



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

DEVLET VE ÖZEL ANAOKULLARINDA ÖRGÜT
KÜLTÜRÜ: ARTİFAKTLAR BAĞLAMINDA BİR
İNCELEME

PELİN BALIKÇIOĞLU

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TALYA, 2024

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DEVLET VE ÖZEL ANAOKULLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ:
ARTİFAKTLAR BAĞLAMINDA BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Pelin BALIKÇIOĞLU

Danışman: Doç. Dr. Ramazan GÖK

Antalya, 2024

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Pelin BALIKÇIOĞLU bu çalışması ... /... /..... tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Engin KARADAĞ

(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri)

Üye: Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN

(Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri)

Üye (Danışman): Doç. Dr. Ramazan GÖK

(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri)

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Devlet ve Özel Anaokullarında Örgüt Kültürü: Artifaktlar Bağlamında Bir İnceleme

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

.....

Enstitü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek Lisans tezim olarak sunduğum “Devlet ve Özel Anaokullarında Örgüt Kültürü: Artifaktlar Bağlamında Bir İnceleme” adlı bu çalışmayı bilimsel, ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

.../.../...

Pelin BALIKÇIOĞLU

TEŞEKKÜR

Araştırmamın tüm süreçlerinde bilgi birikimi ve deneyimleri ile çalışmama katkı sağlayan, yüksek lisans sürecim boyunca desteğini esirgemeyen, değerli danışman hocam Doç. Dr. Ramazan GÖK'e teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamı geliştirme ve tamamlama sürecinde verdikleri kıymetli bilgiler ve destekleri için jüri üyeleri değerli hocalarım Prof. Dr. Engin KARADAĞ, Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN ve Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma sürecimce eğitime ve gelişmeye verdiği değeri her fırsatta dile getiren, araştırma süreçlerime her zaman destek olan ve süreci kolaylaştıran değerli okul müdürüm Şeref TONAK'a ve beni destekleyen değerli çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımda çok önemli bir yeri olan ve hep olacağına inandığım, beraber öğrenmeye ve gelişmeye devam edeceğimiz İbrahim KUZUCANLI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımdaki en büyük şansım canım aileme teşekkürlerimi sunarım.

Pelin BALIKÇIOĞLU

ÖZET

DEVLET VE ÖZEL ANAOKULLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ: ARTİFAKTLAR BAĞLAMINDA BİR İNCELEME

BALIKÇIOĞLU, Pelin

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ramazan GÖK

Haziran 2024, 124 sayfa.

Bu çalışmanın amacı devlet ve özel anaokullarının Schein (1984)'ın üç katmanlı kültür modelinin artifaktlar katmanındaki gözlenebilir kültür öğeleri (gelenekler, ortak dil, fiziksel semboller, hikayeler) açısından okul gözlemleri, dokümanlar ve yönetici görüşleri doğrultusunda incelenerek karşılaştırılmasıdır. Araştırma, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Antalya İli Merkez İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı bir devlet ve bir özel anaokulunda görev yapmakta olan 2 katılımcı anaokulu müdürünün görüşlerini, devlet ve özel anaokullarının gözlem verilerini ve bu okullara ait belge ve dokümanları kapsamaktadır.

Çalışmada araştırma deseni olarak nitel araştırma yaklaşımı deseni olan durum çalışması kullanılmıştır. Araştırma verileri çözümlenirken betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleri uygulanmıştır.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre hem devlet hem özel anaokullarında gözlenen kültürel öğelerin her iki okul türünde de okul kültürünün oluşmasına ve gelişmesine doğrudan katkı sağladığı görülmüştür. Hem özel hem devlet anaokulunda okul kültürünün gelenek, ortak dil, fiziksel semboller ve hikayeler unsurlarını içeren öğelerin varlığı saptanmış, bu öğelerin okuldaki kültürün oluşması ve kurum stratejilerinin gerçekleşmesi açısından önemli katkılar sağladığı sonucuna varılmıştır. Özel okullarda, devlet okullarından farklı olarak öğretmenlerin arasında rekabet oluşturmamak adına öğretmen başarılarının ön plana çıkarılmadığı bir okul kültürünün hakim olduğu sonucuna varılmıştır. Özel okulların merkezi yapılarından dolayı okul kültürünün oluşması sürecinde ve okul ile ilgili karar verme süreçlerinde okul paydaşlarının devlet okullarına göre daha az yer aldığı saptanmıştır. Finansal açıdan belirli bir güce sahip olan özel anaokulunun okul kültürünün fiziksel şartlar açısından zenginleştirilmesi ve geliştirilmesi açısından devlet anaokuluna göre daha avantajlı olduğu saptanmıştır. Devlet anaokullarındaki

mevcut okul kültürünün okul çevresini, paydaşları, toplumsal katılımı ve iş birliğini daha çok yansıtan dinamik bir yapıda olduğu sonucuna varılırken özel anaokullarındaki okul kültürünün kurumun merkezi yapısından kaynaklı sisteme katılan paydaşların var olan kültüre uyum sağlamasına yönelik önlemlerin alındığı daha durağan bir yapıda olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Okul Kültürü, Kültürün Unsurları, Artifaktlar.



ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CULTURE IN PUBLIC AND PRIVATE KINDERGARTENS: A STUDY IN THE CONTEXT OF ARTIFACTS

BALIKÇIOĞLU, Pelin

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Ramazan GÖK

June 2024, 124 pages

The aim of this study is to examine and compare public and private kindergartens in terms of observable cultural elements (traditions, common language, physical symbols, stories) in the artifacts layer of Schein's (1984) three-layered culture model, in line with school observations, documents and administrator opinions. The research covers the opinions of 2 participating kindergarten principals working in one public and one private kindergarten affiliated with the Central District Directorate of National Education of Antalya Province in the 2023-2024 academic year, observation data of public and private kindergartens, and documents belonging to these schools.

A case study, which is a qualitative research method design, was used as the research design in the study. Descriptive analysis and content analysis methods were applied while analyzing the research data.

According to the results of this research, it has been seen that the cultural elements observed in both public and private kindergartens directly contribute to the formation and development of school culture in both types of schools. It has been determined that there are elements of school culture, including tradition, common language, physical symbols and stories, in both private and public kindergartens, and it has been concluded that these elements make significant contributions to the formation of school culture and the realization of institutional strategies. It has been concluded that in private schools, unlike public schools, a school culture prevails in which teacher achievements are not highlighted in order to avoid competition among teachers. Due to the centralized structure of private schools, it has been determined that school stakeholders are less involved in the formation of school culture and school-related decision-making processes than in public schools. It has been determined that private kindergartens, which have a certain financial strength, are more advantageous than public kindergartens in terms of enriching and developing the school culture in terms of physical conditions. It was concluded that the current school culture in public kindergartens has

a dynamic structure that reflects the school environment, stakeholders, social participation and cooperation, while the school culture in private kindergartens has a more static structure where measures are taken to ensure that the stakeholders participating in the system adapt to the existing culture due to the central structure of the institution.

Keywords: *Organizational Culture, School Culture, Elements of Culture, Artifacts.*



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	v
TABLOLAR LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
FOTOĞRAFLAR LİSTESİ	xii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Sayıtlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	6

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kültür Kavramı.....	7
2.2. Örgüt Kavramı.....	9
2.3. Örgüt Kültürü	10
2.4. Örgüt Kültürünün Önemi	12
2.5. Örgüt Kültürünün Unsurları- Schein'in Kültür Modeli	14
2.5.1. Temel Varsayımlar	15
2.5.2. Temel Değerler	16
2.5.3. Yapay Doku (Artifaktlar).....	18
2.5.3.1. Gelenekler	19
2.5.3.2. Ortak Dil.....	20
2.5.3.3. Fiziksel Semboller	20
2.5.3.4. Hikayeler ve Kahramanlar.....	21
2.6. Örgüt Kültürü Modelleri	22

2.6.1.	Parsons Modeli	22
2.6.2.	Harrison ve Handy Örgüt Kültür Modeli	23
2.6.2.1.	Güç / Otorite Kültürü	23
2.6.2.2.	Bürokratik / Rol Kültürleri	23
2.6.2.3.	İş – Süreç (Başarı) Kültürü	24
2.6.2.4.	Birey Kültürü	24
2.6.3.	Geert Hofstede'nin Kültürel Analizi Hofstede (1980)	24
2.6.4.	Ouchi'nin “Z” Modeli	26
2.6.5.	Deal ve Kennedy'nin Örgüt Kültürü Sınıflaması	27
2.6.6.	Peters ve Waterman Modeli	28
2.6.7.	Cameron ve Quin'in Örgüt Kültürü Sınıflaması	29
2.7.	Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü	30
2.7.1.	Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürünün Önemi	31
2.7.2.	Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürünün Oluşturulması ve Geliştirilmesi	32
2.8.	İlgili Araştırmalar	34

BÖLÜM III YÖNTEM

3.1.	Araştırma Modeli	39
3.2.	Çalışma Grubu	40
3.3.	Veri Toplama Araçları ve Veri Toplama Süreci	40
3.4.	Veri Analizi	43
3.5.	Geçerlik-Güvenirlik Çalışmaları ve Etik Hususlar	44

BÖLÜM IV BULGULAR

4.1.	Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenekler” İle İlgili Bulgular	46
4.1.1.	Devlet Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenek” Teması İle İlgili Bulgular	47
4.1.1.1.	“Gelenek” Teması “Başarı Merasimleri” Kodu Devlet Anaokulu Verileri ...	47
4.1.1.2.	“Gelenek” Teması “Etkinlik Takvimi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	48
4.1.1.3.	“Gelenek” Teması “Okul Dışı Aktiviteler” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	50

4.1.1.4. “Gelenek” Teması “Rutinler” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	50
4.1.1.5. “Gelenek” Teması “Projeler” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	52
4.1.2. Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenek” Teması İle İlgili Bulgular	52
4.1.2.1. “Gelenek” Teması “Başarı Merasimleri” Kodu Özel Anaokulu Verileri	52
4.1.2.2. “Gelenek” Teması “Etkinlik Takvimi” Kodu Özel Anaokulu Verileri	54
4.1.2.3. “Gelenek” Teması “Okul Dışı Aktiviteler” Kodu Özel Anaokulu Verileri ...	55
4.1.2.4. “Gelenek” Teması “Rutinler” Kodu Özel Anaokulu Verileri	56
4.1.2.5. “Gelenek” Teması “Projeler” Kodu Özel Anaokulu Verileri	57
4.2. Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” İle İlgili Bulgular	58
4.2.1. Devlet Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” Teması İle İlgili Bulgular	58
4.2.1.1. “Ortak Dil” Teması “Slogan” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	58
4.2.1.2. “Ortak Dil” Teması “Marş” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	59
4.2.1.3. “Ortak Dil” Teması “Web Sitesi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	59
4.2.1.4. “Ortak Dil” Teması “Dilek ve Şikayet Kutusu” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	60
4.2.1.5. “Ortak Dil” Teması “Veliler ile İletişim” Kodu Devlet Anaokulu Verileri...	60
4.2.1.6. “Ortak Dil” Teması “Yönetim ile İletişim” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	62
4.2.1.7. “Ortak Dil” Teması “Hitap-Jargon” Kodu Devlet Anaokulu Verileri.....	63
4.2.2. Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” Teması İle İlgili Bulgular	63
4.2.2.1. “Ortak Dil” Teması “Slogan” Kodu Özel Anaokulu Verileri	63
4.2.2.2. “Ortak Dil” Teması “Marş” Kodu Özel Anaokulu Verileri	64
4.2.2.3. “Ortak Dil” Teması “Web Sitesi” Kodu Özel Anaokulu Verileri	64
4.2.2.4. “Ortak Dil” Teması “Dilek ve Şikayet Kutusu” Kodu Özel Anaokulu Verileri	65
4.2.2.5. “Ortak Dil” Teması “Veliler ile İletişim” Kodu Özel Anaokulu Verileri.....	65
4.2.2.6. “Ortak Dil” Teması “Yönetim ile İletişim” Kodu Özel Anaokulu Verileri ...	67
4.2.2.7. “Ortak Dil” Teması “Hitap-Jargon” Kodu Özel Anaokulu Verileri.....	67
4.3. Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” İle İlgili Bulgular.....	68

4.3.1. Devlet Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” Teması İle İlgili Bulgular	69
4.3.1.1. “Fiziksel Semboller” Teması “Okul Bahçesi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	69
4.3.1.2. “Fiziksel Semboller” Teması “Antre” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	70
4.3.1.3. “Fiziksel Semboller” Teması “Arma-Logo” Kodu Devlet Anaokulu Verileri ..	71
4.3.1.4. “Fiziksel Semboller” Teması “Forma” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	72
4.3.1.5. “Fiziksel Semboller” Teması “Okul Rengi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri...	72
4.3.1.6. “Fiziksel Semboller” Teması “Sınıf Düzeni” Kodu Devlet Anaokulu Verileri .	73
4.3.1.7. “Fiziksel Semboller” Teması “Güvenlik” Kodu Devlet Anaokulu Verileri ..	74
4.3.2. Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” Teması İle İlgili Bulgular	76
4.3.2.1. “Fiziksel Semboller” Teması “Okul Bahçesi” Kodu Özel Anaokulu Verileri...	76
4.3.2.2. “Fiziksel Semboller” Teması “Antre” Kodu Özel Anaokulu Verileri	77
4.3.2.3. “Fiziksel Semboller” Teması “Arma-Logo” Kodu Özel Anaokulu Verileri	78
4.3.2.4. “Fiziksel Semboller” Teması “Forma” Kodu Özel Anaokulu Verileri	79
4.3.2.5. “Fiziksel Semboller” Teması “Okul Rengi” Kodu Özel Anaokulu Verileri ..	79
4.3.2.6. “Fiziksel Semboller” Teması “Sınıf Düzeni” Kodu Özel Anaokulu Verileri	80
4.3.2.7. “Fiziksel Semboller” Teması “Güvenlik” Kodu Özel Anaokulu Verileri	81
4.4. Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” İle İlgili Bulgular	82
4.4.1. Devlet Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” Teması İle İlgili Bulgular	82
4.4.1.1. “Hikayeler” Teması “Okulun Tarihçesi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri ...	82
4.4.1.2. “Hikayeler” Teması “Hikaye-Anı” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	83
4.4.1.3. “Hikayeler” Teması “Kahramanlar” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	83
4.4.1.4. “Hikayeler” Teması “Mezunlar” Kodu Devlet Anaokulu Verileri	84

4.4.2. Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” Teması İle İlgili Bulgular	85
4.4.2.1. “Hikayeler” Teması “Okulun Tarihçesi” Kodu Özel Anaokulu Verileri.....	85
4.4.2.2. “Hikayeler” Teması “Hikaye-Anı” Kodu Özel Anaokulu Verileri	85
4.4.2.3. “Hikayeler” Teması “Kahramanlar” Kodu Özel Anaokulu Verileri	86
4.4.2.4. “Hikayeler” Teması “Mezunlar” Kodu Özel Anaokulu Verileri.....	86

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenekler” İle İlgili Sonuçlar ve Devlet-Özel Anaokulları Karşılaştırması	87
5.2. Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” İle İlgili Sonuçlar ve Devlet-Özel Anaokulları Karşılaştırması	90
5.3. Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” İle İlgili Sonuçlar ve Devlet-Özel Anaokulları Karşılaştırması	92
5.4. Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” İle İlgili Sonuçlar ve Devlet-Özel Anaokulları Karşılaştırması	95
5.5. Sonuç.....	96
5.6. Öneriler	98

KAYNAKÇA.....	100
EKLER.....	109
EK:1 Gözlem Formları	109
EK 2: Bireysel Görüşme Formları	113
Ek 3: Etik Kurul Kararı	115
Ek 4: MEB İzni	116
ÖZGEÇMİŞ	119
BİLDİRİM.....	120
İNTİHAL RAPORU	121

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Demografik Bilgiler	40
Tablo 4.1. Devlet ve Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenekler” İle İlgili Bulgular	46
Tablo 4.2. Devlet ve Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” İle İlgili Bulgular	58
Tablo 4.3. Devlet ve Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” İle İlgili Bulgular	68
Tablo 4.4. Devlet ve Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” İle İlgili Bulgular	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Üç Katmanlı Kültür Modeli.....	15
---	----



FOTOĞRAFLAR LİSTESİ

Fotoğraf 4.1. Plaketler.....	48
Fotoğraf 4.2. Pano-1	52
Fotoğraf 4.3. Pano-2	52
Fotoğraf 4.4. Pano-3	52
Fotoğraf 4.5. Sertifikalar	54
Fotoğraf 4.6. Dış Kapı.....	62
Fotoğraf 4.7. Veli Notu	62
Fotoğraf 4.8. Yemek Menüsü	62
Fotoğraf 4.9. Uyarı tabelası-1.....	67
Fotoğraf 4.10. Uyarı Tabelası-2.....	67
Fotoğraf 4.11. Sera Alanı-1	70
Fotoğraf 4.12. Sera Alanı-2.....	70
Fotoğraf 4.13. Oyun Parkı.....	70
Fotoğraf 4.14. Atık Kutuları.....	71
Fotoğraf 4.15. Antre-Tavan.....	71
Fotoğraf 4.16. Ayakkabılık	71
Fotoğraf 4.17. Gezi Önlüğü.....	72
Fotoğraf 4.18. Okul Dış Cephe.....	73
Fotoğraf 4.19. Sınıf Düzeni	74
Fotoğraf 4.20.Kapı Kolu	76
Fotoğraf 4.21.Oyun Parkı Demir Koruma	76
Fotoğraf 4.22. Kedi Evi.....	77
Fotoğraf 4.23. Oyun Alanı	77
Fotoğraf 4.24. Ahşap Atölyesi-1	77
Fotoğraf 4.25. Antre-Kamera	78
Fotoğraf 4.26. Galoş Kutusu	78
Fotoğraf 4.27. Ahşap Atölyesi-2	80
Fotoğraf 4.28. Güvenlik Butonu.....	82

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amaç ve önemi açıklandıktan sonra araştırmaya dair sayıltılar, sınırlılıklar ve araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Kültür, toplumun tarih boyunca süregelen gerek maddi gerekse manevi gelişmelerini kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlayan, bireylerin çevrelerini kontrol edebilme ölçütlerini belirleyen tüm değerlerdir (TDK, 2022).

Eğitimcilerin bakış açısına göre kültür, eğitim yaşantısı sonucunda elde edilen kazanımları kapsar. Bu kazanımları yani kültür içeriğini elde etme yolundaki süreç ise eğitimin kendisidir. Bu yargıya göre eğitim ve kültür birbirinden ayrılmaz parçalardır. İnsanların hayatları boyunca deneyimledikleri eğitim yaşantıları sonucunda elde ettikleri değerler kültürü yansıtır. Eğitim, bilim açısından incelendiğinde süreci oluşturan öğeler okul dersleri, eğitim öğretim programları gibi görülürken kültürel bakış açısı ile bakıldığında eğitim yaşantıları gerçek hayatın kendisi ile eşdeğer görülmektedir (Güvenç, 2015).

Okulu bir sistem olarak değerlendirdiğimizde açık sistem özelliği göstermektedir. Bu doğrultuda okul, çevreden aldığı kaynakları (temel kaynak öğrenciler-girdiler) sistem içerisine alır. Sistem içindeki eğitim-öğretim yaşantıları ile kaynakları işler. Eğitim-öğretim almış bireyleri (çıktılar) ürün olarak topluma sunar. Bu ürünlerin verimliliği ile ilgili geri dönüş mekanizmaları doğrultusunda gerekli düzeltme ve değişiklikleri sağlayarak varlığını devam ettirmeye çalışır (Şişman ve Turan, 2004).

Okul kültürü, bir okulun içinde yer alan tüm bireylerin davranışlarını yönlendirme gücüne sahip ve okul içindeki fiillerini biçimlendiren tüm unsurlardır. Bu unsurların içine hem maddi hem de manevi boyutlar girmektedir. Bu etmenler, okul içindeki bireylerin davranışlarına ortak bir etki sağlayarak okulun kendine özgü bir kimlik sergilemesini sağlar (Gümüşeli, 2006).

Okullarda kültürün oluşması süreci belli bir zamana yayılır ve okulun yaşama şekli haline gelir. Okulda yaşanan olaylar, geleneksel etkinlikler, kişiler arası iletişim, okulun tarihsel süreci gibi faktörler zamanla etkili olarak okulun kendine özel bir kültür sahibi olmasını

sağlar. Bu kültürün oluşmasını sağlayan etmenler arasında normlar, değerler, yönelimler, beklentiler sayılabilir. Okul zamanla kendine özgü kültürünü oluşturur ve ortak değerler bütünü tüm okulda kendini gösterir. Okulda değerli bulunan öğeler, hangi değerlere önem verildiği, ortak nasıl hareket edildiği okul kültürünün sonuçlarıdır (Balcı, 2007).

Bir örgüt olan okulun kültür unsurları Schein (2010)'ın kültür ile ilgili yaptığı 3 temel boyut sınıflamasına göre temel sayıtlar ya da temel varsayımlar, temel değerler ve yapay doku (artifaktlar) olmak üzere sayılabilir. Bu unsurlar çerçevesinde gelenekler, fiziksel semboller, ortak dil, öyküler gibi öğeler biçimlenmektedir.

Temel varsayımlar (sayıtlar) kültür öğelerinin en derindeki boyutu olarak düşünülebilir. Örgüt tarafından kabul edilmek isteyen bireyler duyguları ile öne çıkarlar. Bu duygular örgüt üyelerini birbirine bağlayan bir güç oluşturur. Bu güç temel varsayımlar olarak kabul edilir. Temel varsayımlar dogmatik özellikte olur ve üzerinde tartışma söz konusu değildir. Değiştirilmeden tüm üyeler tarafından benimsenir ve sorgusuz kabul edilir (Aydın, 2018).

Bir değer sistemine sahip örgütsel bir yapıda bireylere yol gösteren, davranışlarını yönlendiren, yazılı olmayan kurallar, normlar kültürün bir diğer ana unsuru olan temel değerleri ifade eder. Örgütsel yapı içinde çoğu kimseler tarafından kabul edilmiş ve benimsenmiş uyulması gerekli olan kurallardır. Örgütsel Kültürün en derin ögesi olan temel sayıtlar ile karşılaştırıldığında değişimi daha kolay olduğu söylenebilir (Köse ve Ünal, 2003).

Örgüt kültürünün temel sayıtları ve temel değerlerini fiziki ve sosyal olarak yansıtan en yüzeydeki unsur artifaktlardır. Artifaktların en önemli özelliği kolaylıkla gözlenebilir olmasıdır. Semboller gizli değil açıkça sergilenmekte, göz önünde bulunmakta, duyu organları ile algılanabilmektedir. Yapay doku, örgüte dışarıdan gelenlere örgüt kültürünü yansıtır (Şişman, 1994). Yapay doku (artifaktlar) kendi içinde gruplara ayrılır. Bu gruplar ve neleri içerdiği aşağıda açıklanmıştır:

- Sözel Artifaktlar: Ortak dil, hikayeler, marşlar.
- Davranışsal Artifaktlar: Ritüeller, törenler, yarışmalar, kampanyalar
- Fiziksel Artifaktlar: Kıyafet, forma, arma, logo, kurum binası (rengi, şekli) (Şişman, 2014).

Okullarda okul kültürünün pozitif ve etkili olabilmesinin pek çok yararı bulunmaktadır. Okul kültürü açısından güçlü olan okullarda okul paydaşlarının okula bağlanma oranlarının arttığı bilinmektedir. Bu tarz okullarda okul idaresine karşı olumlu duygular ve güven duyguları

ön plandadır. Okul içindeki çatışma çözme becerilerinin gelişmiş, problemleri davranışların az sayıda olduğu görülür. Ayrıca okuldaki öğrencilerin başarı oranı yüksektir (Gümüşeli, 2006).

Okullar insanların meydana getirdiği, karşılıklı etkileşimin olduğu, sosyalleşmenin yoğun yaşandığı açık bir sistemdir. Okul kültürü oluşurken okuldaki paydaşların yaşadıkları olaylar, geçmişleri, okulun tarihsel süreci, okul tarihinde yaşanan olaylar, etkinlikler, gelenekler gibi etmenler rol oynar. Bu kültürel öğeler bireylerin birbirleri ile etkileşim kurması ile beraber ortaya çıkmaktadır. Bir okulda ortak bir kültür oluşturabilmek için okuldaki tüm bireylerin eşit bir şekilde etkileşime girmeleri gerekmektedir (Şişman, 2002).

Temel eğitimin ilk basamağı olan okul öncesi eğitim ve öğretimin çocuklar için pek çok faydası vardır. Çocuğun okul öncesi eğitim çağında edindiği tüm kazanımlar ileriki yıllarda süreceği hayatına etki eder. Uzun yıllardan beri yapılan araştırma sonuçlarına göre yetişkinlerin çoğu davranışının temeli çocukluk yıllarında atılmıştır. Bireylerin erken çocukluk yıllarında deneyimlediği eğitim yaşantıları, yetişkin olduklarında edinecekleri kişilik yapılarının temelini oluşturmada önemli bir rol oynar. Çocuklara bu kritik dönemde verilecek olan eğitimin belli bir plan ve programa bağlı olarak okul öncesi eğitim kurumları içinde sunulması, gelişim görevlerini verimli bir şekilde tamamlamaları için büyük önem taşımaktadır (Oğuzkan ve Oral, 2001).

Ülkemizde okul öncesi eğitim, erken çocukluk dönemindeki çocuklara çeşitli kurumlarda sunulmaktadır. Bunlardan bir tanesi kendisine ait müstakil bir binası olan, başka bir ilkokul ya da ortaokul müdürlüğüne bağlı olmayan, Milli eğitim bakanlığı bünyesindeki 36-72 aylık çocuklara yönelik parasız hizmet veren okul öncesi eğitim kurumu olan devlet anaokullarıdır (Kuş, 2023). Ülkemizde okul öncesi eğitim verilen kurumlardan biri de özel okullar bünyesinde bulunan özel anaokullarıdır. Devletin denetimine tabi olup giderleri devletin bütçesinden karşılanmayan eğitim öğretim kurumlarına özel okul denilmektedir. Gerçek kişiler ya da yardım kuruluşlarının kurabileceği devlete bağlı okulların dışında kalan bu okullar, anaokulundan başlayarak üniversiteye kadar eğitim öğretim hizmetini sunmaktadırlar. Günümüzde özel okullar Milli Eğitim Bakanlığı'nın gözetimi ve denetimi altında olup paralı olarak eğitim öğretim hizmeti vermektedirler. Özel okullar yabancı veya yerli gerçek ve tüzel kişiler ya da yardım kuruluşları tarafından kurulabilmektedir (Uygun, 2003). Eğitim öğretimin diğer kademelerini içine alan kurumlar gibi anaokullarının da kendini özgü kurumsal bir yapısı, örgütsel kültür mekanizmaları vardır (Şişman, 2002).

Okulların toplumsal çevresi, maddi olanakları, öğrencilerin ve velilerin sosyal ve ekonomik statüleri, veli beklentileri, okulun kırsalda veya merkezde bulunması gibi toplumsal

unsurların, okul kültürü üzerinde büyük etkileri vardır. Toplumsal şartlar ele alındığında devlet okulları ile özel okullar arasında bazı farklılıklar görülebilir. Özel okulların fiziksel ve maddi olanakları, teknik donanımları, özel okullardaki velilerin ve öğrencilerin sosyal ve ekonomik durumları devlet okullarına göre daha avantajlı olabilmektedir. Okulların toplumsal çevresi, yönetici öğretmen ilişkileri, öğrenci-veli beklentileri, toplum desteği gibi konularda devlet ve özel okullar arasında farklı koşullar görülebilmektedir (İpek, 1999). Öğretim okulun temel işlevi olmakla beraber, öğretmenlerin denetiminde, sınıf içerisinde ve öğrenciler ile etkileşim kurarak gerçekleşmektedir. Okullarda gerçekleştirilen öğretimin niteliğini etkileyen unsurlar arasında eğitim öğretim aktivitelerine ayrılan zaman, öğrencilerin okul ortamına taşıdığı ailelerinden getirdikleri özellikler, öğrenme ile ilgili sorunların tespiti, etkili öğrenme yöntemleri geliştirme, veli katılımı ve desteği sayılabilir (Balcı, 2007). Okulun asıl işlevi olan öğretimi etkileyen bu unsurlar okul kültürü üzerinde de oldukça etkili olmakla beraber devlet ve özel okullar açısından incelendiğinde farklılıklar gözlenebilir.

Bu çalışmada devlet ve özel anaokullarının örgüt kültürü unsurları (gelenekler, ortak dil, fiziksel semboller, hikayeler) açısından incelenmesi ve karşılaştırılması hedeflenmekle birlikte aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Devlet ve Özel Anaokullarında örgüt kültürünün unsurlarından (gelenekler, ortak dil, fiziksel semboller, hikayeler) hangileri mevcuttur ve okullarda ne şekilde yer almaktadır?
- 2- Devlet ve Özel Anaokullarındaki mevcut örgüt kültürü arasındaki farklılıklar nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma ile devlet ve özel anaokullarının Schein (1984)'ın üç katmanlı kültür modelinin artifaktlar katmanındaki gözlenebilir kültür öğeleri (gelenekler, ortak dil, fiziksel semboller, hikayeler) açısından incelenmesi ve karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemler üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

- Devlet ve Özel Anaokullarının örgüt kültürünün unsurlarından “gelenekler” açısından incelenmesi ve karşılaştırılması
- Devlet ve Özel Anaokullarının örgüt kültürünün unsurlarından “ortak dil” açısından incelenmesi ve karşılaştırılması

- Devlet ve Özel Anaokullarının örgüt kültürünün unsurlarından “fiziksel semboller” açısından incelenmesi ve karşılaştırılması
- Devlet ve Özel Anaokullarının örgüt kültürünün unsurlarından “hikayeler” açısından incelenmesi ve karşılaştırılması

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerindeki kültür yapısının eğitimin etkililiğini doğrudan etkilediği bilinmektedir. Bu minvalde okullardaki örgütsel kültürün mevcudiyeti ve gelişime açık olması büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın, devlet ve özel anaokullarının okul kültürünün unsurları (gelenekler, ortak dil, fiziksel semboller, hikayeler) açısından karşılaştırılması doğrultusunda okullarda örgütsel kültürün kurumun yapısına göre çeşitlenebileceğini ortaya koymak, okul öncesi kademesindeki eğitim örgütlerine, örgütsel kültür gelişiminin sağlanmasında yol gösterici olmak gibi katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın eğitim örgütü içindeki paydaşlara farklı bir bakış açısı sunacak nitelikte olması, okul öncesi eğitim kurumları ile ilgili gelecek dönemlerde yapılacak örgütsel kültüre yönelik başka araştırmalar için ışık tutması açısından önem taşımaktadır.

1.4. Sayıtlar

- Araştırma süresince katılımcıların görüşme sorularına ciddiyetle ve samimiyetle cevap verdikleri varsayılmıştır.
- Araştırmacı tarafından hazırlanan ve kapsam geçerliği konu alanı uzmanlarınca kontrol edilen katılımcıların Devlet ve Özel Anaokullarının Örgüt Kültürü Bakımından Karşılaştırılmasına ilişkin görüşme sorularının amaca uygun olarak ölçmek isteneni ölçtüğü varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

- Araştırma 2023-2024 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Bu araştırma, Antalya iline bağlı bir merkez ilçede bulunan 1 devlet ve 1 özel anaokulunda görev yapan yöneticilerden elde edilen veriler (görüşme kayıtları), okulların gözlem verileri ve dokümanları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kültür: Kültür, toplumun tarih boyunca süregelen gerek maddi gerekse manevi gelişmelerini kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlayan, bireylerin çevrelerini kontrol edebilme ölçütlerini belirleyen tüm değerlerdir (TDK, 2022).

Okul: Eğitim-öğretimin her çeşidinin toplu olarak yapıldığı yer şeklinde tanımlanan okullar bir okuldaki öğrenci ve görevlilerin bütünüdür (TDK, 2022).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının zaman içerisinde geliştirdikleri gelenekler, anlayışlar ve normlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kırım, 1998).

Örgüt Kültürü Unsurları- Artifaktlar: Araştırma kapsamında Schein (1984)'ün üç katmanlı kültür modeline göre incelenecek 4 unsur; (gelenekler, ortak dil, fiziksel semboller, hikayeler).

Okul Kültürü: Okul kültürü, bir okulun içinde yer alan tüm bireylerin davranışlarını yönlendirme gücüne sahip ve okul içindeki eylemlerini biçimlendiren tüm unsurlardır (Gümüseli, 2006).

Özel Anaokulu: Devletin gözetim ve denetimi altında gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan ve para ile hizmet veren eğitim kurumları bünyesinde bulunan anaokulu (Uygun, 2003).

Devlet Anaokulu: Kendisine ait müstakıl bir binası olan, başka bir ilkokul ya da ortaokul müdürlüğüne bağlı olmayan, Milli eğitim bakanlığı bünyesindeki 36-72 aylık çocuklara yönelik parasız hizmet veren okul öncesi eğitim kurumu (Kuş, 2023).

Yönetici: Araştırma kapsamındaki devlet ve özel anaokulu müdürleri

Öğretmen: Araştırma kapsamındaki devlet ve özel anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenleri.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kültür Kavramı

Kültür geçmişten günümüze tartışılan bir konu olmakla birlikte bilim insanları arasında tanımı konusunda bir fikir birliğine varılamamıştır. Kullanımı basit ama tanımlaması çok zor bir kavram olan kültür; bireyleri, grupları ve toplumları ilgilendiren birçok problemi kavramsal boyutta ve kültürel süreçler açısından açıklamakta sıkça kullanılmaktadır (Güvenç, 1985).

Kültür kelimesinin Latin dilindeki klasik fiillerden olan "colere" veya "culture" kelimelerinden geldiği kabul edilmekle birlikte bu fiillerin bakım, yetiştirme anlamına geldiği bilinmektedir. Yapılan dilbilim çalışmalarına göre 18. yüzyıldan önceki dönemlerde "cultura" kelimesinin ekim ve hasat anlamına geldiği görülmektedir. "Cultura" kelimesi Fransızca'da da aynı manaya gelmektedir ve ilk olarak Fransız Yazar Voltaire tarafından insan zekasının oluşması ve gelişmesi anlamını ifade eden bir biçimde kullanılmıştır. Daha sonra Almancaya geçen kültür kelimesi bir Alman lügatında (1793) 'cultur' şeklinde yer almış ve daha sonra 'kültür' olarak kullanılmaya devam edilmiştir (Erdoğan, 1994).

Kültür kelimesi 18. yüzyıla kadar olan dönemlerde tekil olarak kullanılmış ancak o tarihten itibaren bir topluluk, halk veya milletin düşünsel birliği olarak çoğul olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu çoklu anlamda kültür, toplumları oluşturan tüm felsefi, sanatsal, teknik ve entelektüel alanlardaki ürün ve varlıkların tümü olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2014).

Birçok farklı tanımı olan kültürün, belli unsurların bir araya gelmesiyle oluştuğu yargısına mutlak olarak varılabilir. Kültür ile ilgili yapılmış olan bütün tanımlarda kültürün, toplum üyeleri tarafından paylaşılan, değişebilen, bireylerin fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılayan ve bütünleşme eğiliminde olan öğrenilmiş davranışlar bütünü olduğu konusunda ortak noktalar bulunmaktadır (Akıncı Vural, 2005).

Kültür bireysel olarak yaşanabilecek bir şey değil, toplumsal bir olgudur. İnsanların göz ardı edilemeyecek bireysel farklılıkları vardır fakat bireyler tek başlarına kendi kültürlerini yaratamazlar. İnsanlar toplumsal yaşam içerisinde birbirlerinin desteğine ihtiyaç duyar ve diğer insanlarla etkileşim içine girerler. Bu etkileşimlerin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi birçok kültürel özelliğe bağlıdır. Kültür bir topluluk olarak oluşturulur, yaşatılır ve gelecek nesillere aktarılır. Kültür, toplumdaki herhangi bir bireyin kişisel talep ya da davranış örüntüsü

olmamakla beraber örgüt halindeki birliklerin, grupların, toplulukların bütün üyelerince kabul ettiği, paylaşılan davranış biçimleri ve değerlerdir (Erdoğan, 2002).

Kültür insanları kuşatır ve insanlar da içinde bulunduğu kültür tarafından şekillenir. Bu bakış açısı ile kültür, hem toplumsal davranışın şekillenmesinde güçlü bir etken hem de toplumsal davranışın bir ürünüdür (Şişman, 2014). Buna göre bir bireyin kültürü olduğu gibi bırakarak o kültürden bağımsız düşünmesinin, aile, iş şirket vb. kurmasının olanaksız olduğunu söylemek mümkündür (Cüceloğlu, 2021). Kültür aynı zamanda bireysel davranışlar için sınırlayıcı faktörler olarak işlev gören özelliklere de sahiptir. Nasıl ki insanlar kültürün oluşmasında ve şekillenmesinde önemli bir rol oynuyor ise, kültür de insan davranışlarını şekillendirir. İnsan içinde bulunduğu çevrenin kültürel özelliklerine göre biçimlenir. Dolayısıyla bireyin kültürünün toplumun kültürüne, toplumun kültürünün de bireyin kültürüne doğrudan bağlı olduğu görülmektedir (Çeçen, 1985).

Kültür, bir topluluk içinde yaşayan insanların tarihi ve sosyolojik gelişim süreci içerisinde inanç sistemi, düşünce sistemi, gelenek ve görenekler ile birlikte sosyal, psikolojik ve ekonomik unsurların bir araya gelerek oluşturdukları maddi ve manevi değerlerdir. Bu değerlerin gelecek nesillere aktarılması da kültür tanımının içinde yer alır (Topcu, 2019). Toplumların oluşturduğu bu değerler önceki nesillerden yeni nesillere aktararak devamlılığını korur. Bir sonraki toplum kuşağı da miras alınan bu değerlere göre biçimlenir (Aydın, 2014). Kültür toplumların yaşam biçimini yansıtır. Kültürler, her toplumun yaşam tarzındaki farklılıklar nedeniyle çeşitlilik gösterir. Bu farklılığın nedeni kültürel faktörlerin benzer olmamasıdır (Kirel, 1989).

Kültür, bireylerin fiziksel ve ruhsal gereksinimlerine cevap verirken bu duruma uyum sağlamak adına birtakım değişikliklere uğrayabilir. Bu duruma bağlı olarak kültür değişime uğrar ve bu değişim adaptasyon yoluyla gerçekleşir. Kültür belirli bir süre içinde var olduğu çevreye uyum sağlamak durumundadır. Çevre koşulları değiştiğinde insanların memnuniyet düzeylerinde artma azalma gibi değişiklikler meydana gelir. Sonuç olarak kültür içinde bulunduğu zamana ve çevresel koşullara adapte olmak adına değişmek zorundadır. Dışarıdan gelen her kültür, karşılıklı etkileşim süreciyle mevcut kültüre entegre olur (Güvenç, 1994)

Kültür için yapılan ortak tanımlamalardan yola çıkılarak kültürün bazı özelliklerinden bahsedilebilir. Bu özelliklerden biri kültürün öğrenilebilir, öğretilebilir ve paylaşılabılır olmasıdır. Başka bir özellik olarak kültürün uyum sağlayan bir mekanizma olduğundan söz edilebilir. Bunlar dışında kültür tarihseldir ve devamlılık arz eder. Kültür toplumsal olmakla beraber ihtiyaç karşılayıcı ve tatmin edicidir. Kültür zamanla değişen dinamik bir yapıdadır.

Bütünleştirici özelliği de bulunan kültür için bir semboller ve soyutlama sistemi demek mümkündür (Güçlü, 2014).

2.2. Örgüt Kavramı

Örgüt ile ilgili yapılan araştırmalarda birçok değişik tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kavramı Yunanca bir kelime olan 'organon' dan gelmektedir ve uzuv demektir. Canlıların hayatlarını sürdürebilmesi için zorunlu olan bir parça olan uzuv, işletmeler açısından bakıldığında, sistemin hedeflerine ulaşmak için işlevlerini gerçekleştirmesi gereken bir parça olarak tanımlanmaktadır (İlğan, 2021).

Örgütler ortak amaç ve hedeflere ulaşmak için bir araya gelen insan topluluklarıdır. Toplumlar, ihtiyaçlarını gidermek ve gelişmelerini sağlayabilmek için örgütler oluşturmuşlardır. Bu nedenle insanlar yaşamlarının büyük bir kısmını bu örgütlerde geçirmektedir. Toplumun işleyişini örgütlerin belirlemesi ile beraber, bireyler tek başına tamamlayamayacakları görev ve eylemleri örgüt içerisinde gerçekleştirmektedirler (Akkaşoğlu, 2015). Örgütler, kurallı ve amaçlı insan birlikteliği ile oluşan sosyal sistemlerdir (Şahin, 2021).

Örgütler bireylerin iş birliği kurma gereksinimlerinden doğar. Çünkü insanın bireysel gücünden belirli bir seviyeye kadar söz edilebilir. Bireysel gücün yeterli olmadığı durumlarda hedeflere ulaşılması için başkalarıyla iş birliği yapmak kaçınılmazdır. Örgüt, uygarlık ile özdeşleştirilebilir ve birbirinden ayrı düşünülemez (Aydın, 2018).

Günümüzde bireyler hayatlarının büyük bir kısmını örgütler içinde ve örgütlere üye olarak geçirmektedirler. Kişilerin gerçekleştirdiği her faaliyet bir örgüt içinde gerçekleşmektedir ya da bir örgütle bağlantılı olarak varlığını sürdürmektedir. Bu açıdan bakıldığında, örgütlerin, insanların sadece çalışma saatleri ile sınırlı kalmayıp bütün hayatlarını etki altına aldığı görülmektedir (Açıkalın, 1995).

Öztekin (2005)' e göre örgüt, bir ya da birden fazla ortak hedefe ulaşmak adına karar birliği yapan ve harekete geçen amaçlı ya da rastgele toplanarak bir araya gelen insan gruplarıdır. Örgüt, insan ve ortak amaç olmak üzere iki temel faktörden oluşur. Bireyler beraber belirledikleri hedefler çerçevesinde, bu amaçlara ulaşmak için toplanırlar ve örgüt kurarlar.

Örgüt geniş anlamı ile incelendiğinde; bireylerin çabalarının belirli hedefler doğrultusunda koordine edildiği yönetim fonksiyonu olarak düşünülebilir. Aynı zamana örgüt; hedefler, insani ve teknolojik unsurların etkileşim içinde olduğu bir sistem; kendine has bir

kültürü olan, işleri, pozisyonları, çalışanları, bunların yetki ve iletişim ilişkilerini temsil eden bir yapıdır (Güçlü, 2003).

Örgüt, sıkı bir şekilde birbirine bağlı bir iletişim ağı olarak tanımlanabilir. İletişimin sağlam ve etkili olmadığı bir örgütte başarıya ulaşmak tam anlamıyla mümkün olmayabilir. İletişim eş güdümlü bir şekilde faaliyet göstermeyi sağlar. İletişim sisteminin olması aynı zamanda etkin koordinasyonu da sağlar. Modern örgüt teorisi, bir sistemin parçalarını bütünleştiren üç sürecin karar, iletişim ve dengeleme olduğunu savunur (Bursalıoğlu, 2002).

Örgütler "insan" unsuru olmadan var olamaz. Örgüt içinde bir araya gelen insanların öncelikli olarak bireysel hedefleri vardır. Bireysel amaçlar, bireyin psikolojik ve maddi olarak kendini tatmin etme arzusu olarak kendini gösterir. Bireylerin örgüte katılırken kişisel hedeflerini gerçekleştirme arzusu, örgüt içinde ortak hedeflerin oluşturulmasına yardımcı olabilir (Tanyeri, 2000).

2.3. Örgüt Kültürü

Zaman içinde örgütler arası rekabetin artması, şirketlerin dış pazarlara doğru açılması ve artan küreselleşme eğilimleri gibi ilerlemeler; işletmelerin klasik yöntemleri terk edip yeni arayışlara yönelmelerine neden olmuştur. Örgüt kültürü kavramı bu yeni yönelimler sonucunda ortaya çıkmıştır ve zamanla yaygın bir hale gelmiştir (Unutkan, 1995).

Örgüt kültürü kavramının ortaya çıkması kısa bir sürede olmamıştır. Bu kavram, davranışsal yönetim yaklaşımının ortaya çıktığı 1930'lu yıllardan bu yana bir hazırlık dönemi geçirmiştir. Davranış bilimi ile uğraşan araştırmacılar ideoloji, örgütsel çevre, değer ve örgüt kültürü kavramlarını 1970'li yıllarda ele almaya başlamışlardır (Lessem, 1990).

Hawthorne çalışmalarında açıkça belirtilmese de örgüt kültürü bir “grup normu” olarak kabul edilmektedir. Kavramsal olarak örgüt kültürü nispeten yeni bir kavramdır. Bu kavramın açık kullanımı 30-40 yıl öncesine dayanmaktadır. Amerikan şirketlerinin başka ülkelerdeki rakip işletmeler kadar başarılı olamamalarının nedenleri araştırılırken ortaya koyulan çalışmalar sonunda örgüt kültürü kavramı özellikle ön plana çıkmıştır. Örgütsel liderlere ne yapmaları gerektiğinin söylenmesinden önce örgütte neler olup bittiğinin bilinmesinin gerekliliği doğrultusunda yapılan araştırmalar, örgüt kültürünün önemini ortaya koymuştur (Schein, 2010).

1980 yıllarında ortaya çıkan örgüt kültürü kavramı zaman içinde üzerinde sıkça durulan önemli bir kavram haline gelmiştir. Japonya ve Güney Kore'de örgüt üyelerinin örgütsel

bağılıklarının örgütsel başarıda önemli bir rol oynadığı konusunun gündeme gelmesi ile beraber örgüt kültürünün önemi daha fazla ortaya çıkmıştır. Günümüzde de düşük veya yüksek örgütsel performans ile örgütte yer alan üyelerin kültürlerine olan bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Güney, 2017).

Örgüt kültürü farklı kişiler tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Waterman ve Peters' e göre örgüt kültürü paylaşılan değerlerin tümüdür. Kennedy ve Deal örgüt kültürünü davranışların düzenleyicisi ya da örgüt içine yapılan şeylerin gerçekleşme biçimi olarak tanımlamaktadır. Örgüt kültürünü Moore paylaşılan anlamların tümü olarak tanımlarken Beyer ve Trice ideoloji, normlar ve değerlerin bulunduğu anlamlar ağı olarak tanımlar. Pettigrew'e göre ise örgüt kültürü belirli bir mekanda ve zamanda üyelerin ortak olarak paylaştığı anlamsal sistemdir (Şişman, 1994).

Örgüt kültürü örgütü diğerlerinden ayıran özellikleri ve anlamı olan, örgüt içindeki üyeler ile birlikte paylaşılan sistemsel bir bütündür (Özkalp, 1995).

Örgüt kültürü insanlar arasındaki etkileşimden meydana gelen, bireylerin hangi davranışlarının kabul edilebilir ve hangilerinin kabul edilemez olduğunu kavramalarına yardımcı olan, insanların düşünme biçimlerini ve eylemlerini etkileyen, üyelerce kabul gören ortak inançlar, normlar, değerler ve varsayımlar kümesidir (Şahin, 2021).

Örgüt kültürü bireylerin çalıştığı ortamdaki davranışlarını, iletişim biçimlerini ve görevlerini yerine getirirken gösterdiği tutumları biçimlendiren inanç ve değerlerdir (Yıldırım, 2018).

Kültür, örgütte birey ile ilgili olan her şey olarak düşünülebilir. İdeolojiler, bireysel ve toplumsal roller, yönetim politikaları, yönetim stratejileri, normlar, değerler, inançlar, tutumlar, çalışma prensipleri kültürün parçaları olarak sayılmaktadır. Bu öğelerin bir araya gelmesi ile oluşan bütün örgüt kültürü olarak adlandırılır ve örgüt içindeki her üyenin bu kültüre adapte olması beklenir (Berberoğlu, 1990).

Örgüt kültürü, yazılı kural olarak belirlenmemiş olsa dahi, aynı kurum bünyesinde görev yapanların birbirleri ile olan ilişkilerini, değer, inanç, tutum ve varsayımlarını belirleyen etkinliklerin nasıl işlediğini gösteren normlar bütünüdür (Erengül, 1997).

Örgütsel ortamlarda birlikte çalışan insanlar, öncelikli olarak geldikleri daha büyük toplumun üyeleridir ve o toplumun farklı alt gruplarına ve kültürlerine aittirler. Dolayısıyla toplumdan gelen bu kişiler örgüte geldiklerinde belirli kültürel özellikleri örgüte getirirler (Şişman, 2002). Örgütler çevreleriyle sürekli etkileşim halindedir ve değişen çevre koşullarına adapte oldukça etkileri artar. Yeni kurulan bir örgütün kültürü, örgüte katılan yeni bireylere

bağlı olarak değişiklik gösterip ve iç ve dış çevre koşulları tarafından biçimlenmektedir. Örgüte katılan her birey, örgütte daha önce keşfedilmemiş farklı değerlerin yaratılmasına katkıda bulunur (Pulat, 2010).

Bireyler örgütlere ilk defa katıldıklarında onlara bir dizi inanç ve değer öğretilir. Örgütlerde bireylerin ne şekilde hareket etmeleri gerektiği ve işlerin nasıl yapıldığına dair uyulması gereken kurallar vardır. Örgütlerin ilk aşamalarda belirlenen bir kültürel bir altyapısı vardır. Bu kültürel alt yapıyı; örgütün felsefesi, hizmet standartı, işleri yapma stili gibi unsurlar oluşturur. Örgütte yer alan üyelerin bu kültürel alt yapıya göre davranışları beklenir. Örgüt kültürü, örgüt üyeleri arasında ortak bir bilişsel stil yaratır. Örgüt kültürü, üyelerin birlikte düşünmesine ve hareket etmesine ilham vererek örgüt insanı olmaları konusunda önemli bir motivasyon kaynağı sağlar. Örgüt kültürü, yaptırımları ve ödülleri kendi içerisinde barındırır. Ödüller kültürel normlara uyulduğu zaman söz konusu olur. Kültürel normlara uyulmadığı zamanlarda yaptırımlar uygulanır. Bu tutumların her ikisi de örgüt üyelerinin örgüt kültürünü içselleştirmesine ve örgütün kişiliğini ve kimliğini kazanmasına olanak sağlar (Aytaç, 2004).

2.4. Örgüt Kültürünün Önemi

Örgütlerin içinde yer alana bireylerin gösterdikleri davranışları değerlendirmek, tutumlarını anlayabilmek için örgütün karakterini yansıtan örgüt kültürüne hakim olmak gerekmektedir (Topçu, 2019).

Örgüt kültürü; örgüt içindeki kişileri ortak hedefler etrafında birbirine bağlar, bireylerin örgüt içindeki ve örgüt dışındaki ilişkilerini yönlendirir ve organize eder, belirsizliklere karşı karşıya kalan bireyler için güvenli ve tutarlı bir ortam yaratır (Erkmen, 2010).

Bazı örgütlerde kültür kendini çok güçlü bir şekilde hissettirir. Bu örgütlerde bireylerin tümü örgütün temel hedeflerini bilir ve paylaşır, uyumlu ve birbirine bağlı davranır, hedeflere ulaşmak için istekle çalışır. Örgütün her düzeyinde kültürün etkileri hissedilir. Örneğin, işe alınacak kişilerin nitelikleri, bireylerin terfi etme kriterleri, iletişim ve karar alma mekanizmalarının nasıl çalışacağı, işyerinde giyilecek kıyafetlerin özellikleri ve çalışanların iş dışındaki sosyal yaşantılarının boyutları gibi konular örgüt kültüründen etkilenmektedir. Bu bakımdan kültürün bir örgüt başarısına etki eden en önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir (Kozlu, 1986).

Örgüt kültürü, değerlerini ve sosyal normlarını ortaya koymak açısından örgütün dış çevre tarafından bilinmesine ve tanınmasına yardımcı olur. Böylelikle örgüt çevresinde yer alan

diğer örgüt veya kişiler ile olan iletişim ve etkileşim biçimlerinin de dış çevre tarafından algılanmasına olanak sağlanmış olur. Bu bağlamda örgüt kültürü; örgütün sosyal hayat ile bağlantısını kurar ve örgütün toplumsal yaşamdaki konumunu, önemini ve başarısını belirler. (Eren, 2012)

Örgütün hedeflerini, politikasını, çalışma tarzını belirlemede önemli bir yeri olan örgüt kültürü ayrıca başarıyı ve verimi artırmada da önemli bir role sahiptir. Örgüt kültürü, rekabet gücünü oluştururken çalışanların beraber ve uyumlu bir şekilde hareket etmeleri için onlara motivasyon sağlar, aralarındaki sosyal bağların kuvvetlenmesine katkıda bulunur (Kayasandık, 2022)

Örgüt kültürü, örgütte çalışan yöneticilere ve diğer çalışanlara çeşitli faydalar sağlar. Örgüt kültürü, çalışanların belirli standartları, normları ve değerleri anlamalarına, hedeflenen başarıyı tutarlı ve karalı bir şekilde elde etmelerine ve yöneticilerle daha uyumlu çalışmalarına katkı sağlar. Standart uygulamaların iş yöntemlerine ve süreçlerine dahil edilmesi verimliliği artırır (Eren, 2012).

Yöneticilerin önemli vazifelerinden biri, örgüt hedefleri ile çalışanların kişisel hedefleri arasında uyumu oluşturmaktır. Bu önemli görev etkili ve sağlam bir örgüt kültürü ile başarılabilir. Örgütün içinde yer alan bireylerin yetiştikleri ortamlar, kişilikleri, eğitim seviyeleri, inanç ve değerleri farklılık göstermektedir. Bu etmenler aynı zamanda bireylerin hedeflerinin de farklı olmasına yol açmaktadır. Bu yüzden çalışanların örgüte bağlılığını sağlamanın bir yolu da kültürel uzlaşmanın sağlanmasıdır. Bu sayede çalışanlar evlerinde hissederek kendilerini bütünün bir parçası olarak görebileceklerdir (Özdevecioğlu, 1995).

Manyas (2018) 'a göre çalışanlar üzerinde örgüt kültürünün birtakım olumlu etkileri bulunmaktadır. Örgüt kültürü çalışanların moralini yükselterek ve motive ederek örgüt başarısını artırmaktadır. Kültür sayesinde çalışanlar arasında bir bağ oluşur ve bireyler kendilerini örgütün birer parçası olarak görürler. Bireyler arasındaki iletişim güçlenir, etkileşim artar. Farklı tecrübeler çalışanlar arasında birbirlerine aktararak iş birliği içinde çalışma sağlanır. Örgüt kültürü örgüt içindeki sorunların hızlıca çözülmesine yardımcı olur ve örgüt içi çatışmaların azalmasını sağlar.

Örgüt içinde paylaşılan her bilgi ve değer, örgütün gelecek nesillere aktarılmasını sağlar. Örgüt kültürü, örgütlerin devamlılığı ve rekabetle mücadelesinde hayati önem taşımaktadır. Örgüt kültürünün oluşturulması; örgütün karakteri ve kimliği ile doğrudan bağlantılıdır. Kültür aynı zamanda kurum içindeki işbirlikçi etkinliklerin başarısını da sağlar. Bu durum çalışanların moralini yükseltir, onları motive eder. Örgüt kültürünün mevcudiyeti ortak amaçlar uğruna

mücadele etme yeteneğini artırır. Bir örgütte farklı kültürel özelliklere ve karakterlere sahip çoğu insan, ortak amaçlara ulaşmak için çaba göstermektedir. Çalışanlar ve yöneticiler arasında oluşabilecek çatışmaların en aza indirilmesine yardımcı olan örgüt kültürü aynı zamanda finansal ya da finansal olmayan alanlarda örgütün başarılı olmasını sağlar (Ada ve Ayık, 2008).

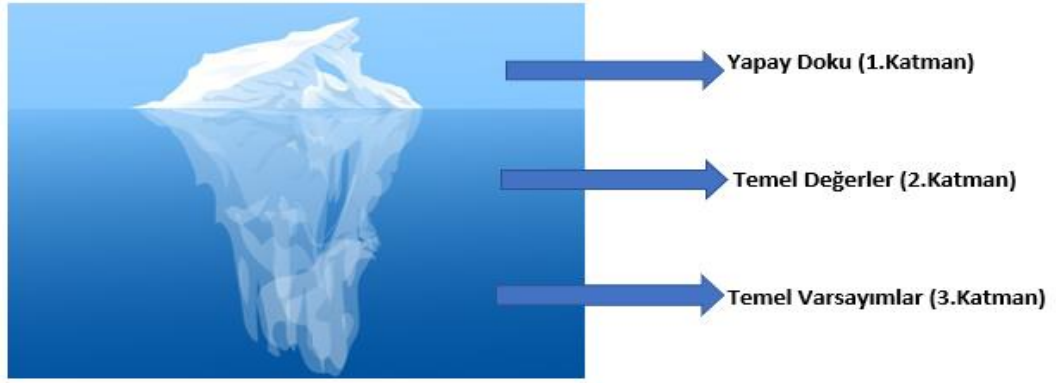
Örgüt kültürünün güçlü olduğu kurumlarda örgütsel davranışların nasıl tanımlandığını belirgin şekilde anlaşıldığı için örgütteki performans ve başarı, artma eğilimi göstermektedir. Çünkü bu örgütlerin çalışanları, örgüt kültürünün benimsettiği değer, norm ve inançlara uygun olarak örgüt içinde faydalı davranmayı öğrenirler ve buna göre çalışıp performans gösterirler. Örgüt kültürü zayıf olan bir örgütte örgüt içi iletişim güçlü değildir. Hizmette bulunduğu kurumun değer ve inançlarını benimsemeyen ve buna uygun davranmayan çalışanlar, kurumun başarısı ile ilgili farkındalık halinde değildirler. Kurumun stratejisini uygulamada, dışarıdan uyum sağlamada ve içeride entegre olma konusunda zorluk yaşarlar ve kararlarında çeviklik gösteremedikleri için rakiplerinin gerisinde kalırlar (Schein, 2010).

2.5. Örgüt Kültürünün Unsurları- Schein'in Kültür Modeli

Schein (1984) kültürü; artifaktlar, değerler ve temel varsayımlar (sayılılar) olmak üzere üç temel seviye çerçevesinde açıklamaktadır. Birinci temel seviye, ritüeller, ödüller ve törenlerin dahil olduğu artifaktlar olarak açıklanan kültürün gözlenebilen parçalarıdır. Değerler ve inançlar ikinci seviyededir. Bunlar, farklı davranış şekillerini düzenlemek ve alternatif faaliyetler arasında seçim yapmak için temel oluşturacak, örgütün benimsediği inanç ve değerlerdir. Kişilerin sahip olduğu ve paylaştığı gerçek, açıklanmayan ve büyük ölçüde bilinçdışı inançları, değerleri ve beklentileri üçüncü seviyedeki temel varsayımlar açıklar.

Schein (1984), örgüt kültürü katmanının yüzeyinde gözlemlenebilir artifaktlar olarak açıkladığı örgütün içinde bulunduğu çevre, gözlemlenebilir davranış kalıpları ve örgütsel amaç gibi faktörlerin bulunduğunu belirtmiştir. Bu faktörlerin ortaya çıkması oldukça kolaydır ve örgüt kültürünü analiz etmek için bu ilk olarak bu faktörlere başvurulabilir. Kültürün analiz edilmesinde zor olan bazı noktalar vardır. Örgütün işleyiş şeklinin nedenleri, örgüt üyelerinin motivasyon unsurlarının neden olduğu, davranış biçimlerinin kaynaklarının neler olduğu gibi analizi zor olan konuların açıklamasının yapılabilmesi için örgütteki tutum ve değerlerin tanımlanması gerekmektedir. Tutum ve değerler gözlenemediğinden dolayı temel varsayımlara örgüt üyeleri ile yapılan görüşmeler aracılığı ile ulaşılabilir.

Schein'in kültür katmanları bir buzdağının katmanlarına benzetilebilir (Şekil 2.5.1.). Artifaktlar (yapay doku) kültürün gözlenebilen öğeleridir. Bu öğeler aslında kültür kavramının sınırlı bir kısmını ifade etmektedir. Buzdağı metaforunda görüldüğü gibi suyun yüzeyinde görünen kısım aslında buzdağının tamamının küçük bir kısmıdır. Kültür kavramının daha geniş kapsamı ise buzdağının görünmeyen kısmına benzetilir. Bu kısımların içinde de Temel Değerler ve Temel Varsayımlar girmektedir (Şahin, 2021).



Şekil 2.1. Üç Katmanlı Kültür Modeli
Kaynak: Schein, akt. Şahin, 2021

2.5.1. Temel Varsayımlar

Sayıltı kelimesi, hipotez ya da varsayımla aynı anlama gelir ve doğru olarak kabul görülen bir yargıyı ya da genellemeyi ifade eder. Varsayımlar, bir konu ile ilgili olarak hangi durumun doğru ve mantıklı olduğuna dair ortaya koyulan ve kabul edilen sonuçlardır. İnsanların sahip olduğu temel varsayımlar, farkında olmadan davranışları, çevreyle ilişkileri ve aldıkları kararlar üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Bu varsayımlar, bir kültürün doğaya, insanlara ve kişilerarası ilişkilere bakış açısını yansıtır ve aynı zamanda bireylerin veya grupların dünya görüşleri ve düşünme sistemlerinin rutin haline dönüşmüş şekli olarak da düşünülebilir (Şişman, 1993). Bir sorunun çözümü her zaman işe yarıyorsa, bir süre sonra sorgusuz sualsiz doğru kabul edilecektir. Başlangıçta değerler ve sezgilerle desteklenen varsayımlar, zamanla inkar edilemez "gerçekler" haline gelir (Schein, 2010).

Kültürel varsayımlar önemlidir çünkü başkaları üzerinde yol gösterici ve şekillendirici etkiye sahiptirler. İnsanların dış çevreyle kurdukları ilişkilerinde keşfettikleri problem çözme ve ihtiyaç giderme tarzları, nispeten uzun bir süre geçerliliğini ispatlayan, çevre ile kurulacak ilişkinin tek doğal şekli olarak kabul görür ve sayılılar oluşur. Varoluşun temel ilkeleri olarak

insan etkileşimine yön veren sayılıtlar, belirli bir süre boyunca sistem tarafından benimsenmekte, bilinçaltı düzeyde ve şüpheyeye yer bırakmayacak şekilde doğru kabul edilmektedir (Bozkurt 1994).

Örgüt kültürü bir sayılıtlar dizisi olarak kabul edilebilir. Sayılıtlar, farklı durumlardaki temel davranış kararlarını, birey için neyin anlamlı olduğunu ve olaylara duygusal olarak nasıl tepki verildiğini içerir. Sayılıtlar, örgüt üyelerine düşünme sistemi, duygu hissetme, yargılama ve kişilerarası ilişkiler için bir algısal temel sağlar. Örgütte yer alan ve önem verilen kültürel sayılıtlar örgüt üyelerinin hiçbir tarafından ihlal edilmemektedir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001).

Temel sayılıtlar örgütteki üyelerin nesneler, insanlar ve olaylar hakkında sahip olduğu gizil inançlar olarak da açıklanabilir. Bu sayılıtların örgüt üyelerinin davranışları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bireylerin veya grupların davranış, düşünce ve hissiyat süreçlerine bir çerçeve sağlar. Aynı zamanda örgütün inançlar, değerler ve normlar sistemini de yönlendirir (Uğurlu, 2015).

2.5.2. Temel Değerler

Değerler, örgütsel ve yönetsel açıdan, bir örgütte neyin istendiğini ve arzu edilebilir olduğunu ifade eden kriterler olarak tanımlanır. İnsan ve toplum hayatında önemli bir yer tutan değerler, örgüt hayatında da önemli bir yere sahiptir. Değerler günlük hayatta, bir grubun sosyal üyelerinin her türlü durumlarının değerlendirilmesinde ve algılanmasında temel oluşturur (Şişman, 2002).

Değerler, olanı değil, olunması istenen idealize edilmiş amaçları ifade eder. Bu amaçlar genel olarak doğruluk, dürüstlük, başarı, saygınlık kazanma gibi kişinin ulaşmak istediği soyut davranışlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Değerler, örgüt içinde bulunan üyelerin davranış şekilleri, önem verdikleri olay ve durumların ne olduğu ile ilgili paylaşılan fikir ve inançlardır. Örgütte hakim olan değer ve standartlar, örgütün faal olduğu ortamın koşullarından, değerlerinden ve standartlarından etkilenir. Böylelikle örgüt, kendine has değerleri, normları ve inançlarını dış çevresinden aldığı değerler, normlar ve inançlarla sentezler (Erkmen, 2010).

Örgüt içinde yer alan üyelerin birlik olarak kabul ettiği ve paylaştıkları temel değerler, örgüt kültürü için oldukça önemli bir unsurdur. Kültür, bireylerin ortak inanç ve değerleriyle başlar. Bütün bu değerler örgüt içinde temel bir anlayış sistemi oluşturur. Schein'in da ifade ettiği üzere örgüt bu anlayış sistemini hem dışarıda hem de kendi içinde uyum ve entegrasyon sorunları için kullanır (Akıncı, 2005).

Bir örgüt olarak okul kurumlarının sahip oldukları değerler vardır. Okul değerlerine örnek olarak okulların başarı hedefleri, kaliteli eğitim, kişilerin sahip olduğu özelliklerin farklılıklarına saygı, ekip çalışması, gibi değerler gösterilebilir. Toplumdakilerin çoğunluğu tarafından kabul edilen ve toplum yararına faydalı olduğu düşünülen kriterler olarak tanımlanabilecek değerler, örgütün kimliğine ne kadar katkı sağlıyorsa örgüt tarafından o kadar benimsenmektedir (Yıldırım, 2014).

Değerlerin soyut olmayan ve kurallara bağlanmış hali norm olarak tanımlanır. Normlar, değerlere dayalı temel davranış şekillerini oluşturan yazılı olmayan kurallar olarak açıklanabilir. Normlar, bir örgütte belirli davranışların kabul edilebilir olup olmadığını tespit eder ve bu şekilde örgütün sahip olduğu normlar hakkında bilgi sahibi olunur. (Yıldırım, 2014). Normlar, bir örgütte hangi davranışın kabul edilebilir olduğunu ve neyin kabul edilmediğini gösteren yazılı olmayan kuralları içerir. Buna göre örgüt içindeki bireylerin karşılarına çıkan problemlere ve olgulara nasıl tepki vereceklerini uzlaşma sonucu oluşan normlar belirler (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004). Hangi davranışın kabul edilebilir, neyin reddedildiği hakkında bilgi sağlayan normlar örgüt üyeleri tarafından uyulması gerekli olan kaideler olarak ifade edilir. Örnek olarak, "patronunuzla tartışmayın" veya "kötü haber veren kişi olma" gibi ifade edilen ve kabul edilen normlar, örgütsel davranışın niteliği ile ilgili olarak bilgi aktarmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Değer ve norm kavramları arasındaki farkı inceleyen Berberoğlu (1991), normların özel ve yönlendirici olduğunu değerlerin ise somut olmayan ve daha genel çerçevedeki kavramlardan oluştuğunu ileri sürmüştür. Normların devamlılığı ödüllendirerek veya cezalandırarak sağlanır. Eğer ki ödül normlara uygun olan bir davranıştan kaynaklanıyorsa, ceza da normatif olmayan davranıştan kaynaklanır (Özkalp, 1986).

İnançlar, gerçek ya da doğru olduğuna inanılan genelleme veya yargılar olarak tanımlanır. İnançlar, örgüt kültürünün özünü oluşturmakla beraber örgütteki bireylerin kendilerini, diğerlerini ve çevrelerini görme ve değer verme şekli olarak da açıklanabilir. İnançlar, kişinin çevreyle etkileşimi sonucu ortaya çıkar ve farkında olmadan kişinin davranış ve eylemlerini etkiler (Şişman, 2002). Çelik (2007) 'e göre bireylerin sahip oldukları tutum ve davranışlar, inançlarına göre biçimlenmektedir. Örgüt üyelerinin inançları değişmeden, tutum ve davranışlarındaki değişiklikler geçici olacaktır.

2.5.3. Yapay Doku (Artifaktlar)

Artifaktlar, kültürün işitilebilen ve gözle görülebilen tabii yansımalarıdır ve örgütün sosyal, toplumsal ve fiziki çevresinde kendini göstermektedir (Schein, 2010). Ott (1989), yapay doku denilen artifaktları iki gruba ayırmaktadır. Schein'in (2010) tanımıyla çelişmeyen bu gruplama artifaktlar (sanat ve teknoloji) ve davranışlar (işitilebilen ve gözlenebilen davranış biçimleri) şeklindedir. Örgüt kültürünü yapay doku unsuruna odaklanarak açıklayan araştırmacılar, örgütsel kültürün değişim sürecinde davranışçı ekolü esas alan değişim stratejilerini benimsemektedirler (Gizir, 2008).

Artifaktlar, bir örgütün üyeleri tarafından hissedilebilen, duyulabilen ve görülebilen somut örgütsel öğelerdir. Bu bağlamda artifaktlar birey tarafından yaratılan nesneler” olarak tanımlanmakta; örgütün fiziksel ortamının özelliklerini, kullanılan dili, teknik imkanları, üretilen nesneleri, giyim stillerini, örgüt ile ilgili anlatılan hikayeleri, örgüte özel merasimleri, ritüelleri kapsamına almaktadır (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004).

Artifaktlar üç kısımda değerlendirilebilir. Bunlardan birincisi sözel artifaktlardır. Sözel artifaktlar; örgütün içindeki kişilerin ortaklaşa kabul ettikleri öyküleri, mitleri ve paylaştıkları dili ifade eder. İkinci kısımda değerlendiren artifaktlar da davranış artifaktlarıdır. Örgütsel merasimler ve ritüellerde yer alan faaliyetleri davranış artifaktları ifade eder. Üçüncü kısımda fiziksel artifaktlar yer almaktadır. Bu kısım fiziksel çevrenin organizasyonu, işte giyilen kıyafetler, teknoloji gibi fiziki öğeleri içerir (Terzi, 2005).

Artifaktlar (yapılar) örgüt kültürünün yüzey kısmında yer almaktadır. Bu düzey; görülen, işitilen ve bilinen tüm olgu ve olayları kapsar. Kültürün bu düzeyinde yer alan gözlemlenebilen unsurları; örgüt ile ilgili mitler ve öyküler, dil, giyim stilleri, teknoloji ve fiziksel çevreyi oluşturan ürünler, davranış biçimleri, duyguları ifade etme şekli, basılı değerler, merasimler, ritüeller vb. oluşturur (Schein, 2010).

Young (2000)' a göre artifaktlar kültürel temel varsayımların işitilebilen ve gözle görünen tabii yansımalarıdır. Bu yansımalar örnek olarak davranış kalıpları, örgüt ile ilgili öyküler, mitler, adet ve görenekler, giyim stilleri, fiziki çevre, seremoniler sayılabilir. Bir örgüte ilk kez giren kişilerin örgüt hakkındaki ilk izlenimleri, kültürün bu düzeyinde gözlemledikleri ve hissettikleri durumlara dayanır (Stolp ve Smith, 1995).

Schein'a (2010) göre bu düzeydeki (örgütsel yapı) unsurların algılanması kolay fakat anlaşılması oldukça zordur. İnsanların birinci adımda elde ettiği bilgiler üzerinden örgüt ile ilgili yaptıkları değerlendirmeler örgütün gerçekliğini yansıtmayabilir. Örneğin hem Mayalar hem de Mısırlılar piramitler inşa etmişlerdir ancak piramitlerin ne anlama geldiği her iki kültür

için de farklıdır. Bir insan bu piramitleri gözlemlediğinde, gördüğü şeyin ne olduğunu ve bunun kendisine nasıl hissettirdiğini açıklayabilir, ancak bu piramitlerin ne anlama geldiğini ve derinlerdeki sayıltılarını nasıl ve ne kadar yansıttığını salt gözlemleyerek anlayamaz. Yalnızca gözlemlenebilir unsurlara dayanan derin sayıltılar hakkında değerlendirmeler yapmak risklidir. Çünkü yapılan değerlendirmeler kaçınılmaz olarak yorum yapan kişinin kendi duygu, düşünce ve tepkilerini yansıtır. Örneğin bir birey çok resmi olmayan bir örgüt ile karşılaştığında eğer ki tecrübeleri resmi olmayan kurumların etkisizliğine ve verimsiz olmasına dayanıyor ise o zaman o kurumun da etkisiz olduğunu düşünebilmektedir. Veya başka bir birey resmi bir örgüt ile karşılaştığında, sayıltıları resmi kurumların yenilik yapma yeteneğinden yoksun olduğunu gösteriyor ise o birey için resmi kurumlar formalite ve bürokratik sistem anlamına gelecektir. Ancak gözlemcinin grupta yeterince uzun süre kalması durumunda gözlenen unsurların anlamları netleşir.

Örgüt kültürünün gözlemlenebilir unsurları beş farklı grupta ifade açıklanabilir. Bunlar; gelenekler, liderler ve kahramanlar, öyküler, dil, fiziksel sembollerdir. Fiziksel semboller, örgütün varlık sebebini ve ne arzu ettiğini yansıtır ki bu kültürel uyumun bir göstergesidir. Ayrıca fiziksel semboller paylaşılan davranışlar ve alışkanlıklar ile örgütteki üyeleri birleştirir ve belirli bir gruba ait olmanın anlamını kuvvetlendirir. Öyküler, örgütteki değerlerin örgüt üyeleri arasında paylaşılmasına ve gelecek nesillere aktarılmasına olanak tanımakla beraber kültürü de biçimlendirir. Hikayeler ile aktarmak, vurgulanması arzulanan değerlerin daha etkili ve kalıcı olmasını sağlar. Liderlerin örgütteki kültürün oluşmasında ve devamlılığının sağlanmasında önemli bir rolü vardır. Örgütte anlatılan, geçmişteki ya da mevcuttaki kahramanlar kurumun kültürel değerlerini daha güçlü kılarken kurumun başarı normlarını ortaya koyar (Peterson ve Deal, 2002).

2.5.3.1. Gelenekler

Gelenekler, kültürel değer ve kalıpları pekiştirmek amacıyla gerçekleştirilen ve sürekliliği olan törensel eylemlerdir. Örgütler açısından da rutin, tekrarlanan ve önem verilen faaliyetler olarak görülmektedir (Terzi, 2000). Örgüt kültürü ritüelleri örgüt içindeki kültürün ifade şekillerinden biridir. Ritüellerin, anlatı ve sunum özellikleri vardır ve bu özelliklerine öncelik verilerek iletişimi devraldığı görülmektedir. Ritüeller örgütsel kültüre hafızalarda daha kalıcı olarak yer almak bakımından kolayca ve etkili bir şekilde yansımaktadır. Ritüeller örgüt üyelerine hatırlatılmak ve ulaştırılması istenen düşünce ve davranışların hedef kitleye aktarmasında önemli bir role sahiptir. Ritüel iletişim modeli olarak da açıklanabilen bu durum

örgütsel iletişim sürecinde sıkça kullanılmaktadır ve bu model paylaşılan inançlar, birliktelik, arkadaşlık, ortak duygular ve katılım sağlama gibi etkinlikleri etkiler (Çelik, 2009).

Törenler, kurumlardaki örgüt kültüründe önemli yer tutan yıldönümlerini, özel günleri, örgüt kahramanlarına, simgelere ve efsanelere dair bütün etkinlik ve kutlamaları kapsar. Bu nedenle törenler örgüt kültüründe çok önemli bir yer tutmaktadır ve örgüt kültürünü güçlendiren unsurlardan biridir. Örgütsel bir kurum olan okullarda yapılan birtakım törenler (bayrak törenleri, bayram törenleri, anma törenleri, okulun yapım aşamasında katkıları olanları anma, ödül törenleri vb.) yapılması, belirli gün ve haftalarda gerçekleştirilen kutlama ve faaliyetler örnek olarak gösterilebilir (Erkılıç, 2014).

2.5.3.2. Ortak Dil

Örgüt üyeleri arasında örgütün farklı birimleri ve meslek grupları tarafından kullanılan ifadeler sözel ve davranışsal simgeler olarak adlandırılır. Bu semboller içerisinde dil içinde yer alan üyelerin ortak kullandıkları terminoloji, metaforlar, jargonlar, deyimler, şaka anlayışları, argo kelimeler, sloganlar, şarkılar, şiirleri, marşlar, selamlaşma tarzları sayılabilir (Şişman, 2002). Alamur (2005) 'e göre dil insanlarla iletişim kurmada bir araç olmakla beraber kültürü oluşturan en önemli parçalardandır. Nasıl ki ülkelerin kendilerine has ana dilleri var ise örgütlerde de kendilerine has kurumsal bir dil hakimdir. Örgütsel dil sadece o örgütün içinde çalışan üyeler tarafından kullanılabilmekte ve anlaşılabilir. Örgüt üyeleri, örgütsel dili öğrenmekle kültürel kabul göstermiş olurlar.

Dil; kültürün öğrenilmesine, anlamların sembolize edilmesine, insanların örgütsel amaçlarını dışa vurmalarına yardımcı olur (Terzi, 2000).

2.5.3.3. Fiziksel Semboller

Kurum kültürünü güçlendiren fiziksel simgeler arasında çevre düzenlemesi, binaların rengi, mobilyaların tasarımı, giyim stilleri, logolar, armalar vb. unsurlar sayılabilir (Güçlü, 2003).

Simge ve semboller örgüt üyelerin davranış ve tutumlarını güçlendirmekle beraber örgütsel kültürün önemli yapı taşlarını oluşturur. Kurumun fiziksel görünüşü, yönetimdekilerin ve çalışanların kıyafet tarzı, bina tasarımı, kurumun arma ve logoları, ürün tasarımı gibi unsurlar örgüt kültürünün fiziksel simgelerini ifade eder. Örgüt içinde neyin ya da kimin önemli olduğu örgütsel sembollerin verdiği mesajlardan anlaşılabilir. Bu, üst yönetim kanalı ile arzu edilen eşitlik düzeyi ve davranış biçimleri hakkında fikir verir. Örgütsel simgeler kuruma yararlı

olacak göstergeleri de içerisinde barındırmaktadır. Örgüt kültürünün simgeleri, bazı düşünce ve duyguların sonraki nesillere aktarılmasında önemli rol oynamaktadır (Demirkol ve Savaş, 2012). Fiziksel simgeler, örgüt çalışanlarının birbirlerine duygusal iletileri ve kompleks düşünceleri iletmesine yardımcı olan, belirli bir anlam bütünlüğü olan ve örgütsel kültürünün göstergeleri şeklinde ifade edilen nesneler, olaylar ve eylemlerdir (Özkalp ve Kirel, 2000).

Fiziksel simgeler çağrıştırdıkları farklı özellikler ile örgüt kültürünü yorumlamanın önemli bir yoludur. Fiziksel simgeler kuvvetlidir çünkü belirli konulara dikkat çekerler. Örnek olarak; tuvalet dışında kapısı olmayan bir kurumun iletişimin açık, yaratıcılığın yüksek, iş birliğine açık ve eşitlik anlayışı olan bir işleyiş tarzına sahip olduğu yorumu ortaya çıkabilir (Daft, 2015).

2.5.3.4. Hikayeler ve Kahramanlar

Danzing (1999) 'a göre öyküler, gerçek yaşam tecrübelerinin anlatım tekniği kullanılarak insanlarla paylaşılmasıdır. Öyküler bir taraftan da uygulamaya yönelik faaliyetlere rehberlik ederek bilginin simgesel olarak temsil edilmesine yardımcı olur. Öyküler geleceğin liderlerini yetiştirmek için faydalanılacak önemli bir kültürel unsurdur. Öykü anlatımı yolu ile bireylerarası ilişkiler, iletişim incelikleri, örgüte ait efsaneler ve örgüt kültürü daha anlaşılır hale gelir. Örgütsel faaliyetlerde bazı zamanlar yöneticilerin hızlı karar alması gereken durumlar ortaya çıkabilir. Durumları ifade ederken bazı ilke ve kavramlar soyut kalabilmektedir. Karar alma sürecinde örgüt hikayeleri kendine has ve yardımcı bir rol oynar (Çelik, 2004).

Hikayeler, çoğu zaman örgütün geçmiş olaylarının abartılması sonucu meydana gelen ve kültürün taşıyıcısı görevini üstlenen ve örgütsel kültür açısından oldukça önemli bir unsurdur. Öyküler ve mitler, bir örgütün geçmişi ve bugünü arasında bir köprü vazifesi görerek değerlerin kalıcı hale gelmesinde ve devamlılığının sağlanmasında önemli rol oynarlar (Yeşilbağ 2007). Örgütün kahramanları ve simgeleri öyküler içinde canlandırılmaktadır (Korkut ve Hacıfazlıoğlu, 2011).

Kahramanlar ve liderler örgütsel kültürünün en önemli öğelerinden biridir. Temel değerler ve inançların örgütsel kültürün özünü oluşturduğu gibi, kahraman ve liderler de bu değerleri sembolize eden ve kültürün gücünü temsil eden rol modelleri ortaya koyarlar. Örgütsel değerleri ve örgüt kültürünü üyelerinde somutlaştıran unsur liderler ve kahramanlardır. Kahramanların örgüt içinde kişisel performansları diğer üyeler tarafından modellendiği gibi ulaşılmaması mümkün olan bir kişiliği temsil ederler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Kahramanlar ideal niteliklere sahip örgüt üyeleridir. Aynı zamanda örgütteki üyeler

tarafından değerlerinin ve ideallerinin örnek alındığı, takip edildiği, anlatıldığı ve deneyimlendiği rol modeldirler. Bazı kurumlarda başarı sergilemiş olan üyelerin, iş görenlerin, yönetici ve kurucuların öyküleri sürekli olarak anlatılmakta ve yaşatılmaktadır. Örgütün yeni üyeleri bu kahramanlar hakkında anlatılan öyküler aracılığıyla örgütün değerlerini öğrenmektedirler (Şişman, 2014).

Kahramanlar geçmişte örgütte yararlı hizmetler yapmış ve yaptıkları bu hizmetten ötürü örgütle özdeşleşmiş kişiler olarak tanımlanır. Örgütsel kültürde yer alan kahramanlarla ilgili öyküler insanların iş performanslarını olumlu bir şekilde etkilemektedir. Örgütsel kahramanlar bir örgüt için ideal niteliklere sahiptirler. Örgütsel kahramanlar sadece bir değil bazen birden fazla veya birden fazla örgütte kahramanlık öyküleri ile anılırlar. Bu kahramanlar geçmişte hayatını sürdürmüş insanlar olabileceği gibi, kurgusal kişiler de olabilmektedirler. Örgütsel kahramanlar öyküleri ile örgütsel kültüre pozitif etki yapmaktadırlar (Avcı, 2016).

2.6. Örgüt Kültürü Modelleri

Örgüt kültürünü inceleyen araştırmacılar kendi değerlendirmeleri ve bakış açılarına göre pek çok sınıflandırmalar yapmışlardır. Sınıflandırmalar birbirinden farklı olsa da pek çok ortak özelliği ve benzer tarafları paylaşmaktadırlar.

2.6.1. Parsons Modeli

Parsons, sosyal sistemlerin karmaşık olduğunu ve sistemin sürekliliğini sağlamak amacıyla sosyal sistemde belirli işlevlerin yerine getirilmesi gerekliliğini savunmuştur. Parsons bu işlevlerin yerine getirilmesinde en önemli vasitanın kültürel değerler olduğunu savunmuştur. Bu kültürel değerler sosyal, teknik, psikolojik, ekonomik, dini, ahlaki, estetik, politik değerler olarak sıralanabilir.

Parsons'un geliştirdiği model (AGIL) dört fonksiyonu içerir. Bu fonksiyonlar Adaptation (uyum), Goalattainment (amaç edinme), İntegration (bütünleşme), Legitimacy (meşruluk) olmak üzere sıralanabilir.

Bu modele göre bir toplumsal sistem hayatta kalmak ve devamlılığını sağlamak istiyor ise öncelikle çevresini gözlemlemeli, tanımalı ve çevresinde meydana gelen değişiklikleri fark ederek gereken adaptasyonu sağlamalıdır. Ardından hedefini belirlemek ile beraber ve hedefe ulaşmak için planlamalar yapmalı ve özel stratejiler geliştirmelidir. AGIL modeline göre amaç edinme aşamasından sonra sosyal sistem gerekli organizasyonları yaparak koordineli etkinlikler

ile parçalarını bütünleştirme aşamasına geçilmelidir. Bütün bu aşamalardan sonra toplumsal sistem hem iç hem dış çevrede meşru olarak kabul görmelidir (Özkalp ve Kirel,1996).

2.6.2. Harrison ve Handy Örgüt Kültür Modeli

Örgüt kültürünün örgütsel yapısı ve yönetim şekilleri temel alınarak dört gruba ayrılarak sınıflandırılan bu örgütsel kültür modeli 1972 yılında Harrison tarafından belirlenmiş 1981 yılında da Henry tarafından geliştirilmiştir. Harrison ve Handy Modeli olarak bilinen bu örgütsel kültür modeli, güç kültürü, bürokratik kültür, iş kültürü ve birey kültürü olmak üzere dört başlık altında ele alınacaktır (akt. Şişman, 2014).

2.6.2.1. Güç / Otorite Kültürü

Örgütsel faaliyetlerin örgütte yetkili olanların emirleri doğrultusunda yürütüldüğü, örgütteki tüm üyelerin temel hedefinin yetki sahibi olanların beklentilerini karşılamak olduğu bir örgütsel kültür modelidir. Bu sebeple bu örgütsel kültür modeli hakim olan örgütlerdeki üyeler otoriteye itaat etmek için çaba gösterirler (Terzi, 2000). Bu modelin hakim olduğu örgütlerde otoriteyi elinde bulunduran liderin tecrübeli ve bilgili olması, örgüt üyelerinin lideri benimsemelerini ve kabul görmelerini kolaylaştırır. Bu örgütsel kültür modeline sahip örgütlerde korku hakim olduğundan dolayı örgüt içinde devamlı bir gerilim atmosferi yaşanır (Gizir, 2007).

2.6.2.2. Bürokratik / Rol Kültürleri

Bürokratik/Rol kültürü kaideler üzerine kuruludur. Bu örgütsel kültür modeli kişiler etrafında değil, önceden planlanmış görevler, prosedür ve roller çerçevesinde oluşum gösterir. Örgüt üyelerinin her birinin önceden belirlenmiş bir rolü ve görevi vardır. Kişiler rolleriyle ilgili sorumlulukları yerine getirmek durumundadırlar. Max Weber'in bürokrasi teorisi örgütsel davranışı belirler. Bu kültür modeli dış çevreden bürokratik görünmekle beraber prosedürler, belirlenmiş roller ve açık bir şekilde tanımlanmış otoriteler tarafından yönetilmektedir. Çünkü bu kültür modeli tutarlılığa ve açıklığa önem veren bir yapıya sahiptir ve değişiklik gerçekleştirmek genellikle zor olmaktadır (Middleton, 2002). Bu örgütsel kültür modelinde geçmişten süregelen bir hiyerarşik yapı vardır. Birbiriyle bağlantılı iş alanlarında yukarıdan aşağıya doğru örülüdür. Nitekim bu kültür modeline sahip kurumlar daha bürokratik olma eğilimindedir. Örgüt davranışlarını sistem, mantık, akıl ve prosedürler gibi etkenler şekillendirir (Boyraz, 2018). Bu modelde örgüt, sorumluluğunu ve görev alanını bilen her bir örgüt üyesinin

dikkatli denetimi altındadır. Rol kültürüne sahip bir örgüt içinde kültür, örgütteki her üyenin görev alanına yani pozisyonuna göre şekillenir. Rol kültürünün kendi içinde dikey bir emir komuta zinciri üstüne kurulu olduğu söylenebilir. Bu kültür modeli genellikle sigorta ve banka işletmeleri gibi kurumlarda görülmektedir (Middleton, 2002).

2.6.2.3. İş – Süreç (Başarı) Kültürü

Bu örgütsel kültür modeli, örgüt üyelerinin öncelikli olarak kendi görev tanımlarıyla ilgilendiği, görevin gerektirdiği bütün ilgi ve çabayı özenle göstermeye çalıştıkları örgütsel yapıyı yansıtır (Topaloğlu ve Kara, 2004). Bu bakımdan iş (başarı) kültürü modeline sahip örgütlerde çalışanlardan her daim görevlerine ve içinde bulundukları örgüte daha çok zaman ayırmaları istenir ve bütün enerjilerini örgütün üretimi için harcamaları beklenir (Türk, 2007). Buna bağlı olarak iş (başarı) kültürü, örgütte çalışan kişilerin görevlerini tamamlamaktan sürekli doyum sağladıkları ve fazla çalışmaktan çok hoşnut oldukları fikrine dayanmaktadır (Erkmen, 2010).

2.6.2.4. Birey Kültürü

Güç, başarı ve iş kültürü modellerinde örgüt merkezde yer almaktadır. Ancak bireyci kültürde birey merkezdedir. Kişiler örgüt içerisinde kendilerini benzersiz ve üstün niteliklere sahip olarak görürler. Örgütlerin varlığı yalnızca bireylerin çalışabilmeleri içindir.

Birey kültürü modeline sahip örgüt işleyişi, bir grup bireyin aynı örgüt yararına çalışmasıdır. Hiyerarşik bir düzenin dayattığı kontrolden ziyade, bireylerin kendi kendini kontrol edebildiği bir sistem vardır. Bireysel kültür modeline sahip olan örgütlerde bireylerin çalışma biçimlerine dair önemli değer yargıları mevcuttur (Middleton, 2002).

Birey kültürüne sahip örgütlerin üyeleri bağımsız ve bireyseldir. Örgüt çalışanları çalıştıkları işten kendileri ayrılırlar, başkaları tarafından çıkarılmazlar. Birey kültürünün esas hedefi kişilerin örgüt içindeki gereksinimlerini karşılayabilmesidir. Bu model, uzmanlaşma ve birey üzerine odaklıdır. İdari yetki örgütte çalışanlar arasında paylaştırılmaktadır (Boyras, 2018).

2.6.3. Geert Hofstede'nin Kültürel Analizi Hofstede (1980)

Bu kültür modelinde araştırmacı milli kültürün örgütsel sonuçlarını kırk tane ülke üzerinde inceleyerek yaptığı araştırma sonuçlarını beş başlık altında toplamıştır.

Güç Mesafesi Özelliği:

Hofstede'e (1980) göre toplumlardaki güç mesafesinin yüksek ya da düşük seviyelerde olma durumuna göre birtakım özellikler kendini göstermektedir. Güç mesafesinin düşük seviyede olduğu toplumlarda; farklı güç düzeyindeki insanlar eşit haklara sahiptir. Toplumda eşitsizlikler pek görülmemekle beraber kişiler arasında birbirine bağlılık vardır. Hiyerarşik bir düzen roller arasında eşitsizlik anlamına gelip, gerekli şekillerde oluşturulan toplumun her katmanındaki insanlar birbirlerini kendileri gibi birey olarak görmektedirler. Bu toplumlarda sosyal düzen rahatlıkla sorgulanabilmekle birlikte farklı güç düzeyindeki insanların kendilerini tehdit altında algılamaları ihtimali düşüktür. Toplumdaki güçlüler ve zayıflar, dayanışma esasında iş birliği ile hareket ederler (Çelik, 2009). Güç mesafesinin yüksek düzeyde olduğu toplumlarda gücün meşruluğu tartışılmaz. Toplumun asıl gerçeği olarak ifade edilen güç kavramı iyilik ve kötülükten önce gelir. Eşitsizlik, dünyanın bir gerçeği olarak kabul edilip herkesin hak ettiği konumda olduğu düşüncesi benimsenmiştir. Güçlüler ve güçsüzlerin bu düzen sayesinde korundukları savunulur. Özgür insan sayısı oldukça azdır ve çoğu insan başkalarına bağlı olarak hayatlarını sürdürür. Hiyerarşinin varlığı eşitsizliği ifade eder. Toplumun farklı katmanındaki insanlar birbirlerini eşit görmezler. Toplumda ayrıcalıklı olmak için hak kazananlar sadece güç sahipleridir (Terzi, 2000).

Belirsizlikten Kaçınma:

Bu boyutta incelenen; toplumların değişken ve belirli olmayan olaylar karşısında hissettiği tehditin derecesi ve var olan bu belirsizlik durumlarından ne seviyede uzaklaşmaya çalıştığıdır (Hofstede, 1980). Toplumların belirsiz durumlarda verdiği tepki davranışı, gösterdiği tutum bu boyutla ilgilidir. Bu tepkiler, hoşgörülü olabileceği gibi kaygı dolu da olabilmektedir. Belirsizliklere karşı tepkisi kaygılı olan bir toplumda şüphecilik ve güvensizlik söz konusudur ve kuralların her durumda yazılı bir şekilde ortaya koyulması gerekmektedir. Belirsizliklere karşı tepkisi hoşgörü olan bir toplum ise değişikliklere ve yeni deneyimlere açık, güven üzerine inşa edilmiş bir düzen söz konusudur (Öncül ve diğerleri, 2016).

Bireyciliğe Karşı Toplumculuk:

Bireycilik düşüncesine göre bireyle yalnızca kendilerine ve yakın derecedeki ailelerine bakmakla yükümlüdürler. Toplumculuk anlayışında ise bireylerin kendilerine ait gruplar ve başka gruplar olarak ayrılaştığı sosyal bir sistem mevcuttur. Bu bakış açısında bireyin başkalarını önemseydiği ve gruba sadakat ile bağlı olduğu varsayılmaktadır (Hofstede, 1990). Bu boyutta toplumsal ihtiyaçların ya da bireysel ihtiyaçların hangisi ön planda ise toplum modeli de ona göre şekillenir. Bireyciliğin hakim olduğu toplumlarda insanların kendi arzı ve

çıkarları ön plandadır. Toplumculuk boyutunda “biz” zihniyeti hakimdir. Kişiler kendilerini örgütün bir parçası olarak görüp yüksek aidiyet hissi yaşarlar (Dursun, 2013).

Eril (masculen) Dişil (feminen) Özellikler:

Kültürü insanların dişil ve eril özellikleri ile gruplayan bu modele göre dişil kültür hakim olan bir topluluğunu göstergeleri, bireye verilen değer ve önem, bireyler arası ilişkiler ve hayatın genel çevredeki niteliğini ön planda tutmak şeklinde meydana çıkar. Kibar, merhametli, sadakatli, naiflik ve çocuklara sevgi dolu olmak gibi değerler toplumlarda geleneksel olarak dişilik ile bağlantı kurulan değerlerdir. Saldırganlık, rekabetçilik, özgürlük, ilerleme tutkusu, egemen olmak, koruyucu olmak, baskıcılık vb. geleneksel eril değerler içinde sayılabilir (Sargut, 2001). Eril özelliğin egemen olduğu toplumlarda; çalışma hayatında ilerleme, terfiler, yüksek maaş, öğrenmeye açıklık ve öğrenilenleri kullanma fırsatı ve teknolojik ilerlemelere uyum sağlamak önem verilen konulardır. Dişil özelliğin hakim olduğu toplumlarda da dostane bir çalışma ortamı, uygun fiziksel çalışma şartları, yönetici ve meslektaşlarıyla iyi iletişim içinde olmak ve iş birliği içinde çalışmak önemli hususlar arasında yer alır (Terzi, 2000).

Uzun dönem odaklılık:

Bu boyutta toplumların uzun vadeli ya da kısa vadeli odaklarına göre etkilenen toplumsal düzenleri incelenmiştir. Uzun vade odaklı örgütsel kültüre sahip olan kurumlarda planlamalar geleceğe yönelik yapılır. Fakat bu minvalde değerlerin menfaatlere göre oluşması, çıkarların ön planda tutulması gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Kısa vade odaklı toplumlarda bireyler şimdiye ve geçmişe gelecekte daha fazla önem verirler. Bu toplumlarda geçmişten süregelen gelenek ve göreneklere duyulan saygı büyük önem arz etmektedir (Şeker, 2015).

2.6.4. Ouchi'nin “Z” Modeli

Z Teorisi Ouchi tarafından 1981 yılında ortaya koyulmuştur. Bu teori, yönetimde katılımcılık anlayışıyla örgütsel kültür modelleri için aydınlatıcı bir yol olmuştur. Z Teorisi, devletlerin verimsizliği probleminin, bireylerin daha üretken bir şekilde çalışmaları ile çözülebileceğini savunur (Ouchi, 1989). Ouchi "Z Teorisinin birinci dersi güvendir" demiştir. Bu teoride güven ve verimlilik birbirinden ayrı düşünülemez. Yöneticilerin çalışanları çok iyi tanıması önemlidir. Böylelikle yöneticiler çalışanları nereye yönlendirebileceklerini, hangi takımda etkili olabileceklerini bilirler. Ouchi'nin yaptığı bu araştırmada Amerikan firmalarının

başarıları ile Japon şirketlerinin başarıları karşılaştırmış ve aralarındaki farkları ortaya koyulmuştur (Beycioğlu, 2007).

Amerika'da kurumlarda iş dünyasında duygulara yer olmadığı şeklinde kökleşmiş bir inanç mevcuttur. Ancak araştırmalar Japon kurumları için durumun böyle olmadığını göstermiştir (Ouchi, 1989).

Sonuç olarak belli bir coğrafyada kurulmuş olan şirketlerin örgüt kültürünün, o coğrafyada var olan normlardan etkilendiği belirlenmiştir (Akıncı Vural, 2005).

Bu model Peters ve Waterman tarafından geliştirilen mükemmellik modeline benzetmekle birlikte, iki modelin ayrılaştığı nokta karar verme mekanizmalarındaki farklılıklardır. Ouch modelinde karar verme biçimi, çalışma düzeni, dosya düzenleme sistemi, kıdemi en düşük olandan en yüksek olana doğru belirlenmektedir. Amerika'daki kurumlar ben odaklı bir eğilimde olduğundan, başarılı ve başarısız durumlardan bölüm koordinatörleri ve proje yöneticileri sorumlu olmaktadır (Ouchi, 1989).

2.6.5. Deal ve Kennedy'nin Örgüt Kültürü Sınıflaması

Deal ve Kennedy (1982) yaptıkları araştırmalar sonucu örgütsel kültür gruplandırmasında kültürlerin güçlü ve zayıf taraflarını tartışmıştır ve dört tür kültürden bahsetmektedir (Güney, 2017).

Sert adam-maço kültürü, sıkı çalış sert oyna kültürü, bahis kültürü, süreç kültürü şeklinde adlandırılan bu kültür çeşitleri Güney (2017) tarafından aşağıdaki şekilde açıklanmıştır:

Sert adam (maço) kültüründe, yüksek oranda risk alma ve hızlı geri dönütler vardır. Geri bildirim yolu ile kurumun kazandıkları veya kaybettikleri kısa zamanda tespit edilebilir. Bu örgütsel kültür yapısı insanların birbirlerine çok fazla güven duymamaları gerektiğini vurgular. Bu kültürün örnekleri arasında banka, finansal kurumlar, kozmetik sektörü, film ve reklam organizasyonlarının yanı sıra büyük inşaat projeleri de yer almaktadır.

Sıkı çalış sert oyna kültür yapısında hayatta dik durabilmek için sürekli çok çalışmak gerekliliği esastır. Örgüt içinde hızlı kararlar alınır ve alınan kararların risk oranı oldukça düşüktür. Nicelik, nitelikten daha önemli bir yer tutar. Gençleri eğitmek büyük önem taşımak ile beraber saygı önemli bir değerdir. Başarı için hırslı olması gerekliliğini savunan bu yaklaşımda elde edilen başarılar ödüllendirilir. Bu tür örgütsel yapılarda alışlagelmiş yöntemler, rutin toplantılar, belirli bir zamanda düzenlenen yarışmalar, oyunlar vb. yaygın

olarak görülmektedir. Bu kültürel yapının hakim olduğu örgütler arasında bilgisayar şirketleri, emlak, otomotiv ve satış endüstrisi sayılabilir.

Bahis (iddia) kültürü, büyük yatırımlar yapan ve izlediği stratejilerin sonuçları hakkında kısa sürede geri bildirim alamayan, çok yüksek riskli organizasyonlarda görülen kültür türüdür. Bu kültür tipinde örgütsel faaliyetler yavaş gerçekleşir, para akışı problemlerine ve kısa vadeli dalgalanmalara yatkınlık vardır. Bu örgütsel kültür tüpüne hakim kurumlara örnek olarak uzay araştırma merkezleri, ağır makine sanayi sektörü, mimari alandaki işletmeler, araştırma ve geliştirme merkezleri sıralanabilir.

Süreç kültüründe tipik bürokratik yapının özellikleri mevcuttur. Alınan kararlar çok fazla risk içermediği gibi kararlar ile ilgili geri bildirim almak kolay olmamaktadır. Süreç kültürüne hakim kurumlarda örgütsel dil olarak çoğunlukla kendilerine has oluşturdukları jargon özel selamlaşma stilleri kullanılır. Bu örgütsel kültür yapısına sahip örgütlere örnek olarak hükümetler, kamu kurumları, bankacılık sektörü, mahalli yönetimler, muhasebe vb. kurumlar gösterilebilir.

2.6.6. Peters ve Waterman Modeli

Peters ve Waterman (1982), örgütsel kültür ile başarı arasında olan ilişkiyi araştırmışlardır. Bu araştırmalarında Amerikan firmalarını incelemiş ve örgütlerin başarılı olmasını sağlayan unsurları sekiz ana kültürel değer olarak ortaya koymuşlardır. Bu değerler "Mükemmelliğin Peşinde" adlı kitaplarında yer almıştır. Bu modele göre başarılı şirketlerin kültürel değerleri; eyleme odaklanma, girişimciliği teşvik edecek hareket özgürlüğü, yapının yalın olması ve az sayıda personel, en iyi yapılan iş alanları içinde kalmak, müşteriler ile devamlı ilişki ağı, insan faktörüne değer vererek üretimi artırma, temel işletme değerini önemseme, kontrolün katı ve gevşek olarak bir arada bulunması olarak sıralanabilir.

Bu sekiz değeri açıkladığımızda bazı çıkarımlar elde ediliyor. Bu değerler ışığında; işletmelerin hızlı karar vermesi gerekmektedir. Kararlar somut deliller elde edilmeden önce verilmelidir. Müşterileri ile yakın ilişkiler kuran ve onları önemseyen işletmeler diğer şirketlere göre daha başarılı olmaktadır. Müşteriler, bir işletmenin gelecekte nasıl biçimleneceğini ve daha iyi olması için neler yapılabileceğini belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Bu sebeple örgütsel kültürün önemli temel taşlarından biri de müşterilerdir denilebilir. Belirli bir başarı elde etmiş olan işletmelerin önemli özellikleri arasında bürokrasiyi minimum düzeyde tutmaları, girişimciliğe ve düşüncelere destek vermeleri gösterilmektedir. Üretimlerin daha verimli olması için örgüt çalışanlarının motivasyonlarını yükseltmek ve onları güdülemek

önemli ve etkili bir yoldur. Örgüt çalışanlarına belli başlı sorumluluklar ve imtiyazlar verildiği takdirde daha gerçekleşebilir amaçlar ve planlar geliştirirler. Başarılı örgütlerin tamamında kurumsal kültürü varlığını gösterir. Bu sebeple örgütte yeni çalışmaya başlayanların bilgilendirilmesi ve şirket kültürünün onlara tanıtılması gerekmektedir. Kurumun sosyal yapısı hakkında bilgi veren bu sunum ve oryantasyon çalışmaları, şirket çalışanlarının kurum kültürünü benimsemeleri için zemin hazırlar (Peters ve Waterman, 1982).

2.6.7. Cameron ve Quin'in Örgüt Kültürü Sınıflaması

Cameron ve Quinn (2000) örgütsel kültürü; işbirlikçi kültür, girişimci kültür, pazar odaklı kültür ve yapılaştırılmış kültür olmak üzere dört grupta sınıflandırılmıştır. Bu kültürlerin özellikleri aşağıda özetlenmiştir (Şişman, 2014).

Girişimci Kültür: Bu örgütsel kültür modeli aşırı bilgi yüklemesi ve net olmayan durumlar karşısında adaptasyonu, yaratıcı düşünmeyi ve esnek hareket etmeyi uygun bulur. Örgütsel faaliyetlerde rehberlik ve örgüt yapılaşması minimum seviyededir. Örgüt üyelerinin yaratıcı ve yeniliğe açık olması beklenmekte ve desteklenmektedir. Yaratıcı ve durağan olmayan bir çalışma ortamına sahip bu kültür modelinde, bireylerin tecrübe, yenilik ve risk ile sentezlemesi beklenmektedir. Bu kültür modelinin var olduğu kurumlar arasında danışmanlık şirketleri, yazılım firmaları vb. sayılabilir (Şişman, 2014).

İşbirliğine Dayalı Kültür: Bu kültür modelinin hakim olduğu örgütler geniş aile yapılarına benzetilebilir. Ekip çalışması, değer paylaşımında ortaklık, birlik ve beraberlik, örgüt çalışanlarının kuruma entegrasyonu, çalışanların işte aktif rol oynaması ve katılımcılık, çalışanların kendilerini geliştirmek üzere yaptıkları faaliyetlerin teşvik edilmesi gibi konular bu örgütsel kültür modelinde önemli sayılan hususlardır. Bu kurumlarda dostane ilişkiler ön plandadır. Çalışanlar arasında sadakat, yüksek seviyede bağlılık duygusu ve entegrasyon vardır. Bu kültür modeline, tıbbi tesislerde, yükseköğretim kurumlarında ve endüstriyel şirketlerde rastlanabilir (Şişman, 2014).

Yapılaşmış Kültür: Bu örgütsel kültür modeli daha çok endüstri sektöründe varlığını uzun süre göstermekte olan şirketlerde görülür. Bu kültüre sahip örgütlerde kalıplaşmış kurallar, açıkça belirtilen yetki sınırları, standart prosedürler ve yüksek seviyede formel bir yapı söz konusudur. Bu kültür modelinin hakim olduğu kuruluşlar arasında otomobil fabrikaları, doğal kaynak şirketleri, dini örgütler, askeri kurumlar, hükümet örgütleri ve hızlı tüketilen yemek restoran zincirleri sayılabilir (Şişman, 2014).

Pazar Odaklı Kültür: Pazar merkezli olan örgütler, piyasa içerisinde dikkate değer bir yer edinmek için emek verirler. Pazar odaklı örgüt kültürü hakim olan kurumlar süreçten daha çok sonuca yoğunlaşan bir çalışma şeklini teşvik eder. Liderler tutkulu ve kararlı bir tutum içindedir. Örgüt çalışanları yüksek beklenti içinde olup beklentileri sürekli artmaktadır. Hedefler uzun dönemli olmakla beraber üyelerin örgüte kazandırdığı değerlere göre sorumluluk ve ödül sistemi vardır (Şişman, 2014).

2.7. Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kavramı 1930'lu yıllarda ortaya çıkmıştır. Okul kültürü çalışmaları üzerinde ise 1980'li yıllarda yoğun ilerlemeler olmuş ve daha net sonuçlar ortaya koyulmuştur. Bu alanda öncü olan Peters ve Waterman, okul kültürünü örgüt kültürü teorileriyle ilişkilendirerek eğitim yönetimi alanında bir değerler bütününe oluşmasını sağlamıştır (Buluç, 2013).

Önemli bir kurumsal örgüt olan her okulun kendine has bir kişiliği ve hissi vardır. Okullara fiziksel olarak yaklaşılmaya başlandığında, okulun kişiliği ve duyguları hatta kokusu ve tadı hissedilebilir. Okul; kurum içinde dolaşırken duvardaki resimler, etraftaki semboller, koridordaki öğrenciler ile gözle görünür, öğretmen ve öğrencilerin birbirleri ile olan konuşmaları ile iştilir. Geçmişten günümüze ethos veya iklim olarak adlandırılan bu hissedilen duygu ve kişilik atmosferi okul kültürünü yansıtır. Bu kültür, okulun kişiliği manasına gelmektedir ve tarih boyunca gelişen değerleri, gelenekleri, normları, inançları içinde barındırır. Okul kültürünün önemli parçaları olan değerler ve inançlar okul örgütü içindeki üyelerin eylemlerine ve söylediklerine toplumsal anlam katar ve bu anlamlar zaman içinde okuldaki üyelerin davranış kalıplarını biçimlendirmeye başlar (Deal ve Peterson, 1991). Okulun tarihçesi, normları, adetleri, rutinleri, kaideleri ve okul örgütündeki kişilerin beklentileri, değerleri, yönelimleri, davranış mekanizmaları, inançları ve tutumları okul kültürünü oluşturur. Bir okul dışarıya yansımaları arzulan davranış mekanizmasını okul kültürünün etkisi ile oluşturabilir. Okul kültürü, bir okulda neyin önemli olup olmadığını, personelin davranış şekillerini ve kurallarını, öğretmen ve öğrencilerden eğitim-öğretim açısından ne beklendiğini belirler (Balcı, 2007).

Okul ortamı içindeki eğitimde bireylerin davranış olarak farklılaştırılması hedeflenir. Bu davranış değişikliği hedefi içinde bireye belli bir kültürü kazandırmak da bulunmaktadır. Nasıl ki bir öğrenci okul kurumu içinde farklılaşıp belli bir kültürü benimsiyorsa, bu davranış

farklılaşması ve kültür kazanımı okulun bütün öğretmenleri ve çalışanları için de geçerlidir. Öyle ki aynı hedefler doğrultusunda faaliyet gösteren okulların birbirine benzememesi okul kültürüne bağlı olan bu davranış farklılığını net bir şekilde açıklar. Bütün okullar; çevre, öğretmenler, öğrenciler, personeller, idare vb. paydaşlar ve bunlar arasında gelişen etkileşimler açısından farklılıklar göstermektedir (Akçay, 1997). Günümüzde toplumlarda bir eğitim örgütü pek çok alt sistemden oluşmakta ancak oluşumunda, faaliyetlerin değerlendirilmesinde ve devamlılığının sağlanmasında etkili olan en önemli alt sistem okul örgütüdür. Okul örgütü, yönetici, öğretmen, öğrenci, diğer çalışanlar ve işlevsel materyal, araç gereç vb. eğitimin hedeflerine ulaşmak için bir araya gelmeleri ile oluşan bir model olarak tanımlanabilir (Toprakçı, 2002).

Eğitim insanın yeniden üretimi, kültür ise bu süreçte edinilen tüm birikimdir denilebilir. Okulun kişiliğini meydana getiren ve okuldaki kişilerin tutum ve davranışlarını yönlendiren maddi ve manevi değerlerin tümü okul kültürü olarak tanımlanır. Olumlu bir kültürün egemen olduğu okullarda, okula bağlılık daha fazla olur. Okul, mekanik olmaktan ziyade, hedef ve görevler dikkate alınarak siyasi, kültürel, toplumsal ve insani açılardan önemli olan bir örgütsel yapı oluşturur (Çelik, 2009). Okul kültürünün etkili ve olumlu olmasının; okula ve idareye güvenin sağlanması, okulu benimseme ve okula karşı bağlılık oluşması, yıpratıcı çatışmaların önüne geçilmesi ve okulda çalışan öğretmen ve öğrencilere yönelik davranışsal beklentiler oluşturularak başarının artırılması gibi pek çok faydası bulunmaktadır (Gümüşeli, 2006).

2.7.1. Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürünün Önemi

Bir okulun örgütsel kültürü sadece okulun kendisini ve personelinin değil aynı zamanda üst sistem olan toplumu da etkiler. Okullarda üzerinde çalışılan hammaddenin, toplum içinden gelip yine topluma çıkan insan olması okulların en belirgin ve en önemli özelliğidir. Dolayısıyla bir okulun informal boyutu formal boyutundan daha güçlü, kişisel boyutu örgütsel boyutundan daha hassas ve yetki alanına göre etki alanı daha kapsamlıdır (Bursalıoğlu, 2002). Bu sebeple okullarda örgüt kültürünün önemi giderek artmaktadır.

Örgütsel kültür bir eğitim kurumunun düşünce ve fikir anlamında temelini oluşturur. Bu bağlamda bir okulun örgüt kültürünü anlamak örgütsel davranışın esas belirleyicisidir çünkü örgütsel kültürün yapı taşları olan inanç, değer ve normlar okulun örgüt felsefesi bağlamında belirlenir. Benzer şekilde inançları, değerleri ve normları biçimlendiren örgütsel kültürünü anlaşılması, örgüt ortamında çalışan kişilerin anlayışlarında da belirleyici bir rol oynamaktadır (Şimşek, 2003).

Öğrenmeye karşı motivasyon sağlayan pozitif bir okul kültürü, etkili bir okulun ayırt edici özelliklerinden biridir. Olumlu okul kültürü ve öğrencinin öğrenme deneyimini kolaylaştıran uygun öğrenme kültürünün hakim olduğu okulların öğrenci başarıları yüksektir (Uğurlu, 2015).

Başarının en önemli kaynakları arasında olumlu ve etkili bir okul kültürü sayılabilir. Okul kültürü örgüt içindeki üyelerin bağlılığını, güdülenmeyi ve akademik başarıyı etkilemekle beraber etkili ve pozitif olduğunda her çeşit sürekliliği sağlar. Okul kültürü doğası gereği bireye aidiyet duygusu sağlar, paydaşların bütünü bir parçası gibi hissetmelerine yardımcı olur. Bu minvalde okul kültürünün personel tarafından benimsenmesi konusunda okul yöneticilerine önemli bir rol düşmektedir. Yöneticilerin okul kültürünü benimsemeleri için çalışanlara yapacakları faaliyetler ışığında personelin okula bağlılığı ve motivasyonu artış gösterecek, iş verimi yükselecektir. Okul içinde personelin kendindeki farkı hissetmesi belirgin olacak, bu farkı diğer okul paydaşları hissedecektir. Mezun oldukları okulların başarı öykülerini başkaları ile paylaşan öğrenciler için okul kültürü bir sosyalleşme aracıdır. Ayrıca kurumun başarı öykülerinin anlatılması, okulun itibarını artırmak adına önemli bir katkıdır. Okulun tüm günlük hayatı ve eğitim öğretim faaliyetleri bu okulun kültürünün bir parçasıdır (Çelik, 2009).

2.7.2. Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürünün Oluşturulması ve Geliştirilmesi

Bir kültürün oluşması kısa zamanda olmamakla beraber belli süreçleri ve etkileşimleri gerektirir. İnsanlar ortak bir hedef doğrultusunda bir araya geldiklerinde kendi kültürlerini yaratırlar. Topluluk tarafından paylaşılan değerler, ortak davranışlar, inançlar ve tutumlar bir kültürün oluşması için temel gerekliliklerdir. Okul kültürü, okulların zaman içinde geliştirdiği hayat tarzı şeklinde açıklanabilir. Bir okulun tarihçesi ve geleneklerinin yanı sıra okul çalışanlarının bilgi birikimi ve etkileşimleri de zaman içinde okulun kendine has kültürünü yaratır (Balcı, 2007).

Okulun örgütsel kültür faaliyetlerinde yöneticinin yapması gereken ilk iş etkili bir okul kültürü oluşmasını sağlamaktır. Okulda stratejik olarak tanımlanmış bir örgüt kültürünün oluşturulması, bu kültürün okulda görev alan herkes tarafından benimsenmesini gerektirir. Bu nedenle bir okula ait kültürel değerlerin yalnızca okul ortamıyla değil, evrensel, uluslararası, milli ve mahalli toplumsal değerlerle de uyumlu olması gerekir. Okullarda kültürü yaratma gücü bulunmaktadır. Okullar kültürü yaratan ve kültürün kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlayan kurumlardır. Her okul yarattıkları kültüre göre farklı özellik gösterebilmektedir. Okulların kendi kültürlerine göre istedikleri biçimde öğrenci yetiştirme imkanları vardır. Okul

kültürü aynı zamanda devlet felsefesi çerçevesinde okulun felsefesini oluşturur. Devletin eğitim politikasında başarılı olması ancak okul yönetici ve öğretmenlerinin okul vizyon ve misyonunu benimsemeleri ile mümkün olabilmektedir (Çelik, 2009).

Okul kültürünü oluşturma sürecinde tüm personelin ortak, pozitif ve samimi bir dil benimsemesi, enformasyonun özgürce aktığı ortamı yaratılması ve etkili iletişim kurulması için gerekli ortamın sağlanması gereklidir. Bunu başarmak için okul çalışanlarının okul içinde olduğu kadar okulda bulunmadıkları zamanlarda da birbirleriyle iletişim geçebilecekleri ve etkileşim içinde olabilecekleri bir ortamın yaratılması gerekmektedir. Olumsuz davranışları istendik davranışlara çevirmeye çalışırken izlenecek en etkili yol, olumlu davranışları takdir etmek ve özendirmektir. Okul içinde uyumlu bir biçimde çalışan personelin olumlu enerjilerini bütün okula yansıtmaları için kaynaştırma faaliyetlerinin düzenlenmesi oldukça etkili bir yöntemdir (Işık, 2017).

Okul kültürünü cezbedici hale getirmek için yöneticiler, okula özgü örgütsel değerler, felsefi dayanaklar, çeşitli ritüeller geliştirmelidir. Okul kültürünün zayıf olması, öğrencilerin ve öğretmenlerin okulla bağlarının çok güçlü olmamasına yol açar. Kültürel lider vasıfları da bulunan okul yöneticilerinin, örgüt kültürünün etki ve gücünden yararlanabilmesi çok önemlidir. Çevreye karşı duyarlı bireylerin geleceğe daha iyi bir dünya bırakmak adına birçok faaliyet gerçekleştirdikleri günümüzde, eğitimciler de daha yaşanabilir bir okul kültürü mirasını gelecek nesillere bırakmalıdır (Çelik, 2009).

Öğretmenler ve yöneticiler ortak değer ve normlar üzerinde anlaştığında güçlü bir okul kültürü yaratılır. Okulların başarılı olması, paydaşların, örgüt hedefleri çerçevesinde biçimlenen değerleri örgütsel kültür olarak benimsemeleri ile mümkündür. Başarılı okullarda çalışanların görevlerini büyük bir özveri ile gerçekleştirdikleri ve kendilerini örgütün bir parçası olarak hissettikleri görülmektedir. Bunlardan yola çıkarak başarının üzerinde kültürün doğrudan bir etkisinin olduğu söylenebilir (Güzel ve Taş, 2011).

Belirgin ve anlaşılabilir bir örgütsel kültüre sahip okullarda öğretmenler daha verimli çalışır, öğrencilerin başarı ve motivasyonları artar, paydaşlar okula ve yönetime güven bağları ile bağlanırlar. Sağlam gelenekleri, simgeleri, kendilerine özel merasim ve ritüelleri olan okullardaki örgütsel kültür güçlüdür. Güçlü ve etkili okul kültürü, okullarda çatışmaların önlenmesi, okula bağlılığın artması, okul çalışanlarının beklentilerini ve davranışlarını biçimlendirerek okul başarısının artması gibi önemli hususlarda büyük rol oynar (Stolp, 1994).

Okulun tarihçesi, ritüelleri, geleneksel merasim ve özel etkinlikleri, okul çalışanlarının edindiği birikimler, paydaşların birbirleri ile olan ilişkileri ve etkileşimleri, o okula has kültür

oluşmasında etkili faktörlerdir. Okul kültürü, okul paydaşları arasında ortak olarak paylaşılan beklentiler, tutumlar, inançlar, değerler, normlar, davranışlar ve yönelimlerden oluşur. Oluşan okul kültürü doğrultusunda okulda önem verilen ya da önem verilmeyen durumların neler olduğu, bu durumlarda nasıl aksiyon alınacağı hususunda okul çalışanları arasında fikir birliği oluşur (Balcı, 2002).

Kültür, insanların güncel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde güncellenen bir sistem olduğundan aktif, adaptasyona uygun ve sürekli değişen bir yapıdır. Okulda, kurumun kültür yapısına uymayan değişim çabalarının başarılı olması zordur. Okul kültürü bir kişinin değiştirebileceği bir yapı olmamakla birlikte okul müdürleri için de bu yaşayan kültür yapılarını değiştirmek zor bir iştir. Okul kültürünün değişebilmesi için okul müdürünün öncelikle kurumda işlerin nasıl ilerlediğini ve mevcut olan kültürün ne olduğunu tam olarak anlaması gerekmektedir. Bir kültürü değiştirmek için mevcut sağlıklı olmayan öğelerin yerine güven, tanınma, karar alma sürecine katılım, dürüst, iki yönlü iletişim vb. daha fazla anlam yüklü nitelikler gelmelidir (Çelikten, 2006).

Okul yöneticilerinin adil, iş birliğine yatkın, eşitlikçi, iletişim becerileri güçlü ve karizmatik olmaları gerekmektedir. Okullarda öğrenci ve öğretmenlerin sahip olduğu değerler, fikirler, duygular ve inanç önemsenmeli ve onlara karşı hoşgörülü bir tutum sergilenmelidir. Okul kültürünün demokratik olması, o kurumda eğitim öğretim gören öğrencilerin toplumsal hayatlarında demokrasiye önem veren kişiler olmasını sağlar. Etkili bir okul kültürü oluşturmak, öğrencilerin akademik başarıya ulaşmalarına yardımcı olmak adına öğretmenlerin ve okul idarelerinin birlikte çalışmasını gerektirir. Öğretmenler arası iletişimi ve etkileşimi güçlendirici faaliyetler, okul ortamı ve ikliminin düzenlenmesi, okulun arzu ve gereksinimlerinin anlaşılmasına yönelik anketler ve dilek formları, belirli zamanlarda yapılan toplantı, seminer ve sunumlar okul kültürünün gelişmesinde oldukça yararlıdır (Çelik, 2009).

2.8. İlgili Araştırmalar

Çağlayan 2022 yılında gerçekleştirdiği “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kültürel Çeşitliliğe Dair Bakış Açıları: Etnografik Bir Durum Çalışması” adlı araştırmasında okul öncesi branşındaki öğretmenlerin sınıf içerisindeki kültürel anlamdaki çeşitliliğe dair düşüncelerini ve kültürel anlamda farklılıkları ele almak adına kullandıkları öğretim yöntem ve tekniklerini incelemiştir.

Selimoğlu'nun 2021 yılında yaptığı “Okul Öncesinde Örgüt Kültürü: Bir Karma Yöntem Araştırması” adlı çalışmasında; farklı okul kademeleri bünyesi altında (anaokulu, ilkokul, ortaokul, liselerin uygulama anasınıfları) okul öncesi öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel kültür ile ilgili düşünceleri öğrenilerek okullardaki mevcut örgütsel kültür yapısı incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin beyan ettikleri görüşler doğrultusunda okul öncesi öğretmeni olarak görev yaptıkları okullarda sırayla en fazla destek (birey) kültürü olmak üzere, başarı (iş-süreç) kültürü, görev kültürü ve bürokratik (rol) kültürünün egemen olduğu görülmüştür.

Demirhan 2020 yılında yapmış olduğu çalışmada anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik seviyeleri ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin okul kültürü seviyelerinin bütün açılarda yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Çeşitli değişkenler açısından ele alınan bu çalışmada örgütsel sessizlik ve okul kültürü arasında düşük seviyede ve negatif korelasyon tespit edilmiştir. Yani, öğretmenlerin okul kültürü algıları düştükçe örgütsel sessizlik seviyelerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çakılcı, 2020 yılında gerçekleştirdiği “Resmi ve Özel Okulların Kurum Kültürü Bakımından Karşılaştırılması” adlı çalışmasında devlete bağlı çalışan okullar ile özel okulları örgütsel kültür açısından karşılaştırmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre özel okullarda görev yapan öğretmenlerin okullarındaki örgütsel kültürü benimsemeleri resmi okullarda görev yapan öğretmenlere göre biraz daha zor olduğu tespit edilmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş güvencesinin ve mesleki bir kanunlarının olmamasının okul kültürünü içselleştirmeleri konusunda bir engel olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte özel okullarla karşılaştırıldığında resmi okulların okul kültürü oluşturmak konusunda bazı eksiklikleri olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Çiçek, 2019 yılında “Zincir Okullarda Okul Müdürlerinin Okul Kültürü Üzerine Düşünceleri” adlı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonucunda elde edilen verilerin düzenlenmesi sonucu derlenen bulgular; zincir okullardaki okul kültürünün yeri, okul yöneticilerinin örgüt kültürünü paydaşlara iletme şekli, tayin-yer değiştirme gibi durumlarda ve yapılan törenlerde paylaştıkları duygu durumları şeklinde ortaya koyulmuştur. Çalışmada incelenen okulların birbirinden farklı özellikler taşımalarına rağmen üç farklı zincir okuldaki kurum müdürlerinin ve kurumların okul kültürü algıları ve okul kültürlerinin aynı olduğu sonucuna varılmıştır. Özel okullardaki rekabet kültürünün her bir okulu aynı amaca doğru ilerlemek durumunda bırakması bu durumun sebebi olarak tespit edilmiştir.

Meriç ve Altun ‘un 2018 yılında yapmış oldukları “*Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü*” adlı çalışmanın sonuçlarına göre okul öncesi eğitim veren kurumlarda en fazla öne çıkan kültür tipinin görev kültürü olduğu ortaya çıkmıştır. Okul öncesi kurumlarda en az görülen kültür tipinin de bürokratik kültür tipi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmada okullardaki başarı kültürü ile destek kültürü arasında artı yönde anlamlı ve yüksek seviyede ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okulların genel kültür yapısına ve bürokratik kültürün alt boyutlarına dair öğretmen görüşleri, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden yana anlamlı bir biçimde farklılık göstermektedir. Çalışmada yer alan değişkenlerden anaokullarının kurum kültürü yapısı, okul kültürünün alt boyutları, öğretmenlerin eğitim-öğretim tecrübesi, cinsiyeti, mevcut okuldaki görev yapma süresi, eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir.

Kalburan 2014 yılında “*Denizli İlinde Bulunan Resmi ve Özel Anaokulu Bahçelerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*” adında bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada özel ve resmi okul öncesi kurumlarının okul bahçeleri; fiziki şartlar, geliştirme ve kullanım durumlarına dair yapılan çalışmalar ile mevcut sorunlar açısından karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen verilerin sonuçlarına göre, hem resmi hem de özel anaokullarının bahçelerinin içerdiği tabii öğelerin yeterli olmadığı tespit edilmiştir. Özel okul öncesi kurumlarında yer alan bahçelerin kullanımının belli kurallara bağlanmış olup bu kuralların yazılı ve genellikle müdür tarafından belirlendiği araştırma sonuçları arasındadır. Araştırma bulgularına göre resmi okul öncesi kurumlarda okul bahçesini geliştirme süreci toplumla iş birliği halinde gerçekleşirken hem resmi hem özel anaokullarındaki karar verme sürecine öğrencilerin yeteri kadar katılmadığı gözlemlenmiştir. Her iki türdeki okul öncesi kurumlarında okul bahçeleri eğitim öğretim mekanı olarak görülmekler birlikte yapılan faaliyetlerin bilişsel gelişim alanlarına yönelik olmadığı tespit edilmiştir.

Sağol’un 2013 yılında gerçekleştirdiği “*Kurum Kültürü Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı İlkokul Ve Ortaokuluna Yönelik Bir Araştırma*” adlı çalışmada etnografya desenini kullanmıştır. Araştırmada okulda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin okul içindeki kültürel yapıdan genel manada memnun oldukları tespit edilmiştir.

Önsal 2012’de “*Okul Müdürlerinin İletişim Becerileriyle Okul Kültürü Arasındaki İlişki*” adlı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma bulgularına göre resmi ve özel ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin görüşlerine göre okulların kültürü ancak geliştirilmesi gereken düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Yavuz ve Yılmaz 2012 yılında “*Resmi ve Özel İlköğretim Okullarının Okul Kültürü Üzerine Öğretmen ve Öğrenci Görüşleri*” isimli ortak bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre özel kurumlarda görev yapan öğretmenlerin okuldaki kurum kültürüne dair özellikleri resmi kurumda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerinin resmi okulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Negiş Işık’ın 2010 yılında yaptığı “*Başarılı Bir İlköğretim Okulunda Örgüt Kültürü*” adlı çalışmasından elde edilen bulgulara göre okul başarısında rol oynayan değişkenlerden okul kaynaklı olanlardan daha çok öğrenci kaynaklı olan öğelerin ve sınava dönük yapılan çalışmaların önem arz ettiği sonucuna varılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirildiği ilköğretim okulunda olumlu ve güçlü bir okul kültürünün olduğu tespit edilmiştir. Okullarda görülen bazı örgütsel kültür özelliklerinin okuldaki başarıyı etkilediği söylenebilir. Araştırma bulgularına okul başarısında önemli rol oynayan göre bu özellikler; okul yönetiminde görev yapan kişilerin liderlik özelliklerini taşıması, okuldaki sorunların çözümünde paydaşlarla ortak kararlar verilebilmesi, görüşleri birbirinden farklı olan öğretmenlerin olumlu ilişkiler içinde olması olarak sayılabilir.

Arslan, Satıcı ve Kuru (2007) “*Resmi ve Özel İlköğretim Okullarının Kültür ve Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması*” isimli bir çalışma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, iki okul tipinin de kurum kültürü, örgüt kültürünün iletişim ve iş birliği alt boyutlarının özelliklerini yüksek derecede taşıdığı, fakat örgütsel kültür boyutları bakımından, özel ilköğretim okulların resmi okullara kıyasla daha üst seviyede nitelikler taşıdığı tespit edilmiştir.

Fırat 2007 yılında “*Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri*” adlı bir doktora tezi çalışması gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin resmi okullarda görev yapan öğretmenlere kıyasla kurum kültürünü daha olumlu değerlendirdiğini, bu sebeple kurum kültürü algılarının özel okulda görev yapan öğretmenlerde daha yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

Şahin 2004 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü algılarında mesleki, kişisel ve okul özellikleri değişkenlerine bağlı olarak farklılık bulunup bulunmadığını belirlemeyi hedeflemiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, özel okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin resmi okullarda görev yapan öğretmen ve

yöneticilere göre, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ve eğitim seviyesi düşük olan çalışanların daha yüksek olanlara göre örgütsel kültürü daha pozitif algıladıkları saptanmıştır.

Şahin'in 2003 yılında gerçekleştirdiği "*Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler*" adlı doktora tezi çalışmasında, özel okullarda çalışan öğretmenlerinin okul kültürü algılarının resmi okullarda görev yapanlara göre daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güçlü 2003 "*Örgüt kültürü*" isimli bir makale yayınlamıştır. Bu çalışmasında örgütsel kültürün tanımını, kavramsal gelişimini açıklamış ve örgütsel kültüre dair alt boyutlara değinmiştir. Örgütsel kültürün unsurlarını; temel sayılılar, normlar ve değerler olarak belirtmekle birlikte; merasimler, öyküler, ritüeller, efsaneler, kahramanlar ve fiziksel simgeleri kültürün gözlemlenebilen ifade şekilleri olarak açıklamıştır.

İpek (1999) "*Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgüt Kültürü ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi*" isimli doktora çalışmasında öğrenci- öğretmen ilişkisi ile örgüt kültürü boyutlarını incelemiştir. İncelenen örgüt kültürü ve öğrenci-öğretmen ilişkileri boyutlarının tamamında özel ortaöğretim kurumlarının resmi liselere kıyasla anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu çerçevede özel liselerin örgüt kültürü boyutlarına dair algılarının resmi ortaöğretim kurumlarına göre daha yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

Karabulut 1996 yılında "*Eğitim Sistemimiz İçerisinde Başarılı Özel Eğitim Kurumlarının Model Yapısı, İşleyişi ve Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma*" adlı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre özel okulların güçlü bir örgütsel kültür yapısına sahip olduğu, etkili ve gerçekçi hedefler taşıdığı, idari yönden uyumlu ve dengeli bir iklim içinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca özel okulların paydaş katılımına önem verdikleri ve yöneticilerin liderlik özellikleri taşıdıkları da ulaşılan sonuçlar arasında sayılır.

Levy 1986 yılında "*Higher Education and the State in Latin America: Private Challenge to Public Dominance*" adlı bir çalışma yayınlamıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre özel okulların kendilerine ait mali kaynakları ve özerk yönetim sistemlerinden dolayı merkezi güç mevcudiyeti sebebi ile resmi okullara kıyasla örgütsel kültür açısından daha fazla güç yönelimlidir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yaklaşımı uygulanmıştır. Nitel araştırma yaklaşımı; olay ve olguların, doğal ortamında algılandığı nitel veri toplama yöntemleri (görüşme, gözlem, doküman analizi vb.) kullanılarak realistik ve bütünsel bir bakış açısı ile ortaya konulmasına yönelik süreci içeren araştırma çeşididir (Akman, 2014). Üzerinde araştırma yapılan bireylerin bakış açıları ile olgu ve olayların incelenmesi nitel araştırmaların en önemli özelliğidir. Üzerinde araştırma yapılan bireylerin kendilerine özgü yarattıkları ve kullandıkları dil, kavram ve anlamların üstünde inceleme yapmak ve bu verilerin araştırılan bireyler için ne anlama geldiğini çözmeye çalışmak çok önem verilen bir çalışma tekniğidir (Ekiz, 2003). Nitel araştırma yaklaşımı istisnai durumlar ve görünen olayların altında yatan özel durumlar, tercihler hakkında derin bir anlam ve anlayışa gereksinim duyulduğunda kullanılan yöntemleri kapsar (Lune ve Berg, 2017). Bu çalışmada da okullardaki mevcut kültürün detaylı bir şekilde incelenmesi ve betimlenmesi hedeflendiğinden araştırma modeli olarak nitel araştırma yöntemi belirlenmiştir.

Çalışmada araştırma deseni olarak nitel araştırma yaklaşımı deseni olan durum çalışması kullanılmıştır. Durum çalışması deseni, gerçek ortamda olan olay ve durumlara detaylı bir şekilde bakıldığı, verilerin sistematik olarak toplandığı, tek bir olay ya da durumun boylamsal olarak derinlemesine araştırıldığı bir yöntemdir (Subaşı ve Okumuş, 2017). Diğer bir söyleyiş ile durum çalışması birbirleri ile arasında nedensellik ilişkisi olduğu kabul görülen olay ve durumları tanımlamada, betimlemede ve açıklamada kullanılmaktadır (Yin, 1984). Durum çalışması kanıt ve net bilgiye ulaşmanın zorunlu olduğu, gündelik bir durumun kendi doğal ortamında muhteviyat ve nesne arasındaki sınırın kesin bir biçimde belirgin olmadığı durumlarda kullanılan bir araştırma biçimidir (Özdemir, 2011). Bu çalışmada, araştırmada yer alan okullara ait kültürler, o okullar içinde görev yapan katılımcıların yaşadıkları göz önünde bulundurularak (görüşme, gözlem ve doküman analizi teknikleri ile) betimlenerek ortaya koyulacağı için durum çalışması deseni kullanılmıştır. Veri toplama sürecinde eğitim kurumlarındaki örgüt üyeleri tabii ortamlarında gözlemlenerek aralarında kurdukları iletişimlerin, diyalogların, fiziksel sembollerin okul kültürü üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu araştırmada özel ve devlet anaokullarında bulunan okul kültürleri ile

ilgili derin bir bakış açısı kazanmak ve iki türdeki okulu okul kültürü bağlamında karşılaştırma yaparak değerlendirmek hedeflenmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 eğitim-öğretim döneminde, Antalya ili merkez ilçelerinde yer alan bir devlet anaokulu bir de özel anaokulu olarak faaliyet yürüten iki kurum oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme yolu ile seçilen bu okulların yöneticileri (toplamda 2 kişi) bu araştırmanın çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme zaman ve maliyet açısından avantajlı bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Özel anaokulunda görev yapan yönetici Ö, devlet anaokulunda görev yapan yönetici R olarak kodlanmıştır.

Çalışma grubunun demografik bilgileri Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Demografik Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Branş	Eğitim Düzeyi	Kıdem Yılı
Ö	K	45	Okul öncesi	Yüksek Lisans	15
R	E	43	Okul öncesi	Yüksek Lisans	17

3.3. Veri Toplama Araçları ve Veri Toplama Süreci

Araştırmada üç farklı nitel veri toplama yönteminden faydalanılmıştır. Bu veri toplama yöntemlerine uygun araçlar yolu ile veriler toplanmıştır.

Kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri bireysel görüşme formlarıdır. Nitel araştırmalarda zihinsel algılar, yorumlar, niyetler, değerler, tutumlar, tepkiler ve yorumlar gibi gözlenebilir olmayan durumlarda görüşme tekniği kullanılması uygun olur (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Çalışmada, okulların sahip oldukları kültürel özellikleri araştırmak ve ortaya koymak için katılımcılara açık uçlu yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği esnek bir yöntemdir. Bu yöntem araştırmacıların düzenli bir

şekilde yapılandırılmış birtakım soru sormalarını olanaklı kılar. Bu teknik aynı zamanda görüşmecinin kendi başlattığı alanlarda konuşmanın takip edilmesini sağlar (Lune ve Berg, 2017).

Katılımcılarla gönüllülük esasına göre gerçekleştirilen görüşme süreci kendilerine haber verilerek ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış daha sonra kayıtlar transkript edilerek bilgisayar ortamına aktarılmış ve daha sonra kodlama yapılmıştır. Katılımcıların kimliklerinin gizli kalması amacı ile Ö ve R şeklinde kodlanarak görüşleri sunulmuştur. Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgileri, ikinci bölümünde ise açık uçlu sorular şeklinde 19 adet soru bulunmaktadır.

Devlet ve özel anaokullarındaki mevcut okul kültürünü araştırmak ve karşılaştırmak amacı ile hazırlanan görüşme soruları şöyledir:

- Okul kültürü hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Okulunuzdaki mevcut okul kültürü ile ilgili neler söylersiniz?

Hikayeler unsuru ile ilgili sorular:

- Okulun tarihçesi ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?
- Okul ile ilgili bildiğiniz ya da duyduğunuz hikayeler, mitler vb. nelerdir? Anlatır mısınız?
- Okul ile ilgili bildiğiniz ya da duyduğunuz bir kahraman var mı? Varsa neler yaptığını anlatır mısınız?
- Okuldan mezun olan öğrencilerle herhangi bir paylaşım ve etkileşim kurma adına düzenlenen etkinlikler nelerdir? Süreç nasıl işlemektedir?

Fiziksel Semboller unsuru ile ilgili sorular:

- Okulun bahçe düzenlemesi hakkında görüşleriniz nelerdir?
- Okulun rengi hakkında görüşleriniz nelerdir?
- Okulun giriş (antre) bölümü hakkında görüşleriniz nelerdir?
- Okulun arma ya da logosu var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
- Okuldaki öğrencilerin giydiği bir forma mevcut mu? Mevcutsa hikayesi nedir?

Gelenekler unsuru ile ilgili sorular:

- Okulda göreve yeni başlayan ya da emeklilik, tayin vs. sebeplerden dolayı ayrılacak olan öğretmen ya da idari personele yönelik yapılan merasim ya da etkinlikler nelerdir? Bu konu hakkındaki görüşleriniz nedir?
- Belli bir alanda başarı sağlayan öğretmen ve öğrencilere yönelik yapılan merasim ya da etkinlikler nelerdir? Bu konu hakkındaki görüşleriniz nedir?
- Okulda gelenek haline gelen gün, gezi vb. etkinlikler (mezuniyet töreni, yıl sonu etkinliği, pırlav günü gibi) mevcut mudur? Varsa nelerdir?
- Okulda çalışan öğretmenler ile her herhangi bir ders dışı etkinlik, yemek, program vb. düzenlenmekte midir? Süreç nasıl işlemektedir?

Ortak Dil unsuru ile ilgili sorular:

- Okulun bir sloganı var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
- Okulun bir marşı var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
- Okula ait gazete, dergi, bülten vb. var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
- Okulda dilek ve şikayet kutusu mevcut mu? İşlevsel olarak kullanılıyor mu?
- Okul idaresi olarak veliler ile hangi kanallar aracılığı ile iletişim kurmaktasınız? Ne sıklıkla? Hangi sebepler ile?

Araştırmada kullanılan diğer veri toplama aracı gözlem formlarıdır. Gözlem, herhangi bir yerde, ortamda ya da kurumda meydana gelen davranışları detaylı bir şekilde betimlemek amacı ile kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırmacı, 2023 yılının Ekim ayı ile 2024 yılının Nisan ayı arasında toplam on iki adet gözlem yapmıştır. Bunlardan 6 tanesi özel anaokulunda 6 tanesi de devlet anaokulunda gerçekleşmiştir. Yapılan gözlemlerin her biri ortalama 60'ar dakika sürmüştür. Araştırmacı her iki okulda da gözlemlerinin bir kısmını sıradan bir okul gününe denk getirerek rutin eğitim öğretim akışı sürecini okulun içinden ve dışından gözlemlemiştir. Her iki okuldaki diğer gözlemler ise okullara dair özel bir etkinliğe misafir olarak katılım sağlanması ile gerçekleşmiştir. Gözlem esnasında not tutma yöntemi ile önemli noktalar gözlem formuna kaydedilmiştir.

Araştırmada kullanılan bir diğer veri toplama aracı dokümanlardır. Nitel araştırmalarda araştırmanın geçerliğini artırmak amacı ile direkt olarak gözlem ve görüşme yapılamayacak durumlarda, çalışılan problem ile ilgili görsel ve yazılı malzemeler, materyaller vb. veri toplama aracı olarak kullanılabilir (Yıldırım ve Simşek, 2016). Okullarda yapılan gözlem esnasında çekilen video, fotoğraf vb. görseller incelenmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinden alınan bazı yazılı dokümanlar (haftalık yemek programı, aylık etkinlik planları vb.) incelenmiştir.

3.4. Veri Analizi

Araştırma verileri çözümlenirken sırası ile tema analizi, betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleri uygulanmıştır.

Tema analizinde transkripti gerçekleştirilen görüşmeler, gözlem notları ve dokümanlar bağlamsal çerçevede belirlenen üst temalar altında sınıflara ayrılarak analiz edilir (Günbayı, 2019). Bu çalışmada elde edilen veriler tema analizi yöntemi ile araştırmanın alt problemleri ile bağlantılı olarak 4 üst tema altında (gelenek, ortak dil, fiziksel semboller, hikayeler) kodlara ayrılarak tablolar halinde sunulmuştur.

Betimsel analiz tema analizinin devamı şeklinde kabul edilir ve verilerin daha detaylı bir biçimde analiz edilmesini içerir. Betimsel analiz yönteminde gözlem verilerini, dokümanların metinlerini ve görüşme transkriptlerini belirlenen üst tema ve kategoriler altında doğrudan alıntılanarak ve değiştirmeden sunmak esastır. Başka bir deyişle hangi tema başlığı altında katılımcıların söylediklerini elde edilen gözlem notları ve doküman verileri ile temalar ile ilişki kurarak araştırmanın iç geçerliliğini yükseltecek bir biçimde yine o temaya dair direkt alıntılar ile betimlemek yani analizini yapmak esastır. Kısacası bu analiz yöntemi araştırma süresince elde edilen verileri (gözlem, görüşme ve doküman) doğrudan alıntılama yolu ile okuyucuya betimsel bir yaklaşımla sunmayı temel alır (Günbayı, 2019). Bu çalışmada tema analizi yolu ile belirlenen üst temalar ve altındaki kodların her biri için araştırma verileri (gözlem notları, görüşme transkriptleri, doküman metinleri doğrudan ve yorum katılmadan ilgili başlıklar altında okuyucuya sunulmuştur.

İçerik analizi nitel analizin son adımı olmakla beraber tema analizini ve betimsel analizi de kapsar. İçerik analizi tema analizi ve betimsel analize göre daha ayrıntılı, derin ve komplike bir yapıdadır. Bu sebeple içerik analizinin yapılabilmesi için betimsel analiz ve tema analizine ihtiyaç vardır. İçerik analizinde temel amaç; tema analizi ile sınıflandırılan, betimsel analiz ile anlamlandırılan verinin araştırmacının kendi düşüncelerini katarak karşılaştırmalı olarak

yorumlamasıdır. Sonuç olarak içerik analizi aşaması araştırmacının buz dağının görünmeyen tarafını yani betimsel ve tema analizinde ortaya çıkanların ne anlama geldiğini kendi yorumunu da katarak okuyucuya gösterdiği aşamadır (Günbayı, 2019). Bu çalışmada tema analizi yolu ile belirlenen üst temalar ve altındaki kodların her biri için araştırma verileri (gözlem notları, görüşme transkriptleri, doküman metinleri) doğrudan ve yorum katılmadan ilgili başlıklar altında okuyucuya sunulduktan sonra araştırmacının düşünceleri katılarak karşılaştırmalı olarak yorumlanmıştır.

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler sırasında zamandan tasarruf etmek ve veri analizinin daha detayı yapılabilmesi açısından ses kayıt cihazından faydalanılmıştır. Ses kayıt cihazı kullanılmadan önce katılımcılara bilgi verilerek onayları alınmıştır. Ses kayıt cihazına kaydedilen verilerin transkriptleri yapılarak bilgisayar ortamına taşınmıştır. Görüşme kayıtları, gözlem formu ve dokümanlardan elde edilen veriler harmanlanarak desteklenmiştir. Araştırma bulguları ortaya çıkan örüntüler ve temalar çerçevesinde doğrudan anlatım yolu ile ana başlıklar şeklinde düzenlenmiştir. Gerekli kodlamalar yapılarak veriler analiz edilmiş, elde edilen sonuçlar betimsel bir anlatımla sunulmuştur.

3.5. Geçerlik-Güvenirlik Çalışmaları ve Etik Hususlar

Bu araştırmanın geçerlik ve güvenirliğini artırmak adına birtakım uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın geçerliğini artırmak için görüşme, gözlem ve doküman analizi olmak üzere birden fazla veri toplama aracı kullanılarak bulgular detaylı bir şekilde incelenmiş, içerik analizi tekniğinden faydalanılmıştır. Görüşme ve gözlem formları geliştirilirken ilgili literatür taranarak konu ile alakalı kavramsal çerçeve hazırlanmıştır. Görüşme ve gözlemlerin ilgili kurumların izin ve desteği ile gerçekleştirilmesi için gerekli önlemler alınmıştır. Katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilip katılmak isteyip istemedikleri sorulmuş, çalışmaya gönüllülük esasına göre katılımları sağlanmıştır. Karşılıklı güvenin sağlanması açısından gözlem ve görüşme öncesi katılımcılara, kaydedilen verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı ve gizli kalacağı hususunda onam formu imzalatılmıştır. Bu önlemler görüşme ve gözlem sürecinde elde edilen verilerin gerçek durumları yansıtmalarını sağlamıştır. Araştırmacı yaptığı görüşmeler sırasında öznel yargılarını sürece dahil etmemek adına soruları objektif bir ses tonu ile okuyarak katılımcıya yönlendirmeci davranmamaya özen göstermiştir. Araştırma bulguları sunulurken verilerin ilişkili olduğu tüm durumlar dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Çalışmanın dış geçerliğinin artması için araştırma süreci ve süreç içinde yapılan çalışmalar basamaklar halinde ve detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri toplama süreci, verilerin analizi ve etik süreç basamakları ayrı başlıklar halinde ele alınarak detaylı bir biçimde açıklanmıştır.

Çalışmanın iç güvenilirliğini artırmak için araştırma bulgularının tümü olduğu gibi yorum katılmadan aktarılmıştır. Yapılan görüşme ve gözlemlerden elde edilen veriler ile ilgili birbiri ile bağlantılı durumlar tespit edilmiş, temalar halinde başlıklandırılmış ve bulgular bu düzende sunulmuştur. Alt problemlerin her biri için bulgular kısmında katılımcıların görüşlerine doğrudan yer verilmiştir.

Araştırmanın etiği hususunda ilk olarak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ve Bilimsel Araştırma ve Etiği Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Çalışmaya katılım sağlayacak olan katılımcılar veri toplama süreçleri öncesinde araştırma ile ilgili bilgilendirilmiş olup çalışmaya gönüllü olarak katılımları sağlanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin sadece bilimsel amaçlı ve araştırma kapsamında kullanılacağı ve katılımcıların kişisel bilgilerinin gizliliğinin korunacağı onam formu ile imza altına alınmıştır. Katılımcıların kişisel bilgilerinin gizli kalması için Ö ve R olarak kodlar kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde görüşme, gözlem ve doküman analizi yöntemi ile elde edilen “Devlet ve Özel Anaokullarında örgüt kültürünün unsurlarından (gelenekler, ortak dil, fiziksel semboller, hikayeler)” hangilerinin mevcut olduğu ve okullarda ne şekilde yer aldığı ile ilgili bulgular yer almaktadır. Görüşme, gözlem ve doküman analizi yoluyla elde edilen bulgular dört başlık altında tablolaştırılarak sunulmuştur. Bu başlıklar (1) Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenekler” İle İlgili Bulgular, (2) Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” İle İlgili Bulgular, (3) Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” İle İlgili Bulgular, (4) Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” İle İlgili Bulgular şeklindedir.

Araştırmanın analizi (1) Gelenek, (2) Ortak Dil (3) Fiziksel Semboller, (4) Hikayeler olmak üzere dört tema üzerinden gerçekleştirilmiştir. Her temanın içinde yer alan kodların her biri, okullardan elde edilen görüşme, doküman analizi ve gözlem verileri ile açıklanmıştır.

4.1. Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenekler” İle İlgili Bulgular

Tablo 4.1. Devlet ve Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenekler” İle İlgili Bulgular

Tema	Kodlar
Gelenek	Başarı Merasimleri
	Etkinlik Takvimi
	Okul Dışı Aktiviteler
	Rutinler
	Projeler

Tablo 4.1. incelendiğinde okul kültürü unsurlarından “gelenek” teması altında başarı merasimleri, etkinlik takvimi, okul dışı aktiviteler, rutinler ve projeler olmak üzere beş kod oluşmuştur.

4.1.1. Devlet Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenek” Teması İle İlgili Bulgular

4.1.1.1. “Gelenek” Teması “Başarı Merasimleri” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan başarı merasimleri ile ilgili görüşme, doküman analizi ve gözlem yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Öncelikle böyle başarısı olan öğretmenlerimize, velilerimizin önünde plaket veriyoruz. Öğrencilerimizin önünde de veriyoruz ama okul öncesi öğrencileri biraz daha küçük olduğu için daha onure etmek için öğretmenlerimiz için daha çok velilerin olduğu ortamda böyle bir merasim düzenliyoruz, plaket veriyoruz. İlçe milli eğitim müdürlüğünden başarı belgesi istiyoruz.”

R: “... Bu törenlerin öğretmenleri motive ettiğini düşünüyorum. Bir sonraki projeye ya da bir sonraki çalışmaya daha gönüllü oluyorlar. Zaten zorunlu bir şekilde katmaya çalıştığınız zaman ya da resmi yazı ile tebliğ ile yapmaya çalışıldığı zaman başarı elde edemiyorsunuz. Biraz gönüllük işi bu işler. Projeler olsun diğer yarışmalar olsun. Bu şekilde olduğu zaman gönüllülük esasına göre yapıldığı zaman başarı kaçınılmaz oluyor zaten.”

R: “...Öğrencilerimize de aynı şekilde yarışmalarda başarı sağlayanlara tören eşliğinde diğer öğrencilerin önünde okulumuza ait özel şenlik etkinliğimizde ve mezuniyet programımızda plaket ve başarı belgesi veriyoruz. Örneğin, geçtiğimiz günlerde İstiklal Marşımızı güzel okuma yarışması vardı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nün. Öncelikle velilerimizle yarışma şartnamesini paylaştık. Biz çocukları yarışmaya göndermeden önce kendi aramızda bir yarışma yapıp yarışmaya gönderilecek öğrencileri belirledik ve ödüllendirdik. Bunların dışında öğrencilerimize plaket ve başarı belgesine ek olarak hediye de veriyoruz. Fakat bu hediyeleri diğer çocukların önünde vermiyoruz. Daha önceki yıllarda bu konuda sorunlar yaşadık. Öğrencilerimizin yaşları küçük olduğu için hediye almayan çocuklar üzülüp özgüven açısından olumsuz etkilenebiliyorlar. Ama plaket ve başarı belgesinde böyle bir sorun yaşamadık. Yani maddi hediyeler diğer çocukları olumsuz etkileyebiliyorken plaket ve belgelerin daha çok motive ettiğini söyleyebilirim.”

R: “...Okulumuza ait daha geniş çaptaki başarı belgesi ve plaketlerimizi müdür odasında sergiliyoruz. Aslında onları koridorda Atatürk Köşesinin yanında sergilemenin daha uygun olduğunu düşünüyorum fakat fiziksel şartlar bu şekilde uygun olduğu için bu şekilde

ayarlanabildi. Okulumuza gelen misafirler genelde müdür odasında ağırlandığından okulumuzun başarı kültürü ile ilgili fikir edinmelerini sağlıyor.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Öğrencilere verilen plaket ve başarı belgelerinin birer örneği incelenmiştir. Plaket ve başarı belgelerinde çocuğun adı soyadı, okulun adı, amblemi ve ödülün verildiği kategori bilgileri yer almaktadır.

Öğrenciler arası yarışmalar hakkında bilgilendirme için velilere iletilen şartname örnekleri incelenmiştir. Velilere bilgi vermek amaçlı düzenlenen yarışma şartnamesi yazılı olarak a4 boyutundaki bir kağıt üzerinde düzenlenmiş olup velilere elden iletilmektedir. Şartnamede yarışma şartlarını ifade eden sekiz madde bulunmaktadır. İfadeler açık, net ve okunaklı bir şekilde yazılmıştır.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

5 Mart Salı günü saat 14.00’da yapılan gözlem esnasında okula ait başarı belgeleri ve plaketler incelenmiştir.

Yapılan gözlem neticesinde okula ait başarı sembollerine okulun giriş (antre) kısmında veya koridorlarda rastlanmamış olup tamamının okul müdürünün odası içinde sergilendiği görülmüştür. Ekranın üst tarafındaki rafta toplam 7 adet plaket sergilenmekteydi. Ekranın hizasındaki raflarda okula ait üç adet başarı sertifikası 1 adet madalya mevcuttu.



Fotoğraf 4.1. Plaketler

4.1.1.2. “Gelenek” Teması “Etkinlik Takvimi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “Etkinlik Takvimi” ile ilgili görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Sene başı öğretmenler kuruluyla alternatiflerimizi sunuyoruz. Çoğunluk hangisine karar veriyse o şekilde oluşturuyoruz yani etkinliklerimize kurul toplantısı esnasında öğretmenlerle birlikte karar veriyoruz. Velilerimize etkinlik takvimimizi doküman yolu ile ulaştırıyoruz. Servisle gelen çocuklarımız olduğu için bunu da göz önünde

bulundurarak whatsapp gruplarında da paylaşıyoruz. Bir de bizim okulumuzun kendi sms paneli var. Oradan da paylaşıyoruz. Web sitemizi de çok aktif bir şekilde kullanıyoruz oradan da velilerimiz etkinlik planına ulaşabilirler. Bir de velilerin tamamına ulaşma kaygısı ile okulumuzun sosyal medya hesabı var oradan da duyuruyoruz. Mesela bizim bir velimiz okulda hangi etkinlik hangi tarihte olacak hepsine vakıf. Yoğun şekilde çalışan velilerimiz okula gelemeseler bile etkinliklerimizin ne zaman nerede yapılacağını ekim ayından itibaren biliyordur.”

R: “...Mutluluk ve Çocuk şenliklerimiz var bizim. Etkinliğin ismi de bize ait. Okulumuzun geleneksel bize özel etkinliği diyebiliriz. 1 haftaya yakın sürüyor. Çocuklar yıl içinde yapmış oldukları dans gösterileri halk oyunları gösterileri, İngilizce derslerinde yapmış oldukları etkinlikleri orada öğretmenlerine ve velilere sergilerler. Biz dışardan çeşitli tiyatro etkinlikleri ile çocuklarımızı eğlendirmeye çalışıyoruz. Tamamen çocukların eğlenmesine yönelik çalışmalar yapıyoruz. Balonlarla, toparla çeşitli sihirbazlık gösterileri ile o haftayı tamamen bir şenlik haftasına çeviriyoruz. Okulumuza standlar kuruyoruz. Biz bunu 9 yıldır devam ettiriyoruz ve insanlar bilirler ki Mayıs ayının 3. Haftasına bu okulda Mutluluk ve Çocuk şenlikleri yapılacaktır.”

R: “...Mezuniyet töreninde kep cüppe giyiyor öğrencilerimiz. Kültür merkezinde yapılıyor. Yıl içerisinde resim yarışmasında dereceye girenler ya da etkinliklere tam katılım sağlayan çok az devamsızlık yapan öğrencilere veliler ve öğrenciler önünde plaket ya da belge tarzında ödülleri veriyoruz. Bizim için önemli olan bu başarıları tüm öğrencilerimizin ve velilerimizin görerek teşvik olması. 23 Nisan etkinliklerimiz çocukları eğlendirmeye yönelik şenlik havasında geçiyor. 4 farklı atölye kuruluyor.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Öğrenci velilerine verilen etkinlik takvimini belgelerinin birer örneği incelenmiştir. Okulun logosunun yer aldığı etkinlik takviminde etkinliklerin tarih sırasına göre farklı renk ve yazı karakterleri ile sıralandığı görülmüştür. Etkinliklerin birinci dönem ve ikinci dönem olarak ayrı iki bülten halinde düzenlendiği görülmüştür. Takvim incelendiğinde belirli gün ve haftalar dışında etkinlikler de tespit edilmiştir. İkinci dönem boyunca belirli gün ve haftalar haricinde toplamda beş adet etkinlik programı planlandığı görülmüştür.

4.1.1.3. “Gelenek” Teması “Okul Dışı Aktiviteler” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “okul dışı aktiviteler” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Az önce de söylediğim gibi ayda 1 kez muhakkak arkadaşlarla dışarda ya da okulda görüşürüz. Dışarda yapılan etkinlikleri de öğretmenlerimizin kendileri organize ederler. Bu şekilde kendilerini daha rahat hissederler. İstedikleri ortamda organizasyonları kurup bizlere haber verirler. Bizler de eksiksiz bir şekilde katılım sağlarız.”

R: “...2 hafta önce 24 Kasım’da öğretmenlerimizle bahçemizde beraber bulunduk paylaşımlar yaptık.”

R: “...Kadınlar gününde okul müdürü olarak o güne ithafen bir şiir okudum ve öğretmenlerimize hediye aldık. Okulumuzda yemek organizasyonu düzenledik.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Öğretmenler gününde gerçekleştirilen okul dışı aktivite ile ilgili etkinlik esnasında çekilen fotoğraflar incelenmiştir. Müdür ve müdür yardımcısının uzun bir masanın en başında oturduğu diğer öğretmenlerin de karışık bir şekilde sıralanarak yer aldığı bir oturma düzeni görülmüştür.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

29 Mart Cuma günü gerçekleştirilen iftar yemeği programında okul paydaşları gözlemlenmiştir. Yapılan gözlemlerde okul personelinin iftar yemeğine aile bireyleri ile (eş, çocuk) katılım sağladıkları görülmüştür. Oturma düzeni olarak uzun masanın en başında müdür ve müdür yardımcısı yer almıştır. Yemek başlangıcında müdür açılış konuşması gerçekleştirmiştir. Öğretmenlerin kendi aralarında gerçekleştirdikleri diyaloglar sıcak samimi olmakla birlikte yöneticiler ile hem samimi hem de kurumsal bir çizgide diyalog kurdukları gözlemlenmiştir.

4.1.1.4. “Gelenek” Teması “Rutinler” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “rutinler” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Müdür yardımcısı olarak çalışan bir arkadaşımız vardı. Okulumuzdan ayrıldı. Öğretmen arkadaşlarla toplandık ne yaparız diye konuştuk.”

R: “...Evet rutin etkinliğimiz içinde hocamız da gideceği için birtakım konuşmalar yapıp bu şekilde gönderdik. Çok mutlu bir şekilde ayrıldı.”

R: “...Ayda en az 1 defa yemekli bir etkinliğimiz oluyor. Okulla ilgili paylaşımlarımız olur. Eksik olan güçlü olan yönlerimizi tartışırız öğretmen arkadaşlarımızla bu yemekli toplantılarda. Bu şekilde daha bir informal ortam olduğu için insanlar kendilerini daha rahat ifade edebiliyorlar. Toplantı ortamında biliyorsunuz ki öğretmenler biraz kasarlar kendilerini. Belki de düşüncelerini esnek bir şekilde özgür bir şekilde sunamayabilirler. Ama samimi bir ortam informal bir ortam olduğu zaman öğretmenlerimiz düşüncelerini daha özgür bir şekilde ortaya koyabiliyorlar.”

R: “...Her ayın son Cuma günü özel gün aramaksızın öğretmenlerle beraber yemek yeriz. Son iki senedir bunu yapmaktayız. Personelimiz yorulmasın diye genellikle yemekleri dışarıdan istiyoruz. En sonuncu yemeğimiz de kadınlar gününe denk geldi. Kadınlar günü organizasyonumuz ile bu etkinliğimizi birleştirmiş olduk. Öğretmenlerle iki haftada bir muhakkak bir değerlendirme toplantısı yaparız. Her yıl Mayıs ayının 3. haftası okul şenliğimiz var ve bu tamamen bizim okula özgü bir organizasyondur.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ay sonlarında gerçekleştirilen rutin yemek etkinliği esnasında çekilen fotoğraflar incelenmiştir. Etkinliğin okul bahçesinde akşam saatlerinde gerçekleştirilmiş olduğu görülmüş olup müdür ve müdür yardımcısı 18 kişinin olduğu masanın orta kısmında yer almışlardır.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

29 Aralık Cuma günü yapılan gözlemde okul bahçesinde gerçekleştirilen hazırlık gözlenmiştir. Dışarıya U düzeninde masa ve sandalyelerin sıralandığı görülmüştür. Okul müdüründen alınan bilgiye göre bu hazırlığın ay sonu rutin yemek etkinliği için olduğu öğrenildi. Hazırlık aşamasında yardımcı personelin, öğretmenlerin ve yöneticilerin yardımlaşarak birlikte hareket ettikleri gözlemlendi.

4.1.1.5. “Gelenek” Teması “Projeler” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “projeler” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...2015 yılından beri bu yıl da dahil olmak üzere ‘beslenme dostu okul’, ‘e-twinning’, ‘okullarda orman’ ve ‘eko okul’ projelerini yürütüyoruz. Ayrıca ‘sıfır atık’ projemizi de her yıl titizlikle yapıyoruz. Bunların yanı sıra pandemi zamanından beri ‘okulum temiz’ projesini de devam ettirmekteyiz. Bu sene ‘dilimizin zenginlikleri’ projesine başladık. Projeler ile ilgili verilerimiz okulumuz panolarında mevcuttur. Projelerden aldığımız sertifikalar başarı ödülleri de okulumuzda herkesin rahatlıkla görebileceği kısımlarda sergilenmektedir.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Projelerden alınan toplam 7 adet başarı sertifikası incelenmiştir. Başarı sertifikalarında okulun adı ve ödülün kategori bilgileri yer almaktadır.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulda gerçekleştirilen projelerin doküman, sertifika ve afişlerinin okulun çeşitli yerlerinde sergilendiği gözlenmiştir.



Fotoğraf 4.2. Pano-1



Fotoğraf 4.3. Pano-2



Fotoğraf 4.4. Pano-3

4.1.2. Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenek” Teması İle İlgili Bulgular

4.1.2.1. “Gelenek” Teması “Başarı Merasimleri” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “başarı merasimleri” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Okul olarak kazandığımız 7 tane ödülümüz var. Bu ödülllerimiz resim, seramik alanlarında. İl ve ilçe bazlı yarışmalarda dereceye giren çocuklarımıza yarışmayı düzenleyenler tarafından ulaştırılan madalya ve belgeleri eşik atlama törenimizde çocuklarımıza veriyorduk ama ben daha sonra şöyle düşündüm. Diğer çocuklar benim neden yok ben başarısız mıyım diye düşünmesinler diye ofisime davet ederek ödülleri vermeye başladık. Bu yaşta ödüllendirmenin diğer çocuklara teşvikten ziyade başarısızlık ve özgüven eksikliğine neden olabileceğini düşünüyorum. Çünkü biz çocukların yaş grubu 0-6 yaş grubu kişilik benliklerinin oluştuğu dönemdeyiz. Bu gelişim özelliklerin henüz oluşmamış ya da gelişmekte olan öğrenciler neden ben başarılı olamadım diye ağlayabiliyorlar. Ben gelişimleri açısından bu uygulamayı daha doğru buluyorum. Öğrencilerin bu noktada kırılma noktaları olmak istemiyoruz. Bu yüzden bu ödülleri çocukların ailelerini ofisime davet ederek kendi aramızda küçük bir törenle vermeyi doğru buluyoruz.”

Ö: “...Öğretmenlerimiz ile ilgili herhangi bir fiziki ödüllendirme sistemimiz yok. Başarılı öğretmenlerimi sözel olarak tebrik ederim. Öğretmenler arasında bir ödül sistemi oluşturanın aralarında olumsuz bir rekabet ortamı oluşturacağını düşünüyorum.”

Ö: “...Okulumuzun başarı sertifikaları müdür odasında bulunuyor. Böylelikle okulumuza gelen ziyaretçilere başarılarımızı gösterme şansımız oluyor.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

2014-2016 yılları arasında milli eğitimin düzenlediği resim yarışmalarında dereceye giren çocuklara başarı belgesi ve madalya verilirken çekilmiş olan fotoğraflar incelendi. Fotoğraflarda çocukların yüzü görüldüğünden dolayı etik ihlal olmaması adına görseller yayınlanmamıştır.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

6 Mart Çarşamba günü saat 13.00’da yapılan gözlem esnasında okula ait başarı belgeleri ve plaketer incelenmiştir.

Yapılan gözlem neticesinde okula ait başarı sembollerine okulun giriş (antre) kısmında veya koridorlarda rastlanmamış olup tamamının okul müdürünün odası içinde sergilendiği görülmüştür. Müdür odasında asılı olarak 3 adet okul akreditasyon belgesi gözlemlendi.



Fotoğraf 4.5. Sertifikalar

4.1.2.2. “Gelenek” Teması “Etkinlik Takvimi” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “etkinlik takvimi” ile ilgili görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Kurumsal olarak bir merkeze bağlı çalıştığımız için bize merkezden gönderilen programa bağlı kalıyoruz ve buna göre etkinlikleri tasarlıyoruz. Eğitim programımız proje tabanlı olmak üzere hazırlanıp merkezden gönderiliyor. Biz de bu program doğrultusunda ortaya çıkan etkinlik planlarını üzerine eklemek istediğimiz etkinlikleri ekleyerek merkez ile paylaşıyoruz. Merkez uygun bulduğu takdirde uyguluyoruz. Belirli gün ve haftaları mutlaka gününde kutlarız. Hafta sonuna denk gelse bile bu şekilde uygularız.”

Ö: “...Her ay bizim veli bültenimiz var. Bu proje sonlandırması dediğimiz geçen ayki konunun bitiminde biz büyük bir sonlandırma yapıyoruz. Bunu bir sergi alanı gibi düşünebilirsiniz. Proje sonlandırma olarak duyuruyoruz biz bunu velilerimize. Akabinde hemen yeni ayın bültenini tekrar yayınlıyoruz. Aylık bültenler şekilde kapsamlı olarak ayın tamamını yayınlıyoruz. Ama bunun açılımını da haftalık yayınlıyoruz. Her Çarşamba günü velilerimize biz bildiri atıyoruz. Okul olarak kullandığımız aplikasyonlarımız. Bu aplikasyonlar üzerinden velilerimize ayrıntılı olarak haftalık neler yapacağımızı, hangi etkinliklere katılacaklarını bildiriyoruz. Veli, okul ve merkez olarak iç içeyiz.”

Ö: “...Çocuklarımızın mezun olması durumuna biz “eşik atlama” diyoruz. Eşik atlamadaki kastımız şu: Bu hayattan başkan bir hayata geçiştir aslında bu. Bir insanın her yeni başladığı bir hayat bir eşiktir aslında. Mesela annesinden doğan bir çocuk zaten ilk eşiği atlamıştır. Ve sonra anaokuluna başlayacaktır. Ondan sonra ilkokul lise üniversite evlenme. Bu da bir eşik atlamadır. Biz bunu eşik atlama olarak tabir ediyoruz. Bir mezuniyet olarak tabir etmiyoruz. O eşik atlamalarımıza davet edebiliyoruz velilerimizi. Mesela velilerimiz ilk karnelerini getirebiliyorlar bize. Ve biz onları ziyaret edebiliyoruz. Bu şekilde iletişim halinde oluyoruz. Öğretmenlerimiz sürekli zaten bizim kurumumuzdaki öğretmenlerimizin yüzde

seksen 10 senelik öğretmendir. Kuruluşundan bugüne aynı personelle devam ettiriyoruz. Bu da tabi ki de öğrencilerin geldiği anda öğretmenlerini görme gibi bir avantajları var. Bu da inanılmaz keyif verici olabiliyor.”

Ö: “...Bunların dışında büyük anne ve büyük babalar günümüz de var. Onlar için biz nostaljik gün hazırlarız. Her sene yapıyoruz fakat pandemide yapamamıştık. Bizim bu etkinlikler kurumsal olduğumuz için merkezden geliyor ve planlamamızı o şekilde gerçekleştiriyoruz.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Öğrencilere velilerine verilen etkinlik takvimini belgelerinin birer örneği incelenmiştir. Veliler ile paylaşılan etkinlik takvimi incelendiğinde aylık takvim şeklinde düzenlendiği görülmüştür. Her bir ay için haftalık ve günlük olarak etkinliklerin yer aldığı takvim renkli olarak tasarlanmıştır. Takvim incelendiğinde belirli gün ve haftalar dışında kuruma ait özel etkinliklere de sıkça rastlanmıştır. İkinci dönem boyunca belirli gün ve haftalar haricinde toplamda on adet etkinlik programı planlandığı görülmüştür.

4.1.2.3. “Gelenek” Teması “Okul Dışı Aktiviteler” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “okul dışı aktiviteler” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Tabi ki düzenleniyor ara ara. Çünkü çok keyif alıyoruz birbirimiz ile vakit geçirmekten. Bu dediğim gibi eğer ki birisinin çocuğu olacaksa evlenecekse zaten hep birlikte yapıyoruz. Yılbaşlarında programlar yapmaya çalışıyoruz. Öğretmenler gününde özellikle dışarıyı tercih ediyoruz.”

Ö: “... Ayda bir gün öğretmenlerimiz ile kitap okuma etkinliği yapıyoruz. Her ay bir kitap seçiyoruz ve herkes okumasını tamamladıktan sonra hep beraber toplanıp kitap üzerine sohbet ediyoruz.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Öğretmenler gününde gerçekleştirilen okul dışı aktivite ile ilgili etkinlik esnasında çekilen fotoğraflar incelenmiştir. Müdürün uzun bir masanın ortasında oturduğu diğer öğretmenlerin de karışık bir şekilde sıralanarak yer aldığı bir oturma düzeni görülmüştür.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

24 Kasım günü gerçekleştirilen öğretmenler günü yemeği programında okul paydaşları gözlemlenmiştir. Yapılan gözlemlerde okul personelinin tam katılım sağladıkları görülmüştür. Oturma düzeni olarak uzun masanın orta kısmında müdür yer almıştır. Etkinlik başlangıcında müdür günün anlam ve önemini anlatan bir konuşması gerçekleştirmiştir. Okul paydaşlarının kendi aralarında gerçekleştirdikleri diyaloglar sıcak samimi olmakla birlikte yönetici ile hem samimi hem de kurumsal bir çizgide diyalog kurdukları gözlemlenmiştir.

4.1.2.4. “Gelenek” Teması “Rutinler” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “rutinler” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Bizim okulumuzdaki personelimiz kurumdan ayrılacak ise ya hamile kalırlar ya evlenirler ya da şehir değişikliği olur. Dediğim gibi yıllardır aynı personel ile çalışıyoruz. Öyle olduğunda eğer gelin gidiyor ise yukarıda bizim yemekhanemiz var orada kendi personelimiz ile beraber güzel bir eğlence düzenleriz. Bebeği olanlara yine eğlence düzenleriz. Yine kendi personelimizle olur bu, dışarıdan kimse olmaz. Yani bu şekilde etkinlikler yaparız. Madalya hazırlarız. Hemen hemen tüm personele özel madalya yaptırılır anı olarak. Zaten çocuklarımız mezun olurken yani eşik atlarken de onlara madalya veririz. Üstünde logomuz tarih ve çocuğun adı soyadı olur.”

Ö: “...Her Çarşamba günü merkezden programımız gelir. Her Perşembe günü de saat 17.30’da toplantı yaparız. Gelecek haftanın toplantısıdır bu. Bu programı değerlendiririz eksik kısımlar var mı ya da eklenecekler var mı diye görüşürüz”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Perşembe günleri yapılan rutin toplantıların gündem maddeleri, söz konusu olan merkezden gelen haftalık program ve toplantı tutanakları incelenmiştir. Haftalık program takviminde hem öğrencilerin etkinliklerin hem de öğretmenlere yönelik eğitim ve faaliyetlerin yer aldığı görülmüştür. Programın hem basılı olarak hem de dijital ortamda öğretmenlere iletilmek üzere hazırlanmış olduğu görülmüştür.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

14 Aralık Perşembe günü gözlem yapmak için kuruma gidildiğinde saat 17.30'a kadar inceleme yapılabilmiş daha sonra öğretmenlerin rutin toplantısı için herhangi bir çağrı yapılmadan öğretmenlerin toplantı için hazır bulunduğu gözlenmiştir.

4.1.2.5. “Gelenek” Teması “Projeler” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından gelenekler unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “projeler” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Bu sene dilimizin zenginlikleri projesini yürütmekteyiz. Çok kapsamlı bir proje ve aktif olarak yürütmekteyiz. Örneğin çocuklar hikaye dinliyorlar, bilmedikleri kelimeleri tespit ediyorlar, anlamlarını öğreniyorlar. Proje kapsamında bir yazar konuşu okulumuza davet etmiştik.”

Ö: “...Akreditasyon belgelerimiz var. Yürüttüğümüz projelerin başarılarından dolayı bize verilen belgeler bunlar. Müdür odasına duvarda asılı olarak sergilenmektedir. Değerler eğitimini proje olarak değil ama etkinliklerin içeriğinde zaten veriyoruz hedeflerimiz içinde bütün değerler mevcut. Panolarımız sürekli güncelleniyor. Sosyal medya hesaplarımızda panolarımız güncellendikçe paylaşıyor. Her ay işlenen konularımız girişte proje sonu sergisi olarak sergileniyor. Bizim sene içindeki etkinliklerimizin çoğu proje tabanlı.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Dilimizin Zenginlikleri Projesi ile ilgili etkinlik planları ve etkinlik fotoğrafları incelenmiştir. Dilimizin Zenginlikleri Projesi dışında Milli eğitim bakanlığına ait diğer proje verilerine rastlanılmamıştır. Okulun merkezden gelen etkinlik planı içerisinde okula ait proje tabanlı etkinliklere rastlanmıştır. Proje tabanlı eğitim etkinlikleri ile ilgili 4 adet ders planı incelenmiştir. Ders planlarının içeriğinde öğrenciyi aktif kılacak etkinliklerin sıkça yer aldığı görülmüştür.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulda gerçekleştirilen Dilimizin Zenginlikleri Projesine ait pano verisine rastlanmamıştır. Proje ile ilgili etkinlik fotoğrafları incelenmiştir.

Aylık proje sonlandırma sergisi incelenmiştir. Projenin teması doğrultusunda gerçekleştirilen etkinlik verileri proje bitiminde okul içinde sergilenmiştir.

4.2. Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” İle İlgili Bulgular

Tablo 4.2. Devlet ve Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” İle İlgili Bulgular

Tema	Kodlar
Ortak Dil	Slogan
	Marş
	Web Sitesi
	Dilek ve Şikayet Kutusu
	Veriler ile İletişim
	Yönetim ile İletişim
	Hitap-Jargon

Tablo 4.2. incelendiğinde okul kültürü unsurlarından “ortak dil” teması altında slogan, marş, web sitesi, dilek ve şikayet kutusu, veliler ile iletişim, yönetim ile iletişim olmak üzere yedi kod oluşmuştur.

4.2.1. Devlet Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” Teması İle İlgili Bulgular

4.2.1.1. “Ortak Dil” Teması “Slogan” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “slogan” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Şöyle ki okulumuzun sloganını ben kendim yaptım kayıt kitapçığımızın üzerinde de var. “Buradaki her çocuk değerlidir” şeklinde. Bu sloganı da okul müdürü olarak ben yazmak istedim yapmak istedim. Ve öğretmenlerimizde benimsediler şu anda kayıt kitapçıklarımızda mevcut.”

R: “...Okulumuzun sloganı kayıt kitapçığımızda mevcut. Fakat okulun herhangi bir yerinde sergilenmiyor. Okullarda orman projemizin sloganları var iki tane. Bu sloganlar kapının önünde sergileniyor.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun sloganının yer aldığı kayıt kitapçığı incelenmiştir. Kayıt kitapçığının ilk sayfasında milli eğitim bakanlığı logosunun altında okulun sloganı yazılı olarak bulunmaktadır.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun sloganının kayıt kitapçığı dışında okulun herhangi bir yerinde sergilenmediği görülmüştür. Okullarda Orman Projesi sloganlarının girişte afişler üzerinde basılı olduğu gözlemlenmiştir.

4.2.1.2. “Ortak Dil” Teması “Marş” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “marş” ile ilgili görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “Okulumuzun bir marşı maalesef yok şu anda.”

4.2.1.3. “Ortak Dil” Teması “Web Sitesi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “web sitesi” ile ilgili görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Web sitemizi aktif olarak kullanıyoruz. Özellikle gezileri paylaşıyoruz. Yaptığımız gezi fotoğraflarını, aylık yemek menülerini paylaşıyoruz. Okul aile birliği gelir gider bilançosunu paylaşıyoruz. Yönetmeliğe göre paylaşmamız gerekiyor zaten bilançoğu. Öğretmen öğrenci sayılarımızı, istatistiki bilgilerimizi paylaşıyoruz. Okulumuza yapılan ziyaretleri kurum amirlerince yaptığımız ziyaretleri paylaşıyoruz. Belirli gün ve haftalarda gerçekleştirdiğimiz etkinliklerin fotoğraflarını paylaşıyoruz. Geçtiğimiz günlerde Romanya’dan öğretmen arkadaşlar geldi işbaşı eğitim için geldiler. Erasmus projesi kapsamında okulumuza gelip gözlem yaptılar. Web sitemizde en son bu etkinliğin fotoğraflarını paylaşmışız. Duyurularda projeler ile ilgili duyurularımızı paylaşmışız en son.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun web sitesinin duyurulduğu kayıt kitapçığı ve veli bilgilendirme notları incelenmiştir. Okulun web sitesi detaylı bir şekilde incelenmiştir. Okul web sitesinde; okulun

kadrosundaki kişiler, okulun tarihçesi, okulun vizyonu, misyonu, bina bilgileri başlıkları ile beraber okulun hayırseverleri ile ilgili bir başlık da açılmıştır. Projeler başlığı altında okulda faal olan 8 proje başlığı görülmektedir. Okulun iletişim bilgileri, güncel duyurular, etkinlik fotoğrafları, dilek ve öneri köşesi, yemek menüleri de diğer başlıklardır. Ana sayfanın en altında okulun istatistiksel bilgileri yer almakla beraber iletişim bilgileri dahil olmak üzere tüm bilgilerin güncel olduğu teyit edilmiştir.

4.2.1.4. “Ortak Dil” Teması “Dilek ve Şikayet Kutusu” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “dilek ve şikayet kutusu” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Dilek ve şikayet fiziki olarak önceden vardı. Şimdi ise web sitemizde de dilek ve şikayet köşesi mevcut. Buraya arada öneriler de geliyor şikayetler de geliyor. Bunları değerlendiriyoruz. Çok olmasa bile yılda 4-5 tane içinde dilek ve şikayet metni görebiliyoruz.”

R: “...Daha sonra biz ‘dilek ve şikayet’ yerine kelimelerini ‘dilek ve öneri’ olarak güncelledik.. Web sitemizdeki köşeyi de aynı şekilde güncelledik. Az önce de belirttiğim gibi okulumuzda fiziksel olarak böyle bir kutu yok. Aslında önceden vardı ama kaldırdık. Çünkü işlevsel olarak kullanılamadı hiç. Mesela velimiz buraya geldiğinde bir öneri ya da şikayet yazacak diyelim. Yazmaya o kutuya atmaya çekinebilir. Ama web sitesi olunca veli herhangi bir kaygı duymaksızın rahatlıkla düşüncelerini yazabiliyor. Çünkü yazarın kimliğini kişi kendisi belirtmediği sürece biz göremiyoruz.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Dilek ve şikayet kutusunun fiziki olarak okulda bulunmadığı fakat okulun web sitesinde ayrı bir başlık altında yer aldığı gözlemlenmiştir.

4.2.1.5. “Ortak Dil” Teması “Veliler ile İletişim” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “veliler ile iletişim” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Öğretmenlerimizin kendi aylık bültenleri var ama okulumuzun kendine ait gazete ya da dergisi yok. Sosyal medyayı çok etkin bir şekilde kullanıyoruz. Okulumuzun web sitesini çok etkin bir şekilde kullanıyoruz.”

R: “...Çok önemli bir durumsa çok önemli bir konuyla kesinlikle velilerimizi okula çağırırız yüz yüze görüşmeyi kesinlikle yeğleriz. Ama konu basitse herkesi ilgilendirmiyorsa çocuğun eğitim öğretim hayatını ilgilendirmiyorsa önce telefon açıyoruz.”

R: “...Mesela şöyle örnek vereyim. Diyelim çocuğun ayakkabısı kayboldu ya da matarası kırıldı. Onu telefonla bile halledabiliyoruz. Ama bir çocuk sürekli başka bir çocuğu sıkıştırıyor, şiddet eğilimli davranışlar sergiliyor, akran zorbalığı uyguluyor diyelim. Biz kesinlikle velimizi okula çağırırız. Rehber öğretmenimizle sınıf öğretmenimizle gerekirse yöneticilerden biriyle birebir görüşme yaparız. Bu önemli konularda kesinlikle velimizi okula çağırıp yüz yüze görüşme yaparız.”

R: “...Evet şöyle söyleyeyim ben. Ayda bir defa sınıf veli toplantıları yaparız.”

R: “...Ben de katılırım tabi merhaba hoş geldiniz derim önce içeri girerim bir 5 dakika bulunurum toplantıda. Söylemek istedikleri bir durum varsa söylerler. Yoksa da çıkarım ben. Ama rutin olarak sorun olsa da olmasa da aylık rutin sınıf toplantılarımızı yaparız biz. Ayrıca velilerimiz için düzenlediğimiz drama günlerimiz var. Drama öğretmenimiz velilerimize bahçede drama yaptırıyor. Bu şekilde de veliler ile iletişim kurmuş oluyoruz. Drama etkinliğimiz ayda bir oluyor. Drama öğretmenimiz müsait olan velilerimizi çağırıyor. Bu şekilde de görüşme sağlamış oluyoruz veliler ile.”

R: “...Okulumuzun Sms paneli var. Oradan velilerimize bilgi veriyoruz. Rehber öğretmenimiz ile randevu oluşturulabilecek saatler, sınıf öğretmenlerinin raporlu olduğu günler oradan duyuluyor. Whatsapp uygulamasını aktif olarak kullanıyoruz. Dönemde iki defa genel veli toplantısı yapıyoruz bir de her yıl en az 1 defa velilerimizle ebeveyn katılım etkinliği gerçekleştiriyoruz. Katılım sağlayamayacak olan velilerden de katılmama nedenlerini ifade eden dilekçe alıyoruz.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

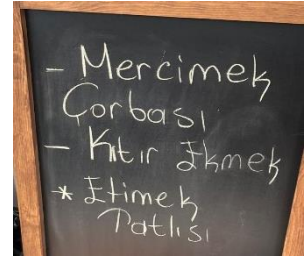
Okulda görsel ve yazılı tabelaların veliler ile iletişimi sağlayan önemli araçlar olduğu tespit edilmiştir. Okuldaki tabela ve yazılar velilerin bazı soruları sormasına gerek kalmadan cevap bulmalarını sağlayacak bir sözsüz iletişim kanalı olduğu tespit edildi. Gözlemlenen okul giriş kapısında asılı olan veli notları, “zile basınız” tabelası, “park yasaktır” tabelası, okulun bina giriş kapısı önünde yer alan günlük yemek menüsü, okul binası üzerinde yer alan okula ait iş sağlığı ve güvenliği politikasının yazılı olduğu tabela bunlara örnektir.



Fotoğraf 4.6. Dış Kapı



Fotoğraf 4.7. Veli Notu



Fotoğraf 4.8. Yemek Menüsü

4.2.1.6. “Ortak Dil” Teması “Yönetim ile İletişim” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “yönetim ile iletişim” ile ilgili görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Öğretmenlerimiz istedikleri zaman benimle, müdür yardımcım ile iletişime geçebiliyorlar. Okulumuzun küçük olmasının da bunda etkisi var tabii ki. Yüz yüze de görüşebiliyorlar. Burada değillerse de hastalarsa da telefonla ulaşabiliyorlar.”

R: “...Veliler her istediklerinde görüşemiyorlar. Randevu sistemi ile görüşme sağlanıyor. Hem idare ile hem kendi sınıf öğretmenleri ile hem de rehber öğretmen ile görüşmeleri için randevu sistemimiz mevcut. Velilerimizden gelen taleplere göre öğretmenlerimizle ders saati dışında görüşebiliyorlar çünkü öğretmenimiz sınıfı yalnız bırakamaz. Veliler bana direkt telefonumla ulaşamazlar. Öğretmenlere de ders esnasında ulaşamazlar. Acil bir durum varsa okulumuzun telefonunu ararlar. Öğretmen velilerimizin kendilerini uygun saatlerde aramasını istiyorlar. Akşam 9’dan sonra aramamalarını sene başı toplantısında belirtiyorlar.”

R: “...Öğretmenlere duyurularımızı eğer resmi bir yazıyı iletmememiz gerekiyor ise DYS (Doküman Yönetim Sistemi) üzerinden öğretmenlerimize tebliğ ederiz. Öğretmenlerimiz günlük olarak DYS lerini kontrol ederler. Biz yaptığımız proje kapsamında da ve kültür olarak da ‘eko okul’ mantığını benimsediğimiz için yazıları DYS’den kağıda çıktı alıp öğretmenlere tebliğ etme yoluna gitmiyoruz. Resmi olmayan duyuruları whatsapp grubu üzerinden iletiyoruz. Yani duyurularımızı tebliğlerimizi fiziki ortamda değil dijital ortamda gerçekleştiriyoruz.”

4.2.1.7. “Ortak Dil” Teması “Hitap-Jargon” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “hitap-jargon” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Öğretmenlerimiz kendi aralarında birbirlerine öğretmenim diye hitap ederler. Hiçbir zaman sadece isimleri ile hitap etmezler. Bizim yıllardır oturmuş böyle bir kültürümüz var. Öğretmenler kendi velilerine hanım ya da bey diye hitap eder. Çalışan personellere de kesinlikle isimleri ile değil hanım şeklinde hitap ederler. Ben de müdür yardımcısı arkadaşım siz diye hitap ederim hocam derim saygı çerçevesinde. Öğretmenlerime de öğretmenim ya da hocam diye hitap ederim. Aramızda kurumsal bir dil hakim diyebilirim. Abi abla teyze gibi kurumsal olmayan hitapları bizim okulumuzda göremezsiniz.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

26 Şubat Pazartesi günü saat 14.00’de yapılan gözlemde, müdür odasında görüşme esnasında kapı çalmış ve içeriye bir öğretmen girmiştir. Müdüre yönelerek rahatsız olduğunu belirtmiş ve izin istemiştir. Müdür de izin vererek geçmiş olsun dileklerini iletmiştir. İkisi de birbirlerine hocam diye hitap etmiştir.

4.2.2. Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” Teması İle İlgili Bulgular

4.2.2.1. “Ortak Dil” Teması “Slogan” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “slogan” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Sloganımız mevcut. “.....”. Slogan okul paydaşları tarafından oluşturulmadı. Bize merkezden geldi. Web sitemizde mevcuttur. Okulumuzun herhangi bir yerinde yazmamaktadır.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun sloganının yer aldığı web sitesi incelenmiştir. Web sitesinin ana sayfasına okulun sloganı okul logosunun yanında görülmüştür.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun sloganının okul web sitesinin dışında okulun herhangi bir yerinde sergilenmediği görülmüştür.

4.2.2.2. “Ortak Dil” Teması “Marş” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “marş” ile ilgili görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Okulumuzun marşı yok. Kurumsal çalıştığımız için merkeze öneri olarak iletebiliriz. Müzik eğitmenleri yardımı ile profesyonel olarak bu süreci başlatma imkanımız var.”

4.2.2.3. “Ortak Dil” Teması “Web Sitesi” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “web sitesi” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Merkez web sitemize girildiğinde sizi sosyal medya hesabımıza yönlendiriyor. Orayı da aktif olarak kullanıyoruz.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun web sitesi detaylı bir şekilde incelenmiştir. Özel bir kurum olduğu için okula ait k12 uzantılı bir web sitesi bulunmamaktadır. Kurumun merkezi web sitesine girildiğinde ana sayfada Türkiye’nin 3 farklı şehrinde yer alan şubelerin ortak kurumsal özellikleri yer almaktadır. Araştırılan şubenin bilgileri için kurumun özel sosyal medya hesabına yönlendirme sağlanıyor. Okulun sosyal medya hesabı incelendiğinde okulun güncel adres ve telefon bilgisine ulaşıldığı görülmüştür. Haftada 2-3 defa etkinlik resimleri paylaşıldığı görülmüştür. Okula ait vizyon, misyon, tarihçe başlıkları gözlenmemiştir.

4.2.2.4. “Ortak Dil” Teması “Dilek ve Şikayet Kutusu” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “dilek ve şikayet kutusu” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Hayır bulunmuyor. Biz anketler düzenliyoruz. Mesela velilerimizden memnun ya da memnun değillerse anketler aracılığı ile bilgi topluyoruz. Senede iki defa yapıyoruz bunu. Veli görüşmelerimiz sürekli devam etmekte. Senede 3-4 defa gereklilik arz ettikçe daha da fazlaşabiliyor. En az 2 en çok 4 defa velilerimizi davet ediyoruz. Bireysel görüşmeler yapıyoruz. Eksi ve artı yanlarımızı görüyoruz ve fırsata çeviriyoruz.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Velilere yapılan memnuniyet anketleri gizlilik ilkeleri ihlal edilmeden incelenmiştir. Likert ölçekli anket tipinde hazırlanan formlarda 10 tane soru olduğu gözlemlenmiştir.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Dilek ve şikayet kutusunun fiziki olarak okulda bulunmadığı görülmüştür.

4.2.2.5. “Ortak Dil” Teması “Veliler ile İletişim” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “veliler ile iletişim” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Velilerimizle aktif olarak dijital bir uygulama üzerinden iletişim kurmaktayız. Velilerimiz e-posta adresleri ve şifreleri ile uygulamaya giriş yapabiliyorlar. Bir de okul olarak bizim bu uygulamaya yönetici paneli olarak erişimimiz var. Çoğu bilgileri velilerimize buradan aktarmaktayız. Uygulama içinde çeşitli başlıklar bulunmaktadır. Duyurular, ödeme takip, mesajlar, galeri, onay-izin, yemek menüsü, veli bülteni, günlük değerlendirme, öğrenci raporu, ilaç, devamsızlık, okul servisi, takvim, kullanım kılavuzu sistemdeki başlıklarımızdır. Bu sistem hakkında velilerimizi kayıt esnasında bilgilendiriyoruz. Galeride etkinlik, gezi vb. fotoğraflarımız mevcut. Velilere ayrıca fotoğraf gönderebiliyoruz. Fotoğraf notu iletebiliyoruz. Veliler fotoğrafları indirebiliyorlar. Öğretmenler her gün günlük değerlendirmeye giriyor ve öğrenciler hakkında değerlendirme notları yazıyorlar. Her velimizin telefonunda bu uygulama

mevcut ve günlük olarak mutlaka sisteme giriş yapıp çocuklarının takibini yapıyorlar. Hem idare hem öğretmenler sistemin yönetim panelinden giriş yapıyorlar. Öğretmenlerimiz velilerimize öğrencilerin günlük etkinlik akışları ve günlük değerlendirmeleri hakkında bilgi veriyor velilerimize. Yemek konusunda bilgi akışı sağlıyorlar, günlük aktivite fotoğraflarını yüklüyorlar. Bu uygulama için okul olarak belli bir ücret ödüyoruz. Çok eskiden öğretmenlerin tuttuğu günlük gibi her öğrenci için günlük değerlendirme notu yazdıkları defterler vardı. Bu uygulamayı o defterlerin dijital hali gibi düşünebilirsiniz. Biz sosyal medya hesabımızda etkinliklerin sadece bir kısmını ayarlayabiliyoruz. Daha kapsamlı bilgileri bu sistem üzerinden paylaşıyoruz. Geriye kalan tüm diğer bilgileri de whatsapp gruplarından paylaşıyoruz.”

Ö: “...Kayıt kitapçığımız mevcut. Hem kurumsal kayıt kitapçığımız var hem de milli eğitim bakanlığına ait olan. Biz ikisini de velilerimize iletiyoruz. Veli bilgileri, öğrenci bilgileri, aile bilgileri, fotoğraflar, ulaşım bilgi formu, özel öğretim kurumları yönetmeliği, gezi izin formları, kişisel veri paylaşım izin formu her iki kitapçıkta da mevcut. Kayıt esnasında da istediğimiz bazı şeyler var. Bunlar kimlik fotokopisi, aşı kartı, ikametgah belgesi, 8 adet fotoğraf, sağlık raporu, boğaz kültürü, parazit tetkiki, üç adet alt ve üst iç çamaşırı, üç adet yedek kıyafet olarak sıralanabilir. Çocuklar bir arada yaşadıkları için sağlık raporlarını ayrıca önemsiyoruz.”

Ö: “...Tabi ki var yıllardır var. Veli bültenlerimiz her ay çıkar bizim. ”

Ö: “...Yüz yüze iletişim kurmayı seviyorum ben. Zaten kapıda genellikle ben karşılıyorum velileri uğurlarken de ben uğurluyorum. Müdür kapısı her zaman kapalı değildir. Sadece görüşmelerde kapalıdır. Hatta yeni başlayan çocuklarımızın velileri çekingen olabiliyor ben her zaman kapının açık olduğunu ifade ederim. Tabi ki de randevu sistemi ile çalışıyoruz ama acil durumlarda kapıyı açıp girmelerine müsaade ederim çünkü bu durum benim için önemlidir. Velinin idareye ulaşamaması söz konusu olmaz. Olmamalı. Çünkü biz burada can bakıyoruz.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Veliler ile dijital ortamda iletişim kurmak için kullanılan uygulama detaylı bir şekilde incelenmiştir. Velilerle yemek listelerinin, etkinlik tarihlerinin, çocukların etkinlik paylaşımlarının, öğrenci değerlendirmelerinin bu uygulama üzerinden yapıldığına dair dijital veriler incelenmiştir.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Veliler ile daha çok dijital ortamda iletişim kurulmakta olup birkaç adet uyarı tabelası dışında veli ile iletişim aracı olarak kullanılan fiziksel veriye rastlanmamıştır.



Fotoğraf 4.9. Uyarı tabelası-1



Fotoğraf 4.10. Uyarı Tabelası-2

4.2.2.6. “Ortak Dil” Teması “Yönetim ile İletişim” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “yönetim ile iletişim” ile ilgili görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Randevu sistemimiz var. Öğretmenlerimiz ve velilerimiz benimle görüşmeden önce randevu oluşturmaları gerekiyor. Yardımcı personel ile randevu sistemi olmadan görüşme sağlayabiliyoruz. Şayet öğretmenim özel bir konu hakkında görüşecekse randevu alması gerekiyor. Ama tabi güncel konular için randevu sistemine gerek yok sıkça görüşme sağlıyoruz zaten. Öğretmenlere duyurular genelde telefon üzerinden whatsapp grubumuzdan iletiliyor. Zaten rutin toplantılarımız olduğu için genelde sürekli iletişim halindeyiz. Çocuklarımız istedikleri zaman benimle iletişime geçebilirler.”

Ö: “...Kurumsal bir yapımız var. Tüm şubelerimizdeki uygulamalar merkezden gelmekte. Okul ile ilgili çoğu konularda karar merciimiz merkez olduğu için öğretmenler ile beraber karar veremiyoruz.”

4.2.2.7. “Ortak Dil” Teması “Hitap-Jargon” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “ortak dil” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “hitap-jargon” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Biz öğretmenim diye hitap ederiz birbirimize. Herkes birbirine saygılıdır. Onlar benim çocuklarım gibi olduğu için daha sıcak ve samimi bir dil kullanabiliyorum. Öğretmenim, canım öğretmenim gibi. Öğretmenler de birbirlerine öğretmenim olarak hitap ederler. Yıllardır birlikte çalışıyoruz.”

Ö: “...Öğrencilere de emir kipi ile ve yüksek ses ile hitap edilmesini doğru bulmuyorum. Gel buraya otur demek yerine gelir misin oturur musun şeklinde konuşulması gerektiğini düşünüyorum.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

12 Nisan Cuma günü saat 10.00’da yapılan gözlemlerde müdür odasında görüşme esnasında açık olan kapının önünden bir öğretmen geçerken durakladı ve müdürle selamlaştılar. Müdür öğretmenin ismi ve öğretmenim diyerek hitap etti.

4.3. Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” İle İlgili Bulgular

Tablo 4.3. Devlet ve Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” İle İlgili Bulgular

Tema	Kodlar
Fiziksel Semboller	Okul bahçesi
	Antre
	Arma-Logo
	Forma
	Okul Rengi
	Sınıf Düzeni
	Güvenlik

Tablo 4.3. incelendiğinde okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” teması okul bahçesi, antre, arma-logo, forma, okul rengi, sınıf düzeni, güvenlik olmak üzere yedi kod oluşmuştur.

4.3.1. Devlet Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” Teması İle İlgili Bulgular

4.3.1.1. “Fiziksel Semboller” Teması “Okul Bahçesi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “okul bahçesi” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Biz çocuklarımızın tamamen içeride dört duvar arasında eğitim almalarına taraftar değiliz. Zaten çağımız çocuklarının birçoğu ya hep apartman dairesindedir ya da evdedir. Biz bunu yıkmak istedik. Yıllarca bu kültürü oluşturmaya çalışıyoruz biz. Doğayla bütünleşsin istiyoruz çocuklarımız. Bahçemiz zemini olsun içindeki oyun alanları olsun serası olsun her zaman kum havuzu olsun her zaman çocukların dışarda zengin bir eğitim ortamında vakit geçirmesi için tasarlanmıştır. Ve çocuklar dışarı çıktıkları zaman içeri girmek istemiyorlar. Antalya'nın bu iklimini de bu şekilde değerlendiriyoruz. Çocuklarımız için çok güzel bir şekilde düzenledik bahçemizi. Kendileri ekip kendileri dikme alanları var çocukların.”

R: “...Evet bir bitkinin tohumun ya da sebzenin büyüme aşamalarını görüyorlar. Ve kendi ektiklerini koparıp kendileri yiyorlar.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

3 Ocak Çarşamba günü yapılan gözlemde okul bahçesi incelenmiştir. Okul bahçe alanının geniş ve okulun etrafını sardığı gözlenmiştir. Okulun bina giriş kapısının önünde Atatürk büstü, bayrak bulunmaktadır. Ön kısım beton alan olup törenler burada gerçekleştirilmektedir. Bu alanda banklar mevcuttur. Okul bahçesinin diğer alanları çimli alanlar, kum havuzu, seralar ve parktan oluşmaktadır. Bahçe içerisinde bir adet üstü kapalı büyük bir kamelya yer almaktadır. Bahçenin çocuklar tarafından aktif olarak kullanıldığı gözlemlenmiştir. Park saatleri dışına bahçecilik ve sera etkinlikleri gerçekleştirildiği görülmüştür. Çocukların kendilerinin aktif olarak yer aldığı bitki, sebze yetiştirme süreçleri gözlemlenmiştir. Her sınıfa ait açık bahçe alanı, tüm sınıflara ait kapalı sera bahçesi bulunmaktadır. Bahçe kapısı ve çocukların etkinlik alanları arasındaki mesafe yeterli uzaklıktadır. Bahçe etrafında ana cadde bulunmamaktadır. Çok fazla yeşil alan mevcuttur. Planlanan etkinliklerin çoğunun bahçede gerçekleştirildiği gözlemlenmiştir.



Fotoğraf 4.11. Sera Alanı-1

Fotoğraf 4.12. Sera Alanı-2

Fotoğraf 4.13. Oyun Parkı

4.3.1.2. “Fiziksel Semboller” Teması “Antre” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “antre” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Orası önceden açık bir alandı. Okul öncesi öğretmenimiz var X öğretmen. Bu konuda kendisi zaten çeşitli dekorasyon işleri ile ilgileniyor. Bir kağıda çizdi hocam böyle yaparsak nasıl olur hem böyle işlevsel olur hem de bir anaokulu için civil civil olur. Biz de aldık değerlendirdik ustalara gösterdik. Maliyetini çıkardık diğer öğretmen arkadaşlara da sorduk böyle bir şey yapacağız diye. Herkes çok beğenince tamam dedik. Yani orada da bir öğretmen eli var diyebiliriz.”

R: “...Evet çocuklarımızın dikkatini çekmek için. Şöyle ki resmi bir okul havasından kurtarmaya çalışıyoruz çocukları. Çünkü çocuklar anaokuluyla eğitim öğretime başlıyorlar eğitim öğretimle tanışıyorlar. Okulu bir binadan ibaret saymamaları gerektiğini düşünüyoruz biz.”

R: “...Zaten ilk ayrıldıkları zaman kaygıyla ayrılıyor evlerinden böyle bir civil civil ve renkli bir görüntü ile karşılaşması çocukların o kaygıyı atlatmaları adına da güzel bir alan olsun istedik.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okul binasının giriş kısmının iki aşamalı olduğu görülmüştür. Birinci kısımda ilk olarak göze çapan duvar boyunca sergilenen okulun başarı sertifikaları ve ramak kala kutusu olmuştur. Kapı kısımdaki duvarların önünde ayakkabılık rafları sıralanmıştır. Çocukların giriş çıkış güvenliği için kurumun kullandığı cihaz sistemi ve kapı güvenlik kamerası bu kısımdadır. İç

giriş kapısında proje sertifikaları sergilenmiştir. Kapının önünde temiz ve kirli galoş sepetleri ve günlük yemek menüsünün yazılım olduğu küçük boy ayaklı kara tahta bulunmaktadır. İç kapıdan girildiğinde duvarlarda proje panoları, okul yerleşim planı, hayırseverlerin özgeçmişleri, vizyon ve misyon tabelaları, rehberlik panosu, atık kutuları, ilk yardım dolabı, iş sağlığı ve güvenliği panosu, personel panosu ve değerler eğitimi panolarının asılı olduğu gözlemlenmiştir. Duvarlar açık mavi renkte olup cam tavandan gökyüzü görünmektedir. Cam tavanın etrafındaki duvarlarda uzay konsepti duvar süslemeleri vardır.



Fotoğraf 4.14. Atık Kutuları



Fotoğraf 4.15. Antre-Tavan



Fotoğraf 4.16. Ayakkabılık

4.3.1.3. “Fiziksel Semboller” Teması “Arma-Logo” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “arma-logo” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Okulumuzun logosu var. Rengi mavi...”

R: “...Evet var. Mavi rengini Akdeniz’den esinlenerek düşündük. Aslında üç tane logo seçeneğimiz vardı az önce de bahsettiğim gibi. Öğretmen arkadaşlarla bir gün oturduk ankete sunduk şu anki kullandığımız logo en çok oyu alınca bunu seçtik. Bir de Akdeniz’e ve Antalya’ya yakın hissettiğimiz için bu logoyu kullanıyoruz ve birlikte karar verdik.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Üzerinde okulun logosu bulunan dokümanlar incelendi. Okuldaki evraklardan kayıt kitapçığı ve veli bültenleri üzerinde okul logosunun yer aldığı görüldü.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okul binasının girişinde yer alan bayrak köşesinde okulun logosu gözlemlenmiştir.

4.3.1.4. “Fiziksel Semboller” Teması “Forma” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “forma” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Eskiden vardı maliyetli olduğu için kaldırdık. Gezi formalarımız var önlük şeklinde. Okulun adı ve iletişim bilgileri yazıyor. Çocuklarımız gezilerde bu önlükleri giyerler.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okul deposundan temin edilen gezi önlükleri incelenmiştir. Gezi önlüğünün ön tarafında okul logosu okulun adı yer almaktadır. Arka tarafında ise okulun iletişim bilgileri yer almaktadır. Önlüğün rengi fosforlu yeşil renğinde olup güvenlik açısından dikkat çekici bir renk olarak tercih edildiği görülmüştür.



Fotoğraf 4.17. Gezi Önlüğü

4.3.1.5. “Fiziksel Semboller” Teması “Okul Rengi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “okul rengi” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Biz bir karar aldığımız zaman sadece yönetim olarak almıyoruz. Bu bizim aslında bir kültürümüzdür. Okulun dış cephe rengini değiştirmek istediğimiz zaman bütün öğretmenlerimizi toplarız hep birlikte renk seçeneklerini araştırırız hangisi uygunsa onu seçeriz. Sınıf içindeki renkler dahi o şekilde. Ve okulumuzun logosu bile 4 tane logo arasından anket yaptık hangisi birinci olduysa biz onu seçtik. Buna yönetsel olarak tek başımıza karar vermeyiz. Hatta şöyle söyleyeyim yönetsel demişken bizim okulda yönetişim vardır. Hep

birlikte kararlar alırız biz. O yüzden renk bu şekilde ortaya çıktı herkes fikrini beyan etti. En çok çıkan rengi karar vermiş bulunduk.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun dış cephesinde birden fazla renk kullanılmıştır. Mavi, sarı ve pembe renkler en çok kullanılan renklerdir. Bina giriş kapısındaki camların hepsinde gökkuşağı desenli kaplamalar kullanılmıştır. Okulun ön duvarında kelebek şeklinde renkli süslemeler mevcuttur.



Fotoğraf 4.18. Okul Dış Cephe

4.3.1.6. “Fiziksel Semboller” Teması “Sınıf Düzeni” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “sınıf düzeni” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...4 sınıf 8 şubemiz var. İkili eğitim gerçekleştiriyoruz. Öğrenci mevcutlarımız ortalama 22 civarında.”

R: “...Sınıf donatılarımız iyi durumda. Elektronik olarak hiçbir eksikimiz yok her sınıfta bilgisayar ve projeksiyon cihazımız mevcut. Her yıl eylül ayında kurul toplantılarında öğretmenlerimiz bize eksikleri belirtir biz de okul başlamadan oryantasyon döneminde okulumuzun finansal durumu ölçüsünde tedarik etmeye çalışırız ve bu şekilde sınıflarımızı eğitim öğretime hazırlarız.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Sınıfların iç düzeninin oyun merkezleri şeklinde olduğu görülmüştür. Sınıfların tamamında projeksiyon cihazı ve bilgisayar mevcuttur. Sınıfların içinde öğretmen masası bulunmamaktadır. Sınıf duvarlarında çocukların etkinliklerinin yer aldığı panolar mevcuttur. Pencereelerde stor perdeler kullanılmıştır.



Fotoğraf 4.19. Sınıf Düzeni

4.3.1.7. “Fiziksel Semboller” Teması “Güvenlik” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “güvenlik” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Kulübemiz yok ama güvenlik görevlimiz var. Veliler öğrencileri çıkış saati dışında alamaz. Alabilmesi için okula dilekçe ibraz etmelidirler. Çocuklar velisi dışında kimseye teslim edilmemektedir. Bu kuralımız kayıt kitapçığımızda da yazmaktadır.”

R: “...Kameralar mevcut 16 adet. Müdür odasında ekran var. Kameralara erişim sadece müdür ya da müdür yardımcısına ait. Herhangi bir kayıta bakma talebi durumunda talebi resmi yazı ile istiyoruz ve o şekilde işleme alıyoruz. Şehir kameralarına entegre değiliz. Okul polisimiz var ama hiçbir sıkıntı yaşanmadığı için sadece rutin ziyaretlerini gerçekleştiriyor.”

R: “...Çocukları velilerimize teslim ederken şöyle bir prosedürümüz var. Girişte bir cihazımız mevcut. Bu cihazımız veliye özgü kart uygulaması ya da telefonuna indirebileceği bir uygulama ile aktive oluyor. Velimiz kartını ya da telefon uygulamasını cihaza okutmadan öğretmenimiz çocuğu sınıftan göndermiyor. Şöyle ki veli okula geldiği zaman kartını ya da uygulamadaki karekodu cihaza okutuyor. O sırada sınıfa anons gidiyor. Anonsta gelen kişinin

anlık fotoğrafı ve bilgileri yer alıyor. Bu bildiri projeksiyon cihazından sınıfta yansıtılıyor. Hem öğretmen hem çocuklar ekranı görebiliyor. İsmi anons edilen çocuk çantasını alarak personel eşliğinde kapıya gidiyor. Servis öğrencileri içinse öğrenci bilgilerini rehber öğretmenin telefonuna tanınılıyoruz. O gün servisle gelen çocukların bilgilerini rehber öğretmen cihaza okutuyor. O esnada veliye sms gidiyor: çocuğunuz okula teslim edildi diye. Aynı sistem çocuk okulda gittiğinde de oluyor, velilere sms ile bildiri gidiyor. Bu sistem uzun zamandır aksamadan yürütülüyor. Ben okula ilk geldiğimde bu sistem yoktu. Örneğin A kişinin velisi geldi sınıfa koş, B kişinin velisi geldi sınıfa koş. Personel için de hem iş yükü hem de karmaşık bir okul ortamı oluyordu. Şimdi çok daha güvenli ve düzenli bir sistem içindeyiz.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

“Erken çıkış formu” ve Veli Sözleşmesi incelenmiştir.

Erken çıkış formu, öğrencileri okul çıkış saatinden önce almak isteyen velilere verilmektedir. Formda velinin çocuğunu erken alma talep dilekçesi, erken alma mazeretinin yazılacağı yer, kimlik bilgileri vb. yer almaktadır.

Veli sözleşmesi formu kayıt esnasında velilere imzalatılan bir formdur. 19 maddeden oluşan bu formun 16. Maddesinde okulun güvenlik önlemleri ile ilgili bir madde yer almaktadır. Bu madde şu şekildedir:

“Okul yönetimi çocukları, sadece yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-1 Acil Durumlarda Başvuru Formunda belirtilen kişilere teslim eder. Zorunlu hallerde çocukların, ek-1’de belirtilen kişiler dışındaki şahıslar tarafından teslim alınması istenmesi durumunda, velinin okul yönetimine yazılı beyanda bulunması zorunludur.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

1.11.2023 tarihinde saat 09.15’te yapılan gözlemde; Okulun bahçe kapısına gelindiğinde kilitli bir demir kapı ile karşılaşıldı. Kapı üzerinde veliler ve ziyaretçiler için zile basmaları konusunda bilgilendirme notları mevcuttur. Zile basıldıktan 30 saniye kadar sonra kapı içeriden otomatik açıldı. Bahçeden içeri girilip bina kapısına yüründü kilitli olan bina kapısı personel tarafından açılarak araştırmacının neden geldiği personel tarafından sorularak müdüre haber verildi ve araştırmacı içeri alındı.

Yapılan gözlemler doğrultusunda okul bina girişindeki çocukların içeri giriş sistemi olan elektronik alet incelendi. Okulun dışında ve içinde yer alan güvenlik kameraları incelendi ve çalışır durumda olduğu gözlemlendi. Okulun bina iç ve dış kısımlarında uyarı tabelaları görüldü. Acil durum levhaları, acil durum butonu, yangın-ilkyardım malzemeleri ve bilgilendirme panosu gözlemlendi. Sınıfların kapılarında yüksek güvenlikli kapı kolları olduğu

görüldü. Sınıf içerisindeki masaların yuvarlak kenarlı olduğu gözlemlendi. Okul bahçesi içerisinde yer alan parkın yumuşak zemin olduğu gözlemlendi. Parkta yer alan demir oyuncakların çocukların boy hizasına kadar koruyucu sünger ile kaplandığı görüldü.



Fotoğraf 4.20.Kapı Kolu



Fotoğraf 4.21.Oyun Parkı Demir Koruma

4.3.2. Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” Teması İle İlgili Bulgular

4.3.2.1. “Fiziksel Semboller” Teması “Okul Bahçesi” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “okul bahçesi” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Antalya’nın merkezi bir yerinde yer aldığımızdan dolayı bahçe alanımız dar. Bahçe alanlarımız okulun ön ve arka tarafında mevcut fakat yeterli büyüklükte değil. Yine de alanı zenginleştirmek adına çeşitli çalışmalar yapmaktayız. Özellikle ham durumdaki boyanmamış olan ahşapların yer aldığı bahçe ahşap atölyemiz var. Burada çocukların yaratıcılıklarını geliştirecek etkinlikler gerçekleştiriyoruz. Bizim daha çok okulumuzun içinde aktivite alanlarımız mevcut. Beden ve hareket salonlarımız, drama salonlarımız, atölyelerimiz mevcut. Bu kapalı havalarda da biliyorsunuz Antalya’nın hava şartlarından dolayı çok yağış alan bir bölge. Okul içindeki alanlar da oldukça aktif bir şekilde kullanılmakta. Çocuklar her eğitimde bir atölye değiştirirler. Bu da keyifli olur onlar için.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

29 Şubat Perşembe günü saat 12.00’de yapılan gözlemde okul bahçesi incelenmiştir. Okul bina alanına kıyasla daha az alan kaplayan bir bahçe alanı gözlemlenmiştir. Bahçenin büyük bir kısmında zemin, yapay çim halısı ile kaplanmıştır. Bahçe oyuncakları ahşap gibi

doğal materyallerden yapılmıştır. 1 adet sokak hayvanları için kulübenin bahçe içinde yer aldığı görülmüştür. 1 adet kum havuzu ve 10 adet büyük saksıda bitki yetiştirme alanı gözlemlenmiştir. Binanın dış duvarında Atatürk köşesi yer almaktadır. Çocuklar gözlem esnasında bahçede kitap okuma saati yapıyorlardı. Bahçedeki materyallerin kullanılmadığı zamanlarda bazen sınıf içi etkinliklerin de açık havada yapıldığı gözlemlenmiştir.



Fotoğraf 4.22. Kedi Evi



Fotoğraf 4.23. Oyun Alanı



Fotoğraf 4.24. Ahşap Atölyesi-1

4.3.2.2. “Fiziksel Semboller” Teması “Antre” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “antre” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...İlk etapta ferah olması gerekiyor. Ayrıca çocuklarımızın yaptığı etkinliklerle de göz kamaştırması gerekiyor. Şu anda siz tam ortasında geldiniz ayın ortasında geldiniz. Ay sonunda etkinlikler değişecektir.”

Ö: “...Her ay etkinlik temalarımıza göre güncelleniyor. Biz proje tabanlı eğitim veriyoruz. Her eğitim sonunda proje sonlandırma yaparız biz. Proje sonlandırma da o ayki konunun tüm grupların etkinlikleri ile donatırız. Bu gerçekten çok keyifli olur. Çünkü her ay farklı bir etkinlik ve ambiyans olur.”

Ö: “...Şu an yeni yıl konsepti. Kasım ayının son haftası ile aralık ayının ilk haftası sonbahar konseptimiz vardı. Aralığın son iki haftasında daha da değişecek. Antre kısmımız her ay sürekli güncelleniyor. Her proje sonu yapılan etkinlik sergisi gibi de düşünülebilir.”

Ö: “...Bence velilerden çok çocukları etkilemek çok önemli. Biz çocukların dünyasına özen gösteriyoruz. Onlar için varız burada. Tabi ki velilerimiz için de önemli fakat ilk etapta çocuklarımız mutlu olsunlar diye. Kendi yaptıklarını görsünler. Biz buna “eserler” diyoruz. Ben yaptım ben çizdim demeleri çok önemli. Özgüvenleri tetiklensin istiyoruz bu çalışmalarla. Tabi anne babalar da gururlanıyor.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okul binasının giriş kapısının önünde kirli ve temiz galoş sepetleri bulunmaktadır. Kapıdan içeri girildiğinde ilk olarak büyük bir danışma masası görülmektedir. Danışma masasında yardımcı personel bulunmaktadır. Danışma masasının etrafı gözlem yapılan zamanda kış mevsimi konsepti ile çocukların kendi yaptıkları etkinlik ile süslenmişti. Duvarlarda vizyon ve misyon tabelaları, etkinlik panoları, sosyal mesafe tabelası, güvenlik kamerası ve bazı uyarı tabelaları bulunmaktadır. Girişin sağ tarafındaki köşede iki koltuk ve bir sehpanın olduğu bekleme alanı mevcuttur.



Fotoğraf 4.25. Antre-Kamera



Fotoğraf 4.26. Galoş Kutusu

4.3.2.3. “Fiziksel Semboller” Teması “Arma-Logo” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “arma-logo” ile ilgili gözlem, görüşme ve doküman analizi yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Evet merkezin belirlediği bir logomuz mevcut. Logomuzun anlamı eğitim vizyonumuzu yansıtır niteliktedir. Logomuz kayıt kitapçığımızda, veli bültenlerimizde mevcut.”

Yapılan doküman analizlerinden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Üzerinde okulun logosu bulunan dokümanlar incelendi. Okuldaki evraklardan kayıt kitapçığı, yemek listeleri, etkinlik takvimi ve veli bültenleri üzerinde okul logosunun yer aldığı görüldü.

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okul binası içerisinde okul logosu bulunmamaktadır.

4.3.2.4. “Fiziksel Semboller” Teması “Forma” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “forma” ile ilgili görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Okul formamız yok. Çocuklar özgürce giyinebilirler. Hepsini aynı şekilde görmektense farklı farklı cıvı cıvı görmek daha önemli diye düşünüyorum.. Her birinin farklı kişiliği vardır. Kıyafetleri ile de çocuklar kendini gösteriyor diye düşünüyorum. Bizde kıyafet zorunluluğu yok.”

4.3.2.5. “Fiziksel Semboller” Teması “Okul Rengi” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “okul rengi” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır.

Ö: “...Turuncu yeşil ve mavi. Kurumsal olduğumuz için merkez tarafında belirlenen dış cephe rengimizdir.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun dış cephesinde kullanılan turuncu, yeşil ve mavi renklerinin yanı sıra duvarlarda ahşap kaplamalar yer almaktadır. Okulun camları dışarıdan aynalı görünümde olup binanın orta yerinde yer almaktadır.

4.3.2.6. “Fiziksel Semboller” Teması “Sınıf Düzeni” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “sınıf düzeni” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...10 sınıfımız var tam gün eğitim. Sınıf mevcutlarımız 16+1 şeklinde. Her sınıf için 1 kişi kontenjanımız bulunmakta. Gazi, şehit çocuklarımız gibi öğrencilerimiz için ayrılan bu kontenjanlarımızı gelen talebe göre çoğaltabiliyoruz.”

Ö: “...Sınıflarda panolarımız mevcut. Çocukların gün içinde neler yaptıklarını görebilmeleri çok önemli. Rutin günlük ne yapıyorlarsa bu programların yazılı olduğu dokümanlar duvarlarda asılı. Mesela sınıfların girişinde selamlaşma panomuz var. Çocuklar sabah sınıflarına girerken orada bir selamlaşma çeşidi seçip selamlaşarak giriyorlar içeriye. Günler aylar mevsimler görsel olarak duvarlarımızda asılı. Akıllı tahtalarımız mevcut. Sınıf içindeki tüm materyallerin ahşap olmasına özen gösteriyoruz. Çok boya içerikli ahşap kullanmayız.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır

Bu okulda atölye sistemi olduğu gözlenmiştir. Okulda etkinliğin içeriğine göre öğrenciler gün içinde farklı atölyelerde eğitim görmektedirler. Ahşap atölyesi, yaşam becerileri atölyesi, zeka ve akıl oyunları atölyesi bunlardan bazılarıdır. Öğrencilerin kendi asıl sınıfları da mevcuttur. Bu sınıflarda çocukların göz hizasına uygun akıllı tahtalar yer almaktadır. Çocukların etkinliklerinin sergilendiği pano ve masalar mevcuttur. Öğretmen masası bulunmamaktadır. Oyun ve etkinlik merkezleri sınıfın farklı köşelerinde düzenlenmiştir. Atölyeler ve sınıflar çok sayıda nitelikli materyaller ile donatılmıştır.



Fotoğraf 4.27. Ahşap Atölyesi-2

4.3.2.7. “Fiziksel Semboller” Teması “Güvenlik” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “güvenlik” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Binamız okul olarak yaptırıldığı için her alan çocukları düşünerek yapılmıştır. Kapılarımızda ve asansörlerde çocuk kilitlerimiz mevcuttur. Okuldaki mevcut prizler içten çocuk korumalıdır. 32 kameramız var ama tüm okulda aktif olarak kullanmıyoruz. Koridorda ve dış bahçe alanımızdakileri kullanıyoruz.”

Ö: “...Velimiz geldiğinde zaten personelim takip halindedir. Hemen yukarıyı arar. Sınıflarda telefonumuz mevcuttur. Çocuk bilgileri söylenir. Yardımcı personel eşliğinde çocuk aşağı indirilir ve ailesine teslim edilir. Eğer ki çocuk ebeveynleri dışında birine teslim edilecekse anne baba arıyor bizi. Alacak kişinin ismini ve soy ismini söylüyor. Biz de gelen kişinin kimlik kartına bakarak teslim ediyoruz öğrencimizi. Eğer ki velimiz bize bilgi vermediyse ve yabancı bir kişi çocuğu okuldan almaya geldiğinde hemen velimizi arayıp bilgilendiriyoruz. Anne babaya ulaşamazsak bize aile tarafından daha önceden bildirilen üçüncü kişiyi arıyoruz ve onu bilgilendiriyoruz. Çocuğu almaya gelen kişi yabancı biri olmasa bile yine aynı prosedürü uyguluyoruz. Örneğin bazen babaanne anneanne gelebiliyor ve çocuğun anne babasının haberi olamayabiliyor.”

Ö: “...Ben dışarıyı gözlüyorum. Açıkçası burayı ben kendi isteğime göre yaptırım. Özellikle bu masayı da ben seçtim ki dışarıyı görebileyim diye. Mesela şu an sizinle konuşuyorum ama her yeri de kontrol altında tutuyorum biraz önce kapı açıldı mesela ve ben X Hanımı göremedim ve aradım. Ben kimseye hissettirmeden gözlem altında tutmayı seven birisiyim. Güvenlik açısından bu çok önemli. Mesela şurada bir güvenlik kulübesi olmaması gerekiyor çocukların rahat hareket edebilmesi açısından. Çocuklar gözlendiğini hissetmemeli. İdari odada ve koridorlarda kamera mevcut.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

27.10.2023 tarihinde saat 12.25'te yapılan gözlemde; Okulun bahçe kapısına gelindiğinde kilitli bir demir kapı ile karşılaşıldı. Zile basıldıktan 20 saniye kadar sonra kapı içeriden otomatik açıldı. Bahçeden içeri girilip bina kapısına yüründü kilitli olan bina kapısı personel tarafından açılarak araştırmacının neden geldiği personel tarafından sorularak müdüre haber verildi ve araştırmacı içeri alındı.

Yapılan gözlemler doğrultusunda okuldaki mevcut güvenlik kameraları gözlemlendi. Bina iç kapısında özel çocuk kilit sistemi mevcut olduğu görüldü. Okulun bina iç ve dış kısımlarında uyarı tabelaları görüldü. Okul için de öğrencilerin personel eşliğinde kullanabildiği asansör incelendi ve çocuk kilit sisteminin mevcut olduğu görüldü. Sınıf içerisindeki masaların yuvarlak kenarlı olduğu gözlemlendi. Okul bahçesi içerisinde yer alan parkın zemininin yapay çim ve yumuşak materyalden oluştuğu görüldü. Acil durum levhaları, acil durum butonu, yangın-ilkyardım malzemeleri ve bilgilendirme panosu gözlemlendi.



Fotoğraf 4.28. Güvenlik Butonu

4.4. Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” İle İlgili Bulgular

Tablo 4.4. Devlet ve Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” İle İlgili Bulgular

Tema	Kodlar
Hikayeler	Okulun Tarihçesi
	Hikaye-Anı
	Kahramanlar
	Mezunlar

Tablo 4.4. incelendiğinde okul kültürü unsurlarından “hikayeler” teması altında okulun tarihçesi, hikayeler, kahramanlar ve mezunlarla iletişim olmak üzere dört tema oluşmuştur.

4.4.1. Devlet Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” Teması İle İlgili Bulgular

4.4.1.1. “Hikayeler” Teması “Okulun Tarihçesi” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “hikayeler” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “okulun tarihçesi” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Şöyle söyleyeyim; okulumuz X hanım efendi tarafından yaptırıldı 2014 yılında okulumuz Y Mahallesinde mevcut 1072 metrekare üzerine yapılan 4 derslikli 8 şubeden oluşan bir okuldur. 2014 yılında eğitim öğretime başlarken 40 öğrenci ile başlamış şu an 200 öğrencimiz var. 6 ay bir kurucu müdür döneminden sonra ben devraldım. 9 yıldır da okulumuz da görev yapmaktayım.”

R: “...X teyzemiz Antalyalı bir hayırseverimiz. Annesinin adını kullanarak okulumuzu yaptırmıştır 2014 yılında. Güzel eğitim yuvasını eğitim camiasına kazandırdığı için teşekkür ediyorum kendisine. Arada çağırırız okulumuza. Bu da aslında okulumuzun bir kültürü diyebilirim. Arada çağırırız okulumuza çocuklarla sohbet eder. Çocuklara çeşitli hediyeler getirir. Bu konuda da kendisiyle bir gönül bağımız var diyebilirim.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun tarihçesinin okul binasında sergilenmediği gözlemlenmiştir. Okulun web sitesinde mevcuttur.

4.4.1.2. “Hikayeler” Teması “Hikaye-Anı” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “hikayeler” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “hikaye-anı” ile ilgili gözlem, görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Önceki okul müdürünün çok titiz olduğu söylenirdi temizlik konusunda çok hassas olduğu belirtilirdi. Müdür okula girer girmez personelin tamamı bir temizlik malzemesi ile sağda solda koşuşturarak etrafı temizledikleri anlatılır.”

4.4.1.3. “Hikayeler” Teması “Kahramanlar” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “hikayeler” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “kahramanlar” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...S. hanımefendi ile ilgili bir paylaşımda bulunmak istiyorum. Okulumuzun velilerinden hayırsever ayrıca okulumuza kapalı bir park kazandırdı çocuklarımızın eğitim öğretimi açısından daha zengin bir alanda eğitim görebilmeleri için. Ayrıca kapalı bir sera yaptırdı okulumuza. Bu iki tesisi okulumuza kazandırdı. Bu isim bizim okulumuz için unutulmaz isimler arasına girmiştir. Belediye başkanımız, il milli eğitim müdürümüz, ilçe milli eğitim müdürümüzün bulunduğu bir programda kendisine plaket takdim edilmiştir. Okul yemeklerinde kendisi başköşede misafirimiz olmuştur her zaman. Onlar geldiği zaman biz S hanımı çağırmışızdır okulumuza. Yani okulumuzun ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun yapılmasında emeği geçen hayırseverin ve bahçede yer alan oyun parkının yaptırılmasında emeği geçen hayırseverin bilgileri okul ve parkın girişindeki tabelalarda sergilenmektedir.

4.4.1.4. “Hikayeler” Teması “Mezunlar” Kodu Devlet Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan devlet okulunun okul kültürü unsurlarından “hikayeler” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “mezunlar” ile ilgili gözlem, görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

R: “...Spontane olarak geliyor biraz öyle söyleyeyim. Hayır bir planlama dahilinde değil. Çocuklarımızın çoğu yan tarafta bulunan X ilkokuluna gidiyor zaten mezun olduktan sonra. Ondan sonra bir bakmışsınız bahçede çocuklar sizi çağırıyor öğretmenim diye. Bakıyorsunuz iki tane çocuk ikinci üçüncü sınıfa gidiyor. Önce tanıyamıyorsunuz ama kendini tanıtınca tanıyorsunuz ve bu çok hoşunuza gidiyor. Çocuklarımız o şekilde bize misafir oluyor. Geçen gün ilk mezun ettiğimiz çocuklardan biri fen lisesini kazanmış sosyal medyadan bulmuş beni eklemiş baya konuştuk orada.”

R: “...Çok mutlu oldum tabi ki. Okul öncesinden liseye fen lisesine çocuk göndermek insanlar için bizim için eğitimciler için gurur verici. Zaten bunu ancak ve ancak öğretmenler anlayabilir.”

4.4.2. Özel Anaokullarındaki Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” Teması İle İlgili Bulgular

4.4.2.1. “Hikayeler” Teması “Okulun Tarihçesi” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “hikayeler” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “okulun tarihçesi” ile ilgili gözlem ve görüşme yöntemlerinden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Şöyle 2016 senesinde --- kuruluşu tarafından kurulmuştur. --- hocalarımızın kurduğu bu düzende hem anaokulu ilkokul ve ortaokul hatta liseye kadar bir okul sistemidir bu. Çocukların kendini rahat ifade edebilme özgürlüğü, kendilerini gerçekten özgüvenli olarak görmeleri, çocukların bu sistemin içinde yok olmamalarını sağlamaya çalışıyoruz. Finlandiya eğitimi uyguluyoruz. Proje tabanlı STEM eğitimi uyguluyoruz. Çocuklar farkında olmadan matematik öğreniyorlar. Bizim amacımız mutlu ve ayakları yere sağlam basan bireyler yetiştirmek. Finlandiya eğitim sistemi bütün bunları içeriyor.”

Yapılan gözlemlerden konu ile ilgili olarak şu bilgilere ulaşılmıştır:

Okulun tarihçesinin okul binasında sergilenmediği gözlemlenmiştir.

4.4.2.2. “Hikayeler” Teması “Hikaye-Anı” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “hikayeler” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “hikaye-anı” ile ilgili gözlem, görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Tabi ki. Okulumuzun kurucu hocaları yıllar önceden beri eğitim işinin içinde. Biz vizyon olarak mutluluğu seçtik. Çocuklara mutlu olmalarını aşıyoruz. Bizim okulumuzun kurulma anısı başlı başına bir hikaye diyebilirim. İstanbul’da başlayan bu hikaye bugünlere kadar gelmiştir”

4.4.2.3. “Hikayeler” Teması “Kahramanlar” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “hikayeler” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “kahramanlar” ile ilgili görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Kat görevlilerim diyebilirim. Onların emeği çoktur bu okulda. 10 senedir birlikte çalışıyoruz. Her yere yetişirler hiç gıcunmazlar. Benim için çok değerlidirler.”

4.4.2.4. “Hikayeler” Teması “Mezunlar” Kodu Özel Anaokulu Verileri

Araştırma yapılan özel okulun okul kültürü unsurlarından “hikayeler” unsuru ile ilgili olarak belirlenmiş olan kodlardan “mezunlar” ile ilgili görüşme yönteminden faydalanılarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan görüşmelerde bu konu ile ilgili olarak okul yönetiminden şu bilgilere ulaşılmıştır:

Ö: “...Okuldan mezun olan öğrencilerimizin velileri ile iletişim halindeyiz. Nasıl gidiyor destek verebilir miyiz şeklinde görüşmelerimiz oluyor. Hatta ilkokula başlayan öğrencilerimizde oryantasyon konusunda sıkıntı yaşayanlar buradan kopamayanlar olabiliyor. O öğrencilerimizle bizzat ilgilenip çalışmalar yapıyorum. Takiplerini sağlıyoruz. Desteklenmesi gereken alanlarda öğretmenlerimizle de iş birliği yaparak yardımcı oluyoruz. Sürekli iletişim halindeyiz. Zaten mezun ettiğimiz çocukların kardeşleri de bize geliyor.”

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Devlet ve Özel Anaokullarında örgüt kültürünün unsurlarından (gelenekler, ortak dil, fiziksel semboller, hikayeler) hangilerinin mevcut olduğu ve okullarda ne şekilde yer aldığı her iki okul tipi karşılaştırılarak araştırılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgular ile ilgili tartışma ve analizlere dayalı sonuçlara ve önerilere yer verilecektir.

5.1. Okul Kültürünün Unsurlarından “Gelenekler” İle İlgili Sonuçlar ve Devlet-Özel Anaokulları Karşılaştırması

Bulgular incelendiğinde okul kültürü unsurlarından “gelenek” teması altında başarı merasimleri, etkinlik takvimi, okul dışı aktiviteler, rutinler ve projeler olmak üzere beş kod olduğu görülmüştür. Şişman’a (2014) göre gelenekler unsuru örgüt hayatında önemli yer tutan özel hafta ve günleri, kutlama etkinliklerini, bayram kutlamalarını, balo, parti gibi etkinlikleri, çeşitli ritüelleri, kabul günlerini, seremonileri, karşılama ya da uğurlama toplanmalarını, spor müsabakalarını, kokteyl davetlerini, piknik etkinliklerini, mezuniyet merasimlerini, anma törenlerini vb. içerir. Araştırma sonucunda okullardaki kültürün gelenek unsurunun çeşitli merasimler, okul içi ve dışı aktiviteler, günlük, haftalık, aylık rutinler, süreklilik arz eden ve devam eden projelerden olduğu görülmüştür.

Araştırma yapılan devlet anaokulu ve özel anaokulunun her ikisinde de okul başarıları belge ve plaket olarak müdür odasında sergilenirken, öğrenci ve öğretmen başarıları kutlanmaktadır. Her iki okul yöneticisi de başarı belge ve plaketlerinin müdür odasında sergilenmesinin okulu ziyaret eden kişilerin görmesi açısından önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu durum her iki okulun da okul başarılarının sergilenmesini ve çevre ile paylaşılmasını önemseyen bir tutum içinde olduğunu göstermektedir. Devlet anaokulunda öğrenci ve öğretmen başarıları plaket, sertifika verilerek merasim eşliğinde kutlanırken özel anaokulunda öğretmen başarılarının aralarında rekabet oluşturmamak adına sözel olarak tebrik edildiği, öğrenci başarılarının da özel olarak müdüriyet odasında kutlandığı görülmüştür. Devlet anaokulunda plaket dışındaki maddi değeri olan hediyelerin diğer çocukların özgüven ve yeterlilik duygularına zarar gelmemesi açısından törenle verilmediği görülmüştür. Özel anaokulunda ise öğrenci başarılarının kutlanması tamamen diğer çocuklardan izole bir ortamda yapılmaktadır. Her iki okulun da okul öncesi çağıdaki öğrencilerinin yaş ve gelişim özelliklerini dikkate alarak

özgüvenlerinin zarar görmemesi adına böyle bir sistem geliştirdikleri söylenebilir. Gökmar (2010)'a göre insanlar belli yetenek ve zeka ile dünyaya gelirler. Fakat özgüvenli olmak doğuştan gelen bir özellik değildir. Nitekim özgüvenin oluşması ve gelişmesi bireyin yaşadığı hayat ve deneyimler sonucu gerçekleşir.

Devlet anaokulunda öğretmenlere verilen başarı plaketlerinin iş motivasyonu anlamında birbirlerini olumlu etkileyeceği düşünülürken özel okulda bu rekabet ortamının iş güvencesinin riskli olmasından dolayı öğretmenlerin çalışma motivasyonunu olumsuz etkileyeceği düşünülmüştür. Çakılcı'nın 2020 yılında yaptığı araştırmada özel okulda görev yapan öğretmenlerin yıllık sözleşme ile görev yaptıklarından devamlı bir sirkülasyon durumu olduğunu ve bu sebeple öğretmenlerin birbirleri ile iletişim kurma ve destekleme konusunda sorun yaşadıklarını belirtmiştir. Ayrıca devlet okullarına göre özel okullarda rekabetin daha çok olması ve insanların kişisel yarışa sürüklenmesi sebebi ile olumlu ilişkilerin gelişmesinin çok zor olduğundan bahsetmiştir. Bu çalışmada da devlet ve özel anaokullarının her ikisinde başarıların kutlanmasına ve sergilenmesine okul kültürü açısından önem verildiği saptanmış olup devlet okullarından farklı olarak özel okullarda öğretmenler arası rekabet oluşturmamak adına öğretmen başarılarının ön plana çıkarılmadığı bir okul kültürünün hakim olduğu görülmüştür. Bu durumun özel anaokulunda görev yapan öğretmenlerin çalışma motivasyonlarını düşürebileceği ve okul kültürünü benimsemeleri konusunda da zorluk yaşamalarına yol açabileceği düşünülmektedir. Çakılcı'nın (2020) çalışmasındaki özel okullarda görev yapanların senelik anlaşma ile çalışmasından ötürü kendilerini okulun parçası olarak hissetmekte zorluk yaşamaları, öğretmenler arasında olan mesleki rekabetin olumlu ilişkiler oluşmasını engellemesi, karar alma süreçlerine dahil olmadıklarından dolayı okula karşı aidiyet ve bağlılık duygularının gelişmemesi sonuçları bu görüşü destekler niteliktedir.

Devlet anaokullarında okul kültürünün unsurlarından gelenek ile ilgili ritüellere önem verildiği, sene başında yapılan toplantılarda etkinlik planlamalarının ve kutlamaların yazılı kararlar ile tutanak altına alınarak bir kural çerçevesinde gerçekleştirildiği görülmüştür. Burada kararların okul idaresi ve öğretmenler ile ortak alındığı saptanmıştır. Özel anaokullarında ise okul kültürünün unsurlarından gelenek ile ilgili çalışmaların tüm şubelerin bağlı olduğu merkezden gelen programa bağlı olduğu ve etkinlik sayısı ve maliyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca sene içinde yapılacak etkinlikler, geziler, kutlamalar, törenler gibi aktiviteler öğretmen ve okul idaresinin ortak kararına göre değil, merkezden gelen programa göre planlandığı ve uygulandığı sonucuna varılmıştır. Çalışmanın bu kısmından elde edilen bulgulara göre hem özel hem devlet okullarının güçlü bir örgütsel kültür yapısına sahip olduğu,

gelenekler boyutuyla ilgili kültürel hedefler taşıdıkları saptanmıştır. Gelenekler ile ilgili okulun kültür boyutundaki aktivitelerin meydana gelme ve kararlara katılma sürecinde devlet okulundaki paydaşların özel okuldaki paydaşlara göre daha aktif rol aldıkları ve maliyeti daha düşük olan aktiviteler yaptıkları görülmüştür. Levy (1986)'ye göre bu durum özel okulların kendi mali kaynakları ve merkezi yönetimleri olması sebebi ile gücün belli bir merkezde toplanmasından dolayı okul kültürü bağlamında devlet okullarına göre daha çok güç yönelimli olmalarındandır.

Her iki okulda da çocukların okuldan ayrılacakları zaman merasim düzenlenmektedir. Devlet anaokulunda mezuniyet töreni adı altında gerçekleştirilen bu merasimde çocuklar kep ve cübbe giyerek mezuniyetlerini kutlamaktadırlar. Özel anaokulunun ise bu töreni merkezden gelen özel bir isim adı altında, kep-cübbe giymeden gerçekleştirmekte olup bu kutlamayı okullarının gelenekleri haline getirdikleri görülmüştür. Her iki okulun da birbirinden farklı da olsa her yıl öğrencilerini mezun ederken gerçekleştirdikleri geleneksel törenleri bulunmaktadır ve bu da okul kültürü açısından iki okulu da olumlu etkilemektedir. Erkılıç (2014)'e göre törenler örgüt kültüründe çok önemli bir yer tutmaktadır ve örgüt kültürünü güçlendiren unsurlardan biridir. Her iki okul her ay ya da her hafta rutin etkinlikler, toplantılar gerçekleştirmekle beraber bu rutin etkinlikler için okuldaki üyelere yazılı bir hatırlatma yapılmamakta, tüm üyeler belirlenen gün ve saatteki toplantı ya da faaliyetlere katılım sağlamaktadırlar. Özel anaokulunda çocukların sabahları sınıflarına girerken gerçekleştirdikleri selamlaşma rutini okuldaki örgüt kültürünün bir yansıması olarak görülebilir.

Her iki okulda da öğretmenlerle olan sosyal kültürel etkinliklere yeterli ölçüde yer verildiği görülmüştür. Bir okuldaki örgütsel kültürün gelişimi için öğretmenlerin belirli aralıklarla sosyal ve kültürel faaliyetlere gereksinimleri vardır. Öğretmenlerin kurumlarına ve örgütteki üyelere bağlılıklarının artması, iş motivasyonlarının olumlu yönde etkilenmesi, okulun hedeflerine ulaşılmasının kolaylaşması konusunda bu sosyal ve kültürel faaliyetlerin önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Erdoğan'ın 2017 yılında gerçekleştirmiş olduğu çalışmada bir okuldaki kültürü belirleyen etkenlerden en temel olanının okulda gerçekleştirilen sosyal ve kültürel aktiviteler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada her iki okulda öğretmenlerin okul dışı faaliyetlerine önem verildiği ve okul kültürünü olumlu olarak etkilediği sonucuna varılmıştır.

Devlet anaokulunda Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yürütülen okul projeleri özel anaokulundakine göre sayıca daha fazla iken özel okullardaki merkezden gelen kurumsal proje ve aktivitelerin daha sık gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Özel okulların kendi özerk yönetim

sistemleri ve merkezi yapılarından dolayı bakanlık projelerine benzer yapıdaki projeleri etkinlik takvimi içinde senelik müfredata entegre ederek uyguladıkları görülmüştür. Kamu okullarında gerçekleştirilen bakanlık projelerinin kurum içi yükselme sınavlarında hem okul yöneticisine hem de uygulayıcı öğretmenlere ek puan getirisi olduğu bilinmektedir. Devlet anaokullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin kamu personeli olması dolayısı ile bakanlık projelerinde gösterdikleri performans kariyer planlamalarını doğrudan etkilemektedir. Özel anaokulunda bakanlık projelerinin kurumda çalışan personelin kariyer planlamasına doğrudan bir etkisi olmadığı için sayıca az olduğu düşünülebilir.

5.2. Okul Kültürünün Unsurlarından “Ortak Dil” İle İlgili Sonuçlar ve Devlet-Özel Anaokulları Karşılaştırması

Bulgular incelendiğinde okul kültürü unsurlarından “ortak dil” teması altında slogan, marş, web sitesi, dilek ve şikayet kutusu, veliler ile iletişim, yönetim ile iletişim hitap-jargon olmak üzere yedi kod oluşmuştur. Araştırma sonucunda okullardaki kültürün “ortak dil” unsurunun okulun sloganı, veli-yönetim-öğrenci-öğretmen iletişim kanalları, paydaşlar arasında kullanılan dil, jargon ile beraber kurulduğu saptanmıştır. Terzi (2000)’ e göre Bir kurumdaki üyelerin birbirleriyle olan iletişim etkinliklerini doğru ve nitelikli bir şekilde gerçekleştirmeleri ile kurum içinde örgütsel kültürün meydana gelmesi ve kurumun başarısı doğrudan bağlantılıdır. Ayrıca üyelerin, örgütsel dili kullanmaları ve benimsemeleri beklenmektedir. Böylelikle örgüt çalışanları örgütte kullanılan dil aracılığı ile örgütsel kültürü de benimseyecektir.

Devlet ve özel anaokulların her ikisinde de okula ait birer okul sloganı bulunurken bu sloganların belirlenme sürecine okul paydaşlarının sürece dahil olmadığı görülmüştür. Okul kültürünü ortak dil bağlamında önemli yansımalarından olan okul sloganının okuldaki paydaşların katılımı ile belirlenmesi okul kültürünün benimsenmesi ve gelişmesine önemli katkı sağlayacaktır.

Devlet anaokulu hem k12 uzantılı Milli Eğitim Bakanlığının resmi web sitesini hem de okula ait özel sosyal medya hesabını aktif olarak kullanırken özel anaokulunun kurumsal özel sosyal medya hesabını aktif kullandığı görülmüştür. Velilere belirli aralıklarla memnuniyet anketleri de uygulayan özel anaokulunun veliler ile iletişim konusunda etkileşimli bir dijital platform olarak sosyal medya hesaplarını daha aktif kullanması özel eğitim kurumlarında rekabet faktörünün devlet kurumlarına göre daha fazla olmasından dolayı çift yönlü iletişimi

tercih etmeleri olarak yorumlanabilir. Çiçek (2019)'a göre özel eğitim kurumlarında rekabet kültürü devlet okullarına göre daha hakimdir.

Dilek ve şikayet kutusu her iki okulda da fiziksel olarak bulunmazken dijital ortamda aktif olarak kullanıldığı görülmüştür. Her iki okulun da bu konuda içinde bulundukları çağın teknolojik olanaklarından faydalanma yoluna gittiği ve kişisel verileri koruma ve gizlilik kurallarına da önem verdiği söylenebilir. Devlet anaokulunda 'dilek ve şikayet' kelimeleri 'dilek ve öneri' olarak değiştirilerek velilerin isteklerini daha ılımlı bir şekilde ifade etmeleri için yönlendirme amacı güdüldüğü görülmüştür.

Devlet anaokulunda da özel anaokulunda da okul kültürünün unsurlarından ortak dil ile ilgili olarak kendi okulda paydaşların kendi aralarında konuştukları dilin resmi-kurumsal aynı zamanda samimi ve sıcak olduğu sonucuna varılmıştır. Her iki okuldaki paydaşlar arasındaki ilişkilerin karşılıklı saygı çerçevesinde olduğu, birbirlerine paylaşımcı ve samimi yaklaştıkları, birbirleri ile kurdukları iletişimde sözlü ve yazılı dili kullanarak kendilerini rahat bir biçimde ifade edebildikleri görülmektedir. Her iki örgüt içerisindeki paydaşların kendilerini ifade ederken zorluk yaşamamaları, kurum kültürünün benimsenmesi ve gelişmesi açısından büyük önem taşır.

Her iki anaokulunda veliler ile yüz yüze görüşmeler randevu yolu ile olup iletişim daha çok dijital platformlar üzerinden gerçekleşmektedir. Özel anaokulunda veliler ile daha sistemli iletişim kurmak adına okulun anlaşmalı olarak satın aldığı ücretli bir uygulama kullanılmaktadır. Özel okulun finansal kaynak açısından devlet okuluna göre daha avantajlı olması sebebi ile veliler ile kurulan iletişim kanalı gelişmiş bir dijital uygulama üzerinden gerçekleştirilmektedir. Her iki okulda da veliler ile yüz yüze iletişimin yanı sıra drama etkinliği, aile katılım etkinlikleri gibi velilerin okul içinde aktif rol alabilecekleri iletişim kanallarının sağlandığı görülmüştür. Veliler ile kurulan iletişimin okul aile-iş birliğini güçlendirerek her iki okulun örgüt kültürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Her iki okulda da ortak dil unsuruna yönelik olarak iletişim anlamında güçlü bir ortaklık görülmekle beraber iki okula da ait okul marşı bulunmamaktadır. Özel anaokulunda okul marşı için bir çalışma olabileceği ve bunun için bir müzik öğretmeni ile çalışılabileceği ifade edilmiştir. Maddi açıdan destek gerektirecek bu çalışma özel okulun kurumsal şartları açısından değerlendirildiğinde devlet anaokullarına göre kültür oluşturma açısından maddi güç avantajı yönü ile okul kültürünü etkilediği görülmüştür. Levy'nin 1986 yılında "Higher Education and the State in Latin America: Private Challenge to Public Dominance" adlı araştırmasından elde edilen bulgulara göre özel okulların kendilerine ait mali kaynakları ve özerk yönetim sistemlerinden dolayı merkezi güç

mevcudiyeti sebebi ile devlet okullarına kıyasla örgütsel kültür açısından daha fazla güç yönelimli olması bu sonucu destekler niteliktedir. Okulların öğrenci alımı ve kayıt prosedürleri incelendiğinde her iki okulda da kayıt esnasında kayıt kitapçıkları, senelik etkinlik planları ve birtakım formlar velilere sunulmaktadır. Devlet anaokulunda velilere Milli Eğitim Bakanlığı'na ait kayıt formları verilirken özel anaokulunda bu formlara ek olarak kurumun kendisine ait kayıt evrakları da iletilmektedir. Özel anaokulunda kayıt için velilerden istenecek evraklar listesinde devlet anaokulunun kayıt evraklarından farklı olarak sağlık raporu, boğaz kültürü, parazit tetkiki gibi evrakların istenmesi özel anaokulunun öğrenci kayıt politikası açısından sağlık konusuna önem veren bir örgütsel kültür yapısı olduğu sonucuna varılabilir.

Yönetim ile iletişim konusunda hem devlet hem özel anaokulunun iletişime açık bir tutum sergilediği görülmüştür. Devlet anaokulunda yönetim ile iletişime geçmek için öğretmenlere yönelik herhangi bir prosedür gerekmezken veliler için randevu sistemi vardır. Özel anaokulunda ise öğretmenlerin de velilerin de yönetimle görüşme yapabilmesi için önceden randevu oluşturmaları gerekmektedir. Devlet anaokulunda okul ile ilgili herhangi bir karar verileceğinde çoğu zaman okul yönetiminin öğretmenleri sürece dahil ettiği görülmüştür. Busher ve Barker'a (2003) göre liderler okul kültürünün oluşturulmasında ve geliştirilmesinde önemli rol oynar. Bu liderlik algısının mevcudiyeti okul yapısını pozitif yönde etkiler ve okulu geliştirir. Bu çalışmada özel anaokulunda öğretmenlerin karar verme sürecine dahil edilemediği görülmüştür. Özel okulun kurumsal şartları bakımından verilen kararların merkezden geliyor olmasının bu sonuca yol açtığı düşünülmektedir. Karar sürecine dahil olmayan öğretmenlerin okul kültürünü içselleştirme konusunda zorluk yaşamaları kaçınılmazdır. Karpicke ve Murphy (1996)'e göre öğretmenlerin okul kültürünü benimsemelerinin en önemli yolu, onların düşüncelerine değer vermek, mesleki fikirlerine güvenmek, okuldaki karar verme süreçlerine dahil etmektir.

5.3. Okul Kültürünün Unsurlarından “Fiziksel Semboller” İle İlgili Sonuçlar ve Devlet-Özel Anaokulları Karşılaştırması

Bulgular incelendiğinde okul kültürü unsurlarından “fiziksel semboller” teması okul bahçesi, antre, arma-logo, forma, okul rengi, sınıf düzeni, güvenlik olmak üzere yedi kod oluşmuştur. Araştırma sonucunda okullardaki kültürün “fiziksel semboller” unsuru ile ilgili olarak her iki okulda da gözlenebilir simgelerin mevcudiyeti ve okul kültürünü yansıttığı saptanmıştır. Rooney'in 2005 yılında ortaya koyduğu "Okul Kültürü: Görünmez Gerçekler" isimli çalışmasında gözlem yaptığı bir okulun kültürel ürünlerini incelemiştir. Okula ilk

geldiğinde karşılamının nasıl yapıldığını, okulun antre kısmında ve koridorlarında gördüklerini, öğretmenle öğrenciler arasındaki diyalogları anlatan yazar bu öğelerin okulun sahip olduğu kültür hakkında önemli ipuçları verdiğini ve sağlıklı örgüt kültürüne sahip okulların misyonlarını gerçekleştirirken daha bilinçli ve anlamlı adımlar attığını ifade etmiştir.

Devlet ve özel anaokulunun her ikisinin de kendilerine ait okul logoları mevcuttur. Devlet anaokulunun logosu incelendiğinde bölgenin coğrafi özelliklerini yansıttığı görülürken özel anaokulunun logosunun okulun eğitim vizyonunu yansıttığı görülmektedir. Okul logosu belirlenirken devlet anaokulunda paydaşlar karar verme sürecine katılırken özel anaokulunda okul logosu merkezde belirlenip kurumun tüm şubelerine uygulanmaktadır. Okul kültürünü fiziksel semboller bağlamında önemli yansımalarından olan okul logosunun okuldaki paydaşların katılımı ile belirlenmesi okul kültürünün benimsenmesi ve gelişmesine önemli katkı sağlayacaktır. Oğuz ve Yılmaz (2006)'ya göre bir örgütün fiziki ve sosyal bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir. Örgüt üyelerinin oluşturduğu simgeler, etkileyici öyküler, fiziki yansımalar, armalar, örgütsel program politikaları, sanatsal ürünler, yazılı diller, sözlü diller, giyim stilleri, şiirler örgütsel kültürün ifade biçimlerini yansıtır. Örgütsel kültürün ifade biçimleri örgüt içindeki etkileşim ve iletişimi pozitif yönde etkilemekle birlikte örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Örgüt kültürünü ifade etme şekillerinin örgütte belirli bir kültürel yapının oluşturulmasında ve örgüt üyelerinin örgüte ilişkin düşüncelerinin geliştirilmesinde önemli bir yol oynadığı bilinmektedir.

Her iki okulun iç ve dış cephe renkleri çocukların ilgisini çekecek tonlarda ve canlılıkta olmakla beraber bu renklere karar verme süreci iki okulda farklı işlemektedir. Okulun rengine karar verme sürecinde okul yönetimi ve öğretmenler birlikte yer almıştır. Okulun rengi merkezden gelen talimatlar doğrultusunda belirlenmiş, yönetim ve öğretmenler karar verme sürecinde yer almamışlardır.

Devlet ve özel anaokulunda okul kültürünün unsurlarından fiziksel semboller ile ilgili bulgular incelendiğinde artifaktların okulun kültürünü yansıttığı görülmüştür. Her iki okulun antre (giriş) kısmında okul kültürünü yansıtan öğeler (etkinlik panoları, geri dönüşüm kutuları, galoş sepetleri, proje afişleri, hayırsever isim tabelaları, güvenlik kamerası, veli bekleme alanı, uyarı levhaları, kapıya asılan veli notları, günlük yemek menüsü vb.) bulunmaktadır. Her iki okulun da giriş kısmı aydınlık ve ferah bir görünüme sahip olmakla birlikte çocukların ilgisini çekecek canlı renk ve desenler ile boyanmıştır. İki okulun da giriş kısmında güvenlik kamerası görülebilir bir açıda konumlandırılmış, okulların güvenlik anlayışlarını yansıtmaktadır. Devlet anaokulunun giriş kısmında yer alan uzay konsepti ve cam tavanın çocukların okula karşı

ilgisini çekmek ve hayal dünyalarına hitap ederek yaratıcılıklarını geliştirmek amacı ile tasarlandığı söylenebilir. Özel anaokulunun giriş kısmında yer alan etkinlik köşesinin her ay ilgili tema doğrultusunda güncellenerek sergiye açılması, okulun sanatsal etkinlikler açısından aktif ve dinamik bir yapıda olduğunun göstergesi olarak düşünülebilir.

Devlet anaokulu bahçesinin içerdiği tabii öğelerin özel anaokuluna göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Devlet okulu içerisinde yer alan sera alanı çocukların aktif olarak deneyimleyebildikleri bir alan olarak tasarlanmıştır. Özel anaokulu bahçesinde daha çok ahşap materyallerin olduğu atölye masasının etkinlik alanı olarak kullanıldığı saptanmıştır. Özel anaokulu bahçesi içinde yer alan işlenmemiş ağaç ürünlerinin sıkça yer alması okulun eğitim vizyonlarından yaratıcılık geliştirilmesi ögesini desteklemektedir. Her iki okul da okul bahçesi açık hava etkinliklerini müfredat ile bütünledikleri bir okul iklimini yansıtmaktadır. Her iki okulda da çocukların belirli bir okul forması giymediği saptanmıştır. Özel anaokulunun bu konuda okul öncesi öğrencilerinin yaş ve gelişim özelliklerinden dolayı görsel olarak belli bir kalıba sığdırılmayan daha özgür bir okul kıyafeti kültürü benimsendiği görülmüştür. Devlet anaokulunda ise daha önce uyguladıkları okul forması uygulamasının maliyetli olduğu için kaldırıldığı, okul kültürünün bu ögesinin finansal yetersizlikten dolayı mevcut olmadığı görülmüştür. Fakat devlet anaokulunda çocukların geziye giderken ortak giydikleri gezi önlükleri okul kültürlerinin fiziksel bir yansıması olarak okul kültürünü ortaya koyduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgulardan hareketle her iki okulun, kültürün bu fiziksel ögesine dair farklı bakış açılarına sahip olduğu söylenebilir.

Okul bahçe düzenlemesinde devlet anaokullarının özel anaokullarına göre toplumla daha fazla iş birliği halinde olmasından kaynaklı daha donanımlı olduğu sonucuna varılmıştır. Okulun fiziksel olarak rengine karar verme ve arma-logo seçim sürecinde devlet anaokullarının öğrencilerin görüşlerini alma eğiliminde oldukları saptanmıştır. Kalburan'ın 2014 yılında "Denizli İlinde Bulunan Resmi ve Özel Anaokulu Bahçelerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi" adındaki araştırma bulgularına göre resmi okul öncesi kurumlarda okul bahçesini geliştirme süreci toplumla iş birliği halinde gerçekleşirken hem resmi hem özel anaokullarındaki karar verme sürecine öğrencilerin yeteri kadar katılmadığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmada ise resmi anaokulundaki paydaşların karar verme süreçlerine özel anaokuluna göre daha aktif katıldığı sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada sınıf içi materyaller ve donatılar konusunda da özel okuldaki malzemelerin devlet okuluna göre daha çeşitli ve zengin olduğu saptanmıştır. Özel anaokulunda hem sınıf mevcutlarının hem de sınıf içerisinde metrekaşe başına düşen öğrenci sayısının devlet

anaokuluna göre daha az olduğu, öğrenci başına düşen eğitim materyali sayının daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Her iki okulda da güvenlik kameraları okulu iç ve dış kısımlarında görünür yerlerde mevcuttur. Özel anaokulunda müdür odası dış kapıyı ve bahçeyi görececek bir şekilde özel olarak dizayn edilmiş bir camekanla ayrılmıştır. Odada olduğu sürece bir yandan dışarıyı ve bahçeyi gözlediğini söyleyen okul müdürünün yönetimindeki özel anaokulunda okul kültürü açısından kontrolcü bir tutum dikkat çekmektedir. Devlet anaokulunun dış cephesinde okulun “24 saat kamera ile izlendiği” tabelası bulunmaktadır. Devlet anaokulunda velilerin çocukları okula bırakma ve alma sistemleri dijital bir güvenlik ünitesi ile sağlanmakta iken özel okulda sadece personeller aracılığı ile sağlanmaktadır. Devlet anaokulunda öğrencilerin güvenliği için alınan önlem ve uyarı tabelası sayılarının özel anaokuluna göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Levy (1986)’ya göre özel eğitim kurumlarının finansal olanakları devlet okullarına göre daha iyi durumdadır. Bu çalışmaya göre araştırılan özel okulun bu güç yönelimini okulun güvenlik unsurlarında devlet anaokuluna göre daha az kullandığı görülmüştür.

5.4. Okul Kültürünün Unsurlarından “Hikayeler” İle İlgili Sonuçlar ve Devlet-Özel Anaokulları Karşılaştırması

Bulgular incelendiğinde okul kültürü unsurlarından “hikayeler” teması altında okulun tarihçesi, hikayeler, kahramanlar ve mezunlarla iletişim olmak üzere dört tema oluşmuştur.

Devlet ve özel anaokullarında okul kültürünün unsurlarından hikayeler ile ilgili bulgular incelendiğinde, her iki okulda da okul tarihçesinin okul kültürünün pekiştirilmesinde yeterli olacak düzeyde ön plana çıkartılmadığı saptanmıştır. Özel anaokulunda okul yönetimi yardımcı personeli okula dair kahraman olarak ifade etmişlerdir. Devlet anaokulunda ise okulun yaptırılmasına destek veren kişi ve okula katkı ve destekte bulunan diğer hayırseverler okulun kahramanları olarak görülmektedir. Nitekim devlet anaokulunun sınırlı finansal kaynaklarından dolayı toplumsal desteğe daha fazla gereksinim duymaktadır ve özel anaokuluna göre çevre katkısı ve toplumsal iş birliği daha aktif olarak yürütülmektedir.

Her iki okulda da yöneticilerin okulla alakalı bildiğiniz ya da duyduğunuz bir olayla (mit, efsane vb.) ilgili soruya net bir cevap vermemeleri okulların henüz çok eski bir geçmişe sahip olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Fiziksel olarak özel okullara göre daha fazla toplumsal destek aldığı belirlenen devlet anaokulunda, okula katkı sağlayan hayırseverlere ait bilgi notu, tabela, resim, görsel özel anaokullarına göre daha fazla bulunduğu saptanmıştır. Devlet anaokulunda okulun geçmişi ile ilgili öykülerin daha fazla olduğu görülmüştür. Okula

katkıda bulunan kişilerin bilgilerinin, katkılarının sergilenmesi okuldaki diğer veliler, öğrenciler vd. paydaşların örgütsel davranış ve tutumlarını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Korkut ve Hacıfazlıoğlu (2011)'e göre öyküler veya mitler örgütsel kültürünün oluşumunda en önemli faktörlerden olması ile beraber örgütsel kültürün de sonraki nesillere ulaştırılmasındaki en önemli vasıtalarlardır. Öykülerin örgüt çalışanlarının davranışlarına ve tutumlarına yön vermede önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Öyküler kurumsal değerlerin yaratılmasına yardımcı olur.

Her iki okul mezun ettiği öğrenciler ile iletişimlerini sürdürmekte fakat bunu rutin planlı bir etkinlik çerçevesinde gerçekleştirmemektedir. Okuldan mezun olan öğrenciler ile geleneksel etkinlik günleri, mezunlar buluşması gibi aktiviteler planlanması okul kültürünün daha güçlü hale gelmesine katkıda bulunur.

5.5. Sonuç

Hem devlet hem özel anaokullarında gözlenen kültürel öğelerin her iki okul türünde de okul kültürünün oluşmasına ve gelişmesine doğrudan katkı sağladığı sonucuna varılmıştır. Colley (1999) bir ilköğretim okulunun işleyişi ve kimliği ile ilgili bilgileri yansıtacağını düşündüğü belli başlı kültürel unsurları saptamayı amaçladığı doktora çalışmasında okul kültürünü anlamının, okuldaki paydaşlar tarafından oluşturulan anlam ve simgeleri anlamak olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada hem özel hem devlet anaokulunda gelenek, fiziksel semboller, ortak dil ve hikayeler olmak üzere örgüt kültürünün gözlenebilir unsurlarını içeren öğelerin varlığı saptanmış, bu öğelerin okuldaki kültürün oluşması ve kurum stratejilerinin gerçekleşmesi açısından önemli katkılar sağladığı sonucuna varılmıştır. Schein (1984), örgüt kültürü katmanının yüzeyinde gözlemlenebilir artifaktlar olarak açıkladığı örgütün içinde bulunduğu çevre, gözlemlenebilir davranış kalıpları ve örgütsel amaç gibi faktörlerin bulunduğunu belirtmiştir. Schein (1984)' e göre bu faktörlerin ortaya çıkması oldukça kolaydır ve örgüt kültürünü analiz etmek için bu ilk olarak bu faktörlere başvurulabilir. Eşki, 2015 yılında yayınladığı "Stratejik Yönetim ve Örgüt Kültürü " isimli araştırmasında örgütlere ait stratejilerin; simgeler, öyküler, merasimler, inançlar, tutumlar, değerler, kahramanlar, ortak dil vb. kültürel unsurlar ile desteklendiğinde o örgütsel yapı içerisindeki stratejilerin uygulamaya koyulmasının hem kolaylıkla hem de az bir zaman içinde olacağını vurgulamıştır. Bu çalışmada her iki okulda da örgüt kültürünün gözlenebilir öğelerinin okul kültürünü yansıttığı ve okulun işleyişinde kolaylık sağladığı gözlemlenmiştir.

Çakılcı (2020)'ye göre resmi ve özel okullardaki farkların nedeni olarak özel okullarda görev yapanların yıllık anlaşma ile çalışmasından ötürü kendilerini okulun parçası olarak hissetmekte zorluk çekmeleri, öğretmenler arasında olan mesleki rekabetin olumlu ilişkiler oluşmasını engellemesi, karar alma süreçlerine dahil olmadıklarından dolayı okula karşı aidiyet ve bağlılık duygularının gelişmemesidir. Bu araştırmada da hem devlet hem özel anaokullarının başarı merasimlerine okul kültürü bağlamında önem verildiği saptanmıştır. Özel okullarda, devlet okullarından farklı olarak öğretmenlerin arasında rekabet oluşturmamak adına öğretmen başarılarının ön plana çıkarılmadığı bir okul kültürünün hakim olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum öğretmenlerin okul kültürünü benimsemeleri konusunda zorluk yaşamalarına sebep olmaktadır. Çakılcı (2020)'nin çalışmasındaki özel okulda görev yapan iş güvencesi olmayan öğretmenlerin içinde bulundukları belirsizlik ve mesleki rekabetin hakim olduğu iş ortamlarından dolayı okul kültürünü içselleştirmelerinde zorluk yaşamaları bulgusu bu görüşü destekler niteliktedir.

Devlet anaokullarındaki mevcut okul kültürünün okul çevresini, paydaşları, toplumsal katılımı ve iş birliğini daha çok yansıtan dinamik bir yapıda olduğu sonucuna varılırken özel anaokullarındaki okul kültürünün kurumun merkezi yapısından kaynaklı sisteme katılan paydaşların var olan kültüre ayak uydurmasına yönelik önlemlerin alındığı daha durağan bir yapıda olduğu sonucuna varılmıştır. Özkaya (1996)'ya göre özel öğretim kurumları Milli Eğitim Bakanlığı ile ilgili kanuni düzenlemelere tabii olduğu gibi kendi özel kurumsal mevzuat ve prosedürlerine de bağlıdırlar. Bu prosedürler özel eğitim kurumlarına strateji, yönetim, idari ve teknik yönlerden belli başlı kaide ve esasları belirleme olanağı tanımaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde devlet okullarına göre özel okulların daha özerk oldukları söylenebilir. Bu çalışmada finansal açıdan belirli bir güce sahip olan özel anaokulunun okul kültürünün fiziksel şartlar açısından zenginleştirilmesi ve geliştirilmesi açısından devlet anaokuluna göre daha avantajlı olduğu saptanmıştır. Fakat özel okulun bu güç yönelimini okulun güvenlik unsurlarında devlet anaokuluna göre daha az kullandığı görülmüştür. Levy (1986)'ya göre özel okullar finansal olarak kendi kaynaklarına ve yetki özerliğine sahiptirler. Finansal olarak kendi kaynak ve yetki özerkliğine sahip olan anaokulunda ücretli eğitim verilmesi ve öğrenci ailelerinin finansal açıdan okul için önemli bir kaynak olmasından dolayı veliler ile olan iletişimde, velileri memnun etmeye yönelik bir tutumun hakim olduğu sonucuna varılırken devlet anaokullarında veliler ile iletişimin daha çok iş birliği yapmaya yönelik olarak geliştirildiği saptanmıştır.

Devlet okullarına göre özel okullar daha yetkeci/merkezi bir şekilde yönetilmektedir (Levy, 1986). Bu çalışmada özel okulların merkezi yapılarından dolayı okul kültürünün oluşması sürecinde ve okul ile ilgili karar verme süreçlerinde okul paydaşlarının devlet okullarına göre daha az yer aldığı saptanmıştır. Örgüt içinde alınan kararlara katılım ve kararların bir parçası gibi hissetmek devlet anaokullarında faaliyetlerin devam etmesi ve üyeler tarafından özümzenmesini kolaylaştırmakla beraber okul içindeki öğretmen-yönetici ilişkisinin de sağlıklı yürümesini sağlamaktadır. Özel anaokullarında ise karar verme sürecine dahil olamayan öğretmenler kendilerini yalnızca emir komuta zinciri içinde hissedip okul kültürü bağlamında kuruma karşı örgütsel bağlılıkları zayıf olabilmektedir. Karpicke ve Murphy (1996)'e göre öğretmenlerin okula olan örgütsel bağlılığını artırmanın en önemli yolu, onların fikirlerine değer vermek, mesleki kararlarına güven duymak ve okuldaki yönetsel karar alma süreçlerine dahil etmektir.

5.6. Öneriler

Uygulayıcılara yönelik öneriler:

- Okul kültürü ile ilgili olarak okul yöneticilerin alacağı birtakım önlemler ile kurumlarda daha güçlü bir örgüt kültürü bilinci oluşturulabilir.
- Okullarda yapılacak kültür oluşturma ve güçlendirme çalışmalarında yöneticilerin karar verme süreçlerine diğer paydaşları da dahil etmesi önemlidir. Okullardaki kültürün daha fazla güçlenmesi için gelenek, fiziksel sembol, ortak dil ve hikayeler boyutunda ayrı ayrı çalışmalar yapılması ve bu sürece paydaşlar dahil edilmesi gereklidir. Bu konu ile ilgili yükseköğretim kurumları ile iş birliği yapılarak yöneticilere birtakım bilgilendirici eğitimler verilmeli yöneticileri okul kültürü algısı ve konuya dair bilgileri güçlendirilmelidir.
- Okullarda kültür analizi çalışmaları yapılarak her okulun kendi eksiklerini görmelerinin sağlanması ve gerekli önlemleri alması için teşvik edici çalışmalar yapılabilir.
- Özel anaokulları ve devlet anaokulları ortak etkinlikler düzenleyerek birbirlerinin fırsat ve koşullarından faydalanabilir, kültürel etkileşim kurarak kendi okul kültürlerinin gelişmesine fayda sağlayabilirler.
- Okullarda gerçekleştirilecek olan planlama ve faaliyetlerin karar sürecine öğretmenlerin katılımı desteklenebilir. Böylelikle kararlarının dikkate alındığını gören öğretmenlerin okula bağlılıkları artmakla beraber okuldaki kültürün oluşturulması sürecinde okul

yönetimine de destek olabilirler.

- Okul yöneticilerinin mevcut okul kültürlerini daha tesirli bir şekilde yönetebilmeleri için yöneticilere liderlik ile ilgili eğitimler düzenlenebilir.
- Okul kültürünü güçlendirmek adına okulum tarihçe bilgilerinin okul içinde sergilenmesi, etkinliklerde çocuklara anlatılması, toplantılarda veliler ile paylaşılması sağlanabilir.
- Öğrencilerin ve öğretmenlerin sürece dahil olduğu bir çalışma ile bir müzik öğretmeninden destek alınarak okul marşı bestelenebilir böylelikle okul kültürü güçlendirilebilir.
- Okuldan mezun olan öğrenciler ile geleneksel etkinlik günleri, mezunlar buluşması gibi aktiviteler planlanarak okul kültürünün daha güçlü hale gelmesi sağlanabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- Özel anaokulları ve devlet anaokullarındaki mevcut kültürün ortaya konulmasına dair araştırmalar çeşitlendirilmelidir.
- Bu çalışma devlet ve özel anaokullarındaki yöneticiler ile gerçekleştirilmiştir. Bu tip çalışmalara öğretmenlerin, velilerin ve diğer paydaşların da katılması faydalı olacaktır.
- Okul öncesi kurumlarında yapılan bu çalışmanın farklı eğitim kademelerinde ve daha geniş örneklemlemlerle yapılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1995). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Pegem Yayınları.
- Ada, Ş. ve Ayık, A. (2008). İlköğretim okullarında okul kültürü. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 26-39.
- Akçay, R. C. (1997). Fiziksel mekan ve okul kültürü. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 22(236), 21- 23.
- Akıncı Vural, Z. B. (2005). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İletişim Yayınları.
- Akıncı, A. (2005). Hayata anlama vermede dini değerlerin ve din öğretimin rolü. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3(9), 7-24.
- Akkaşoğlu, N. H. (2015). *Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin görüşleri ve yönetime katılma düzeyleri*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akman, G. N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri dersi*. Nicel ve nitel araştırma yöntemleri.
- Alamur, B. (2005). *Örgüt kültürü ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi.
- Arslan, H. & Satıcı, A. & Kuru, M. (2007). Resmi ve özel ilköğretim okullarının kültür ve etkililik düzeylerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51, 371-394.
- Avcı, A. (2016). Öğretmen algılarına göre örgüt kültürü. (Ö. K. Tüfekçi, Ed.), *Sosyal bilimlerde stratejik araştırmalar içinde* (ss.43-57). Lap Lambert Akademik Yayıncılık.
- Aydın, M. (2014). *Toplum, kültür, eğitim*. Gazi Kitabevi.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim yönetimi*. (5. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1).
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H. Ç. (2004). *Örgüt sınırlarının çözümünde örgüt kültürü teorik ve ampirik yaklaşım*. Aktüel Yayınları.
- Balaban, Y. (2014). *Resmi özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerinin okul kültürü Algıları*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Erciyes Üniversitesi.
- Balcı, A. (2007). *Etkili okul: Okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma* (4. Baskı). Pegem A.
- Berberoğlu, G. N. (1991). *Karşılaştırmalı yönetim-kültürel özelliklerin yönetime etkisi*. A.Ü. İ.İ.B.F Yayınları. No: 80.

- Berberoğlu, G. (1990). Örgüt kültürü ve yönetsel etkinliğe katkısı. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(1-2).
- Beycioğlu, K. (2007). Z kuramı ve okul yönetimine uygulanabilirliği açısından değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1).
- Boyras, A. (2018). *Özel eğitim okul müdürlerinin liderlik stillerinin okul kültürü ve iklimine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bozkurt G. (1994). *İnsan ve kültür*. Remzi Kitabevi.
- Buluç, B. (2013). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulamalar* (S. Özdemir, Ed.) Pegem Akademi.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi
- Busher, H. & Barker, B. (2003). The crux of leadership: Shaping school culture by contesting the policy contexts and practices of teaching and learning, *Educational Management Administration Leadership*, 31(1), 51- 65.
- Coleman, J. (1981). Private schools, public schools, and the public interest. *The Public interest*, (64 Summer), 19-30.
- Colley, K. M. (1999). *Coming to know a school culture* (Yayınlanmış doktora tezi). Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Cüceloğlu, D. (2021). *Savaşçı* (66. Basım). Remzi Kitabevi.
- Çakılcı, D. D. (2020). *Resmi ve özel okulların kurum kültürü bakımından karşılaştırılması*, (Yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çağlayan, İ. (2022). *Okul öncesi öğretmenlerinin kültürel çeşitliliğe dair bakış açıları: etnografik bir durum çalışması*, (Yüksek lisans tezi), Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çeçen, A. (1985). Kültür yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi, TODAİE Yayınları*, 18(2).
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı, bir uygulama*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Atatürk Üniversitesi.
- Çelik V. (2004). Örgütsel hikayeler ve okul kültürünün analizi, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya 15/10/2012 XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı 09.02.2024 tarihinde <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/332.pdf> adresinden alınmıştır.
- Çelik, V. (2009). *Okul kültürü ve yönetimi (4. baskı)*. Pegem Yayınları
- Çelikten, M. (2006). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Eğitim ve bilim*, 31(140), 56-61.

- Çiçek, C. (2019). *Zincir okullarda okul müdürlerinin okul kültürü üzerine düşünceleri*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Daft, R. L. (2015). *Örgüt kuramları ve tasarımı anlamak*, (Timurcanday Özmen Çev. Edt.). Nobel Akademik.
- Deal, T. E. and Peterson, K. D. (1991). *The principal's role in shaping school culture*. US Department of Education.
- Demirhan, N. B. (2020). *Anaokullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi) Fırat Üniversitesi.
- Dursun, İ. T. (2013). Örgüt kültürü ve strateji ilişkisi: Hofstede'nin boyutları açısından bir değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4).
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metodlarına giriş*. Anı Yayıncılık
- Erdoğan, H. (2017). Okul kültürünün etkilendiği ve etkilediği faktörler. *Iğdir University Journal of Social Sciences*, (12).
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. Beta Yayın.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayınevi.
- Erengül, B. (1997). *Kültür sihirbazları: rekabet üstünlüğü sağlayan yönetim*, Evrim Yayınları.
- Erkılıç, T. A. (2016). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi (Sarpkaya, R. Ed.), *Okul yönetiminde insan ilişkileri* içinde (412-445).
- Erkmen, T. (2010). *Örgüt kültürü (1. Baskı)*. Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Eşki, H. (2015). Stratejik yönetim ve örgüt kültürü: ilişkisel bir analiz. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (24).
- Fırat, N. (2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri*. (Yayımlanmamış doktora tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Gızir, S. (2007). Üniversitelerde örgüt kültürü ve örgüt – içi iletişim üzerine bir derleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Bahar Dönemi*, 50: 247-268.
- Gızir S. (2008). Örgütsel değişim sürecinde örgüt kültürü ve örgütsel öğrenme, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 182-196.
- Gökner, Ö. (2010). *Özgüven kazanmak (2. Baskı)*. Arkadaş Yayınevi.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 147-159.
- Güçlü, N. (2014). Okul kültürü, (Güçlü, N. Ed.), *Kültür içinde* (1-41) Pegem Akademi.

- Gümüşeli, A. (2006). Okul kültürü ve liderlik. *Artı Eğitim Dergisi*, Mart, 14, 8
- Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış* (4. Baskı). Nobel Yayıncılık.
- Güvenç, B. (2015). *Kültürün abc'si*. Yapı Kredi Yayınları.
- Güvenç, B. (1994). *İnsan ve kültür* (6.Baskı). Remzi Kitabevi.
- Güvenç, B. (1985). *Kültür konusu*. Remzi Kitabevi.
- Güzel, G. ve Taş, A. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin algıları. *e-Journal of New World Sciences Academy* 6(2), 1923-1937.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad. *Organizational dynamics*, 9(1), 42-63.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 286-316.
- Işık, H. (2017). Ortaokullarda okul kültürünün incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 9(3), 61-71. DOI: 10.17932/IAU.IAUD.13091352.2017.9/35.61-71.
- İlğan, A. (2021). Öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerine kavramsal bir çerçeve ve Türk eğitim sistemi için çıkarımlar. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 256-280.
- İpek, D. C. (1999). Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(19), 411-442. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuvey/issue/10377/126989> adresinden 5 Ocak 2024 tarihinde alındı.
- Kalburan, N. C. (2014). Denizli iline bulunan resmi ve özel anaokulu bahçelerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 99-113. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pausbed/issue/34738/384126> adresinden 2 Mart 2024 tarihinde alındı.
- Karabulut, S. (1996). *Eğitim sistemimiz içerisinde başarılı özel eğitim kurumlarının model yapısı, işleyişi ve uygulamaları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Sakarya Üniversitesi.
- Karpicke, H. & Murphy M. E. (1996). Productive school culture: principals working from the inside, *NASSP Bulletin*, 80, 26-35.
- Kaya, A. (2014). *Okul kültürü. Eğitim Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar (Ders Ödevi)*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.

- Kayasandık, A. E. (2022). *Akademisyenlerin iş ve yaşam doyumunda örgüt kültürü ve iletişim doyumunun rolü*. İksad Yayınevi.
- Kirel, Ç. (1989). Anadolu üniversitesinin kültürel yapısında meydana gelen değişimler, *AÜ İİBF Dergisi*, VII(1 Haziran), 349-367.
- Kırım, A. (1998). *Yeni dünyada strateji ve yönetim (2. Baskı)*. Sistem Yayıncılık.
- Korkut, A. ve Hacıfazlıoğlu, Ö. (2011). Öğretmenlerin okul kültürünü algılama düzeyleri: Büyükçekmece örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 135-152.
- Kozlu, C. (1986). *Kurumsal kültür*. Defne Yayıncılık.
- Köse, S. ve Ünal, A. (2003). *Farklı toplumsal kültürler, örgüt yapıları, liderlik davranışları*. Güven Kitabevi.
- Köse, S.; Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler, yönetim ve ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 219 – 242.
- Levy, D. C. (1986). *Higher education and the state in latin america: private challenge to public dominance*. The University of Chicago Press.
- Lessem, R. (1990). *Managing corporate culture*. Gower Publishing Company Ltd.
- Lune, H. ve Berg, B. L. (2017). *Qualitative research methods for social sciences (9 baskı)*. Pearson Education Limited.
- Manyas, S. (2018). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İstanbul Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Meriç, E. ve Altun, T. (2018). Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt kültürü. *Akademik ve Sosyal Araştırma Dergisi*, 6(80), 504-522.
- Middleton, J. (2002). *Culture: organizations* 07.04, Express Exec (Book 26), First Edition.
- Negiş Işık, A. (2010). *Başarılı bir ilköğretim okulunda örgüt kültürü*, (Doktora tezi), Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Oğuz, E. ve Yılmaz, K. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürüne ilişkin algıları (Yozgat örneği). *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 31(142), 89-98.
- Oğuzkan Ş. ve Oral G. (2001). *Kız sanat okulları için: okul öncesi eğitim*. M.E.B. Yayınevi.
- Ouchi, W. (1989). *Teori Z*. İlgı Yayıncılık.
- Öncül, M. S., Mehmet, D. ve İnce, A. R. (2016). Hofstede'nin örgüt kültürü modelinin potansiyel girişimcilerin yetiştiği çevresel özellikler kapsamında değerlendirilmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 255-269.

- Önsal, A. (2012). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki (İstanbul ili Anadolu yakası örneği)* (Yüksek lisans tezi) Maltepe Üniversitesi.
- Özdemir, M. (2011). Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 323-343.
- Özdevecioğlu, M. (1995). Organizasyon kültürü. (Özel, M. Ed.), *Stratejik Liderlik ve Yönetim* (2. Baskı), İz Yayıncılık.
- Özkalp, E. (1986). *Örgütler ve çalışma*. Anadolu Üni. Yayınları.
- Özkalp, E. (1995). Örgüt kültürü ve kuramsal gelişmeler. *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 60-71.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (1996). Örgütsel davranış. *Eskişehir, A.Ü. Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149*, 1996.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2000). *Örgüt kültürü- örgütsel davranış*. Açık Öğretim Fak. Yayınları.
- Özkaya, N. (1996). Eğitimde özelleşme, eğitim ekonomisi ve finansmanı. *Yeni Türkiye, Eğitim Özel Sayısı*, 2(7 Ocak-Şubat), 230-246.
- Öztekin, A. (2005). *Yönetim bilimi*. Siyasal Kitabevi.
- Peterson, K. D., Deal, T. E. (2002). *The shaping school culture fieldbook*. Jossey-Bass.
- Pulat, İ. (2010). *Denizli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve önemine ilişkin algıları*, (Yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Sağol, F. (2013). *Kurum kültürü analizi: Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim ve ortaokuluna yönelik bir araştırma*, (Yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sargut, A. Selami (2001). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. İmge Kitabevi.
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 3-16, 115.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th Edition). Jossey- Bass.
- Selimoğlu, S. (2021). *Okul öncesinde örgüt kültürü: bir karma yöntem araştırması*, (Yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Stolp, S. W. (1994). *Leadership for school culture*. ERIC Digest.
- Stolp, S., Smith, S. (1995). *Transforming school culture: stories, symbols, values & the leaders role*. University of Oregon.
- Subaşı ve Okumuş, M.-K. (2017). Bir araştırma yöntemi olarak durum çalışması, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 419-426.

- Şahin, A. (2021). *Örgüt kültürü ve iklim*. (Ed. K. Yılmaz ve K. Demir). Eğitim Yönetimi Kuram ve Uygulama (s.291-333). Pegem Akademi.
- Şahin, S. (2003). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve okul kültürü arasındaki ilişkiler*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şahin, S. (2004). Okul müdürü ve öğretmenlerle okulun bazı özellikleri açısından okul kültürü üzerine bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (39), 458-474.
- Şimşek, Y. (2003). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*, (Doktora tezi), Anadolu Üniversitesi.
- Şişman, M. (1993). *İlkokullarda örgüt kültürü*, (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, M. (1994). Örgüt kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki Okullarda Bir Araştırma), *Anadolu Üni. Yayınları* No:732.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Pegem Yayıncılık
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler* (4. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Dünyada eğitim ve yöneticilerinin yetiştirilmesine ilişkin başlıca yönelimler ve türkiye için çıkarılabilecek bazı sonuçlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 13-26 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26129/275226> adresinden 10.12.2023 tarihinde alınmıştır.
- Tanyeri, E. E. (2000). *Özel sektörde yöneticilerin örgüt iklimine etkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43, 423 – 442.
- Terzi, A. (2000). *Örgüt kültürü*, Nobel Yayınları.
- Topcu, İ. (2019). *Okul iklimi ve kültürü*. Anı Yayınları.
- Toprakçı, E. (2000). *Sınıf örgütünün yönetimi*. Ütopya Yayınları.
- Uğurlu, Z. (2015). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi, (Akın, U. Ed.), *Okul örgütü ve yönetimi içinde* (179- 237). Pegem Akademi.
- Unutkan, G. A. (1995). *İşletmelerin yönetimi ve örgüt kültürü*, Türkmen Kitabevi.
- Uygun, S. (2003). Türkiye'de dünden bugüne özel okullara bir bakış (gelişim ve etkileri). *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 36(1), 107-120. DOI: 10.1501/Egifak_0000000083.

- Yavuz, Y. & 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*, 1(3), 76-90.
- Yeşilbağ, Y. (2007). Eğitim örgütlerinde kültür. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi* (96), 1-8.
- Yıldırım, E. (2019). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlığı ile okul kültürü arasındaki ilişki*, (Yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, K. (2014). Okul kültürü, (Ed. Güçlü, N.), *Örgüt kültürünü oluşturan unsurlar içinde* (71-96). Pegem Akademi.
- Yıldırım, B. (2018). *Eğitim örgütlerinde kültürel liderlik ve meslek ahlakı*. Pegem Akademi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.
- Yin, R. (1984). *Case study research: Design and methods*. (3rd Ed.). Sage Publications.
- Young, D. W. (2000). The six levers of managing organizational culture. *Business Horizons*, 43, 19-29.

İnternet Kaynakları

- T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Çay Meslek Yüksekokulu, İşletme Yönetimi Programı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü.
file:///C:/Users/Ba%C5%9Fak/Downloads/NICEL_VE_NITEL_ARASTIRMA_YONTEMLERI_pdf.pdf adresinden 15.02.204 tarihinde alınmıştır.
- Günbayı, İ. (2019). *Nitel Araştırmada Veri Analizi: Tema Analizi, Betimsel Analiz, İçerik Analizi ve Analitik Genelleme*. <https://www.nirvanasosyal.com/h-392-nitel-arastirmada-veri-analizi-tema-analizi-betimsel-analiz-icerik-analizi-ve-analitik-genelleme.html> adresinden 23.12.2023 tarihinde alındı.
- Kuş, Z. (2023). “Bağımsız Anaokulları” <https://okul.com.tr/okul-oncesi/makaleleri/bagimsiz-anaokullari-52#:~:text=Ba%C4%9F%C4%B1ms%C4%B1z%20anaokullar%C4%B1%3B%20her%20bir%20ilkokul,en%20az%20bir%20tane%20mevcuttur.> adresinden 10.10.2023 tarihinde alınmıştır.
- Rooney, J. (2005) The Principal Connection / School Culture: An Invisible Essential <https://www.ascd.org/el/articles/school-culture-an-invisible-essential> adresinden 10 Ocak 2024 tarihinde alındı.

Şeker, S. E. (2015) <http://mis.sadievrenseker.com/2015/03/hofstedenin-kulturel-boyutlar-teorisi/hofstedes-cultural-dimensions-theory/> adresinden 12.02.2024 tarihinde alınmıştır.

Türk Dil Kurumu, (2022). <https://sozluk.gov.tr/>. adresinden 30.01.24 tarihinde alınmıştır.



EKLER

EK:1 Gözlem Formları

GÖZLEM FORMU- (GELENEK)

Tarih	:	
Yer	:	
Süre	:	
Sürenin Başlangıç Zamanı	:	
Sürenin Bitiş Zamanı	:	
Kayıt Türü	:	
Yapılan Gözlem	:	Okul kültürünün unsurlarından “gelenekler” ile ilgili yapılan gözlemler 1- Okulun geleneksel etkinliklerine dair materyal, fotoğraf, nesne vb. okulun herhangi bir yerde sergilenme durumları 2- Diğer

GOZLEM FORMU- (FIZIKSEL SEMBOLLER)

Tarih	:	
Yer	:	
Süre	:	
Sürenin Başlangıç Zamanı	:	
Sürenin Bitiş Zamanı	:	
Kayıt Türü	:	
Yapılan Gözlem	:	Okul kültürünün unsurlarından “fiziksel semboller” ile ilgili yapılan gözlemler 1- Okula ilk girildiğinde dikkati çeken öğeler nelerdir? 2- Okulun tabelası, logosu nasıldır? 3- Okulun rengi ve dış çevresi ile uyumu nasıldır? 4- Sınıfların fiziksel düzenlemesi nasıl? 5- Okulun bahçe düzenlemesi nasıldır? 6- Okulun giriş (antre) kısmında neler vardır? 7- Öğrenciler nasıl giyinmiştir? 8- Diğer

GÖZLEM FORMU- (ORTAK DİL)

Tarih	:	
Yer	:	
Süre	:	
Sürenin Başlangıç Zamanı	:	
Sürenin Bitiş Zamanı	:	
Kayıt Türü	:	
Yapılan Gözlem	:	Okul kültürünün unsurlarından “ortak dil” ile ilgili yapılan gözlemler 1- Okul gazete, bülten, iletişim panosu, dilek ve şikayet kutusu mevcudiyeti 2- Veli ile kurulan iletişim kanalları nelerdir? 3- Okul giriş çıkışlarında belli bir slogan, söz, marş söyleme rutini mevcut mu? 4- Diğer

GÖZLEM FORMU- (HİKAYELER)

Tarih	:	
Yer	:	
Süre	:	
Sürenin Başlangıç Zamanı	:	
Sürenin Bitiş Zamanı	:	
Kayıt Türü	:	
Yapılan Gözlem	:	Okul kültürünün unsurlarından “hikayeler” ile ilgili yapılan gözlemler 1- Okulun tarihçesi ile ilgili yazı, fotoğraf vb. okulun herhangi bir yerinde sergilenme durumları 2- Okulda kazanılan başarılar (madalya, ödül vb.) okulun herhangi bir yerinde sergilenme durumları 3- Okuldan mezun olanlar ile ilgili bir pano, fotoğraf, anı albümü vb. mevcudiyetinin gözlemlenmesi 4- Diğer

EK 2: Bireysel Görüşme Formları

YÖNETİCİ GÖRÜŞME FORMU

(RESMİ VE ÖZEL ANAOKULLARININ ÖRGÜT KÜLTÜRÜ BAKIMINDAN KARŞILAŞTIRILMASI:
ETNOGRAFİK BİR DURUM ÇALIŞMASI)

Giriş

Merhaba ben Gülveren Anaokulu'nda müdür yardımcısı olarak görev yapmakta olan okul öncesi öğretmeni Pelin BALIKCIOĞLU'yum. Aynı zamanda Akdeniz Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Bu araştırma ile resmi ve özel anaokullarının örgüt kültürü unsurları (fiziksel semboller, ortak dil, öyküler, gelenekler) açısından okul gözlemleri, yönetici görüşleri ve dokümanlar doğrultusunda incelenerek karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Araştırmadan elde edilecek sonuçların okullarda örgütsel kültürün önemini ortaya koymak, okul öncesi kademesindeki eğitim örgütlerine, örgütsel kültür gelişiminin sağlanmasında yol gösterici olmak gibi katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu görüşmeden elde edilen bilgiler yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağından mülakat sorularının cevaplandırılmasına göstereceğiniz ilgi ve samimiyet bu araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik düzeyini yükseltecektir.

Görüşmeye geçmeden önce şunu belirtmek isterim: Bu görüşmeden elde edilecek söyleyişler kesinlikle gizlidir ve araştırmanın amacı dışında hiçbir amaçla başka bir çalışmada kullanılmayacaktır. Görüşme cevaplarını içtenlikle cevaplamanız için bu çalışmada isimleriniz yer almayacak bunun yerine kod ismi veya rumuz kullanılarak tarafımda şifrelenecektir.

Görüşmeden elde edilecek verilerin daha iyi analiz edilebilmesi ve zaman kazanmak için müsaadenizle ses kayıt cihazı kullanmak istiyorum. Görüşme sonunda istemediğiniz bölümleri çıkartabilirim veya bu görüşmenin bir kopyasını size verebilirim.

Görüşmemiz ortalama 30 dakika süreceğini tahmin etmekle birlikte bu sürenin içeriğin zenginliğine bağlı olarak artabileceğini tahmin ediyorum. Müsaadenizle görüşmeye geçmek istiyorum.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

I. KİŞİSEL BİLGİLER

- a. Cinsiyetiniz: Erkek____ Bayan____
- b. Mezun olduğunuz lisans bölümü: _____
- c. Yöneticilikte tecrübe süresi: _____
- d. Kaç senedir bu kurumda çalışıyorsunuz?

II. BİREYSEL GÖRÜŞME SORULARI

1. Okul kültürü hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Okulunuzdaki mevcut okul kültürü ile ilgili neler söylersiniz?
2. Okulun tarihçesi ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?
3. Okul ile ilgili bildiğiniz ya da duyduğunuz hikayeler, mitler vb. nelerdir? Anlatır mısınız?
4. Okul ile ilgili bildiğiniz ya da duyduğunuz bir kahraman var mı? Varsa neler yaptığını anlatır mısınız?
5. Okuldan mezun olan öğrencilerle herhangi bir paylaşım ve etkileşim kurma adına düzenlenen etkinlikler nelerdir? Süreç nasıl işlemektedir?
6. Okulun bahçe düzenlemesi hakkında görüşleriniz nelerdir?
7. Okulun rengi hakkında görüşleriniz nelerdir?
8. Okulun giriş (antre) bölümü hakkında görüşleriniz nelerdir?
9. Okulun arma ya da logosu var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
10. Okuldaki öğrencilerin giydiği bir forma mevcut mu? Mevcutsa hikayesi nedir?
11. Okulda göreve yeni başlayan ya da emeklilik, tayin vs. sebeplerden dolayı ayrılacak olan öğretmen ya da idari personele yönelik yapılan merasim ya da etkinlikler nelerdir? Bu konu hakkındaki görüşleriniz nedir?
12. Belli bir alanda başarı sağlayan öğretmen ve öğrencilere yönelik yapılan merasim ya da etkinlikler nelerdir? Bu konu hakkındaki görüşleriniz nedir?
13. Okulda gelenek haline gelen gün, gezi vb. etkinlikler (mezuniyet töreni, yıl sonu etkinliği, pilav günü gibi) mevcut mudur? Varsa nelerdir?
14. Okulun bir sloganı var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
15. Okulun bir marşı var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
16. Okula ait gazete, dergi, bülten vb. var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
17. Okulda dilek ve şikayet kutusu mevcut mu? İşlevsel olarak kullanılıyor mu?
18. Okul idaresi olarak veliler ile hangi kanallar aracılığı ile iletişim kurmaktasınız? Ne sıklıkla? Hangi sebepler ile?
19. Okulda çalışan öğretmenler ile her herhangi bir ders dışı etkinlik, yemek, program vb. düzenlenmekte midir? Süreç nasıl işlemektedir?

Ek 3: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.12.2023-803442



T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KURUL KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 14.12.2023
TOPLANTI SAYISI : 23
KARAR SAYISI : 554

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Doç. Dr. Ramazan GÖK**'ün danışmanlığını, **Pelin BALIKÇIOĞLU**'nun araştırmacılığını üstlendiği, *"Resmi ve Özel Anaokullarının Örgüt Kültürü Bakımından Karşılaştırılması: Etnografik Bir Durum Çalışması"* konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucuya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA
Kurul Başkanı

Başkan
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Sibel PAŞAOĞLU YÖNDEM

Üye
Prof. Dr.
Ebru İÇİGEN

Üye
Prof. Dr.
Nurşen ADAK

Üye
Prof. Dr.
Taner KORKUT

Üye
Prof. Dr.
Gökhan AKYÜZ

Üye
Prof.
Ceren HEPYÜCEL

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 4: MEB İzni



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-98057890-20-96222633
Konu : Araştırma Uygulama İzni
Pelin BALIKÇIOĞLU

08.02.2024

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi.

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Pelin BALIKÇIOĞLU'nun Doç.Dr. Ramazan GÖK danışmanlığında yürütücülüğünü yaptığı "Resmi ve Özel Anaokullarının Okul Kültürü Bakımından Karşılaştırılması: Etnografik Bir Durum Çalışması" isimli araştırmasını, İlimiz Kepez ve Konyaaltı ilçelerinde bulunan resmi ve özel anaokullarında görev yapan yöneticilere yönelik uygulama isteği ile ilgili Akdeniz Üniversitesinin 30/01/2024 tarih ve 841035 sayılı yazısı Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş olup;

Adı geçenin ilgi Genelge kapsamında 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde olmak üzere, İlimiz Kepez ve Konyaaltı ilçelerinde bulunan resmi ve özel anaokullarında görev yapan yöneticilere yönelik araştırmasını, Okul Müdürlüklerinin sorumluluğunda Eğitim Öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapılması.

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25/08/2020 tarih ve 24911 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Fatma Zeynep ŞERAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
Salih KAYGUSUZ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. No 59 07030 Muratpaşa / Antalya

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (242) 238 60 00

Bilgi için: Galip SUSAM

E-Posta: projeler07@meb.gov.tr

Unvan : Teknisyen

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: antalyaarge.meb.gov.tr

Faks: 2422386001

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden: e561-ba6c-3a80-a4fb-e862 kodu ile teyit edilebilir.



I. KİŞİSEL BİLGİLER

- a. Cinsiyetiniz: Erkek____ Bayan____
- b. Mezun olduğunuz lisans bölümü: _____
- c. Yöneticilikte tecrübe süresi: _____
- d. Kaç senedir bu kurumda çalışıyorsunuz?

II. BİREYSEL GÖRÜŞME SORULARI

1. Okul kültürü hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Okulunuzdaki mevcut okul kültürü ile ilgili neler söylersiniz?
2. Okulun tarihçesi ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?
3. Okul ile ilgili bildiğiniz ya da duyduğunuz hikayeler, mitler vb. nelerdir? Anlatır mısınız?
4. Okul ile ilgili bildiğiniz ya da duyduğunuz bir kahraman var mı? Varsa neler yaptığını anlatır mısınız?
5. Okuldan mezun olan öğrencilerle herhangi bir paylaşım ve etkileşim kurma adına düzenlenen etkinlikler nelerdir? Süreç nasıl işlemektedir?
6. Okulun bahçe düzenlemesi hakkında görüşleriniz nelerdir?
7. Okulun rengi hakkında görüşleriniz nelerdir?

8. Okulun giriş (antre) bölümü hakkında görüşleriniz nelerdir?
9. Okulun arma ya da logosu var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
10. Okuldaki öğrencilerin giydiği bir forma mevcut mu? Mevcutsa hikayesi nedir?
11. Okulda göreve yeni başlayan ya da emeklilik, tayin vs. sebeplerden dolayı ayrılacak olan öğretmen ya da idari personele yönelik yapılan merasim ya da etkinlikler nelerdir? Bu konu hakkındaki görüşleriniz nedir?
12. Belli bir alanda başarı sağlayan öğretmen ve öğrencilere yönelik yapılan merasim ya da etkinlikler nelerdir? Bu konu hakkındaki görüşleriniz nedir?
13. Okulda gelenek haline gelen gün, gezi vb. etkinlikler (mezuniyet töreni, yıl sonu etkinliği, pırlav günü gibi) mevcut mudur? Varsa nelerdir?
14. Okulun bir sloganı var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
15. Okulun bir marşı var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
16. Okula ait gazete, dergi, bülten vb. var mı? Varsa oluşturulma sürecine kimler dahil oldu? Nasıl oluşturuldu?
17. Okulda dilek ve şikayet kutusu mevcut mu? İşlevsel olarak kullanılıyor mu?
18. Okul idaresi olarak veliler ile hangi kanallar aracılığı ile iletişim kurmaktasınız? Ne sıklıkla? Hangi sebepler ile?
19. Okulda çalışan öğretmenler ile her herhangi bir ders dışı etkinlik, yemek, program vb. düzenlenmekte midir? Süreç nasıl işlemektedir?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Pelin BALIKÇIOĞLU

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul
Öncesi Eğitimi A.B.D. (2008-2012)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Aile Eğitimi ve
Danışmanlığı A.B.D. (2021-2022)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Stajlar : MEB 2012-2013

Çalıştığı Kurumlar

Kemer Anaokulu, Antalya (2012-2015)

Beycik İlkokulu, Antalya (2015-2020)

Hacivat Karagöz Anaokulu, Mersin (2020-2022)

Yukarıkaraman Perge Rotary İlkokulu, Antalya (2022-2023)

Gülveren Anaokulu, Antalya (2023- devam)

Tarih :

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin 6 ay süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../...

Pelin BALIKÇIOĞLU

İNTİHAL RAPORU

DEVLET VE ÖZEL ANAOKULLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ:ARTİFAKTLAR BAĞLAMINDA BİR İNCELEME

ORJİNALLİK RAPORU

%**4**

BENZERLİK ENDEKSİ

%**3**

İNTERNET KAYNAKLARI

%**2**

YAYINLAR

%**1**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

acikbilim.yok.gov.tr
İnternet Kaynağı

%**1**

2

acikerisim.akdeniz.edu.tr:8080
İnternet Kaynağı

<%**1**

3

Submitted to Akdeniz University
Öğrenci Ödevi

<%**1**

4

adudspace.adu.edu.tr:8080
İnternet Kaynağı

<%**1**

5

egitimsanart.wordpress.com
İnternet Kaynağı

<%**1**

6

acikerisim.uludag.edu.tr
İnternet Kaynağı

<%**1**

7

Submitted to Eskisehir Osmangazi University
Öğrenci Ödevi

<%**1**

8

www.emirdag.com.tr
İnternet Kaynağı

<%**1**

9

acikerisim.pau.edu.tr:8080
İnternet Kaynağı

<%**1**