003; Sönmez, 2006).

Yapılan çalışmalar okul kültürünün; yöneticinin güç kullanma stili, öğretmen motivasyonu, öğretmen profesyoneliği, okul etkililiği, örgütsel bağlılık, öğretmenlerin işyeri arkadaşlıkları ve öğrenci başarısı gibi birçok kavramla bağlantılı olduğunu göstermektedir (Koşar, 2011; Şimşek, 2014; Sertel, 2016; Demirtaş vd.,2019; Karnak, 2020; Kurşun ve Yılmaz, 2020; Şahin, 2023).

3.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada Amasya Şehit Gültekin Tırpan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü hakkında görüşlerinin betimlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Örgüt kültürü kavramı nedir?
2. Liselerde kültürel boyutlara ilişkin öğretmen görüşleri öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Örgüt kültürünü oluşturan öğeler nelerdir?
4. Kurumunuzun örgüt kültürünü nasıl değerlendirirsiniz?

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmada, insana ait olan olgu ve algılar bütünüyle detaylı bir şekilde analiz edilmektedir. Ayrıca, nitel araştırmalarda, analiz edilen sorun değerlendirilerek insanların onlara atfettiği anlamlara yoğunlaşmaktadır (Baltacı, 2019: 370). Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Olgubilim deseni, olaylar açıklanırken kişilerin yaşamından yararlanarak, olguya sebep olan anlamlar değerlendirilir ve yorumlanır (Kocabıyık, 2015). Olgubilim deseninde, bildiğimiz fakat ayrıntılı bilmediğimiz olayların incelenmesi nedeniyle bu araştırma için en uygun desen olarak kabul edilmiştir.

4.1. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örneklem yöntemi doğrultusunda seçilen 12 katılımcıdan meydana gelmektedir. Katılımcıların kimlik bilgileri gizlenmiş, isimleri K1, K2, K3,...ve K12 biçiminde kodlanmıştır. Katılımcılarla ilgili demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik özellikler

Kod	Cinsiyet	Yaş	Medeni hali	Eğitim düzeyi	Meslekteki görev yılı
K1	Erkek	30	Bekâr	Lisans	1 yıl
K2	Erkek	53	Evli	Lisans	29 yıl
K3	Erkek	50	Evli	Yüksek lisans	25 yıl
K4	Erkek	52	Evli	Lisans	29 yıl
K5	Erkek	42	Evli	Yüksek lisans	17 yıl
K6	Kadın	32	Evli	Lisans	1 yıl
K7	Kadın	31	Evli	Lisans	7 yıl
K8	Erkek	55	Evli	Lisans	11 yıl
K9	Kadın	46	Evli	Yüksek lisans	29 yıl
K10	Erkek	40	Evli	Lisans	20 yıl
K11	Kadın	39	Evli	Lisans	18 yıl
K12	Kadın	42	Evli	Lisans	5 yıl

Tablo 1'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların, 7'sinin erkek, 5'inin kadın olduğu görülmektedir. Yaş olarak değerlendirildiğinde katılımcıların yaş aralığı 30-55 arasında, medeni durumları ise 11'i evli, 1'i bekadır. Katılımcılardan 9'u lisans mezunu iken 3'ü yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların mesleki görev yılı değerlendirildiğinde 1-29 yıl arasında değişmektedir.

4.2. Veri Toplama Aracı

Görüşme formu ilk olarak literatür taraması, daha sonra uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır. İki öğretmene pilot uygulama yapılarak onlardan gelen geri bildirimler doğrultusunda uzman görüşü alınarak son şekli verilmiştir. Bu yarı yapılandırılmış görüşme formu ile veriler toplanmıştır. Bu formda, kişilerin davranış, düşünce, deneyim ve konuyla ilgili bilgisinden yararlanarak ayrıntılı ve yoğun bilgi elde edilmesi amacıyla sorulan sorular vardır (Sevencan ve Çilingiroğlu, 2017).

Katılımcıların sorulara vermiş olduğu yanıtlarda hiçbir şekilde değişiklik yapılmamıştır. Katılımcıların verdiği cevaplar yazılı hale getirilerek veriler oluşturulmuştur. Görüşme formunda 12 soru sorulmuş, bu soruların ilk 5'i demografik verileri elde etmeye yönelik sorulardan meydana gelmektedir. Araştırmanın amacından sapmamak şartıyla daha fazla veri için ek sorular da sorulmuştur. 01.07.2023-22.07.2023 tarihleri arasında veriler toplanmıştır. Amasya Üniversitesi Bilim Etik Kurulu Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan (31.05.2023 tarihli ve Sayı: E-30640013-108.01-135157) izin alınmıştır.

4.3. Verilerin Analizi

Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler betimleyici bakış açısıyla analiz edilmiştir. Betimsel analizde, katılımcılara yönelik tanıtıcı veriler derinlemesine incelenmeden yorumlanır (Karataş, 2015). Betimsel analizde temel olan, katılımcılardan gelen doğrudan alıntılarla probleme ilişkin verileri betimsel tarzda kavramaktır. Bu durumda araştırmacı, görüşmeden elde edilen verileri araştırmaya katılan katılımcıların doğrudan alıntılarıyla değerlendirmeye çalışmıştır.

4.4. Geçerlik ve Güvenirlilik

Bilimsel araştırmalarda sonuçların inandırıcılığı en önemli kriterlerden birisidir. Araştırmalarda en fazla kullanılan iki ölçüt geçerlik ve güvenirliliktir. Bu doğrultuda çalışmada uzman görüşlerini alınması, katılımcılardan elde edilen bulguların değişiklik yapılmadan açıklanması, katılımcı teyidi, veri toplama aracı ve bulguların ilgili literatürle tutarlılığı ile iç geçerlik sağlanmaya çalışılmıştır. Dış geçerlik, araştırma yönteminin detaylı bir şekilde belirtilmesiyle elde edilmiştir. Analizlerle elde edilen temaların etkili bir biçimde yapıp yapılmadığının incelenmesi amacıyla iki uzmanın görüşü alınmıştır. Bulguların sunumu esnasında gizliliği sağlamak için katılımcılar için (K) kısaltması kullanılmış ve katılımcılardan her birine numara verilmiştir (Başkale, 2016).

5. BULGULAR

Bu çalışmanın bulguları araştırma sorularına göre incelenmiştir. Buna göre, araştırmanın birinci sorusu, "Örgüt kültürünün tanımı nedir?" şeklindedir.

Tablo 2. Katılımcıların örgüt kültürü kavramına ilişkin görüşleri

Sıra	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Örgütün çevrede tanınması	2	17	'Bir örgütün çevresince tanınması, diğer örgüt ve bireylerle ilişkilerin düzeyini yansıtmaları.' (Ö1). 'Örgütün çevrede tanınması, doğası, standartları ve çevredeki diğer örgüt ve şahıslarla ilişki düzeylerini yansıtmaktadır.' (Ö2).
2	Paylaşılan temel değer	6	50	'Okul kültürü ve organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan temel değerlere örgüt kültürü denmektedir.' (Ö3). 'Bir örgütü diğerlerinden ayıran ve seçenekleri yönlendiren temel değerler sistemidir.' (Ö6). 'Örgütün değer sistemidir.' (Ö7). 'Örgütte bulunan bireylerin bir arada olmalarını sağlayan temel değerler, normlar, inançlar ve davranışlardır.' (Ö9). 'Örgütteki kişilerin davranışlarını yönlendiren değer ve normlardır.' (Ö10).
3	Ortak anlayış	2	17	'Aynı amacı, aynı hedefi gaye edinen örgüt üyelerinin ortak anlayışı olarak örgüt kültürünü tanımlayabiliriz.' (Ö4).

4	Ekip	1	8	'Örgütteki bireyleri bir arada tutan ortak anlayış olarak tanımlayabilirim örgüt kültürünü.'(Ö11). 'Okulu başarıya götüren ekip.'(Ö5).
5	Bütünsellik	1	8	'Bireylerin eğitim, tecrübe, ortak karar alabilme, uygulama, ölçme ve değerlendirmede birlik, uzlaşılı kültürü, misyon ve vizyon, sosyal ve kültürel birliktelikte uyum sağlayabilme vb. özellikleri uygulama kabiliyetlerinin bütünselliğidir.'(Ö8).
Toplam		12	100	

Bu soruya yönelik ulaşılan veriler incelendiğinde katılımcılar örgüt kültürü terimini; 1. Örgütün çevrede tanınması, 2. Paylaşılan temel değer, 3. Ortak anlayış, 4. Ekip ve 5. Bütünsellik şeklinde ifade etmişlerdir. Tablo 2'de araştırmaya katılan katılımcıların örgüt kültürü kavramına yönelik algıları; %17 örgütün çevrede tanınması, %50 paylaşılan temel değer, %17 ortak anlayış, %8 oranında ekip ve %58 oranında bütünsellik şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmanın ikinci sorusu "Liselerdeki kültürel boyutlara ilişkin öğretmen görüşleri öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?" şeklindedir.

Tablo 3. Katılımcıların liselerde kültürel boyutlara ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik görüşleri

Sıra	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Farklılık göstermez	1	8	'Hayır göstermemektedir.'(Ö1).
2	Farklılık gösterir	11	92	'Evet. Elbette farklılık göstermektedir.'(Ö2). 'Evet. Öğretmenin kıdem tecrübesi, otoritesi, davranışları farklılık e.'(Ö10). 'Farklılık gösterir. Zamanla tecrübe birikimi öğretmede farklı anlayış, uygulama ve görüşlerde farklılaşmaya neden olabilir.'(Ö4). 'Kesinlikle farklılığı vardır.'(Ö5). 'Farklılık göstermektedir.'(Ö6). 'Göstermektedir. Öğretmenin yıllar içerisinde bakış açısı da farklılaşmaktadır.'(Ö12). 'Kültürel boyutlara göre öğretmenlerin görüşleri farklılık göstermektedir. Kıdem ve tecrübe önemli bir faktördür. Genç öğretmenlerde ise farklılık görülebilmektedir.'(Ö8). 'Göstermektedir. Eğitim seviyesi ile kıdem birbirleriyle ilişkilidir. İşini daha çok bilen, işin yapılış şeklini kavramış, işin özelliklerini sindirmiş olan kıdemli kişilerin kültür boyutuna yönelik görüşleri elbette ki çok daha farklı düzeydedir. Kıdemli olanlar kültürel boyutların daha çok farkındadırlar, birçok yaşamışlıkları vardır. Daha doğru, gerçekçi, sağlıklı yaklaşımlarla boyutları ele alacaklardır. Ayrıca bu boyutlara gereken önem verilmediğinde nelerle karşılaşacaklarının bilincindedirler.'(Ö9).
Toplam		12	100	

Bu soruya yönelik ulaşılan veriler incelendiğinde katılımcılar liselerde kültürel boyutlara ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik görüşlerini; 1. Farklılık göstermez, 2. Farklılık gösterir şeklinde belirtmişlerdir. Tablo 3'te, araştırmaya katılan katılımcıların liselerde kültürel boyutlara ilişkin öğretmen

görüşlerinin öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik görüşleri; %8 oranında farklılık göstermez ve % 92 farklılık gösterir şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmanın üçüncü sorusu “Örgüt kültürünü oluşturan öğeler nelerdir?” şeklindedir.

Tablo 4. Örgüt kültürünü oluşturan öğelere yönelik görüşleri

Sıra	Kod	F	%	Örnek cümle
1	Değerler	7	58	‘Değerler, normlar, varsayımlar ve törenlerdir.’(Ö1). ‘Okul değerleri, normları, okul marşı, okul logosu.’(Ö3). ‘Değerler, okul vizyonu ve iletişim.’(Ö5). ‘Değerler, normlar, varsayımlar.’(Ö6). ‘Değerler ve kurallar.’(Ö11).
2	Örgüt yapısı	5	42	‘Örgüt yapısı, çevre, örgüt stratejisi, teknoloji ve kültürdür.’(Ö12). ‘Değerler, yargılar, amaç ve hedefler, öğrencilerin sosyo kültürel çevresi, kıdem, cinsiyet.’(Ö4). ‘Örgüt yapısı (Güncel bilgi ve teknolojiye açık olma, teknolojik uygulama becerileri ve yorumlama, velilerle işbirliği, bilgisayar yeterli seviyede kullanabilme, ders araç ve gereçlerin durumu, insani ilişkiler, idari personelle etkileşim ve iletişim, zümre içi uyum, zümreler arası işbirliği, sağlık ve psikoloji), medya, memnuniyet, istek, özverili olma, tecrübe, cinsiyet örgüt kültürünün oluşturan öğelerdir.’(Ö8).
Toplam		12	100	

Bu soruya yönelik ulaşılan veriler incelendiğinde katılımcılar; 1. Değerler, 2. Örgüt yapısı biçiminde belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda oluşturulan tablo aşağıda verilmiştir. Tablo 4’te, araştırmaya katılan katılımcıların, örgüt kültürünü oluşturan öğelere yönelik görüşleri; %58 değerler, %42 oranında örgüt yapısı şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmanın dördüncü sorusu “Kurumunuzun örgüt kültürünü nasıl değerlendirirsiniz?” şeklindedir.

Tablo 5. Katılımcıların kurumlarının örgüt kültürünü nasıl değerlendirdiklerine yönelik görüşleri

Sıra	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Az gelişmiş	6	50	‘Okul kültürü zaman içerisinde gelişecektir. En önemlisi idealleri, inanışları, tutumları, yönetimi ve tecrübeyi harmanlamaktır.’(Ö3). ‘Başarıya aç kişilerin açlığını giderecek hareketler olmakta ve bu vizyon giderek artmaktadır.’(Ö10).
2	Eş güdümlü	2	17	‘Kurumumuzun örgüt kültürünün büyük oranda eş güdüm içerisinde uyumlu olarak değerlendirebiliriz.’(Ö4).
3	Gelişmiş	4	33	‘Kurumumuz değerlerine sahip çıkan, işbirlikçi çalışmaya önem veren bir kurumdur. Yazılı ve yazısız kurallara herkes riayet eder. Karşılıklı saygı çerçevesinde eğitim-öğretim devam eder.’(Ö11). ‘Kurumumuzda kendimize göre değerlerimiz ve yazılı olmayan ama hepimizin uyum sağladığı kurallarımız mevcut. Öğrencilerimiz dâhil tüm personel birbirine saygı duymaktadır. İşbirliği içerisinde çalışılmaktadır.’(Ö7). ‘Kurumumuzda örgüt kültürü öğelerine genellikle uyum sağlanmaktadır. Fakat kişilerarası uyum farklılıkları olabilmektedir. Hizmet içi faaliyetlerle bunlar giderilmektedir.’(Ö8). ‘İnançları tamamen farklı öğretmenlerin bulunduğu bir ortamda görev yapıyorum. Bana göre böyle bir ortamın olması gayet doğal. Her birinin kişisel, sosyal özellikleri

farklı. Kurallar herkese aynı uygulanıyor. Özel mesleki gün kutlamaları, törenler, toplantılar ve eğitimlere değer veriliyor. İdari görevde olanlar zaman zaman kişiye göre farklı tutumlar içerisine girebiliyor.’(Ö9).

Toplam 12 100

Bu soruya yönelik ulaşılan veriler incelendiğinde katılımcılar; 1. Az gelişmiş, 2. Eş güdümlü, 3. Gelişmiş biçiminde belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda oluşturulan tablo aşağıda verilmiştir. Tablo 5’te, araştırmaya katılan katılımcıların, kurumlarının örgüt kültürünü nasıl değerlendirdiklerine yönelik görüşleri; %50 oranında az gelişmiş, %17 oranında eşgüdümlü, %33 oranında gelişmiş şeklinde sıralanmıştır.

6.SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Örgüt kültürü; kurallar, politikalar adet ve gelenekler gibi resmi yapı ve kişiler arası ilişkilerde açıklık, güven, kabul etme ve grup süreçlerine katılma gibi birtakım değer ve tutumlardan meydana gelir (Hasanoğlu, 2004:47). Araştırmada çalışmaya katılan öğretmenlerin örgüt kültürü kavramını; örgütün çevrede tanınması, paylaşılan temel değer, ortak anlayış, ekip ve bütünsellik biçiminde tanımladıkları bulunmuştur. İlgili literatür incelendiğinde, bu araştırmanın sonuçlarının bazı çalışmalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin, Akyol ve diğerleri (2020), çalışmalarında katılımcıların örgüt kültürü kavramını “inanç, gelenek, görenek ve değerler” şeklinde tanımladıklarını ortaya koymuşlardır. Bu araştırmaya benzer biçimde Köse, Tetik ve Ercan, (2001); Güçlü, (2003); Fralinger ve Olson, (2007); Sabuncuoğlu ve Tüz, (2003); Özkalp ve Kırel,(2001); Lacatus, (2013); Erdem, (2003) yaptıkları çalışmada, örgüt kültürünün inançlar, gelenek ve görenekler, değerler ve hikâyeler gibi öğelerden oluştuğunu ifade etmişlerdir.

Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin liselerde kültürel boyutlara ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili; 1. Farklılık göstermez, 2. Farklılık gösterir şeklinde ifade ettikleri saptanmıştır. Literatür analiz edildiğinde, bu araştırmanın sonuçlarının birtakım çalışmalarla benzer sonuçları olduğu görülmektedir. Örneğin, Kandemir ve Nartgün (2019), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel kültüre ilişkin görüşlerinde kıdem değişkeni ile anlamlı bir farklılık olduğunu saptamışlardır. Yine Yetişkul ve diğerleri, (2022) yaptıkları araştırmada, ikili ve tekli eğitim yapan ilkokullarda örgütsel kültür ile mesleki kıdem değişkeni arasında farklılık olduğunu saptamışlardır. Ayrıca İrmak (2017) çalışmasında, katılımcı öğretmenlerin örgüt kültürü algılamalarının mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

Çalışmaya katılan öğretmenler kurumlarının örgüt kültürünü nasıl değerlendirdiklerine yönelik görüşlerini; 1. Az gelişmiş, 2. Eş güdümlü, 3. Gelişmiş şeklinde ifade etmişlerdir. Korkut (2009) araştırmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kültüre yönelik görüşlerini “orta” düzey olarak saptamıştır. Artun (2008), çalışmasında öğretmenlerin, okullarının örgütsel yapısından memnun olmadıklarını ortaya çıkarmıştır. Yine Aslan (2009), çalışmasında, benzer şekilde katılımcıların kurumlarının örgütsel yapısından memnun olduklarını saptamıştır.

Eğitim örgütlerinde kültürün, alt kültürler arasındaki işbirliğine bağlı olarak kurumun gelişme süreçlerine fayda sağlaması beklenmektedir. Fakat arzu edilen işbirliği misyon, güven, zaman ve bağlılıkla gelişir. Bu örgüt kültürünü ortaya çıkarmak için yöneticiler önemli bir rol üstlenmelidirler. Ayrıca kararların ortak alınması, ritüel ve sembollerden faydalanma, güç ve sorumluluğun paylaşılması gibi örgüt kültürünü geliştirme stratejilerini etkili bir şekilde uygulamalıdır (Erdem ve İşbaşı, 2001:37).

Yukarıdaki tartışmalar sonucunda katılımcı (Ö9) şu önerilerde bulunmuştur:

- ✓ Hizmet içi eğitimlere gereken önem verilmelidir.
 - ✓ Özellikle lisans eğitim veren, öğretmen yetiştiren üniversitelere sağlıklı öğrencilerin alınması ve psikolojik davranış bozukluğu olanların okullara alınmaması konusu titizlikle ele alınmalıdır.
 - ✓ Öğretmen alım sınavlarında mesleki yeterliliğin yanında, sosyal ve psikolojik açıdan raporlar çok dikkatli alınmalıdır.
 - ✓ Zümre çalışmalarında genç öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerin tecrübelerinden yararlanmaları sağlanmalıdır.
 - ✓ Kıdemli öğretmenlere yeni eğitim-öğretim metot ve uygulamalarına yönelik hizmet içi eğitimlerle destek verilmelidir.
 - ✓ Zümre toplantıları, mesleki çalışmalar ve sosyal etkinlikler üst birimlerce desteklenmelidir.
- Yukarıdaki tartışmalar sonucunda araştırmacının ulaştığı sonuçlar;*
- Okullarda örgüt kültürüyle ilgili bütün çalışanları bilgilendirmek adına hizmet içi eğitim ve etkinliklere ağırlık verilmeli ve eğitimler sık sık tekrar edilerek örgüt kültürü konusunda çalışanların bilinçlendirilmesi sağlanmalıdır.

➤ *Okulda var olan kültürün tespitinin çok iyi yapılması ve olumlu yönde geliştirilebilmesi için okul yönetimi rollerini en iyi şekilde yerine getirmelidir.*

Araştırmacılara öneriler;

- Bu konuyla ilgili örneklemin geniş olacağı nicel araştırmalar yapılabilir.
- Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle farklı okullardaki öğretmenlerle çalışma tekrar yapılabilir.
- Liselerde öğretmenlerle örgütsel davranışa yönelik proje çalışmaları yapılabilir ve sonuçlarının etkinliği değerlendirilebilir.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

The concept of organization, on the other hand, is defined by Barnard (1994) as a system of forces or activities formed by the conscious coming together of two or more than two people, Schein (1970) defines organization as "the rational harmony of the activities of individuals who come together in a hierarchy of authority and responsibility for the realization of a common purpose by dividing their work and division of labor", and Etzioni (1964) defines it as "social units formed for the realization of certain objectives" (Güçlü, 2003).

School culture consists of shared values, beliefs, a common mission, heroes, customs, traditions and a history; it influences the behavior and productivity of members and determines the image of the school in the eyes of parents and the community. According to Stolp (1996), a deeply perceived school culture that includes strong traditions, ceremonies, rituals and symbols positively influences student achievement and motivation and teacher productivity and satisfaction. Important subcultures are administrators, teachers and students; cultural practices develop depending on the interaction between these groups. Teachers who come from different parts of society and have different educational backgrounds can develop various subcultures within themselves. Likewise, students can form small subgroups based on different characteristics (Erdem and İşbaşı, 2001).

The organizational culture of schools, which are the most active part of the education system, affects both itself, its employees and the society. The raw material of the school is people. For this reason, the individual dimension is more sensitive than the institutional dimension, the informal side is heavier than the formal side, and the area of influence is wider than the area of authority. Therefore, organizational culture is very important in schools. Having an effective organizational culture is necessary for the socialization of the individual, gaining the desired knowledge, attitudes and skills, and transferring the culture of society to younger generations (Sönmez, 2006; Bilir et al., 2003).

2. Method

In this study, case study design, one of the qualitative research methods, was used. The population of the study consists of teachers working at Amasya Şehit Gültekin Tırpan Vocational and Technical Anatolian High School. The sample group consists of 12 teachers selected using the "homogeneous sampling technique" within the framework of the purposive sampling method. In the homogeneous sampling method, a homogeneous and small sample is selected and studied comprehensively in order to comprehend the problem that is the subject of the research in detail (Baltacı, 2018:250). While preparing the questions to be included in the interview form, first a literature review was conducted, then expert opinion was sought and a pilot study was conducted with 2 teachers (Sevencan & Çilingiroğlu, 2017). No changes were made to the statements given by the participants. In line with the answers received from the participants, the data were reported and the data were created. The interview consists of 12 questions and the first 5 questions were asked to obtain demographic information. Additional questions were also used to obtain more information for the research without affecting the purpose of the study. The data obtained after the interviews were analyzed according to the descriptive perspective.

3. Findings

The findings of this study were analyzed according to the research questions. Accordingly, the first question of the research is "What is the definition of organizational culture?". When the data obtained for this question were examined by the researcher, it was found that the participants expressed the term organizational culture with the concepts of 1. recognition of the organization in the environment, 2. shared core values, 3. common understanding, 4. team and 5. holism. The second question of the research is "Do teachers' views on cultural dimensions in high schools differ according to teachers' seniority?". When the data obtained for this question were examined, the participants expressed their opinions on whether the teachers' views on cultural dimensions in high schools differ according to the seniority of the teachers as; 1. It does not differ, 2. It does differ. The third question of the research is "What are the elements that make up the organizational culture?". When the data obtained for this question were examined, the participants stated; 1. values, 2. organizational structure. The fourth question of the research is "How would you evaluate the organizational culture of your organization?". When the data obtained for this question were analyzed, the participants expressed it as 1. underdeveloped, 2. coordinated, 3. developed.

Conclusion, Discussion and Suggestions

Organisational culture consists of formal structures such as rules, policies, customs and traditions and values and attitudes such as openness, trust, acceptance and participation in group processes in interpersonal relations (Hasanoğlu, 2004:47). It was found that the teachers participating in the study defined the concept of organisational culture as recognition of the organisation in the environment, shared core values, common understanding, team and integrity. When the related literature is analysed, it is seen that the results of this study are similar to some studies. For example, Akyol et al. (2020) found that the participants defined the concept of organisational culture as "beliefs, traditions, customs and values" in their study. Similar to this study, Köse, Tetik and Ercan, (2001); Güçlü, (2003), Fralinger and Olson, (2007), Sabuncuoğlu and Tüz, (2003); Özkalp and Kirel, (2001); Lacatus, (2013); Erdem, (2003) stated that organisational culture consists of elements such as.

It was determined that the teachers in the study group expressed whether the teachers' views on cultural dimensions in high schools differed according to the seniority of the teachers; 1. It does not differ, 2. It does differ. When the literature is analysed, it is seen that the results of this research have similar results with some studies. For example, Kandemir and Nartgün (2019) found that there was a significant difference in teachers' views on organisational culture with the seniority variable. Again, Yetişkul et al. (2022) found that there was a difference between organisational culture and professional seniority variable in primary schools with dual and single education. In addition, Irmak (2017) stated in his study that participant teachers' perceptions of organisational culture differed according to professional seniority.

The teachers participating in the study expressed their views on how they evaluated the organisational culture of their institutions as 1. underdeveloped, 2. coordinated, 3. developed. In his study, Korkut (2009) found the views of teachers working in primary schools on organisational culture as "medium" level. Artun (2008) revealed in his study that teachers were not satisfied with the organisational structure of their schools. Similarly, Aslan (2009) found that the participants were satisfied with the organisational structure of their institutions.

KAYNAKÇA.

- Akyol, B., Tanrısevdi, F., Gidiş, Y., Dumlu, N. N., ve Durdu, İ. (2020). "Üniversitede örgüt kültürü: Bir devlet üniversitesi eğitim fakültesi örneği". *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 18-38.
- Arslan, H., Kuru, M., ve Satıcı, A. (2005). "İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün karşılaştırılması". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44(44), 449-472.
- Artun, B. (2008) Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumlarına etkisi: Sakarya ili örneği. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan, M., Niyazi, Ö., ve Bakır, A. A. (2009). "Okul kültürüne ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri: Nitel bir araştırma". *İlköğretim Online*, 8(1), 268-281.
- Aydınlı, H. İ. (2003). "Örgüt kültürünün yönetim açısından önemi". *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 79-99.
- Baltacı, A. (2018). "Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme". *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2019). "Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?" *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Başkale, H. (2016). "Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Berberoğlu, G. (1990). "Örgüt kültürü ve yönetsel etkinliğe katkısı". *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 153-161.
- Bilir, P., Ay, Ü., ve Çelik, G. T. (2003). "Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında örgüt kültürü". *Sporometre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 117-128.
- Çelik, G. (2014). "İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının örgütsel değişimle ilişkisi İzmir ili örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Demirtaş, H., Aksoy, M., Onur, B., ve Çağlar, Ç. (2019). "İlkokullarda örgüt kültürünün sınıf öğretmenlerinin motivasyonuna etkisi". *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 1-39.
- Durgun, S. (2006). "Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim". *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-132.

- Erdem, F., ve İşbaşı, J. Ö. (2001). "Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları". Akdeniz İİBF Dergisi, 1(1), 33-57.
- Erdem, A. R. (2003). "Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler". Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (4), 55-72.
- Fralinger, B., ve Olson, V. (2007). "Organizational culture at the university level: A study using the OCAI instrument". Journal of College Teaching Learning, 4(11), 85-98.
- Güçlü, N. (2003). "Örgüt kültürü". Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23(2), 61-85.
- Hasanoğlu, M. (2004). "Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi". Sayıştay Dergisi, (52), 43-60.
- Irmak, O. (2017). "Anadolu Lisesi öğretmenlerinin okul kültürü algılarının incelenmesi: Malatya ili Battalgazi ilçesi örneği". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- İşcan, Ö. F., ve Timuroğlu, M. K. (2007). "Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 119-135.
- Karataş, Z. (2015). "Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri". Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1(1), 62-80.
- Karicioğlu, F. (2001). "Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2).
- Karnak, B. (2020). "Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Kandemir, A., ve Nartgün, Ş. S. (2019). "Özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü düzeyleri arasındaki ilişki". Turkish Studies-Educational Sciences.
- Kocabıyık, O. (2016). "Olgu bilim ve gömülü kuram: Bazı özellikler açısından karşılaştırma". Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(1),55-66.
- Korkut, M. (2009). "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilişkin görüşleri". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. On sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Koşar, S., ve Çalık, T. (2011). "Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 4(4), 581-603.
- Köse, S. , Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). "Örgüt kültürünü oluşturan faktörler". Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 8 (1) , 219-242.
- Kurşun, A., ve Yılmaz, E. (2020). "Okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir meta analiz çalışması". Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, 7(2), 115-131.
- Lacatus, M. L. (2013). "Organizational culture in contemporary university". Procedia Social and Behavioral Sciences, (76), 421-425.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). Örgütsel davranış. Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, 149.
- Özgözü, S. (2016). "Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi". Kastamonu Eğitim Dergisi, 25(2), 581-596.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). Örgütsel psikoloji. Furkan Ofset, Bursa.
- Sertel, G. (2016). "Okullarda örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonuna etkisi (Denizli ili Honaz ilçe örneği)".Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Sevencan, F., ve Çilingiroğlu, N. (2007). "Sağlık alanındaki araştırmalarda kullanılan niteliksel veri toplama yöntemleri". Toplum Hekimliği Bülteni, 26(1): 1-6.
- Sönmez, M. A., ve Uzmanı, E. B. (2006). "Meslek liselerinde örgüt kültürü". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 45(45), 85-108.
- Şahin, A. (2010). "Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik". Maliye Dergisi, 159(2), 21-35.
- Şahin, M. (2023). "Okullarda örgüt kültürü". Journal of Organizational Behavior Studies, 3(1), 73-90.

- Şimşek, Y. (2014). "Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki (Eskişehir Örneği)". Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Terzi, A. R. (2005). "İlköğretim okullarında örgüt kültürü". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 43(43), 423-442.
- Türe, G. (2013). "Hazırlık okulu öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile stres yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin araştırılması". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yağmurlu, A. (1997). "Örgüt Kültürü: Tanımlar ve yaklaşımlar". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 52 (01).
- Yetişkul, Z. T., Demir, M. A., Özdemir, Ö., Ziya, G. Ü. L., ve Bumin, R. (2022). "İkili ve tekli eğitim yapan ilkokullarda örgüt kültürünün karşılaştırılması". Socrates Journal Of Interdisciplinary Social Studies, 20, 68-81.