



INVESTIGATION OF SCHOOL CULTURE AND STUDENT ACHIEVEMENT IN SECONDARY SCHOOLS

Mutlu IŞIK* **Yasemin IŞIK**** **Veysel ÇIVGIŞ***** **Pınar OĞUZ******

*Milli Eğitim Bakanlığı, Şehit Murat Hasircioğlu Ortaokulu, Okul Müdürü - Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni, mutluisik66@gmail.com, Orcid: 0009-0008-4868-5076

**Milli Eğitim Bakanlığı, 125. Yıl Ortaokulu, Türkçe Öğretmeni, ysmndi@hotmail.com, Orcid: 0009-0007-3423-4250

***Milli Eğitim Bakanlığı, Şehit Sami Çifci İmam Hatip Ortaokulu, Müdür Yardımcısı - Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni, veyselcivgis@gmail.com, Orcid: 0009-0001-4654-704X

****Milli Eğitim Bakanlığı, Şehit Sami Çifci İmam Hatip Ortaokulu, Matematik Öğretmeni, uludagpinar@hotmail.com, Orcid: 0009-0004-5617-1658

Received Date: 10.09.2023

Revised Date: 17.10.2023

Accepted Date:05.11.2023

Copyright © 2023 Mutlu IŞIK, Yasemin IŞIK, Veysel ÇIVGIŞ, Pınar OĞUZ. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Schools are considered important structures that create culture. Maintaining this culture and keeping up with technological changes is a critical requirement for schools to survive. Otherwise, the chances of long-term success of an institution that cannot keep up with change may decrease. Schools are responsible for preserving the cultural heritage from the past and passing it on to future generations. At the same time, updating and changing this heritage when necessary is nourished by the philosophy and goals of the school. School culture is one of the important factors that deeply affects students' lives and shapes their personalities. It also plays an important role in improving school success. School culture helps students take their individual abilities into account when determining educational goals. If the school has a positive culture, teacher motivation increases and student success increases in parallel with the student's desire to learn. Conversely, a negative school culture can hinder the development of student values and cause difficulties in the transition to a strong school culture. School culture can contribute to accelerating change or stalling change because the process of change depends solely on the structure of the organization. In addition, employees' values and their communication with each other must also change. Research on school culture sheds light on the important functions of schools. School culture depends on how members of the school community interact with each other and directs how students behave towards each other (Hinde, 2004). School culture is an important factor that determines the essence of an educational institution and the basic qualities of the environment it offers to students. School culture includes elements such as that school's values, norms, behaviors, and the general tone of the learning environment. The main goal of this research is to contribute to the creation of a strong school culture in secondary schools. Creating a strong school culture can make it possible for students to develop and increase their success in a productive educational environment. If the school has a positive culture, teacher motivation increases and student success increases in parallel with the student's desire to learn. In schools with a negative school culture, student values cannot develop, and difficulties may occur in the transition to a strong school culture.

Keywords: Secondary School, School Culture, Student Achievement

ORTAOKULLARDA OKUL KÜLTÜRÜNÜN ÖĞRENCİ BAŞARISININ İNCELENMESİ

ÖZET

Okullar, kültür oluşturan önemli yapılar olarak kabul edilir. Bu kültürü sürdürmek ve teknolojik değişimlere ayak uydurmak, okulların varlığını sürdürebilmesi için kritik bir gerekliliktir. Aksi takdirde, değişime ayak uyduramayan bir kurumun uzun vadeli başarı şansı düşebilir. Okullar, geçmişten gelen kültürel mirası korumak ve gelecek nesillere aktarmakla sorumludur. Aynı zamanda, gerektiğinde bu mirası güncellemek ve değiştirmek,



okulun sahip olduğu felsefe ve amaçlardan beslenir. Okul kültürü, öğrencilerin yaşamlarını derinlemesine etkileyen ve kişiliklerini şekillendiren önemli faktörlerden biridir. Aynı zamanda okul başarısını artırmak için önemli bir rol oynar. Okul kültürü, eğitim-öğretim amaçları belirlenirken öğrencilerin bireysel yeteneklerini dikkate almasına yardımcı olur. Eğer okul olumlu bir kültüre sahipse, öğretmen motivasyonu yükselir ve öğrencinin öğrenme isteğiyle paralel olarak başarısı artar. Aksine, olumsuz bir okul kültürü, öğrenci değerlerinin gelişmesini engelleyebilir ve güçlü bir okul kültürüne geçişte zorluklara neden olabilir. Okul kültürü, değişimin hızlandırılmasına katkıda bulunabilir veya değişimi durdurabilir, çünkü değişme süreci yalnızca kuruluşun yapısına bağlıdır. Bunun yanında, çalışanların değerleri ve birbirleriyle olan iletişimleri de değişmelidir. Okul kültürü ile ilgili yapılan araştırmalar, okulların önemli işlevlerine ışık tutmaktadır. Okul kültürü, okul topluluğu üyelerinin birbirleriyle nasıl etkileşim kurduklarına bağlıdır ve öğrencilerin birbirlerine karşı nasıl davrandıklarına yön verir. Okul kültürü, bir eğitim kurumunun özünü ve öğrencilere sunduğu ortamın temel niteliklerini belirleyen önemli bir faktördür. Okul kültürü, o okulun değerleri, normları, davranışları ve öğrenme ortamının genel tonu gibi unsurları içerir. Bu araştırmanın ana hedefi, ortaokullarda güçlü bir okul kültürünün oluşturulmasına katkı sağlamaktır. Güçlü bir okul kültürünün oluşturulması, öğrencilerin verimli bir eğitim ortamında gelişim göstermelerini ve başarılarını artırmalarını mümkün kılabilir. Eğer okul olumlu bir kültüre sahipse, öğretmen motivasyonu artar ve öğrencinin öğrenme isteğine paralel olarak başarısı yükselir. Negatif bir okul kültürüne sahip okullarda öğrenci değerleri gelişmez, aynı zamanda güçlü bir okul kültürüne geçişte zorluklar yaşanabilir.

Anahtar Kelimeler: Ortaokul, Okul Kültürü, Öğrenci Başarısı

1. GİRİŞ

Eğitim kurumları, varlıklarını sürdürebilmek ve popülerliklerini artırmak için tüm öğelerin ortak değerler oluşturmasını sağlarlar. Okul kültürü bu ortak değerlerden oluşur. Her okulun kendine özgü okul kültürü vardır ve ortaokullar, diğer eğitim kurumları gibi çevreleriyle etkileşimde bulunarak kendi kültürlerini oluştururlar. Personel, okul kültürünü geliştirir. Bu değerleri benimseyerek okul yönetimi, öğretmenler, öğrenciler ve veliler işbirliği yapar. Bu işbirliği, başarıya yol açar.

Okul kültürü, kurumların yaşam koşullarındaki değişimlere uyum sağlayarak sürekliliklerini sürdürmelerine katkıda bulunan bir düzenleme ve rehberlik mekanizması olarak işlev görür. Aynı zamanda, çalışanları etkileyebilecek olumsuz etkilerle başa çıkmayı hedefler; bu olumsuz etkiler arasında endişe ve belirsizlikle ilgili kaygılar bulunabilir. Okul kültürü, içsel bir bütünlük oluşturarak ve birlik ortamı sağlayarak, bu olumsuzlukları giderebilir.

Okul kültürü, organizasyonları değişen yaşam koşullarına adapte ederek varlıklarını sürdürmelerine yardımcı olmayı amaçlar. Ayrıca, değişen koşulların çalışanları olumsuz etkilemesini engeller. Bunlar arasında tedirginlik ve belirsizlik kaynaklı endişe yer alabilir. Okul kültürü, içsel bütünlüğü sağlamak ve birbiriyle işbirliği yapmak yoluyla bu sorunları çözer. Okul kültürünün oluşturulması, okulun önceliklerini belirlemede önemlidir. Okul yönetimi de okulun önceliklerini belirlemekle sorumludur. Okul yöneticileri, okul kültürünü oluşturan herkesin görüşlerini değerlendirmeli, ortak öncelikleri ve ihtiyaç analizlerini yapmalıdır. Ardından, bu bilgileri kullanarak bir plan geliştirmelidir. Okul kültürü doğal olarak okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve diğer okul personelinden oluşur. Bu bireyler, okul kültürünün oluşturulması ve geleceğe aktarılmasında önemli bir rol oynarlar. Etkili ve güçlü bir



okul kültürü, çalışan verimliliğini ve öğrencilerin okula bağlılığını artırarak başarıyı teşvik eder. Bu koşullar sağlandığında, eğitim kültürü daha kalitelidir ve öğrenci başarısı daha yüksektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Okul kültürü kavramı

Kültürler için okullar hayati öneme sahiptir. Sadece eğitim ve öğretim hizmeti sunmakla kalmaz, aynı zamanda amaçlar, işlevler, sonuçlar ve eğitim-öğretimin değerlendirilmesi gibi birçok şeyle ilgilendirirler. Okullarda eğitim-öğretim faaliyetleri, öğrencilerin akademik, sosyal ve duygusal gelişimine katkıda bulunmanın yanı sıra değerlendirme süreçlerini içerir. Öğrencilere bu beceriler kazandırılırken, öğretmenlerin memnuniyeti, etkili materyal kullanımı, hedeflere ulaşılması ve çevre uyumu gibi faktörler olumlu davranışları teşvik eder. Bu olumlu davranışlara ek olarak, okulda işlenen suçlar, devamsızlık oranları ve devamsızlık gibi olumsuz davranışlar da gözlemlenebilir (Işık, 2017).

Güçlü bir okul kültürü, yetişen öğrencinin sadece iyi bir öğrenci olmasını değil, aynı zamanda iyi bir birey olarak yetişmesini sağlar. Okul, sadece öğretim hizmeti sunan bir örgüt olmanın ötesinde, eğitim hizmeti de sağlayan bir yapıdır. Okul örgütünün ürünü olan birey, sadece kendi öğrenimi için değil, aynı zamanda diğer bağlantılı örgütler ve toplum için de önemli bir rol oynamaktadır (Çelik, 2003). Okul kültürünün pozitif, güçlü ve amaca uygun olduğu bir ortamda yetişen öğrenciler, toplum için önemli ve etkili bireyler olarak büyürler. Okul kültürü, bireyleri toplumun ortak hedeflerine hizmet etmeye teşvik eder ve toplum içindeki rollerini, sağladıkları faydaları ve olumlu, umutlu ve pozitif birey imajını oluşturur. Okul idaresi, öğretmenler ve diğer çalışanlar, bu iyi kültüre katkıda bulunur. Bu aşamada çalışan herkesin, bireylerin ve okulun kültürünün oluşumuna katkıda bulunması, öğrencilerin etkili bir şekilde yetişmesi ve geleceğe hazırlanması için önemlidir (Işık, 2017).

Her okulun kendine özgü kültürü vardır ve okul yöneticileri bu kültürü belirler. Okul müdürlerinin oluşturduğu okul kültürü, öğretmenler ve öğrenciler için daha iyi bir çalışma ortamı sağlar. Yapılan araştırmalar, güçlü okul kültürlerinin başarıyı artırırken, zayıfların başarıyı düşürdüğünü göstermektedir. Sonuç olarak, okul yöneticileri kültürel liderlik becerilerini kullanarak başarılı bir okul kültürü yaratmalıdır (Alp, 2017). İletişim eksikliği ve paylaşılmayan inançların hakim olduğu zayıf okul ortamlarında, öğretmenler ve öğrenciler ortak değerleri benimseyememektedir. Bu durum, okulda öğrenme ve değer aktarımını zorlaştırabilir. Öğrencilerin belirli hedeflere ulaşmalarını sağlamak için okul kültürü güçlü olmalıdır.



2.2. Okul Kültürünün Oluşturulması Ve Korunması

Kültürler üç aşamada oluşur. İlk adım, kurucuların aynı fikirde olan kişileri işe almasıdır. İşe alınan kişilere kurucu tarafından istenilen değerler ve inançlar aşılanmalıdır. Bu, ikinci aşamadır. Üçüncü aşamada, kurucu çalışanları kültür yaratma sürecine dahil eder (Schein,1996, Robbins ve Judge, 2012).

Zamanla okul kültürü gelişir. Güçlü bir okul kültürü, yeni kurulan bir okulda hemen ortaya çıkmamaktadır. Okul kültürünün gelişmesi, çalışanların birbirlerine örgütsel deneyimlerini aktararak gerçekleşir. Okulun kültürel birikimi bu aşamada oluşmaya başlar. Yeni çalışanların okul kültüründe sosyalleşmelerine ve kabul etmelerine bu değişiklik yardımcı olur. Ancak, okulda çalışanlar uzun süre bir arada bulunamayabilir veya yeterli iletişim kuramayabilirlerse, okul kültürü zarar görebilir (Şişman ve Turan, 2004).

Okul müdürlerinin, okul kültürünü oluşturma ve sürdürme konusunda önemli sorumlulukları vardır çünkü onlar okulları yöneten ve kararlar alan kişilerdir. Okul yöneticileri, güçlü bir okul kültürü yaratmak istiyorlarsa, öğretmenleri ve yöneticileri ortak değerler, normlar ve inançlar etrafında birleştirmelidir. Okul yöneticileri, okul kültürü oluştururken informal grupların varlığını dikkate almalı ve bu alt grupların okul kültürü etrafında bir araya gelmesini sağlamalıdır (Çelik, 2002).

Okul kültürü oluştururken, çalışanların birbirleriyle ortak, ılımlı ve olumlu bir dil kullanmaları teşvik edilmeli ve sağlıklı iletişim ve bilgi alışverişi için uygun ortamlar yaratılmalıdır. Bu nedenle, çalışanlara okul içinde veya dışında bir araya gelebilecekleri ve iletişim kurabilecekleri platformlar sağlanmalıdır. Pozitif davranışlar ödüllendirilmeli ve olumsuz davranışlar olumlu yöne yönlendirilmelidir. Çalışanların pozitif enerjisinin okula yayılması için birleştirici etkinlikler düzenlenmelidir (Işık, 2017).

Okul kültürünün gelişmesi ve yeni nesillere aktarılması için, örgüt içindeki herkes arasında etkili bir strateji geliştirerek kültürel standartlar, inançlar ve değerler aktarılmalıdır. Okulun hedef belirleme ve strateji geliştirme süreçlerine dahil edilen öğretmenler ve okulun diğer personeli, okul kültürü içindeki normların, felsefelerin ve değerlerin hedef kitleye etkili bir şekilde aktarılmasına yardımcı olursa, uygulama aşamasında daha olumlu bir ortamda çalışabilir ve daha verimli olabilirler. Okul yönetimi, yeni nesillerin okul kültürünü benimsemelerini ve uygulamalarını sağlamak için kontrollü bir şekilde bu süreci takip etmelidir. Bu nedenle, öğrencileri gözlemlemeye yardımcı olacak faaliyetler planlanmalı ve çeşitli zamanlarda geri bildirim almayı sağlayan sistemler devreye sokulmalıdır. Sadece gözlem



yapmak yerine, öğrencilerin okul kültürünü nasıl benimsediklerini anlamak için geri bildirim mekanizmaları aktif olarak kullanılmalıdır (Berry vd., 2015).

Bir okul yöneticisi, kendi başına oluşan bir okul kültürü yerine süreçlere dahil olan ve kültürün oluşumunda etkili olabileceğini bilen kişidir. Başarılı bir idareci, yönetim süreçlerini ve okul kültürü üzerindeki etkilerini iyi anlamalıdır. Okul müdürleri ve öğretmenler, ortak değerler, kurallar ve amaçlar etrafında birleştiklerinde, okul kültürü daha da güçlenir. Okul yöneticisi, öncelikle okulda güçlü bir kültür ortamı yaratmalıdır (Çelik,2012).

Sağlam bir okul kültürü oluşturulduktan sonra, okula zarar verecek ve yönetimi etkileyecek alt gruplar oluşmamalıdır. Alt gruplar oluştuktan sonra ortadan kaldırmak zordur. Bu nedenle, alt gruplar oluşturmak yerine, ortak amaçlar ve değerler etrafında bir araya gelmek, okul kültürünün olumlu bir şekilde devam etmesini sağlar. Okul kültürünü benimseyen öğretmenler, öğrenciler ve okul çalışanları, bu kültürün sürdürülmesinde önemli roller üstlenebilir. Okul kültürünü içselleştirmek için bireylerin sadece okulun ve çevrenin koşullarına uyum sağlamaları değil, aynı zamanda ülkenin ve dünyanın etik kurallarına da uyum sağlamaları gerekmektedir (Işık, 2017).

2.3. Okul Kültürünün Önemi

Okul kültürünün inşası, bir okulun hedeflerini belirleme sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu sorumluluk, okul yönetimine aittir. Okul yönetimi, okul kültürünü oluşturan her bireyin perspektiflerini dikkate alarak ortak bir öncelik ve ihtiyaç analizi gerçekleştirmeli ve bu temelde bir plan oluşturmalıdır. Elbette, okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve diğer okul personeli, okul kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır. Bu bireyler, okul kültürünü oluşturmak ve geleceğe aktarmak için önemli bir rol oynar. Bu kişilerin katkıda bulunduğu sağlam ve etkili bir okul kültürü, çalışanların verimliliğini artırır ve öğrencilerin okula bağlılığını artırır, bu da öğrencilerin başarılarını artırır. Bu koşullar sağlandığında eğitim kültürü gelişir ve öğrenci başarısı artar (Cody ve Helene, 2006).

Günümüz eğitim ortamında, birçok okul yöneticisinin okul kültürü kavramına yeterince hakim olmadığı ve denetim ve kontrol eksikliği nedeniyle kültürlerin gelişimden uzak olduğu görülmektedir. Ülkemizin birçok okulunda başarısızlık, okul kültürünün oluşturulamamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, bu konuyla ilgili araştırmalar sadece eğitim kurumlarında yapılmamalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı, eğitim sistemi içinde önemli bir rol üstlenmekte olup, temel amaçlarından biri, okul kültürüne yönelik akademik çalışmaları etkili bir şekilde okullara taşımak ve özellikle okul müdürlerini bu alanda hizmet içi eğitimlerle donatmaktır (Dolunay,



2007). Okulun genel performansı, güçlü, işbirliğine dayalı ve uyumlu bir okul kültürüyle önemli ölçüde etkilenir. Okul kültürü, öğretmenlerin birbirleri ile nasıl iletişim kurduklarından, dersleri nasıl anlattıklarından, öğrencilerin davranış ve tutumlarından , kariyer ve kişisel gelişim konusundaki düşüncelerinden etkilenir (Altıntop,2010).

2.4. Okullarda Kültürün Rolü

Okulun kültürünü, önceki deneyimleri, gelenek ve personelin birikimleri oluşturur. Kültürel normlar, inançlar, tutumlar ve değerler bu süreçte ortaya çıkar. Bu durum, okulun değerleri, değersizlikleri ve okulda nasıl davranılması gerektiği konusunda ortak tutum ve davranışları geliştirmeye yardımcı olur (Balcı, 2002).

Okulların kültürleri, çevrenin okula bakış açısını değiştirebilir. Okullar, güçlü kültürel özelliklere sahip olduğu için çevrelerinde sürekli olarak takdir edilmektedir. Öğrenciler okullarında eğitim almaktan gurur duyarlar ve okula güvenirlir. Tam tersine, öğrenciler güçlü kültürel özelliklere sahip olmayan okullardan memnuniyet duymayabilirler. Bu okullarda öğrenim gören öğrenciler, okullarının adı konusunda mutsuz olabilirler ve okullarının adını söylemek istemeyebilirler. Bu tür okullara genellikle güvensizlik duyulur (Kartal, 2014). Okul yöneticileri, kültürü sadece yönetsel uygulamalarda çalışanlara yön verme ve etkileme aracı olarak kullanabilirler; aynı zamanda çalışanlar arasında birlikte çalışmayı teşvik edebilirler. Etkili bir okul kültürü, okul yöneticilerinin herkesi kapsayan bir kültür kurma yeteneğine sahip olmasıyla başlar (Şişman ve Turan, 2004).

2.5. Zayıf ve Güçlü Kültüre Sahip Okulların Özellikleri

Okul kültürü, değerleri, inançlarını ve geleneklerini oluşturan temel bileşenlerden oluşur. Örgütteki herkes bu fikirlerden etkilenir ve onları birbirine bağlar (Deal ve Peterson, 1998). Okul kültürüne sahip okullarda, öğretmenler karşılaştıkları zorlukları bireysel olarak çözebilmek için motive ve cesaretli bir yaklaşım sergilerler (Campo, 1993). Örgüt kültürü, tüm çalışanların algıları, inançları ve değerlerine göre güçlü veya zayıftır. Güçlü örgütsel kültürler, çalışanların geçmişten gelen değerlere olan bağlılığı yüksektir. Zayıf örgütsel kültürlerde bu bağlılık pek görülmemektedir (İpek, 1999). Zayıf örgüt kültürüne sahip okullarda gözlemlenen özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- İletişim Eksikliği: Yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli arasındaki iletişim oldukça kısıtlıdır.
- Düşük Başarı Kabulü: Örgütün tüm üyeleri düşük başarıyı benimsemiş gibi görünmektedir.
- Diyalog Yetersizliği: Örgüt içi diyaloglar en düşük düzeyde gerçekleşir.



- Motivasyon Düşüklüğü: Örgüt üyelerinin motivasyon ve güdülenme düzeyleri son derece düşüktür.
- Çatışma ve Huzursuzluk: Örgütte çatışma ve huzursuzluk yaygındır.
- Çözümsüz Çatışmalar: Çoğu çatışma çözümsüz ve yıpratıcı niteliktedir.
- Eşgüdüm Sorunları: Eşgüdüm konusunda aksaklıklar yaşanmaktadır.
- Saygı ve Sevgi Azalması: Üyeler arasındaki saygı ve sevgi düzeyi belirgin şekilde azalmıştır (Genç, 1993).

Zayıf kültürle donatılmış okullar, çalışanlar için istenmeyen bir ortam sunar. Bu tür kurumlarda bireyler, nasıl iş yapmaları gerektiği konusunda belirsizlik yaşarlar ve karar verme süreçlerinde ciddi zorluklarla karşılaşır. İşleri düzeltmeye çalışırken büyük zaman kayıpları yaşanır. Sonuç olarak, örgütün performansında azalma ve başarının minimum seviyeye düşmesi kaçınılmaz hale gelir. (Eren, 2001). Güçlü örgüt kültürüne sahip okullarda gözlemlenen özellikler aşağıda sıralayabiliriz (Heneman, 1998; Gürsel, 2016):

- Belirgin Değerler ve İnançlar: Güçlü kültüre sahip okullarda, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve benimsenen belirgin değerler ve inançlar bulunur.
- Ortak Amaçlar ve Hedefler: Okuldaki bireyler, ortak amaçlara yönelik bir birliktelik içindedir. Topluluk, aynı hedeflere ulaşma konusunda birlikte çalışır.
- Etkili İletişim: Güçlü kültür, etkili iletişimi teşvik eder. Okul üyeleri arasında açık ve düzenli iletişim, sorunların çözülmesine ve işbirliğine olanak tanır.
- Öğrenci Merkezli Yaklaşım: Güçlü kültür, öğrenci başarısı ve gelişimini ön planda tutar. Okuldaki herkes, öğrencilerin ihtiyaçlarına odaklanarak çalışır.
- Değişime Açıklık: Güçlü kültüre sahip okullar, değişime açık bir yapı sergiler. Yeniliklere uyum sağlama ve gelişime açıklık, okul kültürünün bir parçasıdır.
- Topluluk Katılımı: Okul kültürü, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve diğer paydaşlar arasında bir topluluk duygusu oluşturur. Katılım ve işbirliği ön plandadır.
- Liderlik Rolü: Okul liderleri, güçlü kültürü desteklemek ve sürdürmek adına etkili bir liderlik rolü üstlenir. Liderler, değerleri vurgular ve birlikteliği teşvik eder.
- Performans ve Başarı Odaklılık: Güçlü kültür, öğrenci başarısı ve öğretimde yüksek standartlara odaklanır. Performansın sürekli olarak artırılması hedeflenir.

2.6. Okul Kültürünün Yönetimi

Okulun başarısı ve gelişimi, bir dizi faktörün etkileşimine bağlı olarak şekillenir. Bu faktörler arasında öne çıkan önemli bir unsurdur okul kültürü. Okul kültürü, bir okulun başarılı olup olmamasında kilit bir rol oynar. Okulun iç dinamikleri, öğretmen-öğrenci ilişkileri, liderlik



anlayışı ve genel çalışma ortamı gibi unsurlar, okul kültürü tarafından belirlenir (İpek, 1999). Okulun kültürü hem öğretmenler hem de öğrenciler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Lise ve ortaokullar yönetmeliğinin 5. maddesinde belirtildiği üzere, "Okulu okul müdürü yönetir." hükmü bulunmaktadır. Bu durum, okul müdürünün sadece eğitim-öğretim süreçlerini değil, aynı zamanda okul kültürünü de yönetme sorumluluğunu taşıdığı anlamına gelir. Okul müdürü, okuldaki tüm faaliyetleri ve süreçleri denetleyerek, öğrenci-öğretmen ilişkilerinden, okulun genel atmosferine kadar bir dizi unsuru yönetme görevini üstlenir.

Okul kültürünün başarılı olmasını sağlamak, okul yöneticilerinin temel görevidir. Okulların amacı, sadece öğretmek değil, aynı zamanda en yüksek kalitede eğitim vermektir. Eğitimin daha kaliteli bir şekilde aktarılması, etkili bir okul kültürü ile mümkündür. Bu durumda, yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler okullarını daha güçlü bir bağlılık duygusu ile temsil ederler (Gürsel, 2016). Okul yöneticileri, okul kültürüne katkıda bulunurken, okulu daha çekici hale getirmek için nasıl bir vizyon geliştirebileceklerini de düşünmelidir. Zira etkili bir okul kültürü oluşturabilmek için bu vizyonun belirlenmesi elzemdir (Ediger, 1997). Okul yöneticileri, okul kültürünün gelişmesine katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda çevreye bu kültürü tanıtmalıdır. Bu, okulun çevresiyle iyi ilişkiler kurabilmesi için önemlidir. Okula sahip çıkan veliler, okul kültürünü tanır ve benimser. Birtakım hedefleri gerçekleştirmek için okulla işbirliği yapmaya hazırdırlar (Çelik, 2000).

Bununla birlikte, okullarımızdaki kültürler genel olarak incelendiğinde, istenilen düzeyde bir kültür oluşturulmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu durum, öğrencilerin okula ilgisizliği, öğretmenlerin işlerinden memnuniyetsizliği ve genel olarak genel bir memnuniyetsizlikle gösterilmiştir. Bu noktada özellikle yöneticiler büyük sorumluluklarla karşı karşıyadır. Pilav günleri, tanışma etkinlikleri, mezuniyet törenleri, kutlamalar ve yarışmalar, okul kültürünü yayma ve öğrencilerin okula daha fazla bağlılığını artırmak için önemli etkinliklerdir (Gürsel, 2016).

2.7. Okul Kültürü ve Başarı

2.7.1. Okul başarısı

Okullarda öğretilen ve planlı bir program çerçevesinde gerçekleştirilen eğitimin değerlendirilmesine dayanan başarı, okul başarısı olarak bilinir. Okul başarısını artırmak için atılması gereken önlemler sürekli olarak tartışılmaktadır ve bu konuda çok sayıda çalışma mevcuttur (Hakbilen, 1984). Bireyin hayatının her aşamasında karşılaştığı zorluklarla başa çıkma mücadelesi, insanın hayatının temel gerçeğidir. Bu mücadelede amaçlara uygun



davranılıp davranılmadığına bakılır. İşleri en iyi şekilde yerine getirmek ve engelleri aşmak başarıdır (Ilgar, 1996).

Başarılı olma çabası, mutlu bir yaşam sürdürme arzusudur. Mutlu olmak için insanın hayatının her yönünde başarılı olması gerekir. Aksi takdirde bir alandaki başarısızlık diğerlerine zarar verebilir. Yaşam alanları birbirinden bağımsız değildir ve birbirleriyle güçlü bir ilişki içindedir. Bu alanlarda karşılıklı etkileşim vardır. Bu etkileşimin en önemli unsurlarından biri okuldur. Okul başarısını değerlendirmek için hem aile hem de okul (okul yöneticileri, öğretmenler ve çalışanları) faktörleri dikkate alınmalıdır. Bu bileşenler birbirleriyle uyumlu bir şekilde çalışırken amaçlanan başarıyı elde etmek mümkündür (Elmacıoğlu, 2009).

2.7.2. Öğrenci Başarısı

Okul yöneticilerinin birincil sorumluluğu, her alanda yetenekli ve bilgili öğrenciler yetiştirmektir. Giriş ve çıkış arasındaki istatistiksel fark, okulun başarısını değerlendirmenin en yaygın yoludur. Bu durumda, öğrencinin okula giriş puanı ile mezuniyet puanı arasındaki fark, okulun ve eğitim kurumunun personelinin başarısını gösterir. Okulların başarılı olması için iyi eğitimler ve yöneticiler gereklidir, bu nedenle mezun olan öğrencilerin okula giriş yaptıkları puan ortalamasından daha yüksek olmalıdır. Bu bileşenler göz önüne alındığında, öğrenci başarısı değerlendirilebilir (Işık, 2017).

Bir eğitim-öğretim programının başarılı olduğu söylenebilmesi için öğrencilerin yüksek öğrenme değerlendirmesi puanları almaları gerekir. Bu değerlendirme seviyesi sadece öğrencilerin başarısını göstermekle kalmaz, aynı zamanda okul müdürü, müdür yardımcıları, öğretmenler, uzman öğreticiler ve eğitim-öğretimle ilgili herkesin başarısını da yansıtmaktadır (Başaran, 2006). Okul yöneticileri, öğretmenler, öğretim teknikleri, ders materyalleri ve ders programları, öğrenci başarısızlığına neden olan faktörlerin önemli olduğunu görmekteyiz. Eğitim programlarının genel öğrenci özelliklerine odaklanması ve bireysel yetenekleri dikkate almaması öğrenci başarısızlığının önemli bir nedenidir. Tüm öğrencilerin farklı yetenekleri vardır ve bu nedenle öğretim programları bu çeşitliliği göz önünde bulundurarak tasarlanmalıdır (Tezcan, 1997).

Okullarda, öğrencilerin derse yönelik başarılarını ölçmek için sınavlar kullanılır. Başaran (2006), okullarda sınavların temel amacı, öğrencileri belirli bir öğrenme seviyesini aşarak bir sonraki öğrenim basamağına geçirmektir. Bununla birlikte, araştırmalar, okullardaki sınavların güvenilir, geçerli ve nesnel olmadığını göstermektedir. Bu testlerin değerlendirilmesi de sıklıkla tarafsız olmayabilmektedir.



2.7.3. Okul Müdürü ve Öğrenci Başarısı

Yetkin donanıma sahip okul müdürlerinin en önemli başarılarından biri, okul ortamını kaliteli bir eğitim alanına dönüştürmektir. Bu niteliklere sahip okul yöneticileri, öğrenci başarısını dolaylı olarak artırarak, öğrenme koşullarını olumlu yönde etkilerler. Okul müdürünün kurum içinde etkili bir şekilde iletişim kurması, öğretmenlerin rahat bir ortamda çalışmalarını sağlar. Mutlu öğretmenler çalıştıkları kurumda daha verimli olur ve bu da öğrencilerin başarısını artırır (Fisher vd., 2012). Okul müdürünün, tüm öğrencilerin yüksek düzeyde başarılı olabileceğine inanması gerekir. Okuldaki gerekli öğrenme koşulları içinde yüksek performans gösteren öğrencilerin çoğu başarılı olmaktadır. Bu tür bir okulda başarısız öğrenci sayısı önemli ölçüde azalım göstermektedir (Karlı, 2006).

Ülkemizde okul müdürlerinin başarılı olup olmadığı, öğrencilerin sınavlardaki başarılarına dayalı olarak değerlendirilir. Eğer sınavlardaki başarı yüksekse, müdür başarılı kabul edilir; ancak başarı düşükse, okul müdürü başarısız olarak değerlendirilir.

Okul müdürlerinin öğrenci başarısı üzerinde doğrudan bir etkisi olmasa da, öğretmenlerin moralini yüksek tutarak öğrenci başarısına olumlu yönde katkıda bulunabilirler (Tezcan, 1997).

2.7.4. Başarılı Okullarda Kültür

Başarı kültürünün egemen olduğu okullarda, kurallar ikinci planda tutulur. Bu kültürde öncelik, işlerin düzenli bir şekilde yürütülmesi ve hedeflerin başarıyla tamamlanması üzerinedir. Örgüt içindeki sorunlar, bireylerin üstlendiği sorumluluklar aracılığıyla çözüme kavuşturulur. Görevlerini etkili bir şekilde yerine getiren üyeler, örgüt içinde desteklenir. Bu tip kültür, işbirliğini ve bireysel sorumluluğu teşvik eder, böylece öğrenme ortamında etkinlik ve başarı artar (Koşar, 2008).

Yüksek hedefler ve yenilikçi eğitim projeleri ile dikkat çeken okul müdürlerinin etkili liderliği, başarılı okulların çoğunun temelini oluşturur. Başarı odaklı okullarda, birlikte paylaşılan bir dil, sürekli gelişimi hedefleyen, profesyonel eğitimcilere sahip, işbirliğini teşvik eden ve öğrenmeyi destekleyen bir okul kültürü oluşturulmalıdır. Bu tür okullarda öğretmenler, yöneticiler ve okul müdürleri, öğrenmeye büyük bir vurgu yaparak, birbirleriyle etkileşim içinde olmayı ve sürekli olarak kendilerini geliştirmeyi benimserler.

3. SONUÇ

Ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü algıları üzerine yapılan bir araştırma, öğretmenlerin ortak öğrenme ve öğretmen işbirliği alt boyutlarında orta düzeyde, diğer alt boyutlarda yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda ortaokul öğretmenleri, okullarında



güçlü bir okul kültürü algısına sahiptirler. Aytek (2020) tarafından 357 öğretmenle gerçekleştirilen benzer bir çalışmada da öğretmenlerin okul kültürü algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Berk (2020) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise 492 meslek lisesi öğretmeni ile benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü algıları, çeşitli değişkenler açısından incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre okul kültürü algılarının tüm alt boyutlarda farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlardan elde edilen bilgiye göre, erkek ve kadın öğretmenlerin okul kültürü hakkındaki görüşleri benzerlik göstermektedir. Işık (2017) tarafından yapılan bir araştırmaya göre okul kültürü alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Aynı şekilde, Dur (2014) tarafından yürütülen bir araştırma, öğretmenlerin okul kültürü algılarının cinsiyete göre tüm alt boyutlarda farklı olmadığını tespit etmiştir. Alanyazısı, bu çalışmanın sonuçlarının başka çalışmalarla karşılaştığını göstermektedir. Biltekin (2013) tarafından yürütülen bir araştırma, öğretmenlerin okul kültürü algılarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Huang (2001) tarafından yürütülen bir çalışmada, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul kültürü algılarının daha yüksek olduğu keşfedilmiştir.

Okullarda sorumluluk ve bürokratik kültürden destek kültürüne geçişi sağlamak, öğrencilerin ve okulun başarısını artırmak için önemlidir. Bu değişimi gerçekleştirmek için okul yönetimi hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin düşüncelerine daha dikkatli davranmalıdır. Okul yönetimi, öğretmenlere destekleyici bir yaklaşım benimsemelidir. Okullarda çalışma süreleri göz önüne alındığında, düşük çalışma süresine sahip öğretmenlerin başarı kültürüne daha fazla odaklandıkları açıktır. Bu durumda, aynı okulda uzun süre çalışmanın öğretmenlerin başarıya odaklanmalarını zorlaştırabileceği açıktır. Sonuç olarak, öğretmenler belirli aralıklarla okul değiştirmelidir. Okullarda destek kültürünü geliştirmek için öğretmenler, öğrenciler ve okul yönetimi sosyal etkinliklere katılmalıdır.

REFERENCES

- Alp, İ. (2017). Ortaokul Öğrencilerinin Bireysel Değerleri İle Okul Kültürüne İlişkin Algılarının İncelenmesi, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altıntop, Y.M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin değişime karşı tepkileri ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü



- Aytek, M. E. (2020). Öğretmenlerin işe ilişkin duyuşsal iyilik algıları ile okul kültürü arasındaki ilişki.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Balcı, A. (2002). Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram Uygulama ve Araştırma (3.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, I. E. (2006). Türk Eğitim sistemi Ve Okul Yönetimi, Ankara, Ekinoks.
- Berk, N. (2020). Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik liselerin okul kültürü.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Berry, J., Poortinga, Y., Breugelmans, S., Chasiotis, A., & Sam, D. (2015). Kültürlerarası Psikoloji Araştırma ve Uygulamaları. (L. Tosun, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Biltekin, T. (2013). Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin etkili okul algıları (Kayseri ili örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Campo, C. (1993). Collaborative School Cultures : How Principals Make a Difference. School Organization, 13(2), 118-130.
- Cody, D., & Helene, S. (2006). Teaching effectiveness and student achievement: Examining the relationship. ERIC, 29(4), 40-52.
- Çelik, V. (2000). Okul Kültürü ve Yönetimi (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Çelik, V. (2002). Okul kültürü ve yönetimi (2.Baskı). Ankara: Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri.
- Çelikten, M. (2003). Okul Kültürünün Şekillendirilmesinde Müdürün Rollerini, Gazi Üniversitesi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt.1, Sayı,41
- Çelikten, M. (2003). Okul Kültürünün Şekillendirilmesinde Müdürün Rollerini, Gazi Üniversitesi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt.1, Sayı,41.
- Deal, T. E. and Peterson, D. K. (1998). How Leaders Influence the Culture of Schools. Educational Leadership, 56(1), 27-30.
- Dolunay, S.K. (2007). Okul Kültürü ve Türkçe Öğretimi, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt.3, Sayı. 11, s. 9-22.



- Dur, B. (2014). Lise öğretmenlerinin motivasyon düzeyi ve motivasyon düzeyi ile okul kültürü arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ediger, M. (1997). Improving the School Culture. *Education*, 118(1), 36-42.
- Elmacıoğlu, T. (2009). Başarının Gücü, İstanbul, Yakamoz Yayınları.
- Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Fisher, D., Frey, N., & Pumpian, I. (2012). How to Create a Culture of Achievement . ASCD Publications.
- Genç, N. (1993). Örgütsel Kültürün Oluşumu ve Bireysel ve Örgütsel Davranışlar Üzerindeki Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1-2), 306-316.
- Göçer, Ö. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü Ve Yönetici Desteği Algıları İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Alanya.
- Gürsel, D. (2016). Ortaokullarda Örgüt Kültürünün Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Tatminine Etkisi, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hakbilen, N. (1984). İlkokul Çocuklarının Başarılarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Heneman, H. (1998). Assessment of the motivational reactions of teachers to a schoolbased performance award program. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 12(1), 43-59.
- Huang, S.-Y. L. (2001). Teachers' perceptions of high school environments. *Learning Environments Research*, 46(4),159-173.
- Ilgar, L. (1996). Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi, İstanbul, Beta Yayınları.
- Işık, H. (2017). Ortaokullarda Okul Kültürünün İncelenmesi, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Işık, H. (2017). Ortaokullarda okul kültürünün incelenmesi.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



- İpek, C. (1999). Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve ÖğretmenÖğrenci İlişkisi. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karşlı, M. D. (2006). Etkili Okul Yöneticiliği, İstanbul, Morpa Kültür Yayınları.
- Kartal, V. (2014). Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algıları İle Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Türleri Algıları Arasındaki İlişki, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Koşar, S. ve Çalık, T. (2001). Okul Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt.4, Sayı. 17, s. 581-603.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). Örgütsel kültür (çev. B. Aydın). Ğ. Erdem (ed.), Örgütsel davranış(ss.519-542) Ğçinde, Ğstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Schein, E. H. (1977). Örgüt psikolojisi, (Çev. M. Tosun). Ankara: Todaie Yayınları.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Eğitim ve okul yönetimi. Y.Özden (ed.), Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı (ss. 99-146) Ğçinde. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tezcan, M. (1997). Eğitim Sosyolojisi, Ankara.