

T.C. YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ANADOLU LİSELERİNDE
YENİLEŞME İHTİYACI

62023

Eğitim Bilimleri

Yüksek Lisans Tezi

Z. Banu SAYINER

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet ALIÇ

İstanbul, 1997

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı, Anadolu Liselerinde hangi alanlarda ne oranda yenileşme ihtiyacı olduğunu belirlemek ve bu örgütlerde gerçekleştirilecek bir yenileşme sürecine ışık tutmaktır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde pek çok kişinin katkıları olmuştur.

Çalışmalarım sırasında her an destek olan ve sonsuz sabır gösteren aileme teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İstatistiksel çözümlemelerde yardımlarını esirgemeyen Yıldız Teknik Üniversitesi İstatistik Bölümü Arş. Gör. Özlem BERAK ve Arş. Gör. Gülçin TUNALI MENTEŞ'e; araştırmadaki tüm resmi kuruluşlarla iletişimleri sağlayan Cem AKŞİT'e teşekkür ederim.

Araştırmamın her aşamasında ve tüm akademik çalışmalarımda bana rehberlik eden ve motivasyonumu arttıran danışman hocam Prof. Dr. Mehmet ALIÇ'a ve Eğitim Bilimleri Bölümündeki tüm öğretim elemanlarına en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul, Şubat 1997

Z. Banu SAYINER

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
BÖLÜM I. GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Problem.....	6
Alt Problemler	6
Araştırmanın Önemi	7
Sayıtlar	7
Sınırlıklar.....	7
Tanımlar.....	8
BÖLÜM II. İLGİLİ KAYNAKLAR	10
A. Kuramsal Kaynaklarda Örgütsel Değişme ve Yenileşme.....	10
Değişme Kavramı	10
Örgüt ve Örgütsel Değişme.....	11
Örgütsel Değişmeye Neden Olan Dış Etkenler	13
Örgütsel Değişmeye Neden Olan İç Etkenler	19
Neden Yenileşme?.....	24
B. Araştırma Kaynakları.....	27
Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar	28
Yabancı Ülkelerde Yapılmış Araştırmalar.....	29
BÖLÜM III. YÖNTEM	30
Araştırmanın Modeli.....	30
Araştırmanın Evreni.....	30
Araştırmanın Örneklemi.....	30
Verilerin Toplanması	34
Anketin Geçerliği ve Güvenirliği.....	35

Anketin Uygulanması	35
Verilerin Çözümlemesi	36
BÖLÜM IV. BULGULAR VE YORUM.....	37
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	37
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	40
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	43
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	46
Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	49
Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	52
Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	54
Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	56
Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	58
Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	60
BÖLÜM V. ÖZET, YARGI VE ÖNERİLER.....	63
Özet	63
Yargı.....	64
Öneriler	64
Uygulamacılar İçin Öneriler	64
Araştırmacılar İçin Öneriler.....	65
KAYNAKÇA.....	66
EKLER	71
ÖZGEÇMİŞ	95

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO	Sayfa
3.1. İSTANBUL İLİ BELEDİYE SINIRLARI İÇİNDEKİ ANADOLU LİSELERİNİN EVRENE GÖRE ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ DAĞILIMI.....	31
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	32
4.1 DENEKLERİN ÖRGÜTSEL YAPI AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI.....	38
4.2. DENEKLERİN İNSAN İLİŞKİLERİ AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI.....	41
4.3. DENEKLERİN ÖRGÜTSEL AMAÇ AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI.....	44
4.4. DENEKLERİN KULLANILAN TEKNOLOJİ AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI.....	47
4.5. DENEKLERİN ÖRGÜT-ÇEVRE İLİŞKİLERİ AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI.....	49
4.6. DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE ÖRGÜTSEL YAPI AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI VE KHİ KARE ÇÖZÜMLEMESİ.....	52
4.7. DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE İNSAN İLİŞKİLERİ AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI VE KHİ KARE ÇÖZÜMLEMESİ.....	54
4.8. DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE ÖRGÜTSEL AMAÇ AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI VE KHİ KARE ÇÖZÜMLEMESİ.....	56

4.9. DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE KULLANILAN TEKNOLOJİ AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI VE KHİ KARE ÇÖZÜMLEMESİ.....	58
4.10. DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE ÖRGÜT-ÇEVRE İLİŞKİLERİ AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI VE KHİ KARE ÇÖZÜMLEMESİ	60



ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL	Sayfa
3.1. Örnekleme Oluşturan Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı	33
3.2. Örnekleme Oluşturan Deneklerin Okuldaki Konuma Göre Dağılımı	33
4.1 Deneklerin Örgütsel Yapı Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	38
4.2 Deneklerin İnsan İlişkileri Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	41
4.3 Deneklerin Örgütsel Amaç Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	44
4.4 Deneklerin İnsan İlişkileri Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	47
4.5 Deneklerin Örgüt- Çevre İlişkileri Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	50
4.6. Deneklerin Konumlarına Göre Örgütsel Yapı Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	53
4.7. Deneklerin Konumlarına Göre İnsan İlişkileri Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	55
4.8. Deneklerin Konumlarına Göre Örgütsel Amaç Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	57
4.9. Deneklerin Konumlarına Göre Kullanılan Teknoloji Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	59
4.10. Deneklerin Konumlarına Göre Örgüt-Çevre İlişkileri Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	61

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, problem, alt problemler, araştırmanın önemi, sayılıtlar, sınırlıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Çağımızda "değişme" çok önemli bir kavramdır. Hiçbir toplum durağan ve hareketsiz değildir. Toplumda yer alan örgütler açısından da değişme önemlidir. Eğitim örgütlerinde de değişimin önemi ve etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik değişimlere bağlı olarak eğitim örgütlerinde de değişimlere ihtiyaç vardır.

Günümüzdeki bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hızı, kitle haberleşme araçlarının yaygınlığı ve uluslararası turizmin ulaştığı boyutlar; uluslararası ticari ve kültürel ilişkilere yeni yaklaşımlar katmıştır. Artık uluslararası ilişkilerin sürdürülebilmesi, en az birkaç yabancı dilin anlaşma aracı olarak kullanılmasını gündeme getirmiştir. Yabancı dil öğretmenin ağırlık noktası örgün eğitimedir; bu da genelde, ortaöğretim aşamasında verilmektedir (Özgen, 1991, s.25).

Ortaöğretim 15-17 yaş grubunu kapsayan öğrencilere bir meslek kazandırmayı ve onları yükseköğretim kurumlarına hazırlamayı amaçlayan eğitim devresidir (Fidan ve Erden, 1983, s.216).

Ortaöğretim kurumları, ilkokullar ile yüksek öğretimi birbirine bağlayan geçiş kuruluşlarıdır. Orta öğretim, bir toplumun gereksinimi olan olgun ve yetenekli yurttaşları yetiştirmede son derece önemli bir role sahiptir (Kaya, 1977, s.149).

Milli Eğitim Temel Kanununa göre, orta öğretim amaç ve görevleri, Milli Eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

1- Bütün öğrencilere orta öğretim seviyesinde asgari ortak bir genel kültür vermek suretiyle onlara kişi ve toplum sorunlarını tanıtmak, çözüm yolları aramak ve yurdun iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak bilincini ve gücünü kazandırmak.

2- Öğrencileri çeşitli program ve okullarla ilgili, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yüksek öğretime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır.

Bu görevler yerine getirilirken öğrencilerin istekleri ve kabiliyetleri ile toplum ihtiyaçları arasında denge sağlanır (Başaran, 1994, s.86).

Ortaöğretim kurumları lise olarak adlandırılmaktadır. Türkiye'deki liseler çok çeşitli adlar altında faaliyet göstermektedir. Tüm lise türlerini dört başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar:

- 1- Genel Liseler
- 2- Mesleki ve Teknik Liseler
- 3- Anadolu Liseleri ve
- 4- Fen Liseleri (Alıç, 1990, s.s.74-75).

Bunlardan Anadolu Liseleri diğerlerine göre farklılıkları olan orta öğretim örgütleridir. Bu açıdan ele alırsak; Anadolu Liseleri bir kısım derslerin öğretimini İngilizce, Almanca ya da Fransızca'dan biriyle yapan merkezi sınav sistemiyle hazırlık sınıflarına öğrenci alan; yabancı dil dışında, ortaokul (Temel Eğitim ikinci dönem) ve lise müfredatlarını uygulayan, yedi yıllık parasız devlet ortaöğretim kurumlarıdır (Resmi Gazete, 15747. 27.10.1976).

Türkiye eğitim sisteminin eğitsel evrimine baktığımızda Anadolu Liselerinin kökeninin derslerin Türkçe, Arapça ve Farsça öğretildiği Osmanlı İmparatorluğu'nun gözde okulu Enderun'a dayandığını görmekteyiz (Özgen, 1991, s.26). Tanzimat Döneminin ilk teknik okulu olan Mühendis Hane Bahri-i Hümayun'da (1773) dersler Fransızca olarak (Ergun,1990. s.910), 1963 de açılan Robert Koleji'nde dersler İngilizce olarak 1868 de öğretime başlayan Mekteb-i Sultani (Galatasaray Lisesi) de dersler Fransızca olarak verilmeye başladı (Kodaman, 1980, s.150). Daha sonra yabancı ve azınlık okulları, istenen kurumlar durumuna gelmelerine karşın, Cumhuriyet Döneminde ve Atatürk sonrasında devlet yapısının ve toplumsal yaşamın gelişmesiyle eğitimde artan ve çeşitlenen istek ve beklentilere ayak uyduramayıp kendisini yenilemeyen Genel Liselere ek olarak Maarif Kolejleri kurulmuştur (Özgen, 1991, s.26). Maarif Kolejlerinin yeterli toplumsal beğeniye sağlamalarıyla; Milli Eğitim Bakanlığı'nın 9.03.1974 gün ve 11108 sayılı genelgeleriyle kolejler lise sayılmış; 1.12.1975 gün 11459 sayılı genelgeleriyle de Anadolu Lisesi adını almıştır (Ana Britanica, 1985, s.31). Görüldüğü gibi yabancı dilde eğitim-öğretim geleneği, eğitim tarihimizin oldukça eski dönemlerine dayanmaktadır.

Gerek tanımına, gerekse tarihsel geçmişine baktığımızda Anadolu Liseleri yabancı dilde eğitime öncelik vermelerinin yanısıra, nitelikli insan gücü yetiştirmeye yönelik olmaları ve yüksek öğretime öğrenci hazırlamaları bakımından tercih edilme oranları yüksek okullardır. Aksu ve Akarsu (1985, s.17) yaptıkları araştırmalarda Anadolu Liselerinin amaçları açısından öğretmen algısına başvurulduğunda bu okulların tercih edilme nedenlerini önem sırasına göre aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

- 1- Her alanda daha üstün nitelikli öğrenci yetiştirmesi.
- 2- Mezunların daha yüksek oranda yüksek öğretim kurum-larına girebilmesi.
- 3- İngilizce yardımıyla öğrencilerin okul dışı yabancı kay-naklara ulaşabilmesi.
- 4- Yabancı takviyeli öğretimle, öğrencilerin İngilizce'yi öğrenebilmesi.

Velilerin çocuklarını Anadolu Liselerine göndermeleri açısından öğretmen algısına başvurulduğunda ise aşağıdaki önem sırası gözlenmektedir:

- 1- Daha nitelikli bir eğitim verilmesi.
- 2- Mezunların üniversiteye giriş şartlarının daha yüksek olması.
- 3- Yabancı dilin daha iyi öğrenilmesi.
- 4- Anadolu Liselerinde çocuk okutmanın prestij konusu olması.

Anadolu Liseleri en iyi şekilde karşılayabilmek için özel bir giriş sınavıyla aldıkları öğrencileri; yabancı dilde eğitim yaparak, teorik bilgileri uygulamalarıyla pekiştirerek daha modern teknolojiler kullanarak zaman ve içerik açısından daha geniş kapsamlı bir şekilde yetiştirmeyi hedeflerler. Tüm bu özellikleri nedeniyle, Anadolu Liseleri, toplumun büyük kesiminin ilgisini çekmektedirler.

Fakat son yıllarda birtakım aksaklıklar nedeniyle Anadolu Liselerinin amaçlarına yeterince ulaşamadıkları gözlenmektedir. Anadolu Liselerinde nitelikli eğitim ve öğretim yapılma oranı ve yabancı dil öğretimi etkinliğini yitirmesi nedenleriyle Fen Liselerine bir göç olmaktadır (Özgen,1991, s.28). Son yıllarda açılan Anadolu Liselerinde eğitim alt ortamına yani bina, tesis, laboratuvar, tiyatro, konferans salonu, müzik odası, revir, resim atölyesi ve öğretim araç ve gereçlerine ait yetersizlikler

olduğundan nitelikli eğitim-öğretim oranında düşüş görülmektedir. Aksu ve Akarsu'nun (1970, s.21) yaptıkları araştırmada İngilizce öğretim yapan 24 Anadolu Lisesinin hizmet merkezleri ve laboratuvarlar açısından durumları şöyle saptanmıştır: Kütüphane %83, Görsel-İşitsel Araç Merkezi %21, Rehberlik Merkezi %29, Fen Laboratuvarı %92, Dil Laboratuvarı %71 dir.

Ayrıca Anadolu Liselerinde, Genel Liselerde uygulanan müfredat geçerli olup , bunun Anadolu Lisesi öğrencilerinin gereksinimlerini karşılama oranı düşüktür. Buna ek olarak yabancı dille eğitim-öğretime ait sorunlar da vardır. Bunlardan birincisi Anadolu Liseleri arasında amaçlar konusunda tam bir birliktelik olmayışıdır. İkincisi her okulun farklı kitap okutmasıdır. Üçüncüsü Anadolu Liselerine olan aşırı talep nedeniyle sınıf mevcutlarının katlanarak artmasıdır. Dördüncüsü yabancı öğretmen oranının azlığıdır. Beşincisi matematik ve fen derslerinin İngilizce verildiği Anadolu Liselerinde, bu dersleri veren öğretmenlerin dili etkili kullanmaya yönelik yetersizlikleridir (Saracaloğlu ,1987, s.s. 21-22). Tüm bu nedenler sonucunda Anadolu Liselerinde etkili bir eğitim-öğretim yapabilme özelliğinin giderek azaldığı gözlenmektedir. Buna paralel olarak bu örgütlerde bir yenileşme ihtiyacı olduğu hissedilmektedir.

Değişme ve yenileşme , insan yaşamında kaçınılmaz ve evrensel bir olgudur. Modern dünya herşeyden önce hızla değişen bir dünyadır. Bu dünyada yaşayan insanlar da değişmek zorundadır. Sağlığını ve çevremizle ilgili olan ilişkilerimizi korumak istiyorsak kendimize, maddi, sosyal ve ruhsal çevremize yöneltilmiş değişme çabalarına etkin olarak katılmamız gerekir. Bu da yeni davranış biçimleri edinmemizi zorunlu kılar (Lipitt ve diğerleri, 1958, s.3). Örgütler de bu alanda konularıyla ilgili mesleki yardıma ihtiyaç duymaktadırlar. Şirketler, yardım kuruluşları, eğitim kurumları, devlet daireleri ve politik kuruluşlar bir liderlik yapısına sahip olup kamu oyunu etkilemeye çalışan benzer gruplarla yarışan, yeni taraftarlar bulmaya ve benzerleri hakkında bilgi edinmeye çalışan kuruluşlardır. İç yapıda etkin ve dışı iyi niyetli görünme amacıyla olan bu kuruluşlar iç ve dış koşullarda ilerleme vaad eden her türlü değişikliğe hazırdırlar (Lipitt ve arkadaşları, 1958, s.8).

Çevre koşullarında meydana gelen değişmelere uyum sağlayabilmek, örgüt sisteminin devamlılığı ve beklenen sonuçların gerçekleşmesinin öncelikli koşulları arasında yer almaktadır. Örgüt belirli bir denge durumunu korumak zorundadır. Çevrede meydana gelebilecek herhangi bir değişme örgütün ilk dengesini bozacak ve yeni dengeyi gerekli kılacaktır. Bu nedenle örgütsel değişimin çevre koşullarına uygun stratejilerin belirlenmesi, uygulanması ve yürütülmesi ile ilgilidir. Bu çabalar ise planlı örgütsel değişim ile gerçekleştirilir (Dinçer, 1992, s.9).

Eğitim örgütleri de hem toplumsal değişmelere neden olan hem de toplumsal değişmelerden etkilenen örgütlerdendir. Bu neden-sonuç ilişkisinde eğitim örgütleri sonuç bağlamında ele alındığında toplumda meydana gelen değişimlere ayak uydurmak zorundadırlar.

Ekonomik, siyasi, toplumsal sistemlerden etkilenen ve onları etkileyen eğitim sistemi bir ulusun sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan devamını sağlama işlevlerini eğitim örgütleri aracılığıyla gerçekleştirir. Bunlardan okul, çocukların sosyalleşmelerini sağlama, onlara toplumun kültürünü aktarma, yetiştirdiği kuşağın, toplumun siyasal yapısına uyumunu sağlama ve liderlik yeteneklerine sahip gençleri ortaya çıkarma, nitelikli insan gücünü yetiştirme gibi işlevleri gerçekleştirmekle yükümlü olan özel bir konuma sahiptir (Bursalıoğlu, 1982, s.55).

Sistem özelliği gösteren eğitim örgütleri varlığını sürdürmeleri için çevrenin değişen beklentilerine ve gereksinimlerine uyum sağlamak ve bu çevreyle dirik bir ilişkiye sahip olmak zorundadırlar (Aydın, 1992, s.115).

Çevrenin eğitimsel beklentilerini dikkate almayan eğitim örgütleri , girdi sağlamayı güven altına alıp yaşamlarını sürdürebilseler bile, toplumun eğitimsel gereksinimlerini karşılamaktan uzak olurlar (Başaran, 1993, s.22).

Bu nedenle eğitim örgütlerinin toplumun eğitimsel gereksinimlerini karşılayabilmesi için çevresindeki değişmelere uyum sağlaması gerekmektedir. Bu amaçla etkili bir okul için öncelikle hangi alanlarda değişim ihtiyacı olduğunun belirlenmesi gereklidir. Günümüzde çeşitli eğitim örgütlerinde yenileşme ihtiyacını belirlemeye yönelik araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırma ilgi duyulan bir eğitim örgütü olan Anadolu Liselerinin yenileşme ihtiyacını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Problem

Öğretmen ve yönetici görüşlerine göre Anadolu Liselerinin "yenileşme ihtiyacı"nın belirlenmesi bu araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır.

Yenileşme ihtiyacı beş boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar: Örgütsel yapı, insan ilişkileri, örgütsel amaç, kullanılan teknoloji ve örgüt-çevre ilişkileridir.

Alt Problemler

1- Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri "örgütsel yapı" açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?

2- Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri "insan ilişkileri" açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?

3- Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri "örgütsel amaç" açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?

4- Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri "kullanılan teknoloji" açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?

5- Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri "örgüt-çevre ilişkileri" açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?

6- "Örgütsel yapı" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

7- "İnsan ilişkileri" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

8- "Örgütsel amaç" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

9- "Kullanılan teknoloji" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

10-"Örgüt-çevre ilişkileri" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Anadolu Liseleri sınavla öğrenci alınan bir okul türüdür. Belli aşamalardan geçerek gelen öğrencilerin gereksinimlerini karşılamak için daha etkili ve nitelikli bir eğitim-öğretim verilmesi beklenmektedir. Fakat Anadolu Liselerinin bugünkü özellikleri itibariyle bu tür eğitim-öğretimi beklenen düzeyde veremediği gözlenmektedir. Bu araştırma sonucunda, Anadolu Liselerinde hangi boyutlarda, ne oranda yenileşme ihtiyacı olduğu ortaya çıkarıldığında, sorunlara yönelik çözüm yollarının belirlenip uygulamaya hangi alanlardan başlanacağına dair ipuçları elde edilecektir. Böylece rastgele değişmelerle ortaya çıkacak zaman, kaynak, yetenek ve bilgi kaybı engellenerek planlı örgütsel yenileşmelerle bu eğitim örgütlerinin daha etkili ve verimli duruma getirilmesi için olanaklar sağlanacaktır.

Sayıtlar

- 1- Araştırmaya katılan öğretmenler ve yöneticiler veri toplama amacıyla uygulanan anketteki sorulara içten yanıtlar vermişlerdir.
- 2- Araştırma aracı, araştırmanın amacına yönelik veriler toplama bakımından uygundur.

Sınırlıklar

- 1- Araştırma, yalnız İstanbul ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleriyle sınırlıdır.
- 2- Araştırma, 1995-1996 öğretim yılına ilişkin bilgi ve bulgularla sınırlıdır.
- 3- Araştırmada, yenileşme ihtiyacı sadece ankette belirlenmiş olan boyutlar çerçevesiyle sınırlıdır.

4- Araştırmada, veri toplamak amacıyla geliştirilen anket, bulundukları okulda en az bir yıl görev yapan öğretmen ve yöneticilere uygulamayla sınırlıdır.

5- Araştırmada, veri toplamak amacıyla geliştirilen anket, Türkçe bilen öğretmen ve yöneticilere uygulamayla sınırlıdır.

6- Araştırma, genel eğitim veren resmi Anadolu Liseleri ile sınırlı olup, Anadolu Meslek, Anadolu Öğretmen, Anadolu Güzel Sanatlar, Anadolu İmam Hatip ve Özel Anadolu Liseleri araştırma sınırları dışında tutulmuştur.

Tanımlar

Anadolu Liseleri: İlkokula dayalı ve birinci yılı hazırlık olmak üzere yedi yıl süreli olarak öğrencilerine bir yabancı dili öğretmek, bu dilden yararlanarak onların yurt içinde veya dışında nitelikli bir öğrenim yapmalarını sağlamak amacıyla kurulmuş liselerdir.

Örgütsel Yapı: Örgütte geçerli olan iletişim sistemini, otorite sistemini, örgütün ilkelerini, iş akışına uygun kuralları içermektedir.

İnsan ilişkileri: Örgütteki bireyler, gruplar ve değer yargıları, örgütün ideolojisi, örgütün insan ögesine bakış tarzı, insana ilişkin sorunlara yaklaşım biçimi insan ilişkilerini yansıtmaktadır.

Örgütsel Amaç: Örgütün varlık gerekçesini ifade etmektedir. Anadolu Liseleri için örgütsel amaç, öngörülen hedef davranışları öğrencilere kazandırmaktır.

Kullanılan Teknoloji: Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için örgütte kullanılmakta olan bilgisayar, işitsel-görsel araçlar vb. teknik aletleri ve program, yöntem gibi sorun çözme yollarını içermektedir.

Örgüt-Çevre İlişkileri: Bir örgüt ile çevresindeki başka örgütler arasındaki girdi-çıkı alışverişini ve benzeri etkileşimleri ifade etmektedir.

Öğretmen: Öğrenme yaşantıları oluşturarak öğrenmeyi sağlayan kişidir. Öğretmen, öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanarak öğrenme yaşantıları düzenler ve istenilen davranışın öğrenci tarafından kazanılıp kazanılmadığını değerlendirir. Buradaki öğretmen kavramı ile Anadolu Liselerindeki görevli öğretmenler kastedilmektedir.

Yönetici: Okulun amaçlarına ulaşması için okul içinde gerekli olan maddi kaynakların sağlanmasından ve bu kaynakların okulun amaçları doğrultusunda en verimli biçimde kullanılmasından sorumlu olan kişidir. Burada Anadolu Liselerindeki yöneticiler kastedilmektedir.

Yenileşme: Anadolu Liselerinin toplumsal gereksinimlere yanıt verecek biçimde yeniden örgütlenmesidir.



BÖLÜM II

İLGİLİ KAYNAKLAR

A. Kuramsal Kaynaklarda Örgütsel Değişme ve Yenileşme

Bu bölümde değişme kavramı örgüt ve örgütsel değişme, örgütsel değişmeye neden olan etkenler, okullarda değişme süreci arasında neden yenileşmenin seçildiğine ilişkin kuramsal bilgiler yer almaktadır.

Değişme Kavramı

Değişme, içinde yaşadığımız çağın en belirgin özelliğidir. Fakat bu cümleden değişme kavramının son yıllarda var olduğu anlamı çıkartılmamalıdır. Evrende sürekli bir değişme olduğu eski çağlardan beri savunulmaktadır. Yunanlı filozof Herakleitos; değişmeyi "Her şey akar, iki kere aynı ırmağa giremezsin, çünkü her girişinde üzerinden başka sular geçer. Dünyada değişmeyen tek şey herşeyin değiştiğidir." sözleriyle açıklamıştır (Çelebioğlu, 1982, s.1; Dönmezer, 1978, s.413).

Çağımız, her alanda hızlı değişimlerin yaşandığı bir çağdır. Bu nedenle değişmenin incelenmesi gerekmektedir. Genel anlamda değişme; belirli bir sürede herhangi bir şeyde meydana gelen farklılaşma, önceki durum ya da davranıştan farklılaşma şeklinde açıklanabilir.(Alıç, 1990, s.2). Buna göre değişme hiçbir doğrultuyu ifade etmeyen nötr bir kavramdır. Değişme ileriye doğru olabileceği gibi, geriye doğru da olabilir (Tezcan, 1984, s.2). Sağlam (1979, s.9)'a göre ise değişme, bir organizmanın veya bir süreç ve ortamın planlı ya da plansız bir biçimde bir durumdan başka bir duruma geçirilmesidir.

Değişme kavramına ait çeşitli tanımlar olmasına karşın birleşilen tek nokta değişmenin, belirli bir sürede olup biten bir olay olmayıp, yaşamın her evresinde devam eden bir süreç olduğudur (Güneş,1996, s.24). Bununla birlikte, değişmenin sonuçları belli bir yer ve yörede kalmayıp, hızla bütün dünyaya yayılarak evrensel bir nitelik göstermektedir (Aşkun, 1977, s.71). Yaşamımızın her alanında değişmenin etkilerinin ve izlerinin yer aldığı yadsınamaz bir gerçektir.

Hızı ve boyutları önemli aşamaya gelen evrensel, kaçınılmaz ve çağımıza damgasını vuran değişimin, girdilerini çevreden alan ve bir dönüşüm sürecinden geçirdikten sonra, çıktılarını yeniden çevreye sunan örgütler üzerindeki etkilerin önemsenmesinin ciddi sonuçlar doğurması olasıdır (Güneş, 1996, s.26).

Bireyleri, toplumları, örgütleri etkileyerek onların varlıklarını sürdürmelerinde önemli faktör olan değişimin incelenerek, bireyin; toplumun, örgütün ihtiyaçlarına uygun düzeye getirilmesi gerekmektedir.

Örgüt ve Örgütsel Değişme

Örgüt, toplumsal gereksinimleri karşılamak üzere önceden belirlenmiş, amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için güçlerini eşgüdümleyen insanlardan oluşan toplumsal açık bir sistemdir (Başaran, 1984, s. 54). Öncü (1976, s.25)'ye göre; örgütler belli amaçlara erişmek için tasarlanmış, planlanmış sosyal yapılardır.

Örgütsel değişme ise, Davis (1988, s.208), tarafından genel iş çevresindeki herhangi bir değişme olarak tanımlanmaktadır. Everard ve Morris (1990, s.234), örgütsel değişmeyi gerçekleştirmek arzusunda olduğumuz amaçların ve bu amaçların gerçekleştirilme yöntemlerinin değişmesi olarak ele almaktadır.

Çağımıza adını veren değişme daha etkili olmaları, yeni gelişmelere kendilerini uydurmaları ve yaratıcı olmaları yönünde, örgütler üzerinde büyük bir baskı unsuru olmaktadır. Örgütler, yaşamlarını sürdürebilmek için çevrelerinde oluşan değişimlere ayak uydurmak zorundadırlar (Dicle, 1977, s.59). Bu nedenle örgütsel değişimin ne gibi özellikleri olması gerektiğinin belirlenmesi gerekmektedir.

French ve Bell (1990, ss.79-94) örgütsel değişimin şu niteliklerine dikkat çekmektedir:

a. Örgütsel değişme, sosyal psikoloji, sosyal antropoloji, sosyoloji, psikiyatri, ekonomi ve siyasal bilimler gibi çeşitli davranış bilimlerinin kuram ve uygulamaya yönelik ilke ve kuramlarından yararlanır.

b. Örgütsel değişme, sistemli bir yeniden eğitim stratejisi içermektedir.

c. Örgütsel değişme, örgütlerin sistem yaklaşımı ile ele alınmasını öngörmektedir.

d. Örgütsel değişme eldeki verilere göre, planlanmış bir değişmeyi temel almaktadır.

e. Örgütsel değişmede uygulama ve deneyim esastır.

f. Örgütsel değişmede amaçların belirlenmesi ve etkinliklerin planlanması önemlidir.

g. Örgütsel değişmede ekip kavramının önemli bir yeri vardır.

Yukarıda sayılan niteliklere sahip değişmelere uyum sağlamayan örgütler, ölmeye mahkumdurlar. Sargüt (1974, s.452)'e göre; değişmeye uyum göstermeyen, onu benimsemeyen ve itici güç olarak kabul etmeyen örgütleri, gerçek yıkımlar beklemektedir. Bu nedenle, bir uyum sağlama süreci olarak örgütsel değişme, çağımızın önemli sorunları arasında yer almaktadır (Güneş, 1996, s.27).

Ancak örgüt sürekli değişen bir çevrede varlığını sürdürecektse, örgütün değişmesi rastlantılara bırakılamaz. İşte bu noktada planlı örgütsel değişme süreci üzerinde durulmaktadır (Dicle, 1977, s.41). Güneş (1995, s.29), Hellrigel Slocom ve Woodman (1986, s.576) 'ın görüşüne katılarak örgüt açısından olumlu değişimleri hedefleyen planlı örgütsel değişmeyi; bireyleri, grupları, örgüt yapı ve süreçlerini amaçlı, bilinçli, kasıtlı olarak değiştirme süreci olarak tanımlamaktadır. Planlı örgütsel değişmenin birincil amacı, örgütsel etkililik (Dicle, 1977, s.55); ikincil amacı, örgütün kendi iç ve dış çevresinde meydana gelen değişmelere uyum gösterme kapasitesi ve yeteneğini geliştirmesidir (Hellrigel, Slocom, Woodman, 1986, s.576).

Sistem yaklaşımını öngören örgütsel değişme süreci bir seferde olup biten bir olay değildir (Alıç, 1990, s.57). Örgütlerde değişme sadece mevcut duruma uyum sağlamak ya da mevcut sorunu çözmek değil aynı zamanda uzun dönemdeki gelişmeleri de içerecek modellerin uygulanmasını öngörecekt etkin bir eylemdir (Aydın, 1973, s.136). Bu eylemin etkin olması örgütleri değişmeye zorlayan etkenlerin bilinmesi ile ilişkilidir. Örgütsel değişmeye ait çalışmalar incelendiğinde örgütlerin değişmesine neden olan iki etken belirlenmiştir. Bunlar; dış etkenler ve iç etkenlerdir.

Örgütsel Değişmeye Neden Olan Dış Etkenler

Örgütsel değişmeyi dış etkenler açısından açıklamaya çalışan yaklaşımlar, değişmeyi örgüt-çevre ilişkisi yönünden ele almaktadır. Örgütsel değişmeye yol açan dış etkenler aşağıda incelenmiştir.

Toplumsal Değişme

Toplum belli bir yerde yaşayan, ortak duygular, davranışlar ve geleneklere bağlı insanların oluşturduğu toplumsal bir sistemdir (Aydın ve diğerleri, 1987, s.27).

Hiçbir toplumun hareketsiz olduğu söylenemez. Her toplumda sürekli olarak bir hareketlilik ve değişme görülür. Toplumsal davranış örnekleri, toplumsal yapılar, toplumsal sistemler ve toplumsal kuramlar sürekli olarak değişme süreci içindedirler. Ancak bu değişme her alanda ve her zaman açık ve kesin olmadığı gibi hız bakımından da her devirde aynı değildir. Yani toplumsal değişme ilerleme kadar gerileme biçiminde de gerçekleşme olasılığına yer verebilir. Her iki eğilim esasında toplumsal değişmedir.

Toplumsal değişmeyi kültürdeki değişmelerden ayırmak zordur. Bu nedenle tüm toplumsal değişmeleri sosyo-kültürel değişmeler olarak belirlemek gerekir. Toplumsal değişme ile ilgili alan yazında iki farklı görüş yer almaktadır. Sosyal bilimciler kültür ögesini maddi kültür manevi kültür diye ikiye ayırmaktadırlar. Maddi kültür; tüm araç-gereçleri, teknolojiyi kapsamaktadır. Manevi kültür ise; gelenekleri, inaçları ve manevi değerleri içermektedir (Kongar, 1979, s.22). Bu farklı temellere dayandırılmış gibi görünen yaklaşımlar aslında birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Toplumsal değişme, toplumun maddi ve manevi kültüründeki değişmeleri içermektedir. Bu açıdan da ele alındığında toplumsal değişme şöyle tanımlanabilir: Bir toplumun maddi ve manevi kültürünün etkileşimi sonucu, o toplumu oluşturan insanların ilişkilerinde, yerleşmiş tutum ve davranışlarında, toplumsal kurumlarda ve bunların işleyişinde gözlenen değişmelerdir (Dönmezer, 1978, s.413). Tezcan (1980, s.28) ise toplumsal değişmeyi "Toplumsal yapının ve onu oluşturan toplumsal ilişkiler ağının ve bu ilişkileri belirleyen kurumların değişmesidir" şeklinde tanımlamaktadır.

Toplumsal değişme Kültürel değişmenin sonucudur. Güvenç (1976, s.32) toplumsal değişmenin neleri içerdiğini şöyle sınıflandırmaktadır:

- Toplumsal rol ve statülerde değişmeler .
- Toplumun ekonomik varlığındaki değişmeler .
- Toplumun nüfusundaki değişmeler.
- İnsan aklının olaylara bakış biçimindeki değişmeler.
- Üretim ilişkilerindeki değişmeler.
- Aile ve akrabalık ilişkilerindeki değişmeler.
- Dinsel kurum ve simgelerdeki değişmeler.
- Gelenek ve greneklerdeki değişmeler.
- Teknolojide, retimde kullanılan araç ve gereçlerdeki değişmeler.
- Eğitimin amaç ve felsefesindeki değişmeler.
- Toplum-pazar ilişkisindeki değişmeler.
- Kişilik sistemlerindeki değişmeler.
- Yerleşme birimlerindeki değişmeler.
- Enerji, retim-tüketim düzeyindeki değişmeler.
- ocuk bakımındaki kavram ve ilkelerdeki değişmeler.
- Cinsel davranış, tutum ve değerlerindeki değişmeler.
- Kitle iletişim sistemlerindeki değişmeler .
- Konut biçimindeki değişmeler.
- Toplumların dilindeki değişmeler.

Toplumsal değişme ilişkiler ağının ve bunları belirleyen; nüfus, vre, yerleşim, ekonomi toplumsal sınıflar, eğitim, siyaset, hukuk, aile, din, gibi kurumlardaki değişmelerdir (Ozankaya, 1977,s.109). Toplumsal sistemde meydana gelen değişmeler, o toplumu oluşturan değer sistemlerinin yapısında ve işleyişinde değişik kapsamda da olsa değişmelere neden olur (Aydın ve diğerleri, 1987, s.27).

Ozankaya (1991, ss.482-483)'ya göre, toplumsal değişmenin ögeleri şunlardır: Geri uygulayımı aile tarımının yerini makineli tarım almaktadır, küçük işletmeler yerlerini büyük çaplı üretim yapan makineli üretime bırakmaktadır, ulaştırma ve iletişim araçları geniş bir iç pazar oluşturmaktadır, yeni sağlık önlemleri ve uygulayimleri sonucu toprak - nüfus dengesi bozularak kente g artmaktadır, dinsel eğitim yerini laik eğitime bırakmaktadır, diktacı siyasal yapı demokratik yapıya dönüşmektedir, ataerkil aile yapısı yerini çekirdek aile biçimine

bırakmaktadır, uluslararası ilişkilerin artmasıyla dünya giderek küçülmektedir.

Bir toplumun yapısındaki değişmelerde, toplumun dışındaki sosyal güçlerin az ya da çok, şu veya bu şekilde etkin oldukları gerçeği inkar edilemez (Eserperk, 1979, s.2). Toplum dışındaki güçler değişmeleri planlı veya plansız olarak gerçekleştirmektedir. Bu güçler toplumun tümünü değiştirmekten çok kalkınma stratejisinde öncelik taşıdıkları belirli toplumsal kurumları değiştirmeyi amaçlamaktadırlar (Bayrak, 1992, s.8).

Bu bağlamda toplumsal değişmeler eğitim örgütlerindeki değişmelere neden olmaktadır. Fakat eğitim ve toplumsal değişme arasında tartışmalı bir neden-sonuç ilişkisi vardır. Yani toplumdaki değişmeler eğitim sonucu mu ortaya çıkmıştır? Tezcan (1980, s.30)'a göre; toplumsal değişmeler, eğitimi belirli bir yönde değişmeye zorladığı gibi, eğitim yoluyla da toplumun istenen ya da beklenen yönde değiştirilmesi söz konusudur. Bu açıdan yaklaşıldığında örgütsel değişmeye neden olan toplumsal etkenler arasında, bir toplumun eğitim düzeyinin artması da gösterilebilir. Bu şekilde oluşacak bir değişme, örgütteki insan kaynaklarının beklentilerinin, tutumlarının, işi ortaya koyuş yönlerinin ve örgüte ait düşüncelerinin değişmesine neden olacaktır. Örgüt üyelerinde eğitimle gerçekleşen bu değişmeler örgütü de etkileyecektir.

Buraya kadar toplumsal değişmelerin örgütler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Örgütler, içinde bulundukları toplumsal sistemin birer ögesi olduğundan örgütsel değişme ile karşılıklı etkileşim halindedir. Örgütlerin birbirleriyle sürekli ilişkileri sonucu bir örgütte başlayan değişim, diğer örgütleri de etkilemektedir.

Ekonomik Değişme

Ekonomi, sınırsız ihtiyaçlar karşısında sınırlı olan kaynakların en etkili biçimde kullanılmasıdır. Ekonominin amaçları ise kişi ve toplum refahını sağlamak ve sorunları çözecek uygulamalar koymaktır (Kocacık, 1987, s.79).

Ekonomistler, ilke olarak teknolojik gelişmeyi ekonomik değişimin ana kaynağı olarak görmüşler ve ekonomik değişmeyi sayısal değişmeyle birlikte ele almanın üzerinde durmuşlardır (Bayrak, 1992, s.10). Sargüt (1974,s.457)'e göre ise; ekonomik değişme üretim ve tüketim biçimlerinin

ve ilişkilerinin, işletmelerin, dolayısıyla ekonomik yapıların değişmesidir. Ekonomik değişimin temel kaynağı olarak teknoloji ve eğitim gelmektedir.

Ekonomik değişme konusunda, ekonomistlerin farklı yaklaşımları vardır. "Klasik ekonomistler" emeği değer ölçüsü olarak almakta, sermaye, emek değerine teknoloji katılımıyla ekonomik büyüme sağlanabileceği görüşü savunulmaktadır. "Modern ekonomistler" ise emek-sermaye oranını sabit kabul etmekte ve ekonomik büyümeyi doğal büyüme ve garanti edilen büyüme oranıyla açıklamaktadır. İstikrar içinde kalkınma, modern ekonomistlerin belirgin düşüncesi olarak ele alınabilir (Tokgöz, 1989, s.30).

Ekonomik değişme, örgütler üzerinde önemli bir güç olarak varlığını göstermektedir. Her örgütün büyümek için ekonomik kapasitesinin olması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Dolayısıyla ekonomik büyüme örgütsel büyümeye yansımaktadır (Hall, 1982, s.229). Ekonomik büyüme aynı zamanda örgüte ait boyutların büyümesine değişmesine neden olur. Ekonomik ve örgütsel değişme karşılıklı etkileşim halindedirler. Ekonomik değişimin örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesinde hem olumlu, hem de olumsuz etkileri olabilir. Rakip örgütlere yönelik geliştirilecek politikalar, ürüne yönelik koşullar örgütteki değişimi zorunlu kılmaktadır. Örgütler bulunduğu toplumun ekonomik yapısına göre biçimlenmektedir. Ekonomik yapıdaki ilerlemeler örgütlerin gelişmesini sağlarken, enflasyon gibi olumsuzluklar ise, örgütlerin gerilemesine neden olmaktadır (Güneş, 1996, s.46). İşte, bu noktada ister ekonomik olanaklarla pozitif, isterse sınırlılıklarla negatif etkiler içinde olsun, örgüt yaşamını sürdürebilmek için ekonomik değişmeye uyum sağlamak zorundadır.

İstenilen nitelikte ekonomik değişmeyi farkedemeyen, sağlayamayan ve uygulayamayan örgütlerin istenilen düzeyde etkinlikte bulunmaları beklenemez.

Hukuksal Değişme

Hukuksal çevre, toplumsal ve ekonomik düzeni sağlayan kurallardan oluşan çevredir. Bu kurallar, anayasa, yasa, yönetmelik ve tüzüklerden oluşmaktadır (Çelebioğlu, 1982, s.79).

Anayasalar devletin temel yapısını, yönetim biçimini devlet organlarının birbirleriyle olan ilişkilerini, kişilerin temel hak ve özgürlüklerini düzenler (Gözübüyük, 1990, s.33). Anayasa tüm yasal belgelerin kaynağıdır. Hiçbir yasa Anayasa'ya aykırı bir hüküm getiremez. Bu yüzden Anayasa eğitim örgütünün yasal belgelerinin de kaynağıdır (Başaran, 1994, s.152).

Yasa, Anayasa'dan sonra yönetime güç veren ikinci kaynaktır. Yasa, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin içtüzük kurallarına uygun olarak çıkardığı yazılı metindir. Milli Eğitim ile doğrudan ilgili olan eğitim yasaları sınırlamalar ve düzenlemelere yöneliktir (Başaran, 1994, s.152).

Tüzük danıştayın incelenmesinden geçirilerek Bakanlar Kurulu kararı ile çıkarılan düzenlemeleridir (Gözübüyük, 1990, s.43). Tüzük, güç yönünden en güçlü yasal metindir. Tüzük yasaların uygulanmasına ilişkin yöntemler, açıklamalar, uygulama kuralları getirir. Bir tüzüğün yasalara aykırı olmaması zorunludur (Başaran, 1994, ss.153-154).

Yönetmelik, kamu kuruluşlarının kendi görev alanlarına giren konular ile ilgili yaptığı düzenlemelerdir (Gözübüyük, 1990, s.43). Güç yönünden tüzükten sonra gelir. Yönetmelikler yasalardan daha ayrıntılı hazırlanmış metinlerdir. Bu nedenle, eğitim yöneticisine daha iyi kılavuzluk ederler (Başaran, 1994, s.154).

Bu kavramları içeren hukukun özellikleri Gözübüyük (1990, s.7)'e göre şunlardır:

- Her hukuk kuralı bir değer yargısına dayanır. Toplumdaki olaylar hukuk tarafından değerlendirilir. Bunlardan olması gerekenler, hukuk kuralı biçimine sokulur.

- Hukuk kuralları genel olarak, insan davranışlarını ve bazı doğal olayları düzenler .

- Hukuk kuralları, çoğu kez olumlu ya da olumsuz "buyruk" taşır.

- Hukuk kuralları soyuttur.

- Hukuk kuralı "yaptırıma" dayalıdır.

Bu özelliklerle birlikte, hukuk sistemi, toplumsal ya da ekonomik alanlardaki herhangi bir değişmeyi yasallaştırmak için oluşturabileceği gibi, toplumun herhangi bir yönüne ilişkin bazı değişimleri gerçekleştirmek için de düzenlenebilir (Çelebioğlu, 1982, s.80).

Toplumda herhangi bir alanda hukuksal değişmeler (düzenlemeler) yapıldığında örgütler de bu değişmelerden etkilenmektedirler. Örgütler daha etkili olabilmek için yasalara uymak zorundadırlar. Bu nedenle, yasaların yaptırım gücü inkar edilemez bir gerçektir.

Teknolojik Değişme

Teknoloji, bireyin amaçlarına erişmesi için bilimsel süreçleri, materyalleri ve insangücü kaynaklarını disiplinli olarak kullanma süreci içinde tanımlanmaktadır (Doğan, 1983, s.41). Teknoloji geniş anlamda insanın yaşadığı ortamı değiştirmek amacıyla sahip olduğu ve kullandığı bilgilerin tümüdür (Eren ,1982,s.8). Teknoloji kavramının içine makineler, süreçler, sistemler yönetim ve insan ögeleri girmektedir. Toplumun ilkelikten uygarlığa geçişinde teknolojinin etkisi yadsınamaz bir gerçektir.

Teknolojik değişme ise, insanın kendi ihtiyaçlarını en iyi biçimde karşılamak ve insanın yaşadığı ortamı değiştirmek için sahip olduğu yol ve yöntemlerin değişmesi olarak tanımlanabilir (Alıç,1990,s.46). Teknolojik değişme yeni ölçü ve kriterler getirilerek, insanın doğa üzerinde kontrolünü arttırmakta, dünyaya bakış açısını, düşünce, duygu ve davranışlarını, sosyal ilişkilerini geleceğini, edebiyatını , sanatını , dilini ve müziğini estetik değerlerini değiştirmektedir (Dura, 1990, s.39).

Toplum üzerinde bu derece etkisi olan teknolojik değişmenin, örgütler üzerindeki etkisi de büyüktür. Örgütteki üretim, hizmet ve yönetim kavramları ile yakından ilgilidir. Örgütte en verimle ürünü en kısa sürede, en az masrafla elde etmek esastır. Bunu gerçekleştirebilecek hizmeti sağlamak gereklidir. Tüm bunlara ek olarak; etkili, yerinde, zamanında, doğru olarak karar verebilecek bir yönetim anlayışı da gereklidir.

Teknolojinin değişmesiyle zaman kaybının önlenmesi sonucu daha çok düşünme olanağına sahip, bu nedenle iş yapmaktan çok neyi, nasıl, yapabileceğine karar veren inisiyatif sahibi insan tipi oluşturmuştur (Bayrak, 1992, s.10). Bu gereksinimlerini en iyi biçimde karşılamada örgütlerin de varolan bilgiyi bulup, yayıp, bu bilgiyi yararlı ürünlere ve hizmetlere dönüştürmesi gereklidir. İşte bu noktada teknolojik değişmenin kaynağı olan bilginin rölü büyüktür. Bilgi ve teknoloji karşılıklı etkileşim halindedir. Güneş (1996, s.50)'e göre; özellikle, endüstri toplumundan

bilgi toplumuna geçen gelişmiş ülkelerin bugünkü durumu teknolojik gelişmeye bağlanabilir.

Özetle teknolojik değişme örgütleri bir bütün olarak etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerin daha etkili ve verimli olmaları için teknolojik değişmelerle uyum içinde olmaları gereklidir.

Buraya kadar örgüt-çevre ilişkisi bağlamında ele alınan toplumsal, ekonomik, hukuksal ve teknolojik değişmeler gibi dış etkenlerin örgütler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Özellikle açık bir sistem özelliği taşıyan örgütlerinin girdi-işlem-çıktı-dönüt sürecinde dış etkenlerden etkilenme oranı oldukça yüksektir. Bu nedenle, dış etkenlerin eğitim örgütleri üzerindeki etkileri inkar edilemez boyuttadır.

Örgütsel Değişmeye Neden Olan İç Etkenler

Leavit (1971, s.559) ve Owens (1987, s.83) örgütsel değişmeye neden olan dört iç etkenden söz etmektedirler. Bunlar; amaç, yapı, teknoloji ve insan öğeleridir. Örgüt bu öğelerin birbirleriyle etkileşim içinde olduğu çok değişkenli bir sistemdir. Bu dört öğe birbirlerine son derece bağımlıdır. Dolayısıyla birindeki değişme ister istemez diğerine yansımaktadır. Bu değişmelerin örgütsel değişmeye etkileri aşağıda incelenmiştir.

Amaç Öğesindeki Değişmeler

Amaçlar örgütlerin varoluş nedenidir. Örgütsel etkinlikler belli bir amaç etrafında toplanır. Örgütün bütün öğeleri amaçlara göre biçimlendirilir (Tosun, 1981, s.7).

Aydın (1992, s.42)'a göre, amaçlar örgüt açısından şu işlev ve niteliklere sahiptirler:

- Amaçlar, dikkatlerin merkezidir.
- Amaçlar, yasallığın kaynağıdır.
- Amaçlar, standart rolü oynar .
- Amaçlar, örgütün yapısını biçimlendirir.
- Amaçlar, örgüt hakkında bilgi sağlar.

Örgütler, üyeleri tarafından, kendi kişisel amaçlarını elde etmek için kullanılan araçlar olarak yaratılmıştır. Bu nedenle her örgütü önce kendi

üyelerinin bireysel amaçlarının ne olduğunu bilmesi ve sonra da bu amaçların elde edilmelerini sağlayacak örgütsel amaçları oluşturması gerekir (Hicks, 1972, s.79).

Yönetim yaklaşımlarına göre farklılıklar olmasına karşın, Bursalıoğlu (1987, s.31) örgütsel amaçları verimi arttırmak, madde ve insan kaynaklarını kontrol etmek, çatışmayı asgariye indirmek, etkililiği sağlamak, sapmaları önlemek, gereksinimleri karşılamak ve çevresiyle dengeli ilişkilerde bulunmak şeklinde belirtmiştir.

Örgütsel amaçlar, resmi ve uygulama amaçları olmak üzere iki açıdan ele alınabilir. Örgütün tüzüklerinde belirtilen ve yıllık raporlarında yer alan amaçlar resmi, buna karşılık örgütün hangi etkinliklere öncelik verdiğini ve nasıl çalıştığını belirten amaçlar ise uygulamaya dönük amaçlardır (Güneş, 1996, s.64).

Hicks (1972, s.80), örgütsel amaçların önemini şöyle belirtmektedir:

- Amaçlar, örgüt faaliyetleri için birer baş vurma noktalarıdır.
- Amaçlar,eşgüdümlü faaliyetler için gereklidir .
- Eşgüdüm için ilk yapılması gereken, örgütün ulaşmayı düşündüğü amaçları belirlemektir.
- Etkin biçimde rekabet etmek ve büyümek arzusunda olan örgüt, kendi amaçlarını devamlı olarak yenilemelidir.
- Örgütsel amaçlar, örgütsel faaliyetlerin yönetildiği uçlardır.
- Amaçlar etkin politikaların, metodların, stratejilerin ve kuralların saptanmasında ön bilgileri sağlar.
- Örgütsel amaçlar, örgütün kaderini tanımlarlar.

Örgüt amaçlarının değişmesi örgütleri de değişime zorlar. Bu nedenle örgütsel amaçların iyi belirlenmiş olması gereklidir. İyi belirlenmiş örgütsel amaçların üstünlükleri şunlardır:

- Etkin amaçlar, aynı örgütsel amaçlara ulaşmak için bütün üyelere cesaret verirler. Aksi taktirde üyeler arasında örgüt amaçlarının ne olduğu ya da olması gerektiği hususunda birçok değişik fikirler meydana gelebilir.
- Etkin hedefler amaçları ölçmek aralarında karşılaştırma yapmak, başarıyı değerlendirmek için birtakım kıstaslar sağlarlar.
- Etkin hedefler, aynı zamanda iyi teşvik edicidirler. Çünkü bir üyenin kendi kişisel hedefine ulaşması ile örgüt işleri arasındaki ilişkinin de meydana gelmesini kolaylaştırmış olur (Hicks, 1972, s.81).

Örgüt değişen gereksinimler karşısında amaç ögesinde de değişimler yapmak zorundadır. Eğitim örgütlerinde de örgütsel amaçların belirlenip bunların ne oranda ve ne şekilde gerçekleştirileceği incelenerek hangi alanlarda yenileşme ihtiyacının olduğunun belirlenmesi örgütün etkililiği açısından gereklidir.

Yapı Ögesindeki Değişmeler

Bu ögenin temeli, örgütü yapı açısından ele alan klasik örgüt kuramcılarına dayanmaktadır. Bu bağlamda örgüt yapısı örgüt amaçlarının en etkili biçimde gerçekleştirilmesini sağlamanın bir aracı olarak, bir düzeni ifade etmektedir (Güneş, 1996, s.67). Klasik örgüt kuramcıları, örgütsel yapıya önem verirken; örgütlenme, iş bölümü, yetki hiyerarşisi, komuta birliği, komuta zinciri, denetim alanı, yasal yetki, kurmay ve hat gibi yapısal özelliklere ilişkin kavramları getirmişlerdir (Kaya, 1986, s.58).

Yapı; rolleri, ilişkileri, eylemleri, amaçlar arasındaki hiyerarşiyi, iş bölümünü, eşgüdümü, yetkiyi sorumluluğu ,rolleri ve iletişimi ifade eder (Bayrak, 1992, ss.26-31). Örgüt yapısı ,örgüt amaçlarının en etkili bir biçimde gerçekleştirilmesini sağlamanın bir aracı olarak, bir düzene işaret ettiğinden örgüt yapısındaki değişimin temel amacı yeni bir düzen yaratma süreci olarak değerlendirilebilir (Güneş, 1996, s.67).

Örgüt yapısındaki değişimler; örgütsel ilişkileri yeniden tanımlamayı ve rolleri yeniden düzenlemeyi öngörmektedir (Alıç, 1990, s.50). Bu çaba bağlamında örgütün yapısal boyutta şu öğeleri değiştirmesi gerekir:

-Örgüt üyelerinin sorumluluklarının dikkatli bir biçimde belirlemek, işi uygun bir biçimde bölmek ve otorite kurallarını belirlemek.

-Yetkileri daha alt düzeydeki birimlere aktararak onlara daha çok özerklik ve sorumluluk tanımak, yani merkeziyetçi yapıyı yerinden yönetim biçimine dönüştürmek.

-Örgütün fiziksel koşullarında düzenlemeler yapmak.

-Örgütün ödül sistemi ile işgörenin beklentileri arasında uyumluluğu sağlamak.

-Rutinleşen işgören seçimi süreçlerini örgütün amaç yapı ve teknolojisine uygun hale getirmek.

-Mekanik örgütlerin daha esnek ve uyum sağlayıcı organik yapıya dönüştürülmesini sağlamak (Güneş, 1996 ss.68-72).

Hellrigel, Slocum ve Woodman (1986,s.622) ise; örgütsel yapıdaki değişmelere ait ögeleri şu şekilde belirtmektedirler: Konumların ve rollerin yeniden tanımlanması, kurallar süreçler, formal ödül sistemi, rapor verme düzenlemeleri, bölümlleşme, denetim alanı, programlar, iletişim sistemleri, çalışma grupları, performans, formal karar verme yetkisi, seçim ve terfi kriteri, örgütteki formal eğitim, proje grupları emir-komuta zinciri (Güneş, 1996, ss.73-74).

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, esas amaç, sürekli değişim halinde bulunan dış ve iç etkenler karşısında örgütün yapısını bu dinamiklere paralel ve uygun olarak değiştirerek örgütün etkililiğini sağlamak olmalıdır.

Teknoloji Ögesindeki Değişmeler

Çağımızda teknoloji oldukça yüksek bir gelişmişlik düzeyinde oluşmuştur. Bu gelişmişlik çok hızlı boyutlarda gerçekleşmektedir. Kısa bir süre önce "yeni" olarak kabul edilen pek çok kavram çok kısa bir süre sonra yerini başka bir kavrama bırakarak "eski" etiketini almaktadır.

Örgütlerin de etkililiği için, bu hızlı teknolojik değişmelere ayak uydurmaları kaçınılmazdır. Örgütte teknolojik değişim kavramı, günümüzde artık kullanılan makine ve malzemenin yanısıra kullanılan yöntemlerdeki değişimleri de içermektedir. Örgütün, belirtilen teknolojik değişmeyi sağlarken amaçlarının başında yeni geliştirilen yöntemlerin ve malzemelerin örgütlerde kullanılması ve böylece örgütsel etkililiği artırması gerekmektedir (Dicle, 1977, s.51). Bu nedenle örgüt kendi etkililiğini artıran teknolojik değişimin gerisinde kalmaz .

Teknolojik değişim süreci örgütte üç temel alanı ilgilendirmektedir. Bunlardan birincisi; gelişmiş makinelerin uygulaya sokulmasıdır. Gelişmiş teknoloji ile çalışan örgütler de daha yüksek düzeyde kar ve verim gerçekleştirmektedir. İkincisi; eşgüdümlemektir. Eşgüdüm bir girişime katılanların birbirinin eyleminden haberli olmayı öngörür (Bursalıoğlu, 1987, s.176). Bu bağlamda; personelin etkinlikleri ortak bir amaca yöneltilerek birbirine sıkı bir biçimde bağlanıp, uyumlu duruma getirilmesi gereklidir (Newman, 1979, s.461). Üçüncüsü; insan-iş ilişkisidir. Toplum

teknolojinin insanla ilişkisine daha çok önem verilmesi gerektiğini geç de olsa kavramıştır. Teknolojinin getirdiği ilerleme karşısında ödenen bedel insanların değişme zorunluluğudur.

Teknoloji büyük bir hızla ilerlerken toplumun çözmekte zorlandığı pek çok sorunu da beraberinde getirir. İş yerinde teknolojiyi özümlemek için yeni örgütlenme biçimleri, yeni gözlem yolları, yeni ödül sistemleri , yeni mesleki ekonomik, sosyal, coğrafi ve yönetsel değişmelere de ihtiyaç vardır.

Tüm bunların ışığı altında şunu söyleyebiliriz ki, teknolojik değişmeyi gerçekleştirirken diğer ögelerdeki değişimlerle de karşılıklı etkileşime ihtiyaç olduğu gözardı edilemez. Şimdiye kadar incelenmiş bu ögelere bu noktada insan etkeni de eklenmektedir.

İnsan Ögesindeki Değişmeler

Örgütleri kuran, yöneten, orada çalışan, üretilen mal ve hizmetlerden yararlanan yine insandır. Bu nedenle insan örgüt açısından önem kazanmaktadır (Sabuncuoğlu, 1989, s.51). Örgütteki bireylerin davranışlarında yapılacak değişmelerin, örgütün amaç, yapı ve teknolojisinde de değişmelere neden olacağını savunan Çevresel ve Davranışçı yaklaşımclar bu yaklaşımla insan ögesinin önemini vurgulamaktadırlar. Bu kuramlarda örgütteki insan morali, örgütsel değişim, güdülenme, birey ve grupların birbirlerine karşı tepkileri gibi konular incelenirken, bunların insanın değer tutum ve davranışlarının değişmesine yol açacağı ileri sürülmektedir (Alıç, 1990, ss.52-53).

İnsan, kendini yaşantısının başlangıcından itibaren değişme sürecinin içinde bulur. İnsanoğlu biyolojik ve sosyal değişmelere uyum sağlayarak yaşantısını sürdürmek zorundadır. İşyerinde bireylerin yeniliklere uyumunu sağlarken ve çalışanların tutumlarını değiştirirken bireyler yorumlama ve uygulama açısından büyük farklar gösterebilirler. İşte, bu noktada herhangi bir güvensizlik, insan ilişkilerindeki dengeyi bozarak, verimsiz bir çalışma yaşantısına neden olabilir (Bilen, 1995, s.263).

İnsanın değerlerini, tutumlarını, algılarını değiştirmek için çeşitli tekniklerden yararlanılmaktadır. Bunlardan bazıları; hizmet-içi eğitim, T-grup merkezli duyarlık eğitimi, yönetim ölçeği, araştırma dönütü, iş yaşamının niteliği programı ve eylem araştırmasıdır. Bu teknikler, örgüt

üyesinin görevini en iyi biçimde gerçekleştirmesini sağlayan araçlar olarak görülebilir. Bu teknikler bireyin, ya çalışma koşullarını düzenleyerek ya da onların davranışlarını doğrudan değiştirerek, görevinin niteliğini artırmaya yöneliktirler (Alıç, 1990, ss.52-53; Güneş, 1996, ss.75-80). Bu tekniklerden örgüt üyesi için gerekli ve uygun olan bir veya birkaçı seçilerek uygulanması sonucunda işgörenin performansı ve motivasyonu arttırılarak örgütsel etkililik sağlanabilir.

Görev performansını, devamsızlığı, yabancılaşmayı ve iş doyumsuzluğunu etkileyen yaklaşımlar da vardır. Hellrigel ve diğerlerinin (1986, s.608) önerdiği işin zenginleştirilmesini, iş rotasyonunu, görev özelliklerinin yeniden belirlenmesini içeren iş tasarımı; örgütte düzenlemeye gidilerek insanların arzu ettikleri ortamı yaratmayı ve tek yönlü iş yükünü ve monotonluğu azaltmak için çok sayıda deneyimli işçi bulundurmaya ifade eden yaklaşımlar bulunmaktadır (Dinçer, 1992, s.443).

Sonuç olarak hangi teknik uygulanırsa uygulansın, esas amaç planlı örgütsel değişme ile insan ögesinden en iyi şekilde yararlanmaktır.

Buraya kadar incelenen kısımda esas ulaşılmak istenen nokta, tüm etkenlerin karşılıklı etkileşimiyle örgütün etkililiğini ve verimliliğini sağlamaktır.

Neden Yenileşme?

Tüm sistemler gibi örgütler de eskirler. Eskiyen bir örgüt giderek yeterliliğini, etkinliliğini azaltarak etkililiğini yitirir. Bir örgüt için etkililiğini yitirmenin sonucu ya ölüm ya da asalaklaşmadır (Başaran, 1982, s.169). İşte, bu noktada yenileşme kavramı devreye girer. Buraya kadar incelenen kuramsal bilgilerde örgütsel değişmeden söz edilmekle birlikte esas incelenecek konu yenileşme bağlamında ele alınmalıdır. Bu bölümde tüm ilgili kavramlar içinde neden yenileşmenin seçildiği incelenecektir.

Yenileşme ile ilgili karşılaştırılan kavramlar şunlardır:

Değişme: Önceki durumdan ya da davranıştan farklılaşmadır (Alıç, 1990, s.2). Değişme kendiliğinden oluşabileceği gibi, olumsuz ve negatif bir anlam da içerebilir. Oysa yenileşme amaçlı, planlı olarak oluşturulup, pozitif bir anlamı ifade eder (Başaran, 1982, s.171).

Gelişme: Beğenilen, kabul edilen, istenen yönde gerçekleşmiş bilinçli harekettir (Tezcan, 1984, s.4). Gelişme küçüklükten büyüklüğe, yalınlıktan karmaşıklığa, doğru nitelik ve nicelikçe değişimin oluşumudur. Büyümek, karmaşılaşmak çoğu kez yenileşmenin olduğunu göstermez. Yenileşmede küçülme, yalınlaşma da sözkonusu olabilir.

Büyüme: Örgütün dışarıdan ekleme ve katkı olmadan, kendi işleyişi ve kaynakları ile giderek nitelik ve nicelikçe artma göstermesidir.

Çağdaşlaşma: Örgütsel açıdan çağdaşlaşma, çoğu kez örgüte yeni teknoloji, bilgi, araç ve gereçlerin sokulması anlamında kullanılmaktadır.

İyileşme: Bozulan, kötüleşen, sağlıksızlaşan bir durumu düzeltmek, iyileştirmek, sağaltmak sürecidir. İyileşme süreci örgütü, çoğunlukla eski durumuna getirmeyi anlatır. İyileşme, yenileşme anlamına gelmez.

Devrim: Bir sistemin hızlı, kapsamlı olarak değiştirilmesidir. Yenileşmeye benzer yönü amaçlı, planlı yapılması; benzemeyen yönü ise hızlı oluşu kimi kez ortadan kaldırmayı, yerine yenisinin kurulmasını içermesidir.

Evrime: Ağır, evre evre kendiliğinden oluşan bir süreçtir. Yenileşme, evrimden daha hızlıdır. Ayrıca evrim, amaçlı, planlı olmadan, doğal oluşumu anlatan bir terimdir.

Kalkınma: Siyasal bir terim olup, ülkeyi, bireylerini kültürel, toplumsal, ekonomik yönden en üst düzeye çıkarmayı anlatan ve sınırları pek belirli olmayan bir terimdir.

Yenileşme: Toplumun gereksinimlerini karşılamak için örgütün yeniden örgütlenmesidir. Yenileşmenin içeriğinde topluma bağıllık vardır. Amaçlı, kasıtlı ve planlıdır. Geriye dönüş olanaksızdır. Topluma dönük bir oluşumu anlattığı için işlevseldir (Başaran, 1982, ss.170-173).

İşte bu terimler arasındaki farklılıklar ve benzerlikler dikkate alındığında bu araştırmada kastedilen kavram yenileşmedir. Çünkü yenileşme yapısı gereği değişmeden daha farklı bir kavramdır. Bir örgüt canlı bir sistem olduğundan doğum, yaşlanma ve ölüm özellikleri bulunur. Canlı sistemin eskimesiyle oluşacak ölümü veya kamu kesiminde görüldüğü gibi asalaklaşmayı önlemek yani canlı sistemleri hastalıklardan koruyarak sağaltım yoluna gitmek gerekir. Bir örgütün ömrünü uzatmak, hastalıklardan korumak ve kurtarmak yenileşmeyle sağlanabilir. (Başaran, 1992, ss. 281-294)

Yenileşmede geriye dönüş söz konusu olmadığından değişme kavramından daha farklı bir özellik içerir.

Canlı sistemler karmaşık bir yapıya sahiptirler. Karmaşık örgütlerin yeniden düzenlenmesi modern toplumlarda daima karşılaşılan geniş içeriğe sahip bir olaydır. Bu yöntemde bağımsız birimlerin bir araya toplanarak sorunun çözülmesi yoluna gidilir. (Thompson, 1976, s.101).

Yenileşme durumları oluşturulurken çeşitli özellikler dikkate alınmalıdır. Bunlar şunlardır:

- Örgütteki hoşnutluğun ölçütleri belirlenmeli
- Yenileşmenin kurumsallaşması yönünde çalışmalar yapılmalı
- Yenileşmenin zamanlaması ayarlanmalıdır (March ve Simon 1958, ss.182-186).

Yenileşme gerçekleştirilmeden önce nasıl uygulanacağına ait bir program da oluşturulmalıdır. Yenileşmeye yönelik bir program hazırlanırken şu detaylar da göz önünde bulundurulmalıdır:

- Yenileşme için örgütün kaynakları belirlenmeli
- Programlara yönelik hiyerarşik bir yapı oluşturulamalı
- Neden-sonuç analizi yapılmalı
- Etkililik belirlenmeli
- Etkileşim ve gruba yönelik problem çözümü yöntemleri saptanmalı
- Etkililik tarzları belirlenmelidir (March ve Simon 1958, ss. 186-193).

Yenileşme, iş görenlerin ve yöneticilerin her ikisinin de katılımıyla daha kolay oluşur. Çalışanlarla yöneticiler arasında herhangi bir ayrılık olmamalıdır. Tüm örgüt çeşitlerinde çalışanların bağlılığı ve sorumluluğu ile yenileşmeye yönelik uygulanacak program arasındaki ilişki insan kaynakları dikkate alınarak sağlanmalıdır (Bailey, 1993, ss.31-46).

Yenileşme gerçekleştirilirken örgütün düzeyi de gözönünde bulundurulmalıdır. Yenileşmede hedeflenen özellikler ile örgütün yapısı arasında bir denge oluşturulmalıdır (March ve Simon 1958, ss. 194). Yenileşme sırasında örgütün bazı öğeleri yeniden düzenlenmek zorunda kalınabilir. Bu durumda örgütün hedefleri, süreçleri ve politikaları, geleneksel yapısı dikkate alınmak suretiyle yenileşme yoluna gidilirse yenileşmeye adapte olmak örgüt üyeleri açısından daha kolay gerçekleşir (Mohr, 1969, ss. 111-126).

Fakat kimi örgütlerde, dıştan veya içten gelen engellemelerle yenileşmeye karşı direnç görülebilir. Çünkü yenileşme tehlikeli bir girişimdir. Her yenileşme örgütün yarar, çıkar, erk, yükselme, konum kaynaklarını yeniden düzenler. Eski düzenden yararlananlar yeniliği getirenlere düşman olup savaş açabilirler. Buna karşılık yeni düzenden yararlananlar henüz yenileşmenin yararlarını savunmak için örgütlenmediklerinden acemilik gösterirler. Yenileşmenin en büyük engeli, yenileşmeye karşı koyan iç ve dış düşmanların yaratacağı korkudur. Bu korkuya ek olarak örgütsel önderlikten yoksunluk, araştırmasızlık, bilgisizlik, dogmatizm, mükemmeliyetçilik, uyuşukluk, umursa-mazlık, bilgiçlik, bürokrasi ve kırtasiyecilik de yenileşmeye dirence neden olur. İşgörenler ekonomik, kişisel veya toplumsal nedenlerle yenileşmeye direnebilir (Başaran, 1992, ss.289,302).

Örgütü çevreden soyutlamak mümkün değildir. Çevrenin gereksinmesi nitelik değiştirince örgütün de ya ortadan kalkması ya da yeni gereksinmeyi karşılaması için değişmesi gerekir. Bu değişme ise örgütün kasıtlı, plânlı olarak yeniden örgütlenmesi yani yenileşmesi ile oluşur (Lippitt, 1958, s.129).

Yenileşme sürecinde örgütün hangi bölümlerinde ne oranda yenileşme ihtiyacı olduğu belirlenirse hem öncelikli bölümlere yönelik hiyerarşik bir plân yapılmış olur, hem de örgüt üyeleri için karara katılmak, yenileşmeyi tanıtmak, yararını göstermek, gönüllü aramak, bilgili kılmak, denemek, birliği sağlamak olumlu önderliği oluşturmak ve sorun çözmek yöntemlerinden hangisinden, ne oranda yararlanılacağı belirlenmiş olur. Böylece yenileşmeye karşı oluşabilecek direnci kırmak daha kolay hale gelebilir (Başaran, 1992, ss.301-303).

Tüm bu saptamalar sonucunda örgütte yenileşme yoluna gidilerek örgütün verimi ve etkililiği artırılabilir.

B. Araştırma Kaynakları

Bu bölümde yenileşme ihtiyacı ile ilgili olan kuramsal ve uygulamalı araştırmalara yer verilecektir.

Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar

Çeşitli eğitim örgütlerinde değişme ihtiyacına yönelik uygulamalı çalışmalar bulunmaktadır. Örgütsel değişme ihtiyacına yönelik araştırmalardan biri Alıç (1990) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmen ve yönetici görüşlerine göre, Genel Liselerin örgütsel değişme ihtiyacı örgüt içi etkenlere ilişkin beş boyutta incelenmiştir. Bu araştırma bulgularına göre, Genel Liseler; örgütsel yapı, insan ilişkileri, örgütsel amaç, kullanılan teknoloji, örgüt çevre ilişkisi şeklinde belirtilen beş boyut yönünden değişme ihtiyacı duydukları saptanmıştır.

Diğer bir araştırma da Bayrak (1992) tarafından yapılan "Eğitim Yüksekokullarında Örgütsel Değişme" başlıklı araştırmadır. Bu araştırmada eğitim yüksekokulu yönetici ve öğretim elemanlarının değişimleri; amaç, yapı, insan ve teknoloji boyutlarına göre nasıl değerlendirdikleri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, eğitim yüksekokulu yönetici ve öğretim elemanlarının, örgütteki değişimleri kısmen farkında olmakla birlikte, bu farkında oluşun beklenen düzeyde olmadığı belirlenmiştir.

Bir başka araştırma da Aksu ve Akarsu (1985) tarafından yapılan "Anadolu Liselerinin Mevcut Durumuna İlişkin Bir Çalışma" başlıklı araştırmadır. Bu çalışma Anadolu Liselerinin mevcut durumuna ışık tutmak amacıyla, öğretmen algılarından yararlanılarak hazırlanmış bir durum saptaması çalışmasıdır. Anadolu Liseleri; amaçları, öğretmen nitelikleri, İngilizce kullanımı, okul olanakları, öğretim yöntem ve teknikleri, hizmet-içi eğitim ihtiyaçları açılarından incelenmiştir. Sonuç olarak, öğretmen algıları temel alındığında, incelenen boyutlar açısından Anadolu Liselerinde bazı sorunların ve yetersizliklerin olduğu belirlenmiştir.

Saracaloğlu (1987) "Anadolu Liselerinin Sorunları" başlıklı araştırmasında; yabancı dile, matematik ve fen derslerine, sosyal bilimlere, öteki alanlar adı altında tam gün öğretime, araç-gerece, yardımcı kitaplara, öğrencilerin derslere karşı olan ilgi ve tutumlarına, seçmeli derslere, kol faaliyetlerine ve rehberlik servisi hizmetlerine yönelik bir durum saptaması yapmıştır.

Ağdemir (1991) ise; "Anadolu Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Durumları" başlıklı çalışmada öğrencilerin ve ailelerin kişisel, sosyal, ekonomik durumlarına yönelik bir çalışma yapmıştır.

Güneş (1996), "Örgütlerde Örgütsel Değişme Sürecinin Analizi" başlıklı araştırmasında; örgütsel değişme sürecinin niteliğini, örgütsel değişmeye neden olan dinamikleri, örgütsel değişmeye ilişkin yaklaşımları, örgütsel değişme sürecinin nasıl yönetileceğini ve örgütsel değişme sürecinin okullarda nasıl olduğunu kuramsal bir şekilde incelemiştir.

Bir başka çalışmada Arıkan (1992), "Örgütsel Değişme ve Liderlik Arasındaki İlişki" konulu çalışmada değişme sürecinde liderlik davranışını ve liderde bulunması gereken niteliklerini, insan ögesine içten inanma, mükemmeli arama, eyleme dönük olma şeklinde bulmuştur.

Sağlam (1979), "Örgütsel Değişme ve Alt-Kademe Yöneticilerinin Hizmet-İçi Eğitimi" konulu çalışmada; işgörenlerin örgütsel değişme süreci içinde etkin rol oynadıklarının bilincinde olduklarını, hizmet-içi eğitimin kendilerini yenilemede bir araç olduğunu ve örgütsel değişme ile ilgili uygulamaların kendilerine hizmet-içi eğitimle öğretilmesinin görevlerini yapmada önemli bir etken olduğunu ileri sürmektedir.

Yabancı Ülkelerde Yapılmış Araştırmalar

İngilizce literatürde, örgütsel değişme ve yenileşme ile ilgili doğrudan ve dolaylı olarak ilişkili araştırmalara yer verilmiştir.

Williams (1993), "Bir Okul ve Lokal Okul Bölgesinde Oluşan Değişme" konulu araştırmasında; okul yöneticileri ve yönetim kurulu üyelerinin, okul yapısındaki değişmelerde sorumluluk alarak, başarılı olabileceklerini belirtmektedir.

Jutras (1991), "Okullardaki Değişim Sürecinin Ölçülmesi" başlıklı çalışmada, eğitimde gelişmeyi, yenileşmeyi, liderliği, örgütsel gelişmeyi inceleyerek örgütün yenileşmesinde lider davranış ve stratejilerinin önemini vurgulamıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanmasında yararlanılan ölçme aracının hazırlanması ve uygulanması ile verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, tarama modeli kullanılmıştır. Öğretmen ve yönetici görüşlerine göre Anadolu Liselerinde yenileşme ihtiyacına yönelik "durumu saptamak" amaçlanmıştır.

Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evrenini, verilerin toplandığı süreçte İstanbul ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan resmi 21 Anadolu Lisesindeki 761 öğretmen ve 85 yönetici olmak üzere toplam 846 denek oluşturmaktadır. Evrene ilişkin dağılım Tablo 3.1'de yer almaktadır.

Araştırmanın Örneklemi

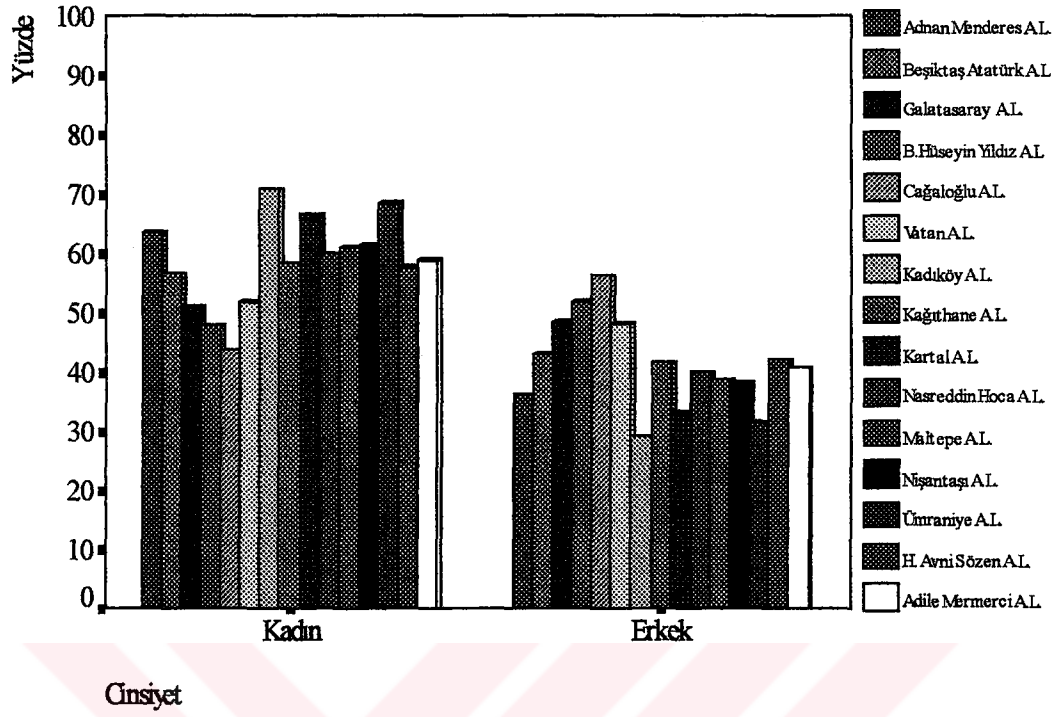
Toplam 21 Anadolu Lisesi'nin bulunduğu evrenden her ilçeden bir Anadolu Lisesi olmak koşuluyla küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre araştırmanın örneklemini 15 ilçedeki 641 denek oluşturmuştur. Bu deneklerin anketlerinden 74'ü, gerek bazı anketlerin geri dönmemesi veya eksik ve hatalı doldurması, gerekse Türkçe bilmeyen yabancı eğitimciler veya bir yılı dolmamış stajyer öğretmenlerden oluştuğu için iptal edilmiştir. Sonuçta 324'ü kadın, 194'ü erkek toplam 518 öğretmen ve 14'ü kadın 35'i erkek toplam 49 yöneticiden oluşan bir denek grubu elde edilmiştir. Örnekleme ilişkin dağılım Tablo 3.2.'de ve grafik gösterimi Şekil 3.1. ve Şekil 3.2.'de görülmektedir. Örneklem grubuna ait diğer kişisel bilgiler eklerde verilmiştir (Bkz. Ek 2).

TABLO 3.1.
İSTANBUL İLİ BELEDİYE SINIRLARI İÇİNDEKİ ANADOLU LİSELERİNİN
EVRENE GÖRE ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ DAĞILIMI

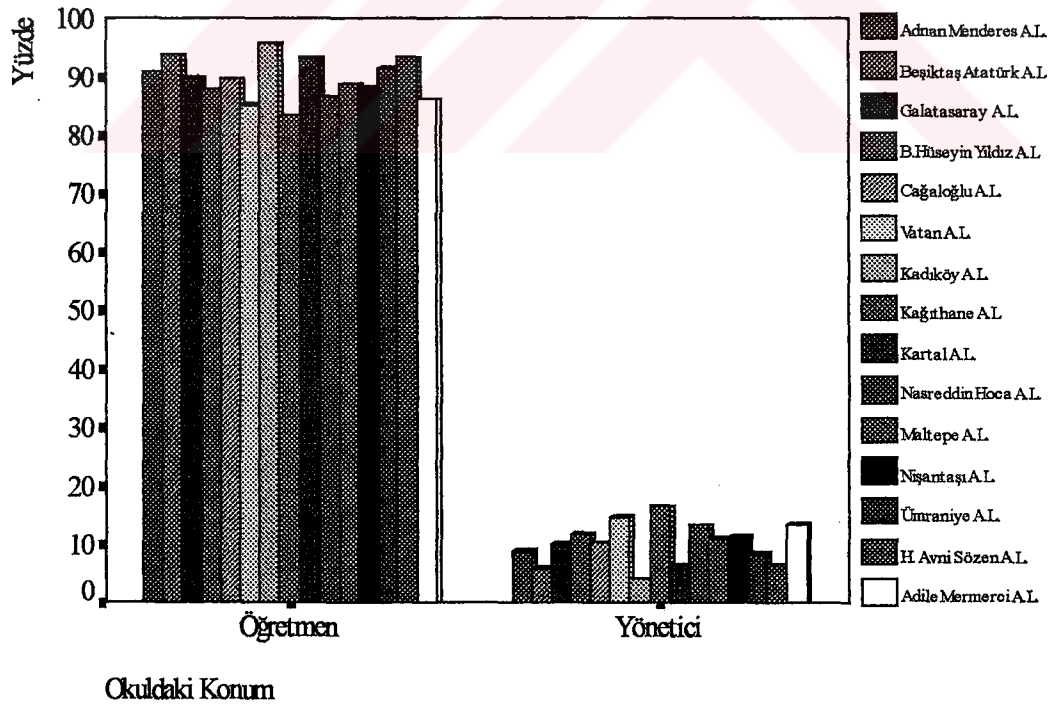
İlçe Adı	Okul Adı	Evrene İlişkin Veriler		
		Öğretmen Sayısı	Yönetici Sayısı	Toplam
Bahçelievler	Adnan Menderes A.L.	35	4	39
	Bahçelievler A.L.	25	3	28
Beşiktaş	Beşiktaş Atatürk A.L.	83	6	89
Beyoğlu	Galatasaray A.L.	40	6	46
	Beyoğlu A.L. (Pilot çal. uyg.)	19	3	22
B.çekmece	Büyükşehir H.Yıldız A.L.	23	3	26
Eminönü	Cağaloğlu A.L.	48	6	54
	Vefa A.L. (Pilot çal. uyg.)	33	7	40
	İstanbul A.L.	38	5	43
Fatih	Vatan A.L.	25	5	30
Kadıköy	Kadıköy A.L.	102	6	108
Kağıthane	Kağıthane A.L.	11	2	13
Kartal	Kartal A.L.	47	4	51
	Burak Bora A.L.	32	3	35
K. Çekmece	Nasreddin Hoca A.L.	15	2	17
Maltepe	Maltepe A.L.	20	2	22
Şişli	Nişantaşı A.L.	26	4	30
Ümraniye	Ümraniye A.L.	35	3	38
Üsküdar	Hüseyin Avni Sözen A.L.	48	4	52
	Üsküdar A.L.	33	4	37
Zeytinburnu	Adile Mermerci A.L.	23	3	26
Toplam	21	761	85	846

TABLO 3.2.
ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Aandolu Lisesi	Öğretmen			Yönetici			Toplam
	T	K	E	T	K	E	
Adnan Menderes	30	18	12	3	3	0	33
Beşiktaş Atatürk	76	42	34	5	4	1	81
Galatasaray	35	20	15	4	0	4	39
Büy. Hüs. Yıl.	22	11	11	3	1	2	25
Cağaloğlu	43	20	23	5	1	4	48
Vatan	23	13	10	4	1	3	27
Kadıköy	92	67	25	4	1	3	96
Kağıthane	10	7	3	2	0	2	12
Kartal	42	29	13	3	1	2	45
Nasreddin Hoca	13	9	4	2	0	2	15
Maltepe	16	10	6	2	1	1	18
Nişantaşı	23	15	8	3	1	2	26
Ümraniye	32	24	8	3	0	3	35
Hüs. Avni Sözen	42	26	16	3	0	3	45
Adile Mermerci	19	13	6	3	0	3	22
Toplam	518	324	194	49	14	35	567



Şekil 3.1. Örneklemi Oluşturan Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı



Şekil 3.2. Örneklemi Oluşturan Deneklerin Okuldaki Konuma Göre Dağılımı

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada temel veriyi öğretmen ve yöneticilerden alınan ve sayısal olarak elde edilen görüşler oluşturmaktadır.

Araştırmanın kuramsal yapısına ait bilgiler derlendikten sonra araştırmada bilgi toplamak amacıyla anket kullanılmaya karar verilmiştir (Bkz. Ek1). Toplanmak istenen verilerin niteliği gereği araştırma anketi iki bölümden oluşmuştur.

Anketin birinci bölümünde, deneklere ilişkin kişisel bilgileri toplamak amacıyla branş, cinsiyet, okuldaki konum, hizmet süresi, öğrenim durumu ve hizmet-içi eğitime katılma özelliklerine ait hazırlanmış 6 soru yer almaktadır. Denekler 19 ayrı branşta dağılım gösterdikleri için branşa ait yanıtlar dört kategoride toplanmıştır. Bu kategoriler (1) Yabancı Dil (İngilizce, Almanca, Fransızca); (2) Fen Bilimleri (Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Fen Bilgisi); (3) Sosyal Bilimler (Felsefe Grubu, Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Sosyal Bilgiler, Türkçe, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Rehber Öğretmen); (4) Beceriye Dayalı Branşlar (Resim ve Sanat Tarihi, Müzik, Beden Eğitimi). Kişisel bilgilere ait diğer sorular ise, kapalı uçlu olduklarından onlar için böyle bir sınıflandırma yapılmamıştır.

Anketin ikinci bölümünde ise yenileşme ihtiyacını belirlemek üzere oluşturulan (beş boyuta ait) toplam 50 soruluk beşli Likert tipi bir ölçekten yararlanılmıştır. Bu bölüm, birbirinden farklı beş değişme boyutunu içermektedir. Anketin ikinci bölümündeki 4-8-11-18-20-26-29-31-33-45-47-48 numaralı sorular Alıç'ın (1990, ss.157-159) "Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı" başlıklı araştırmasından yararlanılarak kendisinden izin alınmak kaydıyla ankete katılmış, diğer sorular ülkemizdeki ve yurt dışındaki benzer ölçekler ve yasalar incelenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmanın kuramsal kısmı incelenirken örgütsel yenileşme ile ilgili boyutlar ve bu boyutları ifade eden alt problemler belirlenmiştir. Bu alt problemlerin çözümlenmesinde yararlanılacak veriler için maddeler oluşturulmuştur. Alandaki uzmanların görüşleri çerçevesinde araştırma için gerekli maddeler düzenlenerek bir taslak anket geliştirilmiştir. Bu ankette belirlenen soruların boyutlara göre dağılımı şöyledir: Örgütsel

Yapı Boyutu; 1-6-11-16-21-26-31-36-41-45-49. İnsan İlişkileri Boyutu; 2-7-12-17-22-27-32-37-42-46. Örgütsel Amaç Boyutu; 3-8-13-18-23-28-33-38-43-47. Kullanılan Teknoloji Boyutu; 4-9-14-19-24-29-34-39-44-48-50. Örgüt-Çevre İlişkileri boyutu; 5-10-15-20-25-30-35-40.

Bu anketteki maddelerin seçenekleri, deneklerin belli bir görüşe katılma derecelerini belirlemek amacıyla beşli Likert ölçeğine göre; (1) hiç, (2) pek az, (3) kısmen, (4) çoğunlukla, (5) tamamen şeklinde düzenlenmiştir. Deneklerin rakamların değerlerinden etkilenecek seçimlerini o doğrultuda yapmaları sonucunda oluşabilecek subjektifliği önlemek amacıyla ankette seçeneklere ait rakamlara yer verilmemesi uygun görülmüştür. Anket maddelerine belirli bir puan verilmemekte, fakat değerlendirme, seçeneklerin işaretlenme sıklıklarına bakılarak frekans toplamaları ve yüzdelere göre yapılmaktadır.

Anketin Geçerliliği ve Güvenirliği

Araştırma ile ilgili kuramsal bilgiler ve ölçekler incelenip taslak anket oluşturulduktan sonra, hazırlanan anketin kapsam bakımından uygunluğu, anlatım bakımından anlaşılabilirliği, alt problemleri çözümlemek için gerekli bilgileri toplamaya yeterli olup olmadığı bakımlarından uzmanların görüşleri alınmıştır. Bu görüşler sonucunda anketin geçerli olduğu belirlenmiştir. Ankete ait uzmanların kanısı alındıktan sonra düzeltmeler yapılarak tekrar oluşturulan anket, örneklem grubunun özelliğini taşıyan ve örneklem grubuna alınmayan, Eminönü İlçesindeki Vefa Anadolu Lisesi ve Beyoğlu ilçesindeki Beyoğlu Anadolu lisesi'ndeki 52 öğretmen ve 10 yönetici olmak üzere toplam 62 deneğe uygulanmıştır. Bu pilot çalışmaya ait veriler SPSS programında girilerek, aynı programda yapılan istatistiksel işlemlerle $r=0.97$ korelasyon katsayısının elde edilmesi ve bu sayının tüm sorularla karşılaştırılması sonucunda anketin güvenilir olduğu kanısına varılmıştır.

Anketin Uygulanması

Ön denemeden geçirilip son şekli verilen anket; Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü

onayından (Bkz. Ek 3) sonra yeter sayıda çoğaltılmıştır. Uygulamaya geçmeden önce okul yöneticileri ile iletişim kurulup konuya ilişkin bilgi verildikten sonra uygulama için uygun tarih ve zaman belirlenmiştir.

Uygulamada araştırmacıya daha önce benzer araştırmalarda görüşmeci olarak çalışmış 13 kişi de yardımcı olmuştur. Bu anketörler araştırmacı tarafından verilen araştırmanın içeriği ve anket uygulama yöntemleri hakkında gerekli bilgileri aldıktan sonra 15 Mayıs - 10 Haziran 1996 tarihleri arasında örnekleme giren okullardaki deneklere anketi uygulamışlardır. Yeterli oranda anket sağlandığı için verilerin işlenmesi ve çözümlenmesi işlemine geçilmiştir.

Verilerin Çözümlenmesi

Araştırmanın anket uygulama aşaması sonucunda toplanan anketlere verilen yanıtların, açıklamalara uygun olarak verilip verilmediği, yanıtlanmamış anketlerin bulunup bulunmadığı kontrol edilmiş, eksik veya hatalı yanıtlanan 11 yönetici ve 43 öğretmen anketi ile 20 yabancı öğretmenin anketi değerlendirmeye dahil edilmemiştir.

Ankete verilen yanıtlar araştırmacı tarafından kodlama kağıtlarına işlendikten sonra yine araştırmacı tarafından SPSS programında veriler bilgisayara girilmiştir. Grafiklerin çiziminde ise, SPSS ve Word programlarından yararlanılmıştır.

Verilerin analizinde, anketin birinci bölümünü oluşturan kişisel bilgiler için yüzde ve frekans, probleme ilişkin görüşler için yüzde ve frekans, probleme ilişkin görüşler arasında anlamlı fark olup olmadığının belirlenmesi için ise, khi kare tekniğinden yararlanılmıştır. Bu teknikteki anlamlılık düzeyi olarak da .01 düzeyi benimsenmiştir. Grafiklerin çizimi ve istatistiksel işlemlerin tümü Yıldız Teknik Üniversitesi İstatistik Bölümü Araştırma Görevlileri tarafından gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin, işlenmesi ve çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgularla, bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Bulgular tablolar ve grafikler şeklinde verilmektedir. İlk beş alt probleme ait olan analizlere göre; örnekleme giren deneklerin tümü gözönüne alınarak değerlendirildiğinde incelenen her boyuta ait yenileşme ihtiyacı oranı tablolarda ve grafiklerde gösterildiği gibi frekans ve yüzde kullanılarak ifade edilmiştir. Altıncı ile onuncu problemler arasındaki analizlere göre ise; öğretmen ve yöneticilerin görüşleri ayrı ayrı ele alındığında incelenen her boyuta ait yenileşme ihtiyacı oranı tablolarda ve grafiklerde gösterildiği gibi frekans ve yüzde kullanılarak ifade edilmiştir. Ayrıca bu beş alt problemin içeriği gereği uygulanan khi kare çözümlemesi sonucunda elde edilen değerler tabloların altında belirtilmiştir.

Bu bulgular alt problemlerin çözümlenmesi bağlamında yorumlanmıştır.

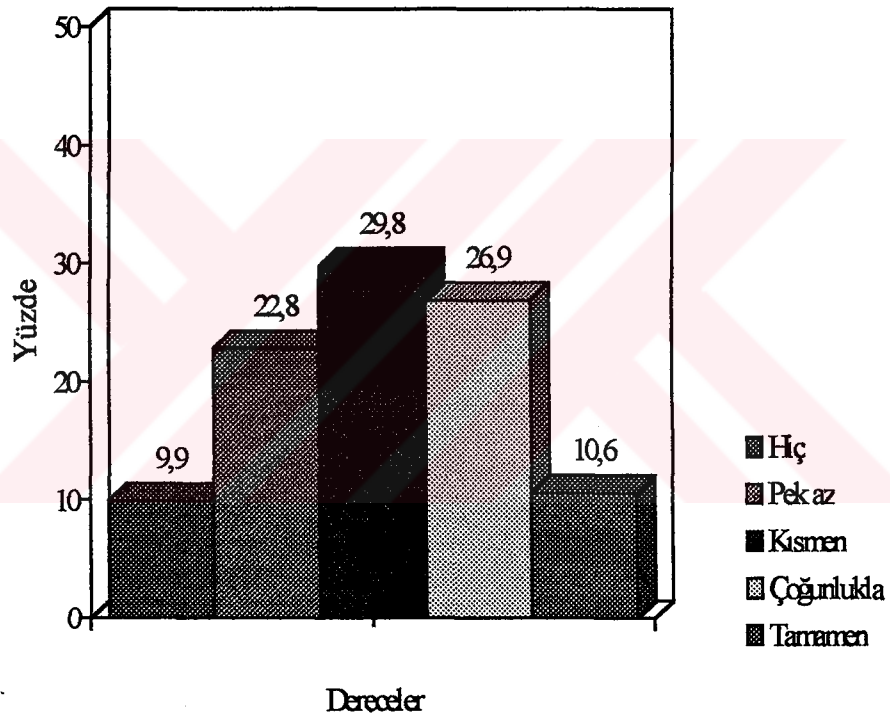
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada cevap aranan ilk alt problem "Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri örgütsel yapı açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?" şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.1 ve Şekil 4.1 araştırmaya katılan deneklerin tümünün örgütlerindeki "örgütsel yapı" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır.

TABLO 4.1
DENEKLERİN ÖRGÜTSEL YAPI AÇISINDAN YENİLEŞME
İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
f	56	130	169	152	60	567
%	9.9	22.8	29.8	26.9	10.6	100.0



Şekil 4.1 Deneklerin Örgütsel Yapı Açısından Yenileşme
İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Tablo 4.1 ve Şekil 4.1'de görüldüğü gibi; örnekleme giren deneklerin yüzde 9.9'u Anadolu Liselerinin "örgütsel yapı" boyutuna ait özelliklerin "hiç", yüzde 22.8'i ise "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedirler. Bu iki yanıt birlikte ele alındığında toplam oran yüzde 32.7 olmaktadır.

Deneklerin yüzde 29.8'i özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Örgütsel yapı" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 26.9 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 10.6'dır. Bu iki yanıt birlikte ele alındığında toplam oran yüzde 37.5 olmaktadır.

"Örgütsel yapı" boyutu anketteki maddeler çerçevesinde incelendiğinde şu içerikten oluşmaktadır: Öğretim kadrosunun sayıca yeterliği; öğretmenlerin branş ve deneyimlerine göre okutacakları dersler, haftalık ders çizelgeleri, nöbet günleri, eğitsel kollar dağıtılırken onların istek ve beklentilerinin gözönüne alınması; atama, nakil, yer değiştirme işlemlerinin adil ve tarafsız yapılması; hizmet-içi eğitim, seminer gibi çalışmalara katılma olanağının sağlanması; öğretmenler ve yöneticiler arasında etkili bir iletişimin oluşturulması; teftiş uygulamalarının mesleki gelişime katkı sağlaması; ödül ve ceza sistemlerinde yeterlik ve uygunluk ölçütünün uygulanması; öğretmenler ve yöneticilerin gereksinimleriyle okulun amaçları arasındaki dengenin kurulması; etkili eğitim-öğretim için sınıf mevcudunun uygunluğu; öğrenci başarısı ile not verme sistemi arasındaki yeterliğin sağlanması; sorumluluk ve yetki arasındaki uyumun gerçekleştirilmesidir.

Gün geçtikçe artan öğrenci sayısına karşın öğretmen oranı aynı oranda artmamaktadır. Bina ve personel eksikliği nedeniyle sınıf mevcutları artmakta bu da eğitim öğretimin disiplinli bir şekilde yapılma oranını düşürmektedir. Anadolu Liselerine sınavla öğrenci alındığından sınıf mevcutları için ideal bir oran belirlenmektedir. Fakat yedek listelerle yapılan alımlarda bu ideal sayının üstüne çıkılmaktadır. Bu durum da öğretmenleri rahatsız ederek etkili bir eğitim-öğretim ortamı oluşmasını engellemektedir.

Neredeyse her öğretim yılı değişen not verme ve sınıf geçme sistemindeki istikrarsızlık çeşitli olumsuzluklar yaratmaktadır. Öğretmenler ve yöneticiler de daha iyi bir ölçme-değerlendirme sisteminin özlemini çekmektedirler. Fakat bu sistemin deneme-yanılma yöntemiyle her yıl değiştirilerek bulunmaya çalışılması kaynak, emek ve zaman kaybına neden olmaktadır.

Okula ve örgüt elemanlarına ait düzenlemeler yapılırken üyelerin göreve ilişkin isteklerinin dikkate alınmaması ülkemiz eğitim sistemindeki

yöneticilerin pek hesaba katmadıkları bir sorundur. Örgüt elemanları okulda veya görevlerine ilişkin konularda yapılan düzenlemelerden çok geç haberdar olmakta, hatta bazı üyeler bu düzenlemeler uygulanmaya geçtikten sonra haberdar olmaktadır.

Örgüt üyelerine verilen görevlerde yetki ve sorumluluk arasındaki denge kimi zaman sağlanamamaktadır. Sorumluluğu aşan yetki ve yetkisiz sorumluluk sisteminde tıkanıklıklara neden olmaktadır.

Örgüt elemanları kendilerini yenilemek, geliştirmek için gerekli seminer, hizmet içi eğitim ve branşlarıyla ilgili literatürü takip etme olanaklarına yeterli düzeyde sahip değildirler. Araştırmada anket uygulamaları sırasında gerek öğretmenlerin gerekse yöneticilerin hizmet içi eğitim programlarına sıcak baktıkları, bu tür programların düzenlenmesi halinde katılmayı istedikleri gözlenmiştir. Ayrıca öğretmen ve yöneticilerden bir grubun mevcut hizmet içi programları yetersiz buldukları, bu programların onların ihtiyaç ve beklentileri yönünde daha da geliştirilmesini arzuladıkları da gözlenmiştir. Teftiş uygulamalarında da amaçlardan biri olan rehberlik ögesinin ihmal edilip sadece kontrol ve sorgulamaya dayalı bir yol izlenmesi nedeniyle, bu yöntemin öğretmenlerin mesleki gelişmelerine beklenen düzeyde katkıda bulunmadığı belirtilmiştir.

Örgüt elemanları arasında yatay ve dikey bir iletişim olmakla birlikte bu, nitelik ve nicelik açısından beklenen düzeyde gerçekleşmemektedir. Öğretmenler ve yöneticiler arasında etkili iletişimin olmayışı, öğretmenlerin ve yöneticilerin gereksinimleriyle okulun yapısı arasındaki dengeli de olumsuz etkilemektedir.

Tüm bunların ışığı altında Anadolu Liseleri'nde "örgütsel yapı" boyutuna ait bir yenileşmeye ihtiyaç duyulduğunun gözlemlendiği söylenebilir.

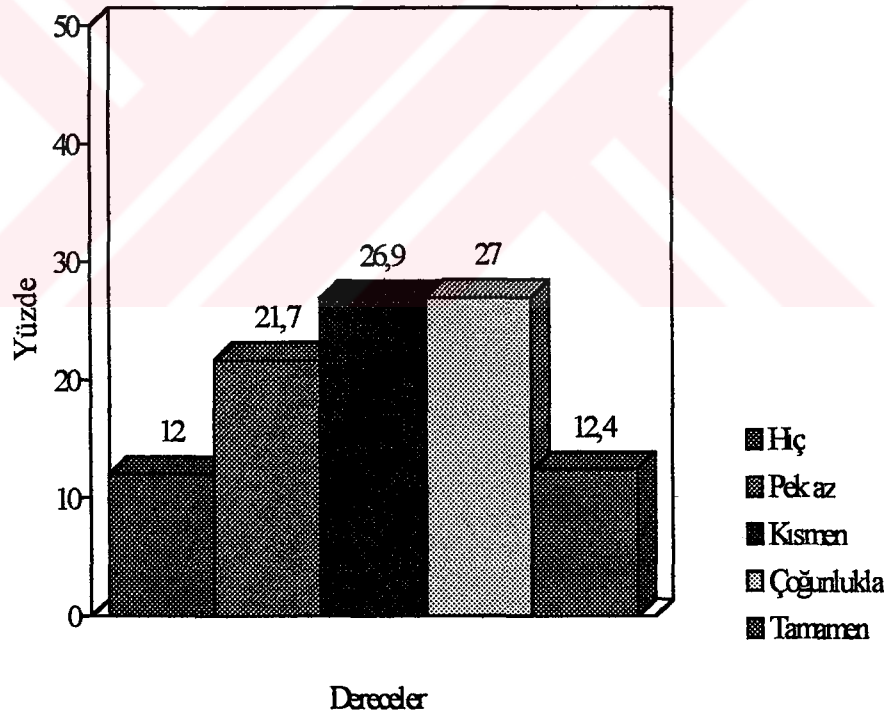
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada cevap aranan ikinci alt problem "Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri insan ilişkileri açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?" şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.2 ve Şekil 4.2 araştırmaya katılan deneklerin tümünün örgütlerindeki "insan ilişkileri" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır.

TABLO 4.2
DENEKLERİN İNSAN İLİŞKİLERİ AÇISINDAN YENİLEŞME
İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
f	68	123	152	154	70	567
%	12.0	21.7	26.9	27.0	12.4	100.0



Şekil 4.2 Deneklerin İnsan İlişkileri Açısından Yenileşme
İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Tablo 4.2 ve Şekil 4.2'de görüldüğü gibi; örnekleme giren deneklerin yüzde 12'si Anadolu Liselerinin "insan ilişkileri" boyutuna ait özellikleri "hiç", yüzde 21.7'si ise "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedir. Bu iki yanıt birlikte ele alındığında toplam oran yüzde 33.7 olmaktadır. Deneklerin yüzde 26.9'u özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadır. "İnsan ilişkileri" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 27.0 iken, "tamamen " gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 12.4'tür. Bu iki yanıt birlikte ele alındığında toplam oran 39.4 olmaktadır.

"İnsan ilişkileri" boyutu anketteki maddeler çerçevesinde incelendiğinde şu içerikten oluşmaktadır: Lisenin atmosferinin yüksek moral ile çalışmaya katkısı; yöneticilerin yetkilerine ilişkin konularda öğretmenlere kolaylık sağlamaları: öğretmenler arasında farklılık, uyumsuzluk, anlaşmazlık ortaya çıktığında yöneticilerin uzlaşmayı sağlamadaki etkililiği; iş doyumu; gelir yeterliği; öğrencilere yönelik yapıcı disiplin; öğretmenlerin toplumdaki saygınlığı; göreve ilişkin konularda öğretmenler arasında uyum ve işbirliği; yöneticilerin, insan ilişkilerini geliştirme ve çekici çalışma ortamı sağlamada beklenen rolleri yerine getirmesidir.

Öğretmenlik saygı duyulan bir meslektir. Bu saygınlık iş doyumunu artırıcı bir etken olmakla birlikte gerekli ama tek başına yeterli değildir. Maaş ve ücrete ilişkin gelirler yetersizdir. Bugün birçok öğretmen gelir yetersizliği nedeniyle mesleğinin yanısıra ek işler yapmak zorunda kalmaktadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde yapılan eğitime ilişkin bir araştırmaya göre, örgüte üye ülkeler arasında, öğretmenlere en az maaşı Türkiye ödemektedir (Milliyet Gazetesi, 1996, s.15).

Öğretmenler mesleki sorumlulukları gereği sadece birincil ihtiyaçları değil, ikincil ihtiyaçlarını da gerçekleştirmek zorundadırlar. Bunun için, öğretmenler, yiyecek, içecek, barınma gibi fizyolojik ihtiyaçları karşılama giderlerine ek olarak, sinema, tiyatro, konser, sergi, gezi, kitap vb. kültürel etkinlikleri içeren sosyal (ikincil) ihtiyaçları da belli bir düzeyde karşılamak durumundadır. Fakat öğretmenlerin aldıkları ücret fizyolojik ihtiyaçları bile karşılamada yetersiz kalırken, ikincil ihtiyaçları tatmin etmek mümkün olmamaktadır.

Çalışılan ortam da sosyal ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalmaktadır. Öğretmenlerle öğretmenler, öğretmenlerle yöneticiler arasında uyum ve işbirliği sağlanamamaktadır. Aslında ortaöğretimin diğer okullarında olduğu gibi, Anadolu Liselerinde periyodik olarak örgüt içi toplantılar yapılması ve belirli konuların öğretmenlerle tartışılarak karara bağlanması yönetmelik gereğidir. Öğretmenlerin karara katılması konusundaki bu yasal olanağa karşın öğretmenlerin büyük bir oranı bu fırsatı değerlendirememektedirler.

Yöneticilik bir makamdır. Yöneticinin görevlerinden biri de sistemle öğretmenler arasındaki ilişkiyi sağlamaktır. Yöneticilerin çok büyük bir oranı öğretmenlikten gelmiş olsalar bile, olaylar karşısında hem öğretmeni tutarken hem de sistemin işleyişini korumak zorundadır. Bu da klasik yaklaşıma ek olarak insan ilişkileri yaklaşımının da benimsenmesi ile olabilir. Yani iş merkezli bir liderlik anlayışının yanısıra örgütteki insanı ve sorunlarını dikkate alan bir yönetim uygulanmalıdır. Gerçekten verimsiz okulların başarısızlıkları, insan ilişkileri dikkate alınarak kolayca kapatılabilir (Bursalıoğlu, 1974, s.41). Bu da yöneticilerin daha fazla verim ve başarı elde edebilmek için öğretmenleri motive etme, aralarındaki iletişimi etkili düzeye getirme ile sağlanabilir.

Örgüt iklimi olarak ise, çalışanların hem sosyal ihtiyaçlarını karşılayan, hem de iş doyumlarını sağlayan bir örgüt ortamı oluşturulmaktadır.

Bu alt problem bulgularına dayanarak Anadolu Liselerinde "insan ilişkileri" boyutu açısından bir yenileşme ihtiyacı olduğu söylenebilir.

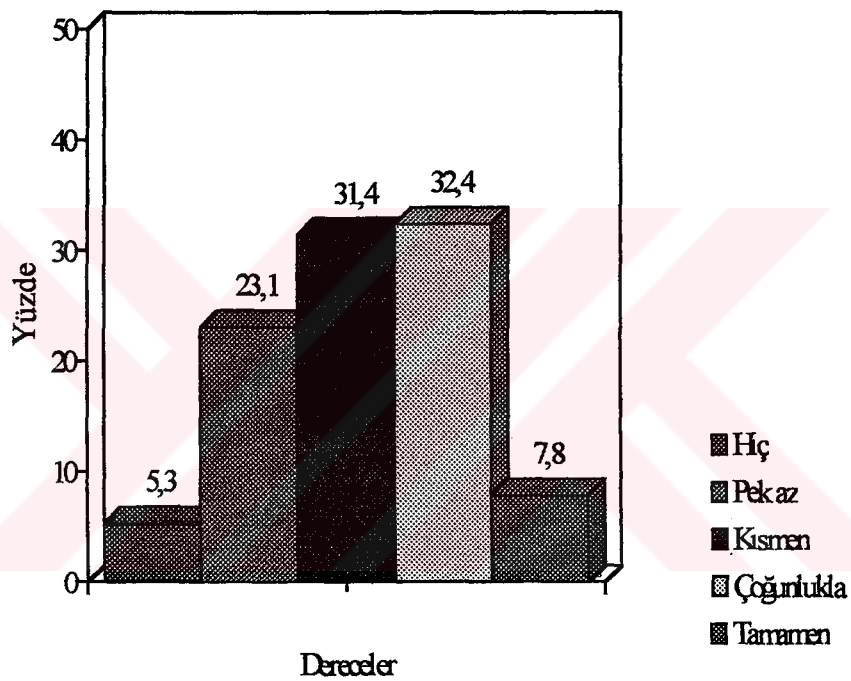
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada cevap aranan üçüncü alt problem "Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri örgütsel amaç açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?" şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.3 ve Şekil 4.3 araştırmaya katılan deneklerin tümünün örgütlerindeki "örgütsel amaç" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşleri yansıtmaktadır.

TABLO 4.3
DENEKLERİN ÖRGÜTSEL AMAÇ AÇISINDAN YENİLEŞME
İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
f	31	131	178	183	44	567
%	5.3	23.1	31.4	32.4	7.8	100.0



Şekil 4.3 Deneklerin Örgütsel Amaç Açısından Yenileşme
İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Tablo 4.3 ve Şekil 4.3'de görüldüğü gibi, örnekleme giren deneklerin yüzde 5.3'ü Anadolu Liselerinin "örgütsel amaç" boyutuna ait özelliklerin "hiç", yüzde 23.1'i "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedir. Bu iki yanıt birlikte ele alındığında toplam oran yüzde 28.4 olmaktadır. Deneklerin yüzde 31.4'ü özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadır. "Örgütsel

amaç" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirten oran yüzde 32.4 iken, "tamamen"gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 7.8'dir. Bu iki yanıt birlikte ele alındığında toplam oran 40.2 olmaktadır.

"Örgütsel amaç" boyutu anketteki maddeler çerçevesinde incelendiğinde şu içerikten oluşmaktadır: Öğrencilerin öğrenmeye yönelik, istekliliğini arttırmak için önlemler alma; öğrencilere farklı görüş düşünüş, kültürler karşısında hoşgörülü olabilmeyi kazandırma; amacına uygun eğitsel kol çalışmalarını gerçekleştirebilme; mezunlarının özel dersane, öğretmen gibi kaynaklara ihtiyaç duymadan üniversite giriş sınavında başarılı olmalarını sağlama; başarısız öğrencileri başarılı kılmak için önlemler alma; öğretilen yabancı dil ile öğrencilerin yabancı kaynaklardan yararlanmasını sağlama; üniversiteye giriş sınavında başarısız olan mezunlarının öğrenimlerine uygun iş bulmalarını sağlayıcı ortamlar yaratma; yabancı dili amacına uygun öğretme; öğrencilerin boş zamanlarını verimli değerlendirebilmeleri için önlemler alma; öğrencilerin kendi yeteneklerini tanımalarına ve geliştirmelerine katkıda bulunmadır.

Her örgütün belirli bir amacı vardır. Örgüt ortamında, örgütsel amaçların ne olduğunun örgüt üyeleri tarafından bilinerek, bu amaçların gerçekleştirilmesi için katılımın sağlanması gereklidir. Her örgüt gibi Anadolu Liselerinin de belirli amaçları vardır. Anadolu Liseleri diğer eğitim örgütlerinin gerçekleştirmekle yükümlü oldukları amaçlara ek olarak, Milli Eğitim Temel Kanunun'da da belirtildiği gibi öğrencilere yabancı bir dili en iyi şekilde öğretmek ve onları yüksek öğretime hazırlamakla da görevlidir.

Anadolu Liselerinin diğer ortaöğretim, kurumlarından amaç bakımından farklı bir yanı, yabancı dilde eğitim yaparak öğrencilere bu dili anlama, konuşma, okuma, yazma bakımından en iyi şekilde öğretmektir. Bu yabancı dil öğretimi sırasında öğrencinin ana dili dışında bir, hatta ikinci yabancı dili öğrenmesi amaçlanmaktadır.

Anadolu Liselerinin belirgin amaçlarından biri de, yükseköğretime öğrenci hazırlamak olarak açıklanmıştır. Aslında, bu amacı Anadolu Lisesinin, okul dışı destek kaynağa ihtiyaç duymadan gerçekleştirmesi beklenen bir durumdur. Fakat bu amaç da tam olarak yerine getirilememektedir.

Anadolu Liselerinin amaçlarından biri de, öğrencileri çeşitli iş alanlarına hazırlamaktır. Mezun olan öğrenciler üniversite sınavlarında başarılı olamadıkları takdirde aldıkları eğitim-öğretim gereği yabancı dil bilme özelliğini kullanarak uygun iş bulabilmelerine yönelik ortamlar oluşturulmalıdır.

Ortaöğretim çağı bireylerin çocukluktan ergenliğe, ergenlikten de yetişkinliğe geçiş dönemini içermektedir. Çeşitli güçlüklerle dolu ergenlik döneminde hoşgörülü, sorumluluk sahibi, kendini geliştiren, kendini gerçekleştiren bireyler yetiştirmek oldukça güçtür. Bireylerin kendilerini tanımaları, keşfetmeleri, geliştirip, gerçekleştirmelerine yönelik uygun ortamlar yaratılmalıdır. Bunun için de öğrencilerin çeşitli sosyal faaliyetlere katılmaları, eğitsel kol etkinliklerinin amacına uygun şekilde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Tüm bu sonuçlar dikkate alındığında; Anadolu Liselerinin genel amaçları yanısıra yabancı dil öğretmek ve üniversiteye hazırlamak şeklinde ifade edilen özel amaçlarına ulaşmada da güçlük çektikleri gözlenmektedir. Bu durum Anadolu Liselerinde "örgütsel amaç" boyutuna ait bir yenileşme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

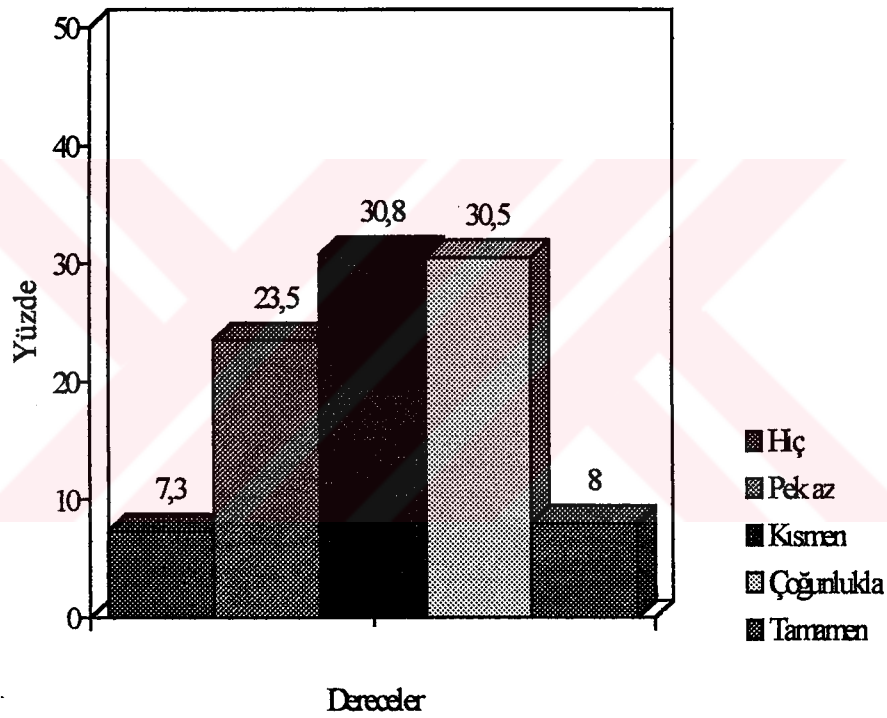
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada cevap aranan dördüncü alt problem "Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri kullanılan teknoloji açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?" şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.4 ve Şekil 4.4 araştırmaya katılan deneklerin tümünün örgütlerindeki "kullanılan teknoloji" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır.

TABLO 4.4
DENEKLERİN KULLANILAN TEKNOLOJİ AÇISINDAN YENİLEŞME
İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
f	41	134	174	172	46	567
%	7.3	23.5	30.8	30.5	8.0	100.0



Şekil 4.4 Deneklerin Kullanılan Teknoloji Açısından Yenileşme
İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Tablo 4.4 ve Şekil 4.4'de görüldüğü gibi; örnekleme giren deneklerin yüzde 7.3'ü Anadolu Liselerinin "kullanılan teknoloji" boyutuna ait özelliklerin "hiç", yüzde 23.5'i ise pek az gerçekleştiğini belirtmektedirler. Bu iki yanıt birlikte ele alındığında toplam oran yüzde 30.8 olmaktadır.

Deneklerin yüzde 30.8'i özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Kullanılan teknoloji" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 30.5 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 8.0'dır. Bu iki yanıt birlikte ele alındığında toplam oran yüzde 38.5 olmaktadır.

"Kullanılan teknoloji" boyutu anketteki maddeler çerçevesinde incelendiğinde şu içerikten oluşmaktadır: Lisenin, dersane, laboratuvar, atölye, spor, müzik, seminer salonları, kitaplıklar vb. yönden yeterliği; programların toplum ihtiyaçlarına uygunluğu; araç-gerecin nitelik, nicelik ve yenilik yönünden yeterliği; kitap ve diğer kaynakların bilimsel ve eğitimsel açıdan yeterliği; hazırlanan yıllık planda öğrencilerin ihtiyaçları ile çevrenin özelliklerini gözönünde bulundurma düzeyi; bilimsel ve teknolojik gelişmeleri eğitim-öğretim ortamına yansıtma oranı; araç-gerecin eğitim amaçlarına uygun kullanılma düzeyi; öğrencilerin gezi, gözlem ve araştırmaya teşvik edilme derecesi; öğretmenlerin yabancı dil bilme ve öğretme yeterliği; kullanılan ilke, yöntem ve tekniklerin eğitim teknolojisiyle uygunluk düzeyi; öğrencilerin okulu benimsemesi ve başarılı olması için uygulanan yöntemlerdir.

Bir eğitim örgütü örgütsel amaçlarına yönelik yöntem ve araçları kullanmakla yükümlüdür. Etkili bir eğitim-öğretim ortamı için kullanılan araç, gereç ve yöntemler çağın koşullarına uygunluk göstermelidir. Anadolu Liseleri özellikle örgütsel amaçlarına yönelik olarak çeşitli dil ve fen laboratuvarları, görsel, işitsel araçlar, seminer salonları, kütüphane gibi ortamlar açısından diğer eğitim örgütlerinin birçoğuna oranla daha gelişmişlerdir. Fakat bu gelişmişlik düzeyi hızla değişen teknoloji karşısında geçerliğini yitirmeye başlamıştır. Anadolu Liselerinde mümkün olduğunca uygun eğitim ortamları hazırlanmaya çalışılmaktadır. Ama örgüt amaçları yönünden diğer ortaöğretim kurumlarından farklılık gösteren, Anadolu Liseleri için bu gelişim yeterli olmamaktadır.

Anadolu Liselerinin sayıca artırılması da bir çözüm değildir. Bu araştırmanın uygulanmasından daha üç ay geçmeden İstanbul'da dört Anadolu Lisesi açılmıştır. Bunlar, Anadolu Liselerinin yapısına uygun, özel olarak yapılan üniteler olmayıp, daha önce Genel Lise olarak hizmet veren okulların birkaç ek tesis yapılarak Anadolu Lisesi statüsü kazandırılmasıyla oluşturulan okullardır. Genel Lise olarak bile

eksiklikleri olan bu birimlerin Anadolu Lisesi olarak uygun birer ortam olduklarını söylemek doğal olarak mümkün değildir.

Araştırma sırasında görülmüştür ki, bugün İstanbul'un merkezinde hizmet veren ve eğitim-öğretim açısından örgütsel amaçlarını oldukça iyi gerçekleştiren bir Anadolu Lisesinin bahçesi yoktur. Her ne kadar eğitim-öğretim için modern teknolojiler kullanılsa da uygun spor, seminer salonları, kütüphane gibi ortamların yetersizliği örgütü olumsuz etkileyecektir.

Tüm bu özellikler dikkate alındığında Anadolu Liselerinde kullanılan teknoloji açısından bir yenileşme ihtiyacı olduğu gözlenmiştir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

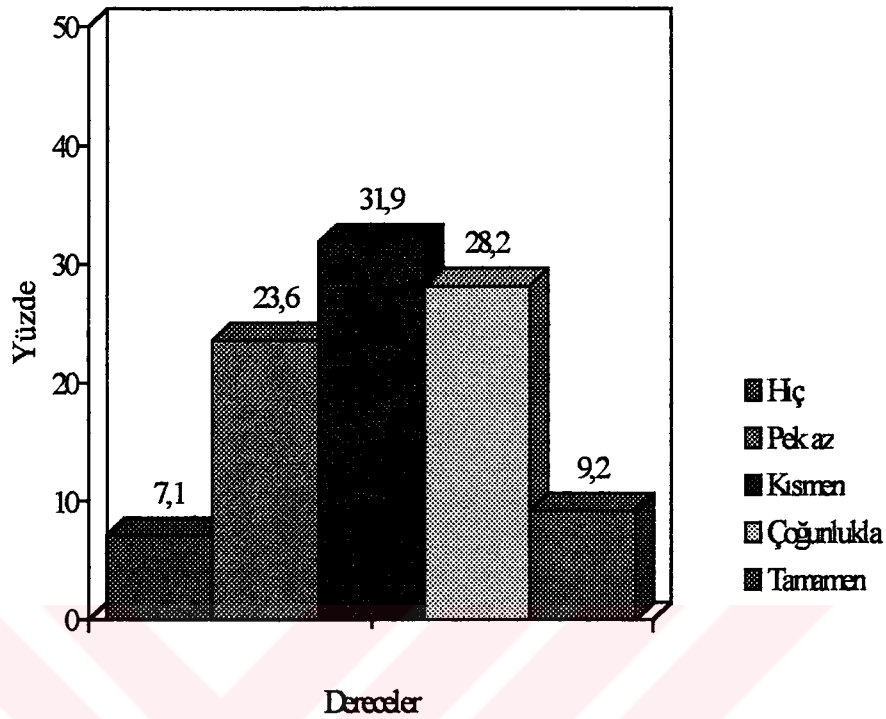
Bu araştırmada cevap aranan beşinci alt problem "Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında Anadolu Liseleri örgüt-çevre ilişkisi açısından ne derece yenileşme ihtiyacı duymaktadır?" şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.5 ve Şekil 4.5 araştırmaya katılan deneklerin tümünün örgütlerindeki "örgüt-çevre ilişkileri" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır.

TABLO 4.5

DENEKLERİN ÖRGÜT-ÇEVRE İLİŞKİLERİ AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
f	40	135	181	159	52	567
%	7.1	23.6	31.9	28.2	9.2	100.0



Şekil 4.5 Deneklerin Örgüt- Çevre İlişkileri Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Tablo 4.5 ve Şekil 4.5'de görüldüğü gibi, örnekleme giren deneklerin yüzde 7.1'i Anadolu Liselerinin "örgüt-çevre ilişkileri" boyutuna ait özelliklerin "hiç", yüzde 23.6'sı ise "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedir. Bu ikisi birlikte ele alındığında toplam oran yüzde 30.7 olmaktadır. Deneklerin yüzde 31.9'u özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadır. "Örgüt-çevre ilişkisi" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 28.2 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 9.2'dir. Bu iki yanıt birlikte ele alındığında toplam oran 37.4 olmaktadır.

"Örgüt-çevre ilişkileri" boyutu anketteki maddeler çerçevesinde incelendiğinde şu içerikten oluşmaktadır: Lisenin amacı, eğitim ilkeleri, eğitim faaliyetleri, programı ve eğitim ile ilgili yönetmelikler konusunda öğrenci velilerini aydınlatma oranı; eğitim-öğretim sorunlarının çözümü konusunda velilerle görüşme düzeyi, öğrencilerin başarılarını toplu şekilde

velilere gösterme oranı; yakın çevredeki sanatsal, sosyal, kültürel, sportif etkinliklere katılma boyutu; öğrencilerin sorumluluk sahibi, dürüst, saygılı, düzenli ve başarılı olmaları için ailelerle işbirliğine girme oranı; çevre halkını aydınlatarak toplumun kalkınmasında rehber olma düzeyi; öğrencileri bilimsel, teknolojik, sanatsal yeniliklere yönlendirme oranı; veliler, çevredeki kaynak kişi ve kuruluşlarla işbirliği içinde olma seviyesidir.

Günümüzde diğer örgütler gibi eğitim örgütlerinin de açık sistem özelliğini göstermesi gereklidir. Örgüt-çevre ilişkileri birçok eğitim örgütünde gözardı edilen bir kavramdır. Örgütsel amaçlarında da belirtildiği gibi Anadolu Liseleri velilerle mümkün olan her fırsatta ilişki içerisinde olmalıdırlar. Bugün çevre ile olan tek etkileşim velilerle yapılan "veli toplantıları" olup, bu toplantılar da sadece öğrencilerin başarı durumlarına yöneliktir. Halbuki, Anadolu Liselerinin eğitim ilkeleri, eğitim faaliyetleri, programı velilere anlatılmalı, öğrencilerin çeşitli aktivitelerdeki başarıları velilere toplu gösterilerle sergilenmelidir.

Öğrencilerin kişilik gelişimlerine ait özellikler için veliler ve danışma servisleri iletişim içinde olup, öğrencilerin sadece başarılı oldukları zamanlarda değil, başarısız olduklarında da çözüm önerileri velilerle birlikte bulunup, paylaşılmalıdır.

Bir eğitim örgütü amaçları ve yapısı gereği çevre halkını çeşitli seminerlerde bilinçlendirmelidir. Anadolu Liseleri özellikle örgütsel amaçlarını gerçekleştirme bakımından sahip oldukları spor salonları, kütüphane gibi olanakları seminer, konferans v.b. gibi etkinliklerin gerçekleştirilmesi için çevreyle etkileşim içerisinde kullanılmalıdır.

Eğitim örgütü sadece çevreyi aydınlatan değil, çevredeki fırsatları da örgütün yararına değerlendirebilen bir kapasiteye sahip olmalıdır. Çevredeki sosyal, kültürel, sportif faaliyetlerden yararlanarak, çevredeki kaynak kişi ve kuruluşlarla iletişim kurarak ele geçen fırsatları örgüt yararına değerlendirmelidir. Anadolu Liseleri ancak bu tür bir uygulamayla kapalı sistem özelliğinden kurtulup, açık sistem özelliğine sahip olarak varlığını devam ettirebilme olanağına sahip olabilirler.

Bu boyutla ilgili olarak Anadolu Liselerinin oldukça önemli bir oranda yenileşme ihtiyacına sahip oldukları belirlenmiştir.

Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

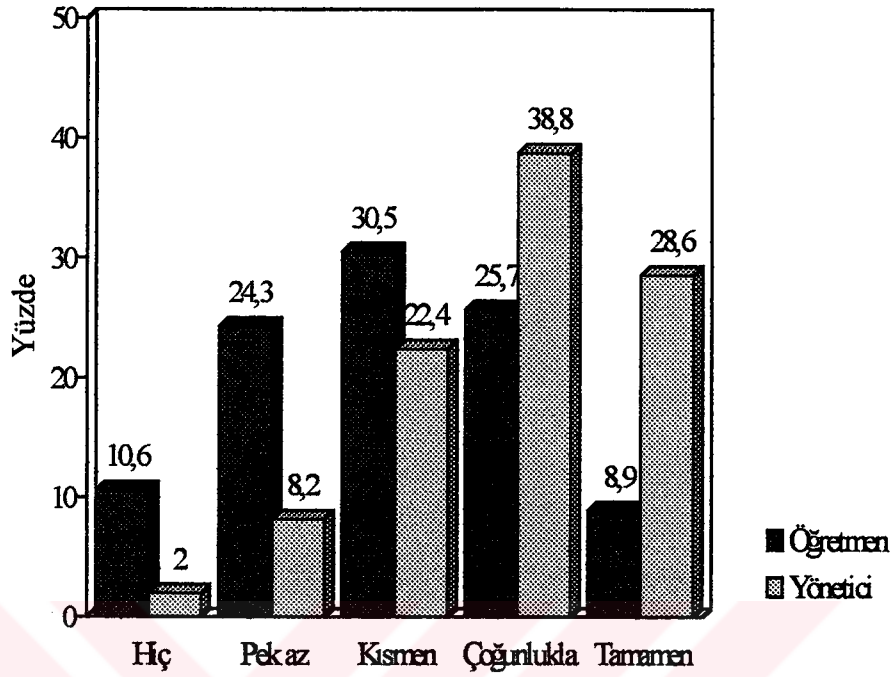
Bu araştırmada cevap aranan altıncı alt problem "Örgütsel yapı" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.6 ve Şekil 4.6. deneklerin konumlarına göre çalışmakta oldukları örgütlerindeki "örgütsel yapı" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır.

TABLO 4.6.
DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE ÖRGÜTSEL YAPI
AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI VE
KHİ KARE ÇÖZÜMLEMESİ

		Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
Öğretmen	f	55	126	158	133	46	518
	%	10.6	24.3	30.5	25.7	8.9	100.0
Yönetici	f	1	4	11	19	14	49
	%	2.0	8.2	22.4	38.8	28.6	100.0
$\chi^2 : 29.80$		SD : 4		p<.01			

Tablo 4.6 ve Şekil 4.6'daki bulgulara göre, öğretmenlerin yüzde 10.6'sı Anadolu Liselerinde "örgütsel yapı" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini yüzde 24.3'ü "pek az" gerçekleştirdiğini belirtmektedirler. Öğretmenlerin yüzde 30.5'i özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Örgütsel yapı" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 25.7 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olan öğretmenlerin oranı yüzde 8.9'dur.



Şekil 4.6. Deneklerin Konumlarına Göre Örgütsel Yapı Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Yöneticilerin yüzde 2'si Anadolu Liselerinde "örgütsel yapı" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini, yüzde 8.2'si, "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedirler. yöneticilerin yüzde 22.4'ü özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Örgütsel yapı" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 38.8 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 28.6'dır. Tablodaki veriler bu alt problem ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici gruplarının birbirlerinin tersi görüşlere sahip olduğu izlenimini vermektedir.

Öğretmen ve yönetici gruplarının altıncı alt problemle ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını sınamak amacı ile deneklerin cevap dağılımlarına uygulanan khi kare istatistiğinden hesaplanan değer 29.80'dir. Bu değer, 4 serbestlik derecesi ile .01 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir anlatımla, yöneticilerin öğretmenlere göre "örgütsel yapı" boyutu açısından daha az yenileşme ihtiyacı duydukları söylenebilir.

Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

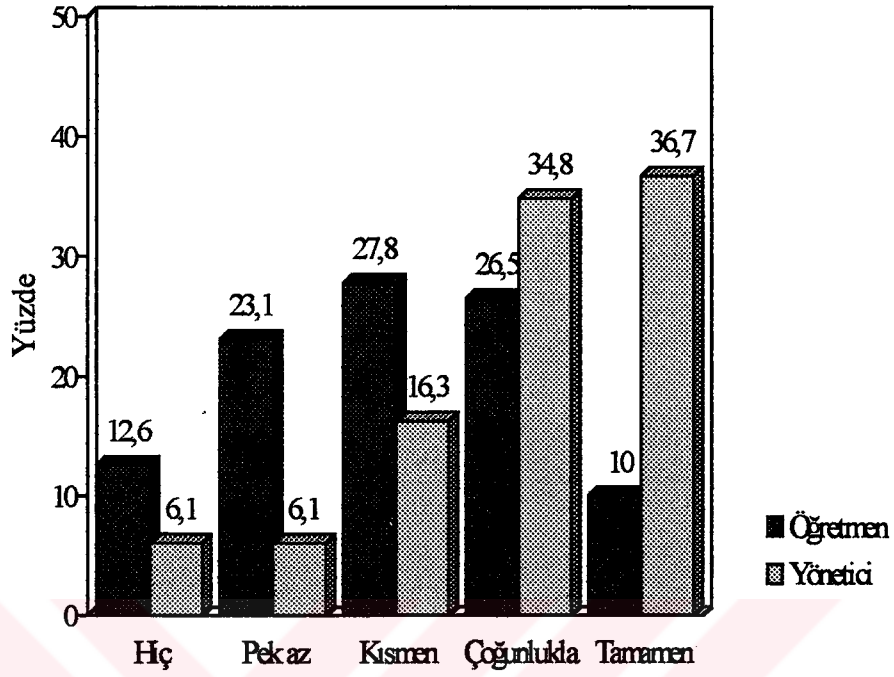
Bu araştırmada cevap aranan yedinci alt problem "İnsan ilişkileri" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.7 ve Şekil 4.7 deneklerin konumlarına göre çalışmakta oldukları örgütlerindeki "insan ilişkileri" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır.

TABLO 4.7.
DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE İNSAN İLİŞKİLERİ
AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI VE
KHI KARE ÇÖZÜMLEMESİ

		Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
Öğretmen	f	65	120	144	137	52	518
	%	12.6	23.1	27.8	26.5	10.0	100.0
Yönetici	f	3	3	8	17	18	49
	%	6.1	6.1	16.3	34.8	36.7	100.0
$\chi^2 : 36.29$		SD : 4		$p < .01$			

Tablo 4.7 ve Şekil 4.7'deki bulgulara göre, öğretmenlerin yüzde 12.6'sı Anadolu Liselerinde "insan ilişkileri" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini, yüzde 23.1'i "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedirler. Öğretmenlerin yüzde 27.8'i özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "İnsan ilişkileri" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 26.5 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olan öğretmenlerin oranı yüzde 10'dur.



Şekil 4.7. Deneklerin Konumlarına Göre İnsan İlişkileri Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Yönerticilerin yüzde 6.1'i Anadolu Liselerinde "insan ilişkileri" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini, yüzde 6.1'i "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedirler. Yöneticilerin yüzde 16.3'ü özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "İnsan ilişkileri" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 34.8 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 36.7'dir. Tablodaki veriler bu alt problem ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici gruplarının birbirlerinin tersi görüşlere sahip olduğu izlenimin vermektedir.

Öğretmen ve yönetici gruplarının yedinci alt problemle ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını sınamak amacı ile deneklerin cevap dağılımlarına uygulanan khi kare istatistiğinden hesaplanan değer 36.29'dur. Bu değer, 4 serbestlik derecesi ile .01 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir anlatımla, yöneticilerin öğretmenlere göre "insan ilişkileri" boyutu açısından daha az yenileşme ihtiyacı duydukları söylenebilir.

Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

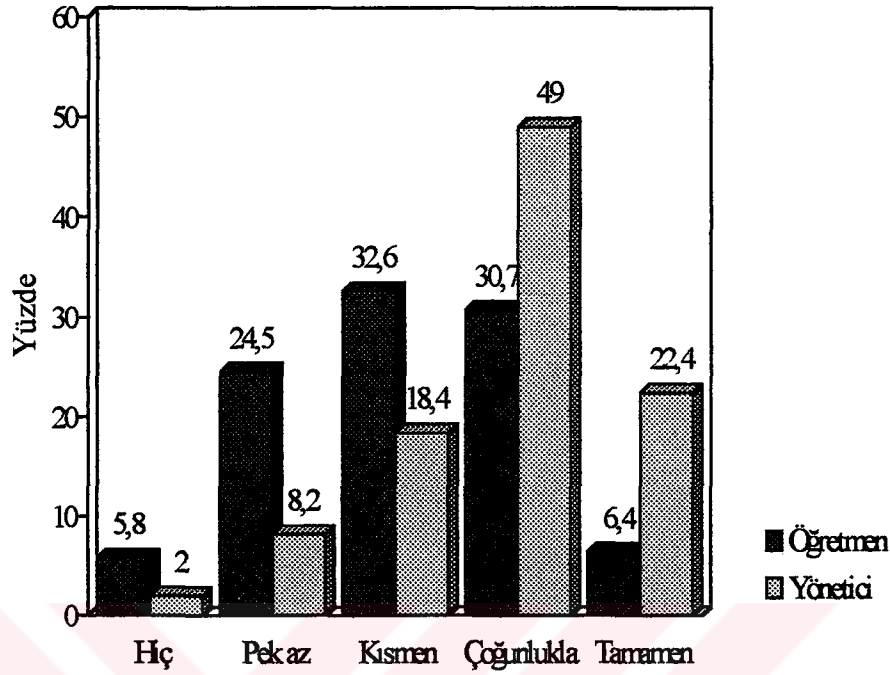
Bu araştırmada cevap aranan sekizinci alt problem "Örgütsel amaç" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.8 ve Şekil 4.8 deneklerin konumlarına göre çalışmakta oldukları örgütlerindeki "örgütsel amaç" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır.

TABLO 4.8.
DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE ÖRGÜTSEL AMAÇ
AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI VE
KHİ KARE ÇÖZÜMLEMESİ

		Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
Öğretmen	f	30	127	169	159	33	518
	%	5.8	24.5	32.6	30.7	6.4	100.0
Yönetici	f	1	4	9	24	11	49
	%	2.0	8.2	18.4	49.0	22.4	100.0
$\chi^2 : 28.84$		SD : 4		p<.01			

Tablo 4.8 ve Şekil 4.8'deki bulgulara göre, öğretmenlerin yüzde 5.8'i Anadolu Liselerinde "örgütsel amaç" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini, yüzde 24.5'i "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedirler. öğretmenlerin yüzde 32.6'sı özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Örgütsel amaç" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 30.7 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olan öğretmenlerin oranı yüzde 6.4'dür.



Şekil 4.8. Deneklerin Konumlarına Göre Örgütsel Amaç Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Yöneticilerin yüzde 2'si Anadolu Liselerinde "örgütsel amaç" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini, yüzde 8.2'si "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedirler. Yöneticilerin yüzde 18.4'ü özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Örgütsel amaç" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 49 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 22.4'dür. Tablodaki veriler bu alt problem ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici gruplarının birbirlerinin tersi görüşlere sahip olduğu izlenimini vermektedir.

Öğretmen ve yönetici gruplarının sekizinci alt problemle ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını sınamak amacı ile deneklerin cevap dağılımlarına uygulanan khi kare istatistiğinden hesaplanan değer 28.84'dür. Bu değer, 4 serbestlik derecesi ile .01 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir anlatımla, yöneticilerin öğretmenlere

göre, "örgütsel amaç" boyutu açısından daha az yenileşme ihtiyacı duydukları söylenebilir.

Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

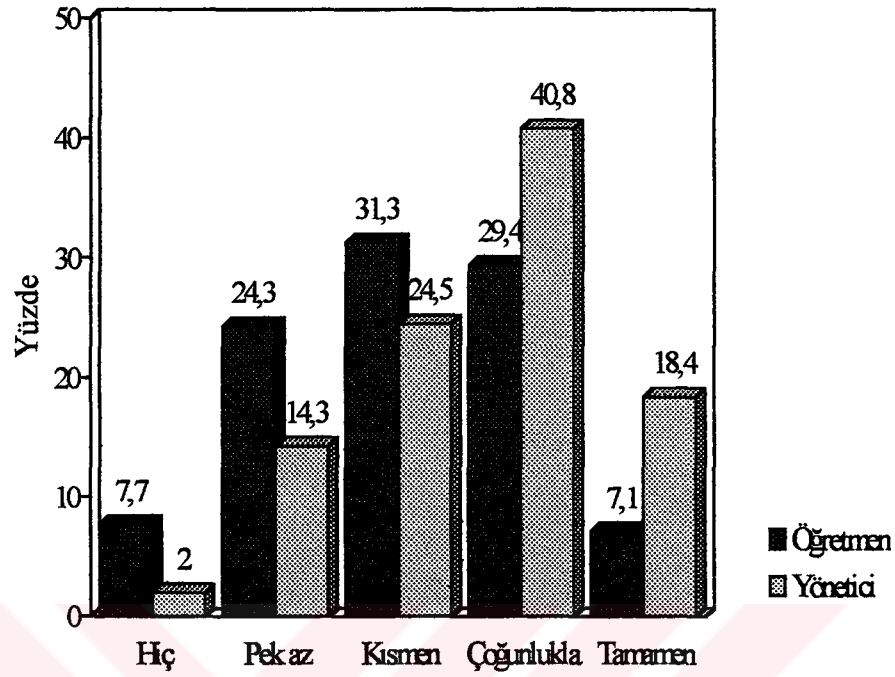
Bu araştırmada cevap aranan dokuzuncu alt problem "kullanılan teknoloji" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.9 ve Şekil 4.9 deneklerin konumlarına göre çalışmakta oldukları örgütlerindeki "kullanılan teknoloji" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır.

TABLO 4.9.
DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE KULLANILAN TEKNOLOJİ
AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN
DAĞILIMI VE KHİ KARE ÇÖZÜMLEMESİ

		Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
Öğretmen	f	40	127	162	152	37	518
	%	7.7	24.3	31.3	29.4	7.1	100.0
Yönetici	f	1	7	12	20	9	49
	%	2.0	14.3	24.5	40.8	18.4	100.0
$\chi^2 : 13.36$		SD : 4		p<.01			

Tablo 4.9 ve Şekil 4.9'daki bulgulara göre, öğretmenlerin yüzde 7.7'si Anadolu Liselerinde "kullanılan teknoloji" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini, yüzde 24.3'ü "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedirler. Öğretmenlerin yüzde 31.3'ü özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Kullanılan teknoloji" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 29.4 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olan öğretmenlerin oranı yüzde 7.1'dir.



Şekil 4.9. Deneklerin Konumlarına Göre Kullanılan Teknoloji Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Yöneticilerin yüzde 2.8'i Anadolu Liselerinde "kullanılan teknoloji" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini, yüzde 14.3'ü "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedir. Yöneticilerin yüzde 24.5'i özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Kullanılan teknoloji" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 40.8 iken, tamamen" gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 18.4'dür. Tablodaki veriler bu alt problem ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici gruplarının birbirlerinin tersi görüşlere sahip olduğu izlenimini vermektedir.

Öğretmen ve yönetici gruplarının dokuzuncu alt problemle ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını sınamak amacı ile deneklerin cevap dağılımlarına uygulanan khi kare istatistiğinden hesaplanan değer 13.36'dır. Bu değer, 4 serbestlik derecesi ile .01 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir anlatımla, yöneticilerin öğretmenlere göre

"kullanılan teknoloji" boyutu açısından daha az yenileşme ihtiyacı duydukları söylenebilir.

Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

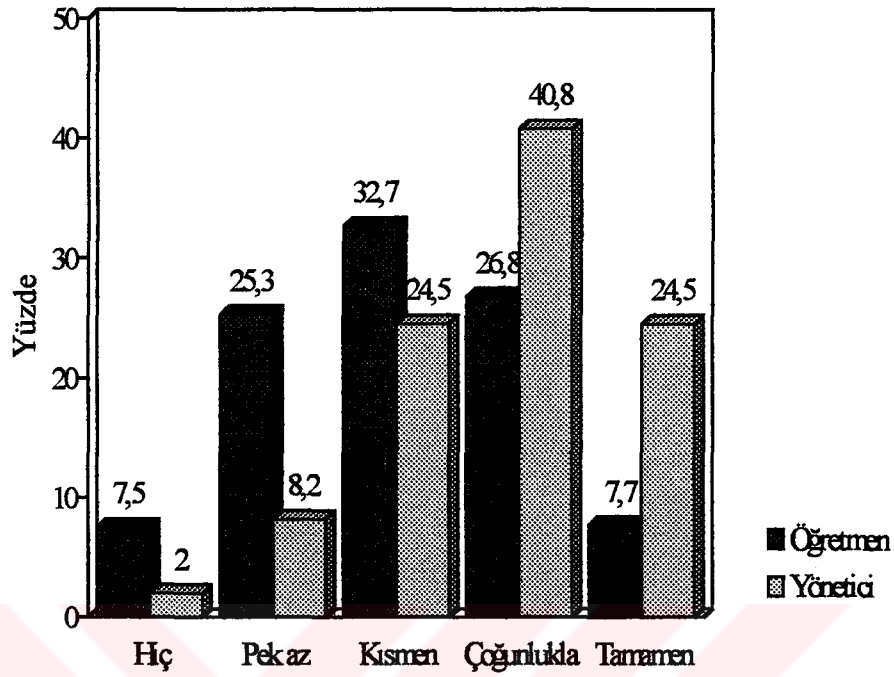
Bu araştırmada cevap aranan onuncu alt problem "Örgüt-çevre ilişkileri" boyutu ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4.10 ve Şekil 4.10 deneklerin konumlarına göre çalışmakta oldukları örgütlerindeki "örgüt-çevre ilişkileri" açısından yenileşme ihtiyacı ile ilgili görüşlerini yansıtmaktadır.

TABLO 4.10
DENEKLERİN KONUMLARINA GÖRE ÖRGÜT-ÇEVRE İLİŞKİLERİ
AÇISINDAN YENİLEŞME İHTİYACINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI VE
KHİ KARE ÇÖZÜMLEMESİ

		Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen	Toplam
Öğretmen	f	39	131	169	139	40	518
	%	7.5	25.3	32.7	26.8	7.7	100.0
Yönetici	f	1	4	12	20	12	40
	%	2.0	8.2	24.5	40.8	24.5	100.0
$\chi^2 : 25.20$		SD : 4		p<.01			

Tablo 4.10 ve Şekil 4.10'daki bulgulara göre, öğretmenlerin yüzde 7.5'i Anadolu Liselerinde "örgüt-çevre ilişkileri" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini, yüzde 25.3'ü "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedirler. Öğretmenlerin yüzde 32.7'si özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Örgüt-çevre ilişkileri" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 26.8 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olan öğretmenlerin oranı yüzde 7.7'dir.



Şekil 4.10. Deneklerin Konumlarına Göre Örgüt-Çevre İlişkileri Açısından Yenileşme İhtiyacına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Yöneticilerin yüzde 2'si, Anadolu Liselerinde "örgüt-çevre ilişkileri" boyutuna ait özelliklerin "hiç" gerçekleşmediğini, yüzde 8.2'si "pek az" gerçekleştiğini belirtmektedirler. Yöneticilerin yüzde 24.5'i özelliklerin "kısmen" gerçekleştiği kanısındadırlar. "Örgüt-çevre ilişkileri" boyutuna ilişkin özelliklerin "çoğunlukla" gerçekleştiğini belirtenlerin oranı yüzde 40.8 iken, "tamamen" gerçekleştiği görüşünde olanların oranı yüzde 24.5'dir. Tablodaki veriler bu alt problem ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici gruplarının birbirlerinin tersi görüşlere sahip olduğu izlenimin vermektedir.

Öğretmen ve yönetici gruplarının onuncu alt problemle ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını sınamak amacı ile deneklerin cevap dağılımların uygulanan khi kare istatistiğinden hesaplanan değer 25.20'dir. Bu değer, 4 serbestlik derecesi ile .01 düzeyinde anlamlıdır. Başka bir anlatımla, yöneticilerin öğretmenlere göre, "örgüt-çevre

ilişkileri" boyutu açısından daha az yenileşme ihtiyacı duydukları söylenebilir.

Bu son beş alt probleme ait genel bir değerlendirme yapıldığında öğretmenlerle yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın yöneticilerin sistemle daha bütünleşmiş olduklarından kaynaklandığı söylenebilir. Yöneticilerin görevleri arasında sistemi korumak da bulunduğu için örgüte ait yapılacak yenileşmelere daha ihtiyatla baktıkları izlenimi edinilmiştir. Bu açıdan yaklaşıldığında öğretmenlerle yöneticiler arasındaki yenileşme ihtiyacına yönelik farklılığın bu iki grubun örgütsel konumları arasındaki farklılığın bir sonucu olduğu söylenebilir.



BÖLÜM V

ÖZET, YARGI VE ÖNERİLER

ÖZET

Yenileşme çağımıza damgasını vuran bir kavramdır. Yenileşmeden korkup ona karşı koymak yerine, yenileşmenin beraberinde getireceği olanaklardan yararlanmak, çağdaş toplumların uyguladığı ve olumlu etkilerini birebir yaşadığı bir yöntemdir.

Bireylerin yetişmesinde önemli rol oynayan eğitim örgütlerinde, etkililiğin artması için yenileşmenin benimsenip uygulanması gerekmektedir. İşte bu noktada eğitim örgütlerinde hangi alanlarda yenileşmeye ihtiyaç duyulduğunun belirlenmesi önemli bir sorundur.

Türk eğitim sisteminde nitelikli insan gücü yetiştirmede önemli bir yer tutan Anadolu Liselerinin kendilerinden beklenen eğitim-öğretimi sağlamaları ve varlıklarını sürdürmeleri için bazı alanlarda yenileşme ihtiyacı duydukları gözlenmiştir. Bunun için araştırma Anadolu Liselerindeki yenileşme ihtiyacının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan 15 resmî Anadolu Lisesinde görev yapan 518 öğretmen ve 49 yöneticiden oluşan bir denek grubu oluşturulmuştur. Araştırmada yenileşme ihtiyacı; örgütsel yapı, insan ilişkileri, örgütsel amaç, kullanılan teknoloji ve örgüt-çevre ilişkileri boyutlarına göre araştırmacı tarafından geliştirilen beşli Likert tipi 50 sorudan oluşan bir anket uygulanarak belirlenmiştir. Verilerin analizinde, anketin birinci bölümünü oluşturan kişisel bilgiler ile probleme ilişkin görüşler için yüzde ve frekans, öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için de khi kare tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamındaki iç etkenlerden oluşan boyutlar çerçevesinde en çok ihtiyaç insan ilişkileri boyutunda olup bunu sırasıyla örgütsel yapı, kullanılan teknoloji, örgüt-çevre ilişkileri ve örgütsel amaç boyutları izlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, tüm bu beş boyutta öğretmen ve yöneticiler arasında yenileşme ihtiyacına yönelik anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tüm bu veriler çerçevesinde Anadolu Liselerinde yenileşme ihtiyacı olduğu sonucuna varılmıştır.

YARGI

Bu araştırmada şu yargıya ulaşılabilir: Anadolu Liselerinde yenileşme ihtiyacı duyulmaktadır. Öğretmenler ve yöneticiler tarafından hissedilme oranları birbirinden farklı olsa da bu farklılığın kaynağını bireylerin örgütteki konumlarına bağlamak olanaklıdır. Bu sonuçlar okulda yapılacak yenilik etkinlikleri için olumlu olarak değerlendirilebilir. Yenileşme ihtiyacı hisseden okullarda, öğretmen ve yöneticilerin bu yöndeki görüşlerinin benzer olmasıyla Anadolu Liselerinin yenileşme yönündeki çabalarına olumlu yönde katkı sağlayacağı söylenebilir.

ÖNERİLER

Uygulamacılar İçin Öneriler

1. Anadolu Liselerinde “örgütsel yapı” boyutuna ilişkin olarak öğretim kadrosunun ve öğrencilerin nitelik ve nicelik yönünden yeterlikleri artırılmalı, öğretmenlere ait düzenlemeler yapılırken (müfredat, nöbet günleri, atama, nakil, ödül veya ceza, yetki ve sorumluluklar gibi) bunların yeterince adil ve istikrarlı olması sağlanmalı, örgütün olanaklarının içeriği ve miktarı artırılmalı, örgüt üyeleri arasındaki iletişim yapısı ve düzeyi geliştirilmelidir.

2. Anadolu Liselerinde “insan ilişkileri” boyutuna ilişkin olarak örgüt iklimi, örgüt üyelerinin; moral, iş doyumu, gelir, saygınlık, uyum, işbirliği, alınan kararlara katılma ve disiplini sağlama yönünden daha işlevsel duruma getirilmelidir.

3. Anadolu Liselerinde “örgütsel amaç” boyutuna ilişkin olarak yabancı dil öğretimi ve yükseköğretime öğrenci yetiştirmeye yönelik uygulanan yöntem ve programlar geliştirilmeli, kültürlü, kişilikli, sorumluluklarının bilincinde, kendine yetebilen ve yeteneklerini değerlendirebilen bireyler yetiştirmeye yönelik bir eğitim-öğretim ortamı yaratılmalıdır.

4. Anadolu Liselerinde “kullanılan teknoloji” boyutuna ilişkin olarak örgütte kullanılan araç ve ortamlar nitelik ve nicelik yönünden çağın gerektirdiği yeniliklerle paralellik göstermeli, öğretim ortamında kullanılan yöntem ve programlar hem Anadolu Liselerinin, hem de çevrenin koşullarına ve beklentilerine uyumlu düzeye getirilmeli, bu yeniliklere ayak uydurmak için öğrenciler araştırma, gezi ve gözleme yönelik teşvik edilmelidir.

5. Anadolu Liselerinde “örgüt-çevre ilişkileri” boyutuna ilişkin olarak örgütün açık bir sistem olma özelliğinin sağlanması amacıyla veriler ile çevredeki kaynak kişi ve kurumlarla iletişim kurularak hem eğitim örgütünün gelişmesi sağlanmalı, hem de bir eğitim örgütü olarak çevresini gerekli düzeyde aydınlatmalıdır.

Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak yenileşme ihtiyacına yönelik araştırma yapacaklara yararlı olacağı düşüncesiyle bazı konular aşağıda kısaca verilmiştir:

1. Bu tür bir araştırma Türkiye’deki tüm Anadolu Liselerini kapsayacak biçimde yapılabilir.

2. Benzer araştırmalar süper lise, meslek lisesi gibi eğitim örgütlerinde gerçekleştirilebilir.

3. Bu araştırma sadece genel eğitim-öğretim veren Anadolu Liselerinde gerçekleştirilmiştir. Diğer türde eğitim-öğretim veren Anadolu Liselerinde de uygulanarak karşılaştırmalar yapılabilir.

4. Örgütün dış etkenleri ile Anadolu Liselerindeki yenileşmeyi kapsayan araştırmalar yapılarak, elde edilen araştırma sonuçlarıyla, bu örgütlerde hangi yönde insangücü yetiştirilmesi gerektiğinin plânlanması gerçekleştirilebilir.

5. Bu tür bir araştırma Anadolu Liselerindeki öğretmen ve yöneticilere ek olarak yardımcı personel, öğrenci ve velilere de uygulanarak daha kapsamlı ve karşılaştırmalı hale getirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ağdemir, Sürmeli. "Anadolu Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Sosyo Ekonomik Durumları", *Çağdaş Eğitim*. 170, 1991, ss. 12-21.
- _____ "Anadolu Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Sosyo Ekonomik Durumları", *Çağdaş Eğitim*. 170, 1991, ss. 12-14.
- _____ "Anadolu Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Sosyo Ekonomik Durumları", *Çağdaş Eğitim*. 170, 1991, ss. 11-13.
- _____ "Anadolu Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Sosyo Ekonomik Durumları", *Çağdaş Eğitim*. 170, 1991, ss. 11-12.
- _____ "Anadolu Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Sosyo Ekonomik Durumları", *Çağdaş Eğitim*. 170, 1991, ss. 15-17.
- Aksu, Meral ve Füsün Akarsu. "Anadolu Liselerinin Mevcut Durumuna İlişkin Çalışma", *Eğitim ve Bilim*. 10, 57, Eylül, 1985.
- Aksu, Meral. "Anadolu Liseleri", *Eğitim ve Bilim*. Ankara: 1990.
- Alıç, Mehmet. *Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 15, 1990.
- Ana Britanica, Ana yayıncılık, İstanbul: 1985.
- Arıkan, Semra. "Değişimde Önderlik", *Verimlilik Dergisi*, Sayı No:1, 1994, ss.139-148.
- Aşkun, İnal Cem. *Yönetim: Seçme Yazılar*. (Derleyen: Şan Özalp). Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Yayın No: 177, 1977.
- Aydın, Mustafa, Hüseyin Başar, Işıl Ünal, Berrin Burgaz, Yusuf Badavan, Esergül Balcı, Yasemin Koçak. *Eğitim Sosyolojisi: Seçme Yazılar*. Ankara: 1987.
- Aydın, Mustafa. *Eğitim Yönetimi*. 3. Baskı. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi, 1992.
- Bailey, Thomas. "Organizational Innovation in the Apparel Industry", *Industrail Relations*. Vol.32, No.1, 1993.

- Başaran, İ. Ethem. **Örgütsel Davranışın Yönetimi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, Yayın No: 111, 1982.
- _____. **Yönetime Giriş**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, Yayın No: 35, 1984.
- _____. **Yönetimde İnsan İlişkileri**. Ankara: Gül Yayınevi, 1992.
- _____. **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ankara: Gül Yayınevi, 1993.
- Bayrak, Coşkun. **Eğitim Yüksekokullarında Örgütsel Değişme**. Eskişehir: A.Ö.F. Yayınları, Yayın No: 547, 1992.
- Bursalıoğlu, Ziya. **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama**. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını, 1974.
- _____. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Dördüncü Baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Yayın No:60, 1987.
- Bilen, Mürevvet. **Sağlıklı İnsan İlişkileri**. Ankara, 1995.
- Çelebioğlu, Fuat. **Davranış Açısından Örgütsel Değişim**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:133 , 1982.
- Davis, Keith. **İşletmede İnsan Davranışı**. Çeviren: Kemal Tosun ve Diğerleri. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No: 199-98, 1988.
- Dicle, Ülkü ve Atilla Dicle. **Yönetim: Seçme Yazılar**. (Derleyen: Şan Özalp) Eskişehir: İ.T.İ.A. Yayını, Yayın No: 177, 1977.
- Dinçer, Ömer. **Örgüt Geliştirme**. İstanbul: 1992.
- Doğan, Hıfzı. **Tenkoloji Eğitimi**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Yayın No: 28, 1983.
- Dönmezer, Sulhi. **Sosyoloji**. Ankara: Savaş Yayınları, 1978.
- Dura, Cihan. **Bilgi Toplumu**. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları, Yayın No:124, 1990.
- Eren, Erol. **İşletmede Yenilik Politikası**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, Yayın No:2284, 1982.

- Ergun, Rüştü."Öğretim Anadille Yapılmalıdır.", *Çağdaş Türk Dili Dergisi*, Ankara: 1990.
- Everard, Berie and Geoffrey Morris. *Effective School Management*. London: Poul Chapman Publishing Ltd, 1990.
- Eserperk, Altan. *Sosyal Kontrol, Sapma ve Sosyal Değişme*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 76, 1979.
- Fidan, Nurettin ve Münire Erden. *Eğitime Giriş*. Dördüncü Baskı. Ankara: 1993.
- French, Wendell L. and Cecil H. Bell, Jr. *Organization Development*. New-Jersey: Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, 1990.
- Gözübüyük, Şeref. *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları*. Altıncı Baskı. Ankara: E Yayınları, 1990.
- Güneş, Hasan. *Okullarda Örgütsel Değişme Sürecinin Analizi*. Malatya: İnönü Üniversitesi Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 1996.
- Güvenç, Bozkurt. *İnsan ve Kültür*. Ankara: Sosyal Bilimler Deneği Yayınları, 1976.
- Hall, Richard H. *Organizations*. New-Jersey: Prenyice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, 1982.
- Hellrigel, Don, W. Slocum and Richard W. Woodman. *Organizational Behavior*. St Paul: West Publishing Company, 1986.
- Hicks, G. Herbert. *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*. (çeviren: Bintuğ Aytek ve Birol Bumin) Ankara: Turhan Kitapevi, 1972.
- Jutras, Phillip. *Examining the Change Process in Schools*. V.S. ; Massachusetts, 1991.
- Kaya, Y. Kemal. *İnsan Yetiştirme Düzenimiz*. Ankara: 1977.
- Kaya, Y. Kemal. *Eğitim Yönetimi*. Ankara: 1986.
- Kocacık, Faruk. *Davranış Bilimlerine Giriş*. Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 75, 1987.

- Kodaman, Bayram. **Abdülhamit Devri Eğitim Sistemi**. İstanbul: Ötüken Yayın, 1980.
- Kongar, Emre. **Toplumsal Değişme Kuramları Ve Türkiye Gerçeği**, Ankara: Remzi Kitabevi, 1979.
- Jeavit, H. J. "Applied Organizational Change Industry: Structural Technological, and Humanistic Approaches." Bernard L. Hinton, h. Joseph Reitz (Eds). **Groups and Organizations: Integrated Readings in the Analysis of Social Behavior**. B.L. Hinton and H.J. Reitz (Ed), California: WadsWorth Publishing Company, Inc, 1971.
- Lippitt, Ronald; Jeanne Watson and Bruce Westley. **Dynamics of Planned Change**. New York: Harcourt, Prace, 1958.
- March, G. James and Herbert E. Simon. **Organizations**. New York: John Wiley and Sons, Inc., 1958.
- Milliyet Gazetesi, 11.12.1996.
- Mohr, L.B. "Determinants of Innovation in Organizations", **American Political Science Review**. Vol.63, No.1, 1969.
- Newman, William H. **Yönetim**. Çeviren: Kanan Sürgit. Ankara: TODAİE, 1979.
- Owens, G.Robert. **Organizational Behavior In Education**. Third Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1987.
- Ozankaya, Özer. **Toplumbilime Giriş**. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Yayın No: 403, 1977.
- Ozankaya, Özer. **Toplumbilim**. İstanbul: Cem Yayınevi. Genişletilmiş 7. Basım, 1991.
- Öncü, Ayşe. **Örgüt Sosyolojisi**, Sosyal Bilimler Derneği Yayınları: G-7 Ankara: 1976.
- Özgen, Bekir. "Anadolu Liseleri", **Eğitim ve Bilim**, Cilt 15, Sayı 82, Ekim, 1991.
- Resmî Gazete, 15747, 27.10.1976.

- Sabuncuoğlu, Zeyat. **Örgütlerde Davranış**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları Yayın No: 40, 1989.
- Sağlam, Mehmet. **Örgütsel Değişme**, Ankara: TODAİE Yayını, Yayın No:185, 1979.
- Saracaloğlu, A. Seda. "Anadolu Liselerinin Program ve Öğretime İlişkin Sorunları", Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 1983.
- Sargüt, Selami "Örgütsel Değişim, Yaratıcılık ve Bürokratik Çelişki", A.İ.T.İ.A Dergisi, Cilt No:6, Sayı No:5, 1974, S. 449-482.
- Tezcan, Mahmut. **Sosyal ve Kültürel Değişme**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Yayın No: 129, 1984.
- Thompson, D. James. **Örgütler Çalışırken (Yönetim Teorisinin Toplumbilimsel Temeli)**. Çeviren: Ural Sözen ve Tengiz Üçok. Ankara: 1976.
- Tokgöz, Oya. "Kitle İletişim Araçlarının Öğrenmede Rolü ve Önemi", Eğitim ve Bilim, Cilt No:8, Sayı No:47, 1989, s. 23-28.
- Tosun, Kemal. **Örgütsel Etkinlik**. Ankara: TODAİE Yayınları, Yayın No: 196, 1981.
- Williams, Freeman Leon. "Learning at Middletown High School", Dissertation Abstract International, Vol:54, No:57, January, 1994.

EKLER

1. Anket
2. Tablolar ve Şekiller
3. İzinler



EK 1 ANKET

AÇIKLAMA

Bu anket Anadolu Liselerinde yenileşme ihtiyacını belirlemek üzere hazırlanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ankete katılanlara ait kişisel bilgiler; ikinci bölümde ise, Anadolu liselerinde yenileşme ihtiyacını belirlemeye ilişkin sorular yer almaktadır.

Ankette elde edilecek bilgilerin araştırma amacı dışında kullanılması söz konusu değildir. Bu nedenle, anketin hiçbir bölümüne adınızı yazmayınız.

Uygulamanın içinde bulunan sizlerin görüşleri bu araştırmanın sonuçları bakımından büyük değer taşımaktadır. Bu nedenle anketi cevaplamaya başlamadan önce açıklamalar kısmını dikkatle okuyunuz ve cevaplarınızı var olan durumu göz önüne getirerek veriniz.

İlginiz ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Z. Banu SAYINER
Yıldız Teknik Üniversitesi
Fen - Edebiyat Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Araştırma Görevlisi
Şişli / İst.

BÖLÜM I

Aşağıdaki sorularla ilgili seçeneklerden durumunuza uygun olanını (x) işareti ile belirtiniz.

1. Okuldaki konumunuz;

- ☐ 1. Öğretmen
- ☐ 2. Müdür Yardımcısı
- ☐ 3. Müdür

2. Branşınız (yazınız);

.....

3. Cinsiyetiniz;

- ☐ 1. Kadın
- ☐ 2. Erkek

4. Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süreniz;

- ☐ 1. 0-5yıl
- ☐ 2. 6-10yıl
- ☐ 3. 11-15yıl
- ☐ 4. 16-20yıl
- ☐ 5. 21 ve üstü yıl

5. Son bitirdiğiniz okul;

- ☐ 1. Ön Lisans
- ☐ 2. Eğitim enstitüsü
- ☐ 3. Yüksek Öğretmen Okulu
- ☐ 4. Fakülte (4 yıllık lisans)
- ☐ 5. Yüksek Lisans Programı
- ☐ 6. Başka (yazınız).....

6. Alanınızla ilgili bir hizmet-içi programına katılıp katılmadığınız;

- ☐ 1. Katıldım
- ☐ 2. Katılmadım

BÖLÜM II

Bu bölümde, halen çalışmakta olduğunuz Anadolu Lisesine ilişkin görüşlerinizin saptanması amaçlanmaktadır. Bu bölümdeki konular hakkında herkesin farklı düşünmesi doğaldır. Kesinlikle doğru ya da yanlış bir cevap yoktur. Bu nedenle, görüşünüzü en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Seçeneklerden hiçbirini görüşünüzü tam olarak yansıtmıyorsa, görüşünüze en yakın olan seçeneği işaretleyiniz. Lütfen anket maddelerinden hiçbirini cevapsız bırakmayınız.

Aşağıda 50 sorudan oluşan bir anket yer almaktadır. Anketin sol tarafında bir Anadolu Lisesinde yapılabilecek görevler ve sağ tarafında bu görevlerin yerine getirilme dereceleri bulunmaktadır. Her anket maddesinde;

Hiç
Pek az
Kısmen
Çoğunlukla
Tamamen

olmak üzere beş seçenek vardır. Sizden görüşünüzü en iyi yansıtan seçeneği parantezin içine (x) işareti koyarak belirtmeniz istenmektedir.

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen
1. Lisenizde eğitim-öğretim hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için öğretim kadrosu sayıca ne derece yeterlidir?	()	()	()	()	()
2. Lisenizin atmosferi öğretmenlerin yüksek moral düzeyi ile çalışmasına ne derece katkıda bulunmaktadır?	()	()	()	()	()
3. Lisenizde öğrencilerin öğrenmeye yönelik istekliliğini arttırmak için alınan önlemler ne derece yeterlidir?	()	()	()	()	()
4. Liseniz; dershaneler, laboratuvarlar, atölyeler, spor, müzik, seminer salonları, kitaplıklar ve benzeri eğitim ortamları yönünden ne derece yeterlidir?	()	()	()	()	()
5. Lisenizin amacı, eğitim ilkeleri, eğitim faaliyetleri, programı ve eğitimle ilgili yönetmelikleri konusunda öğrenci velileri ne derece aydınlatılmaktadır?	()	()	()	()	()
6. Lisenizdeki öğretmenlerin branş ve deneyimlerine göre okutacakları dersleri, haftalık ders çizelgeleri, nöbet günleri, eğitsel kolları gibi görevleri belirlenirken onların ihtiyaç, istek ve beklentileri ne derece göz önüne alınmaktadır?	()	()	()	()	()
7. Lisenizde yöneticiler, yöneticinin yetkisine ilişkin konularda öğretmenlere ne derece kolaylık sağlamaktadırlar?	()	()	()	()	()

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen
8. Liseniz öğrencilerine farklı görüş, düşünüş ve kültürler karşısında hoşgörülü olabilmeyi ne derece kazandırabilmektedir?	()	()	()	()	()
9. Lisenizde uygulanan programlar, içerdikleri bilgiler açısından toplumun ihtiyaçlarına ne derece uygundur?	()	()	()	()	()
10. Lisenizdeki eğitim-öğretim sorunlarının çözümü konusunda velilerle görüşme ne derece gerçekleşmektedir?	()	()	()	()	()
11. Lisenizdeki öğretmenlerin atama, nakil, yer değiştirme işlemleri ne derece adil ve tarafsız biçimde yapılmaktadır?	()	()	()	()	()
12. Lisenizde herhangi bir konuda öğretmenler arasında bir farklılık, uyuşmazlık ya da anlaşmazlık çıkması durumunda okul yöneticisi, öğretmenlerin uzlaşmalarında ne derece etkili olmaktadır?	()	()	()	()	()
13. Lisenizde eğitsel kol çalışmaları amacına uygun biçimde ne derece gerçekleştirilmektedir?	()	()	()	()	()
14. Lisenizdeki araç-gereçler nitelik, nicelik ve yenilik yönünden ne derece yeterlidir?	()	()	()	()	()
15. Liseniz öğrencilerin başarılarını toplu şekilde ana-babalarına göstermek için ne derece olanaklar hazırlamaktadır?	()	()	()	()	()

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen
16. Lisenizdeki öğretmenler mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek için hizmet-içi eğitim, seminer gibi programlara katılma olanağına ne derece sahiptirler?	()	()	()	()	()
17. Lisenizde öğretmenleri ilgilendiren konularda kararlar alınırken, öğretmenlerin bu kararlara katılmasına ne derece olanak tanınmaktadır?	()	()	()	()	()
18. Lisenizin mezunları; özel derslane, özel öğretmen ve benzeri okul dışı destek kaynaklara ihtiyaç duymadan üniversite giriş sınavlarında ne derece başarılı olabilmektedir?	()	()	()	()	()
19. Lisenizde öğrencilerinizin derslerde kullandığı kitaplar ve diğer kaynaklar bilimsel ve eğitimsel açıdan ne derece yeterlidir?	()	()	()	()	()
20. Liseniz yakın çevresindeki sanatsal, sosyal, kültürel, sportif ve benzeri etkinliklere ne derece katılmakta ve bu etkinliklerden ne derece yararlanmaktadır?	()	()	()	()	()
21. Lisenizde öğretmenlerle yöneticiler arasında ne derece etkili bir iletişim vardır?	()	()	()	()	()
22. Lisenizde şu anda yaptığınız işten ne derece doyum sağlamaktasınız?	()	()	()	()	()
23. Lisenizde başarısız öğrencileri başarılı kılmak için yeterli önlemler ne derece alınabilmektedir?	()	()	()	()	()

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen
24. Lisenizdeki öğretmenler yıllık plan hazırlarken öğrencilerin ihtiyaçlarını, çevrenin özelliklerini ve yeni gelişmeleri ne derece göz önünde bulundurmaktadırlar?	()	()	()	()	()
25. Liseniz öğrencilerin sorumluluk yüklenmelerine, dürüst, nazik, saygılı, düzenli ve başarılı olmalarına katkıda bulunmak amacıyla aileler ile ne derece işbirliği yapmaktadır?	()	()	()	()	()
26. Lisenizdeki teftiş uygulamaları, öğretmenlerin mesleki gelişmelerine ne derece katkıda bulunabilmektedir?	()	()	()	()	()
27. Lisenizde öğretmenlerin görevlerine ilişkin gelirleri ne derece yeterlidir?	()	()	()	()	()
28. Lisenizde verilen yabancı dil eğitimi, öğrencilerin, yabancı kaynaklardan yararlanmasında ne derece yeterli olabilmektedir?	()	()	()	()	()
29. Liseniz, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri eğitim-öğretim ortamına ne derece yansıtabilmektedir?	()	()	()	()	()
30. Liseniz, çevre halkını aydınlatarak toplumun kalkınmasına katkıda bulunmak için ne derece rehberlik yapmaktadır?	()	()	()	()	()

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen
31. Lisenizde öğretmenlerin göreve ilişkin çalışmaları değerlendirilirken ödül ve ceza verilmesinde liyakat (yeterlilik, uygunluk) ölçütüne ne derece uyulmaktadır?	()	()	()	()	()
32. Lisenizde öğrencilere yönelik yapıcı bir disiplin ne derece uygulanmaktadır?	()	()	()	()	()
33. Lisenizden mezun olan öğrenciler üniversite giriş sınavlarında başarılı olmadıklarında öğrenimine uygun iş bulma şansına ne derece sahiptirler?	()	()	()	()	()
34. Lisenizde araç-gerecin eğitim amaçlarına uygun olarak kullanılması ne derece gerçekleşmektedir?	()	()	()	()	()
35. Lisenizde öğrenciler; bilimsel, teknolojik, sanatsal gelişme ve yeniliklere ne derece yönlendirilmektedir?	()	()	()	()	()
36. Lisenizde öğretmen ve yöneticilerin gereksinimleri ile okulun amaçları arasındaki denge ne derece sağlanmaktadır?	()	()	()	()	()
37. Lisenizdeki öğretmenler toplumda ne derece saygınlık görmektedirler?	()	()	()	()	()
38. Lisenizdeki yabancı dil eğitimi amacına uygun biçimde ne derece gerçekleşmektedir?	()	()	()	()	()
39. Lisenizde öğrenciler gezi, gözlem ve araştırmaya ne derece teşvik edilmektedirler?	()	()	()	()	()

	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen
40. Liseniz; veliler, çevredeki kaynak kişi ve kuruluşlarla işbiliği yaparak ele geçen fırsatları okul yararına değerlendirmeyi ne derece gerçekleştirmektedir?	()	()	()	()	()
41. Lisenizdeki sınıf mevcutları eğitim-öğretimin etkinliği açısından ne derece uygundur?	()	()	()	()	()
42. Lisenizde göreve ilişkin konularda öğretmenler arasında ne derece uyum ve işbirliği vardır?	()	()	()	()	()
43. Lisenizde öğrencilerin boş zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirmeleri için gerekli önlemler ne derece alınmaktadır?	()	()	()	()	()
44. Lisenizde sizin branşınızdaki öğretmenler yabancı dil bilme ve öğretme bakımından ne derece yeterliliğe sahiptirler?	()	()	()	()	()
45. Lisenizde öğrencilerin başarılarıyla ilgili olarak uygulanmakta olan not verme sistemi ne derece yeterlidir?	()	()	()	()	()
46. Lisenizde yöneticiler, insan ilişkilerini geliştirmek ve çalışma ortamını çekici kılmak için kendilerinden beklenen rolleri ne derece yerine getirebilmektedirler?	()	()	()	()	()
47. Liseniz, öğrencilerin kendi yeteneklerini tanımalarına ve geliştirmelerine ne derece katkıda bulunmaktadır?	()	()	()	()	()

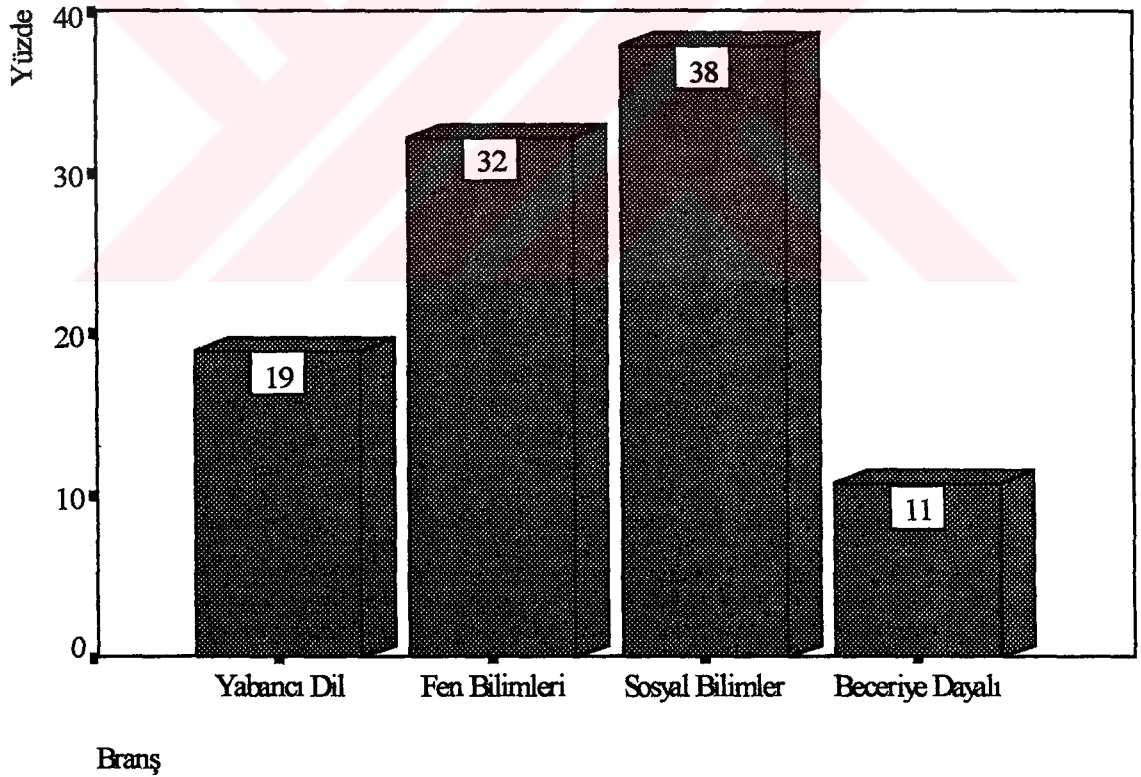
	Hiç	Pek az	Kısmen	Çoğunlukla	Tamamen
48. Lisenizde günümüzün eğitim teknolojisiyle uyumlu olmayan, öğretmeni aktif öğrenciyi pasif kılan geleneksel öğretim ilke, yöntem ve teknikleri ne derece kullanılmaktadır?	()	()	()	()	()
49. Lisenizde çeşitli görevlerle ilgili olarak kişi ve gruplardan beklenen sorumluluklar onlara verilen yetkilerle ne derece uyumluluk göstermektedir?	()	()	()	()	()
50. Lisenizde öğrencilerin okulu benimsemeleri ve başarılı olmaları için uygulanan yöntemler ne derece yeterlidir?	()	()	()	()	()

EK 2
TABLolar VE ŞEKİLLER

Örnekleme oluşturan deneklerin branş, cinsiyet, okuldaki konum, hizmet süresi, öğrenim durumu ve hizmet-içi eğitime katılma özellikleriyle ilgili bazı bilgilerin de Ekler'de verilmesi yararlı görölmüştür.

TABLO 1
DENEKLERİN BRANşLARINA GÖRE DAĞILIMI

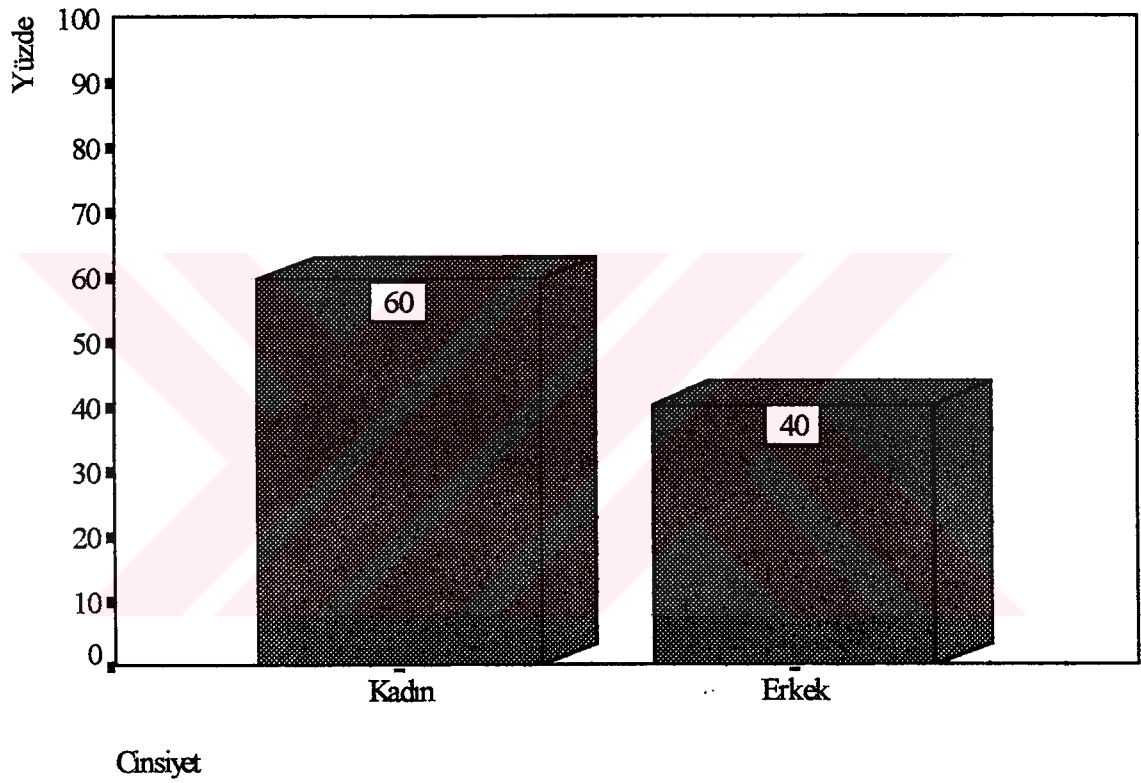
	Yabancı Dil	Fen Bilgisi	Sosyal Bilgiler	Beceriye Dayalı	Toplam
f	108	183	215	61	567
%	19.0	32.3	37.9	10.8	100.0



Şekil 1. Deneklerin Branşlarına GÖre Dağılımı

TABLO 2
DENEKLERİN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

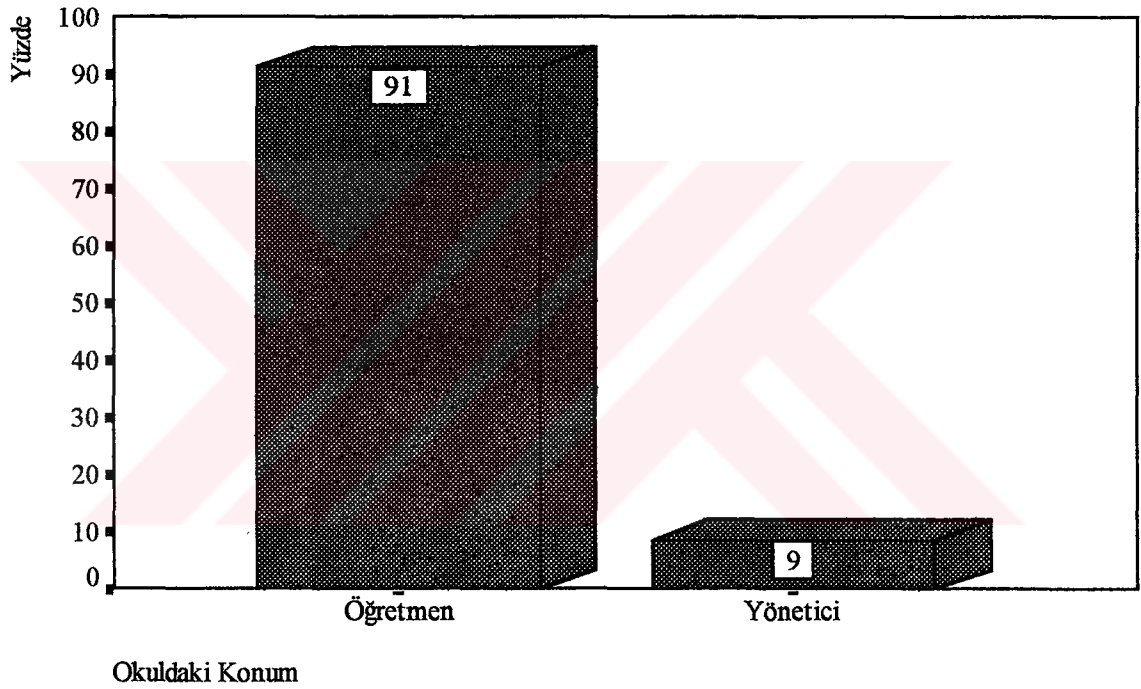
	Kadın	Erkek	Toplam
f	338	229	567
%	59.6	40.4	100.0



Şekil 2. Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı

TABLO 3
DENEKLERİN OKULDAKİ KONUMA GÖRE DAĞILIMI

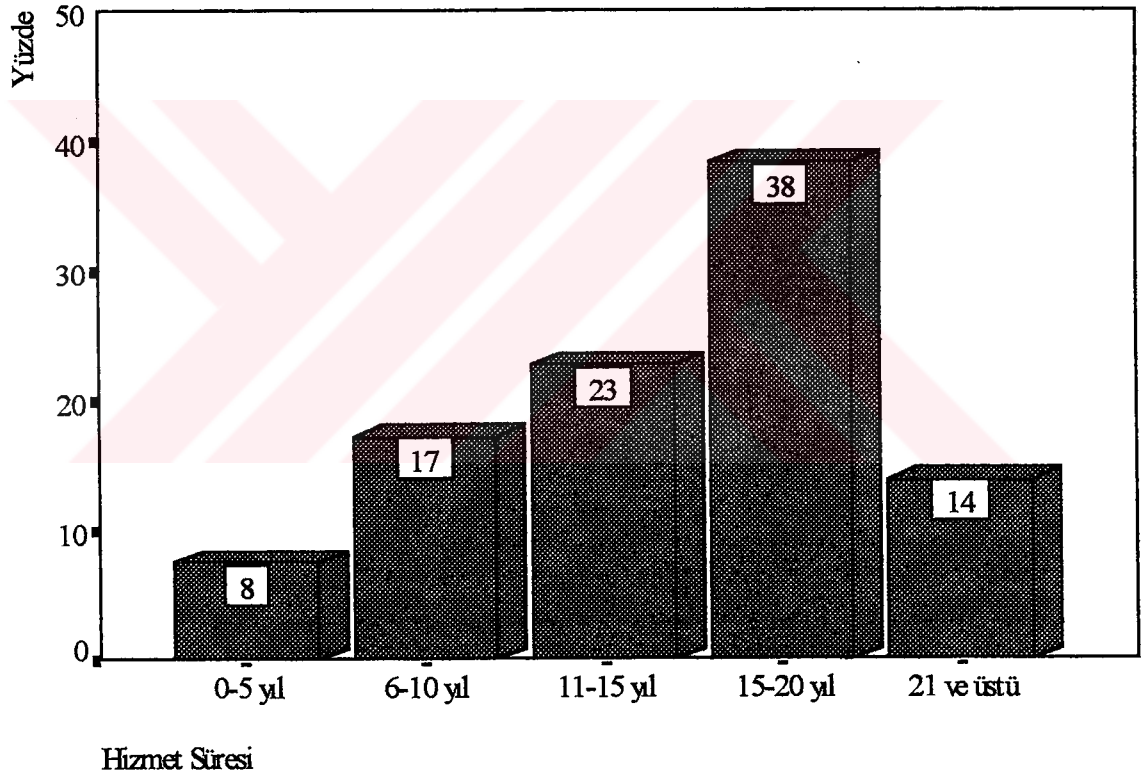
	Öğretmen	Yönetici	Toplam
f	518	49	567
%	91.4	8.6	100.0



Şekil 3. Deneklerin Okuldaki Konuma Göre Dağılımı

TABLO 4
DENEKLERİN HİZMET SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI

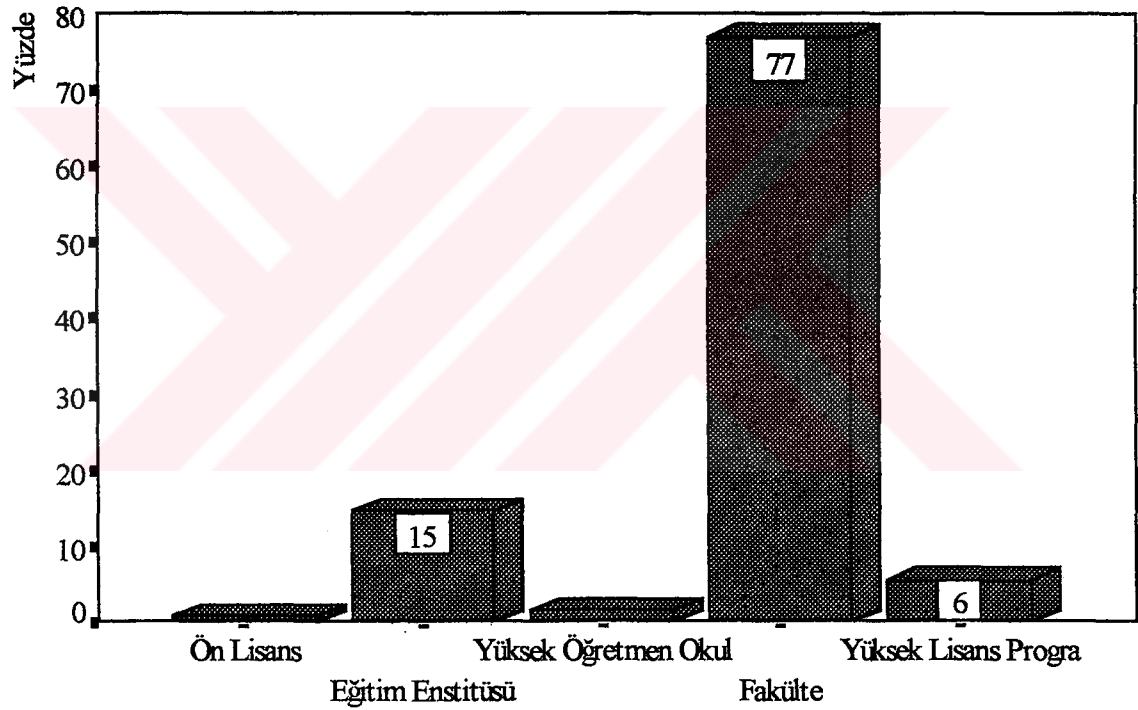
	0-5	6-10	11-15	16-20	21+	Toplam
	Yıl	Yıl	Yıl	Yıl	Yıl	
f	43	98	129	218	79	567
%	7.6	17.3	22.8	38.4	13.9	100.0



Şekil 4. Deneklerin Hizmet Süresine Göre Dağılımı

TABLO 5
DENEKLERİN ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI

	Ön Lisans	Eğitim Enstitüsü	Yüksek Öğretmen Okulu	Fakülte	Yüksek Lisans Programı	Toplam
f	5	84	9	437	32	567
%	0.9	14.8	1.6	77.1	5.6	100.0

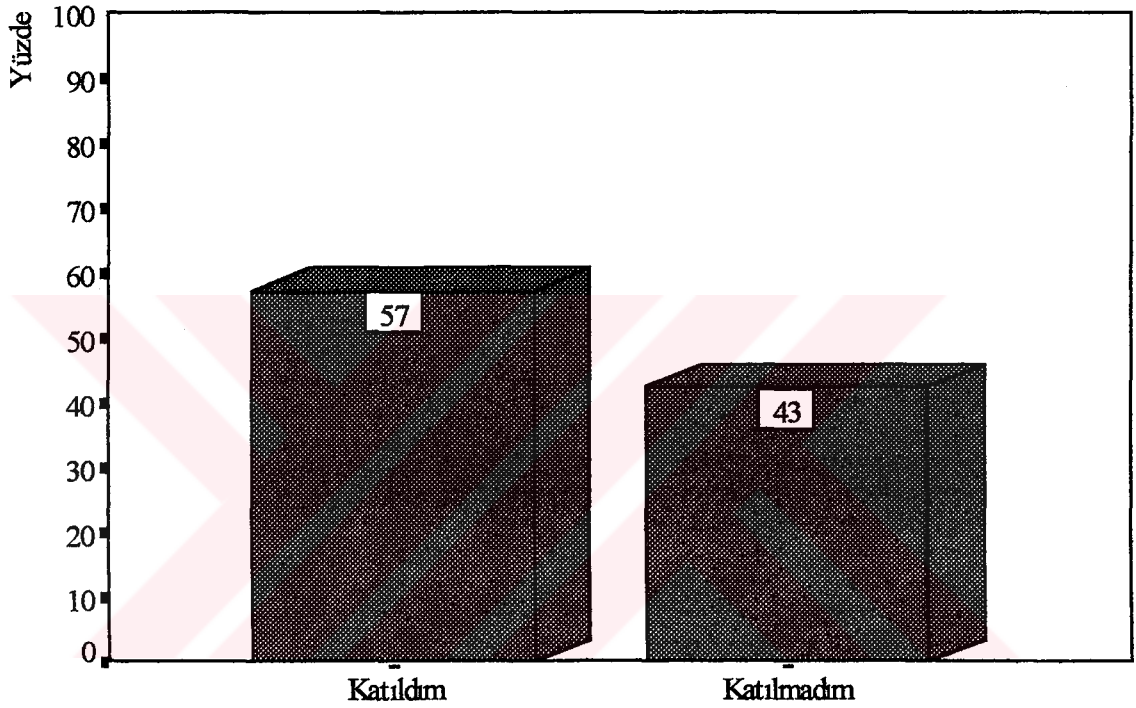


Mezun Olduğu Okul

Şekil 5. Deneklerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

TABLO 6
DENEKLERİN HİZMET-İÇİ EĞİTİME GÖRE DAĞILIMLARI

	Katıldım	Katılmadım	Toplam
f	326	241	567
%	57.5	42.5	100.0

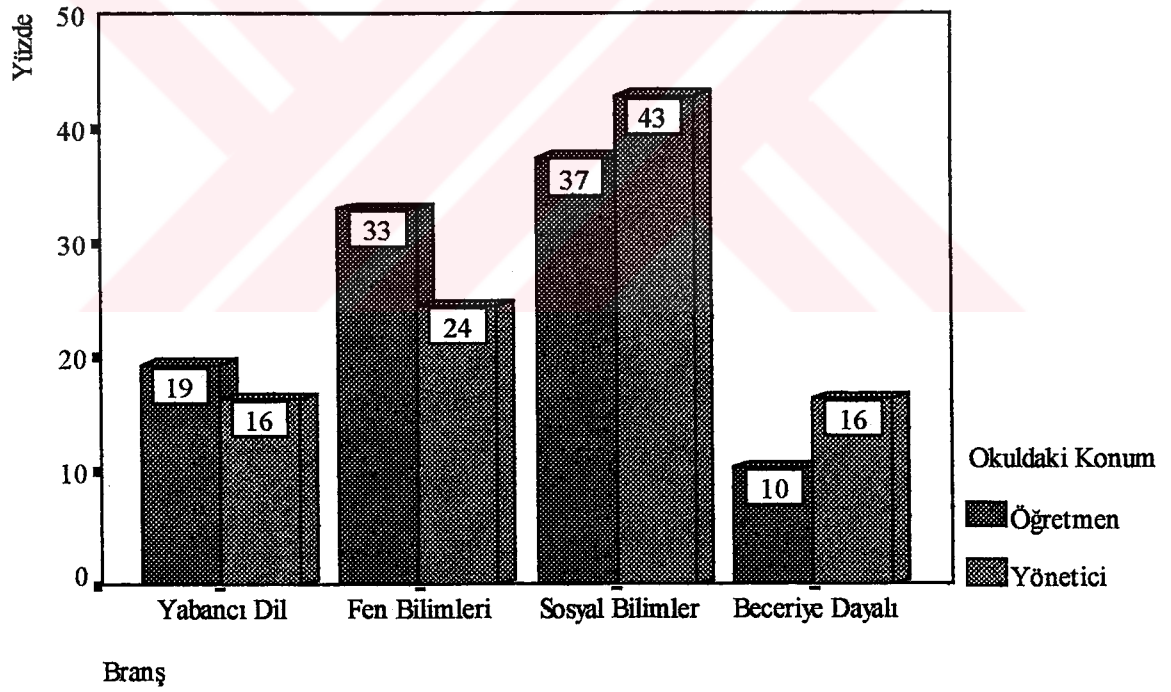


Hizmet İçi Eğitim

Şekil 6. Deneklerin Hizmet-İçi Eğitime Göre Dağılımı

TABLO 7
DENEKLERİN KONUMLARI DİKKATE ALINDIĞINDA
BRANŞLARINA GÖRE DAĞILIMI

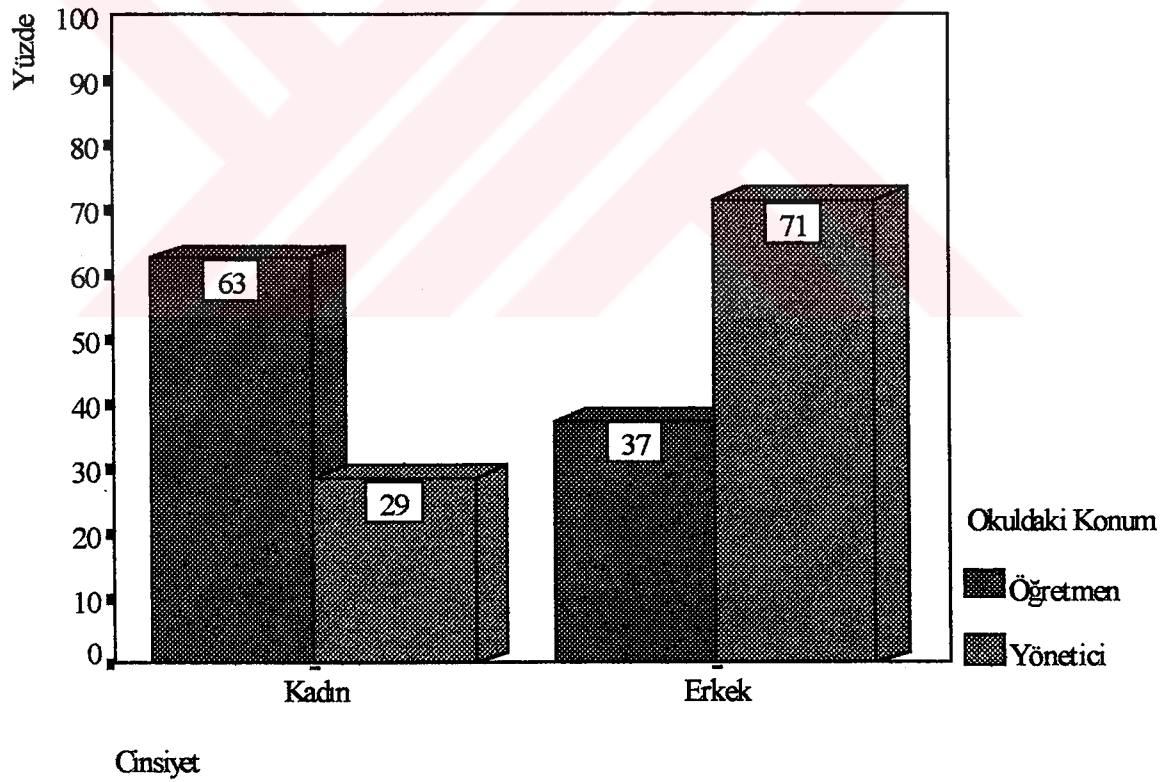
		Yabancı Dil	Fen Bilgisi	Sosyal Bilgiler	Beceriye Dayalı	Toplam
Öğretmen	f	100	171	194	53	518
	%	19.3	33.0	37.5	10.2	91.4
Yönetici	f	8	12	21	8	49
	%	16.3	24.5	42.9	16.3	8.6
Toplam	f	108	183	215	61	567
	%	19.3	32.3	37.9	10.8	100.0



Şekil 7. Deneklerin Konumları Dikkate Alındığında
Branşlarına Göre Dağılımı

TABLO 8
DENEKLERİN KONUMLARI DİKKATE ALINDIĞINDA
CİNSİYETLERİNE GÖRE DAĞILIMI

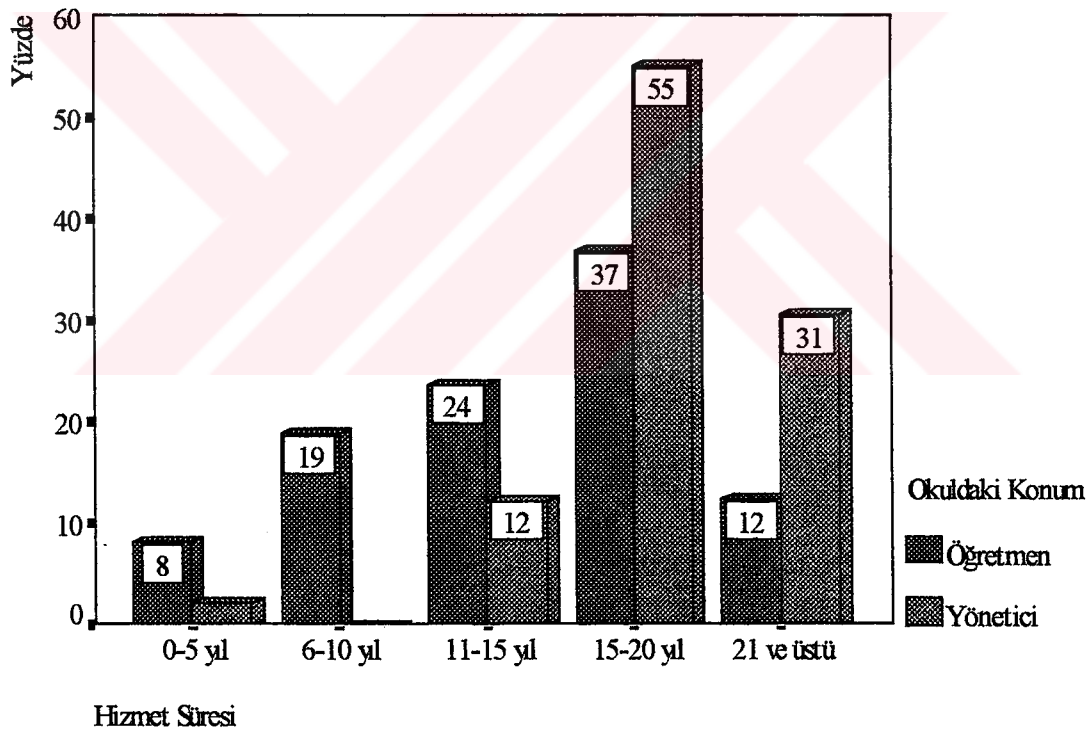
		Kadın	Erkek	Toplam
Öğretmen	f	324	194	518
	%	62.5	37.5	91.4
Yönetici	f	14	35	49
	%	28.6	71.4	8.6
Toplam	f	338	229	567
	%	59.6	40.4	100.0



Şekil 8. Deneklerin Konumları Dikkate Alındığında
Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

TABLO 9
DENEKLERİN KONUMLARI DİKKATE ALINDIĞINDA
HİZMET SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI

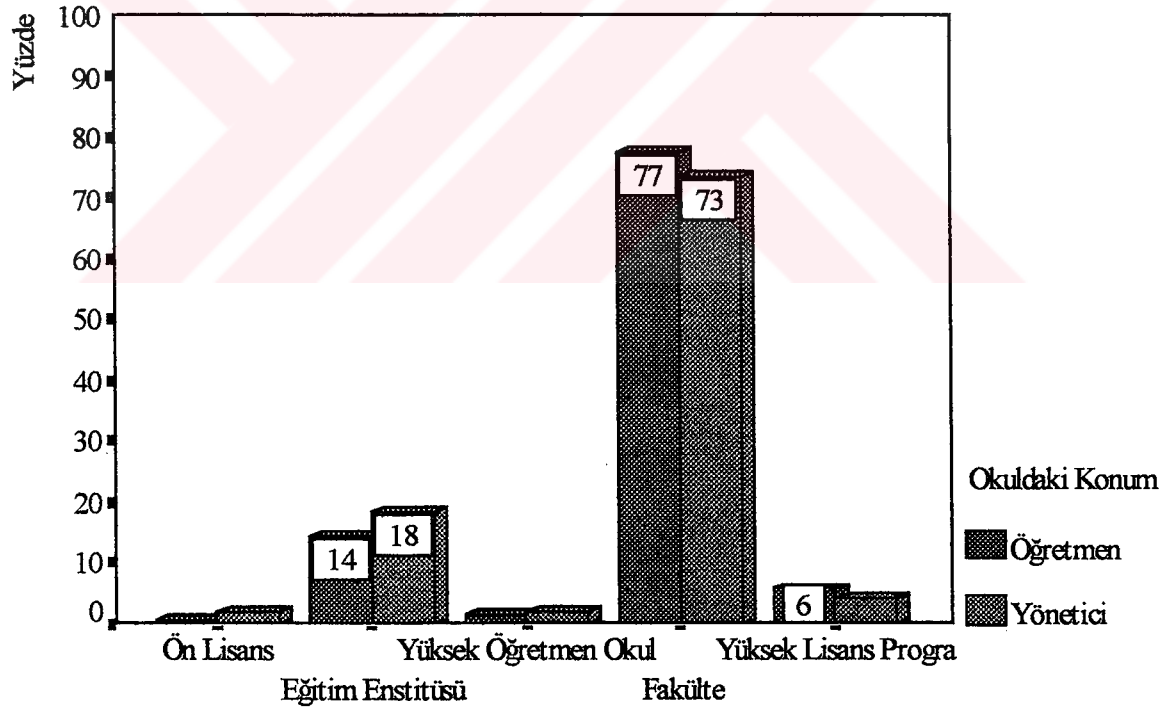
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21+ yıl	Toplam
Öğretmen	f	42	98	123	191	64	518
	%	8.1	18.9	23.7	36.9	12.4	91.4
Yönetici	f	1	0	6	27	15	49
	%	2.0	0.0	12.2	55.1	30.6	8.6
Toplam	f	43	98	129	218	79	567
	%	7.6	17.3	22.8	38.4	13.9	100.0



Şekil 9. Deneklerin Konumları Dikkate Alındığında
Hizmet Süresine Göre Dağılımı

TABLO 10
DENEKLERİN KONUMLARI DİKKATE ALINDIĞINDA
ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI

		Ön Lisans	Eğitim Enst.	Yük. Öğr. Okulu	Fakülte	Yük. Lis. Prog.	Toplam
Öğretmen	f	4	75	8	401	30	518
	%	0.8	14.5	1.5	77.4	5.8	91.4
Yönetici	f	1	9	1	36	2	49
	%	2.0	18.4	2.0	73.5	4.1	8.6
Toplam	f	5	84	9	437	32	567
	%	0.9	14.8	1.6	77.1	5.6	100.0

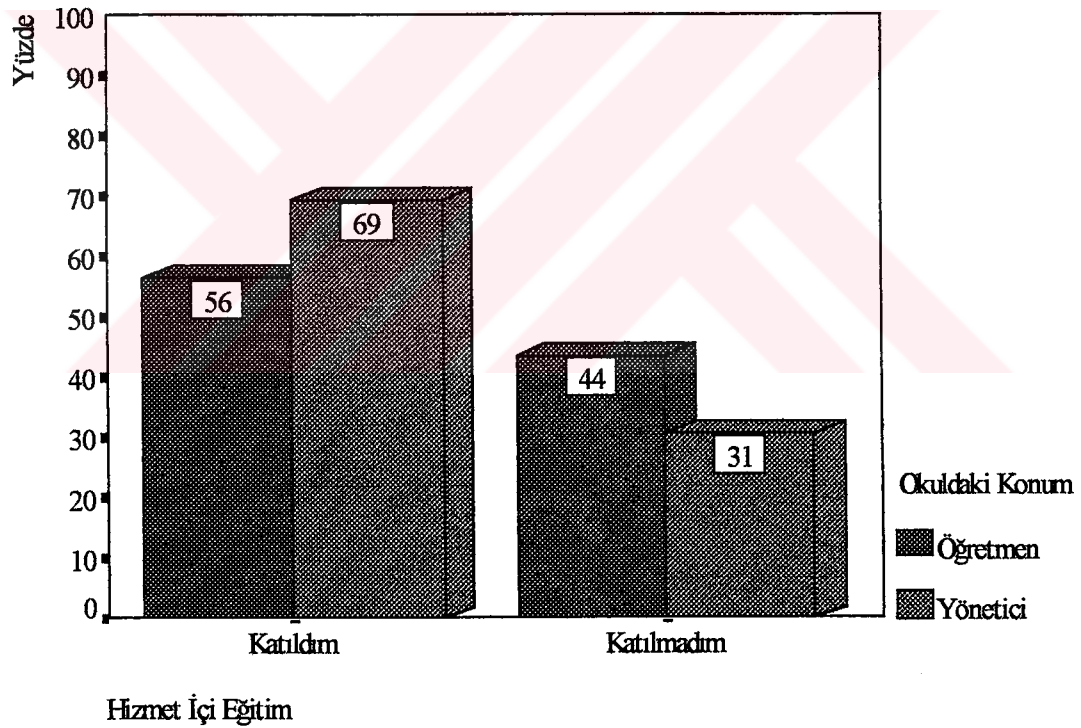


Mezun Olduğu Okul

Şekil 10. Deneklerin Konumları Dikkate Alındığında Öğrenim
Durumlarına Göre Dağılımı

TABLO 11
DENEKLERİN KONUMLARI DİKKATE ALINDIĞINDA
HİZMET-İÇİ EĞİTİME GÖRE DAĞILIMI

		Katıldım	Katılmadım	Toplam
Öğretmen	f	292	226	518
	%	56.4	43.6	91.4
Yönetici	f	34	15	49
	%	69.4	30.6	8.6
Toplam	f	326	241	567
	%	57.5	42.5	100.0



Şekil 11. Deneklerin Konumları Dikkate Alındığında Hizmet-içi
Eğitime Göre Dağılımı



YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ

Yıldız Kampüsü, 80750 Yıldız / İstanbul
Tel: (1) 260 81 03
(1) 259 70 70 Sanl.
Fax: (1) 261 42 84
Telex: 26837 IYU

Tarih : 3.4.1996

Sayı : B.30.2.YIL.0.E1.00.00/ 131

İstanbul
İlلی Eğitim Müdürlüğü'ne,

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden 948301 no'lu Z.Banu AYINER "ANADOLU LİSELERİNDE YENİLEŞME İHTİYACI" konulu bitirme tezi hazırlamaktadır.

Tez çalışmalarında kullanılmak üzere ;örneği ekte sunulan 50 soruluk anketin İstanbul İl Belediye sınırları içerisindeki tüm Anadolu liselerinde uygulanabilmesi için gerekli izin ve yardımların sağlanabilmesi hususunda bilgilerinizi rica eder, teşekkürlerimi sunarım.

Ekli:11 sayfalık anket örneği

Saygılarımla,
Enstitü Müdürü

Prof.Dr.Aysenur ÜKTEN

2/

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

02

1996

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.00.18 - 580/ 1065

KONU : ANKET

...../...../.....

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ

İLGİ: Valik Makamının 02 Mayıs 1996 tarih ve B.08.4.MEM.4.34.00.18 - 580 / 1060 sayılı OLURU.

Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden 948301 no'lu Z.Banu SAYINER "ANADOLU LİSELERİNDE YENİLEŞME İHTİYACI " konulu bitirme tezi ile ilgili 50 soruluk anketin ilimiz Anadolu Lisele-
rinde uygulanması İLGİ Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, çalışmaların Valilik Olurunda belirtilen Bakanlık emri esasları dahilinde yapılmasını, duyurunun anket sahibi tarafından yapılmasını arz / rica ederim.

Nurettin YAZAR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK-1 (Valilik Oluru)

2 (Ün.v.Yazısı ve
ekleri)

Memur R.YAVUZ
Şef E. ALTINSOY 2.5/12

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B. 08. 4. MEM. 4. 34. 00. 18 - 580/1060
KONU : Anket

02 1775

VALİLİK MAKAMINA

- İLGİ: a-) Millî Eğitim Bakanlığı'nın 28.01.1988 gün ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği'nin 610.BHİŞ.123 sayılı emri,
b-) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 3.04.1996 tarih ve 131 sayılı yazısı.

Eğitim bilimleri Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden 948301 no Z.Banu SAYINER " ANADOLU LİSELERİNDE YENİLEŞME İHTİYACI " konulu bitirme tezi ile ilgili 50 soruluk anketin ilimiz Anadolu Liselerinde uygulanması ile ilgili İLGİ (B) yazı ekte sunulmuştur.

Belirtilen okullarda, Z.Banu SAYINER'in İLGİ (a) Bakanlık Emri esasları dahilinde araştırmasını yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M.R.YAVUZ

Şef E. ALTINSOY

Nurettin YAZAR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK-1 (İLGİ (b) yazı ve ekler)
2 (Nüft.Raporu)

O L U R

26.04.1996

Aydın ÖZYAR
Vali a.
Başmüfettiş
Millî Eğitim Müdür V.

NOT : Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasını

olması rica olunur.

ÖZGEÇMİŞ

1968 doğumluyum. 1985 yılında Beşiktaş Atatürk Lisesi'nden mezun oldum. Aynı yıl İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji bölümüne girdim. 1989 yılında burayı beşincilikle bitirdim.

Türk Spastik Çocuklar Derneği'nde, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Psikiyatri Bölümü Kliniği'nde, Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesinde staj yaptım. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Doç. Dr. Arşalays KAYIR'ın gözetiminde Irvin YALOM'un grup psikotekniğine dayanan bir "T-Group" sürecini tamamladım. 1993-1995 yılları arasında özel bir çocuk kulübünde sorumlu müdür olarak çalıştım. 1994 yılında Y.T.Ü. Eğitim Bilimleri Bölümünde Yüksek Lisans Programına başladım. Mart 1996'dan beri aynı bölümde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktayım.