

Okul Kültürü Bağlamında İlköğretim Kurumlarında Etkili Okul Değerlendirilmesi*

Effective School Evaluation in Primary Schools From The Dimension of School Culture

DOI=[10.17556/jef.60703](https://doi.org/10.17556/jef.60703)

Durdağı AKAN**

Özet

Yönetici ve öğretmen algılarına göre, okul kültürü boyutu ile ilköğretim kurumlarının etkili okul olma özelliğinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesinin amaçlandığı bu araştırma betimsel tarama modelinden yararlanılmıştır. Erzurum ilinde yer alan, ilköğretim kurumlarında görevli okul yöneticileri ile bu okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarını belirlemede veri toplama aracı olarak etkili okul anketi kullanılmıştır. Basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile 155 yönetici ve 616 öğretmenden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Verilerin analizinde aritmetik ortalama t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, ilköğretim kurumlarında çalışmakta olan yönetici ve öğretmenler, görev yaptıkları okulların okul kültürü bağlamında etkili okul olma özelliğine sahip olduğunu düşünmektedirler. Okul kültürü bağlamında okulların etkililiği hakkında yönetici ve öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak, görev yeri ve mesleki kıdem bakımından yönetici ve öğretmenlerin algı düzeyleri incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Etkili okul, okul kültürü, etkililik.

* Bu makale "Değişim Sürecinde İlköğretim Okullarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri" adlı doktora tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Yrd.Doç.Dr., Atatürk Üniversitesi, e-posta: durdagiakan@atauni.edu.tr

Abstract

The aim of this study is to analyze the effectiveness of the primary schools depending on “school culturel dimension according to the perceptions of manager and teacher in terms of different variables. It employed descriptive survey model. Data was collected through effective school questionnaire with the aim of determining the perceptions of school administrators and teachers working in primary schools in Erzurum. 155 school administrators and 616 teachers were selected through simple random sampling method and the obtained data was analyzed through arithmetic mean t-test, one -way analysis of variance (ANOVA). School administrators and teachers are similar opinions of about effectiveness. There is no significant difference between the reflections of administrators and teachers in terms of the dimensions of school culture of effective school. There is significant difference in the reflections of teachers and school administrators through their experiences, place of study in terms of the dimensions of school culture of effective school.

Keywords: Effective school, school culture, effectiveness.

Giriş

Bireyler içinde yaşadıkları kültürel ortama ilişkin tutumlar, değerler ve yargılar oluştururlar (Karip, 1999). Bu değerler onların hayat felsefesini oluşturur ve ona göre bir yaşam tarzı geliştirirler.

Kültür toplumun zaman içerisinde ürettiği ve kuşaktan kuşağa aktardığı her türlü maddi ve manevi özelliklerin bütünüdür. Örgüt kültürü ise örgütteki felsefenin, ideolojilerin değerlerin, varsayımların, inanışların, normların, beklentilerin ve tutumların paylaşılmasıdır. Örgütsel kültür, örgüt üyelerine farklı bir kimlik veren ve örgüte bağlanmasına yardımcı olan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkenleri sunmaktadır. Konuya okul kültürü açısından bakıldığında, buradaki felsefe ve değerlerin yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve kamuoyunca paylaşılması anlamını taşımaktadır (Özdemir,1999; Hasanoğlu, 2000).

Örgüt ve örgütsel yaşam ile ilgili birçok çalışmada örgütsel kültüre vurgu yapılmaktadır. Yapılan birçok çalışmada örgüt kültürü ile örgütün başarısı arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütleri içinde buldukları toplumun kültüründen bağımsız olarak düşünmek çok zordur. Çünkü bir toplumun sahip olduğu

kültürel özellikler ve değerler, örgüt, yönetim ve yönetici kavramlarının algılanışını olduğu kadar yönetim biçimini, yönetim süreç ve uygulamalarını da etkilemektedir. Örgütü oluşturan insanlar, sahip oldukları kültürü o örgüte getirmektedirler. Dolayısı ile örgütler, hem içinde buldukları toplumun kültüründen etkilenmekte hem de kendi içindeki bireyler aracılığı ile toplumun kültürünü etkilemektedir (Yılmaz ve Oğuz, 2005).

Araştırmalar iyi okulu kötü okuldan ayıran etkenlerin örgütün yapısından çok havasına ilişkin olduğunu göstermektedir (Bursalıoğlu,1979). Bu hava, öğretimi, yüksek beklentileri vurgulamalı, ortaklaşa planlamayı ve uygulamayı, akademik ve işbirlikçi ilişkileri özendirilmeli, başarının tanınması ve ödüllendirilmesine önem vermeli, öğrencilerin etkili düzeyde öğrenmesine yol açan istedik ve olumlu havayı sağlamayı hedeflemeli ve desteklemelidir. Oluşturulan güçlü okul kültürü ise, tüm okul çalışanlarına, öğrencilere ve çevreye okulu benimsetmeli, herkesi başarıya özendirilmeli ve güçlü okul değerlerinin paylaşılmasını sağlamalı, birlikte başarmanın mutluluğunu yaşatmalıdır (Can, 2004).

Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün, eğitim hizmetini verenlerin, eğitim hizmetini alanların ve örgütteki idari çalışanların alt kültürlerinin karşılıklı etkileşiminin bir ürünü olduğu söylenilebilir (Yılmaz ve Oğuz). Bilgi toplumunda örgütsel öğrenmeyi uygulayamayan okul, öğretmen ve yöneticilerin etkili olması beklenemez. Okul yöneticisi, temel misyonu bilgi üretmek ve yaymak olan okulun bu işlevlerini aktif hâle getirmek zorundadır. Öğrenen bir okul ve dolayısıyla öğrenen bir toplum oluşturma eğitim sisteminin temel vizyonu olmalıdır. Okul yöneticisi, öğrenme kültürü oluşturan, tasarlayan, geliştiren ve sürekli öğrenme ortamı yaratan bir lider yönetici olmak zorundadır (Çalık, 2003). Öğretmen ve öğrencileri karar sürecine katan yöneticiler başarılı yöneticilerdir. Okul yönetiminde oluşturulan bu demokratik atmosferi öğretmenler sınıflarına ve daha sonra öğrenciler tarafından tüm yaşantılarına yansıtılabilecektir. Okul etkinlikleri yoluyla edinilen demokratik davranışlar bireyin yaşam biçimi haline dönüşebilecektir. Bunun tam tersi bir uygulama öğretmen ve öğrencilerde otokratik ve baskıcı

davranışların oluşmasına kurumun benimsenmemesine ve çeşitli disiplin sorunlarına neden olacaktır (Gözütok, 1998).

Etkili okul hareketi bir anlamda mükemmelliği arama ya da mükemmel okulu yaratma yollarını bulma şeklinde ifade edilebilir. Mükemmel okul sadece öğretmenlerin kaliteli eğitim ve öğretime adanmışlığı ile sağlanamaz. Her şeyden önce sağlıklı bir okul iklimi ve kültürü ile gerçekleştirilebilir (Balcı,2002). Bu anlamda okul yöneticisi, okulda olumlu bir iklimin oluşmasını sağlayan, sürekli öğrenme ortamı yaratarak öğrenme kültürü oluşturan, bir lider yönetici olmak zorundadır.

Etkili ve başarılı liderlere sahip okullarda dikkati çeken birçok husus vardır. Bu okullarda, her şeyden önce yeni öğretmenler pozitif bir tutumla ve törenle okuldaki görevine başlar. Öğretmenler arasında saygıya dayalı bir güven vardır. Öğretmenler birbirlerinin önemli günlerini kutlar, tebrik ederler. Yönetim ve öğretmenler, okulu bir aile olarak görür ve ona göre davranır. Başarılı ve başarısız öğretmen birbirinden ayırt edilir ve başarılı öğretmen takdir edilir, ödüllendirilir. Öğretmenler ekip halinde çalışırlar. Çocuğun geleceğini, toplumun geleceği olarak görür ve bu şuurla mesleğine tutku ile bağlıdır (Turan, 2006). Bu okullarda akademik başarının yanında sosyal etkinliklere de önem verilir. Her şeyden önce okul çalışanları arasında paylaşılan bir kültür mevcuttur.

Balcı'ya (2002) göre, etkili okul faktörleri içinde okul kültürü ve iklimi merkezi bir öneme sahiptir. Okul kültürü bir okulun başarı ya da başarısızlığının kararlaştırıcısı olarak gözükmektedir. Okul kültürü, akademik başarıya değer veren, herkesten yüksek performans bekleyen öğrencilerin etkin öğrenmesine yol açan, düzen ve disiplin isteyen ve akademik işbirlikçi ilişkileri özendirilen bir inanç sistemidir.

Öğretmenler ve öğrenciler akademik başarının mümkün olduğuna inandıklarında okul iklimi ve kültürü öğrenci başarısının yükselmesine ve öğrenmeye yardım etmektedir (Good ve Brophy,1986). Bu anlamda okulda olumlu bir kültürün oluşturulmasında okul yöneticilerine büyük iş düşmektedir (Balcı, 2002). Etkili okullarda okul yöneticisi, öğrenme kültürü oluşturan, tasarlayan, geliştiren ve sürekli öğrenme ortamı yaratan bir lider

yönetici olmak zorundadır. Okul yöneticisi, okulunda bir okul kültürü oluşturarak bu kültürün, bütün çalışanlar tarafından paylaşılmasını sağlamalıdır. Okul kültürü, okulun performans düzeyini artırıcı yönde düzenlenmelidir. Okulun performans düzeyinin artmasını engelleyen kültürel öğeler varsa, bu öğelerin etkilerinin asgari düzeye indirilmesi için de tedbirler alınmalıdır. Okul yöneticisinin performans yönetim sistemi, okulun özel gereksinimlerine ve koşullarına uyumlu ve hedeflerini içerir nitelikte olmalıdır. Hatta performans artırımını sağlayabilmek için, okulun kültürel yapısı ve değerleri de değiştirilmelidir (Cemaloğlu, 2002).

Genel olarak konuyla ilgili literatür bulguları ve gözlem sonuçları irdelendiğinde, okul kültürünün gelişmiş olduğu etkili okullarda (Brokover 1979; Cohen, 1983 Lezotte, 1989; Mackenzie, 1988; Rowan ve diğerleri, 1983; Turan, 2006), herkesin kendisini rahatlıkla ifade edebildiği demokratik bir ortamın olduğu, okul çalışanları arasında birlikteliğin işbirliğine dayandığı, okul paydaşları arasında etkin bir iletişim ağının kurulduğu, başarı takdir edildiği ve ödüllendirildiği, sosyal etkinliklere ağırlık verildiği, öğretmen ve öğrencilerin okula ve yaşama ilişkin pozitif tutum içinde oldukları, değişime ve yeniliğe açık bir ortamın sağlandığı, okul çalışanları arasında sevgi, saygı ve güvene dayalı bir ortamının kurulduğu görülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Yönetici ve öğretmen algılarına göre, okul kültürü boyutu ile ilköğretim kurumlarının etkili okul olma özelliğinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İlköğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre, okul kültürü boyutu ile ilköğretim kurumlarının etkili okul olma özelliği ne düzeydedir?
2. İlköğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark var mı?

3. İlköğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin okul kültürü boyutu ile ilköğretim kurumlarının etkili okul olma özelliğine ilişkin görüşleri, cinsiyet, görev yeri ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma betimsel tarama modelindedir. Betimsel tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez, önemli olan araştırma konusunu uygun biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2002).

Tarama modeli kullanılan bu araştırmada, yönetici ve öğretmenlerin okul kültürü boyutunda etkili okul algıları belirlenerek, çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Erzurum ilinde bulunan ilköğretim kurumlarında (birleştirilmiş sınıflı uygulaması olanlar hariç) görevli 202 okul müdürü ile 4083 öğretmenden oluşturmaktadır. Bu okullarda görevli okul yöneticileri ile ilgili olarak örneklem alınmamış, öğretmenlerle ilgili olarak basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile seçilen 800 örneklem üzerinde çalışılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Erzurum ilinde yer alan, ilköğretim kurumlarında görevli okul yöneticileri ile bu okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarını belirlemede veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veri toplama aracının geliştirilmesinde, konuyla ilgili kitap, makale, tez ve diğer kaynaklar incelenerek kapsamlı bir alan yazın taraması yapılmıştır. Daha önce bu alanda yapılmış olan (Balcı, 2002, Şişman, 2002 ve diğerleri) “Etkili Okul” çalışmalarında kullanılan anketlerden yararlanılmıştır. Bu süreçte denetim elemanları, okul yöneticileri, öğretmenler ve öğretim üyelerinin görüşleri alınmıştır. Ankete son hali verilmeden önce 42

kişilik yönetici ve öğretmen grubu üzerinde bir uygulama yapılmış, bu pilot uygulamada karşılaşılan eksiklikler, eleştiriler ve öneriler dikkate alınarak ankete son hali verilmiştir. Tek faktörlü olan ölçeğinin güvenilirliği iç tutarlık Cronbach's Alpha katsayısıyla saptanmıştır. Bu araştırmada yapılan istatistik analiz sonuçlarına göre ölçeğin toplam Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı .93 bulunmuştur.

Okul yöneticileri ve öğretmenlere uygulanan veri toplama aracı 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise etkili okulun okul kültürü boyutu özelliklerini içeren 20 madde bulunmaktadır. Literatürde etkili okulun yönetici, öğretmen, öğrenci, okul kültürü, öğrenme ortamı ve veli boyutu olmak üzere 6 boyuttan söz edilmektedir. Çubukcu ve Girmen, 2006, Yılmaz, 2006; Balcı, 2002; Şişman, 2002; Koçak ve Helvacı, 2011). Maddeler, Likert tipi ölçeğe göre düzenlenmiş olup, önerme niteliğindeki ifadeleri içermektedir. Bu ifadelerle ilgili olarak katılımcıların verebilecekleri tepkiler beş kategoride toplanmış olup, bu kategoriler “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum“, “hiç katılmıyorum” biçiminde derecelendirilerek, en çok kabul edilen seçenektan en az seçeneğe doğru 5,4,3,2,1, şeklinde puanlandırılmıştır.

Anketler Erzurum il merkezi, ilçe merkezi, belde ve köylerinde bulunan ilköğretim kurumlarında uygulanmıştır. Bu kapsamda Erzurum ilinde bulunan toplam 202 okul yöneticisinin tamamı araştırma kapsamına alınmıştır. Okul yöneticilerine gönderilen anketlerden 167'si geri dönmüş, eksik ve boş olan anketler ayıklandıktan sonra geriye kalan 155 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu okullarda görev yapan toplam 4083 öğretmen araştırmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Her okuldaki öğretmen sayıları dikkate alınarak tesadüfi olarak seçilen toplam 800 öğretmene anket gönderilmiş, olası kayıp veri, boş bırakılma, uç değer ve normallik analizleri aşamasında okullardan dönen 655 anketten 41 anket veri setinin dışında bırakılmış, 616 anketin veri analizi için uygun olduğu belirlenerek gerekli istatistiksel işlemler bu anketler üzerinden yapılmıştır.

Tablo: 1. Uygulanan ve değerlendirilen anket sayıları

		Uygulanan Anket S.	Değerlendirilmeye Alınan Anket S.
Yönetici	202	167	7 K+ 148 E: 155
Öğretmen	4083	655	333 K + 283 E: 616

Verilerin Analizi

Toplanan verilerin normal bir dağılım gösterip göstermediğinin test edilmesi için, veri setine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları analiz edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 aralığında olması nedeniyle veri setinin normal dağılıma yakın bir dağılım gösterdiğine karar verilmiş ve analizlerde parametrik testler kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2012). Araştırmada yönetici ve öğretmenlerin algı düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalamalara bakılmış, öğretmen algıları arasında cinsiyet değişkenleri bakımından istatistiksel anlamda bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi, mesleki kıdem ve görev yeri değişkenlerine ilişkin yapılan karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. tek yönlü varyans analizi sonucunda ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu Scheffe testi ile belirlenmiştir.

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmanın amacına uygun toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 2. Yönetici ve Öğretmenlerin Etkili Okulun Veli Boyutuna İlişkin Algıları

Varsayımlar	Y	Ö
Okulda ;	\bar{X}	\bar{X}
1- Okul ve çevre arasında etkili bir iletişim sistemi vardır.	3,67	3,39
2- Tüm öğrencilerin ve okul çalışanlarının mutluluk duyduğu bir ortam vardır.	3,84	3,68
3- Okul kaynakları öğrenci başarısını geliştirmeye yönelik kullanılır.	4,16	3,99
4- Herkesin kendisini rahatlıkla ifade edebildiği demokratik bir ortam vardır.	4,13	4,05
5- Temel becerilerin geliştirilmesine odaklanılır.	3,78	3,88
6- Okulun başarısı okul çalışanları arasındaki işbirliğine dayanır.	4,34	4,03
7- Başarılı öğretmenler takdir edilir, ödüllendirilir.	4,22	3,69
8- Diğer okullarla etkin bir iletişimde bulunulur.	3,67	3,47
9- Okul çalışanları arasında sevgi, saygı ve güvene dayalı bir iletişim ortamı vardır.	4,21	4,04
10- Görev yapma istek ve heyecanı üst düzeydedir.	3,88	3,89
11- Değişime açık bir ortam sağlanmıştır.	3,96	3,93
12- Sorunlar göz ardı edilmez, çözüme herkes katkıda bulunur.	3,96	3,90
13- Toplantılarda etkin bir düşünme ortamı oluşur.	4,05	3,98
14- Eğitimin kalitesini artırma konusunda uygun bir ortam vardır.	4,01	3,93
15- Tüm idari personel kendilerini eğitim-öğretim sürecinin bir parçası olarak görür.	4,13	4,05
16- Okulda “toplum merkezi” olabilecek sosyal etkinlikler yoğunluktadır.	3,52	3,45
17- Okul çalışanlarında mesai kavramı yoktur.	3,41	3,57
18- Öğretmen ve öğrenciler okula ve yaşama ilişkin pozitif tutum içindedirler.	3,85	3,86
19- Okulda güvenli bir ortam vardır.	4,18	4,04
20- Eğitim çalışanları birbirlerinin önemli günlerini kutlar, tebrik ederler.	3,98	4,10

Tablo 2 incelendiğinde, Okul yöneticilerine göre *maddeler bazında en yüksek yönetici algı düzeyi*; ; “Okulun başarısı okul çalışanları arasındaki işbirliğine dayanır.” (\bar{X} = 4.34)maddesi olurken, *en düşük yönetici algı düzeyi* “Okul çalışanlarında mesai kavramı yoktur.” (\bar{X} =3.41), maddesi olmuştur.

Öğretmenlere göre *maddeler bazında en yüksek öğretmen algı düzeyi*; “Eğitim çalışanları birbirlerinin önemli günlerini kutlar, tebrik ederler.” ($\bar{X}=4.10$), maddesi olurken, *en düşük öğretmen algı düzeyi* “Okul ve çevre arasında etkili bir iletişim sistemi vardır.” ($\bar{X}=3.39$), maddesi olmuştur. Elde edilen verilere göre her iki katılımcı grupta okulun etkililiğinde önemli bir yere sahip olan okul kültürü ve ortamının kendi okullarında yeterli düzeyde olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 3. Yönetici ve öğretmenlerin Veli Boyutunda Okulların Etkililiğine İlişkin Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması (t - Testi)

	Değişkenler	N	\bar{X}	ss	t	P
Görev	Yönetici	155	3.95	0.518	1.83	.067
	Öğretmen	616	3.85	0.632		

* P < 0.05

Tablo 3 incelendiğinde, Okul kültürü ve ortamı boyutunda yönetici ve öğretmen algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.067$). Erzurum ilindeki ilköğretim kurumlarının okul kültürü boyutunda etkili okulun özelliklerine sahip olma düzeyine ilişkin yönetici ve öğretmen algılarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında; yönetici algılarının $\bar{x}=3.95$, öğretmen algılarının ise $\bar{x}=3.85$, düzeyinde olduğu ve öğretmen algı düzeyinin yönetici algı düzeyine göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Yöneticilerin Görev Yeri Değişkenine İlişkin Algı düzeylerinin Karşılaştırılması (ANOVA)

Etkililik Boyutu	Y.Bir.	N	\bar{X}	V. Grup	Sd	Kar. Topl.	Kar. Ort.	F	P	Fark
	Köy	24	3.62	Grup Arası	3	4.393	1.464	5.974	.000*	1-4
Okul Kültürü	Belde	13	3.71	Grup İçi	151	37.011	0.245			
	İlçe	48	4.00	Top.	154	41.404				
	İl	70	4.07							

* P<0.05

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan yöneticilerin etkili okulun okul kültürü boyutunda algılarının görev yeri değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek yönlü faktör analizi (ANOVA) sonucunda puanlar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir (F= 5.974, P< .05). Başka bir deyişle araştırmaya katılan yöneticilerin etkili okulun okul kültürü boyutunda algıları görev yerlerine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Görev yerleri arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre gruplar arasındaki anlamlı farklılığın 1.Grup Köy İlköğretim kurumlarındaki yönetici algı düzeyleri ile 4.Grup İl merkezindeki İlköğretim kurumlarındaki yöneticilerin algı düzeyleri arasında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Yöneticilerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması (ANOVA)

Etkililik Boyutu	Mes. Kıdem	N	\bar{X}	V. Grup	Sd	Kar. Topl.	Kar. Ort.	F	P	Fark
Okul Kültürü	1-5	15	3.45	Grup Arası	4	8.065	2.016	9.072	.000*	1-3 1-4 1-5
	6-10	26	3.80	Grup İçi	150	33.339	0.222			2-4 3-4
	11-15	22	3.94	Top.	154	41.404				
	16-20	19	3.99							
	21+	73	4.38							

* P<0.05

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan yöneticilerin etkili okulun okul kültürü boyutunda algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek yönlü faktör analizi (ANOVA) sonucunda puanlar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir (F= 9.072, P< .05). Başka bir deyişle araştırmaya katılan yöneticilerin etkili okulun okul kültürü boyutunda algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Mesleki kıdemleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Gruplar arasındaki anlamlı farklılığın 1.Grup 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip yönetici algı düzeyleri ile 3.4.5 Grup 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip yönetici algı düzeyleri arasında, ayrıca; 2. Ve 3. grup 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip yönetici algı düzeyleri ile 4. Grup 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip yönetici algı düzeyleri arasında olduğu görülmektedir. Bu durumda mesleki deneyimin algı düzeyinde önemli oranda belirleyici olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması (t - Testi)

Öğretmen	Değişkenler	N	\bar{X}	ss	t	p
Cinsiyet	Erkek	333	2.74	0.924	283	.005*
	Kadın	283	2.77	0.945		

* P < 0.05 düzeyinde anlamlı

Tablo 6 incelendiğinde, okul kültürü boyutundaki özelliklere ilişkin hesaplanan p değeri, 0.05 anlamlılık düzeyine eşit olduğundan (p=0.05), öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre algılarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında; erkek öğretmen algılarının aritmetik ortalamasının $\bar{X} = 3.91$, kadın öğretmen algılarının aritmetik ortalamasının ise $\bar{X} = 3.77$ olduğu görülmektedir. Sonuç olarak; Erzurum İlindeki İlköğretim Okullarının okul kültürü boyutunda öğretmen algılarının cinsiyete bağlı olarak değişkenlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine İlişkin Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması (ANOVA)

Etkililik Boyutu	Y. Bir.	N	\bar{X}	V. Grup	Sd	Kar. Topl.	Kar. Ort.	F	P	Fark
Okul Kültürü	Köy	97	3.67	Grup Arası	3	4.153	1.384	3.500	.015*	1-4
	Belde	32	3.80	Grup İçi	612	242.040	0.395			
	İlçe	239	3.85	Top.	615	246.193				
	İl	248	3.91							

* P<0.05

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin etkili okulun okul kültürü boyutunda algılarının görev yeri değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek yönlü faktör analizi (ANOVA) sonucunda puanlar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir (F= 3.500, P< .05). Başka bir deyişle araştırmaya katılan öğretmenlerin etkili okulun okul kültürü boyutunda algıları görev yerlerine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Görev yerleri arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Gruplar arasındaki anlamlı farklılığın 1.grup Köy İlköğretim kurumlarındaki öğretmen algı düzeyleri ile 4.Grup İl merkezi İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Özellikle kırsal kesimde öğretmen ihtiyacının tam olarak karşılanamayışı öğretmen algısına etki eden faktörler arasında sıralanabilir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması (ANOVA)

Etkililik Boyutu	Mes. Kıdem	N	\bar{X}	V. Grup	Sd	Kar. Topl.	Kar. Ort.	F	P	Fark
Okul Kültürü	1-5	325	3.76	Grup Arası	4	10.614	2.653	6.882	.000*	1-5 2-5
	6-10	160	3.86	Grup İçi	611	235.579	0.386			
	11-15	78	3.91	Top.	615	246.193				
	16-20	25	4.03							
	21+	28	4.28							

* P<0.05

Tablo 8 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin etkili okulun okul kültürü boyutunda algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek yönlü ANOVA sonucunda puanlar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir (F= 6.882, P< .05). Başka bir deyişle

araştırmaya katılan öğretmenlerin etkili okulun okul kültürü boyutunda algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Mesleki kıdemleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, gruplar arasındaki anlamlı farklılığın; 1.Grup 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip yönetici algı düzeyleri ile 4. ve 5. Grup 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip yönetici algı düzeyleri arasında olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenler okulların daha etkili olduğunu düşünmektedirler.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, ilköğretim kurumlarında çalışmakta olan yönetici ve öğretmenler, görev yaptıkları okulların okul kültürü bağlamında etkili okul olma özelliğine sahip olduğunu düşünmektedirler. Yapılan pek çok araştırma sonuçları bu bulguları desteklemektedir. (Baştepe, 2002; Balcı, 2002; Çubukçu ve Girmen2006; Gündüz, 2015; Keleş, 2006; Şişman, 2002; Koçak ve Helvacı, 2011; Şahin, 2011; Toprak, 2011; Yılmaz, 2006). Araştırmada öğretmen algıları daha çok okul başarısı, işbirliği, iletişim, demokratik ortam gibi ifadelerin yer aldığı maddeler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Maddeler bazındaki bu yoğunlaşma, etkili okulun ön plana çıkan temel özelliklerinin okul çalışanları tarafından önemli düzeyde paylaşıldığını göstermektedir. Nitekim literatürde, kolektif planlama ve arkadaşlık ilişkilerinin okul başarısında belirleyici bir unsur olduğu görülmüştür (Bickel,1990; Mackenzie, 1983). Zigarelli (1996) tarafından yapılan bir araştırmada, güçlü okul kültürünün, her biri öğrenci başarısı üzerinde denenmiş etkili okulu oluşturan altı temel özellikten biri olarak belirlenmiştir (Akt.Çubukçu ve Girmen, 2006).

Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu; okul kültürü bağlamında okulların etkililiği hakkında yönetici ve öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yapılan birçok araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Balcı, 2002; Çubukcu ve Girmen, 2006; Gündüz, 2015; Keleş, 2006; Toprak, 2011; Şahin, 2011; Şişman, 2002; Yılmaz, 2006). Diğer taraftan, araştırmada öğretilerin cinsiyet bakımından algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Yönetici ve öğretmenler okul kültürü

bağlamında okulların etkililiği ile ilgili görev yeri ve mesleki kıdem açısından farklı düşünmektedirler. Görevin yapılan yerin ve mesleki deneyimin yönetici ve öğretmenlerin algı düzeyinde önemli oranda belirleyici olduğu söylenebilir. Bu konuda yapılan birçok araştırma sonucu da bu bulguları desteklemektedir. Balcı (2002); Çobanoğlu (2008); Çubukçu ve Girmen (2006); Gökçe ve Kahraman (2010); Kaya (2015); Şişman (2002); Yılmaz (2006); yapmış oldukları benzer çalışmalarda etkili okulun okul kültürü boyutunda yönetici görüşlerinin öğretmenlerin görüşlerinden farklılaştığı ve yönetici görüşlerinin öğretmenlerin görüşlerinden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varmışlardır.

Okulların etkililiğinde büyük bir öneme sahip olan okul kültürü ve ortamının daha iyi düzeylere taşınabilmesi için yeni anlayış ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin daha etkili olabilmeleri için mesleki bilgi, işbirliği, etkili iletişim, demokratik tutum gibi temel becerilere sahip olmaları gerekmektedir. öğretmen ve yöneticilere yetiştirme-geliştirme programlarında etkili okul araştırmaları hakkında bilgi aktarılmalı ve bu anlamda onlara temel beceriler kazandırılmalıdır.

Kaynakça

- Balcı, A. (2002). *Etkili okul/okul geliştirme*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Baştepe, İ. (2002). Normal ve taşımali eğitim yapan ilköğretim okul yöneticisi, öğretmen ve sekizinci sınıf öğrencilerinin okul (örgütsel) etkililik algıları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bickel, W. E. (1990). *The Effective schools literature: Implication for resarch and practice* (The Handbook School Psychology: (Ed:).Reynolds C,Gudkım T.) New York: John Wiley
- Brookover, W. (1979), *School social systems and student achievement* (SchoolCan Make Difference), New York Praeger Publishers.
- Bursaliođlu, Z. (1979). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, N. (2004), Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 16
- Çalık, T. (2003). Öğrenen örgütler olarak eğitim kurumları, *Sosyal Bilimler Dergisi*, manas.kg /ekitap /pdf/ Manasdergi /sbd / sbd8 /sbd /sbd -8-09.pdf
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen performansının artırılmasında okul yöneticisinin rolü, *Milli Eğitim Dergisi*; Sayı, 153–154.
- Cohen, M. (1983). *Instructional management and socsial conditons in effective school* (School Finance And School improvement Ed: Odden A; WEEB D.L.), Ballinger Publishing Company, Cambridge, Massachusetts.
- Çobanoğlu, F. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çubukçu, Z. ve Girmen, P. (2006). Ortaöğretim kurumlarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:16
- Good, T. L.; Brophy, J. E. (1986), School effects. In m.c. wittrock (ed.),handbook of resarch on teaching, 3rd Ed., New York: Macmillian.

Durdağı Akan / EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi,18-2 (2016), 1096-1116

- Gökçe, F. ve Kahraman, P. B. (2010). Etkili okulun bileşenleri, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi XXIII (1)*, 173-206
- Gözütok, D. (1998). *Okul ve sınıf ortamı*, (İlköğretim Müfettişleri Semineri), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Gündüz, S. (2015). Okul paydaşlarının görüşlerine göre etkili okul geliştirme, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Hasanoğlu, M. (2000), Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önem, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:52,Ankara
- Karasar, N. (2002), Bilimsel araştırma yöntemi, Ankara: Nobel Yayınları,
- Karip, E. (1999), *Çatışma Yönetimi*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Kaya, Y. (2016). Okul paydaşlarının görüşlerine göre etkili okul geliştirme, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Keleş, B. (2006). İlköğretim okullarının etkili okul özelliklerine sahip olma dereceleri hakkında öğretmen görüşleri (Çorum ili örneği) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçak, F., & Helvacı, M. A. (2011). Okul yöneticilerinin etkililiği (Uşak İli Örneği). *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi. Cilt, 1*.
- Lezotte, L. W. (1989). School improvement based on the effective schools research, *International Journal Of Educational Research*, Vol.13, pp.815-824
- Oral, Ş. (2005). İlköğretim okullarının etkili okul kavramı açısından değerlendirilmesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Özdemir, S. (1997), *Eğitimde örgütsel yenileşme*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Rovan, B. (1983), *Research on effective schools: A Cautionary Note*, Far West Laboratory for Educational research and development, San Francisco.
- Şahin, M. (2011).Etkili okul ve aile ilişkisine dair öğretmen algıları. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Şişman, M. (2002), *Eğitimde mükemmellik arayışı* (Etkili Okullar), Ankara: Pegem Yayınları.

Durdağı Akan / EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi,18-2 (2016), 1096-1116

- Toprak, M.(2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okul etkililiğine ilişkin görüşleri, Fırat Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Turan, S. (2006), *Eğitim liderliği* (Okul Yönetimlerini Geliştirme Programı Ders Notları), MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ankara
- Yiğit, B. ve Bayraktar, M. (2006), *Okul-çevre ilişkileri*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Yılmaz, V. (2006). İlköğretim okullarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, K. Ve Oğuz, E. (2005). Eğitim bilimleri fakültesi öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algıları, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, yıl: 2005, cilt: 38, sayı: 1.

Extended Summary

Introduction

It is likely to point out that effective school movement is a sort of seeking perfection or ways to create a perfect school. The quality education and the commitment to teaching by teachers are not enough to result in a perfect school. Perfect school is only the result of a healthy school atmosphere and culture (Balci, 2002). The research indicates that the factors that separate a good school from a bad one is the atmosphere of school rather than the its organizational structure (Bursalıoğlu, 1979). This atmosphere is required to emphasize education and high expectations, cooperatively plan and implement, encourage academic and cooperative relations, give importance to the recognition and rewarding of the success, aim and promote to create necessary and positive atmosphere that lead to effective levels of learning of students. Strong school culture, on the other hand, is required to help al school staff, students and community with adopting school, encourage them to be successful and share the values of a strong culture (Can, 2004).

School atmosphere leads to high levels of success and contributes to learning provided that teachers and students believe that academic success is possible (Good and Brophy, 1986). It is necessary for school administrators to be a leader that creates learning culture, designs, improves and creates a continuous learning environment. School administrator has the responsibility of making the staff share a school culture by creating it. School culture needs to be arranged in a way that increases the level of school performance. It is necessary to take precautions to reduce the effects of cultural elements that prevent the level of performance from increasing to minimum if there are any. The performance management system of a school administrator has to be in accordance with the

special needs and conditions and purposes of school. The school culture and values of school are supposed to be changed with the aim of increasing performance (Cemaloğlu, 2002).

Purpose

The purpose of this study is to answer the following questions by analyzing the quality of being effective of primary schools depending on school culture dimension according to the perceptions of school administrator and teachers:

1. To which extent is the feature of being “effective” of primary schools depending on “school culture” dimension according to the perceptions of school administrators and teachers working in primary schools?
2. Is there a significant difference between the perceptions of school administrators and teachers working in primary schools?
3. Is there a significant difference between the views of manager and teachers working in primary school institutions about the effectiveness of primary schools depending on “school culture” dimension in terms of their gender, duty stations and professional seniorities?

Method

The study employed a descriptive survey model and the purpose of this study was to determine the perceptions of school administrators and teachers about an effective school and whether there is a significant difference depending on different variables.

The population of the study consisted of 155 school administrators and 616 teachers working in primary schools in Erzurum that was chosen through a simple random sampling. The study employed a questionnaire about effective school as a data collection tool. Data was analyzed through an arithmetic average t-test, one-way variance analysis (ANOVA)

Findings, Discussion and Conclusion

Findings of the study indicate that school administrators and teachers that work in primary schools think that their schools have a quality of being effective in terms of school culture. The current research supports these findings. In the study, the perceptions of teachers mainly focus on articles that include the statements about school success, cooperation, communication, democratic atmosphere. This focus on these articles implies that school staff shares the same fundamental qualities of an effective school.

Other finding of this study indicates that there is no significant difference between the perceptions of school administrators and teachers about effective schools in terms of school culture. School administrators and teachers have different opinions about effective schools in terms of their duty stations and professional

Durdağı Akan / EÜ Eğitim Fakóltesi Dergisi,18-2 (2016), 1096-1116

seniorities depending on school culture variable. It is likely to state that duty stations and professional seniority have a significant effect on the perception levels of school administrators and teachers. The studies conducted in this field also support these findings.