

İKİLİ VE TEKLİ EĞİTİM YAPAN İLKOKULLARDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN KARŞILAŞTIRILMASI

Zeki Turan YETİŞKUL¹

Mehmet Ali DEMİR²

Özgül ÖZDEMİR³

Ziya GÜL⁴

Rıdvan BUMİN⁵

Özet

Yapılan araştırmada tekli ve ikili eğitim yapan ilkokullardaki örgütsel kültürü incelemek ve karşılaştırmak amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmada tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırma ile ikili ve tekli eğitim yapan ilkokullarda örgütsel kültüre ilişkin evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 200 öğretmenin görüşüne göre cinsiyet, medeni durum, okulun öğretim şekli, öğretmen sayısı ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediği ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmada beşli likert tipinde olan "Örgütsel Kültür Ölçeği"nin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin beş; ikinci bölümde ise öğretmenlerin örgütsel kültüre ilişkin algılarını değerlendirmeye yönelik 37 madde bulunmaktadır. Veriler, SPSS yazılımı ile çözümlenmiştir. Araştırmada veri analiz sürecinde betimsel istatistiki yöntemlerden aritmetik ortalama hesaplama ile birlikte verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H-Testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre ikili ve tekli eğitim yapan ilkokullarda örgütsel kültür ile cinsiyet ve medeni durum arasında anlamlı farklılık görülmezken okulun öğretim şekli, öğretmen sayısı ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Ayrıca örgüt kültürü boyutlarında ikili eğitim yapan öğretmenlerin tekli eğitim yapan öğretmenlere göre daha yüksek çıkarken hem tekli hem de ikili eğitim yapan öğretmenlerin örgüt kültür boyutları; destek, başarı, rol ve güç şeklinde sıralanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Kültür, Örgütsel kültür, Tekli Eğitim, İkili Eğitim.

COMPARISON OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN BILATERAL AND SINGLE EDUCATION PRIMARY SCHOOLS

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine and compare the organizational culture in primary schools with single and dual education. For this purpose, scanning model was preferred in the research. With the research, it was tried to reveal whether there were any differences in terms of gender, marital status, teaching style of the school, number of teachers and professional seniority according to the opinions of 200 teachers selected by simple random sampling method from the universe related to organizational culture in primary schools with dual and single education. In the first part of the "Organizational Culture Scale", which is a five-point Likert type, five demographic characteristics of the participants; In the second part, there are 37 items to evaluate teachers' perceptions of organizational culture. Data were analyzed with SPSS software. In the data analysis process, Mann Whitney U and Kruskal Wallis H-Tests were used, as the data did not show normal distribution, together with arithmetic mean calculation from descriptive statistical methods. According to the results of the research, while there was no significant difference between organizational culture, gender and marital status in primary schools with dual and single education, a significant difference was observed according to the school's teaching style, number of teachers and professional seniority variable. In addition, the organizational culture dimensions of the

¹ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, zekiyetiskul@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2983-5602

² Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, mad4778@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4393-3102

³ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, ozgl.44@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9793-4760

⁴ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, nadas44@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8917-1444

⁵ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, meskina_47@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9491-5935

teachers who do both single and dual education are higher than the teachers who do double education in the dimensions of organizational culture; support, success, role and power.

Keywords: *Organization, Culture, Organizational Culture, Single Education, Dual Education.*

1. GİRİŞ

Organizasyon, iki veya daha fazla kişi tarafından bilinçli olarak önerilen bir aktivite sistemidir ve üretim için ihtiyaç duyulan araçları bir araya getirerek belirli bir düzeni sağlar, böylece çevre ile sürekli etkileşim kurabilir. Bu nedenle örgütsel kültür, iç ve dış çevresel faktörlerin etkisi altında gerçekleşir. Organizasyonun farklı boyutlarda olduğu ortamın etkisiyle bu kültür zayıf veya güçlü, gelenekçi veya esnek bir organizasyon kültürü haline gelebilir (Özkalp ve Kirel, 2010; Berberoğlu, 1991). Örgütte insan, kural, değer vb. etkileşim sonucunda kendine özgü bir ifade biçimi yani kültür ortaya çıkar. Örgüt üyeleri arasında iletişim ve etkileşim sürecinde geliştirilen ve üyeler tarafından paylaşılan kurallar, değerler ve ifadeler örgütsel kültür olarak ifade edilen özelliklerdir (İpek ve Taşdemir, 2019).

Örgüt kültürü, kuruluşun üyelerini beklenmedik çalışma koşullarıyla yüzleşmeye yönlendiren bir dizi kuraldır (Camerer ve Vepsalainen, 1988). Örgüt kültürü, örgütün hafızasında toplanan davranış, tutum ve bilgilerin, paylaşılan davranış kalıplarının, değerlerin ve normların toplamı olarak ifade edilebilir. Örgütsel kültür, bireyler arasındaki ilişkiyi, onların çevre ile ilişkilerini, yani örgütsel yaşamı düzenler (Esinbay, 2008). Bir kuruluş ile diğer kuruluşlar arasındaki fark, ortak değerlerinde, inançlarında, sembollerinde, hatıralarında, sloganlarında ve tutumlarında yatmaktadır (Goffee ve Jones, 2002). Organizasyon kültürünü oluşturan ve organizasyonun tüm çalışanları tarafından paylaşılan düşünceler, ilkeler, davranışlar ve değerler yazılı olarak ortaya konulmasa da çalışanların davranışlarına ve iş süreçlerine yansır. Bu bağlamda, organizasyon kültürü, bir şirketin misyonunun, hedeflerinin ve üretkenliğinin gerçekleştirilmesini etkileyen temel bir faktör olarak görülebilir (Geybullayev, 2002).

Örgütsel kültür, insanların zaman içinde birlikte geliştirdiği grup normlarını veya geleneksel davranış kalıplarını ifade eder. Bu normlar, topluluklarda sıklıkla görülen davranış kalıpları yerine, çoğu bireyin bilinçli olmaya teşvik ettiği davranışlardır. Bir grup üyesi anormal davrandığında ve diğer üyeler olağan uygulamasına işaret ettiğinde, bu kültürel bir durumdur (Terzi, 2000). Yapılan tanımlara göre, organizasyon kültürünün, organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan değerlerden oluştuğu; işin yürütülme ve işin yürütülme şeklinin organizasyonu diğer organizasyonlardan farklı kıldığı kabul edilmektedir. Örgüt kültürü, bir örgütün benzersiz kişiliğidir. Çalışanlardan oluşan bir organizasyon başarılıdır. Çalışan, organizasyonun hedeflerinin oluşturduğu değerleri içselleştirir, bu bir organizasyon kültürüdür. Bu tür başarılı bir organizasyon düşünüldüğünde, üyelerin organizasyonla bütünleştiğini ve işlerine bağlı olduklarını görebiliriz. Bu bakımdan örgütsel kültürün başarıyı doğrudan etkilediği açıklanabilir (Güzel ve Taş, 2011).

Organizasyon; sadece sınırlı çalışma saatleri ile kişisel hayatları etkilemekle kalmaz, aynı zamanda organizasyonların tüm hayatlarını önemseydiği ve etkilediği söylenebilir. Bu rol sayesinde kuruluşlar, insanların sosyal ilişkilerini düzenlemek için güçlü bir araç haline gelmiştir. Örgütü bir arada tutan kültürün etkisi, bu ilişkiye aracılık etmede çok önemlidir. Kültürü bir sembol olarak gördüğümüzde, bir toplumun tüm ideallerine ve sosyal benliğine sahip olduğunu söyleyebiliriz. Başka bir deyişle kültür, var olan veya var olması gereken bir dizi kurallardır (Bakan, Büyükeşe ve Bedestenci, 2004). Örgüt kültürü, bir örgütün hayatta kalması ve birliğini sürdürmesi için en temel faktördür. Bu nedenle; örgütün değer ve normlarının geliştirilmesi, üye hizmetlerin yönetilmesini, çalışanların örgüte bağlılığını,

üyelerin yüksek moralini ve örgütsel davranışların değerlendirilmesini sağlayacaktır (Başaran, 1982).

Kuruluşlar, ulaşmak istedikleri hedeflere ve sağladıkları hizmet alanlarına bağlı olarak farklı özellikler sergileyebilirler. Kuruluşlar ayrıca, üretilen belirli mal veya hizmetlerin gelenekleri, ritüelleri, değerleri ve felsefelerine dayalı olarak kendi kültürlerini oluşturur. Eğitim kurumları ise bilgiyi üreten, sunan ve yayan kuruluşlar olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2002). Belirli bir okul hakkında konuşurken, kişi genellikle onun yapısını ve müfredatını anlar. Ancak okulun bir karakteri, yazılı olmayan bir normatif ortamı ve arzu edilen bir kültürü de var. Okulu diğer organizasyonlardan ayıran bazı önemli özellikler vardır. Bazı kuruluşlar işyerleri gibi ciddidir, bazıları ilginçtir, bazıları üretkenliğin önemli olduğu yerlerdir ve bazıları kişilerarası ilişkilerin önemli olduğu yerlerdir. Okul teşkilatının en önemli özelliklerinden biri, incelenen hammaddelerin insan olmasıdır. Bu nedenle, insan yönü kurumsal boyuttan daha hassastır, gayri resmi boyut resmi boyuttan daha önemlidir ve alan yargı alanından daha geniştir (Bursalıoğlu, 2005).

Okul, sosyal hayatımızda önemli bir yere sahip olan bir organizasyondur. Bu okullar belli bir kültüre sahip olmalı, kendi yasa ve yönetmelikleri çerçevesinde yaratılan kültüre ek olarak içinde yaşadıkları toplumun inançlarına, değerlerine, sembollerine, ritüellerine ve kahramanlarına da değer vermelidir. Bu özen, mevcut toplumun kültürünü daha da zenginleştirir. Ayrıca, eğitim kurumları olarak okullar, kişilerarası ilişkilerde saygı ve sevginin ortaya çıkmasını ve gelişmesini teşvik eder (Korkut, 2008). Okulun mevcut veya önceden var olan kültürü, birçok faktöre bağlı olarak zamanla değişebilir veya gelişebilir. Bu kaçınılmaz bir durumdur. Burada önemli olan, kültürün planlandığı gibi planlanması ve değişmesidir. Bu değişim döneminde farklı kültürel özelliklere sahip üyeler olabilir. Özellikle bir eğitim kurumu olduğu için farklı değer yargılarına, anlayışlarına ve farklı kültürel kavramlara sahip olabilir. Burada vurgulanması gereken, bunları birleştirerek ortak ve güçlü bir kültür oluşturmaktır (Esinbay, 2008). Güçlü bir okul kültürü oluşturmak için öncelikle değerler ve normlar oluşturulmalıdır. Bu güçlü okul kültürünün birçok olumlu yönü vardır. Okul kültürünün güçlü gelenekleri, ritüelleri, sembolleri ve ritüelleri vardır ve doğru anlaşılır, bu da öğrencilerin başarıya ve motivasyona ulaşmalarına yardımcı olabilir ve okula bağlılıklarını artırmak, okula ve okul yönetimine güvenmek ve kişisel çatışmaları önlemek için öğretmen çalışmalarını etkili bir şekilde yürütebilir. Okul personelinin davranış ve beklentilerini şekillendirmek, başarı oranını artırmak için olumlu bir faktördür. Başarılı ve etkili okullar üzerine yapılan araştırmaya göre, etkili okul kavramı tüm öğrencilerin öğrenebileceği temele dayanmaktadır. Organizasyon kültürü, organizasyon içindeki birçok değişkeni etkiler. Ayrıca bunun öğrencilerin öğrenmesine de etkisi olabileceği söylenebilir. Bu nedenle okul ortamında öğrencilerin istenilen yönde hareket edebilmeleri için ortak değer, inanç ve normlardan oluşan güçlü bir okul kültürüne ihtiyaç vardır (Terzi, 2000).

Türkiye’de normal koşullarda bir okulda tam gün boyunca eğitim-öğretim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Yani normal şartlarda okullarda tekli öğretim uygulanır. Fakat bazı okulların fiziksel imkânlarının, derslik azlığı, nüfus artışı ya da öğrenci yoğunluğu gibi nedenlerden dolayı aynı okulun binasında iki farklı öğretim yapılarak gereksinimler karşılanmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla normal şartlarda bir gün içerisinde tek seferde yapılması gereken eğitim ikiye çıkmaktadır. Böylece tam gün öğretim yerine iki öğretim yapılmakta ve ikili öğretim ortaya çıkmaktadır. Tam gün öğretim Türkiye’nin çoğunluk bölümünde uygulanırken, “Aynı okulda ayrı öğrenci gruplarıyla sabah ve öğleden sonra yapılan eğitim ve öğretimdir” biçiminde tanımlanır (MEB, 2018). Sınıfların kalabalık olması ve ikili öğretim uygulaması nedeniyle eğitimin niteliğini olumsuz etkilediği bu durumda okullarda örgüt kültürünü olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bu araştırmada tekli (normal) ve ikili eğitim yapan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel kültüre ilişkin algı ve izlenimleri

karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Okulların öğretim şekillerinin okullardaki örgütsel kültür üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmaların az sayıda olması bakımından bu araştırma önem arz etmektedir. Bu araştırmanın, ilkokullarda çalışan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarını okulun öğretim şekline göre karşılaştırması hakkında ilgili kurumlara bilimsel anlamda bazı parametreler sunarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bilgiler ışığında temel eğitime yönelik eğitim politikalarının belirlenmesinde, plan ve programların hazırlanmasında, gerektiğinde yenileriyle değiştirilmesinde hareket edilebilir.

Bu araştırma; ilkokullarda çalışan öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarını ve bu algılarında okulun öğretim şekline göre (tekli-ikili öğretim) fark olup olmadığını belirleyerek karşılaştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda problem cümlesi “İkili ve tekli eğitim yapan ilkokullarda örgüt kültürünün karşılaştırılması ne durumdadır?” şeklindedir. Bunu belirlemek için aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Tekli (Normal) ve ikili eğitim yapan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları hangi düzeydedir?
2. Tekli (Normal) ve ikili eğitim yapan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Tekli (Normal) ve ikili eğitim yapan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algıları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Tekli (Normal) ve ikili eğitim yapan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algıları eğitim şekline göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Tekli (Normal) ve ikili eğitim yapan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algıları öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Tekli (Normal) ve ikili eğitim yapan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algıları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma tekli ve ikili eğitim yapan ilkokullardaki örgütsel kültürü incelemeyi ve karşılaştırmayı amaçlamakta olup tarama modeli niteliğindedir. Nicel araştırmalar, sayısal anlamda ölçülebilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri aracılığıyla sosyal olguları irdeleyen ve bu olgular arasındaki sebep ve sonuç ilişkilerini ortaya koyarak sosyal düzenin yasalarını bulmayı amaçlayan araştırmalardır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini resmi tekli ve ikili eğitim yapan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 200 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgilere aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Dağılımı

Demografik özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	86	43
	Erkek	114	57
Medeni Durum	Evli	112	56
	Bekâr	88	44
Eğitim Şekli	Tekli	100	50
	İkili	100	50
Öğretmen Sayısı	0-10	12	6
	11-29	123	61,5
	30 ve üzeri	65	32,5
Mesleki Kıdem	1-5	54	27
	6-10	88	44
	11-15	36	18
	16-20	12	6
	21 ve üzeri	10	5

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %43'ünün (86) kadın, %57'sinin (114) erkek; %56'sının (112) evli, %44' ünün (88) bekâr; %50'sinin (50) tekli öğretimde çalıştığı, %50'sinin (50) ikili öğretimde çalıştığı; %6'sının (12) 0-10 arasında öğretmen sayısı, %61,5'inin (123) 11-29 arasında öğretmen sayısı, %32,5'inin (65) 30 ve üzeri arasında öğretmen sayısı; %27'sinin (54) 1-5 yıl arasında mesleki kıdemde, %44'ünün (88) 6-10 yıl arasında mesleki kıdemde, %18'inin (36) 11-15 yıl arasında mesleki kıdemde, %6'sının (12) 16-20 yıl arasında mesleki kıdemde ve %5'inin (10) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemde olduğu görülmüştür.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında tekli ve ikili eğitim yapan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel kültüre ilişkin algılarını belirlemek için İpek (1999) tarafından geliştirilen *Örgütsel Kültür Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek 37 madde ve güç, rol, başarı ile destek kültürü olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Kesinlikle Katılmıyorum (1), Kesinlikle Katılıyorum (5) Aralığında beşli derecelendirme şeklindedir.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Okullardan verilerin sağlıklı bir şekilde toplanabilmesi için gerekli izinler alındıktan sonra katılımcı öğretmenlere araştırma ile ilgili gerekli bilgilendirme yapıldı. Katılımcılara bilgi verildikten sonra veri toplama araçlarını samimi ve tarafsız bir şekilde doldurmaları üzerinde duruldu. Daha sonra katılımcılara “Örgütsel Kültür Ölçeği” dağıtıldı. Ölçek doldurulduktan sonra bizzat araştırmacı tarafından ölçekler toplandı.

Veriler toplandıktan sonra veri toplama araçlarını, açıklamalara uygun bir şekilde doldurulup, doldurulmadığı kontrol edildi; eksik ve yanlış doldurulan ölçekler değerlendirmeye alınmadı. Bu elemeden sonra usulüne uygun doldurulduğu tespit edilen 200 veri toplama aracı değerlendirilmeye alındı. Araştırmadan toplanan veriler, bilgisayar ortamına aktarıldı ve SPSS yazılımı ile analiz edildi. Araştırmada veri analiz sürecinde betimsel istatistikî yöntemlerden

aritmetik ortalama hesaplama ile birlikte verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H-Testleri kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Betimsel İstatistikî Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde ölçek kapsamında araştırmanın alt problemleri doğrultusunda katılımcıların örgütsel kültür boyutlarına ait aritmetik ortalamalar aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. Güç Kültürü Boyutuna İlişkin Ortalamalar

Maddeler	Tekli Eğitim	İkili Eğitim	Toplam
1	2,18	3,18	2,70
2	2,62	2,82	2,72
3	2,94	3,03	2,95
4	2,96	3,35	3,14
5	3,26	2,93	3,10
6	2,98	2,72	2,81
7	3,17	2,97	3,11
Boyut Genel	2,93	3,00	2,93

Tablo 2 incelendiğinde tekli eğitim yapan okuldaki katılımcılar, “*Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.*” (Madde 5) ifadesini 3,26 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirirken ikili eğitim yapan okuldaki katılımcılar ise “*Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.*” (Madde 4) ifadesini 3,14 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirmiştir. Toplamda ise katılımcıların “*Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.*” (Madde 4) ifadesini 3,14 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirdikleri görülmektedir.

Tablo 3. Rol Kültürü Boyutuna İlişkin Ortalamalar

Maddeler	Tekli Eğitim	İkili Eğitim	Toplam
8	2,96	3,55	3,43
9	3,11	3,60	3,44
10	3,00	3,14	2,99
11	2,93	2,78	2,89
12	3,17	3,22	3,20
13	3,00	3,01	3,00
14	2,93	2,59	2,74
15	3,21	3,32	3,26
16	3,02	3,22	3,11
17	3,24	3,23	3,10
Boyut Genel	3,05	3,16	3,11

Tablo 3 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre Rol Kültürü Boyutunda tekli eğitim yapan okuldaki katılımcılar, “*İlişkilerde hiyerarşik yapı esas alınır.*” (Madde 17) ifadesini 3,24 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirirken ikili eğitim yapan okuldaki katılımcılar ise “*İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.*” (Madde 9) ifadesini 3,60 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirmiştir. Toplamda ise katılımcıların “*İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.*” (Madde 9) ifadesini 3,44 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirdikleri görülmektedir.

Tablo 4. Başarı Kültürü Boyutuna İlişkin Ortalamalar

Maddeler	Tekli Eğitim	İkili Eğitim	Toplam
18	3,21	3,38	3,29
19	3,02	3,33	3,17
20	3,24	3,33	3,28
21	3,07	3,37	3,22
22	3,24	3,36	3,30
23	3,22	3,63	3,42
24	3,06	3,11	3,08
25	3,11	3,14	3,12
26	3,08	2,89	2,98
27	3,30	3,23	3,26
Boyut Genel	3,15	3,27	3,21

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre Başarı Kültürü Boyutunda tekli eğitim yapan okuldaki katılımcılar, “*Okulun başarı düzeyi velilerce de izlenir.*” (Madde 27) ifadesini 3,30 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirirken ikili eğitim yapan okuldaki katılımcılar ise “*Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.*” (Madde 23) ifadesini 3,63 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirmiştir. Toplamda ise katılımcıların “*Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.*” (Madde 23) ifadesini 3,42 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirdikleri görülmektedir.

Tablo 5. Destek Kültürü Boyutuna İlişkin Ortalamalar

Maddeler	Tekli Eğitim	İkili Eğitim	Toplam
28	3,25	3,33	3,29
29	3,08	3,38	3,23
30	3,20	3,37	3,28
31	3,28	3,50	3,39
32	3,21	3,59	3,40
33	3,12	3,56	3,34
34	3,14	3,52	3,33
35	3,17	3,48	3,32
36	3,08	3,56	3,32
37	3,51	3,81	3,66
Boyut Genel	3,20	3,51	3,35

Tablo 5 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre Destek Kültürü Boyutunda tekli eğitim yapan okuldaki katılımcılar, “*Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.*” (Madde 37) ifadesini 3,51 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirirken ikili eğitim yapan okuldaki katılımcılar ise “*Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.*” (Madde 37) ifadesini 3,81 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirmiştir. Toplamda ise katılımcıların “*Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.*” (Madde 37) ifadesini 3,66 aritmetik ortalamayla okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirdikleri görülmektedir.

3.2. Alt Problemlere Yönelik Bulgular

Çalışmada normallik sağlanmadığı için Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testi yapıldı ve katılımcıların örgüt kültürüne ilişkin algılarının *cinsiyet, medeni durum, öğretim şekli, öğretmen sayısı, mesleki kıdem* değişkenine göre dağılımı tablolar halinde aşağıda gösterildi;

Tablo 6. Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bayan	86	103,55	8905	4640	0,51
Erkek	114	98,20	11195		

Tablo 6’daki veriler incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının istatistiki yönden anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 7. Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evli	112	99,34	11126	4798	0,74
Bekâr	88	101,98	8974		

Tablo 7’deki veriler incelendiğinde medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının istatistiki yönden anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 8. Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Eğitim Şekli Değişkenine Göre Dağılımı

Öğretim Şekli	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Tekli	100	88,47	8847	3797	0,00
İkili	100	112,53	11253		

Tablo 8’deki veriler incelendiğinde eğitim şekline göre öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının istatistiki yönden anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < .05$).

Tablo 9. Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Öğretmen Sayısına Göre Analiz Verileri

Öğretme n Sayısı	n	Sıra Ortalaması	df	χ^2	p	Anlamlı Fark
0-10	12	107,96	2			11-19 / 30-üzeri
11-29	123	89,02	7404,50	13,084	0,00	
30-üzeri	65	120,85				

Tablo 9'daki veriler incelendiğinde öğretmen sayısına göre öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının istatistiki yönden anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < .05$). Tablo 10'daki veriler incelendiğinde öğretmen sayısına göre belirlenen anlamlı farklılığın sadece öğretmen sayısı 11-29 ile 30 üzeri olan gruplar arasında olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$).

Tablo 10. Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Mesleki Kıdeme Göre Analiz Verileri

Mesleki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	df	χ^2	p	Anlamlı Fark
1-5	54	118,66	4			1-5 / 6-10
6-10	88	79,37	125			
11-15	36	100,06		27,944	0,000	6-10 / 11-15
16-20	12	141,08				6-10 / 16-20
21- üzeri	10	141,30				6-10 / 21 - üzeri
1-5	54	118,66				11-15 /21 - üzeri

Tablo 10'daki veriler incelendiğinde mesleki kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının istatistiki yönden anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < .05$). Tablo 10'daki veriler incelendiğinde mesleki kıdeme göre belirlenen anlamlı farklılığın mesleki kıdemi;

- 1-5 ile 6-10,
- 6-10 ile 11-15,
- 6-10 ile 16-20,
- 6-10 ile 21 ve üzeri,
- 11-15 ile 21 ve üzeri yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Bu araştırma ile ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve demografik değişkenlerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi amacıyla nicel bir araştırma yapılmıştır. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü boyutları güç, rol, başarı ve destek boyutları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamındaki alt problemlere ilişkin sonuçlar aşağıda verilmiştir;

Güç Kültürü boyutunda yer alan maddelere ilişkin bütün katılımcılar “Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.” (Madde 4) ifadesini okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda kadın, evli, 0-10 arası öğretmen sayısı olan ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların güç kültürü düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Rol Kültürü boyutunda yer alan maddelere ilişkin bütün katılımcılar “İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.” (Madde 9) ifadesini okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda kadın, bekâr, 0-10 arası öğretmen sayısı olan ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların rol kültürü düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Başarı Kültürü boyutunda yer alan maddelere ilişkin bütün katılımcılar “Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.” (Madde 23) ifadesini okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda kadın, evli, 30 ve üzeri arası öğretmen sayısı olan ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların başarı kültürü düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Destek Kültürü boyutunda yer alan maddelere ilişkin bütün katılımcılar “Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.” (Madde 37) ifadesini okullarına uygunluk açısından ilk sırada değerlendirmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda erkek, bekâr, 0-10 arası öğretmen sayısı olan ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların destek kültürü düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Araştırma bulgularına göre güç, rol, başarı ve destek boyutlarında ikili eğitim yapan okulda çalışan öğretmenlerin tekli eğitim yapan okulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca hem tekli hem de ikili eğitim yapan okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt kültür boyutları destek kültürü, başarı kültürü, rol kültürü ve güç kültürü şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmada elde edilen diğer sonuçlar şu şekildedir:

- Okul kültürü ile demografik özelliklerden cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Okul kültürü ile demografik özelliklerden medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Okul kültürü ile demografik özelliklerden eğitim şekline göre anlamlı farklılık bulunmuştur.
- Okul kültürü ile demografik özelliklerden öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık bulunmuştur.
- Okul kültürü ile demografik özelliklerden mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık bulunmuştur.

4.2. Tartışma

Bu çalışmada tekli ve ikili eğitim yapan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt kültürü ve demografik değişkenlerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi amacıyla yapılmış ve Türkiye’deki öğretmenlerin örgüt kültürü ile cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmazken eğitim şekli, öğretmen sayısı ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgüt kültürü boyutlarından güç, rol, başarı ve destek kültürü boyutları açısından ikili eğitim yapan okuldaki öğretmenlerin tekli eğitim yapan okuldaki öğretmenlere göre örgüt kültürü düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Katılımcıların verdikleri cevapların analiz sonuçlarına göre benzer ve farklı sonuçlara araştırma soruları doğrultusunda sırasıyla yer verilmiştir;

Güç Kültürü boyutunda yer alan maddelere ilişkin cinsiyet değişkeni doğrultusunda erkek katılımcılara göre, kadın katılımcıların ve tekli eğitim yapan okuldaki katılımcılara göre, ikili eğitim yapan okuldaki katılımcıların güç kültürü düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, Şahin (2003), Kara (2006), Şahin Fırat (2010), Uslu (2010) tarafından yapılan araştırma sonucuyla

benzerlik gösterirken Görmen (2012), Tanrıoğen (2013), Kaya (2015), Yetgin (2020) tarafından yapılan çalışma ise araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Rol Kültürü boyutunda yer alan maddelere ilişkin cinsiyet değişkeni doğrultusunda erkek katılımcılara göre, kadın katılımcıların ve tekli eğitim yapan okuldaki katılımcılara göre, ikili eğitim yapan okuldaki katılımcıların rol kültürü düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, Şahin (2003), Kara (2006), Şahin Fırat (2010), Uslu (2010) tarafından yapılan araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Görmen (2012), Tanrıoğen (2013), Kaya (2015), Yetgin (2020) tarafından yapılan çalışma ise araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Başarı Kültürü boyutunda yer alan maddelere ilişkin cinsiyet değişkeni doğrultusunda erkek katılımcılara göre, kadın katılımcıların ve tekli eğitim yapan okuldaki katılımcılara göre, ikili eğitim yapan okuldaki katılımcıların başarı kültürü düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, Şahin (2003), Kara (2006), Şahin Fırat (2010), Uslu (2010) tarafından yapılan araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Görmen (2012), Tanrıoğen (2013), Kaya (2015), Yetgin (2020) tarafından yapılan çalışma ise araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Destek Kültürü boyutunda yer alan maddelere ilişkin cinsiyet değişkeni doğrultusunda kadın katılımcılara göre, erkek katılımcıların ve tekli eğitim yapan okuldaki katılımcılara göre, ikili eğitim yapan okuldaki katılımcıların destek kültürü düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, Görmen (2012), Tanrıoğen (2013), Kaya (2015), Yetgin (2020) tarafından yapılan araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Şahin (2003), Kara (2006), Şahin Fırat (2010), Uslu (2010) tarafından yapılan çalışma ise araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Destek Kültürü boyutunda yer alan maddelere ilişkin mesleki kıdem değişkeni doğrultusunda 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl arası mesleki kıdemi olan katılımcılara göre, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların ve tekli eğitim yapan okuldaki katılımcılara göre, ikili eğitim yapan okuldaki katılımcıların destek kültürü düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, Yetgin (2020) tarafından yapılan araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre güç, rol, başarı ve destek boyutlarında ikili eğitim yapan okulda çalışan öğretmenlerin tekli eğitim yapan okulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca hem tekli hem de ikili eğitim yapan okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt kültür boyutları; ortalamaya göre destek kültürü, başarı kültürü, rol kültürü ve güç kültürü şeklinde sıralanmıştır. Bu sonuç, Altınışik ve Yengin Sarpkaya (2020), Ergül (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda sıralamada destek kültürünün ilk sırada çıkması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken İpek (1999), Esinbay (2008), Süzer (2010), Pulat (2010), Karaduman (2014), Çiçek Sağlam ve Dede (2020) tarafından yapılan çalışma ise araştırma sonucuyla sıralama yönünden farklılık göstermektedir.

Okul kültürü ile demografik özelliklerden cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç Esinbay (2008), Şanal (2009), Ergül (2009), Pulat (2010), Güzel (2010), Yalınkılıç (2012), Çit (2012), Altuğ (2014), Karaduman (2014), Yetgin (2020), Altınışik ve Yengin Sarpkaya (2020) tarafından yapılan araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Akyürek (2020) tarafından yapılan çalışma ise araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Okul kültürü ile demografik özelliklerden medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Akyürek (2020) tarafından yapılan çalışma araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Okul kültürü ile demografik özelliklerden mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuç, Yetgin (2020) tarafından yapılan araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Akyürek (2020) tarafından yapılan çalışma ise araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

4.3. Öneriler

Bu araştırmada ikili ve normal öğretim yapan okullarındaki demografik değişkenlere göre okul kültürü ve kültür boyutları incelenmiş olup şu önerilerde bulunulmuştur;

- Derslik başına düşen öğrenci sayısı azaltılarak ikili eğitim yapan okul sayıları azaltılabilir.
- İkili eğitim yapılan okullarda yöneticilerin çok erken saatlerde okula gelip geç saatlerde okuldan ayrılmaları iş yüklerini arttırmaktadır. İkili eğitimin kaçınılmaz olduğu yerlerde okul yöneticilerinin çalışma saatlerinde ve aldıkları ücretlerde iyileştirmelerin yapılması gereklidir.
- İkili ve normal öğretim yapan okullarındaki yapılan bu araştırmanın farklı eğitim düzeylerinde ve daha büyük örneklerle yapılması yararlı olacaktır.
- Araştırma ilkokullarda yapılmıştır. Araştırma sürecine diğer okul türleri ve özel okullar da dâhil edilerek karşılaştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akyürek, M. İ. (2020). Okullarda örgüt iklimi. *Electronic Journal of Education Sciences*, 1-22.
- Altınışık, A. ve Yengin Sarpkaya, P. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 107-136.
- Altuğ, G. (2014). *Okullarda örgüt kültürü ile öğretmenlerin sendikalara ilişkin görüşleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt sırları çözümünde örgüt kültürü teorik ve ampirik yaklaşım*. İstanbul: Alfa Akademi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Berberoğlu, G. N. (1991). *Karşılaştırmalı yönetim-kültürel özelliklerin yönetime etkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Camerer, C., & Vepsalainen, A. (1988). The economy efficiency of corporate culture. *Strategic Management Journal*, 1-9.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çiçek Sağlam, A. ve Göl Dede, D. (2020). Öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1-23.
- Çit, G. (2012). *İstanbul ili avrupa yakası endüstri meslek liselerinde çalışan meslek grubu öğretmenlerinin yönetime katılma düzeyleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ergül, E. B. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ve iş değerleri arasındaki ilişki (Üsküdar ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Esinbay, E. (2008). *İlköğretim okullarında örgüt kültürü (Balıkesir ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Geybullayev, G. (2002). *Yönetimin esasları*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları.
- Goffee, R., & Jones, G. (2002). *Kurum kültürü*. (K. Kutmandu, Çev.) İstanbul: Mediacat.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Güzel, G. (2010). *Resmi ilköğretim öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin algıları (A ve D sınıfı hizmet bölgesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Güzel, G. ve Taş, A. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt kültürüne ilişkin algıları. *E-Journal Of New World Sciences Academy Education Sciences*, 1923-1937.
- İpek, C. (1999). *Resmi liseler ve özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- İpek, C. ve Taşdemir, R. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel kültür ve motivasyon algıları (Nevşehir Örneği)*. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(16), 130-151.
- Kara, Y. (2006). *Okullardaki örgütsel kültürün okul yöneticilerinin etik davranışları üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Kaya, Ö. Y. (2015). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi (Balıkesir ili merkez ilçe örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Karaduman, P. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün algılanan liderlik tarzları üzerine etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Korkut, A. (2008). *İlköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürünü algılama düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış (4. Baskı)*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Pulat, İ. (2010). *Denizli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve önemine ilişkin algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Süzer, E. (2010). *Genel lise, anadolu lisesi ve meslek liselerinde örgüt kültürü (Balıkesir ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Şahin Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 71-83.
- Şahin, S. (2003). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şanal, E. E. (2009). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görevli akademik personelin öğrenen örgüt kültürüne ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Tanrıöğen, Z. M. (2013). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik tarzlarının örgüt kültürü ile ilişkisi*. Doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Uslu, A. C. (2010). *Öğretim elemanı algılarına göre örgüt kültürü (Ege Üni. Örneği)*. Yayınlanmamış yükek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yalınkılıç, D. (2012). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yükek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yetgin, M. A. (2020). Çalışanların destekleyici örgüt kültürü algıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Bankacılık Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 17-35.