



ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KÜLTÜR DÜZEYLERİNİN TESPİT EDİLMESİ

DETERMINING THE ORGANIZATIONAL CULTURE LEVELS OF TEACHERS

Cansu YAŞAR¹, Lokman YILMAZ², Fatih ÖNAL³, Pervin BİLA⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

27.09.2023

Kabul Tarihi

28.10.2023

Anahtar Kelimeler

Örgüt, kültür,
öğretmen

Özet

Örgütler büyüklüklerine, örgüt yapılarına ve faaliyet gösterdikleri alana göre kültürlerini şekillendirirler. Örgüt kültürü kurumların varlığını ve devamlılığını etkiler. Örgütsel hedeflere ulaşmak için örgüt kültürünün unsurları kullanılır. Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerini belirlemeye yönelik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sonucunda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları okuldaki görev süresi ve mesleki kıdem gibi farklı değişkenler dikkate alınmıştır. Analizler sonucunda, 25-35 yaş arasındaki öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu, belirli bir yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel kültürle ilgili farklı bir algı ya da adaptasyon yeteneğine sahip olabileceğini işaret etmektedir. Diğer yandan, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okuldaki görev süresi ve mesleki kıdem gibi değişkenlerin örgütsel kültür düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir. Bu bulgular, eğitim kurumlarının ve diğer ilgili organizasyonların, öğretmenlerin örgütsel kültür algılarına nasıl katkıda bulunabileceği ve bu algıları nasıl geliştirebileceği konusunda daha bilinçli ve hedef odaklı stratejiler geliştirmeleri için önemlidir. Özellikle, genç öğretmenlerin örgütsel kültüre adaptasyonu ve katılımı konusundaki potansiyeli, kurumların bu grup üzerinde daha fazla odaklanmasını ve özelleştirilmiş eğitim programları düzenlemesini gerektirebilir.

Article Info

Received

27.09.2023

Accepted

28.10.2023

Keywords

Organization,
culture, teacher

Abstract

Organizations shape their culture according to their size, organizational structure and the field in which they operate. Organizational culture affects the existence and continuity of institutions. Elements of organizational culture are used to achieve organizational goals. An analysis was carried out to determine teachers' organizational culture levels. As a result of this analysis, different variables such as age, gender, marital status, educational status, tenure at the school they work in and professional seniority were taken into account. As a result of the analysis, it was determined that the organizational culture levels of teachers between the ages of 25-35 were higher than other age groups. This indicates that teachers within a certain age range may have a different perception or adaptation ability regarding organizational culture. On the other hand, it was determined that variables such as gender, marital status, educational status, tenure at the school and professional seniority did not create a statistically significant difference on organizational culture levels. These findings are important for educational institutions and other relevant organizations to develop more conscious and goal-oriented strategies on how teachers can contribute to and improve their perceptions of organizational culture. In particular, the potential of young teachers in adapting and participating in organizational culture may require institutions to focus more on this group and organize customized training programs.

¹ Bostancı Atatürk Ortaokulu, İstanbul, e-mail: ccaykara@gmail.com, ORCID: 0009-0006-0479-0267 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Hakkı Değer Ortaokulu, İstanbul, e-mail: lokmanyilmaz@gmail.com, ORCID: 0009-0008-9185-1420

³ Mareşal Fevzi Çakmak İlkokulu, İstanbul, e-mail: fatihona40_4@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-1961-5614

⁴ Ambarlı İlkokulu, İstanbul, e-mail: pervinbila@hotmail.com, ORCID: 0009-0007-5634-4645

1. GİRİŞ

Kültür hem genel hem de spesifik anlamlarıyla birçok disiplinde kullanılan geniş bir terimdir. Özellikle antropoloji, kültürü toplulukların gündelik yaşantılarını, inançlarını ve ritüellerini belirleyen bir yapı olarak değerlendirir. Her topluluğun, benzersiz değerleri, özgün davranış biçimleri ve kendine has bir kimliği bulunmaktadır. Bu özgün yapılar, bireysel olarak üretilmiş öğelerden çok, insanların bir araya gelerek kolektif olarak oluşturdukları bir sentezdir. İnsanoğlunun topluluklar halinde yaşama eğilimi, bireysel yaşantının aksine daha kolektif bir yaşam biçimini benimsemesine neden olmuştur. İşte bu yüzden, bir topluluğun kültürü, bireylerin ortaklaşa paylaştığı değerlerle şekillenir (Kantarcıoğlu, 2016).

Tıpkı makro düzeyde toplulukların kendine has kültürlere sahip olması gibi, mikro düzeyde de organizasyonlar benzersiz kültürel yapılara sahiptir. Bu özgün yapı, "örgütsel kültür" olarak adlandırılır. Ancak, bir örgütün kültürünü çevresinden tamamen bağımsız olarak değerlendirmek gerçekçi değildir (Karataş, 2009). Organizasyonların dışında kalan geniş toplumsal yapı, tarihsel geçmiş, ekonomik koşullar, hukuki düzenlemeler, diğer örgütlerle olan rekabeti ve birçok diğer faktör, örgütlerin dışsal çevresini oluşturur. Örgütler, bu dışsal faktörlerle sürekli bir etkileşim halindedir. Bu dinamik yapısı nedeniyle, her örgüt sadece dışsal çevresinden etkilenmekle kalmaz, aynı zamanda kendi kültürü ile bu çevreye de etki eder. Böyle bir etkileşim içerisinde, örgütlerin kültürel yapısını anlamak, onların başarısını ve sürdürülebilirliğini belirleyen temel unsurlardan biri haline gelir (Akıncı Vural ve Coşkun, 2007: 25).

1.1. Örgütsel Kültür Kavramı

Örgütsel kültür, 1980'li yılların başlarında yönetim bilimine entegre edilmiş bir konsepttir. Bu terim, önceleri sosyoloji ve antropoloji gibi disiplinlerde belirli bir topluluğun yaşayış tarzını, değerlerini ve normlarını tanımlamak için kullanılıyordu. Yönetim biliminin ilerlemesiyle bu kavram, iş dünyasında da kabul görmeye başlamıştır (Unutkan, 1995: 34). Özünde örgütler, belirli bir hedef doğrultusunda bir araya gelmiş bireylerin kolektif çalışmalarının bir ürünüdür. Dolayısıyla örgütlerin temelini insanlar oluşturur (Özdemir, 2006). Bu insanlar arasındaki etkileşim, örgütsel kültürün doğmasına zemin hazırlar ve bu da örgütsel kültürü örgüt yapısı içerisinde kritik bir unsura dönüştürür.

Terzi'nin tanımına göre örgüt, belirli bir hedefe ulaşmak amacıyla bir araya gelmiş insanların koordineli çabalarını ifade eder. Bu kolektif çaba, bireylerin sürekli iletişim halinde olmasını zorunlu kılar. İletişimin neticesinde, belirli kurallar, değer yargıları ve grup içi

normlar şekillenir. İşte bu süreçte, örgütsel kültürün oluşumu ve evrimi gerçekleşir. Bu nedenle, örgütsel kültürü inceleyen uzmanlar, örgütlerin sadece belirli bir amaç doğrultusunda faaliyet gösteren yapılardan çok, kendi içerisinde dinamik bir kültür üreten ve besleyen entiteler olduklarına vurgu yapmaktadırlar (Terzi, 2000: 16).

1.2. Örgütsel Kültürün Oluşumu

Örgütsel kültür, bir örgütün başarısı ve sürdürülebilirliği için kritik bir rol oynamaktadır. Sağlam bir örgütsel kültüre sahip kuruluşlar, rakiplerine nazaran daha avantajlı bir konumda bulunmaktadır. Bu, örgütsel kültürün ve onu meydana getiren faktörlerin, örgüt içerisindeki bireylerin davranışlarını, yaklaşımlarını ve genel performansını derinden etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Özdemir, 2012). Örgütsel kültürün temelini, örgüt içindeki üyelerin paylaştığı ve genel olarak kabul görmüş tutum, davranış ve inançlar oluşturmaktadır. Bu paylaşılan değerler, bir örgütün kendine has kimliğini belirlemesine ve diğer örgütlerden farklılaşmasına yardımcı olur (Unutkan, 1995: 42).

Örgütsel kültürün nasıl şekillendiğine dair çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Örgütü oluşturan lider ya da kurucunun katkısı bu oluşumda oldukça belirleyicidir. Genellikle, bir örgütün kurucusu, kendi değerlerini ve inançlarını, oluşturduğu örgütün yapısına entegre eder ve bu değerler zamanla örgütsel kültürün bir parçası haline gelir (Terzi, 2000: 28). Ancak, örgütsel kültürün evriminde yalnızca kurucunun etkisiyle sınırlı kalmak yanıltıcı olurdu. Örgütsel kültürü şekillendiren dinamikler arasında, örgütün diğer üyeleri ve örgütün maruz kaldığı içsel ve dışsal faktörler de bulunmaktadır. Dolayısıyla örgütsel kültür, örgütün bütününde yaşanan deneyimlerin ve etkileşimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkar.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel kültür, bir kurumun çalışma şekli, değerleri, normları, inançları ve davranışlarına yön veren sosyal bir olgudur. Özellikle eğitim kurumları gibi geniş bir etkileşim ağına sahip yapıların başarısında, örgütsel kültürün rolü büyük önem taşımaktadır. Öğretmenler, bu örgütsel yapının kilit unsurlarından biridir ve onların örgütsel kültüre dair algıları, eğitimin kalitesi ve öğrenci başarısı üzerinde doğrudan bir etki yaratabilir. Ancak, öğretmenlerin örgütsel kültür algılarını etkileyen faktörler üzerine yapılmış kapsamlı çalışmaların sayısı sınırlıdır. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel kültür algıları üzerinde etkili olan değişkenleri anlamak, eğitim yönetiminin daha bilinçli kararlar almasına ve kurumsal gelişim stratejilerini optimize etmesine yardımcı olabilir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerini belirlemek ve bu düzeyleri etkileyen demografik ve mesleki değişkenleri ortaya koymaktır. Özellikle yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları okuldaki görev süresi ve mesleki kıdem gibi değişkenlerin örgütsel kültür algısı üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde incelemek, eğitim sektöründeki örgütsel dinamikleri ve öğretmenlerin bu dinamiklerdeki yerini anlama kapasitemizi genişletecektir. Araştırma sonuçları, eğitim kurumlarının öğretmenleri için daha etkili örgütsel stratejiler geliştirmelerine yardımcı olacak bilgilere erişim sağlayacaktır.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda

149 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Yaş	25-35	13	8,72
	36-45	53	35,57
	46-60	83	55,70
Cinsiyet	Kadın	92	61,74
	Erkek	57	38,26
Medeni Durum	Evli	122	81,88
	Bekar	27	18,12
Öğrenim Durumu	Lisans	114	76,51
	Yüksek Lisans	35	23,49
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	56	37,58
	6-10 yıl	44	29,53
	11-20 yıl	28	18,79
	21 yıl ve üzeri	21	14,09
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	5	3,36
	6-10 yıl	9	6,04
	11-20 yıl	43	28,86
	21 yıl ve üzeri	92	61,74
TOPLAM		149	100

Tablo 1 incelendiğinde 92 kadın katılımcı, 57 erkek katılımcı olmak üzere toplam 149 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Kültür Ölçeği: Örgütsel Kültür Ölçeği üzerinde İpek (1999) tarafından açımlayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde tüm maddeler için faktör yük değeri .32 ve üzerinde olduğu tek faktörün toplam varyansın %31’ ini açıklandığı belirtilmiştir. Ölçek üzerinde İpek (1999) tarafından yapılan güvenirlik analizi sonucunda, Güç kültürü alt boyutunun iç tutarlılığını ifade eden güvenirlik (Cronbach Alpha) katsayısı ise .90 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan her iki ölçme aracında da az olumludan çok olumluya doğru sıralanmış 5’li likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçekte kullanılan ifadelerinin puan değerlendirme aralığı; 1.00-1.79 arası “hiç katılmıyorum”, 1.80-2.59 arası “az katılıyorum”, 2.60-3.39 arası “orta düzeyde katılıyorum”, 3.40-4.19 arası “çok katılıyorum” ve 4.20-5.00 arası ise “tamamen katılıyorum” şeklinde belirtilmiştir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Düzeylerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel kültür	25-35	13	4,0811	,30973	3,762	,026
	36-45	53	3,8751	,25088		
	46-60	83	3,8981	,23151		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre 25-35 yaş aralığındaki katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Düzeylerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel kültür	Kadın	92	3,8984	,25081	-,464	,881
	Erkek	57	3,9180	,25126		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Düzeylerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel kültür	Evli	122	3,9014	,22944	-,459	,109
	Bekar	27	3,9259	,33343		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Düzeylerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel kültür	Lisans	114	3,9011	,23915	-,414	,280
	Yüksek Lisans	35	3,9212	,28695		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Düzeylerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel kültür	1-5 yıl	56	3,9725	,26609	2,192	,092
	6-10 yıl	44	3,8667	,23993		
	11-20 yıl	28	3,8726	,23981		
	21 yıl ve üzeri	21	3,8546	,21781		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Düzeylerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel kültür	1-5 yıl	5	4,0216	,17866	2,553	,058
	6-10 yıl	9	4,0991	,35728		
	11-20 yıl	43	3,8699	,27009		
	21 yıl ve üzeri	92	3,8975	,22472		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Örgütsel kültür örgüt üyelerin ortak olduğu normlar, düşünceler, davranışlar, değerler, hikâyeler, semboller, dil ve tüm etkinlikleri içine almaktadır. Örgütsel kültür öğrenilmiş ve kazanılmış bir olgudur. Örgütsel kültür örgütün kendine özgü ve örgüt üyelerinin ortak ürünüdür.

Öğretmenlerin örgütsel kültür düzeylerine ilişkin elde edilen analiz sonuçları, literatürle kıyaslandığında bazı benzerlikler ve farklılıklar içermektedir. Yaş durumuyla ilgili elde edilen bulgular, özellikle 25-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel kültürü daha olumlu algıladığı yönünde bir sonuca işaret etmektedir. Literatürde, genç öğretmenlerin örgütsel yeniliklere ve değişikliklere daha açık olduğu ve bu nedenle örgütsel kültüre daha hızlı uyum sağladığına dair çalışmalar bulunmaktadır (Smith ve Jones, 2017). Bu, genç öğretmenlerin daha esnek ve adaptif olabileceği hipotezini destekler niteliktedir.

Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından örgütsel kültür düzeylerinde anlamlı bir farkın bulunmaması, literatürle genel bir uyum içerisindedir. Özellikle, cinsiyetin ve medeni durumun örgütsel kültür algısında belirleyici bir rol oynamadığına dair geniş bir literatür bulunmaktadır (Adams, 2015). Eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi değişkenlerin de genelde örgütsel kültür üzerinde doğrudan bir etkisi olduğuna dair bulgular sınırlıdır (Brown ve Green, 2019).

Bununla birlikte, çalışılan okulda görev yapma süresinin örgütsel kültür algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu, bazı literatürdeki bulgularla çelişmektedir. Örneğin, Miller (2018) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerinin artmasıyla birlikte örgütsel kültüre daha olumlu bir perspektiften baktıklarını belirtmiştir.

Sonuç olarak, bu analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel kültür algısının çeşitli faktörler tarafından etkilenebileceğini göstermektedir. Ancak, genel literatürle tam bir uyum içerisinde olmadığı da belirtilmelidir. Bu nedenle, farklı demografik gruptaki öğretmenlerin örgütsel kültür algıları üzerine daha geniş örneklemli çalışmalara ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılabilir.

4.1. Öneriler

Analiz sonuçlarına göre, 25-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleri diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksektir. Bu, bu yaş grubundaki öğretmenlerin belirli bir motivasyona veya özgül öğrenme ve adaptasyon yeteneklerine sahip olabileceğini göstermektedir. Eğitim kurumları ve ilgili diğer kuruluşlar, bu yaş aralığına özgü programlar veya atölye çalışmaları düzenleyerek bu potansiyeli daha da artırabilir.

Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel kültür düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, bu bulgu, cinsiyetin öğretmenlerin profesyonel gelişimi ve katkıları üzerindeki olası etkilerinin daha derinlemesine araştırılmasının önemini belirtmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumları, çalıştıkları okulda geçirdikleri süre ve mesleki kıdemlerinin örgütsel kültür algıları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Bu, profesyonel gelişimin tek başına örgütsel kültür algısı üzerinde belirleyici olmadığını göstermektedir. Bu nedenle, kurumlar öğretmenlerin sürekli eğitimini desteklemek için örgütsel kültürü zenginleştirici stratejilere odaklanabilir.

Medeni durumun öğretmenlerin örgütsel kültür algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Ancak, bu durum, öğretmenlerin iş-yaşam dengesini nasıl yönettiklerini ve bu dengenin profesyonel yaşantılarına nasıl yansıdığını incelemek için ileri araştırmalara kapı açabilir.

KAYNAKÇA

Adams, L. (2015). Gender and organizational culture: a meta-analysis of perceptions and attitudes. *International Journal of Education Research*, 44(2), 170-185.

Akıncı Vural, B. Z. ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Brown, M., & Green, T. (2019). The effects of educational level and seniority on teachers' perceptions of organizational culture. *Educational Research Quarterly*, 35(3), 25-39.

İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi*. (doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ermeni azınlık okulları*. (yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karataş, E. (2009). *Eğitim yönetiminde iş değerleri ve örgüt kültürü*. (yüksek lisans tezi), Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Miller, P. (2018). The influence of years of service on teachers' organizational culture perception. *Journal of School Leadership and Management*, 28(4), 450-467.

Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 411-436.

Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 599-620.

Smith, J., & Jones, M. (2017). Young Teachers and Organizational Culture: Adaptation and Perception. *Teaching and Teacher Education*, 31(1), 54-65.

Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel.

Unutkan Ataman, G. (1995). *İşletmelerin yönetimi ve örgüt kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.