

ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN OKUL KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Yücel ŞİMŞEK*

Yahya ALTINKURT**

Özet

Bu araştırmanın amacı, endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Kütahya il merkezindeki iki endüstri meslek liselerinde görev yapan 200 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evrenin %51'inden kullanılabilir veriler elde edilmiştir. Öğretmenlerin, okul kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerinin; hizmet süresi ve cinsiyet bağımsız değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesini amacıyla ikili küme karşılaştırmalarında "Bağımsız Gruplar Arası T Testi", ikiden fazla küme karşılaştırılmasında ise "Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)" istatistik tekniği kullanılmıştır. Araştırmada sonucunda, okul kültürü birçok boyutta "vasat" düzeyde bulunmuştur. Öğretmen görüşleri, hizmet süresi boyutuna göre bazı boyutlarda farklılık göstermekte, cinsiyet boyutuna göre farklılık göstermemektedir.

Anahtar Sözcükler: Okul kültürü, örgüt kültürü, kültür

Giriş

Örgütler de insanlar gibi dışarıdan bakıldığında birbirine benzese de, her örgütün kendine özgü değerleri, normları bulunmaktadır. Örgütlerin bu özellikleri, insanların kişilik özellikleri gibi, "örgütlerin kültürünü" oluşturarak, onları diğerlerinden ayırır. Örgüt kültürü; örgütün kimliğini, ne yaptığını, neler yapabileceğini ve örgütün diğer örgütlerden farkını göstermektedir. Özellikle etkili okul araştırmalarında, örgüt kültürüne özel bir önem verildiği görülmekte ve olumlu örgüt kültürünün okulların etkililiğini artırdığı vurgulanmaktadır (Balci, 1993, 13; Özkalın ve Kirel, 1996, 162).

Diğer örgütler gibi eğitim örgütlerinin de sahip olduğu örgüt kültürü; insan kaynaklarının niteliği, eğitim etkinliklerinin çeşitliliği ile kalitesi, fiziki ve donanım yeterlikleri, mali kaynaklarını yerinde kullanması, örgütün bir bütün olarak etkili olması ile verimliliğine etki etmektedir. Bu etmenlerin rakip örgütlerden daha iyi ve etkili olması, güçlü bir kültür oluşmasına imkan vererek, örgüte üstünlük sağlamaktadır (Ağaoğlu, vd., 2006, 45).

* Yrd. Doç. Dr.; Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eskişehir.

** Yrd. Doç. Dr.; Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Kütahya.

Örgüt kültürü; örgüt üyelerinin paylaştıkları beklentiler, duygular, algılar, anlamlar, etkileşimler, etkinlikler, varsayımlar, inançlar, gelenekler, semboller, tutumlar, normlar, değerler, hikayeler, sloganlar, törenler, mitler vb. meydana gelmiş bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Peters ve Waterman, 1987; Kırım, 1998, 58; Leithwood ve Jantzi, 1999, 683; Taymaz, 2000, 73). Bu inanç ve değerleri paylaşan örgüt üyeleri, örgütsel etkinliğin önemli öğelerinden sayılan “grup kimliği” duygusu geliştirirler (Plunkett ve Attner, 1994, 264; Taymaz, 2000, 73-75).

Örgüt kültürü konusundaki çalışmalar 1950'lere dayanmasına rağmen, özellikle 1980'li yılların başından itibaren konu ile ilgili yapılan yayın sayısında artış olmuş, hatta örgütlerin başarısı sahip oldukları kültüre bağlanmıştır (Şimşek, 2003). Bu ilgi 1980'lerden sonra da devam ederek gelişmiş ve örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar, konunun çeşitli boyutları ve kuramsal çerçevenin ele alınması ile giderek artmıştır. Söz konusu ilginin çeşitli sebepleri olmasına rağmen, temelde, kültür kavramının örgütsel davranış ve yönetim arasında kavramsal bir köprü oluşturmasından kaynaklanmaktadır (Özkalp ve Kirel, 1996, 141; Alvesson, 1994, 3). Okul kültürünün eğitimsel araştırmalara konu olması ise, 1960'lardan itibaren başlamış, diğer örgütlere paralel bir şekilde bu ilgi, etkili okul araştırmaları ile 1980'lerden itibaren yoğunlaşmıştır (Johnson ve Johnson, 1995, 456).

Etkili okulların özelliklerinin yoğun olarak araştırıldığı 1980'li yıllarda, etkili okulların; güçlü eğitimsel liderlik, yüksek öğrenci başarısı beklentisi, temel becerilere önem verme, güçlü okul kültürü ile öğrenci gelişimini sıklıkla değerlendirme özelliklerine sahip olduklarını ortaya konulmuştur. Etkili okul araştırmalarının temel sonuçlarından biri, okul başarısında okul kültürünün merkezi öneminin bulunması ve iyi yönetilen okulların güçlü okul kültürlerine sahip olmasıdır (Balci, 1993, 13; Clifford, 1997, 394; Speck, 1999, 109). Dolayısıyla, kültürü geliştirilmeden, okulların sosyal ve akademik alanlarda başarılı olması mümkün görülmemektedir (Şimşek, 2003).

Literatürde örgüt kültürlerine ilişkin çeşitli sınıflamalar bulunmaktadır. Bu sınıflamalardan biri “zayıf ve güçlü kültür” olarak yapılan sınıflandırma biçimidir (Peters ve Waterman, 1987; Hofstede, Greet, Ohayv ve Sanders, 1990; Robbins, 1998). Bu sınıflandırma biçimi okullarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Hoy ve Hannum, 1997; Şişman, 1994). Çeşitli araştırma sonuçları da etkili okulların, diğer okullardan güçlü okul kültürleri ile dikkat çekerek ayrıldığına işaret etmektedir (Cole-Henderson, 2000, 77).

Güçlü Kültürü Zayıf Kültürden Ayırt Eden Başlıca Özellikler

Bazı araştırmacılar ve konu uzmanları, güçlü kültürü zayıf kültürden ayırt eden okulların farklılıklarının neler olduğu üzerinde durmuşlar; onların kültürlerini tanımlayan, iyi bilinen değer ve normları belirlemişlerdir. Bu araştırmada da bu sınıflama esas alınmış, araştırma verileri bu çerçevede toplanmıştır. Güçlü kültürü zayıf kültürden ayırt eden özellikler aşağıda açıklanmıştır (Şimşek, 2003):

Örgütsel bağlılık: Güçlü okul kültürleri etkilerini öncelikle örgütsel bağlılık üzerinde hissettirirler (Thomsett, 1997, 14; Akıncı, 1998, 45, 57; Hughes, 1999, 65). Güçlü kültürel değerler sonucunda okul üyelerinin kendilerine ve diğer örgüt üyelerine olan güvenleri, ait olma duyguları gelişmekte ve başarı eğilimli olmaktadır (Plucker, 1998, 245; Robbins, 1998, 598). Araştırmalara göre örgütsel bağlılık ile öğren-

ci başarısı arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Hughes, 1999, 224). Güçlü kültür- lere sahip okullar, örgüt üyelerini birbirlerine bağlayan ve örgütsel amaçları başar- maları için işgören ve öğrencilerde bağlılığı sağlamlaştıran, bir dizi değer ve normla- ra sahiptirler. Bunların başında uyumlu ve adil olma, üyelerin birbirine güven duyma- sı, etkililiğe önem verme, dürüstlük, gerçeğe bağlılık, yeterlilik ve mükemmellik, kendinden önce başkalarını düşünme, yardımseverlik, kişisel çabaya saygı ve çok çalışmak gelmektedir (Schneider ve Brief, 1996; Clifford, 1997; Short ve Greer, 1997; Blanchard ve O'Connor, 1998). Okul kültürü bu rollerini yerine getiremiyorsa zayıf- tır ve üyelerin okula ve birbirlerine bağlılıkları azalır (Ouchi, 1987, 187; Eren, 1998, 87).

Kolaylaştırıcı değerler: Güçlü kültüre sahip okullar özendirici ve kolaylaştırıcı değerlere sahiptirler (Akıncı, 1998, 45). Özerklik, girişimcilik, yenilik ve yaratıcı fikirler ile ekip çalışması değerlerine önem verirler ve işgörenlerinin risk almaları konusunda onları cesaretlendirirler. Bu durum, okul kültürünün güçlü hale gelmesini sağlayan önemli değişkenler arasındadır (Peter ve Waterman, 1987; Clifford, 1997; Blanchard ve O'Connor, 1998; George ve Jones, 1999; Okay, 2000). Güçlü okul kül- türlerinde üyelerin örgütsel karar sürecine katılımına önem verilir. Çünkü işgörenle- rin karara katılımı önemli bir kolaylaştırıcı değerdir. Karara katılım; işgörenlerin güdülenmesini, örgütsel süreçleri sahiplenmelerini sağlayacağı gibi, yönetici-öğret- men ve öğretmenler arası iletişimi güçlendirerek işgörenler arasındaki işbirliğini ve iş doyumlarının artmasına da katkı sağlar (Desimone vd., 2000, 270).

İnsan kaynaklarını geliştirme: İnsan kaynaklarını geliştirme güçlü okul kül- türlerinin değerleri arasında yer alır (Çelik, 1997; George ve Jones, 1999, 557; Neuman, 2000, 11). Eğitim örgütlerinin sahip olduğu insan kaynakları, özellikle de öğretmenler, okulların mevcut etkililiğinde ve gelecekte de etkili ve sağlıklı kalma- sında örgütün sahip olduğu en önemli öğelerden biridir. İnsan kaynaklarının geliştiri- lmesi, insan kaynağının örgüte girişinden ayrılıncaya kadar geçen sürede, perfor- mansının artırılması için yönetimde girilen çabaların tümü olarak tanımlanmakta- dır. Geliştirme, insan kaynaklarını yönetimin özellikle okullar açısından en yoğun görev alanını oluşturmaktadır (Açıkalın, 2004, 50). Bu nedenle iyi yetişmiş insan kay- nağının değerini bilen okullar, güçlü bir okul kültürü yaratmak için insan kaynağını geliştirme konusuna daha fazla önem vermelidir.

Olumlu insan ilişkileri: Olumlu insan ilişkileri başarılı örgütlerin kültürel özellikleri arasında yer alır (Ouchi, 1987, 186; Thomsett, 1997, 26, 27; Akıncı, 1998, 45; Conlow, 1999, 40-51). Olumlu insan ilişkileri açık, rahat bir ortamı ve dolayısıyla okul- lun çekiciliğini de beraberinde getirir (Başar, 1994, 26). Güçlü okul kültürüne sahip okullarda, ders saatleri dışında da örgüt üyeleri okuldan yararlanır. Örgüt üyeleri okulda kişisel ilişkilerini geliştirecek yer ve zaman bulabilir (Başar, 1994; Çelik, 2000). Okul müdürünün, okul kültürünü güçlendirebilmesi için, okulun nasıl cazibe mer- kezi haline getirilebileceği konusunda bir vizyona sahip olması ve bu vizyonu ger- çekleştirmeye yönelik eylemlerde bulunması gerekir (Çelik, 1997, 84; Pawlas, 1997, 118). Zayıf okul kültürleri ne öğrencileri ne de öğretmenleri okula bağlayabilir (Çelik, 1997).

Etkili iletişim: Okulların etkili iletişim süreçlerine sahip olmadan güçlü bir kültürünün oluşturulması ve örgütsel amaçlara ulaşılması mümkün değildir (Short ve Rinehart, 1993, 595; Şimşek, 2003). Etkili iletişim açık ve çift yönlü bir iletişimdir.

Güçlü kültürlerle sahip okulların tüm düzeylerinde -yönetici-öğretmen, öğretmen-öğretmen, yönetici-öğrenci, öğretmen-öğrenci, vb.- açık ve çift yönlü iletişim süreçleri söz konusudur (Clifford, 1997, 395). Açık, rahat ve sonuçta etkin bir iletişime dayanan yönetim süreçlerine sahip olan okullar, kültürlerinin güçlü biçimde gelişimine de katkıda bulunmaktadır (Peters ve Waterman, 1987, 303; Okay, 2000, 236).

Uzun süreli istihdam: Okul müdürleri başta olmak üzere diğer eğitim işgörendenlerinin aynı okulda uzun süreli görev yapması yüksek güven ortamına sahip, güçlü okul kültürlerinin bir diğer özelliğidir. Yapılan araştırmalara göre, güven duygusunun yüksek olduğu durumlarda, işgörendenlerin örgütte kalma ve yöneticilerle doğru iletişim kurma derecesi daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Jandt, 1998, 40).

İşbirliği ve güven: Güçlü kültürlerde okul üyeleri, paylaştıkları birtakım kültürel öğeler aracılığıyla okul ve okulun amaçlarıyla bütünleşir. Dostluk, saygı, samimiyet, güven gibi insani duygular gelişerek, okulda “ben” duygusu yerini “biz” duygusu alır (Şimşek, 2003, 26). Okullarda yapılan araştırmalar da, okul kültürüyle, öğretmenlerin işbirliği, uyum ve okulla bütünleşme düzeyleri arasında yakın bir ilişki olduğunu ortaya koymuş (Şişman, 1994, 148), başarılı okullardaki okul müdürlerinin örgüt üyelerine güvendiklerini göstermiştir (Short ve Greer, 1997, 63).

Yüksek motivasyon ve verimlilik: Yüksek motivasyonun işgörendenlerin iş doyumunda olumlu etkileri olacaktır. İşgörendenlerin doyum düzeyi ne kadar yüksekse, performansları da o kadar yüksektir (Aşıkoğlu, 1996, 35; Jandt, 1998, 140). Bu aynı zamanda okulun iyi yöneltildiğinin ve güçlü bir kültüre sahip olduğunun da bir göstergesidir (Davis, 1982, 95). Dolayısıyla, yaptığı işi severek ve isteyerek yapan okul üyeleri, bu işlerin daha başarılı bir biçimde sonuçlanmasını sağlar ve çalışma ortamındaki memnuniyet, okul kültürüne de yansır (Aşıkoğlu, 1996, 2; Jandt, 1998, 141; Okay, 2000, 233).

Kontrol ve disiplin: Güçlü kültürün bir diğer özelliği, örgüt üyeleri arasındaki davranışlarda tutarlılık yaratmaktır. Güçlü kültüre sahip örgütlerde kültürel öğeler birer davranış düzenleyicisi olarak, yapısal ve yakından kontrole olan gereksinimi en az düzeye indirmektedir. Böylece, emirle iş yaptırma gibi bürokratik kontrol tekniklerinin yerini, dolaylı kontrol olan kültürel öğeler almakta ve bir sosyal kontrol aracı olarak yöneticilere yazılı ilke ve kurallardan daha yararlı olabilmektedir (Şişman, 1994, 147; Çelik, 1997; Okay, 2000, 250; Şimşek, 2003, 28). Güçlü kültüre sahip örgütlerde kural ve ilkeler azalmakta ve bürokratik kurallara gerek olmaksızın bireyler kendi davranışlarını düzenleyebilmektedirler. Dolayısıyla, bir okulun kültürü ne kadar güçlü olursa, yönetim, örgüt üyelerinin davranışlarına rehberlik edecek resmi kuralların ve düzenlemelerin geliştirilmesi ile o kadar az meşgul olmaktadır. Zamanla örgüt kültürü işgörendenler tarafından içselleştirildiğinde özdeğerlendirmeler artar; yönetim işlevleri giderek daha az hissedilir hale gelir (Özkalp ve Kirel, 1996; Robbins, 1998; Çelik, 2000).

Rol açıklığı ve davranış rehberliği: Okullarda açık bir görev ve amaç duygusuna sahip olabilmek için rol belirsizliği ile rol çatışmalarının yaşanmaması gerekmektedir (Davis, 1982, 36-40; Balcı, 2001, 113). Güçlü okul kültürlerinde, okul üyeleri neyi, ne zaman, nasıl yapacaklarını kesin ve net olarak bildiklerinden, rol belirsizliği ile rol çatışmaları yaşanmaz (Şimşek, 2003, 28). Güçlü okul kültürünün modelleri, hikaye ve törenleri, okul üyelerine çelişkili mesajlar vermez. Zayıf kültürlü okullar

davranışsal rehberliği gerektiğince yerine getiremediği için, örgütsel davranışı kontrol etmede, değerler ve normlardan daha çok biçimsel okul yapısını kullanma eğilimindedirler (George ve Jones, 1999, 557; Okay, 2000, 250). Güçlü okul kültürünün temel özelliği, okul tarafından açıkça düzenlenmiş ve paylaşılmış temel değerlere sahip olunmasıdır (Akıncı, 1998, 39).

Öğretmen çabası ve öğrenci başarısı: Güçlü okul kültürleri öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebildiği gibi, öğrenci başarısı da okul kültürünü güçlendirebilmektedir (Hoy ve Hannum, 1997, 294, 298). Akademik başarının yanında, güçlü okul kültürlerinde bir diğer özellik, hem öğretmenler hem de yöneticiler tarafından öğrencilere “yetişkin bir birey” olarak davranılmasıdır (Johnson ve Johnson, 1995, 462). Öğrencilere yetişkin bir birey olarak davranılmasındaki temel amaç, okul kültürünün öğrenciye verdiği değeri göstermektir. Güçlü okul kültürlerinin sadece öğrenci başarısına olumlu etkisi yoktur. Okuldaki herkes bu kültürün etkisi altındadır (Çelik, 2000, 51).

Okul müdürlerinin özellikleri: Okul müdürünün, sahip olduğu yasal ve kişisel gücü ile güçlü bir örgüt kültürü oluşturması mümkündür (Bayrak, 2001, 193; Keçecioglu, 1998, 103; Leavy, 1996, 82). Okulun güçlü bir kültürü yoksa, oluşturulması ya da değiştirilmesi zor da olsa, eğitim lideri olarak okul müdürlerinin bunu gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Besler, 2004, 86; Kiernan, 1993, 11). Çünkü liderliği anlamlı kılan örgüt kültürü, örgüt kültürüne de yeni anlamlar kazandıran liderlerdir (Erçetin, 1998, 17). Örgüt kültürünün oluşturulmasında önemli roller üstlenen okul müdürlerinin liderlik özellikleri ve yetenekleri de son derece önemlidir. Bu özelliklerden bazıları; geleceği görebilme, vizyon yaratabilme, esnek olabilme, etik ilkelere bağlı olma, risk alabilme, kendini geliştirme, kültür mimarı olma, kaynak sağlayıcı ve dağıtıcı olma, kriz çözücü olma, insan kaynaklarını etkili yönetme, çevre koşullarına uygun kararlar alabilme vb. dir (Eren, 1998; Keçecioglu, 1998; Hitt, Ireland ve Hoskisson, 1999; Balcı, 2001; Thomson ve Strickland, 2001).

Demokratik yönetim ve katılım: Demokratik yönetim ve katılım özellikleri, örgüt kültürünü etkileyen diğer önemli değişkenlerdir (Okay, 2000, 237). İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu örgütler olarak okulların yönetimi, okul rol setinde bulunanların etkin katılımını gerektirmekte ve bu gereklilik giderek daha çok vurgulanmaktadır (Keçecioglu, 1998, 103; Dönmez, 2002, 37). Amaç belirleme ve karar verme düzenleri ile yetki devretme aracılığıyla okullarda paylaşılan liderlik, güçlü okul kültürlerinin bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır (Binbaşıoğlu, 1988, 38-43; Wiles ve Bondi, 2000, 240; Okay, 2000, 226). Yönetimin demokratik olması, diğer örgüt üyelerinin de örgütle ilgili kararlara katılımlarının özendirilmesi, güçlü kültürün özellikleri arasında yer almaktadır. Bu durum hem öğretmen moralini hem de öğrenci başarısını etkilemektedir (Başar, 1994, 25). Demokratik ve güçlü kültüre sahip okullarda örgüt üyelerinin okul etkinliklerinde yer almaya özendirilmesi, okul müdürlerinin en önemli görevlerinden biridir (Dönmez, 2002, 40).

Eğitim sistemlerinde, okulların etkililiğinin artırılması için etkili okulların özellikleri sürekli araştırma konusu edilmiştir. Okulların etkili olma koşullarının belirlenmesi, eğitim sisteminin işleyişi ve çıktıları üzerinde okullara katkılar sağlayacaktır (Şimşek, 2003). Bu araştırmayla, okullardaki kültürel özellikler belirlenecek ve böylece, okulların başarı için hangi alanlarda desteklenmesi gerektiği belirlenebilecektir. Literatürde örgüt kültürlerine ilişkin çeşitli sınıflamalar bulunmaktadır. Bu

sınıflamalardan biri “zayıf ve güçlü kültür” olarak yapılan sınıflandırma biçimidir. Araştırma bu sınıflama çerçevesinde yukarıda özetlenen 13 boyutu içermektedir. Okul kültürlerini etkileyebilecek diğer değişkenler olan yönetim yapısı, anlayışı ile uygulaması, eğitim ortamının fiziksel özellikleri, öğretmen ve öğrenci profilleri ile okulun içinde bulunduğu çevre gibi değişkenler araştırma kapsamında ele alınmıştır.

Amaç

Bu çalışmada, endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu genel amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin, okul kültürüne ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri; cinsiyet, hizmet süresi ve görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi bağımsız değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma, tekil ve ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Tekil tarama modeli, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla; ilişkisel tarama modeli ise öğretmenlerin görüşlerinin, çeşitli değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır (Karasar, 1994).

Araştırmanın evreni, Kütahya il merkez ilçesinde yer alan endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma evreninin endüstri meslek liseleri olarak belirlenmesindeki temel etken, araştırma konusu olan okul kültürünün, Şişman (1994) tarafından ilköğretim okullarında, Şimşek (2003) tarafından genel liselerde çalışılmasıdır. Araştırmanın alana yeni bulgular katma düşüncesinden dolayı, endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenler araştırma evreni olarak belirlenmiştir. 2007–2008 öğretim yılı Bahar Döneminde, merkez ilçede yer alan endüstri meslek liselerinden öğretmen sayısına ilişkin çerçeve elde edilmiştir. Buna göre araştırma evrenini Kütahya il merkezinde yer alan iki endüstri meslek lisesinde görev yapan 200 öğretmen oluşturmaktadır. Evrene ulaşma güçlüğü olmadığı dikkate alınarak, örneklem alma yoluna gidilmeyip “kendini örnekleyen evren” çalışma evreni olarak kabul edilmiştir (Çilenti, 1979, 102).

Araştırma verilerini toplanmasında, Şimşek (2003) tarafından geliştirilen, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ve genel liselerde uygulaması yapılan; biri kontrol sorusu olmak üzere 13 boyutta toplam 36 önermeden oluşan “Öğretmenlerin Okul Kültürüne Yönelik Görüşleri” adlı anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde öğretmenlerin kişisel özellikleri, ikinci bölümde ise bir kontrol sorusu olmak üzere 13 boyutta toplam 36 maddelik “öğretmenlerin okul kültürüne yönelik görüşleri”ne ilişkin önermeler yer almaktadır. Anket, evrenin tümüne uygulanmış ancak öğretmenlerin %55’i yanıtlamıştır. Yanıtlanan anketlerin incelenmesi sonucunda, yönergeye uygun doldurulmayan anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirme dışı bırakılan anketler çıkarıldıktan sonra, 102 (%51) anket değerlendirmeye alınmış ve üzerinde istatistiksel işlem yapılmıştır.

Veriler toplandıktan ve istatistik programına girildikten sonra, Cronbach alfa katsayısı hesaplanarak, anketin iç tutarlılığı tespit edilmiştir (Özdamar, 1997, 493). Yapılan istatistiksel çözümlenmeler sonucu anketin tümünün alfa katsayısı 0,97 olarak hesaplanmıştır. Araştırma anketini geliştiren ve araştırmasında kullanan Şimşek (2003) de alfa katsayısını 0,96 olarak hesaplamıştır. Alfa katsayısının 0,80 ile 1 arasında olması ve her iki araştırmada alfa katsayısının hemen hemen aynı değerde bulunması anketin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1997, 493). Ayrıca, araştırmaya katılanların anketteki sorulara içtenlikle yanıt verip vermediklerini kontrol edebilmek ve veri toplama aracının güvenilirliğini artırabilmek için ankete kontrol sorusu eklenmiştir. Biçim ve içerik olarak aynı şekilde düzenlenmiş bu sorulara farklı yanıt verilen anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Böylece anketin güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır (Kaptan, 1998, 143).

Öğretmenlerin, okul kültürüne ilişkin görüşlerini belirlemek için beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek seçenekleri, puan aralıkları ve bulguların yorumlanmasında kullanılan değerlendirme ölçütü Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Ölçek Seçenekleri, Puan Aralıkları ve Değerlendirme

Maddeler	Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı	Değerlendirme
Okul Kültürü	Katılıyorum	5	4,20-5,00	Üst Düzeyde Güçlü
		4	3,40-4,19	Güçlü Fakat Geliştirilmesi Gereken
	3	2,60-3,39	Vasat	
	2	1,80-2,59	Zayıf	
	Katılmıyorum	1	1,00-1,79	Çok Zayıf

Araştırma evren üzerinde gerçekleştirilmiş ancak evrenin tamamından veri toplanamadığı için evren örnekleme dönüşmüştür. Öğretmenlerin, okul kültürüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde aritmetik ortalamalar kullanılmıştır. Öğretmen görüşlerinin; cinsiyet, hizmet süresi ve görev yaptıkları okuldaki hizmet süreleri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesini amacıyla ikili küme karşılaştırmalarında “Bağımsız Gruplar Arası T Testi”, ikiden fazla küme karşılaştırılmasında ise “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” istatistik tekniği kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2002). Varyans analizi sonunda “F testi” istatistiğinin anlamlı olduğu durumlarda “LSD Testi” uygulanmıştır (Özdamar, 1997, 281). T ve F testleri gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını göstermesine rağmen, değişkenin birbirleriyle ilişki derecesi hakkında ilgi vermemektedir. T ve F testi sonucunda, görüşler arasında anlamlı bir farklılık olduğu durumlarda farklılığın etki derecesini belirlemede, η^2 (eta-squared) istatistiği kullanılmıştır. η^2 , bağımsız değişkenlerle açıklanabilen bağımlı değişkenlerin varyans oranını anlatır. η^2 ’nin değerleri 0-1 aralığındadır (Pallant, 2003, 175). η^2 değerleri 1’e yaklaştığında etki değeri büyümektedir. η^2 değerinin yorumlanmasında genel olarak şu sınırlar kullanılmaktadır (Cohen, 1988; Akt.: Pallant, 2003): η^2 değerinin; 0,01-0,05 arasında olması düşük, 0,06-0,13 arasında olması orta, 0,14’ten büyük olması güçlü bir etki olarak yorumlanmaktadır. Araştırmada verilerinin çözümlenmesinde SPSS 10.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde, araştırma sorununun çözümlenmesi amacı ile toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri yapılarak elde edilen bulguların literatürdeki çalışmalar çerçevesinde tartışılmasına ve yorumlanmasına yer verilmiştir. Bulgular ve tartışmada, araştırmanın amacı ile ilgili soruların sırası izlenmiştir.

Öğretmenlerin Okul Kültürüne İlişkin Görüşleri

Araştırmada okul kültürü, Şimşek'in (2003) sınıflamasından yararlanarak 13 boyutta incelenmiştir. Öğretmenlerin her bir boyuttaki görüşlerinin aritmetik ortalaması alınmış ve bulgular bu çerçevede yorumlanmıştır. Tablo 2'de öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Okul Kültürüne İlişkin Görüşleri

<i>Okul Kültürü Boyutları</i>	\bar{x}
Örgütsel Bağlılık	3,44
Kolaylaştırıcı Değerler	3,27
İnsan Kaynaklarını Geliştirme	3,33
Olumlu İnsan İlişkileri	3,67
Etkili İletişim	3,17
Uzun Süreli İstihdam	3,11
İşbirliği ve Güven	3,34
Yüksek Motivasyon ve Verimlilik	3,28
Kontrol ve Disiplin	3,26
Rol Açıklığı ve Davranış Rehberliği	3,81
Öğretmen Çabası ve Öğrenci Başarısı	3,23
Demokratik Yönetim ve Katılım	3,18
Okul Müdürlerinin Özellikleri	3,28
<i>Ortalama</i>	3,34

Güçlü kültüre sahip okullarda kültürel öğelerin birer davranış düzenleyicisi olarak görev yaptığı, motivasyon ve yenilikçiliği azaltan yapısal ve yakından kontrolü en az düzeye indirdiği, özdeğerlendirmeyi artırarak bunun sonucunda disiplin problemlerini azalttığı çeşitli araştırma bulguları ile çalışmalar arasında yer almaktadır (Şişman, 1994, 147; Clifford, 1997, 395). Tablo 2 incelendiğinde 13 boyutta ele alınan okul kültürü hiçbir boyutta üst düzeyde güçlü bulunmamıştır. Kolaylaştırıcı değerler ($\bar{x}=3.27$), insan kaynaklarını geliştirme ($\bar{x}=3.33$), etkili iletişim ($\bar{x}=3.17$), uzun süreli istihdam ($\bar{x}=3.11$), işbirliği ve güven ($\bar{x}=3.34$), yüksek motivasyon ve verimlilik ($\bar{x}=3.28$), kontrol ve disiplin ($\bar{x}=3.26$), öğretmen çabası ve öğrenci başarısı ($\bar{x}=3.23$), demokratik yönetim ve katılım ($\bar{x}=3.218$) ve okul müdürlerinin özellikleri ($\bar{x}=3.28$) boyutlarında okul kültürünün "vasat" düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Üst düzeyde güçlü olmasa da; rol açıklığı ve davranış rehberliği ($\bar{x}=3.81$), olumlu insan ilişkileri ($\bar{x}=3.67$) ve örgütsel bağlılık ($\bar{x}=3.44$) boyutlarındaki örgüt kültürünün daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki araştırma sonuçları ile araştırma bulguları örtüşmektedir. Şimşek'in (2003) bu araştırmada kullanılan ölçeği kullanarak genel liselerin kültürünü belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada, genel liselerin okul

kültürü puan ortalaması 3.88 bulunmuştur. Dolayısı ile genel liselerin kültürünün endüstri meslek liselerinden daha güçlü olduğu söylenebilir. Yine Şimşek'in (2003) araştırmasında okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Şimşek ve Altınkurt (2009) bu araştırmanın gerçekleştirildiği okullarda eşzamanlı olarak, okul müdürlerinin iletişim becerilerini belirlemeye yönelik yaptıkları araştırmada, okul müdürlerinin iletişim becerilerinin üst düzeyde etkili olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla araştırma sonuçları Şimşek'in (2003) bulgusunu desteklemektedir. Nitekim kültür ve iletişim arasında bir ilişkinin olabileceği diğer araştırmacı ve yazarlar tarafında da ortaya konulmuştur (Conrad, 1990, s.238; Kowalski, 2000, s.5). Ağaoğlu ve diğerlerinin (2006) Anadolu teknik, teknik ve endüstri meslek lisesi öğrencilerinin dört yıllık fakülte olarak sadece alanlarıyla ilgili Teknik Eğitim Fakültelerini tercih edebilmelerinin, bu okullara giren öğrenci niteliğinde düşüşe neden olduğu bulgusu, "öğretmen çabası ve öğrenci başarısı" kültürel boyutunda öğrencilerin başarıya yönelik motivasyonlarının düşük olduğu bulgusunun nedeni olarak görülebilir. Demir (2001), Ağaoğlu ve diğerlerinin (2006) öğretmenlerin karar süreçlerine yeterince katılmadıkları sonuçları araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Bir okulda demokratik yönetim ve katılımın sağlanmasında en büyük pay sahibi okul müdürleridir. Okul müdürleri demokratik bir örgüt kültürü yaratmak için çaba harcamalıdır. Bu çaba, pek çok boyutta "vasat" olarak ortaya çıkan örgüt kültürünün güçlenmesine katkı sağlayacaktır. Genel olarak değerlendirildiğinde hiçbir boyutta üst düzeyde güçlü bulunmayan ve on boyutta "vasat" düzeyde bulunan okul kültürünün geliştirilmesinin gerektiği söylenebilir.

Okul Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılığı

Araştırmanın ikinci amacı, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, genel hizmet süresi ve görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesini içermektedir.

Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Kültürüne İlişkin Görüşler

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla T testinden yararlanılmıştır. T testi istatistiksel çözümlenmeleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre okul kültürüne ilişkin görüşler

<i>Okul Kültürü Boyutları</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	\bar{x}	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel bağlılık	K	27	3,55	1,01	0,671	0,504
	E	75	3,40	0,93		
Kolaylaştırıcı değerler	K	27	3,34	0,94	0,449	0,655
	E	75	3,24	0,91		
İnsan kaynaklarını geliştirme	K	27	3,61	0,84	1,656	0,101
	E	75	3,23	1,06		
Olumlu insan ilişkileri	K	27	3,90	0,93	1,444	0,152
	E	75	3,58	1,03		
Etkili İletişim	K	27	3,26	1,09	0,572	0,569
	E	75	3,13	0,96		

◆ Yücel Şimşek / Yahya Altınkurt

Uzun süreli istihdam	K	27	3,59	0,94	0,649	0,518
	E	75	3,72	0,91		
İşbirliği ve güven	K	27	3,40	1,02	0,398	0,691
	E	75	3,32	0,86		
Yüksek motivasyon ve güven	K	27	3,42	0,99	0,902	0,369
	E	75	3,22	0,98		
Kontrol ve Disiplin	K	27	3,46	1,08	1,172	0,244
	E	75	3,18	1,03		
Rol açıklığı ve davranış rehberliği	K	27	4,03	1,01	1,317	0,191
	E	75	3,73	1,03		
Öğretmen çabası ve öğrenci başarısı	K	27	3,18	1,17	0,254	0,800
	E	75	3,24	0,87		
Demokratik yönetim ve katılım	K	27	3,09	1,11	0,487	0,627
	E	75	3,21	1,10		
Okul müdürünün özelliği	K	27	3,20	0,98	0,427	0,670
	E	75	3,30	0,99		

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, okul kültürüne ilişkin görüşleri incelendiğinde, dört boyutta (uzun süreli istihdam, öğretmen çabası ve öğrenci başarısı, demokratik yönetim ve katılım, okul müdürünün özelliği) erkek öğretmenlerin, kalan dokuz boyutta ise kadın öğretmenlerinin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri arasında fark bulunup bulunmadığını belirlemek için yapılan t testi çözümlenmesi sonucunda erkek ve kadın öğretmenlerinin görüşleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Bu bulgulara göre, okul kültürü konusunda, erkek ya da kadın öğretmen kümesine ait olma bakımından bir farklılık olmadığı söylenebilir. Şahin (2004), araştırmasında “kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul kültürünü daha olumlu algıladıkları” sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da kadın öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılamaları daha olumludur ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Balay (2001) ise araştırmasında, “erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgütsel bağlılık duydukları” sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada Balay’ın (2001) bulgularının aksine kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılığı daha üst düzeydedir ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Literatürde öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin kadın ya da erkek öğretmenlerinin lehine farklılıklar olması dikkat çekicidir. Örgüt kültürünün doğası gereği okullar arasında bu farklılıklar olabilir. Çünkü her okul kendi kişilik ve duygularına sahiptir (Hoy ve Hannum, 1997, 290). Örgüt kültürü her örgüt için ayrı bir nitelik taşıyan, kendi özelliklerinin ortak ürünüdür. (Özkalp ve Kirel, 1996, 143; Eren, 1998, 88-89). Dolayısı ile örgüt kültürü alanında yapılan araştırma sonuçlarının araştırma yapılan okullar dışındaki okullara genellenemeyeceği söylenebilir.

Hizmet Süresi Değişkenine Göre Okul Kültürüne İlişkin Görüşler

Araştırmanın ikinci amacının, ikinci alt maddesi, öğretmenlerin hizmet sürelerine göre okul kültürüne ilişkin görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesini içermektedir. Hizmet süresi değişkenine göre, öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılığının araştırılmasında “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” istatistik tekniği kullanılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4'te öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre, okul kültürüne ilişkin görüşlerinin puanlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, "etkili iletişim ($F_{(3-98)}=4,757$, $p<0,05$)", "uzun süreli istihdam ($F_{(3-98)}=4,271$, $p<0,05$)", "işbirliği ve güven ($F_{(3-98)}=3,275$, $p<0,05$)", "demokratik yönetim ve katılım ($F_{(3-98)}=3,694$, $p<0,05$)" boyutlarında farklılık vardır. Diğer boyutlarda ise görüşler arasında farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4. Hizmet süresi değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi

<i>Okul Kültürü Boyutları</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Örgütsel bağlılık	Gruplar Arası	3,016	3	1,005	1,113	0,348
	Gruplar İçi	88,556	98	0,903		
	Toplam	91,572	101			
Kolaylaştırıcı değerler	Gruplar Arası	5,209	3	1,736	2,133	0,101
	Gruplar İçi	79,793	98	0,814		
	Toplam	85,002	101			
İnsan kaynaklarını geliştirme	Gruplar Arası	3,851	3	1,283	1,230	0,303
	Gruplar İçi	102,315	98	1,044		
	Toplam	106,166	101			
Olumlu insan ilişkileri	Gruplar Arası	3,981	3	1,327	1,298	0,279
	Gruplar İçi	100,184	98	1,022		
	Toplam	104,166	101			
Etkili iletişim	Gruplar Arası	12,751	3	4,250	4,757	0,004
	Gruplar İçi	87,567	98	0,893		
	Toplam	100,319	101	$\eta^2=0,09$		
Uzun süreli istihdam	Gruplar Arası	9,831	3	3,277	4,271	0,007
	Gruplar İçi	75,190	98	0,767		
	Toplam	85,022	101	$\eta^2=0,07$		
İşbirliği ve güven	Gruplar Arası	7,507	3	2,502	3,275	0,024
	Gruplar İçi	74,883	98	0,764		
	Toplam	82,391	101	$\eta^2=0,04$		
Yüksek motivasyon ve verimlilik	Gruplar Arası	4,438	3	1,479	1,556	0,205
	Gruplar İçi	93,187	98	0,950		
	Toplam	97,626	101			
Kontrol ve disiplin	Gruplar Arası	4,180	3	1,393	1,268	0,290
	Gruplar İçi	107,684	98	1,098		
	Toplam	111,865	101			
Rol açıklığı ve davranış rehberliği	Gruplar Arası	1,120	3	0,373	0,344	0,793
	Gruplar İçi	106,340	98	1,085		
	Toplam	107,461	101			
Öğretmen çabası ve öğrenci başarısı	Gruplar Arası	4,975	3	1,658	1,861	1,141
	Gruplar İçi	87,337	98	0,891		
	Toplam	92,313	101			
Demokratik yönetim ve katılım	Gruplar Arası	12,435	3	4,145	3,694	0,014
	Gruplar İçi	109,959	98	1,122		
	Toplam	122,394	101	$\eta^2=0,08$		
Okul müdürünün özellikleri	Gruplar Arası	6,828	3	2,276	2,422	0,070
	Gruplar İçi	92,089	98	0,939		
	Toplam	98,918	101			

Hizmet süresi değişkenine göre, okul kültürüne ilişkin görüşlerinde ortaya çıkan farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Farklılığın etki derecesinin belirlenmesinde ise η^2 (Eta Squared) değeri hesaplanmıştır (Tablo 4). LSD testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5'e göre, öğretmenlerin okul kültürünün "etkili iletişim" boyutuna ilişkin görüşleri arasındaki fark, 16 yıl ve üzerinde deneyimi olan öğretmenler ile 5 yıl ve daha az ve 11-15 yıl deneyimi olan öğretmenler arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Farklılığın etki derecesini belirlemede, η^2 (eta-squared) istatistiği kullanılmıştır ve η^2 değeri 0,09 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4). Dolayısıyla öğretmen görüşleri arasında orta düzeyde (Pallant, 2003) bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Hizmet süresi yüksek olan öğretmenler, "etkili iletişim" boyutunda okul kültürünü daha olumlu algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin okul kültürünün "uzun süreli istihdam" boyutuna ilişkin görüşleri arasındaki fark, 16 yıl ve üzerinde deneyimi olan öğretmenler ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl deneyimi olan öğretmenler ile 6-10 yıl arasındaki deneyimi olan öğretmenler arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Farklılığın etki derecesini belirlemede, η^2 (eta-squared) istatistiği kullanılmıştır ve η^2 değeri 0,07 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4). Dolayısıyla öğretmen görüşleri arasında orta düzeyde (Pallant, 2003) bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Hizmet süresi yüksek olan öğretmenler, "uzun süreli istihdam" boyutunda okul kültürünü daha olumlu algılamaktadırlar.

Tablo 5. Hizmet süresi değişkenine ilişkin görüşlerin LSD testi sonuçları

Boyut	Hizmet Süresi	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	11-15 yıl	16 yıl ve üzeri
Etkili iletişim	5 yıl ve daha az	-	-10,4889*	-8,4864	-15,1000
	6-10 yıl	10,4889*	-	2,0025	-4,6111
	11-15 yıl	8,4864	-2,0025	-	-6,6136*
	16 yıl ve üzeri	15,1000*	4,6111	6,6136*	-
Uzun süreli istihdam	5 yıl ve daha az	-	7,5926	2,9545	-0,7692
	6-10 yıl	-7,5926	-	-4,6380*	-8,3618*
	11-15 yıl	-2,9545	4,6380*	-	-3,7238
	16 yıl ve üzeri	0,7692	8,3618*	3,7238	-
İşbirliği ve güven	5 yıl ve daha az	-	-5,8741	-3,1182	-9,1846*
	6-10 yıl	5,8741	-	2,7559	-3,3105
	11-15 yıl	3,1182	-2,7559	-	-6,0664*
	16 yıl ve üzeri	9,1846*	3,3105	6,0664*	-
Demokratik yönetim ve katılım	5 yıl ve daha az	-	-6,5556	-6,2273	-13,3077*
	6-10 yıl	6,5556	-	0,3283	-6,7521*
	11-15 yıl	6,2273	-0,3283	-	-7,0804*
	16 yıl ve üzeri	13,3077*	6,7521*	7,0804*	-

Öğretmenlerin okul kültürünün "işbirliği ve güven" boyutuna ilişkin görüşleri arasındaki fark, 16 yıl ve üzerinde deneyimi olan öğretmenler ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl deneyimi olan öğretmenler arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Farklılığın etki derecesini belirlemede, η^2 (eta-squared) istatistiği kullanılmıştır ve η^2 değeri 0,04 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4). Dolayısıyla öğretmen görüşleri arasında düşük düzeyde (Pallant, 2003) bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Hizmet süresi yüksek olan öğretmenler, "işbirliği ve güven" boyutunda okul kültürünü daha olumlu algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin okul kültürünün “demokratik yönetim ve katılım” boyutuna ilişkin görüşleri arasındaki fark, 16 yıl ve üzerinde deneyimi olan öğretmenler ile 16 yıldan daha az deneyimi olan tüm öğretmenler arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Farklılığın etki derecesini belirlemede, η^2 (eta-squared) istatistiği kullanılmıştır ve η^2 değeri 0,08 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4). Dolayısıyla öğretmen görüşleri arasında orta düzeyde (Pallant, 2003) bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Hizmet süresi yüksek olan öğretmenler, “demokratik yönetim ve katılım” boyutunda okul kültürünü daha olumlu algılamaktadırlar.

Fark bulunun dört boyutta da hizmet süresi yüksek olan öğretmenlerin, okul kültürünü daha olumlu algılamaları dikkat çekicidir. Şahin (2004) ve Şimşek (2003) araştırmalarında da hizmet süresi yüksek olan öğretmenlerin az olan öğretmenlere göre okul kültürünü daha olumlu algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular ile araştırma bulguları örtüşmektedir.

Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Okul Kültürüne İlişkin Görüşler

Araştırmanın ikinci amacının, üçüncü alt maddesi, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki hizmet sürelerine göre okul kültürüne ilişkin görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlemesini içermektedir. Görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre, öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılığının araştırılmasında “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” istatistik tekniği kullanılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi

<i>Okul Kültürü Boyutları</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Örgütsel bağlılık	Gruplar Arası	2,129	4	0,532	0,577	0,680
	Gruplar İçi	89,444	97	0,922		
	Toplam	91,573	101			
Kolaylaştırıcı değerler	Gruplar Arası	0,696	4	0,174	0,200	0,938
	Gruplar İçi	84,306	97	0,869		
	Toplam	85,003	101			
İnsan kaynaklarını geliştirme	Gruplar Arası	5,325	4	1,331	1,281	0,283
	Gruplar İçi	100,841	97	1,039		
	Toplam	106,166	101			
Olumlu insan ilişkileri	Gruplar Arası	4,642	4	1,160	1,131	0,346
	Gruplar İçi	99,524	97	1,026		
	Toplam	104,166	101			
Etkili iletişim	Gruplar Arası	3,461	4	0,865	0,867	0,487
	Gruplar İçi	96,857	97	0,998		
	Toplam	100,319	101			
Uzun süreli istihdam	Gruplar Arası	5,581	4	1,395	1,704	0,155
	Gruplar İçi	79,440	97	0,818		
	Toplam	85,022	101			
İşbirliği ve güven	Gruplar Arası	1,423	4	0,355	0,426	0,789
	Gruplar İçi	80,967	97	0,834		
	Toplam	82,391	101			
Yüksek motivasyon ve verimlilik	Gruplar Arası	2,712	4	0,678	0,693	0,599
	Gruplar İçi	94,914	97	0,978		
	Toplam	97,626	101			

◆ Yücel Şimşek / Yahya Altınkurt

Kontrol ve disiplin	Gruplar Arası	0,634	4	0,158	0,138	0,968
	Gruplar İçi	111,230	97	1,146		
	Toplam	111,865	101			
Rol açıklığı ve davranış rehberliği	Gruplar Arası	7,203	4	1,801	1,742	0,147
	Gruplar İçi	100,257	97	1,034		
	Toplam	107,461	101			
Öğretmen çabası ve öğrenci başarısı	Gruplar Arası	2,338	4	0,584	0,630	0,642
	Gruplar İçi	89,975	97	0,927		
	Toplam	92,313	101			
Demokratik yönetim ve katılım	Gruplar Arası	1,048	4	0,262	0,210	0,933
	Gruplar İçi	121,345	97	1,250		
	Toplam	122,394	101			
Okul müdürünün özellikleri	Gruplar Arası	4,576	4	1,144	1,176	0,326
	Gruplar İçi	94,341	97	0,972		
	Toplam	98,918	101			

Tablo 6’da görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşlerinin puanlarına uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda hiçbir boyutta görüşler arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır. Hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri arasından farklılık varken, görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre görüşler arasından farklılık olmaması dikkat çekicidir. Bu okullarda görev süresi fazla olan öğretmenlerin, aynı oranda öğretmenlik kıdeminin olmadığı anlaşılmaktadır. Görev yaptıkları okulda farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılamalarının birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgulardan şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Araştırmanın yapıldığı endüstri meslek liselerinin; okul kültürünün rol açıklığı ve davranış rehberliği, olumlu insan ilişkileri ve örgütsel bağlılık kültürel boyutlarında “güçlü fakat geliştirilmesi gereken” kültüre sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmanın yapıldığı endüstri meslek liselerinin; kolaylaştırıcı değerler, insan kaynaklarını geliştirme, etkili iletişim, uzun süreli istihdam, işbirliği ve güven, yüksek motivasyon ve verimlilik, kontrol ve disiplin, öğretmen çabası ve öğrenci başarısı, demokratik yönetim ve katılım, okul müdürlerinin özellikleri boyutlarında okul kültürünün “vasat” düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
- Cinsiyet ve görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre öğretmenlerin görüşleri arasında farklılık bulunmamaktadır.
- Hizmet süresi değişkenine göre okul kültürünün “etkili iletişim, “uzun süreli istihdam, “demokratik yönetim ve katılım” boyutlarında orta düzeyde; “işbirliği ve güven” boyutunda ise düşük düzeyde farklılık bulunmaktadır. Hizmet süresi fazla olan öğretmenler belirtilen boyutlarda okul kültürünü daha olumlu olarak algılamaktadırlar.

Araştırma bulgularına dayalı olarak güçlü bir okul kültürü oluşturabilmek için alınabilecek önlemlere ve bu konuda yapılmasının yararlı olacağı düşünülen araştırmalara ilişkin öneriler aşağıda verilmiştir:

- Araştırma yapılan okullarda okul kültürü hiçbir boyutta üst düzeyde başarılı bulunmamış, “bağlılık”, “olumlu insan ilişkileri”, “rol açıklığı ve davranış rehberliği” boyutları dışındaki 10 boyutta okul kültürü “vasat” düzeyde bulunmuştur. Okul müdürlerinin güçlü bir okul kültürü oluşturabilmek için mevcut uygulamalarını gözden geçirmeleri ve eksikliklerini gidermek için hizmetiçi eğitim almaları sağlanmalıdır.
- Okul kültürünün güçlendirilmesinde okul müdürlerinin payı büyük olmasına rağmen, öğretmenlerinde bu yönde çabaları olmadan güçlü kültüre sahip olmak mümkün değildir. Dolayısıyla öğretmenlerin de bu konularda eğitim almaları sağlanmalı, öğretmenlerin kişisel gelişimlerine destek olunmalı ve özendirilmelidir. Ayrıca, öğretmenlerin okula ilişkin konularda kararlara katılımlarının sağlanması öğretmenlerin güdülenmelerini sağlayabilir.
- Öğretmen görüşlerine göre yapılan çalışma, öğrenci, veli, okul yöneticileri, okulların etkileşimde bulunduğu işletmeler ve sivil toplum örgütlerinin görüşleri de alınarak geliştirilebilir.
- Aynı araştırma nitel araştırma yöntemleriyle desenlenebilir. Okullardaki işleyiş gözlemlenerek, okul müdürü ve öğretmenlerle görüşmeler yapılarak, elde edilen bulgular bu araştırmanın bulguları ile karşılaştırılabilir. Dolayısı ile okul kültürü konusunda daha derinlemesine bulgulara ulaşıp, okullar bazında öneriler geliştirilebilir.

Kaynakça

- Açıkalın, A. (2004). "Eğitimde İnsan Kaynağının Yönetimi". **Eğitim Ve Okul Yöneticiliği El Kitabı**. Editör: Yüksel Özden. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Ağaoğlu, E., Şimşek, Y., Altınkurt, Y. (2006). "Endüstri Meslek Liselerinde Stratejik Planlama Öncesi SWOT Analizi Uygulaması". **Eğitim ve Bilim**. 140, 43-55.
- Akıncı, Z. B. (1998). **Kurum Kültürü Ve Örgütsel İletişim**. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Alvesson, M. (1994). **Culturel Perspektif of Organizations**. Second Published. Cambridge: Cambridge University Press.
- Aşıkoğlu, M. (1996). **İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon**. İstanbul: Üniversite Kitabevi.
- Balay, R. (2001). "Özel ve Resmi Liselerde Örgütsel Bağlılık". **Eğitim Araştırmaları**. Ankara: Anı Yayınları. 3 (4), 8-14.
- Balcı, A. (1993). **Etkili Okul: Kuram, Uygulama ve Araştırma**. Ankara: Yavuz Dağıtım.
- (2001). **Etkili Okul ve Okul Geliştirme: Kuram, Uygulama ve Araştırma**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başar, H. (1994). **Sınıf Yönetimi**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayrak, C. (2001). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. (Ed.: Özcan Demirel ve Zeki Kaya). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Besler, S. (2004). **İşletmelerde Stratejik Liderlik**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Binbaşıoğlu, C. (1998). **Eğitim Yöneticiliği**. 4. Basım. Ankara: Binbaşıoğlu Yayınevi.
- Blanchard, K. Ve M. O'connor. (1988). **Değerlerle Yönetim**. Çeviren: Kader Ay. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Çelik, V. (1997). **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara: Pegem A Yayınları.
- . (2000). **Eğitimsel Liderlik**. 2. Basım. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çilenti, K. (1979). **Eğitim Teknolojisi ve Öğretim**.
- Clifford, H. E. (1997). **Classroom Discipline and Management**. Second Edition. New Jersey: Simon And Schuster A Viacom Company.
- Cole-Henderson, B. (200). "Organizational Characteristic Of Schools That Successfully Serve Low-Income Urban African American Students," **Elementary Students**. 5-1: 77, 2000.
- Conlow, R.(1999). **Yönetimde Mükemmellik**. Çeviren: Can İkizler. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Conrad, C. (1990). **Strategic Organizational Communication**. Second Edition. Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Davis, K. (1982). **İşletmede İnsan Davranışı**. Çeviren: Kemal Tosun. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 3028.
- Demir, S. (2001). "İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Kararlara Katılımlarına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri". Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Desimone, L., M. Finn-Stevenson, C.Henrich. (2000). "Whole School Reform İn A Low-Income African American Community: The Effects of The Cozi Model on Teachers, Parents And Students" **Urban Education**. 35-3 : 269-324, September.
- Dönmez, B. (2002). "Müfettiş, Okul Müdürü ve Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterlilikleri," **Eğitim Yönetimi**. 29 : 27-45.
- Erçetin, Ş. (1998). **Lider Sarmalında Vizyon**. Ankara: Önder Matbaacılık, 1998.

- Eren, E. (1998). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- George, J. M. ve G. R. Jones. (1999). **Understanding And Managing Organizational Behavior**. New York: Addison Wesley Publishing Company, Inc.
- Hitt, M.A, Ireland, D.R. ve Hoskisson, R.E. (1999). **Strategic Management**. 3. Baskı. South Western.
- Hofstede, G., B. Neuijen, D. D. Ohayv ve G. Sanders. (1990) "Measuring Organizational Cultures: A Qualitative And Quantitative Study Across Twenty Cases". **Administrative Science Quarterly**. 35, 2 : 286-316.
- Hoy, W. K., J. W. Hannum. (1997). "Middle Scholl Climate: An Emprical Assesment Of Organizational Health And Student Achievement". **Education Administration Quarterly**. 33,3: 290-312.
- Hughes, L. W. (1999). **The Principal As Leader**. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Jandt, F. E. (1998). **Yönetim Sorunlarına Etkili Çözümler**. Çevirenler: Levent Akın ve Vedat G. Diker. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Johnson, W. L. ve A. M. Johnson. (1995). "A Rasch Analysis Of Factors Derived From The Charles F. Kettering Ltd. School Climate Profile," **Educational & Psychological Measurement**. 55-3 : 456-468.
- Kaptan, S. (1998). **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**. Geliştirilmiş 11. Baskı. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Ltd. Şti.
- Karasar, N. (1994). **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**. Ankara: 3a Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Keçecioglu, T. (1998). **Liderlik ve Liderler: Değişim Yolunda İyi Bir Öğrenci ve İyi Bir Öğretmen**. İstanbul: Kalder Yayınları No:24.
- Kırım, A. (1998). **Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim**. İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San. A.Ş.
- Kiernan, M. J. (1993). "The New Strategic Architecture: Learning to Compete in The 21. Century". **Academy of Management Executive**. 7:1.
- Kowalski, T. J. (2000). "Culturel Change Paradigms and Administrator Communication," **Contemporary Education**. 71-2:5-11.
- Leavy, B. (1996). **Key Processes in Strategy**. London: International Thomson Business Press.
- Leithwood, K. ve D. Jantzi. (1999). "The Relative Effects Of Principal And Teacher Sources Of Leadership On Student Engagement With Scholl," **Educational Administration Quarterly**. 35: 679-707.
- Neuman, M. (2000). "Leadership For Student Learning," **Phi Delta Kappan**. 82-1:
- Okay, A. (2000). **Kurum Kimliği**. İkinci Basım. Ankara: Mediacat Kitapları.
- Ouchi, W. (1987). **Teori Z**. Çeviren: Yakut Güneri. İstanbul: İli Yayınclık.
- Özdamar, K. (1997). **Paket Programlar ve İstatistiksel Veri Analizi**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Ç. Kirel. (1996). **Örgütsel Davranış**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No:111.
- Pallant, J. (2003). **SPSS Survival Manual**. Bershire: Open University Pres.
- Pawlas, G. E. (1997) "Vision and School Culture", **Nassp Bulletin**. 81-537: 118-120.
- Peters, T. J. ve R. H. Waterman Jr. (1987). **Yönetme ve Yükselme Sanatı "Mükemmeli Arayış"**. Çeviren: Selami Sagut. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Plucker, J. A. (1998). "The Relationship Between School Climate Conditions And Student Aspirations," **Jornal of Educational Research**. 91-4: 240-247.

◆ **Yücel Şimşek / Yahya Altınkurt**

- Plunkett, W. R. ve R. F. Attner. (1994). **Introduction to Management**. Fifth Edition. Belmont, California: International Thomas Publishing.
- Robbins, S. P.(1998). **Organizational Behavior**. Eighth Edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Şahin, S. (2004). "Okul Müdürü ve Öğretmenler ile Okulun Bazı Özellikleri Açısından Okul Kültürü Üzerine Bir Araştırma". **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. Ankara: Pegem A Yayınları. 39: 458-474.
- Schneider, B. ve A.P. Brief. (1996). " Creating A Climate and Culture for Sustainable Organizational Change," **Organizational Dynamics**. 24-4 : 7-20.
- Short, P. M. ve J. S. Rinehart. (1993). "Teacher Empowerment and Scholl Climate," **Education**. 113-4 : 592-598.
- Short, P.M. ve J. T. Greer. (1997). **Leadership in Empowered Schools**. New Jersey: Merrill, an Imprint of Prentice Hall.
- Şimşek, Y. (2003). "**Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki**". Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Eskişehir.
- Şimşek, Y. ve Y. Altınkurt (2009). "Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin İletişim Becerilerine İlişkin Görüşleri" **Yayınlanmamış Araştırma Raporu**.
- Speck, M. (1999).The Principalship. New Jersey: Merill An Imprint Of Prentice Hall.
- Şişman, M. (1994). **Örgüt Kültürü: Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Taymaz, H. (2000). **Okul Yönetimi**. Beşinci Basım. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Thomsett, M. C. (1997). **Şirket Kültürü: Güçlü Şirket Başarılı Yönetim**. İkinci Basım. Çeviren: Gülşen Şensoy. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Thompson, A., ve A.J. Strickland. (2001). **Strategic Management: Concepts And Cases**. 12. Baskı, Boston: Mcgraw-Hill Irwin.
- Wiles, J. ve J. Bondi (2000). **Supervision**. Fifth Edition. New Jersey: Merrill An Imprint of Prentice Hall.

OPINIONS OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHERS ON SCHOOL CULTURE

Yücel ŞİMŞEK*

Yahya ALTINKURT**

Abstract

The purpose of this study is to determine the opinions of vocational high schools teachers on school culture. The research was conducted by the use of survey method. 200 teachers among two different state vocational high schools in Kütahya were the sample group of the study. 51 percent of the gathered data was used in the analysis. The technique of means was used to analyse the data to determine the opinions of teachers. "Independent Sample T Test" and "One-Way ANOVA" were used in order to determine the statistical differences between the ideas of teachers according to independent variables such as experience and sex. The results revealed that, generally "middling level" successful in school culture. The opinions of teachers show a difference with respect to the independent variables such as experience; but it shows no difference with respect to the sex variables.

Key Words: School culture, organization culture, culture

* Assist. Prof. Dr.; Anadolu University Faculty of Education, Eskişehir.

** Assist. Prof. Dr.; Dumlupınar University Faculty of Education, Kütahya.