



Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi

<http://kutuphane.uludag.edu.tr/Univder/uufader.htm>

Okul Kültürünün Akademisyen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*

Soner DOĞAN

*Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü, Sivas,
snr312@gmail.com*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, okul kültürünün akademisyenler ve öğrenciler üzerindeki etkilerinin akademik personelin görüşlerine dayanılarak değerlendirilmesidir. Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden durum desenine uygun olarak yürütülmüştür. Araştırmada, katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu; (rumuz) ilinde görev yapan 12 öğretim görevlisinden oluşmaktadır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Öğretim görevlilerinin görüşlerine göre okul kültürü akademisyenlerin ve öğrencilerin okula bağlılığını, kurumdaki iletişimini, motivasyonunu, sorumluluk bilincini, aralarındaki etkileşimi; öğrencilerin okula bakış açısını, öğrenci başarısını etkilemektedir. Ayrıca okul kültürünün görülebilen boyutlarının akademisyenlerin ve öğrencilerin faaliyetlerini etkilediği; okul kültürünün alt boyutlarının genel olarak olumlu algılandığı ve iletişim boyutunun en önemli boyut olarak görüldüğü sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgüt, Kültür, Okul Kültürü, Öğretim Görevlisi, Üniversite Öğrencileri.

* Bu çalışma 22. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

Evaluation of the School Culture According to the Academicians' opinions

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the effect of school culture on academicians and students with regard to the opinions of the academic staff. The study is carried out in accordance with the Case study through qualitative research methods. The participants were determined with the criterion sampling method which is one of the purposeful sampling methods. The study group of the research is composed of the 12 academicians serving in the province of (alias). In the study, a semi-structured interview form was used as data collection tool. According to the views of academicians, it was found that the school culture had effects on academicians and students dedication to school, communication in the institution, motivation, the sense of responsibility, the interaction between them, guidance; students' point of view on school, success of the students. Furthermore the results obtained that the visible side of schools affected the activities of academicians and students; sub-dimensions of school culture perceived generally positive and communication is seen as the most important dimension.

Key Words: Organization, Culture, School Culture, Academician, College Students.

GİRİŞ

Kültür kavramı günlük dilde de çok yaygın olarak kullanılan birçok farklı anlamın yüklendiği bir kavramdır (Yılmaz ve Oğuz, 2004) Literatürde birçok farklı kültür tanımına rastlamak olasıdır (Erdoğan, 1991). Kültürün tanımı üzerinde yapılan pek çok tartışmanın sonucunda kültürün içeriğini, tarih, iklim, kişilik, sembol, dil, kurallar, duygular, paylaşılan değerler ve karizma kavramlarının oluşturduğu sonucuna varılmıştır (Ledoux, 2005). Son on yıldan beri kültür terimi birçok araştırmada kullanılmıştır. Günümüzde yapılan çalışmalarda kültür, kültürün bileşenleri, kavramları, kurumsal iklim, örgütsel iklim, örgütsel efsaneler, törenler gibi farklı terimlerle beraber farklı isimler almaktadır (Flint, 2000).

Örgüt kültürünün kendi başına tüm sorunları yok eden sihirli bir değnek olduğunu söylemek de son derece yanlıştır (Güven ve Açıkgöz, 2007). Değişen dünyadan ve yaşanan değişim olgusundan tüm toplumsal yapılar gibi örgütler de etkilenmektedir (Beycioğlu, 2007). Dış çevredeki uyarılara sağlıklı tepkiler veremeyen ve örgüt içi süreçler ile çevre faktörleri arasında denge kuramayan örgütlerin yaşam süresi daha kısa olacaktır (Erdem, 2007). Gelecekte var olmak isteyen örgütler, geleceği planlamak,

değişime ayak uydurmak, örgütsel yapılarını değişime göre şekillendirmek zorundadırlar (Arabacı, 2005). Günümüzün en etkili örgütlerinin başında eğitim örgütleri gelmektedir. Eğitim, bireysel, politik, ekonomik ve kültürel gelişim için yaşamsal bir önem taşımaktadır (Turan ve Şişman, 2000). Bu nedenle kültürün eğitim üzerinde yadsınamaz bir etkisi bulunmaktadır (Cırık, 2008). Eğitim örgütleri olsun ya da olmasın tüm örgütler, örgüt üyelerine rehberlik eden ve yol gösteren bir kültürel yapı geliştirirler (Purkey Smith, 1983). Toplumsal açık sistem olan eğitim örgütlerinin temel sistemi olan her (Kapusuzoğlu, 2004) okulun bir kültürü vardır (Barth, 2002). Okulun bir örgüt olarak gelişimi, temelde içinde bulunduğumuz yüzyılın özellikleriyle ilişkilidir (Oktay, 2008).

Okul kültürü, son dönemlerde okul yapısı ve gelişimi konusunda yapılan çalışmaların anlam kazanmasını sağlayan en önemli unsur olarak ön plana çıkmaktadır (Johnson, 1993). Evrensel kabul görmüş tek bir okul kültürü tanımı (Ron, 1992), olmamasından dolayı araştırmacılar değişik ifadelerle okul kültürünü izah etmeye çalışmışlardır. Kültür, okul içerisinde gücünü resmi unvanlardan değil de, insanlar arasında var olan resmi ve yazılı olmayan ilişkilerden alan gözlemlenebilen ve kullanılabilen bir araç konumundadır (Goldring, 2002).

Sahip olunan okul kültürü, kurumun iç ve dış çevresini etkilemekte ve aynı zamanda iç ve dış çevreden de etkilenmektedir. Her okulda iyi ya da kötü, güçlü ya da zayıf bir kültür yapısı ile karşılaşmaktadır. Bu durumda mevcut kültür yapısının da bir takım olumlu veya olumsuz tarafları ile karşılaşmak kaçınılmazdır. Okulların güçlü ve iyi kültürlere sahip olması, amaçların gerçekleştirilmesinde büyük katkı sağlamaktadır. Özellikle, farklı çevrelerden ve kültürlerden gelen öğrenciler tarafından oluşturulan üniversite ve kampüs kültürü, içerisinde barındırdığı farklılıklarla ortak bir kültür oluşturma konusunda, eğitim kurumlarına örnek teşkil edebilecek yaşantılar sunmaktadır. Dolayısıyla üniversitelerde yaşanan okul kültürünün incelenmesi ve oradan elde edilen tecrübelerin diğer eğitim kurumlarıyla paylaşılması önem arz etmektedir. Üniversite kültürünün oluşmasına katkı sağlayan paydaşlar arasında akademisyenlerin özel bir yeri vardır. Çünkü akademisyenlerin birleştirici, paylaşımcı ve demokratik tutumları, eğitim kurumunun kültürünü olumlu yönde etkileyecektir. Bu bağlamda, üniversite kültürünün oluşturulmasında, akademisyenlerin bakış açıları ve görüşleri etkili bir argüman olarak kullanılmalıdır. Bu değerlendirmeler çerçevesinde araştırmanın amacı, üniversite yaşamı içerisinde oluşan okul kültürünün öğretim görevlilerinin görüşlerine dayanılarak değerlendirilmesidir.

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden özel durum yöntemi (örnek durum) desenine uygun olarak yürütülmüştür. Özel durum yönteminin en belirgin niteliği ise, güncel bir olgunun, olayın, durumun, birey ve grupların üzerine odaklaşılması ve ilgili durumların derinlemesine incelenmeye çalışılmasıdır (Bassey, 1999; Stake, 1995; Yin, 1994, Akt: Ekiz 2013). Açıklanan desen kapsamında, üniversitenin sahip olduğu okul kültürü ve bu kültürün oluşmasında en etkili taraflardan biri olan akademisyenler üzerinde odaklanılmış, üniversitenin sahip olduğu okul kültürü, akademisyen görüşleri doğrultusunda derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. “Ölçüt örneklemedeki temel anlayış, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler, araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir” (Yıldırım ve Şimşek, 2011:112). Bu bağlamda örnekleme alınacak katılımcılar belirlenirken, aynı kurumda görev yapmaları ve öğretim görevlisi olmaları ölçüt olarak belirlenmiştir. Buna göre X rumuzlu ilde görev yapan 12 öğretim görevlisi, araştırmanın örnekleme olarak belirlenmiştir. Katılımcıların sayısı belirlenirken derinlemesine analiz yapılabilmesi, görüşme yapmayı kabul etme durumları göz önünde bulundurulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve konu ile ilgili katılımcılara literatür taraması sonucu elde edilen 9 tane açık uçlu ve bir tane kapalı uçlu soru yöneltilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formlarında genellikle açık uçlu soruların yöneltilmesi önerilmektedir. Ancak soru türlerinin çeşitliliğinin sağlanması açısından, görüşme formuna bir tane de kapalı uçlu soru eklenmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2011:134)’e göre farklı türlerdeki sorular, aynı birey için de görüşmede iyi iletişim kurmayı teşvik edici bir etken olabilir. Aynı türden sorular, görüşülen birey için sıkıcı olabilir ve nitel araştırmanın gerektirdiği derinlemesine ve ayrıntılı verilere ulaşılmasında sorun çıkarabilir. Anket sorularındaki kapalı ve tekdüze yapı, genellikle yanıt veren bireylerde bu tür olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Oysa farklı türden sorular, görüşülen bireyin farklı

düşünme biçimlerine de hitap edecektir. Bu bağlamda, araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen açık ve kapalı uçlu sorular, öncelikle araştırmanın çalışma grubunda yer almayan iki öğretim görevlisine yöneltilmiş, elde edilen sonuçlara göre soruların açık ve anlaşılır olduğu görülmüştür. Ayrıca sorular, nitel araştırmalar konusunda uzman olan Yrd. Doç. Dr. Selçuk Beşir DEMİR tarafından incelemeye tabi tutulmuş ve son olarak iki Türkçe öğretmeni tarafından gözden geçirilmiştir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen sorular şunlardır: 1. Kurumunuzun sahip olduğu okul kültürü, kuruma bağlılığı nasıl etkiler? 2. Okul kültürünün görülebilen boyutu olan semboller, sloganlar, giysiler, bina yerleşimi, törenler vb. akademisyenler ve öğrenciler üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir? 3. Sahip olunan okul kültürü, kurumdaki iletişimi nasıl etkiler? 4. Sahip olunan okul kültürü, akademisyenlerin ve öğrencilerin motivasyonunu nasıl etkiler? 5. Sahip olunan okul kültürü, akademisyenlerin ve öğrencilerin sorumluluk bilincini artırır mı? 6. Sahip olunan okul kültürü, akademisyenler ve öğrenciler arasındaki etkileşimi nasıl etkiler? 7. Sahip olunan okul kültürü, öğrencilerin okula bakış açısını nasıl etkiler? 8. Sahip olunan okul kültürü öğrenci başarısını nasıl etkiler? 9. Okul kültürünün alt boyutları olan a.iletişim b.etkileşim c.bağlılık d.başarı e.sorumluluk f.hikayeler g.törenler h.motivasyon kavramları sizde hangi kavramları çağrıştırmaktadır? 10.Okul kültürünün alt boyutları olan iletişim, etkileşim, bağlılık, başarı, sorumluluk, hikayeler, törenler ve motivasyon, kavramlarını en önemliden en az önemliye doğru sıralayınız.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen sorular, 12 katılımcıya yöneltilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, belirlenen katılımcılarla yapılan, konu odaklı görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Konu odaklı görüşmeler, kişilerin yaşamlarından ziyade bir program, konu ya da süreç üzerine odaklanmış görüşmelerdir. Görüşmeler hakkında katılımcılara bilgi verilmiş, daha sonra katılımcılardan randevu alınmış ve tam randevu saatinde gidilerek sessiz bir ortamda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden sonra elde edilen veriler, ham veri olarak Microsoft Word yazı işleme programıyla metne dönüştürülmüştür. Veriler kodlanmadan önce, iki araştırmacı tarafından, verilerin dökümü olan transkriptler satır satır okunmuştur. Bu amaçla veriler dört aşamada analiz edilmiştir: (1) verilerin kodlanması, (2) temaların bulunması, (3) kodların ve temaların düzenlenmesi, (4) bulguların tanımlanması ve yorumlanması. Bu kapsamda elde edilen cevaplar betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleri ile irdelenmiş ve sonuçlar tablo haline getirilmiştir. Sönmez ve Alacapınar (2011)'e göre betimsel analiz, verilerin olduğu gibi gösterildiği,

betimlendiği, resmedildiği, anlatıldığı analiz şeklidir. İçerik analizi ise verilerin içeriğinin irdelendiği, verilerin sınıflara (kategorilere) ayrıldığı, veriler arasındaki ilişki ve bağıntıların gösterilmesi için matrislerin hazırlandığı ve elde edilen sınıflamaların sayısal verilere dönüştürülebildiği bir analiz şeklidir. Bu tanımlamalardan yola çıkılarak, araştırmacılar tarafından elde edilen verilerin içeriği irdelenmiş ve elde edilen sonuçların “evet, kısmen, hayır” olmak üzere üç kategoride ele alınmasının uygun olduğu görülmüştür. Bu kapsamda 12 öğretim görevlisine ait her bir soruya verilen yanıtlar tek tek okunmuş, içeriğine göre soruya ilişkin yanıt niteliği taşıyan ifadeler, belirlenen kategorilere kodlanmış, yazı ve anlam açısından aynılık gösteren yanıtların frekansları alınarak bu frekansların o yanıtlayıcı sayısı içerisindeki yüzdesi hesaplanmıştır. Ayrıca oluşturulan tablolarda, betimsel analiz kapsamında, katılımcıların vermiş olduğu cevaplar değerlendirilerek “evet, kısmen, hayır” kategorileri içerisinde verilmiştir. Tekrardan kaçınmak amacıyla, benzer içerikli cevaplara tablo içerisinde bir defalığına yer verilmiştir. On birinci sorunun analizinde, katılımcılardan elde edilen kavramlar olumlu, olumsuz, ne olumlu ne de olumsuz şeklinde kategorize edilmiş ve okul kültürünün alt boyutlarına ilişkin ortaya çıkan bu kavramların ayrıldıkları kategorilere göre yüzdeleri hesaplanmıştır. Onuncu soruda, okul kültürünün alt boyutlarının önem derecesine göre sıralanmasına ilişkin olarak elde edilen alt boyutların sıralaması aynı zamanda alt boyutlara verilen puanları da ifade etmektedir. Puanlar en önemliden (1’den) en önemsizine doğru (8’e) şeklinde yapılandırılmıştır. Bu sorudan elde edilen veriler ile her bir alt boyutun toplam puanı, ortalaması ve önem sıralaması hesaplanmıştır. Katılımcılar bir ile on iki rakamları arasında numaralandırılmıştır (K: 1, K: 2,..).

Araştırmada Geçerlilik ve Güvenilirlik

Nitel araştırma yaklaşımının benimsendiği bu araştırmada geçerlik ve güvenilirlik kavramları yerine inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik kavramlarının kullanılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Geçerlik ve güvenilirlik kavramları nicel araştırmalara özgü kavramlar niteliğinde olup, nitel araştırmaların temel ilkeleri ve temel paradigması ile çelişmektedir (Mills, 2003:78). Bu kapsamda araştırmada inandırıcılığı sağlamak için öncelikle araştırmanın uygulama sürecinde tüm görüşmeler yüz yüze yapılmıştır. Aktarılabilirlik konusunda, çalışmanın yöntem bölümünde; araştırmanın yapıldığı yer, zaman ve içerik ile ilgili açıklayıcı bir şekilde bilgi verilmiştir. Araştırmanın tutarlılığını artırmak için çalışmada elde edilen bulguların tamamı, yorum ve genelleme yapılmadan doğrudan okuyucuya sunulmuştur. Araştırmanın teyit edilebilirliğini

sağlamak için, verilerin nasıl toplandığı, verilerin nasıl kaydedildiği ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde öğretim görevlilerine sorulan açık uçlu sorulardan elde edilen verilerin betimsel ve içerik analizi yöntemleri ile irdelenerek oluşturulan tablolar ve tablolara ilişkin açıklamalar yer almaktadır. Bu kapsamda elde edilen verilerin analizinde, hem tematik hem de sayısal analizler kullanılarak, analiz çeşitlenmesi yapılmıştır. Yapılan analiz yöntemi ile ilgili olarak, Yıldırım ve Şimşek (2011), bu aşamalarla yapılacak çeşitlenmenin, araştırmanın kapsamının genişletilmesinde ve daha fazla zaman ve çaba gerektirmesine rağmen araştırma sonuçlarının inandırıcılığının ve genellenebilirliğinin artırılması konusunda önemli katkılar sunduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 1: Okul Kültürünün Okula Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin Akademisyenlerin Görüşleri

	Okul Kültürü ve Okula Bağlılık	f	(%)
Evet	Okula yerleşmiş yönetim ve eğitim anlayışı, olumlu yada olumsuz anlamda akademisyenlerin okula olan bağlılıklarında etkili olur. (K:2) (K:7)	10	83
	Okulda aidiyet duygusunun gelişmesinde olumlu etki oluşturur. (K:5) (K:9) (K:3) (K:11)		
	Kültüre bağlı olarak gelişen huzur ortamı, eğitime önem verilmesi, akademisyenlere karşı sevgi saygı duyulması gibi etkenler okula olan bağlılığı artırır. (K6)		
	Güçlü okul kültüründe bağlılık artar, aksi takdirde düşer. (K:10) (K:12) (K:8)		
Kısmen	Çalışılan kurumun kültürü, personelin bağlılığını tam olarak sağlamayabilir. (K:1)	2	17
	Akademisyenlerin kültürel alt yapısıyla uyumu ölçüsünde kısmen olabilir. (K:4)		
Toplam		12	100

Tablo 1'e göre katılımcılar okul kültürünün okula bağlılık üzerindeki etkisini %83 evet (N:10); %17 kısmen (N:2) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Evet ve kısmen cevaplarının toplamı %100 olduğundan dolayı, okul kültürünün akademisyenlerin ve öğrencilerin okula bağlılığını

etkilediği söylenebilir. Bu konuda K-3 rumuzlu katılımcı, sağlıklı gelişen ve alt yapısı sağlam olan bir okul kültürünün, başta akademisyenler olmak üzere, tüm okul paydaşlarını olumlu etkileyeceğini ve okula olan bağlılığı arttıracığını ifade ederken, K-3 rumuzlu katılımcıyı destekler nitelikte, K-2 rumuzlu katılımcı, “okul kültürünü bir tutkal gibi düşünebiliriz. Eğer bu tutkalın yapıştırma özelliği ve kıvamı iyi bir şekilde ayarlanabilirse çevresinde bulunan bütün bireyleri kendisine bağlayabilir” söyleminde bulunmuştur.

Tablo 2: Okul Kültürünün Görülebilir Boyutu Olan Semboller, Sloganlar, Giysiler, Bina Yerleşimi, Törenler vb. Akademisyenler ve Öğrenciler Üzerindeki Etkisine İlişkin Akademisyenlerin Görüşleri

	Okul Kültürü ve Görülebilir Boyutlarının Etkileri	f	(%)
Evet	Okulun sahip olduğu sembol, slogan, giysi gibi birtakım etkenler akademisyenlerin ve öğrencilerin okula olan bakış açısını doğrudan etkiler. (K:8) (K:9) (K:4)(K:1) (K:5)	12	100
	Okul kültürünün görülebilir boyutu olan bu öğeler, akademisyenler ve öğrenciler farkında olmasalar bile, onların yaptığı çalışmaları ve faaliyetleri etkiler. (K:10)(K:2) (K:6)		
	Evet etkilidir. Bu etkenler basitmiş gibi görünse de ortaya çıkardıkları enerji inanılmaz boyuttadır. (K:12)(K:7)		
	Kurumda gözle görülebilir her şey olumlu ya da olumsuz şekilde çalışanları ve öğrencileri etkiler. (K:3)(K:11)		
Toplam		12	100

Tablo 2’ye göre katılımcılar, okul kültürünün görülebilir boyutu olan semboller, sloganlar, giysiler, bina yerleşimi, törenler vb akademisyenler ve öğrenciler üzerindeki etkisini%100 oranında evet (N:12) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Evet cevaplarının toplamı %100 olduğundan dolayı okul kültürünün görülebilir boyutu olan semboller, sloganlar, giysiler, bina yerleşimi, törenler vb. akademisyenler ve öğrenciler üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Bu konuda K-4 rumuzlu katılımcı “Okulumuzun sahip olduğu semboller, giysiler ve sloganlar, bizlere ayrı bir motivasyon sağlıyor. Bu motivasyon ise bizi kuruma bağlarken, aynı zamanda bu kurumda çalışmaktan dolayı kendimizle ve kurumumuz ile gurur duymamıza vesile oluyor. Tabi sadece bizim için değil, öğrencilerimiz de aynı şekilde etkileniyor” söyleminde bulunurken K-2 rumuzlu katılımcı ise daha çok yapılan törenler üzerinde durarak, okulda yapılan törenlerin öğrencileri ve akademisyenleri bir araya getirdiğine, törenler sayesinde ortaya çıkan paylaşımın oluşturduğu enerjiye, törenlerin okula bağlılık

geliştirme noktasında oynadığı role ve törenlerde kullanılan sembollere, sloganlara ve giysilere vurgu yapmıştır.

Tablo 3: Okul Kültürünün Kurumdaki İletişim Üzerindeki Etkisine İlişkin Akademisyenlerin Görüşleri

	Okul Kültürü ve İletişim	f	(%)
	Okul kültürü ast-üst ilişkisini ve personelin birbirleriyle olan iletişimini olumlu ya da olumsuz etkiler. (K:2)(K:1) (K:5) İletişim kanalları kültürel yapıya uygun olarak gelişir. (K:3) Kültürel yapı doğrultusunda hareket eden okul yönetimi iletişim konusunda da kültürü korumaya eğilim gösterir. (K:4)		
Evet	Kesinlikle vardır. Öğrencilerimizle kurduğumuz iletişim de bile bu durumu çok net bir şekilde hissediyoruz. (K:8)(K:6) (K:9) Hem formal hem de informal iletişim üzerinde okul kültürü etkilidir. (K:12) (K:10) Kültür ve iletişim arasında doğrudan bir ilişki olduğunu düşünüyorum. (K:11)(K:7)	12	100
Toplam		12	100

Tablo 3'e göre katılımcılar sahip olunan okul kültürünün kurumdaki iletişime etkisini %100 oranında evet (N:12) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Evet cevaplarının toplamı %100 olduğundan dolayı sahip olunan okul kültürünün kurumdaki iletişimi etkilediği söylenebilir. Bu konuda K-5 rumuzlu katılımcı, "Okulda iletişim kanalları her zaman açık olmalı. İletişim kanallarının açık olması ise okul kültürünün demokratik ve özgürlükçü olması ile mümkündür. Tam tersini düşünmek bile istemiyorum. Otoriter bir kültürde iletişim çoğunlukla dikey olduğu için o kurumda bireylerle anlaşma sağlamak oldukça zor olur" söyleminde bulunurken, K-9 rumuzlu katılımcı, okul kültürünün sağlıklı olmasının iletişimi olumlu etkilediğini, iletişim ile birlikte kültürel yapının gelişebildiğini, kültür ve iletişimin birbirini besleyen iki önemli kaynak olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4: Okul Kültürünün Akademisyenlerin ve Öğrencilerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisine İlişkin Akademisyenlerin Görüşleri

	Okul Kültürü ve Motivasyon	f	(%)
Evet	Olumlu bir okul kültürü çalışanları ve öğrencileri örgütsel amaçları gerçekleştirme yönünde güçlü bir biçimde motive eder ve performansı artırıcı bir etki oluşturur. (K:1)	12	100
	Kültürel uyum yoksa motivasyon yapıcı yönde değil yıkıcı yönde gelişir. (K:4)		
	Motivasyon kaynakları okul kültüründen beslenir. (K:6)(K:2) (K:3)		
	Okul kültürü sağlıklı bir gelişim göstermiyorsa çalışanlar motive olamaz. (K:8)(K:9) (K:11)		
	Motive olabilmek için öncelikle huzurlu bir ortam gereklidir. (K:5) (K:10)		
	Sahip olduğumuz alışkanlıklar ve kültürel değerler sayesinde çalışmalarımızda daha başarılı oluyoruz. (K:7)		
Okulun sahip olduğu kültürel değerler sağlamsa, ben o kurumda olmaktan mutluluk duyarım. Ben mutlu isem başarılı da olurum, çalışmak isterim. (K:12)			
Toplam		12	100

Tablo 4'e göre katılımcılar, sahip olunan okul kültürünün, akademisyenlerin ve öğrencilerin motivasyonuna etkisini %100 oranında evet (N:12) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Evet cevaplarının toplamı %100 olduğundan dolayı, sahip olunan okul kültürünün, akademisyenlerin ve öğrencilerin motivasyonunu etkilediği söylenebilir. Bu konuda K-10 rumuzlu katılımcı "Çalışma isteği ve motivasyon okulu sevmekle başlar. "Bana göre okulu sevmenin en önemli kriteri okulda bulunduğunuz sürece kendinizi rahat hissetmenizdir. Kendimi rahat hissediyorsam daha çok çalışmak isterim. Dolayısıyla okulun atmosferi itici değil çekici olmalı. Bu da doğrudan okul kültürü ile ilgili bir durumu yansıtır" söyleminde bulunurken aynı doğrultuda K-10 rumuzlu katılımcı, daha önce yaşadığı bir süreci "Daha önce çalıştığım kurum, özel bir statüye sahipti. Eğitim kurumundan çok işletme mantığı ve kültürü hâkimdi. Bizden sürekli çalışmamız ve üretmemiz isteniyordu, ama üzerimizden demoklesin kılıcı da eksik edilmiyordu. Sürekli bir gerginlik ve acaba ne olacak kaygısıyla yaşamak bizi yoruyordu" Bu şartlarda motive olmak mümkün mü? sizlere sormak isterim" şeklinde aktarmıştır.

Tablo 5: Okul Kültürünün Akademisyenlerin ve Öğrencilerin Sorumluluk Bilinci Üzerindeki Etkisine İlişkin Akademisyenlerin Görüşleri

	Okul Kültürü ve Sorumluluk Bilinci	f	(%)
Evet	Olumlu bir okul kültürü, akademisyeni ve öğrenciyi sorumluluklarının gereğini en iyi biçimde ve zamanında yerine getirmeye yönlendirir. (K:1)	8	67
	Okul kültürü, insan ve eğitim merkezli olur ise akademisyeninde öğrencinin de sorumluluk bilinci artar. (K:6)		
	Çok etkiler. Özellikle sorumluluk bilinci az olanlarda daha etkilidir. (K:7)		
Kısmen	Okul kültürü, okulun faydasına olacak şekilde, bireylere bir takım sorumluluklar yükler. (K:9)(K:3) (K:11)	3	25
	Okul kültürü sağlıklı ise kişiler sorumluluk almak ister, diye düşünüyorum. (K:10)		
	Okul kültürüne göre farklılık gösterir. (K:2)		
Hayır	Kültürel uyuma göre farklılık gösterir. (K:4)(K:12)	1	8
	Kısmen evet. Bence sorumluluk, kültür ile doğrudan ilişkili değildir. (K:5)		
	Bence hayır. Sorumluluk duygusu kişilik ile alakalıdır. Kişilikte sorumluluk duygusu yoksa okul kültürü bunu kişiye kazandıramaz. (K:8)		
Toplam		12	100

Tablo 5'e göre katılımcılar okul kültürünün akademisyenlerin ve öğrencilerin sorumluluk bilincini kuvvetlendirmesini %67 evet (N:8); %25 kısmen (N:3) ve %8 hayır (N:1) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Bu durumda %8,5 hayır oranına karşılık, evet ve kısmen cevaplarının toplamı %91,5 olduğundan dolayı okul kültürünün akademisyenlerin ve öğrencilerin sorumluluk bilincini kuvvetlendirdiği söylenebilir. Bu konuda K-3 rumuzlu katılımcı "okul kültürü çalışanlara sorumluluk bilinci kazandırmalıdır. Özellikle eğitim kurumlarında sorumluluk duygusunun, başarının anahtarı olduğu düşünülürse, sağlıklı bir eğitim ve öğretim sürecinin yaşanabilmesinde okul kültürünün tetikleyici ve destekleyici bir rolü olmalıdır. Aksi halde sorumluluk duygusu olmayan, sürekli kaytaran bireyler kuruma hâkim olurlar" şeklinde açıklama yaparken, K-11 rumuzlu katılımcı, daha çok sorumluluk bilincinin kurumda nasıl kazandırılabilceği üzerinde durmuş ve özellikle okul yöneticilerinin görev dağılımını çok net bir şekilde hazırlayarak etkili bir şekilde duyurması gerektiğine ve bu sürecin okul kültürünün bir parçası haline getirilmesinde tüm tarafların sorumluluk almasının sağlanmasına vurgu yapmıştır.

Tablo 6: Okul Kültürünün Akademisyenler ve Öğrenciler Arasında Etkileşim Üzerindeki Etkisine İlişkin Akademisyenlerin Görüşleri

	Okul Kültürü ve Öğrenci Etkileşimi	f	(%)
	Okul kültürü iyi bir şekilde yapılandırılmış ise akademisyen ve öğrenci arasında etkileşim gerçekleşir. (K:2)(K:3) (K:9)		
	Okul kültürünü oluşturan etkenlerden birisi de akademisyen ve öğrenci arasındaki ilişki olduğu için her iki olgu etkileşim halindedir. (K:5)		
	Akademisyenler ve öğrencilerin sahip olduğu kültüre bağlı olarak doğru orantılı olacak şekilde etki eder. (K:7)		
Evet	Evet etkileşim oluşturur. Kültürel yapı etkileşimin yönünü belirler. (K:12)	10	83
	Akademisyenler, öğrencilerine okul kültürü penceresinden bakarlar. (K:6)		
	Zaten kültürün toparlayıcı etkisi olmasa, etkileşimden bahsedemeydik. (K:1) (K:10)		
	Bireyler arası etkileşim, ancak sahip olunan kültürün çerçevesinde oluşabilir. (K:11)		
Kısmen	Düşük anlamlı olmasını bekleriz. Akademisyen ve öğrencinin tutumu ana belirleyicidir. (K:4)	2	17
	Kısmen evet. Etkileşimin tek kaynağı kültür değildir. (K:8)		
Toplam		12	100

Tablo 6'ya göre katılımcılar okul kültürünün akademisyenler ve öğrenciler arasında etkileşim oluşturmasını %83 evet (N:10); %17 oranında ise kısmen (N:2) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Evet ve kısmen cevaplarının toplamı %100 olduğundan dolayı okul kültürünün akademisyenler ve öğrenciler arasında etkileşim oluşturduğu söylenebilir. Bu konuda K-3 rumuzlu katılımcı “etkileşim çok boyutlu ilişkiler ağı olarak tanımlanabilir. İçeriğine bireyler arasında gerçekleşen her türlü ilişkiyi konumlandırabiliriz. Dolayısıyla kapsamlı ilişkiler ağını oluşturan etkileşimi sahip olunan kültürden ayırmak mümkün değildir. Öğrencilerle olan etkileşimlerimizde okul kültürü önemli bir belirleyici olarak ön plana çıkmaktadır” söyleminde bulunurken K-3 rumuzlu katılımcıyı destekler nitelikte K-9 rumuzlu katılımcı “öğrenciler ile akademisyenler arasındaki etkileşim sevgi, saygı ve güven esaslarına dayanmalıdır. Saygı, sevgi ve güven ise ancak elverişli ve uygun kurumsal yapılarda gelişebilir. Kurumsal yapının temelinde ise okul kültürü olduğuna göre öğrenci ve akademisyen etkileşimi, okul kültürünün etkisiyle gerçekleşebilir” şeklinde ifadelerde bulunmuştur.

Tablo 7: Okul Kültürünün Öğrencilerin Okula Bakış Açısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Akademisyenlerin Görüşleri

	Okul Kültürü ve Öğrencilerin Okula Bakış Açısı	f	(%)
Evet	Öğrenci okula başladığı andan itibaren okul kültürü ile ilgili izlenimleri ve düşünceleri doğrultusunda davranacaktır. (K:1)		
	Okul kültürünün yapısı, öğrencilerin kuruma olan bakış açılarını doğrudan etkiler. (K:7)		
	Okul kültürü, öğrencilerin okula olumlu ya da olumsuz bakmalarına vesile olur. (K:2)(K:3) (K:5)		
	Öğrencilerin okul ile ilgili algılarında kültürel öğeler bir dişi sistemi gibi işler. (K:4)	12	100
	Kesinlikle etkiler. Hatta en temel belirleyicisi olur. (K:8)(K:6) (K:9)		
Güçlü bir kültüre sahip okullar, öğrencilerinde okula bakış açısını olumlu yönde etkileyecektir. (K:10) (K:11)			
Okul kültürü, öğrencilerin okullarıyla ilgili temel düşünce ve beklentilerini belirler. (K:12)			
Toplam		12	100

Tablo 7'ye göre katılımcılar sahip olunan okul kültürünün öğrencilerin okula bakış açısını etkilemesini, %100 oranında evet (N:12) görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Evet cevaplarının toplamı %100 olduğundan dolayı sahip olunan okul kültürünün öğrencilerin okula bakış açısını etkilediği söylenebilir. Bu konuda K-5 rumuzlu katılımcı “öğrenciler okula ilk geldikleri zaman bir takım önyargıları da beraberlerinde getirmektedirler. Onların çoğu zaman olumsuz düşünceler içerisinde olduklarını gözlemliyorum. Ancak günler geçtikçe ve okula olan adaptasyon süreci, okulu ve okulun kültürünü tanıma süreciyle birlikte, atlatıldıktan sonra öğrencilerin okula karşı bakış açılarının olumlu yönde değiştiğini görmekteyim. Bu değişimin en önemli yardımcıları ise okulun sahip olduğu kültürel değerlerdir” söyleminde bulunurken, K-9 rumuzlu katılımcı “öğrencilerin bakış açılarının oluşmasında okulda yaşanan her şey etkili oluyor. Dolayısıyla yaşantılar kültürün içerisinde harmanlanıyor. Bu da öğrencilerin okula karşı bir takım tutumlar geliştirmelerine neden oluyor” şeklinde ifadelerde bulunmuştur.

Tablo 8: Okul Kültürünün Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Akademisyenlerin Görüşleri

	Okul Kültürü ve Öğrenci Başarısı	f	(%)
Evet	Olumlu bir ortam öğrencinin başarısını artıracaktır. (K:1)(K:2) (K:5) Kültüre bağlı olarak gelişen huzur ortamı başarıyı etkiler (K:7) Öğrencinin başarısının oluşabilmesi için öncelikle başarı odaklı bir kültürün var olması gerekir (K:10)	9	75
	Okul kültürü sayesinde daha cazip olan okul ortamı öğrencinin başarısını ve performansını artırır. (K:11)(K:8) (K:12) Öğrenciyi motive eden bir okul ortamı, başarıya olumlu katkı sağlar (K:6)		
Kısmen	Her zaman değil. Bazen kültürel değerlerde görülen sapmalar, başarıyı olumsuz etkileyebiliyor (K:3)	3	25
	Sahip olunan kültüre göre değişir (K:4) Kısmen artırır. Öğrenci başarısı üzerinde okul kültürü tek değişken değildir (K:9)		
Toplam		12	100

Tablo 8'e göre katılımcılar okul kültürünün öğrenci başarısını etkilemesini %75 evet (N:9); %25 ise kısmen (N:3) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Evet ve kısmen cevaplarının toplamı %100 olduğundan dolayı okul kültürü sayesinde sağlanan ortamın, öğrenci başarısını etkilediği söylenebilir. Bu konuda K-8 rumuzlu katılımcı “öğrenci başarısı denildiğinde, akademisyenlerin yeterliliği akla gelebilir. Ancak akademik personeli de kuşatan bir okul kültürünün olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle öğrenci başarısı tüm okulda oluşan yaşantılar ile birlikte ele alınmalıdır. Bu nokta da öğrenci başarısının artırılmasında okul kültürünün önemli bir rolü vardır” söyleminde bulunurken K-2 rumuzlu katılımcı “öğrenci başarısında motivasyon, güven ortamı ve rekabet üzerinde durarak kalitenin artırılmasının, kültürel bir öge olarak okula kazandırılması gerektiğine vurgu yapmıştır.

Tablo 9. Okul Kültürünü Oluşturan Alt Boyutların Çağrıştırdığı Kavramlara İlişkin Akademisyen Görüşleri

	Olumlu ifadeler	Olumsuz ifadeler	Ne Olumlu Ne De Olumsuz ifadeler
Bağlılık	Yapışkan, parçası olmak, gönül bağı, sevgi meselesi, evlilik	Mecburiyet, kaçınılmaz son, ya sev ya terk et,	Gizli ipler, örümcek ağı, profesyonellik,
Hikâyeler	Tecrübe, yaşanmışlık, iz bırakanlar, efsaneler, etkileyici,	Hikâye işte, boş işler, bu günü yansıtmıyor	Asıl olan benim hikâyem
Törenler	Birleştirici, eğlenceli, olmazsa olmaz,	Eziyet, lüzumsuz, yorucu, yapmacık, askeri düzen, şatafat	Seramoni, mezuniyet
İletişim	Onsuz yaşanmaz, sorunların çözümü, dostluk, haberdar olmak, başarının anahtarı	Fazlası zarar, kaçmak imkânsız, zorunluluk	Açık kapı, internet, bilme ihtiyacı
Sorumluluk	Çalışmanın anahtarı, herkeste olmalı, işini sevmek, gelişme, güç kaynağı	Bazen ağır geliyor,	Yapılacak işler, görev tanımı, devenin hörgücü
Motivasyon	Güç, enerji verir, keşke olsa, iyi yönetim, içimizde olmalı,	Hırs, gaz vermek, itelemek, çoğu zarar	Maslow
Etkileşim	İletişim, birlik beraberlik, liderlik, paylaşma, ortak nokta, huzur, birlikte çalışma, birbirini tamamlama, etkili olmak, sağlıklı kalmak	Zor kurulum, menfaat ilişkisi	
Başarı	Mutluluk, motivasyon, elde etmek, yaşamın amacı, herkese tattırmalı, kariyer, ertelememek		hayat tarzı, ders vermek
Toplam İfade Sayısı	50	22	15

Tablo 9’da bu araştırma kapsamında akademisyenlere yöneltilen ilk 10 soruda geçen ve okul kültürünü oluşturan alt boyutların kavram olarak açıklanmasına ilişkin akademisyen görüşleri görülmektedir. Buna göre okul kültürünü oluşturan alt boyutlara ilişkin olarak akademisyenlerden 50 olumlu, 22 olumsuz, 15 ne olumlu ne de olumsuz olmak üzere toplam 87 ifade elde edilmiştir. Kategoriler yüzde olarak ifade edildiğinde %57’si olumlu, %25’i olumsuz, %18’i ne olumlu ne de olumsuz şeklinde ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin sorulan ilk 10 soruya verdikleri cevapların

genel olarak yüksek düzeyde olumlu olmasına rağmen tablo 11’de olumsuz görüşlerin %25 gibi yüksek bir oranda ortaya çıkması, katılımcıların ilk 10 soruda daha çok kendi kurumları içerisinde değerlendirme yapmış olabileceklerine, 11. soruda ise kavramları daha çok genel bir çerçevede değerlendirmiş olabileceklerine bağlanabilir. Bu bağlamda katılımcıların kültürel anlamda kendi kurumlarını eleştirmekten kaçındıkları daha çok iyi yönlerine vurgu yapma ihtiyacı hissettikleri söylenebilir. Bu durum ise bir başka araştırma konusunun ipuçlarını vermektedir.

Tablo 10. Okul Kültürünü Oluşturan Alt Boyutların Akademisyen Görüşlerine Göre Önem Sırası

Katılımcı	Önem sıralaması							
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1	İletişim	Etkileşim	Bağlılık	Motivasyon	Başarı	Sorumluluk	Törenler	Hikâyeler
2	Başarı	İletişim	Sorumluluk	Etkileşim	Bağlılık	Hikâyeler	Motivasyon	Törenler
3	Sorumluluk	Başarı	Etkileşim	İletişim	Motivasyon	Törenler	Hikâyeler	Bağlılık
4	Etkileşim	Bağlılık	Sorumluluk	Başarı	İletişim	Motivasyon	Törenler	Hikâyeler
5	Bağlılık	İletişim	Başarı	Etkileşim	Motivasyon	Sorumluluk	Hikâyeler	Törenler
6	Motivasyon	Başarı	İletişim	Sorumluluk	Bağlılık	Hikâyeler	Törenler	Etkileşim
7	Motivasyon	Bağlılık	Etkileşim	İletişim	Sorumluluk	Hikâyeler	Başarı	Törenler
8	Başarı	İletişim	Sorumluluk	Etkileşim	Bağlılık	Motivasyon	Törenler	Hikâyeler
9	Etkileşim	Başarı	İletişim	Sorumluluk	Motivasyon	Bağlılık	Hikâyeler	Törenler
10	İletişim	Etkileşim	Başarı	Bağlılık	Törenler	Hikâyeler	Sorumluluk	Motivasyon
11	Bağlılık	Etkileşim	İletişim	Motivasyon	Başarı	Sorumluluk	Hikâyeler	Törenler
12	Sorumluluk	Etkileşim	Bağlılık	İletişim	Başarı	Motivasyon	Hikâyeler	Törenler

Tablo 10’da bu araştırma kapsamında akademisyenlere yöneltilen ilk 10 soruda geçen ve okul kültürünü oluşturan alt boyutların önem sıralamasına ilişkin akademisyen görüşleri görülmektedir. Alt boyutların sıralaması aynı zamanda alt boyutlara verilen puanları da ifade etmektedir. Puanlar en önemliden (1’den) en önemsiz doğru (8’e) şeklinde yapılandırılmıştır. Buna göre alt boyutlara ilişkin puanlama ve sıralamalar Tablo 13’de verilmiştir:

Tablo 11. Okul Kültürünü Oluşturan Alt Boyutların Akademisyen Görüşlerine Göre Önem Sırasının Puanlanması

	Aldığı toplam puan	Ortalama puan	Önem sırası
İletişim	34	2.8	1
Etkileşim	36	3	2
Bağlılık	45	3.7	3
Başarı	47	3.9	4
Sorumluluk	49	4.08	5
Motivasyon	67	5.5	6
Hikâyeler	83	6.9	7
Törenler	87	7.2	8

Tablo 11’de ortalama puan, alınan toplam puanın katılımcı sayısına (12) bölünmesiyle bulunmuştur. Buna göre okul kültürünü oluşturan alt boyutların önem sıralaması akademisyen görüşlerine göre iletişim, etkileşim, bağlılık, başarı, sorumluluk, motivasyon, hikâyeler ve törenler şeklinde ortaya çıkmıştır. İlk iki sırada iletişim ve etkileşimin olması akademisyenlerin birlikte hareket etme ve paylaşım gerçekleştirilebilen bir ortama duydukları ihtiyaçtan kaynaklanıyor olabilir. Son iki sırada ise hikâyeler ve törenler olması ise akademisyenlerin bu tür etkinliklere çok fazla ilgi göstermedikleri ve önem vermedikleri şeklinde açıklanabilir. Ancak iletişim ve etkileşimi ilk iki sırada yer verilmesi buna rağmen iletişim ve etkileşim aracı olarak kullanılacak törenlerin son sırada yer alması ise bir çelişkidir. Bu çelişkinin nedeni ise törenlerin sosyal bir paylaşım ortamı olmaktan çok resmi, zorunlu ya da hiyerarşik bir yapıda kurgulanıyor olmasına bağlanabilir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırma bulgularına göre katılımcılar okul kültürünün okula bağlılığa etkisini %83 evet (N:10); %17 kısmen (N:2) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Evet ve kısmen cevaplarının toplamı %100 olduğundan dolayı, okul kültürünün okula bağlılığı etkilediği söylenebilir. Bu bulguyu destekler nitelikte, Alemdar ve Köker (2013) çalışmalarında, okul kültürü boyutlarından aidiyetin, tüm sınıflarda ortalama değer bazında diğer boyutlara göre, en olumlu değer olan 1’e daha yakın skorlar aldığını belirtmişlerdir. Kuruma bağlılığı sağlayan kurum kültürünü, Smircich (1983) “sosyal yapıstırıcı” olarak nitelendirmiştir. Çelikten (2006) ise sosyal yapışkanlığın kültür için en çok kullanılan metaforlardan birisi olduğunu

ifade etmiş ve sosyal yapışkanlığın üyeleri parçalanmadan, fikir ayrılığından, gerginlikten ve diğer sıkıntılardan sakınmalarına katkıda bulunduğunu ve örgütsel yaşamın fikir birliğiyle (consensus), ahenkle, karakterize edilmesine katkı sağladığını belirtmiştir. Ayrıca okul kültürünü Akıncı (1998) okul personeli ve öğrencilerin kuruma olan bağlılıklarının arttıran, Solvason (2005) okulun tüm dokularına yayılan, Barth (2002) okulun derinliklerine işlemiş bir yapı olarak ifade etmişler ve bu araştırmada akademisyenlerin okul kültürünün okula bağlılığı olumlu yönde etkilediğine dair oluşan algılarının ilgili literatürde de karşılığının olduğunu göstermişlerdir.

Katılımcılar okul kültürünün görülebilen boyutu olan semboller, sloganlar, giysiler, bina yerleşimi, törenler vb. akademisyenler ve öğrenciler üzerindeki etkisini %100 oranında evet (N:12) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Benzer şekilde, Alemdar ve Köksal (2013) çalışmalarında, öğrencilerin algılarına göre fakültenin anılar, sloganlar, törenler konusunda pozitif kültür özelliklerine sahip olduğunu, kurum kültürü boyutlarından sembollerin tüm sınıflarda en yüksek ortalamaya çıktığını belirtmiştir. Okul kültürünün görülebilen boyutları hakkında Özan vd. (2011) her okulun kendine özgü bir kültüre sahip olduğunu ve bu kültürü, okulun değerleri, inançları, normları, törenleri ve sembolleri oluşturduğunu ifade ederken Çelikten (2006) törenlerin mevcut örgüt kültürünü iş görenlere aktarmak ve örgütün iç ve dış çevresine de mesajlar vermek için çok iyi bir fırsat olduğunu Gül vd. (2008) ise sembollerin, değerlerin, tutumların ve varsayımların toplumsal hareket tarzlarını belirlediğini aktarmıştır. Ayrıca İra (2004) güçlü bir kültür oluşturmak için, yönetim tarafından törenler, toplantılar, dil ve maddi kültür öğelerine gereken önem verilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır.

Katılımcılar okul kültürünün kurumdaki iletişimi etkilemesini %100 oranında evet (N:12) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Bu konuda İra (2004), bölüm içi ve bölümler arası iletişim kanallarının yeterince açık olması gerektiğini ifade ederken, fakültede yöneticilerin dışında, öğretim elemanlarının da rahatlıkla üst yönetimle iletişim kurabileceği bir ortamın oluşturulmasının önemine değinmiştir. Bu bağlamda iletişim kanallarının açık olmasının, ancak demokratik bir okul kültürü içerisinde mümkün olabileceği söylenebilir. Şişman vd. (2010) ise demokratik okul kültüründe dürüstlük, sevgi, saygı, hoşgörü, güven, cesaret, doğruluk, sadakat, adalet, ahlaki değerler, kararlara katılım, işbirliği, onurlandırma ve bilimsellik gibi kavramlar ön plana çıktığını belirtmiştir.

Katılımcılar, okul kültürünün akademisyenlerin ve öğrencilerin motivasyonunu etkilemesini %100 oranında evet (N:12); akademisyenlerin

ve öğrencilerin sorumluluk bilincini kuvvetlendirmesini %67 evet (N:8); %25 oranında kısmen (N:3) ve %8 oranında hayır (N:1) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Bu durum kurumda “takdir ve teşvik” varsa buna bağlı olarak çalışan kurumunu sever, sevdiğince daha çok çalışır, çalıştıkça daha başarılı olur, başardıkça motivasyonu ve kuruma bağlılığı artar, bağlılığı arttıkça işine daha ilgili olur...ve bu döngü böylece sürer, şeklinde açıklanabilir. Motivasyon konusunda K-10 rumuzlu katılımcı özel statüye sahip bir okulda çalıştığını ve kurumda motive edici bir ortam bulamadığını aktarırken Yavuz vd. (2012)’nin araştırmalarında okul kültürüne ilişkin özellikleri özel okulda çalışan öğretmenlerin devlet okulunda çalışan öğretmenlerden daha çok önemli buldukları sonucuna ulaşmaları K-10 rumuzlu katılımcının görüşleriyle çelişmektedir. Sorumluluk bilinci noktasında Özdemir (2012), Sezgin (2010) ve Terzi (2005)’nin çalışmalarında okul kültürü boyutlarında görev kültürünün en yüksek düzeyde algılandığını ifade etmeleri sorumluluk bilincinin, görev kültürünün yüksek düzeyde algılanmasını ile bağlantılı olabileceğini göstermektedir. Bir başka ifadeyle okul kültüründe en baskın görülen görev kültürü beraberinde sorumluluk bilincinin artmasını getirebilir. Bu bağlamda Özan ve Demir (2011)’nin belirttiği üzere okul kültürü, okullardaki personel ve öğrencilerin sosyalleşmesini sağlayacak, onlara görev ve sorumluluklarını hissettirecek şekilde oluşturulmalıdır.

Katılımcılar okul kültürünün akademisyen ve öğrenci arasında etkileşim oluşturmasını %83 evet (N:10); %17 oranında ise kısmen (N:2) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Evet ve kısmen cevaplarının toplamı %100 olduğundan dolayı okul kültürünün akademisyen ve öğrenci arasında etkileşim oluşturduğu söylenebilir. Özan ve Demir (2011)’in çalışmasında öğrencilerin ve öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algılarının aile ile ilişkilendirdikleri belirtmesi; Fırat (2010)’ın çalışmasında hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile değer sistemlerine ilişkin algıları arasında önemli ilişkiler bulunduğunu ifade etmesi; Alemdar ve Köksal (2013)’nin öğretmenlerin (araştırmada öğretim üyelerinin) kendi aralarında uyum, işbirliği ve dayanışmanın olması gerektiğine vurgu yapması bu araştırmada akademisyen ve öğrenci arasındaki etkileşime dair bulguları destekler niteliktedir. Ayrıca okul kültürünün tanımlanmasında Morgan (1986)’ın paylaşılan gerçeklerin sahnelendiği öz ve Calvo (2006)’nun farklı yönleriyle etkileşim halinde olan ifadeleri, okul kültürü içerisindeki etkileşimin güçlü bir etken olduğunu göstermesi açısından önem arz etmektedir.

Katılımcılar sahip olunan okul kültürünün öğrencilerin okula bakış açısını etkilemesini %100 oranında evet (N:12); okul kültürü sayesinde

sağlanan ortamın öğrenci başarısını etkilemesini %75 evet (N:9); %25 kısmen (N:3) şeklinde görüş bildirerek değerlendirmişlerdir. Bu durumda okul kültürünün öğrencilerin bakış açılarını ve başarılarını etkilediği söylenebilir. Bu bulguları açıklar ve destekler nitelikte Yeşilyurt (2009) araştırmasında okul içerisinde, adalet, okul ve öğretmen değerlerinin uyumu, ilgi ve inançlara saygı, güçlü iletişim, fikir ve amaç birliği, ortak karar, yardımlaşma ve işbirliği, samimiyet ve dostluk, üyelerin olumlu tutumları, ilgi ve ihtiyaçların önemsenmesi, insancıl anlayış politikası, değişme ve yenileşme olmasının öğretim başarısı üzerinde olumlu etki yapan okul kültürü unsurları olduğunu; okul içerisinde iletişim eksikliği, gruplaşma, aşırı denetim, kaygı ve güvensizliğin olmasının ise öğretmenlerin öğretim başarılarına olumsuz etki yaptığı tespit etmiştir. Ayrıca Sezgin (2010)'in başarı kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilişkili olmadığını ifade etmesi konuya farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır. Ancak okul kültürü hakkında tüm okul topluluğuna hitap eden (Reed, 1996); son derece etkili bir yapısı olan (Başaran, 1991) kurumsal verimliliğe (Lee, 2004) ve örgütsel başarıya katkı sağlayan (Davila ve Willomer, 1996) bir olgudur, ifadeleri Sezgin (2010)'in söylemini ile çelişmektedir.

Araştırma bulgularına göre okul kültürünü oluşturan alt boyutlara ilişkin olarak akademisyenlerden 50 olumlu, 22 olumsuz, 15 ne olumlu ne de olumsuz olmak üzere toplam 87 ifade elde edilmiştir. Kategoriler yüzde olarak ifade edildiğinde %57'si olumlu, %25'i olumsuz, %18'i ne olumlu ne de olumsuz şeklinde ortaya çıkmıştır. Akademisyenlere sorulan ilk 10 soruda cevapların genel olarak yüksek düzeyde algılanmasına rağmen tablo 11'de olumsuz algıların %25 gibi yüksek bir oranda ortaya çıkması katılımcıların ilk 10 soruda daha çok kendi kurumları içerisinde değerlendirme yapmış olabileceklerine, 11. soruda ise kavramları daha çok genel bir çerçevede değerlendirmiş olabileceklerine bağlanabilir. Başka bir bulguda ise akademisyen görüşlerine göre okul kültürünü oluşturan alt boyutların önem sıralaması iletişim, etkileşim, bağlılık, başarı, sorumluluk, motivasyon, hikayeler ve törenler şeklinde ortaya çıkmıştır. İlk iki sırada iletişim ve etkileşimin olması akademisyenlerin birlikte hareket etme ve paylaşım gerçekleştirilebilen bir ortama duydukları ihtiyaçtan kaynaklanıyor olabilir.

Görülen o ki okul kültürü okulda bulunan tüm paydaşları birçok konuda etkilemektedir. Gizir (2008)'in Türkiye'de okul kültürü ile ilgili olarak hem kuramsal hem de uygulamalı çalışmaların sınırlı olduğu ifade etmesi konu hakkında farklı bakış açıları kazandıracak çalışmaların yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Yine Gizir (2008)'in ifadesiyle okul kültürü ve bununla ilişkilenen diğer örgütsel ve yönetsel süreçlerle ilgili kuramsal ve uygulamalı çalışmaların yapılması ve

sonuçlarının eğitim ve okul sistemlerine yönelik değişim girişimlerinde göz önüne alınması gerekmektedir. Yavaş, Demir ve Polat (2011)'in Erasmus çerçevesinde yurtdışına giden öğretim elemanları ve öğrencilerin kurum kültürüne ilişkin görüşlerine yönelik çalışmaları da Türkiye'deki kurum kültürünün daha fazla mercek altına alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Buna göre araştırmanın kurumsal kültür farklılıkları temasında; toplum hangi kültüre sahipse, o kültürün kuruma olan yansımaları ortaya çıkmıştır. Özellikle yurt dışındaki profesyonellik, çalışma disiplini, sıfır hiyerarşi ve rahat iletişim kültürleri, hareketliliğe katılanları ciddi şekilde etkilemiştir. Türkiye'de bu unsurların yükseköğretim kurumlarındaki eksikliği ortaya çıkmıştır. Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere özellikle yükseköğretim kurumlarımızda kültürel yapının sorgulanması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu noktada Aksu, Fırat ve Şahin(2003) araştırmalarında öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kültürel liderlik davranışlarını genel olarak orta düzeyde algıladıklarını, okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarını yeterince sergilemedikleri sonucuna ulaşmaları özellikle üniversitelerde kültürel liderliğe dönük araştırmalar yapılmasının gerekliliğine işaret etmektedir. Çünkü İra (2004)'nın da belirttiği üzere üniversite yöneticileri aynı zamanda örgütsel kültürün de lideridir. Güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak için kültürel liderlik de yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aksu, A., Fırat, N. Ş. ve Şahin, İ. 2003. İlköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 9(4), 490-507.
- Akinci, Z, B. 1998. *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Alemdar, M.Y. ve Köker, N.E. 2013. Öğrencilerin okul kültürü algısı üzerine amprik bir araştırma: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi örneği. *Global Media Journal*, 3(6), 230-261.
- Arabacı, B. 2005. Müfredat laboratuvar okullarında strateji belirleme ve seçimi uygulamalarının değerlendirilmesi (Malatya ili örneği). *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (10), 3-15.
- Barth, R. S. 2002. The Culture Builder. *Educational leadership*, 59 (8), 6-11.
- Başaran, İ. E. 1991. *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Ankara: Kadioğlu Matbaası

- Beycioğlu, K. (2007). Z kuramı ve okul yönetimine uygulanabilirliği açısından değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 63-72.
- Calvo, C. B. 2006. Tradition and innovation in the practical culture of schools in franco's spain. *Paedagogica Historica*, 42(3), 405-430.
- Cırık, İ. 2008. Çok kültürlü eğitim ve yansımaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi* 34, 27-40.
- elikten, M. 2006. Kültür ve đretmen metaforları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 269-283.
- Davila, A. ve Willomer, D. J. 1996. Organizational culture in a mexican school:lesson for reform. *Internetal Journal of Educational Reform*. 5, 438-443.
- Ekiz, D. 2013. *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdem, R. 2007. Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir alışma. *Eskiřehir Osmangazi Üniversitesi Sbf Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdoğan, İ. 1991. *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakóltesi Yayın No: 242.
- Flient N. 2000. Culture club: an investigation of organisational culture. *Paper Presented at the Annual Meeting of the Australian Association for Research in Education* (Sydney, December 4-7) 20p. Cs 217 420.
- Gizir, S. 2008. Örgütsel değişim sürecinde örgüt kültürü ve örgütsel đrenme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 4(2), 182-196.
- Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi*, 13(1), 377-389.
- Güven, M. ve Açıkgoz, B. 2007. Yöneticilerin rgt kültürü algılamalarına ilişkin bir analiz: Zonguldak Karaelmas niversitesi rneđi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 1-20.
- Goldring, L. 2002. The Power of school culture. *Leadership*, 32(2), 32-35.
- Hannah, L. M. ve Ross, J. A. 1999. Self-Renewing secondary schools: the relationship between structural and cultural change. *This Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association* (Montreal, Quebec, Canada, April 19-23). 30p. Ea 029 869.

- İra, N. 2004. Örgütsel kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği). *Xiii. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Johnson, W. L. 1993. The school work culture profile: a factorial analysis and strategy. *This Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association*. (Atlanta, Ga, April 12-16). 30p. Tm 020 186.
- Kapusuzoğlu, Ş. 2004. Okula dayalı yönetimde denetim sisteminin işlevselliği ve katkısının değerlendirilmesi. *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Lee, C. 2004. Creating a collaborative campus culture. *Community College Journal of Research and Practise*, 28, 503-511.
- Ledoux, M. W. 2005. School culture in action. *Journal of Education for Teaching*, 31(3), 237-239.
- Morgan, G. 1986. *Images of organization*. Beverly Hills: Sage Pub.
- Oktaç, A. 2008. Çağdaş bir okul veya kurum olma sürecinde öğretmenlik. *Eğitim Psikolojisi Sempozyum Kitabı Haz: Tülay Bozkurt ve Diğ.* 22-23 Mart.
- Özan, M.B. ve Demir, C. 2011. Farklı lise türlerine göre öğretmen ve öğrencilerin okul kültürü metaforu algıları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (2), 106-126.
- Özdemir, S. 2012. İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(4), 599-620.
- Purkey, S. C. ve Smith, M. S. 1983. Effective schools: A review. *The Elementary School Journal* 83, 427-451.
- Reed, L. C. 1996. The leadership-culture dimensional screening scale: measuring transactional and transformational. *Paper Presented At The Annual Meeting Of American Educational Research Association*, New York.
- Ron, R. 1992. Student motivation school culture, and academic achievement: what school leaders can do. *Eric Clearinghouse On Educational Management*. 26p. Ea 023 593.
- Sezgin, F. 2010. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okulun örgüt kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.

- Smircich, L. 1983. Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative science quarterly*, 339-358.
- Solvason, C. 2005. Investigating specialist school ethos or do you mean culture? *Educational Studies*, 31(1), 85-94.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, G. F. 2011. *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin-Fırat, N. 2010. Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 71-83.
- Şişman, M., Güleş, H. ve Dönmez, A. 2010. Demokratik bir okul kültürü için yeterlilikler çerçevesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 167-182.
- Terzi, A. R. 2005. İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43, 423-442.
- Turan, S. ve Şişman, M. 2000. Okul yöneticileri için standartlar: eğitim yöneticilerinin bilgi temelleri üzerine düşünceler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(4), 68-87.
- Yavaş, T., Demir, C. ve Polat, M. 2011. Erasmus çerçevesinde yurtdışında giden öğretim elemanı ve öğrencilerin kurum kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011)* 27-29 Mayıs 2011, İstanbul; 1. Cilt / Bölüm VII / Sayfa 504-511.
- Yavuz, Y. ve Yılmaz, E. 2012. Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul kültürü üzerine öğretmen ve öğrenci görüşleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education (IJTASE)*, 1(3), 76-90.
- Yeşilyurt, E. 2009. Okul kültürünün öğretim başarısına olan etkisine yönelik öğretmen görüşleri (Elazığ İli Örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2). 195-213.
- Yılmaz, K. ve Oğuz, E. 2004. Eğitim bilimleri fakültesi öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 38(1), 101-122.