

Öğretmen Mesleki Öğrenmesi Üzerine Örgüt Kültürünün Etkisinin İncelenmesi

Ali Serdar Şenel¹ Süleyman Bağ² İbrahim Nalbant³ Hatice Uğur⁴

Atıf/Reference: Şenel, A.S., Bağ, S., Nalbant, İ. ve Uğur, H. (2024). Öğretmen Mesleki Öğrenmesi Üzerine Örgüt Kültürünün Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 413-420.

Özet

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin mesleki öğrenmesi üzerine örgüt kültürünün etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları ortalamasının üstünde çıkmıştır. Özellikle öğretmen mesleki öğrenme ortalamasının yüksek olması öğretmenlerin mesleklerine verdikleri önemi göstermektedir. Cinsiyete göre incelemede; öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları erkek veya kadına göre değişmemektedir. Yaş gruplarına göre incelemede; öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları yaş gruplarına göre değişmemektedir. Hizmet yılına göre incelemede; öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları hizmet yılı gruplarına göre değişmemektedir. Mesleki gelişim kurslarına katılım durumlarına göre incelemede; öğretmenlerden her yıl mesleki gelişim kurslarına katılım sağlayanların algısı hiçbir kursa katılmayanlardan daha fazla çıkmıştır. Diğer yandan örgütsel kültür algıları mesleki gelişim kurslarına katılımlarına göre değişmemektedir. Son olarak öğretmenlerin mesleki öğrenme puanları ile örgütsel kültür puanları arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine öğretmenlerin örgütsel kültür algıları mesleki öğrenme algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Buna göre katılımcıların örgütsel kültür boyutundaki 100 birimlik artışın mesleki öğrenme davranışını % 32,9 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Mesleki öğrenme, öğretmen, örgütsel kültür.

Examining the Impact of Organizational Culture on Teacher Professional Learning

Abstract

This study aims to examine the effect of organizational culture on teachers' professional learning according to teachers' opinions. The study was conducted with a relational screening model. According to the research results; teachers' professional learning and organizational culture perceptions were above average. Especially the high average of teachers' professional learning shows the importance that teachers give to their professions. In the examination according to gender; teachers' professional learning and organizational culture perceptions do not change according to male or female. In the examination according to age groups; teachers' professional learning and organizational culture perceptions do not change according to age groups. In the examination according to years of service; teachers' professional learning and organizational culture perceptions do not change according to years of service groups. In the examination according to their participation in professional development courses; the perception of teachers who participate in professional development courses every year

¹ Müdür Yardımcısı; Kozağaç KESOB Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0000-1806-449X>; aliserdarsenel@gmail.com;

² Müdür Yardımcısı; Kozağaç Kesob İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0001-8093-2152>; suleymanbag86@hotmail.com;

³ Okul Müdürü; Meram Kozağaç KESOB İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0005-0355-6789>; inalbant42@gmail.com;

⁴ Müdür Yardımcısı; Karapınar Sazlıpınar Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0005-7791-098X>; haticeugur@gmail.com;

is higher than those who do not participate in any courses. On the other hand, organizational culture perceptions do not change according to their participation in professional development courses. Finally, there is a moderate, significant and positive relationship between teachers' professional learning scores and organizational culture scores. Again, teachers' organizational culture perceptions significantly predict their professional learning perceptions. Accordingly, a 100-unit increase in the organizational culture dimension of the participants increases professional learning behavior by 32.9%.

Keywords: Professional learning, teacher, organizational culture.

1. Giriş

Dünyanın hızla değişmesi ve bilimin sürekli ilerlemesi, modern küresel toplumun başlangıçtan itibaren uyum sağlayarak buna göre öğrenen bir toplum haline gelmesine neden olmaktadır. Eğitim, yalnızca toplumun gelişimine yol açan önemli bir öğrenme süreci ve mekanizması değil, aynı zamanda ulusun gelişimini artırmaya yardımcı olmaktadır. Öğrenme sürecinde, öğrenciler bilgilerini hevesle takip etmeli, çeşitli sorulara kendi başlarına cevap bulmalı, her zaman kendini geliştirme yeteneğine sahip olmalı ve her zaman öğrenmeyi ve bilgilerini takip etmeyi istemelidir. Öğrencilerin öğrenmesine yardımcı olan kişi olarak öğretmen, kritik role sahiptir. Öğretmen, öğrencilere bir rol model olmasına rağmen öğrencilerin öğrenme sürecinde hayati bir rol oynar. Chinnaphat'a (2009) göre, öğretmenlerin öğretmenlik ruhuna sahip olmaları, öğretmenlik mesleklerini sevmeleri, öz disiplinli olmaları, öğrencilerine iyi bir örnek olmaları ve öğretmenlik mesleklerinde başarılı olmak için bir öğrenen kişi olmaları gerekmektedir.

Öğretmenler, örgütsel kültür tarafından yönlendirilen eğitim kurumlarında çalışmaktadır. Bir örgütteki kültürü, örgütü diğerlerinden farklı ve eşsiz kılan bir model veya yaşam biçimi olarak tanımlamışlardır. Eğer örgütsel davranış örgütsel kültürden etkilenebiliyorsa, o zaman örgütsel kültür örgütteki personelin bireysel öğrenmesini de etkileyecektir. Öğrenme sürecindeki bir öğretmenin iyi bir örneği kesinlikle öğrencilerin daha etkili bir şekilde öğrenme ve daha iyi akademik sonuçlar elde etme yeteneklerini etkileyecektir (Somprach, Prasertcharoensuk, & Ngang, 2015).

Öğrenci başarısını etkileyen faktörler üzerine yapılan önceki çalışmalar, öğretmen faktörünün öğrenci başarısını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Öğretmen yeterlilikleri öğrenci başarısını önemli ölçüde etkilediğinden, öğretmen mesleki öğrenmesini etkileyen faktörlerin anlaşılması öğrenci başarısı için olumlu sonuçlar yaratacaktır (Akkurt & Karabağ Köse, 2019).

Öğretmenlerin çalışma yaşamları boyunca mesleki öğrenmeye devam etmelerinin mesleklerindeki performanslarını olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Ancak mesleki öğrenmelerini etkileyen faktörler belirsizliğini korumaktadır. Öğretmenlerin mesleki öğrenmesi literatürde çeşitli biçimlerde karşımıza çıksa da mesleki öğrenmenin temelinde yatan anlayış, öğretmenlerin öğrenmesi, nasıl öğreneceklerini öğrenmesi ve bilgilerini öğrencilerinin gelişimi için uygulamaya dönüştürmesidir. Öğretmenlerin mesleki öğrenmesi, öğretmenlerin bireysel ve kolektif bilişsel ve duygusal katılımını ve ayrıca iyileştirme veya değişim için uygun alternatifleri değerlendirmeyi gerektiren çok yönlü bir süreçtir. Bütün bunlar, diğerlerinden daha elverişli eğitim politikası ortamlarında veya okul kültürlerinde meydana gelir (Caspersen, 2015).

Öğretmen mesleki gelişimi, öğretmenlerin mesleğe girişlerinden emekli olmalarına kadar çalışmalarını etkili bir şekilde yürütmek için gerekli niteliklere sahip olma süreci olarak tanımlanabilir. Mesleki gelişim, öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini artırmak için tasarlanan süreç ve faaliyetleri ifade eder. Bu süreç ve faaliyetlerden yararlanılarak öğretmenlerin öğrencilerinin öğrenme etkinliklerinde daha etkili olmaları beklenmektedir. Mesleki gelişim ve mesleki öğrenme terimleri sıklıkla birbirinin yerine kullanılır (Donohoo, 2017). Campbell'in (vd., 2017) çalışmasında, etkili mesleki öğrenmenin ilkeleri ve koşulları; içeriğin kanıta dayalı ve bilgilendirici olması, öğretilen konu hakkında yeterli pedagojik bilgiye sahip olunması, öğrenci çıktıklarına odaklanılması ve öğretmen beklentilerinin sistem özellikleriyle uyumlu olması olarak belirlenmiştir. Öğrenme tasarımı ve uygulaması açısından ise aktif öğrenme ve öğrenme etkinliklerinde çeşitlilik, işbirlikli öğrenme ve öğrenilen konu ile meslek arasındaki bağlantı ilkelerine ulaşılmıştır. Sürdürülebilirlik açısından Campbell ve arkadaşlarının (2017) araştırmaları, zaman içinde devamlılığın, destekleyici liderliğe sahip olmanın, yeterli kaynaklara sahip olmanın ve etkili mesleki öğrenmenin ilke ve koşullarının gerekli olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada öğretmen mesleki öğrenmesi üzerine örgüt kültürünün etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkiisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	121	47.3
	Kadın	135	52.7
Yaş Grupları	22-30 yaş	19	7.4
	31-40 yaş	98	38.3
	41 yaş ve üzeri	139	54.3
Hizmet Yılı	1-5 yıl	19	7.4
	6-10 yıl	36	14.1
	11-15 yıl	38	14.8
	16 yıl ve üzeri	163	63.7
Mesleki gelişim kurslarına katılım durumu	Her yıl	165	64.5
	5 yılda bir	52	20.3
	Katılmıyorum	39	15.2
	Toplam	214	100.0

p<.05

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların % 52,7’sinin kadın olduğu; % 54,3’ünün 41 yaş ve üzeri olduğu; % 63,7’sinin 16 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu ve % 64,5’inin mesleki gelişim kurslarına her yıl katılım sağladığı tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, öğretmen mesleki öğrenme ölçeği Gümüş ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek dört boyuttan (27 madde) oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .94 olduğu görülmüştür.

Örgüt kültürü ölçeği İpek (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 4 alt boyut ve 36 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek geneli için .93 olarak hesaplanmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Öğretmen Mesleki Öğrenme Ölçeği	256	1.81	5.00	4.1055	.49044	-.400	.152	1.066	.303
Örgütsel Kültür Ölçeği	256	2.03	4.94	3.4974	.53500	-.026	.152	.415	.303

p <.05

Öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’ e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda Öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların öğretmen mesleki öğrenme genel ve örgütsel kültür genel tutumlarına ilişkin puanlar bulunmaktadır. Öğretmen mesleki öğrenme genel puan ortalaması 4,11±0,49 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel kültür genel tutum puan ortalaması 3,50±0,54 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Özellikle öğretmen mesleki öğrenme ortalamasının yüksek olması öğretmenlerin mesleklerine verdikleri önemi göstermektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçekleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Öğretmen Mesleki Öğrenme Ölçeği	Erkek	121	4.0768	.55304	-.872	225.006	.384
	Kadın	135	4.1311	.42710			
Örgütsel Kültür Ölçeği	Erkek	121	3.4479	.56476	-1.404	254	.161
	Kadın	135	3.5418	.50484			

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçekleri toplam puanlarının cinsiyete göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir fark çıkmamıştır. Buna göre öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları erkek veya kadına göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçekleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğretmen Mesleki Öğrenme Ölçeği	22-30 yaş	19	4.2047	.31168	Gruplar arası Grup içi Toplam	.202	2	.101	.418	.659
	31-40 yaş	98	4.0975	.49632						
	41 yaş ve üzeri	139	4.0975	.50712						
	Total	256	4.1055	.49044						
Örgütsel Kültür Ölçeği	22-30 yaş	19	3.7383	.46988	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.700	2	.850	3.016	.051
	31-40 yaş	98	3.4229	.57722						
	41 yaş ve üzeri	139	3.5170	.50357						
	Total	256	3.4974	.53500						

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçekleri tutumlarına ait genel puanlar incelendiğinde; öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları ile yaş değişkenine göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Bu durumda öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları yaş gruplarına göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçekleri ile hizmet yılı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğretmen Mesleki Öğrenme Ölçeği	1-5 yıl	19	4.1969	.35740	Gruplar arası Grup içi Toplam	.373	3	.124	.513	.673
	6-10 yıl	36	4.0350	.59595						
	11-15 yıl	38	4.1355	.39341						
	16 yıl ve üzeri	163	4.1034	.50004						
Total	256	4.1055	.49044							
Örgütsel Kültür Ölçeği	1-5 yıl	19	3.6535	.38450	Gruplar arası Grup içi Toplam	.565	3	.188	.656	.580
	6-10 yıl	36	3.4892	.69697						
	11-15 yıl	38	3.5212	.38993						
	16 yıl ve üzeri	163	3.4755	.53939						
Total	256	3.4974	.53500							

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçekleri tutumlarına

ait genel puanlar incelendiğinde; öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları ile hizmet yılı değişkenine göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Bu durumda öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları hizmet yılı gruplarına göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçekleri ile mesleki gelişim kurslarına katılım durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Ölçeklerin Mesleki Gelişim Kurslarına Katılım Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğretmen Öğrenme Ölçeği	MeslekiHer yıl	165	4.1737	.47118	Gruplar arası	3.506	2	1.753	7.670	.001*
	5 yılda bir	52	4.0869	.46438						
	Katılmıyorum	39	3.8414	.52364	Toplam	61.335	255			
	Total	256	4.1055	.49044						
Örgütsel Ölçeği	KültürHer yıl	165	3.5510	.53116	Gruplar arası	1.354	2	.677	2.392	.094
	5 yılda bir	52	3.3873	.46929						
	Katılmıyorum	39	3.4174	.60983	Toplam	72.987	255			
	Total	256	3.4974	.53500						

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçekleri tutumlarına ait genel puanlar incelendiğinde; öğretmen mesleki öğrenme ile mesleki gelişim kurslarına katılım arasında istatistiki yönden anlamlı farklılık çıkmıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe testi yapılır. Sheffe analizi sonucuna göre; katılımcıların öğretmen mesleki öğrenme genel boyutunda; öğretmenlerden her yıl mesleki gelişim kurslarına katılım sağlayanların algısı hiçbir kursa katılmayanlardan daha fazla çıkmıştır. Diğer yandan örgütsel kültür algıları mesleki gelişim kurslarına katılımlarına göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin Öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür ölçekleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 7. Ölçekler ve Alt Boyutlarla Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Öğretmen Mesleki Öğrenme Ölçeği	Örgütsel Kültür Ölçeği
Öğretmen Mesleki Öğrenme Ölçeği	1	.359**
Örgütsel Kültür Ölçeği		1

*p <.05; **p <.01

Yukarıdaki tablodaki korelasyon analizine ilişkin bulgulara göre; öğretmenlerin mesleki öğrenme toplam puanları ile örgütsel kültür toplam puanları algıları arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır (r= 0,359, p<0,01).

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının mesleki öğrenme algıları üzerine etkisinin olup olmadığının tespiti için regresyon testi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgütsel Kültür Algılarının Mesleki Öğrenme Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.956		15.559	.000					
Örgütsel Kültür Ölçeği	.329	.359	6.123	.000*	1.000	.359 ^a	.129	.125	.000 ^b

*p <.05; **p <.01

Öğretmenlerin örgütsel kültür algıları mesleki öğrenme algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R=.359; R²= .129; Uyarlanmış R²=.125) F(1,254)= 37,487; p<0,01]. Öğretmenlerin örgütsel kültür tutumları bağımsız değişken, mesleki öğrenme bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonucunda katılımcıların mesleki öğrenme algılarındaki değişimin % 12,9'unu açıklamaktadır (R²= .129). Başka bir ifadeyle, katılımcıların örgütsel kültür algılarındaki değişimin, mesleki öğrenme davranışını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, katılımcıların örgütsel kültür [t= 6,123; p= .000 (p<0.01)] algılarının mesleki öğrenme algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır.

Diğer bir ifade ile katılımcıların örgütsel kültür boyutundaki 100 birimlik artışın mesleki öğrenme davranışını % 32,9 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin mesleki öğrenmesi üzerine örgüt kültürünün etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların % 52,7'sinin kadın olduğu; % 54,3'ünün 41 yaş ve üzeri olduğu; % 63,7'sinin 16 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu ve % 64,5'inin mesleki gelişim kurslarına her yıl katılım sağladığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin mesleki öğrenme genel puan ortalaması $4,11 \pm 0,49$ olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel kültür genel tutum puan ortalaması $3,50 \pm 0,54$ olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Özellikle öğretmen mesleki öğrenme ortalamasının yüksek olması öğretmenlerin mesleklerine verdikleri önemi göstermektedir. Cinsiyete göre incelemede; öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları erkek veya kadına göre değişmemektedir. Yaş gruplarına göre incelemede; öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları yaş gruplarına göre değişmemektedir. Hizmet yılına göre incelemede; öğretmenlerin mesleki öğrenme ve örgütsel kültür algıları hizmet yılı gruplarına göre değişmemektedir. Mesleki gelişim kurslarına katılım durumlarına göre incelemede; öğretmenlerden her yıl mesleki gelişim kurslarına katılım sağlayanların algısı hiçbir kursa katılmayanlardan daha fazla çıkmıştır. Diğer yandan örgütsel kültür algıları mesleki gelişim kurslarına katılımlarına göre değişmemektedir.

Son olarak öğretmenlerin mesleki öğrenme puanları ile örgütsel kültür puanları arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine öğretmenlerin örgütsel kültür algıları mesleki öğrenme algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Buna göre katılımcıların örgütsel kültür boyutundaki 100 birimlik artışın mesleki öğrenme davranışını % 32,9 artırmaktadır.

Tartışma

Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel kültür genel tutum puan ortalaması $3,50 \pm 0,54$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu Ada ve Ayık'ın (2013) çalışmasında okullarda güçlü bir okul kültürünün oluştuğu bulgusuyla da tutarlıdır. Güçlü'ye (2013) göre kültür, insanlara nasıl davranacakları konusunda duygu ve sezgiler verir; örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendirir. Bu bulgu, Töremen'in (2011) takımlar öğrendiğinde tüm örgütün öğrenme için küçük bir evren haline geldiği ve takım başarısının tüm örgüt için kolektif öğrenme standardını belirleyebileceği gözlemiyle de uyumludur. Benzer şekilde Çelik (vd., 2021), araştırmaları sonucunda okulların öğrenme ortamlarına dönüştürülmesini önermektedir. Okul kültürü ve mesleki öğrenmenin düşük seviyeleri göz önüne alındığında, okul kültürü ve mesleki öğrenmeyi desteklemek için politikalar geliştirilebilir. Hedef bütünlüğünün öğretmenlerin mesleki öğrenmeleri üzerindeki olumlu etkisi göz önüne alındığında, öğretmenlerin birlikte başarabilecekleri hedefleri belirleyerek hedef bütünlüklerini güçlendirmeleri sağlanabilir. Liselerde okul liderleri, öğretmenlerin kabul ettiği ortak bir okul misyonu ve vizyonu oluşturmak ve hedef bütünlüğüne katkıda bulunmak için ortak hedefler belirlemek üzerinde çalışabilirler.

Literatürdeki araştırmalar, okul kültürünün öğretmenlerin mesleki öğrenme performansında belirleyici olduğu görüşünü desteklemektedir. Benzer şekilde, Cemaloğlu ve Dolapçioğlu'nun (2022) çalışması, iş birliğinin öğretmen mesleki öğrenimi için önemli olduğunu ve öğretmenler arasındaki iş birliğinin öğretmen mesleki öğrenimi için gerekli olduğunu bulmuştur. Ali'ye (2017) göre, bir okulun üretkenlik düzeyi ve uyumu kültürünün bir parçasıdır. Newman ve Wehlage (1995), etkili okul kültürünün, öğretmenlerin öğretimi ve öğrenci öğrenimini iyileştirmek için hedeflere doğru iş birliği içinde çalıştığı bir mesleki öğrenme topluluğunun oluşumuna yol açtığını savunmaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Ada, Ş., & Ayık, A. (2013). İlköğretim okullarında okul kültürü. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26-39.
- Akkurt, Z., & Karabağ Köse, E. (2019). Öğrenci başarısının okul, öğretmen ve aileyle ilgili değişkenler açısından incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fak*, 1-16.
- Ali, N. (2017). Pakistan’da öğretmenlerin algılarına göre müdürlerin öğretimsel liderliği, okul kültürü ve okul verimliliği arasındaki ilişkiye yönelik öğretmenlerin algısı. *Eğitim ve Bilim*, 407-425.
- Campbell, C. (2017). Developing teachers’ professional learning: Canadian evidence and experiences in a world of educational improvement. *Canadian Journal of Education*, 1-33.
- Caspersen, J. (2015). Teachers’ learning activities in the workplace: How does teacher education matter? *Creative Education*, 46-63.
- Cemaloğlu, N., & Dolapçı, E. (2022). Öğretmen mesleki öğrenmesine ilişkin öğretmen görüşleri. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 35-54.
- Chinnapat, B. (2009). *Management of Educational Knowledge*. Bangkok: the Office of the Board of National Education.
- Çelik, K., Çelik, O., & Kahraman, Ü. (2021). Teachers’ informal learning in the context of development: Resources, barriers and motivation. *Pscho-Educational Research Reviews*, 77-91.
- Donohoo, J. (2017). Collective teacher efficacy research: implications for professional learning. *Journal of Professional Capital and Community*, 101-116.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 61-85.
- Gümüş, S., Apaydın, Ç., & Bellibaş, M. Ş. (2018). Öğretmen Mesleki Öğrenme Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 107-124.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Newman, F., & Wehlage, G. (1995). *Successful school restructuring: A report to the public and educators by the center on organization and restructuring of schools*. Alexandria: Association of Supervision and Curriculum Development.
- Somprach, K.-o., Prasertcharoensuk, T., & Ngang, T. (2015). The Impact of Organizational Culture on Teacher Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1038 – 1044.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.

EXTENDED ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational culture on teachers' professional learning according to teachers' opinions. The study was conducted using a relational screening model. It was determined that 52.7% of the participants in the study were female; 54.3% were 41 years of age and above; 63.7% had 16 years of service and above, and 64.5% attended professional development courses every year. According to the results of the study; it is seen that the general professional learning score average of teachers is 4.11 ± 0.49 . It is seen that the general attitude score average of teachers regarding organizational culture is 3.50 ± 0.54 . As a result, it is seen that the perceptions of teachers' professional learning and organizational culture are above the average. Especially the high teacher professional learning average shows the importance teachers give to their professions. In the examination according to gender; teachers' professional learning and organizational culture perceptions do not change according to male or female. In the examination according to age groups; teachers' professional learning and organizational culture perceptions do not change according to age groups. In the examination according to years of service; Teachers' perceptions of professional learning and organizational culture do not change according to their service year groups. In the examination according to their participation in professional development courses; the perception of teachers who participated in professional development courses every year was higher than those who did not participate in any courses. On the other hand, organizational culture perceptions do not change according to their participation in professional development courses.

Finally, there is a moderate, significant and positive relationship between teachers' professional learning scores and organizational culture scores. Again, teachers' organizational culture perceptions significantly predict their professional learning perceptions. Accordingly, a 100-unit increase in the participants' organizational culture dimension increases professional learning behavior by 32.9%.

According to the research result; It is seen that the teachers' organizational culture general attitude score average is 3.50 ± 0.54 . This finding is also consistent with the finding that a strong school culture is formed in schools in the study of Ada and Ayık (2013). According to Güçlü (2013), culture gives people feelings and intuitions about how to behave; organizational culture shapes the thoughts and behaviors of organization members. This finding is also consistent with Töremen's (2011) observation that when teams learn, the entire organization becomes a microcosm for learning and that team success can set the collective learning standard for the entire organization. Similarly, Çelik (et al., 2021) suggests that schools be transformed into learning environments as a result of their research. Considering the low levels of school culture and professional learning, policies can be developed to support school culture and professional learning. Considering the positive effect of goal integrity on teachers' professional learning, teachers can be encouraged to strengthen their goal integrity by determining goals that they can achieve together. In high schools, school leaders can work on creating a common school mission and vision that teachers accept and determining common goals to contribute to goal integrity. Studies in the literature support the view that school culture is a determinant of teachers' professional learning performance. Similarly, Cemaloğlu and Dolapçioğlu's (2022) study found that collaboration is important for teacher professional learning and that collaboration between teachers is necessary for teacher professional learning. According to Ali (2017), the level of productivity and cohesion of a school is part of its culture. Newman and Wehlage (1995) argue that effective school culture leads to the formation of a professional learning community where teachers work collaboratively towards goals to improve teaching and student learning.