

İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü İle Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki

The Relationship between the Effectiveness of Schools and the School Culture Which Is Created In Primary Schools

Ahmet AYIKveŞükrü ADA
Erzurum Nevzat Karabağ Anadolu Öğretmen Lisesi
Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi

Özet

Bu araştırma ile yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında anlamlı ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Betimsel bir çalışma olan bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Bu amaçla hazırlanmış olan likert tipi ölçek yardımıyla katılımcıların görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma 2007–2008 eğitim öğretim yılında Erzurum il merkezindeki 72 resmi devlet ilköğretim okulunda görev yapan 40 yönetici ve 361 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiş olup, evrenin %20'sinden kullanılabilir veri elde edilmiştir.

Araştırmada verilerin çözümlenmesi aşamasında, okulların kültür düzeyleri ile etkililik düzeylerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzdelerik değerler ve yönetici ve öğretmen görüşlerinin anlamlılık düzeylerinin karşılaştırılmasında ilişkili t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına belirlenmesinde ise Pearson Çarpımı Korelasyon Katsayısı çözümlenmesi kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlenelerde anlamlılık düzeyi t testi için .05, Pearson Çarpımı Korelasyon Katsayısı için .01 olarak kabul edilmiştir. Araştırma verilerinin istatistiksel çözümleneleri SPSS 11,0 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler:Okul kültürü, etkili okul

Abstract

This study aims to determine whether there is a meaningful relationship between the effectiveness of schools and the school culture which is created in primary schools.

The study is designed in correlation relation survey method is used. By the help of Likert type survey the views of subjects have been taken a total of 215 administrators, 1911 teachers who is in charge of 2007-2008 educational period in 72 various schools in the city centre of Erzurum participates in the study and 40 administrators and 361 teachers presents the available data.

In the study during the data analysis, to the identify the school culture profile and school effectiveness arithmetic mean, standard deviation, percentages are found parried sample t test was used to determine the meaningfulness of the administrator and teacher's opinions. The relationship between school effectiveness and the school culture is found out by using Pearson Correlation analysis. The effect of different administrator and teacher features on their opinions is calculated by Pearson Correlation Coefficient and compare Correlation Coefficients was used.

For statistical analysis used in the study significant level of t test is accepted as .05 and Pearson Correlation Coefficient is accepted as .01. The statistical analysis of the data were realized by the Microsoft Excel 2003 of Software and SPSS 11,0 for Windows programs.

According to the findings obtained from this study, it is concluded that there is a top level positive relationship between the school culture and school effectiveness.

Keywords: School culture, Effective school

Giriş

Bilgi toplumunda sadece toplumsal yapı değil, aynı zamanda toplumsal kurumlar da hızlı bir değişim süreci yaşamaktadırlar. Bilgi toplumunun önemli toplumsal kurumlarından biri eğitimidir. Eğitim örgütlerinin bilgi toplumundaki rolü çok değişik olacaktır. Okul bilgiyi üreten, sunan ve yayan bir örgüttür. Bilgi toplumunun okulu, sürekli olarak kendini yeni gelişmelere açık tutmak zorundadır. Bilgi toplumunda okulun örgütsel kültürü de önemli bir değişim gösterecektir. Böyle bir toplumda, okulun sahip olduğu örgütsel kültür, bilimsel gelişme ve yeniliğe açık, insan kaynaklarına değer veren ve bireyin kendini gerçekleştirmesine yardım eden bir örgütsel kültür olmalıdır.

Okul kültürü, okuldaki bireyler tarafından taşınan değerler, inançlar, törenler, efsaneler, sayıtlılar, ideolojiler, normlar ve simgelerin örgüt üyelerince paylaşılarak benimsenmesi sonucunda tamamen okula özgü farklı inanç ve beklenti örüntüleri biçiminde dönüşümüyle oluşmuş örgütsel anlamlar ve semboller sistemidir. Örgütsel etkililik örgütsel kültürden ayrı düşünülemez. Etkili okul araştırmaları etkili okulda, öğrenmeye uygun olumlu bir kültürün (havanın- iklimin) varlığını işaret etmektedirler. Okulun gelişmesi için yeni değişimler önerilse de okulda olumlu bir kültür oluşturulmadıkça okulun gelişmesi mümkün olmamaktadır.

Eğer bir örgütte üst yönetim, örgüt kültürünün temelini oluşturan sayıtlıları, inançları keşfeder; bunlar arasında eşgüdüm sağlar ve kültürel dinamikleri harekete geçirirse, örgütsel verimlilik, etkililik ve performans da artabilir. Bu açıdan yaklaşıldığında kültürün, iyi yönetilmesi halinde örgütsel verimlilik ve performansa ilişkin olumlu sonuçlarının söz konusu olabileceği kabul edilmektedir. İyi yönetilmediğinde ise olumsuz sonuçların olması beklenmektedir. Güçlü kültürün,

örgüt üyelerinin moral, motivasyon, verimlilik ve sonuçta performansı üzerinde olumlu etkileri söz konusu olabilir (Şişman, 2002: 159).

Eğitim yönetiminin amacı, toplumun eğitim gereksinimlerini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü (okulu), önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek için etkili işletmek ve yenileştirmektir. Etkililiğin koşulları okulu, verimli, sağlıklı, yararlı, dirik işletmek ve eğitim işgörenlerinin işten doyumlarını sağlamaktır (Başaran, 2000: 11).

Etkili okul araştırmaları etkili okulda, öğrenmeye uygun olumlu bir kültürün (havanın- iklimin) varlığını işaret etmektedirler. Okulun gelişmesi için yeni değişimler önerilse de okulda olumlu bir kültür yaratılmadıkça okulun gelişmesini olumsuz etkilemektedir (Swymer, 1986). Okul kültürü, bireysel okulun zamanla oluşturduğu bir yaşam tarzı olarak görülebilir. Okulun tarihi ve gelenekleri, okul personelinin birikimleri; karşılıklı etkileşimleri zamanla okulda o okula özgün bir kültürün gelişmesine neden olmaktadır. Bu kültür norm, inanç, tutum, beklenti, davranış ve eğilimlerden oluşmaktadır. Sonunda okulda nelere önem verildiği, nelerin değersiz bulunduğu, nasıl hareket edileceği konusunda personel arasında bir ortaklaşma doğmaktadır. Dolayısıyla okulun asıl işi olan eğitim ve öğretimde öğrenciden ve öğretmenden neler beklenmesi gerektiğini, nelerin vurgulanması gerektiğini tayin eden okul kültürü olmaktadır. Araştırmalar göstermiştir ki etkili okulda bu kültür eğitim ve öğretimi destekleyici nitelikte, bireysel öğrenme ve gelişme çabalarını özendirici şekildedir (Balci, 2002: 187).

Okul Kültürü: Okul kültürü kavramı, çok çeşitli ve geniş inanç, amaç, hedef, düşünce, bilgi ve beklentileri içine alır (Deal, Peterson, 1990; Celep, 2002: 356). Okul kültürü güdülenme ve öğrenci öğrenmesinde belirleyici rol oynayan algı, inanç ve düşüncelerin özel bir ögesidir. Son on yılda yapılan araştırmalarda “amaç kuramı” olarak ifade edilen öğrenme kültürüne ilişkin yapı (Ames, 1990; Ames, ve Ames 1989; Dweck, Leggett, 1988; Nicholls, 1989) bir iş için gerekli olan bilgi ve beceri donanımının kalitesinde belirleyici olan örgütün amaç algısının önemi vurgulanmaktadır. Diğer bir anlatımla, önceden belirlenmiş öğretim amaçlarına ulaşmak için gerekli olan bilgi ve beceri ölçütü ve onun tanımlanma biçimi her okul için farklıdır. Yine her okul bu amaca ulaşmak için farklı yolları kullanır (Maehr, 1991). Örneğin, bütün okullar birincil amaç olarak eğitim ve öğretimi etkin olarak gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Ancak, bazı okullar, öğrenmeyi, öğrencilerin bütün çabalarını yarışmacı bir anlayışa dayandırarak en iyisi olma anlayışını ön plana çıkartmaktadır. Diğer okullar ise toplumsal amaçlar, diğerleri ile birlikte olma ve beklentilere uyma, arkadaşlık etme üzerine odaklanabilmektedir (Sasshkin, Walberg, 1993). Yani bazı okullar, eğitim ve öğretimde toplumsallaşma boyutuna önem verirken, bazı okullar da yarışmacı bir öğrenmeye önem vermektedir. Bu farklı anlayışlar da okulun öğrenme kültüründe belirleyici rol oynamaktadır (Akt. Celep, 2002: 356).

Okul kültürü en basit anlamıyla okul topluluğunu bir araya getiren idealler, değerler, varsayımlar, inanışlar ve tutumların birleşimidir. Bu normlar okuldaki insanların tecrübelerini güçlü bir şekilde şekillendirir ve etkili bir okul müdürlüğü liderliğinde ortak bir vizyon haline gelir. Okul müdürlerinin kültürü

şekillendirebilmeleri, etkili liderlik ve eğitim için önemli olan değer ve inanışlara model oluşturmaları yoluyla olur. Okul müdürleri kültürü zamanla şekillendirir, var olan gelenekleri, amaçları, törenleri dikkatlice düşündükten sonra okul başarısını sağlayan ortak ve iş birlikçi vizyonu yaratmak için işgörenler ve öğrencilerle birlikte çalışır (Çelikten, 2003; Arslan ve Diğerleri, 2005: 450).

Okulun örgüt felsefesi, belli inanç ve değerlere dayanır. Bu felsefe okulun ortak hareket etmesini sağlar. Okulun örgüt felsefesi yapılacak bir yenilik girişimini destekler nitelikte olduğu zaman, bu yenilik girişimi başarılı olabilir. Her eylem bir düşünceye dayandığı gibi okulda uygulanacak her eğitim etkinliği de okulun örgüt felsefesine dayanmalıdır (Çelik, 2002: 64). Okuldaki etkinliklere katılma sonucunda öğretmenler o okulda nasıl hareket edeceklerini, o okulun ne çeşit bir kişiliği olduğunu, hangi ortak inançlara sahip olduklarını anlarlar. Okul kültürünü daha iyi benimseyen ve bu kültüre uyum gösteren öğretmenler içinde daha mutlu ve verimli olur (John, 1999: 1037).

Okul müdürleri kültürü zamanla şekillendirir, var olan gelenekleri, amaçları, törenleri dikkatlice düşündükten sonra okul başarısını sağlayan ortak ve işbirlikçi vizyonu yaratmak için işgörenler ve öğrencilerle birlikte çalışır (Çelikten, 2003).

Okul kültürü, öğrencinin akademik başarısında etkili olduğu gibi, onun sosyalleşmesinde, demokratik tutumlar ve davranışlar kazanmasında ve okulun verimliliğinde de etkili olmaktadır. Okul kültürünün oluşmasında, ders içi etkinliklerin yanında, ders dışı etkinliklerde önemli katkıda bulunmaktadır. Örneğin toplantılar, sportif olaylar, şenlikler, mezuniyet törenleri, okul şarkıları, eğlenceler gibi okulun kendine özgü etkinlikleri, okul kültürünün parçalarıdır (Tezcan, 1994; Köse, 2003: 42). Bu nedenle okul kültürü okullar arasında ayırt edicilik özelliği taşır (Yıldırım, 2001). Okul kültürü okulun başarısı üzerinde de etkilidir. Bir okulda başarı için her şeyden önce, akademik başarıya değer veren, yüksek performans beklentilerini taşıyan ve işbirlikçi ilişkilerin oluşmasını ön planda tutan bir kültürün oluşturulması gerekir (Balcı, 2002:13-14).

Etkili Okul

Okullar, eğitim ve öğretim hizmeti veren örgütlerdir. Okullar diğer sosyal örgütlerden farklı özellikler taşır. Okul yönetimi de diğer örgüt yönetimlerinden farklıdır. Okulda yapılan yönetimle ilgili her işin eğitsel bir ölçüsü yada çerçevesi vardır. Her etkileşim ve faaliyet öğrenci ve öğretim açısından düşünülmelidir. Çünkü okulların var oluş nedeni bizzat öğrencinin kendisidir (Binbaşıoğlu, 1983: 133).

Etkili okul çalışmaları 1970 li yıllara dayanır (Balcı, 2002: 16). Balcı'nın (2002: 10) aktarımına göre bazı yazarlar etkili okul kavramını şöyle tanımlamışlardır. Kolopf ve diğerlerine göre (1982); öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişimlerinin en uygun sağlandığı optimum bir öğrenme çevresinin yaratıldığı okul olarak, Brookover (1985) ise; öğrencilere temel becerileri ve öteki davranışları öğretmede sadece seçilmişlere değil de tüm öğrencilere öğretmeyi sağlayan okulu etkili okul olarak tanımlar. Benzer bir tanımda

Taylor (1990: 2) tarafından okula devam eden bütün öğrencilerin öğrenebileceği bir ortam olarak yapılmıştır (Akt., Çelikten, 1999).

Etkili okul araştırmaları, etkili okulların birçok özelliğini tanımlamıştır (Bacharach ve Conley, 1986; Akt. Baştepe, 2002).

1. Okulun yönetim ve öğretim kadrosu eğitimin ve okulun amaçlarını vurgulamış ve bu amaçlar üzerinde görüş birliğine varmışlardır.

2. Okulun tutarlı eğitim-öğretim ve yönetim politikaları vardır.

3. Okul açık ve sürekli bir iletişime sahiptir.

4. Okul eğitim-öğretim ve yönetim süreçlerine katılımı sağlayacak ve katılımı özendirerek bir yapıya sahiptir.

5. Okulun yöneticisi olumlu, destekleyici bir yönetim ve yakından, sürekli bir denetim biçimi sergiler.

6. Okul, öğretmen ve diğer personelin görevlerini ve etkinliklerini etkili bir şekilde planlamıştır.

7. Okul, öğretmenleri ve diğer personeli mesleki yönden geliştirecek programlara sahiptir.

8. Okulda öğretmenlere bireysel olarak saygı gösterilip, desteklenir (Baştepe, 2002: 23).

Etkili okulların bir başka özelliği de yönetici ile öğretmenler ve öğretmenlerin birbirleriyle ilişki, iletişim ve etkileşimlerinin niteliğinin sosyal, kültürel ve mesleki bir özellik taşıması ve bu etkileşimlerin sayısının çok ve uzun süreli olmasıdır. Bu etkileşim ve iletişim öğretmenlerin performanslarını, ilgilerini, mesleğe ve okula bağlanma düzeylerini artırmaktadır (Debevoise, 1984: 15).

Edmonds (1982), etkili okulların beş özelliği olduğunu vurgulamaktadır.

1. Etkili okullar, açık bir şekilde eğitim öğretimle ilgili hedeflerini ortaya koymalıdır,

2. Etkili okullar, özel ve genel boyutlarda sistematik değerlendirme yapmalıdır,

3. Etkili okullarda tüm öğrencilerin iyi öğrenebileceği beklentisi vardır,

4. Etkili okul, öğretime ve öğrenmeye teşvik eden güvenli bir iklime sahiptir,

5. Etkili okullar, ilkeli eğitimcilere sahiptir (Beare, Caldwell, Millikan, 1989; Akt. Çubukçu ve Girmen, 2006: 122).

Etkili Okulun Boyutları

Bir eğitim-öğretim örgütü olan okul, diğer örgütlerden farklı özelliklere sahiptir. Bu yüzden okulun örgütsel etkililik boyutları da diğer örgütlerin örgütsel etkililik boyutlarından farklıdır. Okul etkililiği boyutlarının en önemlileri ise; eğitim-öğretim programı, eğitim-öğretim süreci, yönetici, öğretmen, öğrenci, okul iklimi, kültür, okul sağlığı, okul çevresi, aile katılımı, okul ortamı, öğretim kadrosunun geliştirilmesi, iş doyumu, okulun fiziksel durumu, denetleme, güven, öğrenci gelişimi, hizmet içi eğitimi, liderlik, öğretmen öğrenci ilişkileri, öğretmen davranışı, öğretim kadrosunun geliştirilmesi, öğrenci performansının

değerlendirilmesi, uyum, verimlilik, sınıf yönetimi, disiplin, etkili iletişim ve öğretmenlerin karar sürecine katılmasıdır (Şişman, 1996: 96-115).

Etkili Okulda Yönetici

Okulların etkili olarak yönetilmesi, sahip oldukları insan ve madde kaynaklarının kullanılarak amaçlarının gerçekleştirilmesi, bu kaynakları amaçlar doğrultusunda işe koşan yöneticilerin etkili olmaları ile sağlanabilir (Yenipınar, 1998:7). Okulun amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve havasını koruyacak iç öğelerin lideri okul yöneticisidir. Okul yöneticisi, formal yetkilerden güç alan bir üsttür. Ancak okulun iç öğeleri (yönetici yardımcısı, öğretmen, öğrenci, memur ve diğer personel) ve dış öğeleri (merkez örgütü, veli, çevre ve güç grupları) tarafından kabul edilir ve benimsenirse, liderlik statüsü kazanabilir (Bursalıoğlu, 1998: 58-59).

Okul müdürünün etkililiği, öncelikle, tüm öğrencilerin akademik başarı kazanmalarını sağlamak için gerekli olan sosyal ve duygusal gelişimlerini içeren bir başarı ve öğrenmeye odaklı okul programları, süreçleri ve uygulamaları garanti etmesine bağlıdır (Karslı, 2006: 9).

Okul yöneticisi, öğretmenlerin hatalarını kabul eden, kişisel gelişim fırsatları sunan, mesleki gelişim etkinliklerine katılarak sürekli öğrenmenin önemini vurgulayacak model davranışlar sergileyen bir yönetici olmanın yanında, yetenekli ve bilgili bir öğretim lideri de olmalıdır (Sagor ve Barnett, 1994).

Etkili yöneticilerin kişisel özellikleri ile ilgili olarak Greenfield (1982) tarafından yapılan bir çalışmada etkili yöneticilerin; çok fazla enerjiye sahip, saatlerce çalışan, iyi bir dinleyici ve gözleyici, yetenekli bir bilgi aktarıcı, insanlar arası ilişkilerde başarılı, strese karşı hoşgörülü, bireyler oldukları gözlenmiştir (Akt. Töremen, 2003: 52).

Etkili Okulda Öğretmen

Öğretmen, öğretme ve öğrenme süreçlerinde temel kaynaktır. Öğretmen aynı zamanda insan davranışını oluşturma veya davranış bilimleri alanında görevi olağanüstü güç ve karmaşık olan bir uzman, bir teknisyendir (Alkan, 1979: 73).

Brobhy ve Good (1986) yapmış oldukları çalışmada etkili öğretmenin davranışlarını aşağıda olduğu gibi belirlemişlerdir (Akt. Baştepe, 2002: 57):

1. Öğretirken, dersin amacına uygun etkili öğretim yöntemleri ve araç-gereç kullanarak, öğrencinin öğrenme düzeyini yükseltir.

2. Akademik öğrenmeye önem verir, öğrencileri güdüler, bu durum hem kendisinin hem de öğrencinin öğrenme-öğretme davranışlarını olumlu yönde etkiler.

3. Öğretmenin sınıf içindeki yönetim davranışı, öğrencilerin kolayca öğrenebilmelerini sağlayan sessiz, düzenli, bireysel ve grupsal öğrenmeyi gerçekleştirecek bir öğrenme ortamı ve sürecini gerçekleştirmeye dönüktür.

Etkili Okulda Öğrenci

Etkili okullar, öğrenci merkezli yapılandırılmış okullar olarak tanımlanmaktadır. Okulda öğrencilerin mutluluğu, temel amaçtır. Etkili okullarda öğrenciler, okulu ve kendilerini ilgilendiren konularda kararlara katılabilmekte, çeşitli komite ve kurullarda görev ve sorumluluk almaktadırlar. Katılma ve

sorumluluk öğrencilerin okul ve eğitimle ilgili süreçlerde etkin rol almalarını ifade eder. Etkili okullarda öğrenciler, sadece eğitim süreçlerine değil, okul yaşamının çeşitli yönlerine katılmakta, okulun iyileştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda da etkin rol ve sorumluluk üstlenmekte, öneri geliştirebilmektedirler (Urena, 1988:16; Akt. Şişman, 2002: 174).

Etkili Okulda Eğitim-Öğretim Süreci ve Ortamı

Etkili okulda öğretme ve öğrenme uygulamaları, bütün öğrenciler tarafından açıkça bilinen ve kabul edilen amaçlar tarafından belirlenir. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, etkili okulun öğrenme iklimini oluşturan tek bir özellikler listesi vermek mümkün değildir. Bu özellikler, sosyal sistemin diğer özellikleriyle etkileşim içinde oluşmaktadır. Dolayısıyla bazı okullarda bazı özellikler farklı oluşabilir. Okulun ideolojisi, örgüt ve öğretim uygulamaları, karşılıklı etkileşim halinde etkili ya da etkisiz okul öğrenme iklimini üretirler (Brookover ve Diğerleri, 1982, 57). Etkili okulların iklimiyle ilgili olarak destekleyici bir çevre, öğrenci merkezlik, olumlu beklentiler, geri bildirim, ödüller, aile duygusu, aile ve topluma açıklık, iletişim, başarı ve güven, üzerinde durulan başlıca hususlar arasında yer almaktadır (Sweeney, 1982; AASA, 1992; Akt. Şişman, 2002: 191).

Etkili Okulda Veliler

Araştırmalarda etkili okul-aile ilişkilerinde, okulla veli arası güçlü bir iletişim sistemi olduğu, okulun aileden açık beklentiler olduğu, ailelerin okul süreçlerine katılımının yapılandırılmış olduğu, ailelere okul ve sınıf etkinliklerine katılma fırsatı verildiği, aile okul programı hakkında bilgilendirildikleri, ana-babaların velilik becerilerinin geliştirildiği, akademik konularla ilgili olarak e çocuklarına nasıl yardımcı olabilecekleri konusu bilgilendirildikleri görülmüştür. Aile katılımı, velilerin, akademik sosyal, duygusal vb. yönlerden öğrencilerin gelişiminde aktif rol almalarını ifade eder. Araştırmaların sonuçlarına göre, öğrenci ve ailenin sosyo-ekonomik, etnik vb. özelliklerinden bağımsız aile katılımının yüksek olduğu okullarda öğrenci başarısının da arttığı belirlenmiştir (Şişman, 2002: 198).

Okulun eğitim-öğretim işini etkin biçimde yapabilmesi için çocuğun genel görünümünü şekillendiren aile ile birlikte çalışması gerekir. Ortak amaca ulaşmak için, okul ile veli arasında görüş birliği, işbirliği ve eylem birliği gerekir. Okul veli ilişkilerinin gelişmesi, velinin okula olan güveninin arttırır. Veli katılımını sağlayan ve desteğini alan okullar hedeflerini daha iyi gerçekleştirir. Veli, okulu anlayabildiği oranda okula yardımcı olur, katkıda bulunur. Okul aile işbirliği her düzeydeki öğrencilerin okul başarılarının arttırılmasında önemli rol oynar. Başarılı bir eğitimin temelleri aile ile okul arasındaki işbirliğine dayanır (Saritaş, 2004: 201-205).

Problem

Bu araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin okul kültürünü algılama düzeyleri ile okullarının etkililik düzeylerini algılamaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler okullarındaki kültürü ne düzeyde algılamaktadırlar?

2. İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler okullarının etkililik düzeyini ne düzeyde algılamaktadırlar?

3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin okul kültürünü algılama düzeyleri ile okullarının etkililik düzeylerini algılamaları arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmada, Erzurum il merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki incelenmiştir. İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürünün okulların etkililiğini etkileyip etkilemediği; etkiliyorsa ne yönde etkilediği korelasyon türü ilişkisel tarama modeliyle belirlenerek, var olan durum saptanmış ve böylece konu hakkında ayrıntılı bilgiler elde edilerek bir yargıya varılmıştır.

Araştırmada tarama yöntemi kullanılarak, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin algılarına dayalı olarak okul kültürü ve etkili okul düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini 2007-2008 eğitim-öğretim yılı güz döneminde, Erzurum il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada basit rastlantısal örneklem yöntemi ile belirlenen 32 ilköğretim okulunda görev yapan 80 yönetici ve 833 öğretmen örnekleme alınmıştır. Örnekleme giren okullara dağıtılan anketlerden eksik ve niteliksiz cevap verenler çıkarıldıktan sonra değerlendirmeye 401 anket alınmıştır.

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürünü belirlemek amacıyla, Steve Gruenert ve Jerry Valentine (1998) tarafından geliştirilmiş olan “okul kültürü envanteri” izin alınıp Türkçe’ye uyarlanarak veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Okul kültürü ölçeği: işbirliğine dayalı liderlik, öğretmen işbirliği, mesleki gelişme, ortak amaçlar, meslektaş desteği ve birlikte öğrenme boyutları ile 35 maddeden oluşmaktadır. İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürünün belirlenmesinde kullanılan okul kültürü ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması aşağıdaki şekilde yapılmıştır. Veri toplama aracı, ilk aşamada İngilizceyi çok iyi derecede bilen beş uzman kişi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Belirlenen ortak Türkçe taslak metin tekrar uzman kişilerce İngilizceye çevrilip orijinal ölçekle farklı olup olmadığına bakılıp, her hangi bir farklılığın görülmediği tespit edildikten sonra taslak metnin Türkçesi, Atatürk Üniversitesi ve Fırat Üniversitesindeki eğitim yönetimi alanında uzman öğretim üyeleriyle gözden geçirilerek, dil farklılıkları ayıklanmış ve Türkçe uyarlaması yapılmıştır.

Düzeltilmeleri yapılan veri toplama aracı Türk dili ve edebiyatı alanından bir uzmanla tekrar gözden geçirilmiş ana temaya sadık kalınarak Türkçe ifade uygunluğu sağlanmıştır. Ayrıca veri toplama aracı on iki öğretmen ve iki yönetici ile yeniden gözden geçirilerek ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Yapılan

analizler sonucunda okul kültürü ölçeğinin 6 faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yük değerlerinin, 0,625 ile 0,897 arasında değiştiği görülmüştür.

Ön uygulama sonucunda okul kültürü ölçeğinin alt boyutları ile ilgili elde edilen Cronbach Alpha katsayıları Tablo-1’de verilmiştir;

Tablo- 1: Okul Kültürü Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Cronbach Alpha Değerleri

Okul Kültürü Boyutları		Cronbach Alpha Değerleri
1	İşbirliğine Dayalı Liderlik	0,897
2	Öğretmen İşbirliği	0,760
3	Mesleki Gelişme	0,750
4	Ortak Amaçlar	0,784
5	Meslektaş Desteği	0,675
6	Ortak Öğrenme	0,625

Tablo-1 incelendiğinde, okul kültürü ölçeğinin Cronbach Alpha iç güvenilirlik katsayısının 0,625 ile 0,897 arasında olduğu görülmektedir. Alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan ölçütlere göre ölçeğin tüm boyutlarının $0,600 < \alpha < 1,00$ arasında kaldığından veri toplama aracı oldukça güvenilirdir. Hesaplanan bu değerlerle okul kültürü ölçeğinin orijinal Cronbach Alpha iç güvenilirlik katsayılarına yakın değerler elde edildiği görülmektedir.

İlköğretim okullarının etkililiğine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri, araştırmacı tarafından geliştirilen 61 maddelik ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Bu amaç kapsamında ilköğretim okullarının etkililiğini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçek 5 boyuttan oluşmaktadır.

Ön uygulama sonucunda etkili okul ölçeğinin alt boyutları ile ilgili elde edilen Cronbach alpha katsayıları Tablo-2’de verilmiştir;

Tablo-2: Etkili Okul Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Cronbach Alpha Değerleri

Etkili Okul Boyutları		Cronbach Alpha Değerleri
1	Okul Yöneticisi	0,964
2	Öğretmenler	0,942
3	Okul Ortamı ve Eğitim Öğretim Süreci	0,932
4	Öğrenciler	0,925
5	Veliler	0,883

Tablo-2 incelendiğinde, etkili okul ölçeğinin Cronbach alpha iç güvenilirlik katsayısının 0,964 ile 0,883 arasında olduğu görülmektedir. Alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan ölçütlere göre ölçeğin tüm boyutlarının $0,800 < \alpha < 1,00$ arasında kaldığından veri toplama aracı yüksek derecede güvenilir düzeydedir.

Araştırmada kullanılan ölçek,1-2-3-4-5 biçiminde artan bir surette puanlanmış beşli Likert tipi bir derecelendirme sistemine sahiptir. Verileri çözümlenmesinde frekans, yüzde ve aritmetik ortalama gibi değerler tablollaştırılmış, çözümlenmelerde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. F testinin anlamlı çıkması durumunda, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Duncan çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmadan elde edilen bulgular, okul kültürü boyutları, ilköğretim okullarının etkililiği ve okul kültürü ile etkili okul algıları arasındaki ilişki başlıkları altında değerlendirilmiştir.

İlköğretim Okullarında Okul Kültürü Boyutlarına İlişkin Bulgular

Okul kültürü ile ilgili elde edilen bulgular okul kültürünün boyutları çerçevesinde değerlendirilmiştir. İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okul kültürünün tüm boyutlarına ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo-3’de verilmiştir;

TABLO 3 Okul Kültürünün Tüm Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Okul Kültürü Boyutları	\bar{X}	S.S
İşbirliğine Dayalı Liderlik	3,37	,733
Öğretmen İşbirliği	3,96	,808
Mesleki Gelişme	3,52	,703
Ortak Amaçlar	3,54	,717
Meslektaş Desteği	3,50	,707
Birlikte Öğrenme	3,41	,706
Toplam	3,51	,705

Tablo-3’de verilen bulgulara göre, yönetici ve öğretmenlerin okul kültürünün bütün boyutlarına ilişkin görüşlerinin (\bar{X} :3,51) ortalama ile “çok katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Okul kültürü boyutlarının ortalamaları incelendiğinde işbirliğine dayalı liderlik boyutu (\bar{X} :3,37), öğretmen işbirliği (\bar{X} :3,96), mesleki gelişme(\bar{X} :3,52), ortak amaçlar (\bar{X} :3,54), meslektaş desteği (\bar{X} :3,50), birlikte öğrenme (\bar{X} :3,41) ortalama ile “çok katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir.

Ortalamalar değerlendirildiğinde, okul kültürünün en yüksek ortalamasının ortak amaçlar boyutu olduğu söylenebilir. Ortak amaçlar boyutundan sonra sırasıyla, mesleki gelişme, öğretmen işbirliği, meslektaş desteği, birlikte öğrenme ve işbirliğine dayalı liderlik boyutları gelmektedir.

İlköğretim Okullarının Etkililiğine İlişkin Bulgular

Etkili okul ile ilgili elde edilen bulgular etkili okulun boyutları çerçevesinde değerlendirilmiştir. İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin etkili okulun tüm boyutlarına ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo-4’de verilmiştir;

Tablo-4: Etkili Okulun Okul Yöneticisi Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Etkili Okul Boyutları	\bar{X}	S.S
Okul Yöneticisi Boyutu	3,5	,839
Öğretmenler Boyutu	3,69	,677
Okul Ortamı ve Eğitim Öğretim Süreci Boyutu	3,53	,665
Öğrenci Boyutu	3,40	,681
Veli Boyutuna	3	,916
Toplam	3,42	,679

Bu sonuçlar, Balcı’nın (1993) “Türkiye’de İlköğretim Okullarının Etkililiği” konulu araştırmasında, etkili okulun okul yöneticisi boyutunda elde ettiği ortalamalara yakın değerlerdedir; fakat Şişman’ın (1996), “Etkili Okul Yönetimi, İlkokullarda Bir Araştırma” konulu çalışmasından elde ettiği bulgular tarafından desteklenmemektedir.

Sonuç olarak; etkili okulun yöneticisi (\bar{X} :3,5), öğretmen (\bar{X} :3,69), eğitim öğretim süreci ve ortamı (\bar{X} :3,53), öğrenciler (\bar{X} :3,40) boyutlarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin ortalamasının “çok katılıyorum” seçeneğinde toplandığı görülmekte olup, okul yöneticileri ve öğretmenlerin etkili okula ilişkin yukarıdaki boyutlarla ilgili davranışları gösterdikleri söylenebilir.

Ortalamalar değerlendirildiğinde, etkili okulun boyutları açısından en yüksek ortalamanın öğretmen boyutunda olduğu söylenebilir. Öğretmenler boyutundan sonra sırasıyla, eğitim öğretim süreci ve ortamı, okulun yöneticisi, öğrenciler, veli boyutları gelmektedir.

Etkili okulun veli boyutuna (\bar{X} : 3) ilişkin olarak araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin “orta derece katılıyorum” seçeneğinde toplandığı görülmektedir. Bu sonuçlar, Balcı’nın (1993) “Türkiye’de İlköğretim Okullarının Etkililiği”, Şişman’ın(1996), “Etkili Okul Yönetimi, İlkokullarda Bir Araştırma”, Baştepe’nin (2002) “Normal ve Taşınabilir Eğitim Yapan Okullardaki Yönetici, Öğretmen ve Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Okullarının Etkililik Algıları” ve Yaralı’nın (2002) “İlköğretim Kurumlarının Etkili Okulun Veliler Boyutundaki Özellikleri Sahip Olma Düzeyleri” konulu çalışmalarında elde ettikleri bulgularca

desteklenmektedir. Bu bulgular, araştırmamın uygulandığı okullarda, okul aile işbirliğinin olması gereken düzeyde sağlanamadığını göstermektedir.

İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü İle Etkili Okul Özellikleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Bu alt bölümde, görev yaptıkları okullar bağlamında yönetici ve öğretmen görüşlerine göre ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki incelenmiştir. Tablo-5;

Tablo-5: Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Göre, İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü İle Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki

	N	Etkili Okul
		r
Okul Kültürü	401	,756**

**P<0.01

Tablo 5’de görüldüğü gibi, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı $r = 0,756$ olduğundan, söz konusu iki değişken arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Bu durum, ilköğretim okullarında oluşturulan güçlü okul kültürünün okulların etkililiğini de önemli ölçüde etkilediği anlamına gelmektedir.

Sonuçlar

Okul kültürüne yönelik elde edilen bulgulara göre, yönetici ve öğretmenlerin okul kültürünün bütün boyutlarına ilişkin görüşlerinin (\bar{X} :3,51) ortalama ile “çok katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Okul kültürü boyutlarının ortalamaları incelendiğinde işbirliğine dayalı liderlik boyutu (\bar{X} :3,37), öğretmen işbirliği (\bar{X} :3,96), mesleki gelişme(\bar{X} :3,52), ortak amaçlar (\bar{X} :3,54), meslektaş desteği (\bar{X} :3,50), birlikte öğrenme (\bar{X} :3,41) ortalama ile “çok katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir.

Ortalamalar değerlendirildiğinde, okul kültürünün en yüksek ortalamasının öğretmen işbirliği boyutu olduğu söylenebilir. Öğretmen işbirliği boyutundan sonra sırasıyla, ortak amaçlar, mesleki gelişme, birlikte öğrenme ve işbirliğine dayalı liderlik boyutları gelmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin okullarında, güçlü fakat geliştirilmesi gereken düzeyde okul kültürünün olduğu söylenebilir. Elde edilen bulgulardan hareketle, araştırma kapsamındaki ilköğretim okullarının üst düzeyde okul kültürüne sahip olmak için gerekli alt yapıya sahip oldukları, belirli kültürel boyutlara özen gösterdikleri takdirde üst düzeyde okul kültürüne sahip olabilecekleri görülmektedir.

Etkili okula yönelik bulgulara göre, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin okullarının etkililik düzeyini (\bar{X} :3,42), ortalama ile etkili düzeyde

algıladıkları söylenebilir. Etkili bütün boyutları incelendiğinde, okulun yöneticisi (\bar{X} :3,5), öğretmen (\bar{X} :3,69), eğitim öğretim süreci ve ortamı (\bar{X} :3,53), öğrenciler (\bar{X} :3,40) boyutlarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin ortalamasının “çok katılıyorum” seçeneğinde toplandığı görülmekte olup, okul yöneticileri ve öğretmenlerin etkili okula ilişkin yukarıdaki boyutlarla ilgili davranışları gösterdikleri söylenebilir.

Etkili okulun veli boyutuna (\bar{X} : 3) ilişkin olarak araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin “orta derece katılıyorum” seçeneğinde toplandığı görülmektedir. Bu sonuçlar, Balcı'nın (1993) “Türkiye’de İlköğretim Okullarının Etkililiği”, Şişman'ın(1996), “Etkili Okul Yönetimi, İlkokullarda Bir Araştırma”, Baştepe'nin (2002) “Normal ve Taşımali Eğitim Yapan Okullardaki Yönetici, Öğretmen ve Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Okullarının Etkililik Algıları” ve Yaralı'nın (2002) “İlköğretim Kurumlarının Etkili Okulun Veliler Boyutundaki Özellikleri Sahip Olma Düzeyleri” konulu çalışmalarında elde ettikleri bulgularca desteklenmektedir. Bu bulgular, araştırmanın uygulandığı okullarda, okul aile işbirliğinin olması gereken düzeyde sağlanamadığını göstermektedir.

Ortalamalar değerlendirildiğinde, etkili okulun boyutları açısından en yüksek ortalamanın öğretmen boyutunda olduğu söylenebilir. Öğretmenler boyutundan sonra sırasıyla, eğitim öğretim süreci ve ortamı, okulun yöneticisi, öğrenciler, veli boyutları gelmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler okullarının etkililiğini, “etkili” düzeyde algıladıkları söylenebilir. Elde edilen bulgulardan hareketle, araştırma kapsamındaki ilköğretim okullarının üst düzeyde etkili okul özelliklerine ulaşmak için gerekli alt yapıya sahip oldukları, etkili okulun tüm boyutlarına özen gösterdikleri takdirde üst düzeyde etkili okul özelliklerine ulaşabilecekleri görülmektedir.

Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki incelendiğinde, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki yüksek düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürünün okulların etkililiğini de önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, güçlü bir okul kültürünün oluşturulmasında işbirliğine dayalı liderlik, öğretmen işbirliği, mesleki gelişme, ortak amaçlar, meslektaş desteği ve birlikte öğrenme kültürel boyutlarında araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin algılarının üst düzeyde güçlü kültürel özelliklere sahip olmadıkları sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda; yönetici ve öğretmenlere okul kültürü ve kültürel liderlik ile ilgili hizmet içi eğitim çalışmalarının düzenlenmesi önerilmektedir. Okul yöneticilerinin atanmasında eğitim durumu birinci tercih sebebi olmalı, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora yapmış olanlar tercih edilmeli, bu durumda yeterli kimse yoksa

sınavlarda başarı gösteren öğretmenler hizmet içi eğitimden geçirilmeli, bu kursları başarıyla bitirenler okullara müdür olarak atanmalıdırlar

Okul yöneticileri öğretmenlerin mesleki bilgi ve birikimlerini artırabilmeleri için seminerlerden, konferanslardan ve meslektaşlarından yararlanmaları doğrultusunda daha fazla imkânlar tanınmalıdır.

Okul yönetimi velilerin okul ve eğitim-öğretimle ilgili kararlara katılmaları sağlanmalıdır. Velilerin okulu ve öğretmenleri sıkça ziyaret etmeleri konusunda okul yönetimi ve öğretmenler daha fazla çaba içinde olmalı, onların okula maddi manevi katkıda bulunmaya isteklendirilmeli, okulun kendilerinden neler beklediğinin bilinci ve sorumluluğunun oluşturulması ve geliştirilmesi için rehberlik çalışmaları yapılmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütü okul yöneticileri ve öğretmenlere etkili okul konusunda bilgilenmeleri yönünde üniversitelerle işbirliği içinde yeni çalışmalar yapılmalıdır.

Kaynakça

- Alkan, C. (1979). *Eğitim Ortamları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Arslan, H., Kuru, M.& Satıcı, A. (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44(3), 449-472.
- Başaran, İ.E. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Balcı, A (1996). Etkili Okul ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. *Yeni Türkiye Dergisi Özel Sayı*.
- Baştepe, İ. (2002). “Normal Ve Taşlamalı Eğitim Okul Yönetici, Öğretmen ve Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Okul (Örgütsel) Etkililik Algıları Malatya İli Örneği”. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Binbaşoğlu, Cavit. (1983). *Eğitim Yöneticiliği*. Ankara: Binbaşoğlu Yayınevi.
- Bursalıoğlu, Z. (1998). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Celep, C. (2002). İlköğretim Okullarında Öğrenme Kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31, 356-373.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegema Yayıncılık.

- Çelikten, M. (1999). Etkili Okullarda Karar Süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, 11,44-55.
- Çubukçu, Z . & Girmen, P. (2006). Ortaöğretim Kurumlarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16.
- Debevoise, W. (1984). Synthesis of Research on the Principal as Instructional Leader, *Education Leadership*, 41(5).
- Gümüşeli, A. (1996). Öğretim Liderliği ve Etkili Okul. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 46, 1-16.
- John, E. S. (1999). Organizationl Culture and Employee Retention, *Academy of Management Journal*, 35(5), 1036-1056.
- Karlı, M.D. (2006). *Etkili Okul Yöneticiliği*. İstanbul: Morpa Yayınları.
- Köse, E. (2003). “İlköğretim Düzeyinde Ders Dışı Etkinliklerin Akademik Başarıya ve Okul Kültürünü Algılamaya Etkisi”. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Sagor, R & Barnett, B.G. (1994). A Transformed Leader. *The TQE Principal*, 4.
- Şişman, M. & Turan, S. (Ed). (2004). *Öğretmen Veli Görüşmelerinin Yönetimi. Sınıf Yönetimi*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Şişman, M. (1996). *Etkili Okul Yönetimi, İlkokullarda Bir Araştırma. Yayımlanmamış Araştırma Raporu*. Osmangazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi.
- Töremen, F. & Kolay, Y. (2003). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlilikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 160.
- Yenipınar, Ş. (1998). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etkililik Düzeyleri”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yıldırım, B. (2001). “Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi”. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ.

The Relationship between the Effectiveness of Schools and the School Culture Which Is Created In Primary Schools

In information society, not only social structure but also social institutions have a fast process of change. One of the important social institutions of information society is education. The role of educational institutions in information society will be versatile. School is an institution which produces, offers and spreads information. The school of information society continually has to keep itself open to new developments. Institutional culture of school in information society will also be under important change. In such society, the institutional culture that school has must be one open to development and innovation, giving value to human resources and helping the individual realise himself.

If executive management in an institution finds out the believes, makes coordination among them and starts cultural Dynamics, then institutional efficiency, productivity and performance will increase. From this point, it is accepted that culture, if well managed, positive results appear in terms of institutional productivity and performance. When badly managed, negative results are expected. Strong culture has significantly positive effect on motivation, productivity and eventually performance. (Şişman, 2002:159)

In this study, we investigated the relationship between the level of perception of the directors and the teachers and the level of efficiency in Primary Schools, belonging to the Ministry of Education, in central of Erzurum.

Scanning method was used in the study, and school culture and effective school levels were determined depending on the level of perception of the directors and the teachers working in Primary schools. The nature of this study is made up of the directors and the teachers working in Primary Schools in city centrum of Erzurum, in Autumn term of the education period in 2007/2008. In the study, 80 directors and 833 teachers were included in the case study, who were determined by random sample method. 401 questionnaire were included in the evaluation after inadequate and unfilled ones were excluded.

In this study, for the purpose of determination of school culture, 'school culture inventory' by Steve Gruenert and Jerry Valentine(1998) was used as a means of data collection upon their permission.

The views of the directors and teachers regarding the effectiveness of Primary Schools were collected by a scale with 61 items developed by the researcher. In this context, the scale developed to determine the effectiveness of Primary Schools consists of 5 sections.

According to the results obtained from the research, strong school culture in the schools of the directors and teachers attending to the survey can be reported to exist but it needs to be developed. From the findings, the Primary schools in the survey have necessary background required to have high level school culture, and will be able to have high level school culture in the case that they pay attention to certain cultural dimensions.

According to the findings as to effective school, we can say that the directors and teachers perceived effectively the efficiency level of their schools with an average of (\bar{X} :3,42). Examining all effective dimensions, we can say that the views of the directors and teachers are focused on ‘‘highly agreed’’ choice in terms of the dimensions of the director of the school (\bar{X} :3,5), the teacher (\bar{X} :3,69), the course and atmosphere of education (\bar{X} :3,53), the students (\bar{X} :3,40) the directors and the teachers behave in the dimensions stated above in terms of effective school.

The view of the directors and the teachers in the survey as to guardian dimension (\bar{X} : 3), are seen to focus on ‘‘medium agreed’’ choice. These results are supported by the studies such as , ‘‘Türkiye’de İlköğretim Okullarının Etkililiği’’ by Balcı (1993), ‘‘Etkili Okul Yönetimi, İlkokullarda Bir Araştırma’’ by Şişman(1996), , ‘‘Normal ve Taşımali Eğitim Yapan Okullardaki Yönetici, Öğretmen ve Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Okullarının Etkililik Algıları’’ by Baştepe (2002) and ‘‘İlköğretim Kurumlarının Etkili Okulun Veliler Boyutundaki Özellikleri Sahip Olma Düzeyleri’’ by Yaralı (2002). These findings suggest that the coordination between school and the family could not be achieved on desired level in the schools in which the survey was done.

In the evaluation of the averages, the highest average can be said to be in teacher dimension in terms of effective school dimension. Teachers dimension is followed by the dimensions of the course and atmosphere of education, the director of the school, the students and the guardians of the students.

According to the results obtained from the survey, we can say that the directors and the teachers attending to the survey perceived effectively the efficiency of their schools. From the findings, the Primary Schools in this survey have necessary background required to reach high level effective school features, and in the case that they give importance to all dimensions of effective school, they can reach high level school features.

According to the views of directors and teachers, a high level positive relationship between school culture and school effectiveness is determined in the schools surveyed. From this results we can say that the school culture formed in Primary schools affects significantly the effectiveness of the schools.

According to the results obtained from the survey, we have concluded that the perceptions of the directors and the teachers attending to the survey do not have high level strong cultural features in terms of leadership depending upon cooperation, teacher cooperation, vocational development, common goals, colleague support and cooperation learning in achievement of strong culture of school. In this context, it is suggested that in-service training should be held for the directors and the teachers on school culture and cultural leadership. In appointment of the directors, the educational qualifications should be the first criteria and the ones with postgraduation degree should be preferred, in the case of lack of qualified directors, successful teachers in the examinations of educational leadership should be given in-service training, and the successful ones should be appointed director of the school.

The school directors should give the teachers the possibilities of seminars and conferences to promote their vocational knowledge and experiences.

The school management should give opportunity the guardians of the students to take part in the decisions in terms of education. The directors and the teachers should try to encourage the guardians to visit school and the teachers more often and to maket hem support the school in all aspects.

The Ministry of Education should try to work on new projects upon effective school with universities in terms of promoting the awareness of urban and rural school directors and teachers.