



10.71138/turkav.1714211

Elnur Can Muhammedoğlu
canmuhammedoglu@gmail.com
[0009-0004-3769-8155](mailto:canmuhammedoglu@gmail.com)
Gazi Üniversitesi

Okul Kültürünün Analizi- Bakü İli Örneği

Öz

Bu araştırma, Azerbaycan'ın başkenti Bakü'deki devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarını nitel bir yaklaşımla incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen veriler 2024-2025 Eğitim Öğretim Döneminde Mart 2025 ayı içerisinde yapılan yüzyüze görüşmeyle elde edilmiştir. Araştırmada okul kültürünün; değerler, normlar, liderlik yaklaşımları, ritüeller, fiziksel semboller ve örgütsel uygulamalar üzerinden şekillendiği kabul edilmiştir. Bu kapsamda okul kültürünün başarı, destek, görev ve bürokrasi boyutları çerçevesinde öğretmen görüşleri analiz edilmiştir. Araştırma deseni olarak olgubilim benimsenmiş, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen ve farklı sosyo-ekonomik bölgelerde görev yapan 16 öğretmenle yüz yüze yürütülmüştür.

Veri toplama sürecinde, araştırmacı tarafından geliştirilen ve uzman görüşleriyle geçerlik çalışması yapılan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Form, okul kültürünün farklı boyutlarını kapsayan 7 ana sorudan ve gerektiğinde kullanılan ek sonda sorulardan oluşmuştur. Görüşmeler, katılımcıların gönüllü onamı alındıktan sonra, sessiz ve rahat bir ortamda yüz yüze gerçekleştirilmiş, her bir görüşme ortalama 35-50 dakika sürmüştür. Katılımcıların izinleriyle ses kaydı alınmış ve eş zamanlı olarak not tutulmuştur. Elde edilen kayıtlar görüşme sonrası yazılı forma aktarılmış, katılımcılara teyit ettirilmiş ve gerekli durumlarda ifadelerde anlam bütünlüğünü koruyacak küçük düzenlemeler yapılmıştır. Veri toplama sürecinin tüm aşamalarında gizlilik ve etik ilkeler gözetilmiştir.

Veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiş; katılımcı ifadeleri kodlara, kategorilere ve temalara dönüştürülerek derinlemesine analiz gerçekleştirilmiştir. Bulgular, okul kültürünün öğretmenler tarafından öncelikle değerler sistemi, disiplin, iş birliği, saygı ve geleneklerle tanımlandığını göstermektedir. Ayrıca, okul yöneticilerinin liderlik yaklaşımlarının, seramonik etkinliklerin, sembollerin ve tarihsel unsurların okul kültürünün oluşumunda belirleyici rol oynadığı saptanmıştır. Okul kültürünün sürdürülebilirliğinde yöneticilerin demokratik,

destekleyici ve başarı odaklı bir tutum sergilemesinin öğretmen motivasyonunu olumlu etkilediği belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda destekleyici ve başarıyı esas alan okul kültürlerinin öğretmen motivasyonunu artırdığı, buna karşın bürokratik kültürün sınırlayıcı etkiler yarattığı tespit edilmiştir. Çalışma, okul kültürünün yalnızca fiziksel bir çevre değil; çok katmanlı sosyal, kültürel ve liderlik odaklı bir yapı olduğunu ortaya koymakta ve öğretmen motivasyonunun artırılmasında kültürel yapının göz önünde bulundurulması gerektiğine dikkat çekmektedir.

Anahtar Sözcükler: Okul Kültürü, Öğretmen Algısı, Liderlik, Motivasyon, Nitel Araştırma

Analysis of School Culture- Baku Province Example

Abstract

This study aims to examine the perceptions of teachers working in state secondary education institutions in Baku, the capital of Azerbaijan, regarding school culture through a qualitative approach. In the study, it is accepted that school culture is shaped by values, norms, leadership approaches, rituals, physical symbols, and organizational practices. Within this framework, teachers' views on school culture were analyzed in terms of success, support, task, and bureaucracy dimensions. Phenomenology was adopted as the research design, and a semi-structured interview form was used as the data collection tool. The study was conducted face-to-face with 16 teachers, selected through convenience sampling, working in different socio-economic regions.

During the data collection process, a semi-structured interview form developed by the researcher and validated through expert opinions was used. The form consisted of 7 main questions covering different dimensions of school culture, along with additional probe questions when necessary. Interviews were conducted face-to-face, after obtaining voluntary consent from the participants, in a quiet and comfortable setting. Each interview lasted an average of 35–50 minutes. With participants' permission, voice recordings were taken, and simultaneous notes were kept. The recordings were transcribed after the interviews, confirmed by the participants, and, when necessary, minor adjustments were made to preserve semantic integrity. Confidentiality and ethical principles were observed at all stages of the data collection process.

The data were analyzed using content analysis; participants' statements were transformed into codes, categories, and themes, and an in-depth analysis was carried out. The findings revealed that teachers primarily defined school culture through systems of values, discipline, cooperation, respect, and traditions. In addition, it was found that school administrators' leadership approaches, ceremonial events, symbols, and historical elements played a decisive role in the formation of school culture. It was also determined that administrators' democratic, supportive, and achievement-oriented attitudes positively influenced teacher motivation in the sustainability of school culture.

As a result of the research, it was identified that supportive and success-oriented school cultures increased teacher motivation, whereas bureaucratic culture created restrictive effects. The study highlights that school culture is not merely a physical environment, but rather a multi-layered structure centered on social, cultural, and leadership dimensions, and it emphasizes the importance of considering cultural structures in enhancing teacher motivation.

Keywords: School Culture, Teacher Perception, Leadership, Motivation, Qualitative Research

GİRİŞ

Örgüt kültürü, bir kurumun işleyişini, temel değerlerini ve normlarını yansıtan karmaşık bir yapıdır ¹. Bu kültür, bireylerin örgüt içindeki davranışlarını yönlendiren ortak inançlar, varsayımlar ve değerlerden oluşur ². Örgüt kültürü, bir yandan kurum içindeki iletişim biçimini ve liderlik tarzlarını etkilerken, diğer yandan kurumu dış çevreye karşı tanımlayan bir unsurdur ³. Temel varsayımlar, örgüt üyelerinin sorgulamadan kabul ettiği ve davranışları şekillendiren ilkeleri ifade eder ⁴.

Alan yazında örgüt kültürü tanımına ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Hofstede ⁵ kültürü kurum üyelerinin ortak “zihinsel programları” olarak ele alırken, Schein ⁶ örgüt kültürünü üç düzeyde (artifaktlar, benimsenen değerler ve temel varsayımlar) incelemiştir. Deal ve Peterson ⁷ ise okul kültürünü özellikle semboller, törenler, hikâyeler ve değerler üzerinden açıklamış; bu unsurların kurumsal kimliğin oluşumundaki kritik rolünü vurgulamıştır. Bu çerçevede, okul kültürü yalnızca görünen unsurlardan ibaret olmayıp, derin yapısal değer ve inançları da içeren çok katmanlı bir olgu olarak ele alınmaktadır.

Azerbaycan’da okul kültürü, toplumsal değerlerle iç içe geçmiş bir yapı sergilemekte; bu kültürün biçimlenmesinde okul yöneticileri, öğretmenler ve veliler önemli roller üstlenmektedir ⁸. Ayrıca

¹ Edgar H Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 5. bs., Wiley, Hoboken NJ 2017, s. 18-19; Geert Hofstede, *Culture’s Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Thousand Oaks CA 2011, s. 181-185.

² Terrence E. Deal, and Kent D. Peterson, *Shaping School Culture*, 3. bs., Jossey-Bass, San Francisco 2016, s. 35

³ Michael Fullan, *Leading in a Culture of Change*. Jossey-Bass. San Francisco 2020. s.5-7.

⁴ Schein *age*, 1990, s. 21.

⁵ Hofstede, *age*, s.12-13

⁶ Schein *age*, 2017, s.19; Hofstede, *age*, s.12-13

⁷ Deal ve Peterson, 2016, *age*, s.29-31

⁸ Kürşat Yılmaz., ve Ebru Oğuz, “Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algıları”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 2005 38 (1):101–22. Ali Rıza Terzi, “İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (2005)43 (43): 423–42.

Peterson ve Deal ⁹, okul kültürünü “öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında paylaşılan anlam ve değerler bütünü” olarak tanımlarken; Stolp ¹⁰ okul kültürünün öğretim kalitesi, öğrenci başarısı ve öğretmen motivasyonu üzerinde belirleyici olduğunu belirtmektedir.

Artifaktlar gibi gözle görülebilir öğeler de örgüt kültürünün belirgin yansımaları arasındadır. Bunlar, fiziksel düzenlemelerden çalışanların giyim tarzlarına, kurumda sergilenen sembollere ve törenlere kadar uzanan geniş bir yelpazeyi kapsar ¹¹. Okul bağlamında bu öğeler hem kimlik hem de aidiyet duygusunu güçlendiren sembolik anlam taşır.

Okul kültürü; bir eğitim kurumunun norm, değer, inanç ve geleneklerinden oluşan; örgütsel kimliği belirleyen ve eğitim sürecini biçimlendiren yapısal bir bütünlüktür ¹². Eğitim kurumları, toplumsal kültürün bir parçası olarak, üyeleri arasındaki etkileşimlerden kaynaklanan özgün bir kültür üretir ve bu kültür, örgütün başarı düzeyini ve sürdürülebilirliğini doğrudan etkiler ¹³. Okul kültürü, yalnızca bireylerin davranışlarını değil, aynı zamanda eğitim-öğretim süreçlerinin etkililiğini ve öğrenci başarılarını da derinden etkilemektedir ¹⁴. Okul kültürü, bir eğitim kurumunun temel değerlerini, normlarını, inançlarını ve geleneklerini yansıtan hem örgütün kimliğini hem de eğitim ortamını şekillendiren bir yapı olarak tanımlanmaktadır ¹⁵. Eğitim kurumları, toplumsal kültürün bir parçası olarak, üyeleri arasındaki etkileşimlerden kaynaklanan özgün bir kültür üretir ve bu kültür, örgütün başarı düzeyini ve

⁹ Deal ve Peterson, 2009 age, s.55

¹⁰ Stephen Stolp, *Leadership for School Culture*. Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational Management, University of Oregon.1994. s.1-2.

¹¹ Mary . Jo. Hatch, Ann L. Cunliffe, *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press, USA, 2013.

¹² Schein 2017. age, Hofstede, a.g.e. s.24

¹³ Ali Balcı, *Etkili Okul ve Okul Geliştirme: Kuram Uygulama ve Araştırma* (3. Baskı). Pegem A Yayıncılık. Ankara 2002, Mehmet Şişman, *Örgütler ve kültürler*. Pegem A Yayıncılık Ankara.2014.

¹⁴ Deal, Peterson, 2016, age, s.107. Fullan, age,

¹⁵ Schein, 2017. age, Hofstede, age.s.24

sürdürülebilirliğini doğrudan etkiler¹⁶. Okul kültürü, bireylerin davranışlarını, eğitim-öğretim süreçlerinin etkililiğini ve öğrenci başarılarını derinden etkilemektedir¹⁷. Araştırmalar, okul kültürünün etkilerini farklı boyutlarda ele almaktadır. Örneğin, güçlü bir görev kültürü, öğretmenlerin işlerini ciddiyetle ele almasını ve okulun genel performansını artırmasını sağlarken¹⁸, destek kültürü güven, iş birliği ve etkileşime dayalı bir ortam yaratarak, öğretmenlerin ve öğrencilerin karşılıklı bağlılık hissetmesine yardımcı olmaktadır¹⁹. Aynı zamanda, bürokratik kültür, özellikle kurumsal yapıların işleyişinde düzen ve denetimi sağlamak amacıyla önemli bir rol oynamaktadır²⁰. Son yıllarda yapılan çalışmalar, okul kültürünün özellikle öğretmen motivasyonu ve öğrenci başarısı üzerindeki etkisini vurgulamaktadır²¹. Ayrıca, okul kültürünün dijital dönüşüm, kapsayıcı eğitim ve pandemi sonrası öğrenme süreçleri bağlamında yeniden tanımlanması gerektiği yönünde bulgular ortaya konmuştur²². Yine alanyazında yapılan çalışmaların, örgüt kültürünün farklı boyutlarını ele aldığı; görev kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve bürokratik kültür gibi boyutların, okul kültürünün etkilerini anlamak için önemli bir çerçeve sunduğu anlaşılmaktadır²³. İlköğretim ve ortaöğretim okulları arasındaki kültürel farklılıklar dikkat çekicidir. İlköğretim okullarında daha güçlü bir örgüt kültürü gözlemlenirken,

¹⁶ Ali Balcı, “İki binli yıllarda Türk millî eğitim sisteminin örgütlenmesi ve yönetimi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (2000) 6 (24), 495–508; Şişman, age.

¹⁷ Deal, Peterson, 2016, age, s.107. Fullan, 2020.age,

¹⁸ Ali Rıza Terzi, *Örgüt Kültürü*. Nobel Yayıncılık, Ankara, 2000

¹⁹ Şişman, age, s.143. Terzi, *Örgüt Kültürü*; age. Fullan, age, s.31-34

²⁰ Melek Alev Sönmez, “Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2006 45 (45): 85–108.

²¹ Servet Atik, Osman Tayyar Çelik, “Analysis of the relationships between academic motivation, engagement, burnout and academic achievement with structural equation modelling”. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 2021 8(2), 118-130.;

²² Yusuf Emrah Ergil, Ramazan Evkuran, Mehmet Okur, Hatice Selcen Okur, İsmail Altunışık, Yakup Konca, “Uzaktan eğitim sonrasında ilköğretim öğrencilerindeki değişimlerin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre değerlendirilmesi”. *Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences (JOSHAS)*, 2024, 9(71), 4084-4094.

²³ Şişman, age, s.145.

ortaöğretim okullarında bu kültür daha zayıf düzeydedir ²⁴. Ayrıca, okul kültürünün öğrenci başarısı üzerindeki etkisi, destekleyici bir okul ortamının hem akademik hem de sosyal gelişime katkıda bulunduğunu göstermektedir ²⁵. Küresel dünyanın gerektirdiği bilgi, beceri, değer, tutum ve davranışlara sahip bireyler yetiştirmek de okulların yeni bir vizyon geliştirmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, bireye önem veren, öğreneni merkeze alan, insani ve evrensel değerlere dayalı, küresel dünyanın gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandıran bir eğitim önem kazanmaktadır ²⁶.

Okul kültürü genellikle yapısal, sosyal ve sembolik boyutlar üzerinden incelenmektedir. Yapısal boyut, yönetim politikaları, kurallar ve fiziksel çevreyi kapsarken; sosyal boyut, ilişkiler, iletişim ağları ve iş birliği düzeyi ile ilgilidir ²⁷. Güncel araştırmalar, özellikle hibrit eğitim modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte sosyal boyutun çevrim içi ortamda nasıl sürdürülebileceğinin önem kazandığını göstermektedir. Sembolik boyut ise törenler, ritüeller, gelenekler ve okulun kimliğini temsil eden unsurlardan oluşur. Bu sembolik öğelerin, öğrencilerin aidiyet duygusunu güçlendirdiği ve akademik motivasyonu artırdığı saptanmıştır ²⁸.

Okul kültürünü etkileyen en önemli faktörler arasında liderlik tarzı, öğretmen-öğrenci ilişkileri, toplumsal değerler ve eğitim politikaları yer alır. Özellikle dönüştürücü liderlik uygulamalarının okul kültürüne olumlu katkı sağladığı ve yenilikçi öğrenme ortamlarını desteklediği tespit edilmiştir ²⁹. Ayrıca, öğretmenler arası

²⁴ Hasan Arslan, Ayaç Satıcı, Mahmut Kuru, “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarının Kültür ve Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2007 51 (51): 2007, 371–94.

²⁵ Zülfü Demirtaş, “Okul Kültürü ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki,” *Education and Science* 35 (158) 2010, 3–13. Rosenholtz Suzan J, *Teachers’ Workplace*. Teachers College Press. New York & London 1991.

²⁶ Temel Çalık, Sezgin, Ferudun, “Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2005. 13(1), 55-66.

²⁷ Hoy, Wayne. K., Miskel, Cecil. G, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 9. bs. McGraw-Hill, New York, 2013, s.183.

²⁸ Mehmet Şişman. *Örgütler ve Kültürler*. Pegem A Yayıncılık Ankara, 2014

²⁹ Kenneth Leithwood, Alma Harris, David Hopkins. “Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited.” *School Leadership & Management* 2020, 40 (1): 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>;

iş birliği ve mesleki öğrenme topluluklarının oluşturulmasının okul kültüründe sürekli gelişim sağladığı belirtilmektedir ³⁰. Azerbaycan bağlamında ise eğitim reformlarının ve dijitalleşme süreçlerinin, okul kültürünü hem fırsatlar hem de zorluklar açısından yeniden şekillendirdiği görülmektedir.

Bu araştırma, yukarıdaki modellerden hareketle okul kültürünü dört ana boyut (başarı, destek, görev ve bürokrasi kültürü) çerçevesinde ele almakta; bu boyutların öğretmen algılarındaki yansımalarını incelemektedir. Böylece kuramsal çerçeve, hem genel örgüt kültürü kuramlarından hem de eğitim odaklı modellerden beslenen bütüncül bir yapı üzerine kurulmuştur.

Araştırma sürecinde, katılımcı haklarının korunması ve araştırma etiğinin gözetilmesi öncelikli olmuştur. Çalışma başlamadan önce Azerbaycan Milli Eğitim Bakanlığı'ndan resmi izin alınmış ve her katılımcıya araştırmanın amacı, kapsamı, veri toplama süreci ve gönüllü katılım esasları sözlü ve yazılı olarak açıklan katılımcılardan onay alınmış, isimleri ve kişisel bilgileri gizli tutulmuş, tüm veriler anonimleştirilmiştir. Görüşmelerin ses kayıtları yalnızca araştırmacı tarafından erişilebilecek şekilde güvenli bir ortamda saklanmış, veri analiz süreci tamamlandıktan sonra kayıtlar imha edilmiştir. Araştırma sürecinde Helsinki Bildirgesi ve Yıldırım & Şimşek ³¹'in nitel araştırmalarda etik ilkeler kılavuzu esas alınmıştır.

1.Araştırmanın Amacı

Azerbaycan'da okul kültürü, ülkenin zengin multikültürel yapısı ve tarihsel hoşgörü geleneği çerçevesinde şekillenmektedir. Farklı etnik grupların ve dini inançların barış içinde bir arada yaşadığı bu toplumda, eğitim sisteminde çeşitlilik ve hoşgörü temel alınmaktadır. Milli azınlıkların ana dillerinde eğitim alabilmesi ve kültürel değerlerini koruyabilmesi için yapılan özel düzenlemeler,

³² Andy Hargreaves, Andy, Fullan, agm,s.1–16.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1938700>

³³ Ali Yıldırım, Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık 2021, s.104.

okul kültürünün çok kültürlülük ve hoşgörü temellerine dayalı bir şekilde inşa edilmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda Azerbaycan'daki okullar, yalnızca akademik bilgilerin aktarıldığı değil, aynı zamanda kültürel değerlerin nesilden nesile taşındığı kurumlar olarak önemli bir misyon üstlenmektedir.

Bu araştırmanın amacı, Bakü ilinde devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarını nitel bir yaklaşımla incelemek, okul kültürünün farklı boyutlarını (başarı, destek, görev ve bürokrasi) öğretmen görüşleri üzerinden ortaya koymak ve bu bağlamda okul kültürünün öğretmen motivasyonu ile ilişkisini derinlemesine analiz etmektir.

Azerbaycan bağlamında okul kültürünü doğrudan öğretmen algıları üzerinden, çok boyutlu bir çerçevede ve nitel yöntemlerle inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olmasıdır. Mevcut çalışmalar çoğunlukla ya nicel ölçme araçlarına dayalıdır ya da okul kültürünün yalnızca belirli boyutlarını ele almaktadır. Bu araştırma, okul kültürünün değerler, normlar, semboller, ritüeller ve liderlik yaklaşımları gibi görünür ve görünmeyen boyutlarını bütüncül bir şekilde değerlendirmesi bakımından özgün bir katkı sunmaktadır. Ayrıca elde edilen bulgular, Azerbaycan'daki okul kültürünün sürdürülebilirliğine ve öğretmen motivasyonunun güçlendirilmesine yönelik somut öneriler geliştirilmesine olanak tanımaktadır.

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Model

Kültürün ölçülmesi konusu araştırmacılar arasında bir tartışma konusudur. Bazı araştırmacılar öznel doğası gereği nicel yöntemlerin kültür araştırmalarında yeri olmadığını ileri sürmektedir. Bazı araştırmacılar ise nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanılması gerektiğini belirtmişlerdir ³². Eğitim kurumlarının kültürünün anlaşılmasında ve değerlendirilmesinde ağırlıklı olarak anket ve ölçeklerin kullanılarak nicel yöntemlerin tercih edildiği ³³, okul

³² Şişman, age.

³³ Arslan, Satıcı, Kuru, agm, s.371–94.; Pervin Bilir, Ünal Ay, Tuğba Çelik Gürbüz, “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Örgüt Kültürü.” *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 2 (1): 2003, 117–28; Murşit Kuyumcu, “İlköğretim

kültürü olgusunun derinlemesine analizine olanak sağlayan nitel çalışmaların yeterli sayıda olmadığı görülmektedir. Araştırmada nitel yaklaşım benimsenmiş olup, öğretmen görüşleri yoluyla okul kültürüne dair algılar analiz edilmiştir. Veri toplama sürecinde olgubilim deseni kullanılmış, kodlama ve tema oluşturma yöntemlerine başvurulmuştur. Bu çalışmada Azerbaycan'daki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen algıları üzerinden okul kültürünün tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonuçlarının daha detaylı irdelenmesi ve derinlemesine analiz yapılması amacıyla nitel tarama modeli ile okul kültürüne ilişkin fenomenler belirlenmiş ve bu aşamada araştırma olgubilim yaklaşımı çerçevesinde öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algıları analiz edilmiştir. Olgu bilim çalışmaları farkında olunan fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir açıklamaya ihtiyaç duyulan araştırmalarda araştırmanın odak noktasına olan olgunun yaşayanlar tarafından anlamlandırılması amacıyla yürütülmektedir ³⁴.

2.2.Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Azerbaycan'ın başkenti Bakü ilinde yer alan devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evrenini Bakü ilindeki tüm ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaya rağmen, zaman, maliyet ve erişim kısıtlılıkları nedeniyle amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tercih edilmiştir. Bu yöntem, araştırmacının erişebildiği ve

Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği (Elâzığ İli Örneği).” Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ. 2007; Hülya Narsap “Genel ve Mesleki Liselerde Örgüt Kültürü.” Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006; Asım Özdemir, “Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar.” *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 4 (4): 2006, 411–36.; Sönmez, agm, ss.85–108.; Semih Şahin, “Okul Müdürü ve Öğretmenler ile Okulun Bazı Özellikleri Açısından Okul Kültürü Üzerine Bir Değerlendirme.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 39 (39): 2004, 458–74.; Mehmet Şişman, “İlkokullarda Örgüt Kültürü.” Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 1993; Terzi, agm, Yılmaz, ve Oğuz, agm.

³⁴ Şener Büyüköztürk, Özcan Erkan Akgün. Funda Demirel, Şirin Karadeniz, Ebru Kılıç Çakmak, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem, Ankara, 2015.

araştırmaya gönüllü olarak katılan bireylerden veri toplamasına olanak sağlamaktadır. Farklı sosyo-ekonomik bölgelerden öğretmenlerin seçilmesi, okul kültürüne ilişkin algıların çeşitliliğini yansıtmada avantaj sağlamıştır.

Örnekleme, toplam 16 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıların 13'ü kadın (%81), 3'ü erkek (%19); yaş dağılımları ise 21–30 yaş arası %12, 31–40 yaş arası %44, 41–50 yaş arası %19, 51 yaş ve üzeri %25'tir. Hizmet yılı açısından bakıldığında, 6–10 yıl arası %38, 11–15 yıl arası %19, 16 yıl ve üzeri %44 oranındadır. Branş dağılımı ise dil-edebiyat (%38), tarih (%12), yabancı dil (%12), matematik (%25) ve diğer branşlar (%12) şeklindedir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, kıdem ve branş gibi demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlere yönelik bilgiler.

Değişken	Kategori	Frekan s	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	13	81%
	Erkek	3	19%
Yaş	21-30	2	12%
	31-40	7	44%
	41-50	3	19%
	51 ve Üzeri	4	25%
Hizmet Yılı	6 - 10	6	38%
	11 -15	3	19%
	16 ve üzeri	7	44%

Mevcut Görev Yılınız	Okuldaki	1 - 5	3 9%	1
		6 - 10	6 8%	3
		11 -15	1 %	6
		16 ve üzeri	6 8%	3
Brans	Dil, Edebiyat	Dil,	6 8%	3
		Tarih	2 2%	1
		Yabancı	2 2%	1
		Matemat	4 5%	2
		Diğer	2 2%	1

Bu tablo, çalışmanın örnekleminin çeşitliliğini göstermekte ve elde edilen bulguların yorumlanmasında bağlamsal bir çerçeve sağlamaktadır.

2.3.Verilerin Toplanması

Araştırma sürecinde toplanan tüm verilerin güvenliği ve katılımcı gizliliği öncelikli olarak gözetilmiştir. Görüşmeler sırasında elde edilen ses kayıtları, yalnızca araştırmacının erişimine açık, şifreli dijital bir depolama alanında saklanmıştır. Bu veriler, araştırma süreci tamamlandıktan sonra etik ilkelere uygun olarak kalıcı biçimde silinmiştir. Katılımcıların kimliklerinin ortaya çıkmasını engellemek amacıyla tüm doğrudan alıntılar kodlarla (ör. K-1, K-2...) ifade edilmiş, ad-soyad, okul adı veya kişisel bilgiler metinde yer almamıştır.

Etik süreç kapsamında, araştırmaya başlamadan önce Azerbaycan Milli Eğitim Bakanlığı'ndan resmi izin alınmış; katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı, veri toplama yöntemi,

tahmini süre ve gönüllülük esasları hakkında yazılı ve sözlü bilgilendirme yapılmıştır. Katılımcılar, görüşmelerden önce aydınlatılmış onam formunu imzalamış, istedikleri anda araştırmadan çekilebilecekleri belirtilmiştir. Bu yaklaşım, araştırma etiğinin temel unsurları olan gönüllülük, bilgilendirilmiş onam ve gizlilik ilkelerinin yerine getirilmesini sağlamıştır.

Yasal izinler alındıktan sonra, ilgili okulların öğretmenleri ile araştırmanın amacını, kapsamını ve süresini açıklayarak gönüllü katılımcılarla yarı yapılandırılmış görüşme formu eşliğinde görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, Bakü'deki ortaöğretim kurumlarında okul kültürü bürokratik kültür, destek kültürü, başarı kültürü ve görev kültürü boyutları cinsiyet, yaş, kıdem ve branş bakımından hangi düzeyde algılandığını, ayrıca derinlemesine analiz yapmak amacıyla ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden okul kültürüne ilişkin aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmenler okul kültürünü nasıl anlamlandırmaktadır?
- Ortak değerlere ilişkin görüşler nelerdir?
- Seramonik etkinlikler, müsamere, temsil ve törenlere ilişkin görüşler nelerdir?
- Okula ilişkin logo, sembol vb işaretlere ilişkin görüşler nelerdir?
- Okula ilişkin efsane, hikâye, önemli kişi ve olaylara ilişkin görüşler nelerdir?
- Okul kültürünün oluşmasında yönetici ve öğretmenlere düşen görevler nelerdir?

Akademik başarının arttırılmasında okul kültürünün etkisine ilişkin görüşler nelerdir?

2.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, belirli metodolojik ve bağlamsal sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle, çalışma yalnızca Bakü'deki devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla elde edilen bulgular, Azerbaycan'ın diğer bölgelerindeki veya özel okullardaki öğretmen algılarını doğrudan yansıtmayabilir. İkinci olarak, araştırma verileri **nitel**

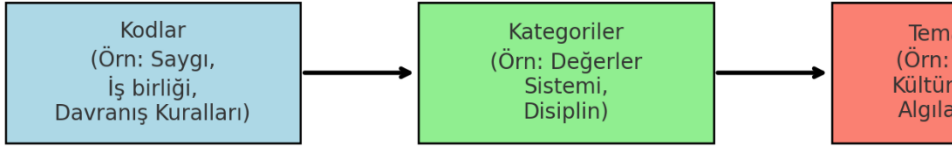
yöntemler kullanılarak elde edilmiştir. Görüşme ve gözlem teknikleri, katılımcıların öznel algılarını yansıtmada güçlü bir araç olmakla birlikte, bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Bu nedenle, ilerleyen çalışmalarda nicel yöntemlerle daha geniş örneklem gruplarından veri toplanması, mevcut bulguların desteklenmesi açısından önem taşımaktadır ³⁵. Üçüncü olarak, araştırma verileri belirli bir zaman diliminde toplanmıştır. Eğitim sistemlerinde ve okul kültüründe zamanla meydana gelebilecek değişimler, elde edilen sonuçları etkileyebilir. Bu nedenle, boylamsal çalışmalarla zaman içerisindeki değişimlerin izlenmesi önerilmektedir. Son olarak, çalışmanın analiz sürecinde elde edilen bulgular araştırmacının yorumları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Her ne kadar verilerin analizi sırasında kodlama ve tema geliştirme süreçlerinde titizlikle çalışılmış olsa da, araştırmacının kültürel ve mesleki arka planı bulguların yorumlanmasında etkili olabilir ³⁶.

2.4.Verilerin Analizi

Nitel araştırma kapsamında verilerin içerik analizi yapılırken aşağıdaki süreçler gerçekleştirilmiştir. Kodlama süreci, nitel veri analizi sırasında ham veriyi daha küçük ve anlamlı birimler haline getirerek tüm yanıtlar soruların altında toplanmıştır. İçerikten elde edilen verilerden derinlemesine anlam, genel tema ve sonuçlara ulaşmak için öğretmen görüşlerinden elde edilen ifadeler, benzerlik ve farklılıkları temel alınarak kodlara dönüştürülmüş, ardından kategoriler altında birleştirilmiştir. Örneğin, “okulda iş birliği ve saygının önemli olduğu” yönündeki ifadeler, “Değerler Sistemi” kategorisi altında toplanmıştır. Bu kategoriler daha sonra birleştirilerek “Okul Kültürünün Algılanışı” teması geliştirilmiştir. Böylece verilerin yalnızca sınıflandırılması değil, aynı zamanda katılımcıların okul kültürüne dair algılarının bütüncül bir resmini sunması sağlanmıştır. Bu süreçte ulaşılan kod, kategori ve temalar arasındaki ilişkiler Şekil 1’de şematik olarak gösterilmiştir. Şekilde okul kültürünü oluşturan temel unsurların öğretmen ifadeleri aracılığıyla nasıl şekillendiği görsel olarak ortaya konmuştur.

³⁵ John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.), Sage, Thousand Oaks, CA, 2014.

³⁶ Merriam, Sharan B., ve Elizabeth J. Tisdell. *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. 4. bs. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2016,



Şekil 1.Kodlar, Kategoriler ve Temalar Arasındaki İlişki

Örneğin "Okul kültürü deyince aklıma herkesin uyduğu genel kurallar geliyor (K-15)" gibi ifadeler dikkatle okunmuş ve tekrarlayan kavramlar, ifadeler ve önemli noktalar belirlenmiştir. Kodlama sırasında, katılımcının söyledikleri temel alınarak ifade edilen temel fikir belirlenmiştir. Örneğin: İfade: "Okulda normal davranış, iletişim, karşılıklı iş birliği ve saygı ortamı (K-11)" Kod: "İş birliği", "Saygı", "Davranış Kuralları" şeklinde oluşturulmuştur. Kodların açık, net ve tekrar eden konuları yansıtması sağlanmıştır. Örneğin, "Davranış kuralları" ve "Etik kurallar" gibi benzer anlam taşıyan kodlar aynı çatı altında birleştirilmiştir. Birleştirilen kod örnekleri: "Davranış kuralları" "Disiplin" "Etik normlar" tek çatı altında toplanmıştır. Kodlar kategorilere ayrılırken ortak özellikler baz alınmıştır. Örneğin: Kodlar: "Davranış kuralları", "İş birliği", "Saygı". Kategori: "Değerler Sistemi" bu yapılırken önyargıdan olabildiğince kaçınılmıştır. Kategoriler arasındaki ilişkiler incelenerek daha geniş bir bağlamda anlamlı gruplar oluşturularak temalar oluşturulmuştur. Örneğin: Kategoriler: "Değerler Sistemi", "Disiplin", Tema: "Değerler ve Disiplin" şeklinde oluşturulmuştur.

Örnek İfade: "Okul kültürü deyince aklıma öğretmenler ve öğrenciler arasındaki saygı ve iş birliği geliyor. Ayrıca genel davranış kurallarını düşünmeden edemem (K-12)."

Örneğin, bir katılımcı (K-7) "Okulda yöneticilerin adil davranması motivasyonu artırıyor" derken, bir başka katılımcı (K-12) "Okul kültürü, ortak değerler ve kurallara uyum üzerinden oluşuyor" ifadesini kullanmıştır. Bu alıntılar, öğretmenlerin okul kültürünü hem liderlik hem de değerler sistemi üzerinden tanımladıklarını göstermektedir.

Kodlar: Katılımcı ifadeleri incelendiğinde, okul kültürünün yalnızca değerler ve davranış kurallarıyla sınırlı olmadığı; aynı zamanda semboller ve fiziksel unsurlar aracılığıyla da görünür

kılındığı görülmüştür. Öğretmenler, okulda kullanılan sembollerin (bayrak, okul marşı, logolar, ödül panoları ve törenler) kültürün önemli bir parçası olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgu, Schein'in ³⁷ örgüt kültürü modelinde sembollerin değerlerin dışavurumu ve kültürün görünür yüzü olarak tanımlanmasıyla örtüşmektedir.

Ayrıca katılımcı görüşleri, okul yöneticilerinin liderlik tarzının kültürün biçimlenmesinde kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Özellikle adil, demokratik ve destekleyici yaklaşımlar, öğretmenler tarafından kültürel sürekliliğin sağlanması için önemli görülmektedir. Nitekim Leithwood, Harris ve Hopkins ³⁸, dönüştürücü liderlik tarzının okul kültürünü olumlu yönde etkilediğini ve öğretmen motivasyonunu artırdığını vurgulamaktadır. Bulgular, destekleyici ve başarıyı esas alan okul kültürlerinin öğretmenlerin motivasyonunu ve mesleki bağlılığını güçlendirdiğini de göstermektedir. Bu durum, Hoy ve Miskel'in ³⁹ örgütsel davranış üzerine çalışmaları ve Hargreaves ile Fullan'ın ⁴⁰ kolektif yeterlik vurgularıyla uyumludur.

Katılımcı görüşleri, okul yöneticilerinin sergilediği liderlik tarzının okul kültürünün oluşumunda belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Özellikle adil, demokratik ve destekleyici yaklaşımlar, öğretmenler tarafından kültürel süreklilik için kritik görülmüştür. Nitekim Leithwood, Harris ve Hopkins ⁴¹ dönüştürücü liderliğin okul kültürünü olumlu yönde etkilediğini ve öğretmen motivasyonunu artırdığını vurgulamaktadır.

Araştırma bulguları, destekleyici bir okul kültürünün öğretmenlerin motivasyonunu ve mesleki bağlılığını artırdığını göstermektedir. Bu durum, Hoy ve Miskel'in ⁴² örgütsel davranış

³⁷ Schein 2017, age.s.280

³⁸ Kenneth Leithwood, Alma Harris, David Hopkins. "Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited." *School Leadership & Management* 40 (1): 2020, 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>

³⁹ Wayne Hoy, Cecil G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 9. bs. New York: McGraw-Hill. 2013.

⁴⁰ Andy Hargreaves, Michael Fullan, "Professional Capital after the Pandemic: Revisiting and Revising Classic Understandings of Teachers' Work." *Teachers and Teaching* 27 (3): 2021, 1–16. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1938700>

⁴¹ Kenneth Leithwood, Alma Harris, David Hopkins. agm, 5-22.

⁴² Hoy, Wayne. K., ve Miskel, Cecil. 2013, s.138

üzerine çalışmalarıyla ve Hargreaves ve Fullan'ın ⁴³ öğretmenlerin kolektif yeterliği üzerine vurgularıyla uyumludur.

Kategoriler:Elde edilen kodlar incelendiğinde, öğretmen görüşleri “Değerler Sistemi” ve “Disiplin” kategorileri altında yoğunlaşmaktadır. “Değerler Sistemi” kategorisi, saygı, iş birliği ve karşılıklı güven gibi unsurları içerirken, “Disiplin” kategorisi okulda uyulan kurallar ve davranış normlarını kapsamaktadır. Bu bulgular, Schein'in ⁴⁴ örgüt kültürü modelinde değerlerin kültürün temel taşları olarak tanımlanmasıyla uyumludur. Ayrıca Hofstede'nin ⁴⁵ kültür boyutları çerçevesinde disiplin, belirsizlikten kaçınma ve kuralcılık boyutuyla ilişkilendirilebilir. Deal ve Peterson'un ⁴⁶ okul kültürü modelinde ise bu değerler ve disiplin unsurları, semboller ve ritüeller aracılığıyla görünür hale gelmektedir. Bu karşılaştırmalar, araştırmada ulaşılan kategorilerin literatürdeki kavramsal çerçeveye örtüşüğünü göstermektedir.

Temalar:Kategorilerden yola çıkarak “Okul Kültürünün Algılanışı” teması geliştirilmiştir. Bu tema, okul kültürünün öğretmenler açısından değerler sistemi, disiplin ve iş birliği ekseninde anlam kazandığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, okul kültürünün öğretmen motivasyonu üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar, özellikle destekleyici yönetim anlayışı, adaletli uygulamalar ve iş birliği ortamının motivasyonlarını artırdığını ifade etmişlerdir. Buna karşın, bürokratik süreçlerin yoğunluğu öğretmenlerin mesleki tatminini olumsuz etkilemektedir. Literatürde de benzer bulgular yer almaktadır ⁴⁷.

Araştırmada elde edilen veriler katılımcı gizliliği gözetilerek şifrelenmiş dosyalarda saklanmış ve yalnızca araştırmacıların erişimine açık tutulmuştur. Verilerin güvenliği için parola korumalı dijital depolama alanları kullanılmıştır. Bulguların pratik uygulamalar açısından önemi de dikkate değerdir. Özellikle, okul kültürünün güçlendirilmesine yönelik olarak aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

⁴³ Andy Hargreaves, Michael Fullan, agm, 1-16

⁴⁴ Schein 2017, a.g.e. s.283.

⁴⁵ Hofstede, age, s.183

⁴⁶ Deal ve Peterson, 2016, age, s.107

⁴⁷ Hoy ve Miskel, age; s. 144. Hargreaves, Andy, ve Michael Fullan, age, s.8.

- Okul yöneticilerinin demokratik ve kapsayıcı liderlik tarzlarını benimsemeleri,
- Öğretmenler arası iş birliği ortamlarını teşvik eden uygulamaların yaygınlaştırılması,
- Okullarda semboller, ritüeller ve törenlerin kültürü pekiştirici şekilde kullanılması.

Metodolojik açıdan bu çalışma, Azerbaycan bağlamına özgü yeni temaların ortaya çıkarılmasına katkı sağlamış, ayrıca nitel analiz yoluyla öğretmen ifadelerinin doğrudan analize dahil edilmesiyle literatürdeki kavramsal çerçeveye ampirik destek sunmuştur.

Kodların güvenilirliğini sağlamak için diğer araştırmacılarla çapraz kontroller yapılarak doğruluk ve tutarlılık sağlanmıştır. Kodlama sürecinde, katılımcıların ifadelerinin özüne sadık kalınmıştır.

Yorumlama kısmında kodlar ve kategorilerle ulaşılan temalar, araştırmanın genel amacı bağlamında yorumlanmıştır. Örneğin: Kod: "Disiplin", Yorum: "Okul kültürünün temel taşlarından biri disiplin olarak görülmekte ve bu durum hem öğretmenler hem de öğrenciler arasında vurgulanmaktadır."

Kategorilerden “Değerler Sistemi” ve “Disiplin”, örgüt kültürü literatüründe sıkça vurgulanan temel boyutlarla örtüşmektedir. Schein’in ⁴⁸ kültür modelinde “değerler” kültürün görünmeyen ancak davranışları yönlendiren temel unsurları olarak tanımlanırken, Hofstede’nin ⁴⁹ örgüt kültürü boyutları çerçevesinde disiplin, kuralcılık ve belirsizlikten kaçınma eğilimi ile yakından ilişkilidir. Deal ve Peterson’un ⁵⁰ okul kültürü modeli ise değerlerin, okulun günlük yaşamındaki semboller ve ritüeller aracılığıyla somutlaştığını ileri sürmektedir. Bu karşılaştırmalar, araştırmada ulaşılan kategorilerin literatürle uyumlu olduğunu göstermektedir.

2.5. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik sağlamak amacıyla çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Bu kapsamda, iç geçerlik

⁴⁸Schein 2017. *age*, s.283.

⁴⁹ Hofstede, *age*, s.185

⁵⁰ Deal, Peterson, 2016, *age*, s.108

(inandırıcılık), dış geçerlik (aktarılabirlik/transfer edilebilirlik), iç güvenilirlik (tutarlılık) ve dış güvenilirlik (teyit edilebilirlik) temel kavramlar arasında yer almaktadır ⁵¹. Araştırmanın inandırıcılığını artırmak amacıyla derinlemesine veri toplama tekniklerine başvurulmuş; elde edilen veriler, uzman görüşleriyle değerlendirilmiş ve katılımcı doğrulaması yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca, bulguların güvenilirliğini pekiştirmek için katılımcı ifadelerine doğrudan alıntılarla yer verilmiştir.

Veri toplama sürecinde, katılımcılardan konuya ilişkin kapsamlı ve ayrıntılı bilgi edinilmeye özen gösterilmiştir. Bu amaçla görüşmeler sırasında sonda sorularla derinlik sağlanmış ve her görüşmenin süresi kontrollü biçimde yönetilmiştir. Görüşmelerin ardından elde edilen ses kayıtları yazılı forma aktarılmış; katılımcılara kendi ifadeleri sunularak gerekli gördükleri düzeltmeleri yapmaları istenmiştir. Bu doğrulama süreci, araştırmanın iç geçerliğinin artırılmasına katkı sağlamıştır.

Çalışmada uzman değerlendirmesinden yararlanılarak dış güvenilirlik açısından da önlemler alınmıştır. Araştırma grubunda yer almayan bir uzmandan içerik hakkında geribildirim talep edilmiş; söz konusu uzman, verilerin tutarlılığı ve bütünlüğü konusunda olumlu görüş bildirmiştir. Ayrıca, tematik analiz sürecinde elde edilen tema, kategori ve kodlar da ilgili uzmanla paylaşılmış, bu doğrultuda gerekli düzenlemeler yapılarak teyit edilebilirliğe dayalı bir denetim gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin tematik yapıya dönüştürülmesi süreci, uzman önerileri ışığında tamamlanmıştır.

Son olarak, araştırmanın dış geçerliliğini sağlamak amacıyla izlenen tüm yöntemler ayrıntılı biçimde açıklanmıştır. Araştırma süreci boyunca gerçekleştirilen her bir aşama şeffaf şekilde ortaya konmuş ve elde edilen bulguların aktarılabirliğini destekleyecek biçimde yapılandırılmıştır.

⁵¹ Ali Yıldırım, Hasan Şimşek, *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.281-284

3.Bulgular ve Yorumlar

3.1.“Okul kültürü kavramı sizin için ne tür bir çağrışım yapmaktadır? Okul kültürü denilince aklınıza ne gelmektedir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında Katılımcıların ifadeleri analiz edilerek okul kültürü kavramının ne anlama geldiği, hangi unsurlardan oluştuğu ve nasıl bir etki yarattığı detaylı şekilde ele alınmıştır.

Katılımcı görüşleri ele alındığında anahtar kodların şu şekilde oluştuğu görülmektedir;

- *Davranış ve Kurallar*: Davranış kuralları, disiplin, kurallara uygunluk (K-2, K-9, K-15).
- *Değerler ve İş birliği*: Saygı, iş birliği, iletişim, ahlaki davranışlar (K-7, K-11, K-13).
- *Eğitim ve Gelişim*: Eğitim, zekanın geliştirilmesi, kaliteli eğitim (K-5, K-10, K-14).
- *Disiplinin Önemi*: Disiplinin kültür üzerindeki etkisi, disiplinli bir ortam (K-6, K-12, K-15).
- *Okulun Tarihi ve Çevresel Etkiler*: Okulun tarihi, çevresel faktörler, kültürel etkiler (K-1, K-9).
- *Yöneticilerin Rolü*: Okul müdürü ve yöneticilerin kültürü şekillendirmesi (K-4, K-11, K-7).

Yukarıda yer alan anahtar kodlar aşağıdaki tabloda olduğu gibi kategorilerde toplanmıştır.

Tablo 1. *Birinci Görüşme Sorusuna Verilen Yanıtlara Ait Kod ve Kategoriler*

Kodlar	Kategoriler
Davranış kuralları, disiplin, kurallara uygunluk	Davranış ve Kurallar
Saygı, iş birliği, iletişim	Değerler ve İş birliği
Eğitim, zekanın geliştirilmesi, kaliteli eğitim	Eğitim ve Gelişim
Disiplinin kültür üzerindeki etkisi	Disiplinin Önemi
Okulun tarihi, çevresel faktörler	Tarih ve Çevresel
Okul müdürü ve yöneticilerin etkisi	Yöneticilerin Rolü

Okul kültürü, davranış kuralları, disiplin, değerler, eğitim kalitesi ve yöneticilerin liderlik rollerinden oluşan bir yapıdır. Katılımcılar, bu unsurların kültürün temel taşı olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 1’de yer alan kategorilerden hareketle şu temalar oluşturulmuştur:

- Davranış ve kurallar, okul kültürünün temel unsurlarındandır (disiplin, kurallara uygunluk).
- Değerler ve iş birliği, saygı, iletişim ve ahlaki davranışlar çerçevesinde önemlidir.
- Eğitim ve gelişim, kaliteli eğitimi ve bireysel zekanın gelişimini kapsar.
- Disiplinin önemi, kültürel yapının sürdürülebilirliği açısından vurgulanmıştır.
- Tarih ve çevresel etkiler, okulun geçmişine ve çevresel faktörlere bağlıdır.
- Yöneticilerin rolü, okul kültürünü şekillendirmede belirleyici kabul edilir.

Katılımcılar, iş birliği ve saygıya dayalı ilişkilerin motivasyonlarını olumlu yönde etkilediğini, buna karşın aşırı bürokratik uygulamaların ve iletişim eksikliğinin motivasyonlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bu durum literatürdeki benzer araştırmalarla da örtüşmektedir ⁵².

⁵² Hoy, Miskel, age 2013, s.186; Hargreaves, Fullan, s.9.

Okul kültürü, davranış kuralları, değerler, disiplin ve eğitim gibi unsurların bir araya gelmesiyle oluşur. Bu kültür, okulun kimliğini hem bireysel düzeydeki deneyimlere hem de kurumsal yapıya yansıyan bütünsel bir karakteristikle şekillendirir. Yöneticiler ve öğretmenler, bu kültürün oluşumunda kritik bir rol oynar. Aynı zamanda, okulun tarihi ve çevresel etkiler, kültürel dinamiklerin çeşitliliğini artırmaktadır.

Bulgular doğrultusunda okul kültürünün güçlendirilmesi için şu pratik öneriler geliştirilmiştir:

- Öğretmenler arası iş birliğini artıracak etkinlik ve toplantıların düzenlenmesi,
- Okul yöneticilerinin demokratik ve destekleyici liderlik anlayışını benimsemesi,
- Okullarda değerler eğitimi programlarının kurumsal kültürün bir parçası olarak güçlendirilmesi.

3.2. “Okulunuzda ortak değerler nelerdir?, Bu değerler nasıl belirlenmiştir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Ortak değerlerin güçlü biçimde benimsenmesi, okul başarısına doğrudan katkı sağlamaktadır. Örneğin, iş birliği ve dayanışma kültürü, öğrencilerin akademik hedeflere ulaşmasını kolaylaştırmakta; disiplin ve düzen ise öğrenme sürecinin sürdürülebilirliğini garanti altına almaktadır. Literatürde de değerler sistemi ile akademik başarı arasındaki güçlü ilişki vurgulanmaktadır⁵³.

Bu başlık altında katılımcıların ifadeleri analiz edilerek ortak değerlerin okul kültüründeki rolü katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda, okulda ortak değerlerin ne olduğu, bu değerlerin nasıl oluşturulduğu ve günlük okul yaşamına etkileri detaylı şekilde ele alınmıştır.

Bir katılımcı (K-5), “Bizim için vatan sevgisi ve şehitlerimize saygı en büyük ortak değerdir” derken, başka bir katılımcı (K-13) “Disiplinli bir ortam olmadan değerlerin sürdürülebilirliği mümkün

⁵³ Stolp, 1994 age; Deal, Peterson, 2009, age, s.2

değildir” ifadesini kullanmıştır. Yine (K-7) numaralı katılımcı “Okulda ortak değerler iş birliği ve kolektif ruh üzerinden şekilleniyor” görüşünü dile getirmiştir.

Katılımcı görüşleri ele alındığında anahtar kodların şu şekilde oluştuğu görülmektedir;

- *Saygı ve Güven*: Karşılıklı saygı, güven, empati (K-1, K-8, K-11).
- *Milli ve Manevi Değerler*: Vatan sevgisi, şehitlere saygı, milli zihniyet, aile sevgisi (K-5, K-10, K-15).
- *İş birliği ve Dayanışma*: İş birliği, sevgi, kolektif katılım (K-7, K-13).
- *Disiplin ve Düzen*: Disipline uyum, ahlak kuralları, görev bilinci (K-6, K-9, K-13).
- *Eğitim ve Gelişim*: Eğitimde başarı, geleceği düşünmek, öğrenim süreci (K-12, K-14).
- *Aile ve Toplumsal Bağlar*: Aile bağları, toplumu birleştirme, kültürel bağlar (K-16).

Tablo 2. *İkinci Görüşme Sorusuna Verilen Yanıtlara Ait Kod ve Kategoriler*

Kodlar	Kategoriler
Karşılıklı saygı, güven, empati	Saygı ve Güven
Vatan sevgisi, milli zihniyet, aile sevgisi	Milli ve Manevi Değerler
İş birliği, sevgi, kolektif katılım	İş birliği ve Dayanışma
Disipline uyum, görev bilinci	Disiplin ve Düzen
Eğitimde başarı, geleceği düşünmek	Eğitim ve Gelişim
Aile bağları, toplumu birleştirme	Aile ve Toplumsal Bağlar

Tablodaki veriler şu sonuçlara işaret etmektedir: Ortak değerler; saygı, güven, milli bağlar, iş birliği ve disiplin gibi unsurlar etrafında şekillenmekte ve kültürel sürdürülebilirliği desteklemektedir. Bu bulgular, Schein’in ⁵⁴ örgüt kültürü modelinde değerlerin kültürün görünmeyen ama davranışları yönlendiren temel unsurlar olduğuna işaret etmektedir. Hofstede’nin ⁵⁵ kültürel boyutlar yaklaşımı ise okulda disiplin ve kuralcılığın “belirsizlikten

⁵⁴ Schein, 2017. *age*, s.285.

⁵⁵ Hofstede, *age*, s.181.

kaçınma” boyutuyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Deal ve Peterson’un⁵⁶ modelinde ise ortak değerler, semboller ve ritüeller aracılığıyla okulun kimliğini görünür kılmaktadır.

Terminolojik tutarlılığı sağlamak amacıyla “iş birliği ve dayanışma” kategorisi altında “kolektif katılım” ifadesiyle benzer anlamlar bütünleştirilmiştir. Bu sayede kavramsal tekrarların önüne geçilmiş ve bulguların daha sistematik sunulması sağlanmıştır.

Tablo 2’de yer alan kategorilerden hareketle şu temalar oluşturulmuştur:

- Saygı ve güven, ortak değerlerin temelidir.
- Milli ve manevi değerler, vatan sevgisi ve aile bağları ile ilişkilidir.
- İş birliği ve dayanışma, kolektif katılım ve sevgi unsurlarını içerir.
- Disiplin ve düzen, ahlaki kuralların ve görev bilincinin önemini vurgular.
- Eğitim ve gelişim, bireylerin geleceğe hazırlanması açısından ele alınmıştır.
- Aile ve toplumsal bağlar, ortak değerlerin aktarılmasında kritik rol oynar.

Okul kültürü içerisindeki ortak değerler, saygı ve güven, milli ve manevi bağlar, iş birliği, disiplin, eğitim ve aile gibi çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu değerler, bireylerin bir arada yaşayabilme becerilerini güçlendiren unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortak değerler, yalnızca akademik başarıyı değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel dayanışmayı da destekler. Bu nedenle, okul kültürünün sürdürülebilirliği açısından ortak değerlerin önemi büyüktür.

3.3.“Seramonik etkinlikler, müsamere, temsil ve törenlere ilişkin görüşleriniz nelerdir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Seremonik etkinlikler ve törenler yalnızca okulun içsel kültürünü pekiştirmekle kalmamakta, aynı zamanda Azerbaycan’ın

⁵⁶ Deal ve Peterson, 2016, age, s.101

toplumsal ve tarihsel bağlamıyla güçlü bir ilişki kurmaktadır. Özellikle milli günlerin kutlanması, şehitler için düzenlenen anma etkinlikleri ve kültürel törenler, öğrencilerde vatanseverlik bilincini güçlendirirken, öğretmenler için de ortak bir değerler zemini oluşturmaktadır. Bu durum, Schein'in ⁵⁷ örgüt kültürü modelinde tanımlanan sembollerin ve ritüellerin kültürün görünür boyutunu temsil etmesiyle örtüşmektedir. Katılımcılar, bu etkinliklerin hem kolektif kimliği pekiştirdiğini hem de kültürel değerlerin nesilden nesile aktarılmasına katkı sağladığını ifade etmiştir. Örneğin bir katılımcı (K-5), *“Anma törenleri öğrencilerde milli şuur uyandırıyor”* derken, bir başka katılımcı (K-13), *“Törenler öğretmenler ve öğrenciler arasında birlik duygusunu artırıyor”* ifadesini kullanmıştır.

Bunun yanında, seremonik etkinliklerin öğrencilerin kişisel gelişiminde de işlevsel olduğu görülmektedir. Katılımcılara göre, bu tür etkinlikler öğrencilerin özgüven kazanmalarına, sahne deneyimi yaşamalarına ve sosyal beceriler geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. Böylece törenler, yalnızca kültürel aktarım aracı değil, aynı zamanda pedagojik bir işlev de üstlenmektedir. Literatürde de benzer şekilde, okul ritüelleri ve törenlerinin kültürel süreklilik ile birlikte sosyal öğrenmeye katkıda bulunduğu vurgulanmaktadır ⁵⁸. Deal ve Peterson ⁵⁹ okul ritüelleri ve törenlerinin, okul kimliğini güçlendiren ve öğrencilerde aidiyet duygusunu pekiştiren unsurlar olduğunu belirtmektedir. Stolp (1994), seremonik etkinliklerin okulun görünmez kültürel değerlerini görünür hale getirdiğini vurgulamıştır. Hoy ve Miskel ⁶⁰ ise, bu tür etkinliklerin örgütsel bağlılığı artırarak öğretmen ve öğrenci motivasyonunu güçlendirdiğini ifade etmektedir.

Bu başlık altında katılımcıların ifadeleri analiz edilerek okul kültürünün oluşumunda etkili olan okul etkinlikleri katılımcı görüşleri doğrultusunda detaylı şekilde ele alınmıştır. Seramonik etkinlikler, müsamere, temsil ve törenlere ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla aşağıdaki sonda sorular ile görüşmenin daha anlaşılır kılınması sağlanmıştır.

- Okuluza özgü seramonik etkinlikler nelerdir?

⁵⁷ Schein, 2017. *age*, s.271

⁵⁸ Deal, Peterson, 2009, *age*, s.98

⁵⁹ Deal, Peterson, 2016, *age*, s.88

⁶⁰ Hoy, Miskel, 2013. s.190-193.

- Bu etkinlikler nasıl organize edilir?
- Bu tür etkinliklerin, öğrenciler ve öğretmenler üzerindeki etkisi nasıldır?
- Bir örnek verebilir misiniz?
- Tören ve etkinliklerin okul kültürünün bir parçası olmasının sebebi nedir?
- Bu etkinlikler, okul topluluğunun birlik ve beraberliğine nasıl katkıda bulunur?

Katılımcıların seramonik etkinlikler ve törenler hakkındaki görüşleri, bu etkinliklerin okul kültürü üzerindeki etkileri ve topluluğun birlik ve beraberliğine olan katkıları detaylı şekilde analiz edildiğinde aşağıdaki anahtar kodlara ulaşılmıştır;

- *Milli ve Vatanseverlik Teması:* Anma etkinlikleri, milli kahramanlar, vatanseverlik (K-1, K-5, K-7).
- *Birlik ve Dayanışma:* Okul topluluğunun birlikte çalışması, kolektif organizasyonlar (K-3, K-10).
- *Öğrencilerin Kişisel Gelişimi:* Öz güven, yeteneklerin keşfi, aktif katılım (K-12, K-16).
- *Ahlaki ve Kültürel Değerlerin Korunması:* Ahlaki değerler, milli günlerin hatırlanması, kültürel aktarım (K-11, K-13, K-15).
- *Motivasyon ve Başarı:* Etkinliklerin başarıyı artırması, kolektif başarı (K-3, K-10).
- *Monotonluğu Kırma ve Farklılık:* Öğrencilerin rutinlerini değiştirme, yeni fırsatlar sunma (K-16).

Anahtar kodlar ve kodlara ilişkin kategoriler aşağıda tablolatırılmıştır.

Tablo 3. *Üçüncü Görüşme Sorusuna Verilen Yanıtlara Ait Kod ve Kategoriler*

Kodlar	Kategoriler
Anma etkinlikleri, milli	Milli ve Vatanseverlik Teması
Okul topluluğunun birlikte	Birlik ve Dayanışma
Özgüven, yeteneklerin keşfi,	Öğrencilerin Kişisel Gelişimi
Ahlaki değerler, milli günlerin	Ahlaki ve Kültürel Değerlerin
Etkinliklerin başarıyı artırması	Motivasyon ve Başarı
Monotonluğu kırma, farklılık	Monotonluğu Kırma ve

Tablo 3’de, törenler ve etkinlikler, milli ve ahlaki değerlerin aktarılmasında, öğrencilerin özgüven kazanmalarında ve okul kültürünün birleştirici gücünde kritik rol oynar.

Tablo 3’te yer alan kod ve kategorilerden hareketle aşağıdaki temalar oluşturulmuştur:

- Milli ve vatanseverlik temaları, anma etkinlikleriyle güçlendirilir.
- Birlik ve dayanışma, kolektif organizasyonlar ile teşvik edilir.
- Öğrencilerin kişisel gelişimi, özgüven ve yetenek gelişimini içerir.
- Ahlaki ve kültürel değerlerin korunması, törenlerin önemli bir fonksiyonudur.
- Monotonluğu kırma ve farklılık, etkinliklerin çeşitliliğini sağlar.

Seramonik etkinlikler ve törenler, okul kültürünün şekillenmesinde ve sürdürülebilirliğinde kritik bir rol oynamaktadır. Milli ve vatanseverlik temaları, ahlaki değerlerin aktarımı ve öğrencilerin kişisel gelişimi, bu etkinliklerin temel faydaları arasında yer alır. Aynı zamanda, bu törenler birlik ve dayanışma ortamını güçlendirerek okul topluluğunun bir araya gelmesine olanak tanır. Monotonluğu kırarak öğrenciler ve öğretmenler için yenilikçi bir deneyim sunar.

Bulgulardan hareketle şu öneriler seramonik etkinlik ve törenlerin okul kültürünün şekillendirmesinde etkili olacağı düşünülmektedir.

- **Kültürel Çeşitlilik ve Kapsayıcılık:** Seremonik etkinliklerin yalnızca milli günlere değil, aynı zamanda farklı kültürel ve toplumsal değerleri de kapsayacak şekilde düzenlenmesi, öğrencilerde kapsayıcı bir okul kültürünün oluşmasına katkı sağlar. Böylece, farklı sosyo-kültürel arka plana sahip öğrenciler kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak hissederler.
- **Pedagojik İşlevin Güçlendirilmesi:** Törenlerin yalnızca sembolik değil, aynı zamanda öğrenme süreçlerini destekleyici etkinlikler olarak kurgulanması önerilir. Örneğin, öğrencilerin hazırlık sürecine aktif katılımı, hem akademik becerilerin (araştırma, sunum, iletişim) hem de sosyal becerilerin gelişimini teşvik eder.
- **Toplum-Okul Bağı:** Törenlerin yalnızca okul içinde değil, yerel toplumla iş birliği içerisinde düzenlenmesi; ailelerin, yerel sanatçıların ya da sivil toplum temsilcilerinin katılımıyla gerçekleşmesi, okulun toplumsal bağlarını güçlendirir. Bu aynı zamanda öğrencilerde aidiyet duygusunu artırır.
- **Motivasyon ve Öğrenci Katılımı:** Seremonik etkinliklerin monotonluğu kıran, yenilikçi ve yaratıcı biçimlerde organize edilmesi, öğrencilerin motivasyonunu artırır. Örneğin, geleneksel törenlerin yanı sıra öğrenci projelerinin sergilenmesi, kültürel performans günleri veya toplumsal hizmet etkinlikleri ile çeşitlilik sağlanabilir.

3.4.“Okulunuzun logoları, sembolleri ve işaretleri var mıdır, varsa nelerdir? Bunların anlamları nedir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında katılımcıların ifadeleri analiz edilerek okul kültürünün oluşumunda logo, sembol ve işaretlerin varlığı katılımcı görüşleri doğrultusunda detaylı şekilde ele alınmıştır. Katılımcıların okul kültürünün oluşumunda logo, sembol ve işaretlerin varlığına ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla aşağıdaki sonda sorular ile görüşmenin daha anlaşılır kılınması sağlanmıştır.

- Bu semboller okul kültürünü nasıl yansıtır?
- Örneklerle açıklayabilir misiniz?

- Logoların ve sembollerin öğrenciler ve öğretmenler üzerindeki etkisi nedir?
- Sembollerin okul kültüründe bu kadar önemli olmasının nedeni nedir?

Katılımcıların okul logoları, sembolleri ve işaretlerine ilişkin görüşleri; bu unsurların okul kültürünü nasıl yansıttığı, öğrenciler ve öğretmenler üzerindeki etkileri ve önemine dair görüşlere ilişkin anahtar kodlar şu şekildedir;

- *Logo ve Sembollerin Eksikliği*: Okul logosunun olmaması veya kullanılmaması (K-1, K-5, K-6).
- *Devlet Sembollerinin Kullanımı*: Azerbaycan bayrağı ve devlet sembollerinin kullanılması (K-3, K-5, K-9, K-14).
- *Logoların ve Sembollerin Önemi*: Motivasyon, aidiyet, okulun kimliğini yansıtma (K-11, K-16).
- *Okul Adının ve Şehitlerin Önemi*: Okulun adının şehit ismi taşıması, şehitlerin kahramanlıklarının anlatılması (K-7, K-12).
- *Sembollerin Kültürel ve Tarihsel Rolü*: Okul tarihini ve değerlerini yansıtma (K-11, K-16).
- *Öğrenciler ve Öğretmenler Üzerindeki Etkisi*: Motivasyon, aidiyet, birlik duygusu yaratma (K-11, K-13, K-16).

Anahtar kodlar ve kodlara ilişkin kategoriler aşağıda tablolaştırılmıştır.

Tablo 4. Dördüncü Görüşme Sorusuna Verilen Yanıtlara Ait Kod ve Kategoriler

Kodlar	Kategoriler
Okul logosunun olmaması	Logo ve Sembollerin
Devlet sembollerinin kullanılması	Devlet Sembollerinin Rolü
Motivasyon, aidiyet, okulun kimliği ..	Logoların ve Sembollerin
Şehit isimleri ve kahramanlık ..	Okul Adının ve Şehitlerin
Okulun tarihini ve değerlerini	Sembollerin Kültürel Rolü
Motivasyon ve birlik duygusu	Sembollerin Etkisi

Semboller ve logolar, okul kimliğini ve milli değerleri güçlendiren unsurlar olmakla birlikte eksiklikleri, aidiyet duygusunu sınırlayabilmektedir.

Tablo 4’te yer alan kod ve kategorilerden hareketle aşağıdaki temalar oluşturulmuştur:

- Logo ve sembollerin eksikliği, görsel aidiyet eksikliği yaratır.
- Devlet sembollerinin kullanımı, milli kimlik ve değerleri yansıtır.
- Şehitlerin isimleri ve hikayeleri, milli değerlerin güçlenmesine katkıda bulunur.
- Semboller, kültürel ve tarihsel bağları koruma işlevine sahiptir.

Okul logoları ve sembolleri, okul kültürünün görsel ve manevi birer ifadesi olarak kabul edilmektedir. Ancak bazı okullarda logoların eksikliği, bu unsurların sağladığı aidiyet ve motivasyon duygusunu sınırlayabilmektedir. Devlet sembolleri, özellikle milli değerlerin aktarımında önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Şehit isimlerinin ve hikayelerinin öğrencilerle paylaşılması hem milli değerlerin hem de okul kimliğinin güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Sembollerin kültürel ve tarihsel rolü, öğrenciler ve öğretmenler arasında birlik ve dayanışma duygusunun artmasına olanak tanır.

3.5.“Okulunuzda bilinen efsane, hikâye veya önemli olaylar nelerdir? Bu hikayeler nasıl ortaya çıkmıştır?”

Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcıların ifadeleri, okul kültüründe yer alan efsane, hikâye ve önemli olayların yalnızca geçmişin bir yansıması değil, aynı zamanda bugünün kültürel kimliğini pekiştiren semboller olduğunu göstermektedir. Özellikle şehit hikâyeleri, milli kahramanlar ve okulun tarihine ilişkin anlatılar, öğrencilerde milli bilinç ve motivasyonu artırırken, öğretmenler için de kurumsal kimliğin sürdürülmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bulgu, Schein’in⁶¹ örgüt kültürü modelinde sembollerin ve hikâyelerin kültürün görünür yüzü olarak tanımlanmasıyla örtüşmektedir. Ayrıca, Deal ve Peterson’un⁶² çalışmaları da okul mitleri ve hikâyelerinin, okulun değerlerini nesilden nesile aktaran güçlü kültürel araçlar olduğunu

⁶¹ Schein, 2017. *age*, s.271-289.

⁶² Deal, Peterson, 2016, *age*, s.98-103.

ortaya koymaktadır. Bu başlık altında katılımcıların ifadeleri analiz edilerek okul kültürünün oluşumunda etkili olan efsane, hikaye ve önemli olaylar katılımcı görüşleri doğrultusunda detaylı şekilde ele alınmıştır. Katılımcı görüşlerini ortaya koymak amacıyla aşağıdaki sonda sorular ile görüşmenin daha anlaşılır kılınması sağlanmıştır. Beşinci soruda okul kültürünün okula ilişkin efsane, hikâye ve önemli olaylarla ilişkisine ilişkin soru sorulmuş aşağıdaki sonda sorular ile görüşmenin daha anlaşılır kılınması sağlanmıştır.

- Bu tür hikayeler ve efsaneler okul kültürünü nasıl şekillendirir?
- Önemli kişiler veya olaylar okulun kimliğine nasıl katkıda bulunur?
- Bu tür efsaneler ve hikayelerin öğrenciler ve öğretmenler için önemi nedir?

Katılımcıların okulda bilinen efsane, hikâye veya önemli olaylara dair verdikleri yanıtlar, bu tür unsurların okul kültürünü şekillendirme, kimlik oluşturma ve paydaşlar üzerindeki etkisi açısından analiz edilmiştir.

Katılımcıların yanıtlarından çıkarılan anahtar kodlar şunlardır:

- *Şehit Hikayeleri ve Kahramanlıklar*: Şehit isimleri ve kahramanlık hikayeleri, anma etkinlikleri (K-1, K-2, K-15).
- *Milli ve Tarihi Kahramanlıklar*: Ünlü tarihi şahsiyetler ve milli kahramanların etkisi (K-3, K-8, K-14).
- *Olumlu Davranışlara Etki*: Öğrenciler üzerindeki olumlu etkiler, milli duyguların kabarması (K-7, K-9, K-12).
- *Okulun Tarihsel Bağlamı*: Okulun tarihi ve geçmişten gelen gelenekler (K-6, K-10).
- *Efsanelerin ve Hikayelerin Rolü*: Okul değerlerini ve misyonunu yansıtan hikayeler (K-12, K-16).
- *Öğrencilere İlham*: Hikayelerin öğrenciler için ilham kaynağı olması (K-11, K-13).

Anahtar kodlar ve kodlara ilişkin kategoriler aşağıda tablolandırılmıştır.

Tablo 5. *Beşinci Görüşme Sorusuna Verilen Yanıtlara Ait Kod ve Kategoriler*

Kodlar	Kategoriler
Şehit isimleri, kahramanlık	Şehit Hikayeleri ve
Tarihi şahsiyetler, milli kahramanlar	Milli ve Tarihi
Olumlu davranışlara etkiler, milli	Olumlu Davranışlara Etki
Okulun tarihi, geçmiş gelenekler	Okulun Tarihsel Bağlamı
Okul değerlerini yansıtan hikayeler	Efsanelerin ve Hikayelerin
Öğrencilere ilham, hedef belirleme	Öğrencilere İlham

Veriler incelendiğinde; efsaneler ve hikayeler, okul kültürünün inşasında, milli bilinç yaratılmasında ve okul kimliğinin pekiştirilmesinde önemli bir rol oynar.

Tablo 5'te yer alan kod ve kategorilerden hareketle aşağıdaki temalar oluşturulmuştur:

- Şehit hikayeleri ve kahramanlıklar, öğrencilerde milli bilinç yaratır.
- Tarihi şahsiyetler ve milli kahramanlar, okul kimliğine katkı sağlar.
- Okulun tarihine dayanan hikayeler, geleneklerin sürekliliğini destekler.

Okul kültürünü şekillendiren efsaneler ve hikayeler, değerlerin aktarılmasında, milli duyguların güçlenmesinde ve okul kimliğinin oluşmasında kritik bir rol oynamaktadır. Şehit hikayeleri ve tarihi kahramanlıklar, öğrencilerde milli bilinç ve motivasyon yaratırken; okulun tarihsel bağlamı ve gelenekleri, kültürün sürekliliğini sağlamaktadır. Bu hikayeler hem öğretmenler hem de öğrenciler için birer ilham kaynağı olarak görülmekte ve okul kültürünün temel yapı taşıdır.

Bu bulgulardan hareketle okul kültürünü şekillendiren efsane ve hikayelerle değerlerin aktarılması için aşağıda pratik öneriler sunulmuştur. Bunlar,

- Okul Tarihini Görünür Kılma: Okullar, kendi tarihlerini ve önemli olaylarını kayıt altına alarak öğrencilerle paylaşmalı (ör. okul tarih köşeleri, belgesel çalışmalar).

- Hikâyelerin Eğitimde Kullanımı: Kahramanlık hikâyeleri ders içeriklerine entegre edilerek öğrencilerin ilham alması sağlanabilir.
- Aile Katılımı: Öğrencilerin ailelerinden gelen yerel hikâyeler ve efsaneler okul etkinliklerinde paylaşılabilir, böylece okul kültürü toplumla daha güçlü bağ kurar.
- Motivasyon Kaynağı Olarak Kullanım: Başarı hikâyeleri ve okul geçmişinden gelen ilham verici örnekler, öğretmenlerin mesleki motivasyonunu ve öğrencilerin öğrenme hevesini artırmak için kullanılabilir.

3.6.“Okul Kültürünün Oluşmasında Yöneticilere ve Öğretmenlere Düşen Görevler nelerdir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcı ifadeleri doğrultusunda yöneticiler ve öğretmenlerin okul kültürünün oluşumundaki rolü yalnızca idari işlevlerle sınırlı kalmamaktadır. Liderlik, disiplinin sağlanması, değerlerin aktarılması ve kaliteli eğitim anlayışı kültürün temel bileşenleri olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgular, Hoy ve Miskel’in ⁶³ örgütsel davranış kuramında da vurgulandığı üzere, liderlik ve öğretim süreçlerinin örgütsel kültürün ana unsurları olduğunu göstermektedir. Ayrıca Leithwood, Harris ve Hopkins ⁶⁴, dönüştürücü liderlik anlayışının okul kültürünü olumlu yönde etkilediğini ve öğretmen motivasyonunu artırdığını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin ise yalnızca bilgiyi aktaran değil, aynı zamanda okulun değerlerini yeni kuşaklara taşıyan aktörler oldukları görülmektedir. Katılımcılara göre öğretmenlerin disiplin sağlama, çağdaş yöntemler kullanması, öğrenciler için rol model olması ve iş birliği kültürünü desteklemesi, okul kültürünün sürdürülebilirliği açısından belirleyici rol oynamaktadır. Deal ve Peterson ⁶⁵, öğretmenlerin bu işlevinin, okulun görünmeyen değerlerini günlük uygulamalarla görünür kıldığını belirtmektedir.

⁶³ Hoy, Miskel, 2013. s.193.

⁶⁴ Leithwood, Harris, Hopkins, D. 2020. agm, s.15-18

⁶⁵ Deal, Peterson, 2016, age, s.55-64

Bu başlık altında katılımcıların ifadeleri analiz edilerek okul kültürünün oluşumunda yöneticilere düşen görevler katılımcı görüşleri doğrultusunda detaylı şekilde ele alınmıştır. Katılımcı görüşlerini ortaya koymak amacıyla aşağıdaki sonda sorular ile görüşmenin daha anlaşılır kılınması sağlanmıştır.

Altıncı soruda okul kültürünün oluşmasında yönetici ve öğretmenlere düşen görevlere ilişkin soru sorulmuş aşağıdaki sonda sorular ile görüşmenin daha anlaşılır kılınması sağlanmıştır. Sondalar okul yöneticileri ve öğretmenler şeklinde ayrılarak analiz edilmiştir.

- Okul kültürünün oluşmasında okul yöneticilerine düşen görevlere ilişkin görüşleriniz nelerdir?
- Okul yöneticilerinin okul kültürünün oluşumundaki rolü nedir?
- Örnekler verebilir misiniz?
- Yöneticiler okul kültürünü nasıl destekler ve geliştirir?
- Hangi yöntemler kullanılır?
- Yöneticilerin okul kültürü üzerindeki etkisi sizce neden önemlidir?
- Okul kültürünü güçlendirmek için yöneticilerin yapması gerekenler nelerdir?

Katılımcıların okul kültürünün oluşmasında yöneticiler ve öğretmenlere düşen görevler hakkındaki görüşleri analiz edilmiştir. Yanıtlar, kültürel yapıların oluşumu, yöneticilerin ve öğretmenlerin rollerinin çeşitliliği, liderlik stilleri ve ortak hedeflerin oluşturulması gibi konulara ışık tutmaktadır.

Katılımcı yanıtlarından çıkarılan anahtar kodlar şunlardır:

- *Liderlik ve Örnek Olma*: Yöneticilerin liderlik vasfı, disiplini sağlama, örnek olma (K-4, K-10, K-15).
- *Disiplin ve Düzen*: Disiplinin sağlanması, düzenin korunması (K-3, K-5, K-13).
- *İş birliği ve Dayanışma*: Velilerle ve çalışanlarla dayanışma, ortak karar alma (K-4, K-6).
- *Değerlerin Aşılması*: Öğrencilere değerlerin aktarımı, pozitif atmosfer yaratma (K-8, K-16).
- *Eğitim ve Kalite*: Öğretmenlerin kaliteli eğitim sunması, görevlerini yerine getirmesi (K-7, K-12).

- *İdari Personelin Rolü:* İdari personelin okul kültüründeki etkisi (K-2, K-14).

Anahtar kodlar ve kodlara ilişkin kategoriler aşağıda tablolatırılmıştır.

Tablo 6. *Altıncı Görüşme Sorusuna Verilen Yanıtlara Ait Kod ve Kategoriler*

Kodlar	Kategoriler
Liderlik vasfı, örnek olma	Liderlik ve
Disiplinin sağlanması, düzen	Disiplin ve
Velilerle dayanışma, ortak karar alma	İşbirliği ve
Değerlerin aktarımı, pozitif atmosfer	Değerlerin
Kaliteli eğitim, öğretmenlerin görevlerini yerine	Eğitim ve
İdari personelin etkisi	İdari

Verilere göre, okul kültürünün oluşturulmasında yöneticilerin liderliği, öğretmenlerin rehberliği ve diğer paydaşların iş birliği gereklidir. Değerlerin aktarımı ve pozitif bir atmosferin yaratılması bu süreçte öne çıkar.

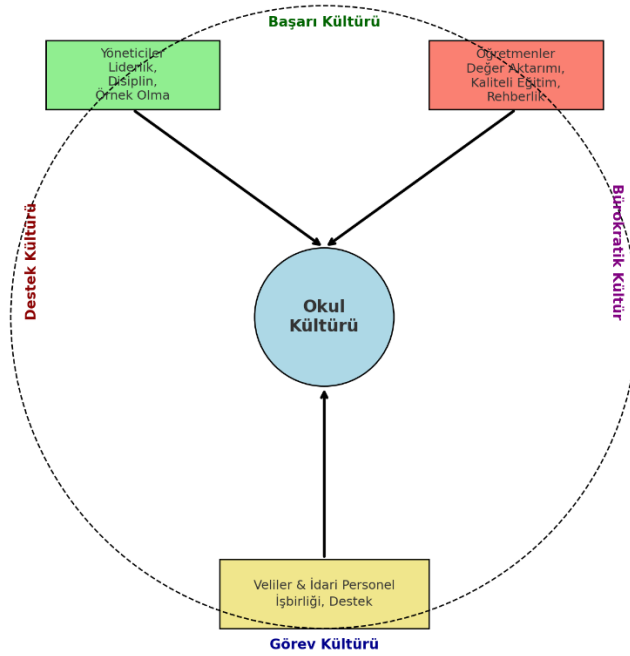
Tablo 6'da yer alan temalar ve katılımcı görüşleri aşağıda sıralanmıştır.

- Yöneticiler, liderlik ve disiplin sağlayarak okul kültürünü şekillendirir.
- Öğretmenler, değerlerin aktarımı ve disiplinin sağlanmasıyla bu süreci destekler.
- Veliler ve idari personel, iş birliği ve düzen açısından kritik önemdedir.

Okul kültürünün oluşumunda yöneticiler ve öğretmenler kritik bir role sahiptir. Yöneticiler, liderlik vasıflarıyla okul kültürünü şekillendirirken; öğretmenler, disiplin ve kaliteli eğitimle bu süreci destekler. Veliler ve idari personel de bu iş birliğinin önemli parçalarıdır. Değerlerin aktarımı ve pozitif bir atmosferin sağlanması, öğrencilerin ahlaki ve akademik gelişimine katkı sağlar. Disiplinli bir ortam ve dayanışma, okul kültürünün sürdürülebilirliği açısından temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Öğretmenler, okul kültürünün oluşmasında ve sürdürülmesinde merkezi bir role sahiptir. Değerlerin aşılması, disiplinin sağlanması, kaliteli eğitim

ve sosyal etkinlikler gibi unsurlar, kültürün şekillenmesinde belirleyici rol oynar. Öğretmenlerin yenilikçi ve çağdaş yöntemler kullanması, öğrenciler için ilham kaynağı olmaları ve iş birliği içinde çalışmaları, kültürün sürdürülebilirliğini destekler.

Okul kültürünün oluşumunda yöneticiler ve öğretmenlerin önemi ortadadır. Yanıtlardan hareketle, kültürel yapıların oluşumu, yöneticilerin ve öğretmenlerin rollerinin çeşitliliği, liderlik stilleri ve ortak hedeflerin oluşturulması okul kültürünü oluşturmaktadır. Aşağıda Şekil 2’de okul kültürünün alt boyutları görülmektedir.



Şekil 2.Okul Kültürünün Aktörleri ve Boyutları

3.7.“Akademik başarının arttırılmasında okul

kültürünün etkisine ilişkin görüşleriniz nelerdir?” Sorusuna

Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Literatürde de görüldüğü üzere, okul kültürü ile akademik başarı arasında güçlü bir ilişki vardır. Hoy ve Miskel ⁶⁶, disiplinin başarı için vazgeçilmez olduğunu vurgularken; Leithwood, Harris ve Hopkins ⁶⁷, vizyon ve misyonun öğrencilerin performansını arttırmada kritik rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Bu başlık altında katılımcıların ifadeleri analiz edilerek akademik başarının arttırılmasında okul kültürünün etkisine ilişkin katılımcı görüşleri detaylı şekilde ele alınmıştır. Akademik başarının arttırılmasında okul kültürünün rolüne ilişkin görüşler ortaya konmak amacıyla aşağıdaki sonda sorular ile görüşmenin daha anlaşılır kılınması sağlanmıştır.

- Okul kültürü akademik başarıyı nasıl etkiler?
- Bu etkiyi nasıl açıklarsınız?
- Okul kültürü ile akademik başarı arasındaki ilişkiyi gösteren örnekler verebilir misiniz? Akademik başarının yüksek olduğu okullarda kültürel özellikler nelerdir?
- Okul kültürünün akademik başarı üzerindeki etkisinin nedeni nedir?

Katılımcıların, okul kültürünün akademik başarıya etkisine ilişkin görüşleri analiz edilmiş, kültür ve başarı arasındaki ilişki, kültürel özellikler ve örnekler doğrultusunda yorumlandığında aşağıdaki anahtar kodlara ulaşılmıştır;

- *Okul Kültürü ve Disiplin*: Disiplinin akademik başarıya etkisi (K-2, K-12).
- *Öğrenci-Öğretmen İlişkisi*: Öğrencilerin öğretmenlerden etkilenmesi (K-7, K-15).
- *Kültür ve Ahlaki Değerler*: Ahlaki değerlerin akademik başarıya katkısı (K-1, K-13).

⁶⁶ Hoy, Miskel, 2013,. *age*, s.191-193.

⁶⁷Leithwood, Harris, Hopkins, 2020, s.18

- *Vizyon ve Misyon*: Okulun vizyonunun başarıya etkisi (K-8, K-13).
- *Ortam ve Motivasyon*: Olumlu okul ortamının öğrenmeye etkisi (K-4, K-16).
- *Akademik Değerlendirme ve Gelişim*: Öğretmen ve öğrencilerin sınavlarla geliştirilmesi (K-5, K-6).
- *Okul Kültürü ve Ekip Çalışması*: Öğretmen, öğrenci ve veli iş birliği (K-4, K-10).

Anahtar kodlar ve kodlara ilişkin kategoriler aşağıda tablolastırılmıştır.

Tablo 7. *Yedinci Görüşme Sorusuna Verilen Yanıtlara Ait Kod ve Kategoriler*

Kodlar	Kategoriler
Disiplin ve düzen	Okul Kültürü ve Disiplin
Öğrenci-öğretmen etkileşimi	Öğrenci-Öğretmen İlişkisi
Ahlaki değerler, etik normlar	Kültür ve Ahlaki Değerler
Vizyon ve misyon	Vizyon ve Misyon
Olumlu ortam, öğrenme	Ortam ve Motivasyon
Sınav ve değerlendirme	Akademik Değerlendirme ve
Öğretmen-veli-öğrenci iş birliği	Okul Kültürü ve Ekip Çalışması

Tablo 7’de yer alan kod ve kategorilerden hareketle aşağıdaki temalar oluşturulmuştur:

- Disiplin, akademik başarının temel unsurlarındandır.
- Öğrenci-öğretmen ilişkisi, motivasyon ve başarıyı artırır.
- Pozitif okul ortamı, öğrenme motivasyonunu güçlendirir.
- Ekip çalışması ve iş birliği, akademik başarıyı destekler.

Okul kültürü, akademik başarı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Disiplin, öğretmen-öğrenci ilişkisi, ahlaki değerler, vizyon ve misyon gibi unsurlar, başarının temel unsurlarıdır. Pozitif bir okul ortamı ve iş birliği, motivasyonu artırırken; sınav ve değerlendirme sistemleri başarıyı ölçmede önemli bir araçtır.

Bulgular ışığında disiplinin sağlanması, öğrenci-öğretmen ilişkilerinin güçlendirilmesi ve pozitif öğrenme ortamlarının desteklenmesi akademik başarıya katkı sağlayan başlıca faktörlerdir.

Bu nedenle okullarda, vizyon ve misyonun paydaşlarca içselleştirilmesini sağlayacak stratejiler geliştirilmelidir.

Sonuç

Bu çalışmanın bulguları, Bakü'deki ortaöğretim kurumlarında okul kültürünün çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve bu yapının sürekliliğinde özellikle yöneticiler ve öğretmenlerin belirleyici roller üstlendiklerini ortaya koymuştur. Destekleyici ve başarı odaklı kültür modellerinin, öğretmen motivasyonunu artırma potansiyeli taşıdığı belirlenmiştir. Özetleyecek olursak; Azerbaycan'ın Bakü ilinde yapılan bu araştırmada, Okul kültürünün değerler, disiplin, eğitim, milli ve manevi bağlar gibi çok boyutlu bir yapıdan oluştuğu ve bu yapıda yönetici ve öğretmenlerle birlikte okul personeli ve velilerin de aktif olması kritik bir öneme sahiptir.

Okul logoları, seremoniler ve semboller gibi görsel ve sosyal unsurların, aidiyet ve motivasyon sağladığı, tarihi ve milli hikayelerin, öğrencilerde milli bilinç ve aidiyet duygusunu pekiştirdiği vurgulanmıştır.

Ayrıca, bu araştırma, okul kültürü türlerinin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, okul kültürünün öğretmen motivasyonu üzerinde anlamlı ve yönlendirici bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle destekleyici ve başarı odaklı okul kültürlerinin, öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve motivasyon düzeylerini artırmada önemli rol oynadığı görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin kendilerini değerli, başarılı ve kurum tarafından desteklenmiş hissettikleri ortamlarda daha motive çalıştıklarını göstermektedir.

Buna karşılık, bürokratik okul kültürünün öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu ya da olumsuz yönde serettiği anlaşılmaktadır. Bu bulgu, hiyerarşik yapının ve aşırı kurallara bağlılığın öğretmenlerin yaratıcılığını ve inisiyatif alma becerisini sınırlandırabileceğini düşündürmektedir. Görev odaklı kültürün ise öğretmen motivasyonu üzerinde belirli koşullar altında olumlu etkiler yaratabileceği, ancak bu etkinin destekleyici ve başarı kültürü kadar güçlü olmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları, literatürdeki mevcut bulgularla büyük ölçüde örtüşmektedir. Özellikle destekleyici okul kültürünün öğretmen motivasyonu üzerindeki olumlu etkisi, daha önce yapılan birçok çalışmada da vurgulanmıştır. Bu yönüyle çalışma, öğretmen motivasyonunu artırmaya yönelik okul içi uygulamalarda kültürel yapının dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Bu doğrultuda, okul yöneticilerinin destekleyici ve başarıyı teşvik eden bir kültür inşa etmeleri büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin fikirlerinin dikkate alındığı, başarılarının takdir edildiği ve mesleki gelişimlerinin desteklendiği kurumlar, hem motivasyonu yüksek hem de kurumsal bağlılığı güçlü eğitim kadrolarına sahip olacaktır.

Araştırmanın sonuçları, okul kültürünün yalnızca fiziksel bir yapı değil; değerler, disiplin, eğitim anlayışı, milli-manevi öğeler ve liderlik yaklaşımlarından oluşan çok katmanlı bir yapı olduğunu göstermektedir. Demokratik liderliğe dayalı, destekleyici ve başarı odaklı okul kültürlerinin öğretmen motivasyonunu artırdığı, kurumsal aidiyet ve verimlilik sağladığı gözlemlenmiştir. Bürokratik kültürün ise kimi durumlarda motivasyonu sınırladığı, görev kültürünün ise etkili yönetim modelleriyle birleştiğinde pozitif katkılar sunabileceği belirlenmiştir. Bu bağlamda, okul yöneticilerine düşen görev; kapsayıcı, paydaşlarıyla iş birliğine dayalı bir okul kültürü inşa etmektir.

Araştırma bulguları, okul yöneticileri ve öğretmenler için bazı pratik öneriler sunmaktadır. Öncelikle, okul kültürünün güçlendirilmesi için demokratik liderlik tarzının benimsenmesi ve öğretmenlerin karar süreçlerine aktif katılımının sağlanması önemlidir. Öğretmen motivasyonunu artırmak için başarıların düzenli olarak görünür kılınması, ödüllendirme ve takdir mekanizmalarının etkinleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, öğrencilerin milli ve manevi değerlere bağlılığını artırmak amacıyla seremoniler, okul tarihini yaşatan etkinlikler ve kültürel projeler teşvik edilmelidir. Veliler ve idari personelin okul kültürünün taşıyıcısı olarak sürece katılımı da kültürel sürdürülebilirliği güçlendirecektir. Eğitim politikaları açısından ise, okul kültürünün yalnızca akademik çıktıların değil, aynı zamanda sosyal ve ahlaki gelişimin de bir göstergesi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Metodolojik açıdan bu çalışma, okul kültürünün öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisini nitel araştırma deseni ile derinlemesine incelemesi bakımından özgün bir katkı sunmaktadır. Çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla katılımcıların okul kültürüne ilişkin algıları doğrudan ortaya konmuş, kod-kategori-tema yaklaşımı ile elde edilen bulgular sistematik biçimde çözümlenmiştir. Ayrıca, Azerbaycan bağlamında yapılan bu araştırma, çoğunlukla Türkiye merkezli literatürde eksik kalan karşılaştırmalı verileri sağlaması açısından önem taşımaktadır. Bu yönüyle çalışma, uluslararası alanyazına hem içerik hem de yöntem bakımından katkı sağlamaktadır.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı, yalnızca belirli bir bölgeyle ve sınırlı bir örnekleme gerçekleştirilmiş olmasıdır. Gelecekte yapılacak araştırmaların daha geniş katılımcı gruplarıyla ve nitel yöntemlerle desteklenmesi, okul kültürü ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiye daha derinlemesine ışık tutabilir. Ayrıca okul kültürünün öğrenci başarısı, öğretmen tükenmişliği ve okul iklimi gibi diğer değişkenlerle olan ilişkileri de ilerleyen çalışmalarda ele alınabilir.

Kaynakça

- Arslan, Hasan, Aytaç Satıcı, ve Mahmut Kuru. “Resmî ve Özel İlköğretim Okullarının Kültür ve Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 51, no. 51 (2007): 371–394.
- Atik, S., ve O. T. Çelik. “Analysis of the Relationships between Academic Motivation, Engagement, Burnout and Academic Achievement with Structural Equation Modelling.” *International Journal of Contemporary Educational Research* 8, no. 2 (2021): 118–130.
- Balcı, Ali. *Etkili Okul ve Okul Geliştirme: Kuram, Uygulama ve Araştırma*. 3. baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2002.

- Balcı, Ali. “İki Binli Yıllarda Türk Millî Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi ve Yönetimi.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 6, no. 24 (2000): 495–508.
- Bilir, Pınar, Üzeyir Ay, ve G. Tuba Çelik. “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Örgüt Kültürü.” *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 2, no. 1 (2003): 117–128.
- Büyüköztürk, Şener, Ö. Erkan Akgün, Funda Demirel, Şirin Karadeniz, ve E. Kılıç Çakmak. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2015.
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2014.
- Çalık, Temel, ve Ferudun Sezgin. “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim.” *Kastamonu Eğitim Dergisi* 13, no. 1 (2005): 55–66.
- Deal, Terrence E., ve Kent D. Peterson. *Shaping School Culture*. 3. baskı. San Francisco: Jossey-Bass, 2016.
- Demirtaş, Zülfü. “Okul Kültürü ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki.” *Education and Science* 35, no. 158 (2010): 3–13.
- Ergil, Yunus Emre, R. Evkuran, M. Okur, H. S. Okur, İ. Altunışık, ve Y. Konca. “Uzaktan Eğitim Sonrasında İlkokul Öğrencilerindeki Değişimlerin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi.” *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences (JOSHAS)* 9, no. 71 (2024): 4084–4094.
- Fullan, Michael. *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass, 2020.
- Hargreaves, Andy, ve Michael Fullan. “Professional Capital after the Pandemic: Revisiting and Revising Classic Understandings of Teachers’ Work.” *Teachers and Teaching* 27, no. 3 (2021): 1–16. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1938700>

- Hargreaves, Andy, ve Michael Fullan. *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. 2. baskı. New York: Teachers College Press, 2021.
- Hatch, Mary Jo, ve Ann L. Cunliffe. *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. New York: Oxford University Press, 2013.
- Hofstede, Geert. *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2011.
- Hoy, Wayne K., ve Cecil G. Miskel. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 9. baskı. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Kuyumcu, Mehmet. “İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği (Elâzığ İli Örneği).” Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ, 2007.
- Leithwood, Kenneth, Alma Harris, ve David Hopkins. “Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited.” *School Leadership & Management* 40, no. 1 (2020): 5–22.
<https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Merriam, Sharan B., ve Elizabeth J. Tisdell. *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. 4. baskı. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2016.
- Narsap, Hülya. “Genel ve Mesleki Liselerde Örgüt Kültürü.” Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Özdemir, Ali. “Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar.” *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 4, no. 4 (2006): 411–436.

- Peterson, Kent D., ve Terrence E. Deal. *The Shaping School Culture Fieldbook*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2009.
- Rosenholtz, Susan J. *Teachers' Workplace*. New York and London: Teachers College Press, 1991.
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. 5. baskı. Hoboken, NJ: Wiley, 2017.
- Sönmez, Mustafa Ali. "Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 45, no. 45 (2006): 85–108.
- Stolp, Stephen. *Leadership for School Culture*. Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational Management, University of Oregon, 1994.
- Şahin, Selahattin. "Okul Müdürü ve Öğretmenler ile Okulun Bazı Özellikleri Açısından Okul Kültürü Üzerine Bir Değerlendirme." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 39, no. 39 (2004): 458–474.
- Şişman, Mehmet. "İlkokullarda Örgüt Kültürü." Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1993.
- Şişman, Mehmet. *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2014.
- Terzi, Ali Rıza. *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000.
- Terzi, Ali Rıza. "İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 43, no. 43 (2005): 423–442.
- Yıldırım, Ali, ve Hasan Şimşek. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Yılmaz, Kürşat, ve Esra Oğuz. “Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algıları.” *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 38, no. 1 (2005): 101–122.

 KAMU YÖNETİMİ ENSTİTÜSÜ SİYASAL BİLİMLER DERGİSİ	
Makale Bilgileri:	
Değerlendirme:	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan:	* Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Benzerlik Taraması:	Yapıldı / Turnitin / iintihal.net vb.
Etik Bildirim:	@...edu.tr
Etik Kurul Kararı:	Etik Kurul Kararından muaftır.
Katılımcı Rızası:	Katılımcı yoktur.
Mali Destek:	Çalışma için herhangi bir kurum ve projeden mali destek alınmamıştır.
Çıkar Çatışması:	Çalışmada kişiler ve kurumlar arası çıkar çatışması bulunmamaktadır.
Telif Hakları & Lisans:	Çalışmada kullanılan görsellerle ilgili telif hakkı sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır. Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
Article Information:	
Peer-Review:	Double anonymized - Two External
Ethical Statement:	* It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.
Plagiarism Checks:	Yes / Turnitin / iintihal.net etc.
Complaints:	@...edu.tr
Ethics Committee Approval:	It is exempt from the Ethics Committee Approval
Informed Consent:	No participants.
Financial Support:	The study received no financial support from any institution or project.
Conflict of Interest:	No conflict of interest.
Copyrights & Licence:	The required permissions have been obtained from the copyright holders for the images and photos used in the study. Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.