

**T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Anabilim Dalı**

**AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYELİK SÜRECİNDE
TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE TOPLAM KALİTE
YÖNETİMİ VE İSTANBUL İLİNDEKİ OKULLARDA
TOPLAM KALİTE YÖNETİMİNİN UYGULANMASI
KONUSUNDA BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

Zülgani KAYA

(2502884152)

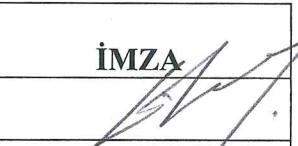

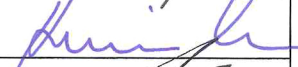


Danışman: Prof. Dr. Mustafa E. ERKAL

İstanbul 2010

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüz İKTİSAT Anabilim Dalında 2502884152 numaralı ZÜLGANİ KAYA'NIN hazırladığı "AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYELİK SÜRECİNDE TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ VE İSTANBUL İLİNDEKİ OKULLARDA TOPLAM KALİTE YÖNETİMİNİN UYGULANMASI KONUSUNDA BİR ARAŞTIRMA" konulu ~~YÜKSEK LİSANS~~ / DOKTORA TEZİ ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 35.Maddesi uyarınca 03/01/2011 PAZARTESİ günü saat 15:30'de yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin *Kabul edilmiştir...*'ne* **OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI(*)	İMZA
PROF.DR.MUSTAFA ERKAL	Kabul	
PROF.DR.VEYSEL BOZKURT	Kabul	
PROF.DR.RECAİ COŞKUN	RED	
PROF.DR.MUSTAFA TAŞDELEN	Kabul	
DOÇ.DR.SEYHUN DOĞAN	RED	

ÖZ

Bir ülkenin gelişmesi için her düzeydeki eğitiminin kaliteli olması gerekir. Avrupa Birliğine (AB) üyelik sürecinde olan Türkiye, özellikle son yıllarda eğitim alanında çeşitli düzenleme çalışmalarına ağırlık vermektedir. AB'ne üye ülkelerde ve diğer gelişmiş ülkelerde çok daha önce uygulanmaya başlanan Toplam Kalite Yönetimi (TKY) bizim ülkemizdeki tüm okullarda 1999 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. Bu araştırma, ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan ve TKY uygulamalarından sorumlu müdür yardımcılarının demografik özelliklerini ortaya çıkarmayı ve okullarda TKY uygulamalarına yönelik tutum ve görüşlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. İstanbul'un 8 ilçesinde 325'i resmî, 76'sı özel olmak üzere toplam 401 okulda görev yapan müdür yardımcısı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın sonunda; TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının ve okullarındaki çalışanların TKY ile ilgili kurs, seminer veya benzer faaliyetlere katılma durumları itibarıyla bu eğitimleri fazla almadıkları, TKY ve Eğitimde TKY ile ilgili olarak az kitap okudukları, görev yapılan okullarda sınıf mevcutlarının olması gerekenden fazla olduğu tespit edilmiştir. TKY'den sorumlu müdür yardımcılarını okullarında uygulanmakta olan TKY uygulamalarına ilişkin olarak; TKY konusunda verilen eğitimlerin yetersiz olduğunu, okullarda TKY ile ilgili çalışmaların ve denetimlerin tam olarak yapılmadığını, öğretmenlerin TKY'yi tam olarak benimsemediği ve sahiplenme düzeylerinin yüksek olmadığını, gönüllü ve istekli olarak görev alanların oranının oldukça düşük olduğunu, TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alamadıklarını, TKY'nin el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulandığını, TKY uygulamalarının sadece kağıt üzerinde kalmakta olduğunu, TKY çalışmalarına paydaş katılımının tam olarak sağlanmadığını, okul yöneticilerinin TKY hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Kalite, Toplam Kalite Yönetimi, Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi, Avrupa Birliği

ABSTRACT

Education at all levels should be in high quality for the development of a country. Turkey in the membership process of European Union (EU), has focused on various arrangements especially in the field of education in recent years. Total Quality Management (TQM) which was applied much earlier in EU member countries and other developed countries, has started to be implemented in all schools of our country since 1999.

The purpose of this study is to reveal certain personal characteristics of deputy principals, who are responsible of Total Quality Management (TQM) practices in elementary and middle school education and determine their opinions on total quality management practices in schools. Sample Group of this study consists of Deputy Principals of 401 schools, namely 325 state schools and 76 private schools, in 8 districts of Istanbul.

At the end of this study, it was determined that deputy principles responsible of TQM practices did not receive much proper training courses, seminars and alike regarding TQM, that the number of books they read on TQM in general and TQM in Education was insufficient, that the term during which they were in charge of TQM in their schools was not too long, and that average number of students in a classroom was excessive in the schools they served. Research findings on TQM practices implemented in the schools of deputy principles responsible of total quality management indicate that trainings on TQM were inadequate, that TQM-related activities were not held properly in their schools, that that teachers did not fully adopt TQM and the percentage of teachers who adopted TQM was lower than what was desired, that percentage of those employees taking part in TQM activities voluntarily was highly limited, that employees were unable to receive proper support and assistance in TQM practices from the relevant authorities, that TQM was implemented on hit-or-miss basis (at haphazard, without the grasp of basics), that TQM practices remained on paper (i.e. not actually held), that contribution by

stakeholders were insufficient, that the principles' knowledge on TQM were inadequate.

Keywords: Education, Quality, Total Quality Management, Total Quality Management in Education, European Union

ÖNSÖZ

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında, nitelikli-kaliteli insanların yetiştirilmesi ve bu insanların sektörlerde istenildiği şekilde verimli istihdam edilmesi ve hayatlarında başarılı ve mutlu olabilmesi son derece önemlidir. Küreselleşmenin bir gereği olarak, her alanda olduğu gibi, eğitim alanında da değişim gereği kendisini açıkça göstermektedir. Bireylerinin çağı yakalaması için eğitimi temel öge olarak ele alan toplumlar, belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için eğitim sistemlerini geliştirmek ve yenileştirmek için planlı çalışmalar yapmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde çok daha önce uygulanmaya başlanan TKY, Avrupa Birliğine uzunca bir süredir girmek isteyen ülkemizdeki okullarda da 1999 yılından itibaren uygulanmaya başlamıştır. Bu çalışma, AB'nin oluşum sürecini, TKY'yi ve Eğitimde TKY'yi kuramsal olarak ele almakta, incelemekte ve uygulamaya ilişkin tespitlerde bulunmaktadır.

Bu çalışma, İstanbul'da ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan ve TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının demografik özelliklerini ortaya çıkarmayı ve görev yaptıkları okullarda ve diğer okullarda uygulanmakta olan TKY uygulamalarına yönelik görüşlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Diğer taraftan, okullardaki TKY uygulamalarının yeterli ve yetersizliklerinin ortaya çıkarılması bakımından önemlidir.

Araştırma, İstanbul'un 8 ilçesinde 325'i resmî, 76'sı özel olmak üzere toplam 401 okulda görev yapan müdür yardımcısını kapsamaktadır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında dost, arkadaş, meslektaş ve hocalarım daima ve bir şekilde bana destek oldular. Bu çalışmanın gerçekleşmesinde eşime, çocuklarıma, İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin yönetici ve çalışanlarına, okullarımızın yöneticilerine, Toplam Kalite Yönetiminden sorumlu müdür yardımcılara ve emeği geçen herkese çok teşekkür ederim.

Tezimin her aşamasında engin bilgisiyle beni yönlendiren tez danışmanım sayın Prof. Dr. Mustafa E. ERKAL' a teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	II
ABSTRACT.....	III
ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XXIX
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XXX
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ.....	3
1.1. Bilgi Çağı.....	3
1.1.1. Küreselleşme ve Eğitim Etkileşimi –Yansımaları	3
1.2. Kalite Kavramı	6
1.2.1. Kalite İle İlişkili Kavramlar	8
1.2.2. Kalite ve Üretkenlik (Verimlilik).....	9
1.3. Yönetim Kavramı ve Tanımları.....	9
1.3.1. Toplam Kalite Yönetimi	11
1.3.1.1. TKY’ nin Tarihsel Gelişimi	14
1.3.1.2. TKY’ de Önemli Kişiler.....	16
1.3.1.2.1. Deming’in Kalite Yaklaşımı.....	17
1.3.1.2.2. Ishikawa ve Kalite Çemberleri	18
1.3.1.2.3. Juran’a Göre Toplam Kalite Yönetimi	18
1.3.1.2.4. Crosby’e Göre Toplam Kalite Yönetimi	18
1.3.1.3. Toplam Kalite Bileşenleri	19
1.3.1.4. TKY Amaçları: Yerel ve Küresel Rekabet İçin TKY	20
1.3.1.5. TKY’ nin Özellikleri	22
1.3.1.6. TKY’ nin Felsefesi.....	23
1.3.1.7. TKY’ de Hata ve Hataların Azaltılması	25
1.3.1.8. Toplam Kalite Yönetimi Kültürü	27

1.3.1.8.1.	Vizyon	28
1.3.1.8.2.	Misyon.....	28
1.3.1.9.	Toplam Kalite Yönetiminin Temel İlkeleri.....	29
1.3.1.9.1.	Müşteri Memnuniyeti İlkesi	29
1.3.1.9.2.	Kaizen (Sürekli Gelişme- İyileşme)	30
1.3.1.9.3.	Üst Yönetimin Sorumluluğu.....	31
1.3.1.9.4.	Tam Katılım	31
1.3.1.10.	TKY Başarısını Etkileyen Faktörler.....	32
1.4.	Kalite Döngüsü.....	32
1.4.1.	Örgütlerde Takım Ruhu ve Biz Duygusu	33
1.4.1.1.	Takımların Motive Edilmesi (Motivasyon).....	34
1.4.2.	Kuruluşlarda TKY Uygulama Girişimlerini Başarısız Kılan Önemli Nedenler	37
1.4.2.1.	TKY Çalışmalarının Etkili Olabilmesi İçin Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	38
2.	BÖLÜM : AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYELİK SÜRECİNDE TÜRK MİLLİ EĞİTİMİNDE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ	40
2.1.	Avrupa-Avrupa Birliği	40
2.1.1.	Avrupa'yı Birleştirme Düşüncesinin Tarihsel Gelişimi.....	41
2.2.	Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyelik Süreci	43
2.3.	AB'nin Eğitimde Kaliteyi Belirleyici Alan ve Göstergeleri.....	45
2.4.	Eğitim Kavramı ve Tanımları.....	47
2.4.1.	Eğitimin Temel İşlevi ve Eğitimin Kendine Özgü Yönleri	50
2.4.2.	Eğitimde Profesyonellik ve Değişim - Dönüşüm	52
2.4.3.	Eğitimde Mal ve Hizmet Kavramları.....	55
2.4.4.	Eğitimde Müşteri Kavramı	55
2.4.5.	Eğitimin Beşeri Faktörün Gelişime Katkısı.....	57
2.4.6.	Eğitimin Ekonomik Kalkınmaya Etkisi: Kalkınma İhtiyacı ve İnsan.....	58
2.4.7.	Eğitim Sisteminin İnsangücü Girdisi	60
2.5.	Sistem ve Sosyal Sistem Kavramı	64
2.5.1.	Sistem ve Eğitim Sistemi	65
2.5.2.	Ülkelerin Eğitim Sistemlerinden Beklentileri.....	67
2.5.3.	Eğitim Sistemine Etki Eden Faktörler ve Alt Sistemi Olarak Okul.....	68

2.6.	Eğitimde Toplam Kalite Hareketi.....	70
2.6.1.	Eğitim Örgütünde TKY' nin Hedefleri.....	70
2.6.2.	Eğitimde TKY' de Müşterinin İstek ve Beklentileri.....	71
2.7.	Eğitim Kurumlarında Kalite Bilinci ve Eğitimin Kalitesini Etkileyen Faktörler ...	73
2.8.	Eğitimde TKY' nin Paydaşları	77
2.8.1.	Eğitimde TKY İlkeleri	77
2.8.2.	TKY' nin Eğitim Kurumlarında Uygulanma Gereği	79
2.9.	Eğitim Kurumlarında Kalitenin Geliştirilmesinin Önemi	81
2.9.1.	Eğitimde Kaliteye Ulaşmak İçin Gerekli Olan Koşullar	82
2.10.	Eğitimde TKY' de Yönetim ve Yönetici Liderlik.....	83
2.10.1.	Eğitimde Yönetim ve Yöneticinin Kalitesi.....	84
2.10.2.	Eğitimde Kalite Yönetiminde Üst Yönetimin Sorumlulukları	86
2.11.	Türkiye' nin Eğitim Sorunu (Eğitimde Kalite - Kantite Sorunu).....	87
2.12.	Eğitimin Kalitesiz Olmasının Sonuçları	95
2.13.	Bir Eğitim Örgütünde TKY' den Beklenen Yararlar	96
2.14.	Toplam Kalite Yönetimde Hizmet İçi Eğitimin Önemi	100
2.15.	Milli Eğitim Bakanlığı' nın Kalite Politikası	101
2.15.1.	Türk Milli Eğitiminde TKY Uygulaması İle İlgili İlkeler	104
2.15.2.	Eğitimde TKY Etkinliğinin Artırılma Yolları	105
2.16.	Okulda Toplam Kalite Yönetimi	107
2.16.1.	TKY' de Okul Yöneticisinin Rollerini.....	108
2.16.2.	TKY' de Okul Yöneticilerinin Dikkat Etmeleri Gereken Noktalar	110
2.17.	Eğitim Kurumlarında Değerlendirme (Paydaş Görüşleri).....	112
2.17.1.	Eğitim Kurumlarında TKY' nin Başarısızlık nedenleri.....	113
2.17.2.	Sekiz Yıllık Kesintisiz Zorunlu Temel Eğitim	113
2.18.	Toplam Kalite Yönetimi ve Meslekî Eğitim	115
2.19.	Toplam Kalite Yönetiminin Türkiye Uygulamaları	116
2.20.	TKY ile İlgili Eğitim Alanında Yapılan Araştırmalar.....	117
3.	BÖLÜM : TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA VE YÖNTEM	123
3.1.	Problem	123
3.2.	Araştırmanın Amacı	123
3.3.	Hipotezler	124

3.4. Önem	126
3.5. Varsayımlar	126
3.6. Sınırlılıklar.....	127
3.7. Araştırma Modeli.....	127
3.8. Evren ve Örneklem.....	128
3.9. Veriler ve Toplanması	129
3.9.1. Kişisel Bilgi Formu.....	129
3.9.2. TKY Uygulamaları Anketi	129
3.9.2.1. TKY Uygulamaları Anketinin Oluşturulması	129
3.10. Toplam Kalite Üzerine Bir Araştırma	130
3.10.1. Okul TKY'nin Sorumlusu Müdür Yardımcıları İle İlgili Kişisel Bilgilere Ait Frekans Yüzdeleri.....	131
3.10.2. Okul TKY'nin Sorumlusu Müdür Yardımcılarına Uygulanan Anketin Frekans Değerlendirilmesi:.....	135
3.10.3. Resmi ve Özel Okullara Göre TKY ile İlgili Anketin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları ve Bu Sonuçların Değerlendirilmesi:	153
3.10.4. Yöneticilik Deneyimine Göre TKY ile İlgili Anketin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları ve Bu Sonuçların Değerlendirilmesi:.....	183
3.10.5. Cinsiyete Göre TKY ile İlgili Anketin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları ve Bu Sonuçların Değerlendirilmesi:	213
3.10.6. Yaşa Göre TKY ile İlgili Anketin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları ve Bu Sonuçların Değerlendirilmesi:.....	244
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	276
KAYNAKÇA.....	284
EKLER.....	300

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 : Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	131
Tablo 2 : Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	131
Tablo 3 : Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	132
Tablo 4 : Yöneticilik Deneyimi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	132
Tablo 5 : Mezun Olunan Kurum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	132
Tablo 6 : TKY İle İlgili Bir Kurs, Seminer vb. Faaliyetlere Katılma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	133
Tablo 7: TKY İlgili Kitap Okuma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	133
Tablo 8: Eğitimde TKY İlgili Kitap Okuma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	134
Tablo 9: Görev Yapılan Okulda TKY İle İlgili Sorumluluk Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	134
Tablo 10: Görev Yapılan Kurum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	134
Tablo 11: Okulda Sınıftaki Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	135
Tablo 12: Sınıf Rehber Öğretmenliği Yapma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	135
Tablo 13: “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	136
Tablo 14: “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	136
Tablo 15: “TKY’yi Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	136
Tablo 16: “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	137
Tablo 17: “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	137
Tablo 18: “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksek” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	138
Tablo 19: “Okulumdaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	138

Tablo 20: “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	139
Tablo 21: “TKY’yi Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	139
Tablo 22: “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	139
Tablo 23: “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	140
Tablo 24: “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	140
Tablo 25: “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	141
Tablo 26: “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	141
Tablo 27: “TKY’yi Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	141
Tablo 28: “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	142
Tablo 29: “TKY’nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağını Düşünüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	142
Tablo 30: “TKY İle Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	142
Tablo 31: “Mevcut Şekliyle TKY’nin Uygulanması Zordur” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	143
Tablo 32: “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’yi Teşvik Edici Bir Faktördür” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	143
Tablo 33: “TKY Uygulamaları Sadece Kağıt Üzerinde Kalmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	143
Tablo 34 “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	144
Tablo 35: “TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	144

Tablo 36: “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	145
Tablo 37: “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellerdendir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	145
Tablo 38: “TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	145
Tablo 39: “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	146
Tablo 40: “Okullardaki TKY Uygulamalarında En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	146
Tablo 41: “TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	146
Tablo 42: “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	147
Tablo 43: “TKY’nin Başarıya Ulaşılabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	147
Tablo 44: “TKY’yi Anlamakta Zorlanıyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri :.....	148
Tablo 45: “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	148
Tablo 46: “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	148
Tablo 47: “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	149
Tablo 48: “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	149
Tablo 49: “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	150
Tablo 50: “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	150
Tablo 51: “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Projedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:.....	150

Tablo 52: “TKY’yi Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	151
Tablo 53: “TKY Çalışmalarına Paydaş (Muhtar, veli, Esnaf Vs.) Katılımı Sağlanmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	151
Tablo 54: “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Arttırmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	152
Tablo 55: “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TKY Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	152
Tablo 56: “Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	152
Tablo 57: “TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerektirmektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	153
Tablo 58: “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:	153
Tablo 59: Okul Türüne Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	154
Tablo 60: Okul Türüne Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları :	154
Tablo 61: Okul Türüne Göre “TKY’yi Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	155
Tablo 62: Okul Türüne Göre “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	155
Tablo 63: Okul Türüne Göre “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	156
Tablo 64: Okul Türüne Göre “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	157
Tablo 65: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	157

Tablo 66: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	158
Tablo 67: Okul Türüne Göre “TKY’yi Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	159
Tablo 68: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları	159
Tablo 69: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	160
Tablo 70: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	161
Tablo 71: Okul Türüne Göre “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	162
Tablo 72: Okul Türüne Göre “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	162
Tablo 73: Okul Türüne Göre “TKY’yi Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	163
Tablo 74: Okul Türüne Göre “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	164
Tablo 75: Okul Türüne Göre “TKY’nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağını Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	164
Tablo 76 : Okul Türüne Göre “TKY İle Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	165
Tablo 77: Okul Türüne Göre “Mevcut Şekliyle TKY’nin Uygulanması Zordur” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	166

Tablo 78: Okul Türüne Göre “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’ni Teşvik Edici Bir Faktördür” Sorusuna verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:	166
Tablo 79: Okul Türüne Göre “TKY Uygulamaları Sadece Kağıt Üzerinde Kalmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	167
Tablo 80: Okul Türüne Göre “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	168
Tablo 81: Okul Türüne Göre “TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	168
Tablo 82: Okul Türüne Göre “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	169
Tablo 83: Okul Türüne Göre “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellerdendir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	170
Tablo 84: Okul Türüne Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	170
Tablo 85: Okul Türüne Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	171
Tablo 86: Okul Türüne Göre “Okullardaki TKY Uygulamalarında En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Sorusuna verilen Cevaplar Değişkenleri İçin Çapraz Tablo Sonuçları:	172
Tablo 87: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	172
Tablo 88: Okul Türüne Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	173
Tablo 89: Okul Türüne Göre “TKY’nin Başarıya Ulaşılabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	173

Tablo 90: Okul Türüne Göre “TKY’yi Anlamakta Zorlanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	174
Tablo 91: Okul Türüne Göre “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	175
Tablo 92: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	175
Tablo 93: Okul Türüne Göre “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	176
Tablo 94: Okul Türüne Göre “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	176
Tablo 95: Okul Türüne Göre “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	177
Tablo 96: Okul Türüne Göre “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	178
Tablo 97: Okul Türüne Göre “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Projedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	178
Tablo 98 Okul Türüne Göre “TKY’ni Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	179
Tablo 99: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmalarına Paydaş (Muhtar, veli, Esnaf Vs.) Katılımı Sağlanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	180
Tablo 100: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Arttırmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	180

Tablo 101:Okul Türüne Göre “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TYK Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	181
Tablo 102: Okul Türüne Göre “Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	182
Tablo 103: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerektirmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	182
Tablo 104: Okul Türüne Göre “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	183
Tablo 105: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	184
Tablo 106: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	184
Tablo 107: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’ni Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	185
Tablo 108: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	186
Tablo 109: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	186
Tablo 110: Yöneticilikte Deneyime Göre “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksektir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	187
Tablo 111: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksektir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	187

Tablo 112: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	188
Tablo 113: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’ni Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	189
Tablo 114: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	189
Tablo 115: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	190
Tablo 116: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	190
Tablo 117: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	191
Tablo 118: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	192
Tablo 119: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’ni Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	192
Tablo 120: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	193
Tablo 121: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağını Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	193
Tablo 122: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY İle Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	194

Tablo 123: Yöneticilikte Deneyime Göre “Mevcut Şekliyle TKY’nin Uygulanması Zordur” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	195
Tablo 124: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’ni Teşvik Edici Bir Faktördür” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	195
Tablo 125: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulamaları Sadece Kâğıt Üzerinde Kalmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	196
Tablo 126: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	196
Tablo 127: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	197
Tablo 128: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	197
Tablo 129: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellerdendir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	198
Tablo 130: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	199
Tablo 131: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	199
Tablo 132: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okullardaki TKY Uygulamalarında En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Sorusuna verilen Cevaplar Değişkenleri İçin Çapraz Tablo Sonuçları:.....	200
Tablo 133: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	201

Tablo 134: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	201
Tablo 135: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Başarıya Ulaşabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	202
Tablo 136: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’yi Anlamakta Zorlanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	202
Tablo 137: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	203
Tablo 138: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	204
Tablo 139: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	204
Tablo 140: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	205
Tablo 141: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	206
Tablo 142: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	206
Tablo 143: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Projedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	207
Tablo 144: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’yi Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	208

Tablo 145: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’yi Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	209
Tablo 146: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Arttırmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	209
Tablo 147: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TYK Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	210
Tablo 148: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	211
Tablo 149: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerektirmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:	211
Tablo 150: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	212
Tablo 151: Cinsiyete Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	213
Tablo 152: Cinsiyete Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	213
Tablo 153: Cinsiyete Göre “TKY’ni Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	214
Tablo 154: Cinsiyete Göre “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	215
Tablo 155: Cinsiyete Göre “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	215
Tablo 156: Cinsiyete Göre “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	216

Tablo 157: Cinsiyet Göre “Okulumdaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	217
Tablo 158: Cinsiyet Göre “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	217
Tablo 159: Cinsiyete Göre “TKY’ni Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	218
Tablo 160: Cinsiyete Göre “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	219
Tablo 161: Cinsiyete Göre “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Sorusuna verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:	219
Tablo 162: Cinsiyete Göre “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	220
Tablo 163: Cinsiyete Göre “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	221
Tablo 164: Cinsiyete Göre “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	222
Tablo 165: Cinsiyete Göre “TKY’ni Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	222
Tablo 166: Cinsiyete Göre “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	223
Tablo 167: Cinsiyete Göre “TKY’nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağını Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	224

Tablo 168: Cinsiyete Göre “TKY İle Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	225
Tablo 169: Cinsiyete Göre “Mevcut Şekliyle TKY’nin Uygulanması Zordur” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	225
Tablo 170: Cinsiyete Göre “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’ni Teşvik Edici Bir Faktördür” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	226
Tablo 171: Cinsiyete Göre “TKY Uygulamaları Sadece Kağıt Üzerinde Kalmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	227
Tablo 172: Cinsiyete Göre “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	227
Tablo 173: Cinsiyete Göre “TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	228
Tablo 174: Cinsiyete Göre “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	229
Tablo 175: Cinsiyete Göre “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellerdendir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	229
Tablo 176: Cinsiyete Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	230
Tablo 177: Cinsiyete Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	231
Tablo 178: Cinsiyete Göre “Okullardaki TKY Uygulamalarında En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Sorusuna verilen Cevaplar Değişkenleri İçin Çapraz Tablo Sonuçları:	231
Tablo 179: Cinsiyete Göre “TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	232

Tablo 180: Cinsiyete Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	233
Tablo 181: Cinsiyete Göre “TKY’nin Başarıya Ulaşılabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	233
Tablo 182: Cinsiyete Göre “TKY’yi Anlamakta Zorlanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	234
Tablo 183: Cinsiyete Göre “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	235
Tablo 184:Cinsiyete Göre “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	235
Tablo 185: Cinsiyete Göre “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	236
Tablo 186: Cinsiyete Göre “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	237
Tablo 187: Cinsiyete Göre “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	237
Tablo 188: Cinsiyete Göre “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	238
Tablo 189: Cinsiyete Göre “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Projedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	239
Tablo 190: Cinsiyete Göre “TKY’ni Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	239

Tablo 191: Cinsiyete Göre “TKY Çalışmalarına Paydaş (Muhtar, veli, Esnaf Vs.) Katılımı Sağlanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	240
Tablo 192: Cinsiyete Göre “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Artırmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	241
Tablo 193: Cinsiyete Göre “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TYK Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	241
Tablo 194: Cinsiyete Göre “Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	242
Tablo 195: Cinsiyete Göre “TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerektirmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	242
Tablo 196: Cinsiyete Göre “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	243
Tablo 197: Yaşa Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:	244
Tablo 198: Yaşa Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	244
Tablo 199: Yaşa Göre “TKY’yi Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	245
Tablo 200: Yaşa Göre “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	246
Tablo 201: Yaşa Göre “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	246
Tablo 202: Yaşa Göre “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	247
Tablo 203: Yaşa Göre “Okulundaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	248

Tablo 204: Yaşa Göre “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	248
Tablo 205: Yaşa Göre “TKY’yi Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	249
Tablo 206: Yaşa Göre “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	250
Tablo 207: Yaşa Göre “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	250
Tablo 208: Yaşa Göre “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	251
Tablo 209: Yaşa Göre “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	252
Tablo 210: Yaşa Göre “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	253
Tablo 211: Yaşa Göre “TKY’yi Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	253
Tablo 212: Yaşa Göre “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	254
Tablo 213: Yaşa Göre “TKY’nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağını Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	255
Tablo 214: Yaşa Göre “TKY İle Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	255
Tablo 215: Yaşa Göre “Mevcut Şekliyle TKY’nin Uygulanması Zordur” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	256

Tablo 216: Yaşa Göre “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’ni Teşvik Edici Bir Faktördür” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	257
Tablo 217: Yaşa Göre “TKY Uygulamaları Sadece Kâğıt Üzerinde Kalmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	257
Tablo 218: Yaşa Göre “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	258
Tablo 219: Yaşa Göre “TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	259
Tablo 220: Yaşa Göre “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	259
Tablo 221: Yaşa Göre “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellerdendir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	260
Tablo 222: Yaşa Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	261
Tablo 223: Yaşa Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	261
Tablo 224: Yaşa Göre “Okullardaki TKY Uygulamalarındaki En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Sorusuna verilen Cevaplar Değişkenleri İçin Çapraz Tablo Sonuçları:	262
Tablo 225: Yaşa Göre “TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları :.....	263
Tablo 226: Yaşa Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	263
Tablo 227: Yaşa Göre “TKY’nin Başarıya Ulaşılabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:.....	264
Tablo 228: Yaşa Göre “TKY’yi Anlamakta Zorlanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	265

Tablo 229: Yaşa Göre “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	265
Tablo 230: Yaşa Göre “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları	266
Tablo 231: Yaşa Göre “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	267
Tablo 232: Yaşa Göre “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	267
Tablo 233: Yaşa Göre “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	268
Tablo 234: Yaşa Göre “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	269
Tablo 235: Yaşa Göre “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Projedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	270
Tablo 236: Yaşa Göre “TKY’yi Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	270
Tablo 237: Yaşa Göre “TKY Çalışmalarına Paydaş (Muhtar, veli, Esnaf vs.) Katılımı Sağlanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	271
Tablo 238: Yaşa Göre “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Arttırmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	272
Tablo 239: Yaşa Göre “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TYK Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:.....	272
Tablo 240: Yaşa Göre “Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	273

Tablo 241: Yaşa Göre “TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerektirmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:	274
Tablo 242: Yaşa Göre “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:	274

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:Toplam Kalite Bileşenleri.....	19
Şekil 2:Kalite Döngüsü.....	33
Şekil 3:Avrupa Birliği'nin Eğitimde Kaliteyi Belirleyici Alan ve Göstergeleri.....	46
Şekil 4:Eğitim Girdiler, Çıktılar ve Geri Veriler	49
Şekil 5:Eğitimi Etkileyen Faktörler	73
Şekil 6:Okulda TKY (Özdemir 1996: 221'den akt: Yıldız ve Ardıç, 1999: 79).	108

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:	Avrupa Birliği
ABGS	:	Avrupa Birliği Genel Sekreterliği
AET	:	Avrupa Ekonomi Topluluğu
AP	:	Avrupa Parlamentosu
AT	:	Avrupa Topluluğu
DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
EFQM	:	European Foundation for Quality Management (Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı)
ETKY	:	Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi
EOQC	:	European Organisation for Quality Control (Avrupa Kalite Kontrol Organizasyonu)
GB	:	Gümrük Birliği
ISO	:	International Organization for Standardization (Uluslararası Standard Organizasyonu)
KP	:	Katma Protokol
MBNQA	:	Malcolm Baldrige National Quality Award (Malcolm Baldrige Ulusal Kalite Ödülü)
OECD	:	Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütü
PB	:	Parasal Birlik
SPSS	:	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı
TKY	:	Toplam Kalite Yönetimi
TQM	:	Total Quality Management (Toplam Kalite Yönetimi)
QAA	:	Quality Assurance Agency (Kalite Güvence Kurulu)

GİRİŞ

Kalite günlük yaşamın her alanında kullanılan önemli bir kavramdır. “Yaşam kalitesi”, “ürün kalitesi”, “hizmet kalitesi” vb. gibi kavramlar en sıklıkla kullanılanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimin en önemli amacı bireylerde (kendi yaşantısı yoluyla) kasıtlı olarak istendik yönde kalıcı davranış değişikliği meydana getirerek olumlu özelliklere sahip bireylerden oluşan bir toplum oluşturmaktır (Ertürk,1972:12). Okullardaki eğitim ve öğretim etkinliklerinin kalitesi ile eğitim sürecinin sonuçları ve ürünlerinin kalitesi arasında yakın bir ilişki vardır. Okullar öğrenmelerin gerçekleştiği kurumlardır. Paydaşları, paydaşların beklentileri, dünya ve ülkemizin eğitim politikaları, yönetim anlayışları vb. daha birçok faktör okul adı verilen kurumun kalitesi üzerinde etkili olmaktadır. Okul çevresinden aldığı girdileri ürün ya da hizmete dönüştürmekle görevlidir. Okul bu görevini yerine getirirken kalite, etkililik ve verimlilik ilkelerine göre hareket etmelidir. Toplam kalite yönetiminin kuramsal boyutları ve eğitimde (okullarda) toplam kalite yönetimi uygulamalarının nasıl olduğu ve bu uygulamalar ışığında toplam kalite yönetimi uygulamalarının nasıl olması gerektiği konuları, öncelikle üzerinde durulması gereken konulardır.

Günümüzde hayatın her alanında hızlı bir değişim yaşanmakta, buna paralel olarak belirsizlik ve karmaşa baş göstermektedir. Bugünün sorunları dünün çözümlerinden ortaya çıkmıştır. Bu realiteden yola çıkarak çözüm adına yeni paradigmalara (bakış açılarına) ihtiyacımız olduğu bilincindeyiz. Asırlardan beri süregelen, dünyada haklı bir yere sahip olan kültür mirasımızın özünü koruyarak geleceğe sağlam adımlar atabilmesi, aynı amaca kilitlemiş eğitim kurumlarını gerekli kılmaktadır. Zaten yarının kaderine teknik ve teknolojik üstünlüğe sahip toplumlar değil; eğitime önem veren, bireylerini çağın gereklerine göre yetiştiren milletler yön verecektir. Bu doğrultuda, toplum şekillenmesinde rol oynayan eğitim kurumlarının bir bütünlük ve beraberlik içinde geleceğe yönelik olarak öz değerlerine sahip, yüksek karakterli öğrenci yetiştirebilmeleri ve toplumun

beklentileri doğrultusunda eğitim vermeleri sağlanmalıdır. Toplam Kalite Yönetimi (TKY), zaten kıt olan ve her yönüyle iyi bir şekilde kullanılması gereken kaynakların en iyi şekilde kullanılmasına yardımcı olmaktadır. Toplumların zenginliği ve gücü verdikleri hizmetin ve ürünlerin kaliteli olması ile yakından ilişkilidir. Kalitesiz ürün, mal ve hizmet iktisadî olarak kayıp anlamına gelmektedir. Paylaşımçı ve işbirliğine dayalı bir yönetim sistemi olan eğitimde TKY felsefesinde -sürekli gelişim, değişim ve katılım- benimsenmelidir. Bu felsefede paylaşımçı yönetim anlayışı ile kararların bizzat onları uygulayacaklar tarafından alınması, yapılacak çalışmaların benimsenmesi açısından önemli ve gereklidir. Bu yönetim anlayışının sonucu olarak, bireysel bilgi ve deneyimler ekip çalışması içinde çok daha etkin hale gelecektir. İşbirliğine dayalı bu çalışma sisteminin diğer bir yararı da okuldaki eğitim niteliğinin ve verimliliğinin artırılmasıdır. Eğitimin niteliğinin ve verimliliğinin artırılması ise TKY ilkelerinin bir bütünlük içinde uygulanmasıyla gerçekleştirilebilir. Günümüzde yeni uygulamaya başlanılan, gerçekte ise Milli Eğitim stratejilerimizi içeren TKY anlayışı, uygulamada yeni, kâğıt üstünde eskidir.

Hem TKY' yi anlama ve doğru uygulama, hem de Avrupa Birliği (AB) düzeyinde “kaliteli bir eğitime sahip olma” açısından bu çalışma gereklidir. AB ülkelerindeki eğitim sistemleri incelendiğinde Türkiye gerçeği ortaya çıkmakta, sorunların özü “sürekli gelişim” olan TKY ile çözüme kavuşturulacağı düşünülmektedir. Böylesi önemli bir projeyi hayata geçirebilmek, felsefenin özünü benimsemek Türk Milli Eğitim Sistemi'nin başta gelen hedeflerinden biri olmalıdır. Ancak bütün bunlar yapılırken kendi öz kültürümüzden, millî özelliklerimizden da taviz vermemeliyiz. Globalleşme, evrensel kültür adı altında yozlaşmaya kapı açmamalı, çağın anlayışına göre kültürümüzde bir sentez yapmalıyız. Köklü, sağlam bir geçmişi olan eğitim sistemimizin, gelişmiş ülkelerdeki sistemlere uyarlanması amacıyla TKY uygulamasıyla, çağı yakalama yolundaki çabalarımız hızlanmakta, AB'ye üyelik sürecinde ülkemiz kalkınmasında önemli rol oynayan okullara eğitim noktasında büyük misyon yüklenmektedir.

1. BÖLÜM: TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

1.1. Bilgi Çağı

İçinde bulunduğumuz çağ, bilginin hızla üretildiği, kolayca ulaşılabildiği, değiştirilip-dönüştürüldüğü ve birkaç saniye içerisinde diğerleriyle paylaşılabilirdiği için “Bilgi Çağı” olarak adlandırılmaktadır. Barkan, v.d. (2004:148)’ne göre; “20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yaşanan teknolojik, ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmeler, tüm dünyayı şu ana kadar görülmemiş bir değişim ve gelişim süreci içine sürüklemiştir. Yaşanan bu değişim ve gelişmelerin en önemlileri toplumsal ve siyasal yaşamda olduğu kadar ekonomik ve yönetim alanında da gerçekleşmiş ve çeşitli aşamalardan geçilerek “bilgi çağı”nı deneyimlememizi sağlamıştır.”

Bunca gelişmeyi sağlayan, bilginin çokluğundan ziyade, bilginin kullanılması da bu çağı bilgi çağı yapan faktörlerden biridir. Bilginin hayatımıza girmesi ve sorunlarımızı onunla çözdüğümüz oranda bilgi toplumu oluyoruz. Bize düşen, bu bilginin içinde kaybolmadan, gerekli bilgiye en kestirme yoldan ulaşmak ve onu kullanmaktır. Kaptan (2001:295)’a göre; “Bilgi çağına uyum sağlayabilecek elemanları yetiştirmede izlenen yaklaşımlar, bugüne kadar uygulanan yöntemlerden farklılık göstermektedir.” Yönetimin 21. yüzyılda yapması gereken en önemli katkı bilgi işinin ve bilgi işçisinin verimliliğini ve yapılan işin kalitesini artırmak olacaktır (Drucker, 1999:151).

1.1.1. Küreselleşme ve Eğitim Etkileşimi –Yansımaları

Hızla değişen ve gelişen teknoloji sonucunda günümüzde dünyamız bir “Küresel Köy” haline gelmiştir. Küreselleşme adı verilen bu süreçte ülke ve kültürler arasında iletişim ve işbirliği artmış, seyahatlerin ucuzlaması, kolaylaşması ve süresinin kısalması ile nüfus hareketliliği artmıştır. Artık dünyanın bir ucundan diğer ucuna giden, orada ekonomik, sosyal-kültürel vs. faaliyette bulunan insanlara sıklıkla rastlanmaktadır.

Bilim ve teknolojide meydana gelen gelişmeler, insanoğlunun artan yeni taleplerini en kolay yoldan ve mükemmel diyebileceğimiz bir biçimde karşılamaya yönelik olarak büyük bir hızla sürmektedir. Globalleşen dünyadaki yeni gelişmeler, bir zamanların popüler yönetim anlayış ve yaklaşımlarını bir tarafa bırakarak, yönetimde yeni anlayışları ve yeni bakış açılarını gündeme getirmiştir (MEB, 2007: 12). Bu yeni yönetim anlayışları ile eğitim öğretim süreci daha modern bir yapıya bürünmüş, yönetim kademeli olarak yerini yönetişime bırakmıştır.

Güven (1999:149)'e göre; "Geleceğin eğitilmiş insanı küresel bir dünyada yaşamaya hazır olmak zorundadır. İçinde yaşadığımız dünya aynı zamanda gelişmiş ülkelerin her yönden egemen olduğu dünyadır. Eğitilmiş insanlar görüşleriyle, ufuklarıyla, bilgileriyle dünya vatandaşı olmak zorundadırlar. Fakat birikimlerini yerel köklerinden, yerel kültürlerinden alıp buradan beslenmelidirler." Kendi yerel değerlerine ve geçmişine sahip çıkmaksızın yapılan eğitim toplumun ilerlemesini sağlayamayacağı gibi, içinde bulunduğu toplumla yabancılaşmaya mahkûm olacaktır. Kendi kültürel mirasına ve kendi geçmişine yabancı bir eğitim, döngüsel bir ilerleme ile sürekli olarak kendi çevresinde döner. Dışa kapalı ve gelişmelerden habersiz bir eğitim sistemi haline gelir. Bu sistem dışa açılrsa bile kendi kültürel mirasını tanımadığı ve özümsemediği için, kuşaklar arası yabancılaşmayı hızlandıracağından kuşak çatışmalarına ve dolayısıyla toplumsal barışı baltalamaya kadar gidecek olan olumsuzlara ön ayaklık yapmış olur.

Birçok gelişmekte olan ve gelişmiş ülkede ulus devletin kontrolü dışında cereyan eden küreselleşme, kapitalistleşme ve artan ekonomik rekabet ulus devletleri değiştirmekte olan dış bağlama ayak uydurmak için ekonomik ve insan kaynaklarını gelişim stratejilerini tekrar gözden geçirmeye sevk etti. Birçok hükümet bu stratejinin önemli bir parçası olan eğitim sistemini ele aldı ve kaliteli eğitimle rekabetçi vatandaşlar yetiştirmeyi amaçladı. Halen birçok ülkede eğitim bağlamında sermaye, hesap verebilirlik, kalite ve yönetsel verimlilik tartışılmaktadır. Eğitim kalitesini sağlayıcı mekanizmalarının gelişimi birçok eğitim sistemi için kilit rol oynamaktadır (Ng, 2008: 112).

Eğitim sistemlerini ayakta tutan unsur yeniliklere ayak uydurmak olduğundan, kalite ve yönetsel verimlilik ne çıkmakta ve sistemler kalite ilkelerine uygunluk düzeylerine göre etkili olabilmektedirler. Çünkü hesap verebilirlik ve kalite bir takım standartların geliştirilmesini mecbur kılmaktadır. Geliştirilen bu standartlar ise, kaliteli eğitim ve kaliteli vatandaş yetiştirmeyi sağlayacağından sosyal devlet oluşunun hızlanmasına yardımcı olacaktır. Telekomünikasyon alanındaki gelişmeler dünya uluslarının benzeşim tehlikesine karşı korunmasını zorlaştırmaktadır. Milletler bu küreselleşme ile ancak kendi kültürel ve toplumsal değerlerine sahip çıkmakla mücadele edebileceklerdir. Güven (1999:146-147)’e göre, “Küreselleşme ile dünya günümüzde artık evimizin içine girmiş gibidir. Bireyler sanki büyük bir köyde yaşamaktadırlar. Küreselleşme ile birlikte, bireyler ve toplumlar kendi kimlik ve özelliklerini kaybetme tehlikesiyle baş başa kalmışlardır. Bu nedenle kimliğin korunması ve toplumsal devamlılığın sürdürülmesi, eğitim kurumları ve öğretmenlere yeni yükler getirmiştir. Özellikle son yıllarda hızla ortaya çıkan ve değişen dünyadaki ticari ve politik gelişmeler eğitimcilerin yükünü daha da artırmıştır. Bu yük, sınırların yavaş yavaş ortadan kalkması, kitle iletişim araçları ve yeni teknolojik araçların eğitim kurumlarından önce bireylerin yaşantılarına girmesiyle daha da artmıştır. Ekonomik ve politik alandaki küreselleşme, eğitim kurumları ve öğretmenleri de etkilemiştir. Bu durum ğretmen yetiştirme anlayışlarında da değişikliği zorunlu kılmıştır” .

Küreselleşme ile “dünya vatandaşlığı” kavramı ortaya çıkmış ve ülkeler arasındaki duvarlar insanların ziyaretleri ile ortadan kalkmaya başlamıştır. Erdoğan (2002:156)’a göre; “Başka lkelerden Türkiye’ye çok sayıda kişinin gelmesinin yanında, yurtdışına da çok sayıda kişi eğitim, iş ve gezi amacıyla gitmektedir. Bu kişilerin, hangi amaçla olursa olsun yurt dışında başarılı olabilmeleri veya en azından zorluklar yaşamamaları için değişik yabancı dillere ve kültürlere aşına olmaları önemlidir. Bu bağlamda okullarda gerçekleştirilen programlar, başka kültürler ve toplumlarla yüz yüze kalan kişilere değişik açılardan katkılar sağlayacak bir içeriğe sahip olmalıdır. Bir başka ifade ile okullarda sunulan eğitim, Türkiye dı-

şına çıkan herhangi bir kişinin yurt dışında alacağı eğitimde, yapacağı ticaretle ve gezide uyum sorunu bir tarafa, kolaylıklar yaşamasına katkı sağlayacak nitelikte olmalıdır.” Toplumlar ancak çevrelerinde var olan değişiklikleri görerek, tanıyarak ve kendi yapılarına uygun bir şekilde özümseyerek gelişmelere ayak uydurabilirler. Aksi halde eğitimdeki durağanlık kısa bir sürede toplumun tüm alanlarına yayılarak toplumsal geri kalmayı hızlandıracaktır. Görüldüğü gibi küreselleşme kontrollü olarak yaklaşılması gereken ve toplumsal dokuya kademeli olarak girmesi gereken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimde yansımaları olumlu olabilmesi için toplumlar kendi yapılarını tanımalı, anlamalı, ihtiyaçlarını tespit ederek gidermeye yönelik projeler geliştirmeli; dünya genelindeki gelişme ve değişimleri de bu başlıklar altında bünyelerine almalıdır. Aksi halde gelecek nesilleri eğitmekle görevli eğitim kurumları misyon ve vizyonlarına zıt hareket etmiş olurlar.

1.2. Kalite Kavramı

Kalite kavramı günlük hayatın her alanında, yapılan işe ve pozisyona bağlı olarak, farklı şekil ve anlamlarda ve yaygın olarak kullanılmaktadır. Ross (1995:96)’a göre; “Kalitenin kavramsal ve kelime anlamı oldukça muğlaktır, farklı insanlar kaliteyi farklı şekilde anlarlar.” Eğer kalite yönetimi istiyorsak, öncelikle bu kelimedenden ne kastettiğimizi açık bir şekilde anlamalıyız. Hemen hemen herkes kaliteden taraf olsa da çok az kişi bunu ciddiye alıp mantıklı hareketlerde bulunmaktadır. Üst düzey idareciler kalitenin önemini ifade ederler ancak kalite, elde edilmeden önce tanımlanmalı ve anlaşılmalıdır (Hutten,1990:289).İnsanlık tarihiyle beraber kalite kavramı da üzerinde en çok tartışılan, arzulanan, istenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Bolay, v.d. 1996: 65).

Akgeyik (2004:93)’e göre; “ Kalite, zamanın başlangıcından beri var olan bir kavramdır. Kutsal kitaplarda Tanrı’nın insanı yaratışı “iyi” yani kaliteli kavramı ile ifade edilmektedir. Tarih boyunca zanaatkârların işleri kalite kavramı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Kalite bu açıdan her zaman dayanıklılığı, güzelliği ve sonsuzluğu simgelemiştir.”

Miyauchi (1999:9)'e göre; “Kalite hiçbir şirketin kendi varlığını sürdürmede, tepe yönetimin sağlam liderliği altında yüksek bir rekabet gücünü, çalışanlarının güvenliğini ve müşteri memnuniyetini sağlamaya, sosyal sorumluluk katkılarını yerine getirmeye dönük faaliyetlerinde asla yadsıyamayacağı bir şeydir.”

Doğan (2002:15-16)'e göre; “Kalite” latince kökenli bir terimdir. Latince'deki “qualitas” Fransızca'ya “qualité” olarak geçmiştir. Daha sonra Fransızca okunuşu olan kalite kavramı Türkçe'ye geçmiştir. Kalitenin sözlük anlamı niteliktir. Niteliğin sözlük anlamı, varlıklar arasında bulunan ve nicelikle ilgisi olmayan ayrımları şu ya da bu bakıma göre oluşturan durumdur.”

Ensari (1999:1)'ye göre; “Kalite, 1990'lı yıllardan bu yana, üretim ve hizmet sektörlerindeki iş çevrelerinden eğitime, askeri kuruluşlardan diğer resmi kurumlara kadar, tüm alanlarda görev yapan üst düzey yöneticilerin karşısına çıkan, önemli stratejik konuların başında gelmektedir. Burada kalite sözcüğü ile anlatılmak istenen, geleneksel kalite anlayışından oldukça farklıdır. Bu tanım, söz konusu ürün veya hizmetin, niteliklerinin ve maliyetinin iyileştirilmesinin yanı sıra, müşteriye sunma süresinin kısaltılmasını da kapsamaktadır. Bu yaklaşım, organizasyonun en üstünde yer alanlardan en alt düzeyindeki çalışanına kadar herkesin, düşünce tarzlarında önemli bir değişimi gerektirir.”

Feigenbaum (1961)'a göre; “Kaliteyi müşterilerin ihtiyaçlarına ve şartlarına uygunluk olarak tanımlar. Kalite sözcüğü yalnız başına mutlaka yüksek kalite anlamına gelmez. Kalitenin anlamı, tüketicinin istediği ya da üreticinin sağlayabileceği bir spesifikasyona ya da standarda uygunluk, deşmez yakınlıktır.”

Kalite kavramının temelinde “insan” vardır. Ona verilen değer, duyulan güven, ihtiyaçlarının karşılanması, kendini en üst düzeyde gerçekleştirme ve mutluluğu; kısacası “kalite insanı” olması, kalite felsefesinin temel hedefini oluşturur (Kanbur ve Kanbur 2008:28). Yaratılanların en üstünü olan insan “kaliteli biri olarak” her şeyin en kalitelisine layıktır.

ABD Kalite Kontrol Derneği (ASQC) kaliteyi şöyle tanımlamaktadır: “Kalite, bir mal ya da hizmetin belirli bir gerekliliği karşılayabilme yeteneklerini ortaya koyan özelliklerin tümüdür.” Avrupa Kalite Kontrol Organizasyonu (EOQC) ise kaliteyi “bir malın ya da hizmetin tüketicinin isteklerine uygunluk derecesi” olarak tanımlamaktadır (Özden, 1998: 162-163). Türk Standartlar Enstitüsü (TSE) de kaliteyi “Bir ürün veya hizmetin belirlenen veya olabilecek ihtiyaçları karşılama kabiliyetine dayanan özelliklerin toplamı” olarak tanımlamaktadır (<http://www.tse.org.tr>).

Görüldüğü gibi kalite ile ilgili çok farklı tanımlar yapılmaktadır. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere kalite, her şeyin en iyisi , bir takım standartlar dahilinde verimli iş yapabilme süreci, yapılan işin nitelikli olmasının sağlanması, iyi en düzgün yapılabilmesi hususları çerçevesinde toplanmıştır. Yani yapılan iş veya eylemin muhatabın istemleri ve beklentilerine uygunluk düzeyinin ölçüsüdür.

1.2.1. Kalite İle İlişkili Kavramlar

Kalitenin mal üreten örgütlerde kullanılan anlamı ise, tatmin edici üretimin en düşük maliyetle elde edilerek tüketicilerin ihtiyaçlarının giderilmesidir.

Doğan (2002:16,17)’a göre; “Kalite Kontrol en eski kalite terimidir. Ölçünlere uymayan üretim ya da son üretimde hatayı fark etmek ve onu yok etme amacını taşır. Kalite Güvencesi, süreç öncesi ve süreç esnasındaki kontrolü ifade etmektedir. Kalite Yönetimi, müşterileri değiştirmeye, geliştirmeye ürün ve hizmetleri karşılayacak şekilde desenlemeye ve aşmaya odaklıdır. Kalite Çemberi, kendi alanlarında kalite ve diğer sorunları saptamak, analiz etmek ve çözmek için gönüllü olarak bir araya gelen ve sayıları 2 ile 14 kişi arasında değişen iş görenlerden oluşmaktadır .”

Whetten v.d.(1998)’ne göre ise; “Bir grup insanın (genellikle 10 kişi) örgütün üretim ve verimliliğini artırmak amacıyla periyodik olarak toplanarak kalite ile ilgili problemleri tartışması, geliştirmesi ve çözüm üretmesidir.”

Kalite ile ilgili kavramların konuyla ilgili olanları, kalite kontrol, kalite güvencesi, kalite yönetimi, kalite çemberi gibi kavramlardır. Bu kavramlar ileriki bölümlerde daha detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

1.2.2. Kalite ve Üretkenlik (Verimlilik)

Kalitenin kavramının ortaya çıkmasının ana nedenlerinden sayabileceğimiz verimliliğin artırılması, sürekliliğinin sağlanmasıdır. Kalite ve verimlilik yeni ismiyle etkililik kavramları arasında işlevsellikleri adına paralellik söz konusudur.

Bu konuda Porter (1994:38)'a göre; “Bir ulusun uzun vadedeki hayat standardının ve kişi başına düşen milli gelirin esas belirleyicisi üretkenliktir.” Üretkenliğin ortadan kalkması veya azalması toplumsal huzursuzluğu beraberinde getirecektir.

Bozkurt (1998:22)'a göre ise; “Kalite ve verimliliğin iyileştirilmesi için, yönetim bağlılığını net bir şekilde ortaya koymalı ve iyileştirme sorumluluğunu kabul etmelidir. “Kalite Ortamı”nda ekip çalışması, iletişim, ortak sorun-çözme, güven, güvence ve sonsuz iyileştirmeye yönelik çalışmalar cesaretlendirilir. Ekip çalışması genişletilmiş bir sürecin sürekli iyileştirilmesinde bir ön koşul olduğundan, böyle bir ortamda ortak çalışma ve yardımlaşma ruhu gelişir.” Yönetim iyileştirme sorumluluğunu kabul etmekle karar vermiş olacak ve ekip çalışma sürecini başlatır. Bu durumun sonucu olarak da verimlilik kurumsal bağlamda artar.

1.3. Yönetim Kavramı ve Tanımları

Kalite kavramında olduğu gibi yönetim kavramı da farklı şekil ve anlamlarda kullanılmakta ve tanımlanmaktadır.

Erdoğan (2008:12)'a göre; “Yönetim; elde bulunan maddi ve insani kaynakları amaca ulaşabilmek için en etkili şekilde kullanma bilimi ve sanatı olarak tanımlanabilir.”

Adalı (1986:191)'ya göre; “Yöneticilik; makro açıdan bakarak meseleleri mikro planda çözmek, mesuliyet taşımak, basiretli davranmak, isabetli karar vermek sanatıdır.” Yönetim, bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirerek iş yapmalarını, aralarındaki işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının bütünü olarak tanımlanır. Diğer bir popüler yönetim tanımı ise, “Belirli amaçlara ulaşmak için başkaları vasıtası ile iş görmektir.” şeklindedir (Çetin, 2002: 202).

Gerek imalat gerekse hizmet sektörü ile ilgili olarak toplam kalite yönetim kriterleri ile kurum performansının ölçüldüğü bir çok çalışma bulunmaktadır.(Samson and Terziovski 1998,Garvin, 1998)

Saraph, Benson ve Schroder tarafından yapılan çalışmada üst yönetimin rolü ve kalite politikası, kalite departmanın rolü, eğitim, ürün ve hizmet tasarımı, tedarikçisinin kalitesinin yönetimi, süreç yönetimi, kalite veri ve raporlaması ve çalışanlara ilişkilidir. (Saraph, v.d.1989. Benson, v.d.1991) Gerek imalat gerek hizmet sektörü ile ilgili olarak toplam kalite yönetim kriterleri ile kurum performansının ölçüldüğü bir çok çalışma bulunmaktadır.

Her işletmenin başarısı gerçekte hayatta kalması, artan bir şekilde bilgi iş gücünün performansına bağlı hale gelecek. İstatistik kanunlarına göre, en küçüklerin dışındakilerin “daha iyi elemanlara” sahip olması imkânsız olduğundan, bilgiye dayalı bir ekonomi ve toplumdaki bir organizasyonun mükemmel olabilmesinin tek yolu, aynı tür elemanlardan daha fazlasını elde etmek, yani bilgi işçilerini daha fazla verimlilik elde edecek şekilde yönetmek “sıradan insanlara sıra dışı şeyler yaptırmak”tır (Drucker, 2003: 113,114).

Günümüzün zorlu rekabet ortamında yönetim görevinde bulunanlar (yöneticiler) neyi, nasıl yöneteceğini bilmeli, insanları ve imkanları iyi tanımalı, doğru kararlar alıp uygulamalı, süreç ve sonucu kontrol etmeli, kalitesiz ve verimsiz iş ve ürünün ortaya çıkmasını engelleyebilmelidir.

1.3.1. Toplam Kalite Yönetimi

TKY, bu alanda yayınlar yapanlar tarafından; Çetin (2002:203)'e göre; yönetim biçimi. Soylu, v.d. (1998:196)'ne göre; yönetim şekli. MEB'na 2007:13-14) ve Miyauchi (1999:12)'ye göre de; yönetim yaklaşımı olarak ifade edilmektedir.

Çetin (2002:203)'e göre; “yönetim tanımlarının istisnasız hepsinde “belirlenmiş amaçlar” ibaresi yer alır. Çağdaş yönetim anlayışlarında ise amaçların tümünde kalite ve kalitenin sağlanması ağırlıklı önem taşır. TKY’ de hem süreç, hem de beşeri unsurların temel misyonu değişimi yönetebilmek ve “kalite”ye ulaşmaktır.”

Kalite burada geleneksel anlamının dışında yeni bir ifadeye sahiptir. Kalite müşteri isteklerinin karşılanmasıdır. Diğer bir ifade ile TKY, müşteri beklentilerini her şeyin üzerinde tutan ve müşteri tarafından tanımlanan kaliteyi, tüm faaliyetlerin yürütülmesi sırasında ürün ve hizmet bünyesinde oluşturan bir yönetim biçimidir

Genel bir ifade ile TKY; insan unsurunu en değerli kaynak olarak ön plana çıkaran, yönetim dâhil her türlü faaliyette katılımcılığı, ekip çalışmasını, zamanla birlikte diğer bütün kaynakların (insan, malzeme vb.) etkin ve verimli kullanılmasını ve işin ilk seferde doğru yapılmasını esas alan, eğitimi sürekli gelişmenin temeli olarak gören ve örgüt politikalarına kalite olgusunun yön vermesini benimseyen kültürün hâkim olduğu bir yönetim şeklidir (MEB, 2007:13,14).

Bu yönetim şeklinin MEB uygulamalarında kullanılmaya başlamasıyla, bir standartlar bütünü oluşmaya başlamış ve standartlar dahilinde kişiye bağımlılığın en aza indirildiği verimlilik üzerine kurulu kurum olma yolunda ilerlemeler başlamıştır demektir.

Konuyla ilgili olarak Miyauchi (1999:12)'ye göre; “bir kuruluş içinde kaliteyi odak alan, kuruluşun bütün üyelerinin katılımına dayanan, müşteri memnuniyeti yoluyla uzun vadeli başarıyı amaçlayan ve kuruluşun bütün üyelerine ve topluma yarar sağlayan yönetim yaklaşımıdır.”

Konuyla ilgili diğer bir husus ise, kurum içinde sürece herkesin katılımının sağlanması ve sürecin ürünün ve hizmetlerin sürekli olarak iyileştirilmesidir.

Bu konuda Soylu, v.d. (1998:196); “bir kuruluştaki herkesin katılımı (employee involvement) ile süreçlerin, ürünlerin ve hizmetlerin sürekli iyileştirilmesi (continuous improvement) suretiyle i ve dış müşteri kalite (internet/external customer) gereksinimlerinin karşılanması ve müşteri tarafından tanımlanan kaliteyi ürün ve hizmet yapısında oluşturmaya çalışan bir yönetim biçimidir” görüşündedirler. Gerçektende kendi iyiliği değil kurumun irtibatında olduğu kurum ve kuruluşları da iyileştirmesi onlara model olabilmesi bu süreçlerin aktif olarak kullanımıyla gerçekleştirilir.

Efil (1999:42)’e göre; “TKY, uzun vadede, müşterinin tatmin olmasını, başarmayı, kendi personeli ve toplum için avantajlar elde etmeyi amaçlayan, kalite üzerine yoğunlaşmış ve tüm personelin katılımına dayanan bir kuruluş yönetim biçimidir.”

Serin, v.d (2009:86)’ne göre ise; “TKY’nin T’si, tüm çalışanların (toplam) katılımını, yapılan işlerin tüm yönlerini, müşterilerin (i ve dış müşteri) ve üretilen ürün ya da hizmetlerin tümünü kapsarken; K’sı kaliteyi, yani müşterilerin bugünkü ve gelecekteki beklentileri, ihtiyaçlarını tam zamanında karşılayan ürün ve hizmetler sunmayı ifade etmekte; Y ise, yönetimin her konuda çalışanlara liderlik yapması, çalışanlara örnek olması ve işletme çapında katılımcı yönetimin sağlanması anlamına gelir.”

Toplam kalite yönetimi her alanda ve her bölümünde kalitenin ürün ve hizmetin standartlaştırılması ve verimliliğin artması ve müşteri memnuniyetini arttırmakla ilgilenmektedir.

TKY uygulamalarda toplumun-grubun en geniş bir şekilde katılım göstermesinin sağlanması işlerliliğin etkililiği adına önemlidir.

Bengisu (2007:740)’ya göre; “Toplam Kalite Yönetimi’nde “toplam” en geniş katılımı gösterir. rn veya hizmetin kalitesi tüm çalışanların sorumluluğudur.

“Kalite” müşterinin beklentilerini karşılamak ve beklentilerin de üzerine çıkabilmektir. Ancak beklentilerin üstüne çıkılırken katma değer ve fiyat düşünülmelidir. “Yönetim” hem yöneticilerin TKY çalışmalarına tam katılımını hem de toplam kalitenin bir yönetim felsefesi veya yönetim modeli olduğunu gösterir.”

Bunun yanı sıra TKY ürün ve hizmetin üretildiği süreçleri canlı tutabilmek adına sürekli geliştirmeli ve yeniliklerle etkililiğinin artırılması sağlayabilmelidir.

Aksu (1997:31)’ya göre; “Toplam Kalite Yönetimi, ürün veya hizmetin ürettiği süreçleri sürekli geliştirmek için takım kullanımı anlamına gelir.” Doherty (2008:261)’e göre; “TKY sadece sürekli gelişim modeli olmaktan daha fazla şey ifade eder. TKY, sistem çapında bir kültür geliştirmeyi amaçlayan bütünlüklü bir yönetim sistemidir. TKY kültüründe toplumdaki rolleri, görev ve pozisyonu ne olursa olsun herkes sistem bütününe kendi katkısını sunmak zorundadır. Bu nedenle adı “toplam”dır.”

Perdomo, v.d. (2009:1191-1193)’ne göre “TKY çok yönlü bir kavramdır. TKY’nin insan kaynakları yönetimiyle ilgili yönleri olduğu için, TKY’nin ilkelerinden çıkarılan hangi insan kaynakları uygulamaları yenileşme performansında olumlu etkilere sahiptir? sorusunu kendi kendimize sormak çok önemlidir. İnsan kaynakları yönetiminin üç geleneksel yönü olan seçme ve yerleştirme, performans yönetim sistemi ve özendirici sistemler, iş dünyasındaki TKY’nin temel prensiplerinden olan geliştirme, uygulama ve yayılma ilkelerinden doğmuştur. Örneğin yönetim kriterlerinin oluşturan kalite ödülüne müracaatı temelini oluşturan EFQM ve MBNQA gibi mükemmel modellerinde, seçme, yerleştirme ve özendirici uygulamalar eğitiminde temel ilkeler takım çalışması ve motivasyon teşvik edilir.”

Taiwo (2001:967)’a göre; “bir organizasyonun toplam kalitesi; ister iç isterse de dış müşteriler olalım, hayatımızı etkiler. Dünyanın her tarafında belgelendirme yapan organizasyonlar vardır ve bunlar ISO 9000 temelli, 14000 standartları, kalite

ödülü modelli yaklaşımlar olabilmektedir. Bu basamaklar toplam kaliteye uzanan yolculuklardır.”

Sonuç olarak; Toplam Kalite yönetimi belirli standartlar oluşturarak, muhatap kitlenin ihtiyaçlarını ve gereksinimlerini de göz önünde bulundurarak ve sürekli kendi içinde gelişmeler yenilik arayışlarını göstererek verimliliği ve etkinliği baz alan bir yönetim şeklidir.

1.3.1.1. TKY’ nin Tarihsel Gelişimi

TKY ilk olarak 2. Dünya Savaşı sonrasında Deming ve diğerlerinin Japon ekonomisini tekrar kurmak adına bir iş idaresi yöntemi olarak ortaya çıktı. 1980’lerin başında Amerikan iş dünyası bu felsefe ve prensiplerle tanıştı ve Amerikan ekonomisini TKY araçları ile geliştirme yoluna gitti. Yakın zamanda eğitim liderleri TKY’nin potansiyellerinin eğitim kurumlarında da kullanılabileceğini farkettiler (Goldberg ve Cole, 2002:9).

Eğitim kurumlarına TKY uygulamalarının girmesi yeni olmakla birlikte eğitim kurumları tarafından benimsenmiş ve eğitim alanına uyarlanması çabucak gerçekleştirilmiştir.

Yönetim konusunda özellikle 1990’lı yıllarda diğer yönetim yaklaşımlarına göre daha bir popülerlik kazanan ve kristalleşen Yeniden Yapılanma, Değişim Mühendisliği (Reengineering), Stratejik Yönetim ve Toplam Kalite Yönetimi (TKY) yaklaşımlarının kurumlar için daha çekici ve yer yer de kullanımının moda haline geldiği görülmektedir (Çetin, 2002:201).

Toplam Kalite Yönetiminin önce endüstride “Kalite Muayene” ile başlayan tarihsel serüveni, ardından “Kalite Kontrol”, daha sonra da “Kalite Güvencesi” dönemi ile devam etmiştir. Bütün bu uygulamaların ardından rekabet, kalite, değişim ve müşteri beklentileri gibi dış faktörler Yönetim Bilimi literatüründe “Toplam Kalite Yönetimi” kavramının yer almasına zemin hazırlamıştır (MEB, 2007:13).

Efil (1999:137)'e göre; “ Japonya dışındaki ülkelerde, özellikle Amerika’da, yeni kalite hareketi, pazarları yabancı rakipler tarafından tehdit edilen büyük üretim firmalarınca başlatıldı. Daha sonra ise onların tedarikçi firmalarına yayıldı. Bu örnekler incelendiğinde TKY’nin başarılı uygulamalarının, yalnızca ürün ve hizmetlerin kalitesini yükseltmekle kalmayıp maliyetleri de düşürdüğü görülmektedir. Günümüzde, maliyet düşürücü ve müşteriye tatmin edici özellikleri, TKY’yi her türlü firma için bir yaşam koşulu durumuna getirmiştir. TKY uygulamasında geç kalındığı takdirde, rakipler uygulamaya başlayacaklar ve rekabet avantajı kazanacaklardır.”

Toplam Kalite Yönetimi’nin ilk kez Shewhart, Deming, Juran ve Feigenbaum’un düşüncelerinden yola çıkılarak 1940’lı yıllarda Amerika’da doğduğu söylenebilir. Ne var ki Amerika’da o günün koşullarında pek ilgi görmeyen bu fikir 2.Dünya Savaşından sonra Japonya’da uygulanmış ve ancak 1980’li yıllarda ABD’de kabul görmüş bir anlayıştır (Yıldırım, 2007:2).

Yönetim konusunda özellikle 1990’lı yıllarda diğer yönetim yaklaşımlarına göre daha bir popülerlik kazanan ve kristalleşen Yeniden Yapılanma (Reengineering), Stratejik Yönetim ve Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımlarının kurumlar için daha çekici ve yer yer de kullanımının moda haline geldiği görülmektedir (MEB, 2007:12).

Al-Khalifa ve Aspinwall (2000), Kalite anlayışı tarihi süreç içinde hatayı bulma, ayıklama, kontrol etme ve kalite güvenceden, toplam kalite yönetimine doğru bir gelişme göstermiştir. Bunun sonucunda örgütler; yoğun hata kontrolü, otokratik liderlik ve hiyerarşik kontrolden, takım çalışması, müşteri ihtiyaçlarına cevap verme ve tatmin etme ile ilk defasında doğru yapma ve süreçlerin sürekli iyileştirilmesi anlayışına doğru gelişime yönelmişlerdir (Akt: Erdil, v.d. 2003: 43).

Toplam Kalite Yönetimi 21. yüzyıla çağdaş bir yönetim tekniği olarak damgasını vurmuştur. Toplam Kalite Yönetimi, yönetim faaliyetlerine sistematik bir yaklaşımdır ve her tip organizasyonda başarıyla uygulanabilir (Özveren, 2000:4).

Son 10 yıl içinde TKY alanında büyük gelişmelere şahit olduk. Bununla birlikte bireylerin hayatına ve toplumun hayatına değer katmak isteniyorsa daha geniş, derin ve açık yaklaşımlara gerek vardır. TKY hala gelişmekte olarak görülmektedir(Taiwo,2001:967). Son 25 yılda kalite ve kalitenin yönetimi konusu iş dünyasının ve akademik çevrelerin dikkatini çekmiştir. Bunun sonucu olarak bu periyot içerisinde yayınlarda artış meydana gelmiştir (Zain, Dale ve Kehoe, 2001: 599).

Toplam Kalite Yönetimi standartları oluşturması ve kişiye bağımlılığı en aza indirmesi ile toplumlar tarafından çabuk kabul gören bir sistem olmuş, yönetim faaliyetlerine sistematik bir yaklaşım getirerek ve her tip organizasyonda başarıyla uygulanabilir bir yönetim şekli olarak kullanılmaktadır.

1.3.1.2. TKY’ de Önemli Kişiler

- Deming
- Ishikawa
- Juran
- Crosby

Bilindiği üzere II. Dünya Savaşını izleyen yıllarda TKY anlayışının sistemleşmesinde ve uygulanmasında Amerikalı Kalite Uzmanı DEMİNG, JURAN ve Japon ISHIKAWA’nın rolleri büyük olmuştur. Bunlardan DEMİNG’in TKY ile ilgili 14 temel kuralı, JURAN’ın “Kalite Yönetimin Sorumluluğudur” ilkesi ve ISHIKAWA’nın “Kalite Herkesin İşidir” diyerek “Kalite Kontrol Çemberleri”ni oluşturması ve CROSBY’nin “Üretimde Sıfır Hata” yaklaşımını uygulamaya koyması, aslında bir anlamda TKY felsefesinin temellerini oluşturan fikirlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bugün etkin ve verimli bir yönetim yaklaşımı olarak biçimlendirilmiş olan TKY’de kullanılan teknikler ve unsurlar, bu kalite uzmanlarının ortaya koydukları teknik ve unsurların bir hamulesinden (toplamından) ibarettir (MEB, 2007: 13) .

1.3.1.2.1. Deming'in Kalite Yaklaşımı

Deming İKK'na gerçek anlamda "kontrol" işlevinin uygulanması sağlayan "Deming Döngüsü" tanımını yaparak kalitede süreklilik yerleştirmiştir.

Efil (1999: 72)'e göre; Kalite Kontrol faaliyetleri dört aşamalı bir süreç oluşturmaktadır. Bunlar:

Planlama(P): Bu aşamada bir grup plan tasarlanır.

Yapmak(Uygulama) (Y): Plan, küçük ölçekli olarak ya da deneme amacıyla uygulanır.

Denetlemek (Kontrol et) (D): Deneme planının etkileri izlenir.

Harekete Geçmek (Önlem Al) (H): Plan uygulanması esnasında ortaya çıkan aksaklıklar düzeltilir, iyileştirilir. Bu süreç sonunda başarı elde edilirse standart hale getirilir ve planlama aşamasından başlanarak yeni bir gelişme başlatılır.

Deming Çevrimi, sürekli ve sonsuz süreç iyileştirme çalışmalarında yönetime yardımcı olabilecek bir yöntemdir. İlk olarak W.A. Shewhart tarafından ortaya atılan ve Shewhart Çevrimi olarak bilinen bu tekniği 1950 yılında Japonlar Deming Çevrimi olarak yeniden isimlendirmişlerdir. Deming çevrimi dört temel aşamadan oluşmaktadır: plan aşaması, yap aşaması, kontrol aşaması ve düzelt ve iyileştir aşaması. Deming çevrimine PYKD çevrimi de denmektedir. Bir grup bir plan geliştirir (plan); plan küçük ölçekli olarak ya da deneme amacıyla uygulanır (yap); deneme planının etkileri izlenir (kontrol); ve uygun çalışmalar yapılır (düzelt ve iyileştir). Bu çalışmalar süreç iyileştirmeleri ile sürdürülür. Böylece PYKD çevrimi sonsuza dek sürer." (Bozkurt, 1998:26).

TKY çerçevesinde, deming döngüsü diye bilinen bu döngü sonunda istendik sonuç alınamama durumunda planlama aşamasına yeniden gidilerek tekrar başlanır, istendik ürünün alınması durumunda yine planlama aşamasına gidilerek bu defa da geliştirilmeye yönelik yapılabileceklerle ilgili çalışmalar gerçekleştirilir. Böylece kurum sürekli daha iyiye daha verimli sonuçlar almaya doğru yolculuğunu sürdürür.

1.3.1.2.2. Ishikawa ve Kalite Çemberleri

Ishikawa; Kalitenin gelişimi tarihine adını Kalite çemberlerinin babası olarak yazdırmıştır. Deming ve Juran'ın talebesi olarak yetişmiştir. Ayrıca Japonya'da Firma Çapında Kalite Kontrol kavramına da sahip çıkarak, Juran, Deming ve Feigenbaum'un kalite yönetimi görüşlerini Japon görüşü içinde bütünleştirmiştir. Ishikawa yaklaşımının en karakteristik özelliği, temel hedefin müşterinin tüm ihtiyaçlarına cevap vermeye yönelik olmasıdır. Ayrıca balık kılçığı diyagramlarının, problem çözümede araç olarak kullanılması da Ishikawa'ya aittir. Toplam Kalite Yönetimi ve onun bir parçası olarak kurulan Kalite Çemberlerini bir formasyon geliştirme sistemi olarak ortaya koymuştur (Efil, 1999:76).

1.3.1.2.3. Juran'a Göre Toplam Kalite Yönetimi

Juran'ı simgeleyen ön önemli kavramların başında "Kullanıma ya da amaca uygunluk" şeklindeki kalite tanımı gelir. Bu fikrin en önemli yanı, bir ürün veya hizmetin ilgili şartnamelere uygun olmasına karşın amacına uygun olamayabileceğidir. Söz konusu şartname yetersiz, hatalı veya müşteri isteğine uyumsuz olabilir. Buna göre şartnamelere uygunluğun kalitenin gerekli bir koşulu olduğunu ancak yeterli olamayacağını söylemek mümkündür. Juran da Deming gibi kalite problemlerin çoğunluğunun yönetim kararlarından kaynaklandığı görüşündedir. Juran'ın 85/15 kuralına göre, bir organizasyondaki problemlerin %85'i kötü tasarlanmış süreçlerden kaynaklanmaktadır. Kurumdaki sistemlerin yüzde seksen beşi yönetim tarafından kontrol edildiğine göre problemlerin de yüzde seksen beşi yönetimden kaynaklanmaktadır (Ensari, 1999: 59-60).

1.3.1.2.4. Crosby'e Göre Toplam Kalite Yönetimi

Philip Crosby (1984), yönetici ve işgörenlerce, müşterinin gereksinimlerinin karşılanabilmesi için kalite uygulamasının süreçte niçin gerekli olduğunu açıklamıştır. Crosby sıfır hatalı üretime önem vermiştir. Crosby, TKY'de hataların %20'sinin işgörenlerden, geri kalan %80'inin ise yönetimden kaynaklanabileceği

görüşünü savunmuştur. Crosby' e göre örgütlerde ilk eğitilecek kişiler üst yöneticiler ve müdürlerdir (Akt: Doğan, 2002: 30).

1.3.1.3. Toplam Kalite Bileşenleri

Toplam kalite bileşenleri aşağıdaki gibidir :

Şekil 1:Toplam Kalite Bileşenleri

Üst Yönetim	Üst yönetim başarılı bir kalite programının başlatıcısı ve felsefi destekçisidir.
Kalite Politikaları	Kalite politikaları kalite çalışmalarına yön, destek ve felsefi ruhu sağlar.
Kalite Departmanının Rolü	Kalite departmanları ile diğer departmanlar arasında etkin bir koordinasyon şarttır.
Eğitim	Çalışanlara yeni bilgi, vasıf ve davranışlar kazandırmayı hedefleyen kalite eğitimleri planlanmış tüm faaliyetleri kapsamalıdır.
Ürün Tasarımı	Bu süreçte, kalite vurgusu ön plana çıkarılmalıdır.
Kalite Yönetimi	Kalite yönetimi açık ve dürüst bir ilişki oluşturmayı esas almalıdır.
Süreç Tasarımı	Süreçlerin açık ve kesin bir şekilde tanımlanması kalite uygulamalarını kolaylaştıracaktır.
Kalite Verisi / Geribildirim	Kalite sonuçlarının sağlıklı ölçülmesi önemlidir. Toplam kalite uygulamasının başarısının saptanması açısından sağlıklı kalite verilerine ihtiyaç vardır.
Çalışanlarla İlişkiler	Çalışanlarla ilişkiler kalite tasarımını ve performans değerlendirmeyi gerektirir.

Kaynak:(Motw-Motwani, Kumar, Youssef ve Mahmoud; 1997; p.363'den akt: Akgeyik, 2004: 93)

Yönetimde bir deyiş (söz) vardır.“Bir şeyi ölçemezseniz onu yönetemezsiniz”. Kalitede de bu böyledir. (Ross, 1995:97). Küçük (2008:339)'e göre; “Bugün yönetimin temeli bilgidir diyorsak, organizasyonlar bilgi akış sistemlerini kurmalı ve iyi bir şekilde sürdürmelidirler, yoksa yasama şanslarını yitirirler. Bu yüzden organizasyonlarda belge ve bilgi sistemleri çok önemli bir yere sahiptirler. Toplam kalite yönetimini esas alan bir organizasyonda belge ve bilgi sisteminin bir parçası olan kalite dokümantasyonu ve kayıt sistemi ayrı bir önem taşımaktadır.”

1.3.1.4. TKY Amaçları: Yerel ve Küresel Rekabet İçin TKY

Yaşadığımız bu yüzyıl tarihe hiç kuşkusuz ‘bilginin yeniden üretilmesi’ olarak geçmiştir. Ancak 21. yüzyıl, kesinlikle bir “değişim” çağı, kalite ve bilişim çağı olacaktır. Bugün dünyada, tüm insanlığı her alanda büyük ve önemli değişiklikler beklemektedir. Bu yüzyılda ülkelerin geleceği, bu değişikliklere ne ölçüde ayak uydurabileceklerine bağlı olacaktır. Kısacası, dünya hızla değişmekte ve güç kazanan küreselleşmenin ve ekonomi merkezli bölgesel birliklerin karşısı ‘karşı güçler’ de güçlenmektedir. Bu konuda rekabet edebilecek ülkelerin en önemli ve en büyük kaynağı ise, iyi eğitilmiş meslek adamları olacaktır (Birer, 2003: 83). Kendini tanıyan ve mesleğin gerektirdiği güçlerle donanmış kişiler de ancak iyi yapılandırılmış eğitim sistemleri ile gerçekleşmektedir. Dolayısıyla eğitim sistemlerinde bu tarz yapılanmalar ürünün yani öğrencinin kaliteli yetişmesini sağlayacak bunun sonucu olarak da kaliteli meslek elemanları yetişebilecektir.

Özellikle 1990’lı yıllar dünya ülkelerinin, sorunlarına birlikte çözüm arama isteklerini ve bunun sonucu olarak da globalleşme veya küreselleşme diye adlandırılan bir noktaya geldiklerini görüyoruz... Toplam Kalite Yönetimi sadece ürün ve hizmet kalitesi ile ilgili olmayıp çağdaş bir yönetim yaklaşımıdır. Toplam Kalite Yönetimi anlayışını benimseyen kuruluşlar ürettikleri mal ve hizmetlerde kaliteyi yükselttikleri gibi verimliliği arttırmakta ve maliyeti de düşürmektedirler. Bu durum tabii olarak kuruluşa rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Oysa Toplam Kalite Yönetimi anlayışı ile yönetilmeyen kuruluşların kaliteyi yakalayabilmeleri ancak maliyetleri artırarak mümkün olmakta, bu da rekabet etme gücünü zayıflatmaktadır (MEB, 2007:12).Eğitim sistemlerinde özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde maliyet önemli bir unsurdur. Bu unsurun yükselmesi eğitimin ülke geneline yayılmasını sağlayacak bu durumda eğitimde eşitlik ilkesinin gerçekleştirilmesine engel olabilecektir. Toplam Kalite Yönetimi uygulamalarının yaygınlaştırılması maliyette de düşmeyi sağlayacağından nitelikli eğitimin tüm ülkeye yayılmasını sağlayacaktır.

Drucker (1999:73)'a göre; “Bütün kurumlar küresel rekabeti bir stratejik amaç haline getirmelidirler. Hiçbir kurum, şirket, üniversite veya hastane, dünyanın herhangi bir yerinde kendi konusundaki liderlerin koyduğu standartlara sahip değilse, bırakın başarılı olmayı, varlığını sürdürmeyi bile ümit edemez.” Kantarcı (1991:1)'ya göre de; “hayatın tüm alanlarını kapsayan bu küresel rekabet ortamında, Toplam Kalite Yönetimi, ekonomik ve sosyal kurum ve kuruluşlar için bir “var olma tarzı”, bir yaşam biçimi, başarısını kanıtlamış güçlü bir alternatif olarak her geçen gün daha geniş kesimlerce benimseniyor.”

Günümüzde her alanda hız kazanan uluslararası rekabet ortamı dikkate alındığında öğretim kurumlarının bilimsel, teknolojik ve toplumsal ilerlemelerin gerektirdiği oluşumlara ayak uydurabilecek yeni tedbirler almalarının gerekliliği de ortaya çıkar (Arslan, v.d. 2000:524-525). Gerçektende küresel rakabet her geçen gün eğitim alanında da kendini göstermektedir. SAT sınavlarında her yıl katılan ülkelerin öğrencileri kendilerini ispat edebilmek için yarışabilmekte, bazı Avrupa ülkeleri sürekli olarak ilklerde yerlerini alabilmektedir. Ülkemizde bu standartları yakalayarak bu ve benzeri yönetim sistemlerinden yararlanarak mutlaka bu yarışta yerini alabilmelidir.

Efil (1999:139)'e göre; “tüketicilerin beklentilerinin yerine getirilmesi ve Kalite Güvenliğinin sağlanması rekabet gücünün geliştirilmesinde en önemli husustur.” Kantarcı (1999:3)'ya göre; “Toplam Kalite Yönetimi'nin nihai hedefi, herkesin yaptığı işi sürekli iyileştirmeye çalıştığı, ürettiği mal ve hizmetleri kullananları mutlu etmeyi amaçladığı, performansların evrensel ölçütlere göre değerlendirildiği, sürekli öğrenmeyi ve başarmayı ilke edinen bir topluluk yaratmaktır.” Rao, v.d. (1996:58-59)'ne göre ise; “TKY'nin amacı bir kurumun performansını arttırmaktır. Bunu yaparken üç geniş kategoride ele alınabilecek çeşitli araçlar kullanır. Bunlar Sürekli gelişim (Bunların birçoğu istatistiksel araçlardır), Müşteri odaklılık, Toptan katılım'dır.”

Toplam Kalite Yönetimi'nin evrensel çerçevesi, bu hedefi gerçekleştirmek üzere öngörülen ve esas olarak, faaliyetin kaynağı ya da muhatabı olan herkesin

üretim ve yönetim süreçlerine katkısını sağlama, sürekli iyileştirme, sağlıklı iletişim, verilere dayalı konuşma, hataların tekrarını önleme, sebep-sonuç mantığı içerisinde çözüm üretme, kaynakları, iş süreçlerini ve sonuçlarını sürekli gözden geçirme, örnek kuruluşlarla kıyaslama ve öğrenmeye dayanan, insan odaklı bir ilkeler bütünüdür

1.3.1.5. TKY' nin Özellikleri

Toplan Kalite Yönetiminin bir takım özellikleri vardır. Bunlar iş süreçlerini gösterir, yeniden yapılanmayı ifade eder.

TKY felsefesi ciddi dramatik iyileştirmeler üzerine inşa edilmiştir. Toplam kalite stratejidir, kurumsallaşmadır, yönetimdir. Bundan dolayı tüm yollar toplam kaliteyi gösterir (Taiwo,2001:968). Şimşek (2000:73)'e göre; TKY'nin kabul görmüş özellikleri şunlardır:

- İnsana saygı esastır.
- Müşterinin tam ve sürekli tatmini hedeftir.
- İşletmenin politikasına kalite kavramı yön vermelidir.
- Kalite bilinci yaygınlaştırılmalı ve çalışanların tamamı bu bilinçle her alanda kaliteyi artırmaya çalışmalıdır.
- Herkesin işini zamanında, ilk defada ve doğru olarak yapması esastır.
- Sürekli gelişme anlayışı esas olmalı, ürünün kontrolü değil sürecin kontrolü önem taşımaktadır.
- Yöneticiler dâhil bütün çalışanların katılacağı sürekli bir eğitim programı uygulanmalıdır.
- Her kademedeki grup çalışması yapılmalıdır.
- Her kademedeki katılımcı yönetim uygulanmalıdır.

Temel olarak bu özellikler uygulamada da kullanılan özelliklerdir. Toplam Kalite yönetiminin özünü teşkil eden özelliklerdir.

Erkılıç (2007:52)'a göre; "TKY'nin özellikleri oldukça geniş, bütüncül kuram uygulama birlikteliği gösteren niteliklere sahiptir. Geniş ve karmaşık bir yapı gösteren TKY temel özellikleri şu biçimde özetlenebilir: a) Sonuçlara Yönlendirme ve Müşteri Odaklılık, b) İşlevsel Liderlik, c) Süreç ve Verilerle Yönetim, d) Sürekli İşlevsel Eğitim ve İnsan Kaynakları Yönetimi, e) İşbirliği ve Kurumsal Sosyal Sorumluluktur."

Bu özellikler aynı zamanda TKY nin ilkelerinin de temellerini oluşturur. Toplam Kalite Yönetimi bu özellikler çerçevesinde yapılandırılır. İnsana saygı, standartların denenerek uygulanması ve verimlilik temelleri üzerine inşa edilmiştir.

1.3.1.6. TKY' nin Felsefesi

Toplam kalite yönetiminin felsefesinin temelleri üretimin her aşamasını kontrolünü sağlayıcı unsurlar oluşturup hatalı unsurları tespit ederek ürünün kalitesini arttırmak yatmaktadır.

Son yıllarda endüstriden eğitime kadar çoğu organizasyonu etkileyen Toplam Kalite Yönetimi'nin felsefesinde; üretimin son aşamasında istenmeyen, kusurlu ürünleri saptayıp, ayıklamak yerine, kaliteli işlemlerle sisteminizin yüksek verimli bir şekilde işlemlerini sağlamak yatar (Köksal, 1998:31).

TKY felsefesinin amacı hedef alınan çıktının ilk defada ve her zaman doğru, kusursuz ve yüksek kalitede alınmasıdır. Bu doğrultuda müşterilerin arzu ettiği kalite daha tasarım aşamasında yakalanarak gerçekleştirilmeye çalışılır. İşte bu noktada TKY'nin bir bakıma iletişim süreciyle ortaya çıkan etkileşim sürecinden yararlandığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile işletme, müşteri kitlesi ile çift yönlü bir iletişime girmek suretiyle onların arzu ve beklentileriyle çakışan bir kaliteyi elde edebilmektedir. Sürecin açılımı daha açık bir ifadeyle ortaya konulduğunda, müşteri arzularının sistematik bir biçimde belirlenerek teknik özelliklere dönüştürüldüğü

saptaması yapılabilir. Sonuç olarak, işletme TKY ile gerek örgüt içi gerekse örgüt dışı iletişim sürecini kullanarak yüksek kalite, düşük maliyet, zamanında ve kısa sürede teslim ilkelerini hayata geçirmektedir (Halis, 2000:190).

TKY daha yüksek kaliteli sonuçları elde etmek için kurumsal bir değişim programı sunar ve bireylerin yetenek, bilgi, motivasyonlarını geliştirebilecekleri bir ortam sağlar. Böylece insanlar birlikte daha kolay çalışabiliyorlar ve bu işbirliği kalitede artışa yol açıyor (Johnson, 1993: 2). Zink (1998: 86) Toplam Kalite Yönetiminin felsefesi, uygulanması ve özellikleri konusunda şunları belirtmektedir:

- TKY'nin uygulamaya konması uzun süreli organizasyonel bir gelişim sürecidir.
- Paylaşılan kurumsal kültür genellikle ortak önceliklerin ortaya çıkmasını kolaylaştırır. Bu sayede çalışanlar ortak amaçlara hizmet ederler.
- Davranışın değişimi kısa sürede gerçekleşmez. Uluslararası tecrübe bu sürenin 5-10 yıl arasında olduğunu göstermektedir.
- Tüm katılımcılar kısa vadede bir başarı hissine ihtiyaç duyarlar. Bu; ancak çeşitli gelişim projeleri ile sağlanabilir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki kalite yaklaşımı kesinlikle münferit projelere indirgenmemelidir. Çünkü bu durumda çalışanların genel sürece yapacakları katkı için motivasyonlarını düşürür.
- Kurumun yetki ve yetenekleri ve gelişim yapacakları alanlar belirsiz ise hedefleri belirlemek oldukça güç olur.
- Ancak yönetimin rolü hala başarı faktörünün vazgeçilmez bir parçasıdır. Yönetim rol modeli olarak hareket etmeli ve kaynak sağlamaya hazır olmalıdır.
- Halis (2000:190-191), TKY felsefesinin uygulanması aşamasındaki temel noktaları şöyle ifade etmektedir:
- Toplam Kalite (TK) anlayışının öncelikle bir temel yönetim anlayışı olduğu kabul edilmeli ve uzun vadeli bir kavram olarak değerlendirilmelidir.

- Tüm personelin TK anlayışını benimsemeleri sağlanmalı, bunun için de ikna edici iletişim süreci kullanılmalıdır.
- Personelin kendi hür iradeleri ile örgüt kalitesini arttırmak için üretken güçlerini kullanmalarına gerekli zemin hazırlanmalıdır.
- Sözlü, yazılı ve görsel iletişim kanallarının etkin kullanımıyla sürekli geliştirilen ve yenilenen örgüt hedeflerinin yaygın bir biçimde tüm örgüte aktarımları sağlanmalıdır.
- Örgüt içinde çalışanların motivasyonlarını artırma, bilgi ve beceri düzeylerini yükseltme, işe bağlılık duygularını kuvvetlendirme yönünde gerekli adımlar atılmalıdır.
- Çağdaş ve teknik bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır.
- Kalite ve süreç geliştirme ekiplerine gereken önem ve hassasiyet gösterilmelidir.

1.3.1.7. TKY' de Hata ve Hataların Azaltılması

İş ve işlemleri yaparken her ne kadar dikkatli olunsa da muhtemel hatalar yapılabilir. TKY felsefesinde sürekli iyileşme ve gelişme esas olduğundan kuvvetli ve zayıf yönlerin tespiti yapılarak düzeltilmesi esastır.

Hutten (1990:292)'e göre; “insanlar işe yanlış şeyler yapmak için gelmezler. Yanlışlıkların ortaya çıkmasının beş sebebi şunlardır:

- Gereksinimler tanımlanmamıştır.
- Gereksinimler konusunda etkili iletişim sağlanmamıştır.
- İnsanlardan uygulamalarını istediğimiz süreç uygun değildir.
- İnsanları eğitmemişizdir.
- Birileri hata yapmıştır.”

Örgütsel ortamda hataların sadece belli bir grup tarafından saptanması ve giderilmesi mümkün değildir. Bir kişinin göremediği bir hatayı bir başka kişi görebilir. Toplam Kalite Yönetiminde hatanın minimize edilmesi amaçlanmaktadır. Özellikle ürünü insan olan eğitim örgütlerinde hatanın en aza indirilmesi ve kalitenin kontrolü çok büyük önem taşımaktadır (Çelik, 1996:112). Toplam Kalite Yönetiminin kaliteyi yükseltirken maliyeti düşürmesinin sebebi, kuruluşun tüm faaliyetlerinde kalitenin yükseltilmesi hedefinin her aşamada oluşması muhtemel hataları önlemesidir. Bir üretim yerinde hataların önlenmesi ile kayıplar azalır, fire, ıskarta, ikinci kalite ürün, gereksiz stoklar, zaman kayıpları, teslimattaki gecikmeler vb. tüm olumsuzluklar ortadan kaldırılır. Bütün bunların sonucu maliyetler düşer ve müşterilerin beklentileri tam olarak karşılanır (MEB, 2007: 12,13).

Wlater Shewhart (1931), kontrol ve düzeltme yerine bir işi doğru yapmak üzerine yoğunlaşan ilk kişidir. Önceden süreç ve ürünleri kontrol etmenin birçok olumsuz şeyin olmasını engellediğini düşünmüş ve böyle yapmanın üretim esnasında problemi en aza indirdiği ve müşteri memnuniyetini arttırdığı görülmüştür. Sonuçta bu yaklaşım kalitenin temelini oluşturmuştur (Mergen ve Stevenson, 2002: 1015).

Toplam kalite yönetimindeki temel felsefe olarak tanımlanabilecek; sistemin sonunda elde edilen çıktının kontrolü ve hataların tespit edilip giderilmesi anlayışı yerine sistem tarafından daha çıktı elde edilmeden sistemin kendi kendini hatasız çıktıya ulaşabilmesidir. Hatalar oluşmadan hataların oluşmasına neden olacak olan faktörlerin ortadan kaldırılmasıdır. İşlemin gerçekleşmesi durumunda çıktının kalitesine olumsuz etki edecek bütün etmenlerin yeniden kaliteyi bozmayacak biçimde düzeltilmesidir. Çıktıları süreç sonunda kalite kontrolüne almak kaynakların boşa harcanmasıdır. Bilakis sistem içinde süreç hiç hata yapmayacak şekilde düzelttiğinde bütün çıktılar istenilen kalitede olacağı için kaynak kaybı oluşmaz ve sistem kendini korumuş olur.

1.3.1.8. Toplam Kalite Yönetimi Kültürü

TKY uygulamaları, bir kurumun sürekli gelişimini sağlayabilme adına uygulanan felsefe ve yönetimi sistematize edebilme sürecidir. Bu doğrultuda, müşteri taleplerini karşılayabilmek için tüm kurumsal yapıya işlerlik kazandırmak gerekir.

TKY kalitenin sistematik gelişimi için kurum içindeki herkesin katılımına ve müdahalesine odaklanır. Kurumun her bölümündeki her bireyi kapsar. TKY takım oyunu, güven ve saygıya dayalı pozitif bir sürekli gelişim ortamı yaratarak her seviye ve her aktivitede performans arttıran ve sürekli bir gelişim hedefleyen bir yaşam biçimi sunar. Bunu yaparken sistematik, tutarlı, sayısal metod ve analitik teknikleri kullanan ve gelişim sürecinde bilgi ve uzmanlık arttıran bir kurumsal tutum oluşturmaya çalışılır (Rampersad, 2001:3). Dale ve Bunney (1999:25)'e göre ise de; "Kalite bir gündelik ve organizasyonel yaşam biçimidir. Ticari bir işle uğraşma ya da insanın gündelik işlerini halletme modelidir. Bir insan hangi durum altında ne yaparsa yapsın kalite bilinciyle hareket etmelidir." Çünkü kalite bir insanın kendi iç mekanizmalarıyla (kalbi, ruhu ve kişisel inançları) ayakta tutulur. Bu anlamda da bir dini inancı takip eden insanlara benzetilebilir. Kendini kaliteye adanmış bir kurum kendi kurumsal bünyesi içindeki bireylere çalışma ve yaşam kalitesi sunmalıdır.

Başarılı bir TKY kültürüne giden yol etkili bir iç – dış arz – talep zincirinden geçmektedir. Bu kavram tam olarak anlaşıldığında kurumsal yapıya ve içindeki ilişkilere büyük etkisi olacaktır. TKY kültüründe yüksek ve orta dereceli yöneticilerin rolü; eğitmenleri, destek gruplarını (çalışanları) ve öğrencileri kontrol etmek değil destekleyip güçlendirmektir (Sallis, 1996:30). Bunun nedeni ise, kontrol edildiğini anlayan bireylerin hata yapma olasılıklarının çok yüksek olmasıdır. Oysa gerek çalışmanı, gerekse öğrenciyi desteklemek onu cesaretlendirecek ve öğrenme isteğini artıracaktır. Böylece eğitimin temel işlevi yerine getirilmiş olur.

Doğan (2002:73)'a göre; "Toplam Kalite Yönetimini oluşturan kültürün içinde vizyon, misyon ve hedef gibi kavramlar da yer almaktadır."

1.3.1.8.1. Vizyon

Vizyon, en kısa anlamıyla ulaşılacak genel amaçlar anlamına gelir. Vizyon bir kurumu gelişerek ilerleyebilmesi için yön belirlemesini sağlayarak, hedefe ulaşmada zaman kaybını önleyerek bir an önce hedefe ulaşmayı sağlar. Vizyon ortaya çıkışı ve gelişmesiyle ilgili çeşitli görüşler ortaya atılmıştır.

Doğan (2002:73-74)'a göre; "Vizyon Latince kökenli bir kavramdır. Vizyonun kökeni visio'dur. Visio, Fransızca'ya vision olarak geçmiştir. Vizyon, 12. yy'da Fransızca doğaüstü olayları açıklamada; 13. yy'da görme eylemini ifade etmede; 15. yy'da hayali anlatımlarda kullanılmıştır. 20. yy'ın sonlarına doğruda yönetim alanında kullanılmaya başlanmıştır. Vizyon, Türkçeye Fransızcadan geçmiştir. Vizyon, kelime olarak görüş, görme kuvveti, geleceği kestirebilme gücü, hayal gücü anlamlarına gelmektedir. Yönetim alanında ise liderlik ve örgütsel kültürle birlikte ele alınmaktadır. Vizyon kavramı geleceğe yöneliktir; geleceği ifade etmektedir ve gelecek ile ilgili hedefleri göstermektedir".

Vizyon, genel anlamda geleceğe ait bir tasvir veya bir fotoğraf olarak açıklanabilir. Gelecekte neler yapmak istediğimizi gösterir. Vizyonu kısaca böyle tarif edebiliriz. Vizyon gelecekle ilgilidir. İşletmenin veya herhangi bir topluluğun gelecekte bugünden daha iyi olmasını hedefleyen, gerçekçi ama erişilemeyecek gibi görünen yükseklikte olmasını amaçlayan bir süreçtir (zveren, 2000:90-91). Görüldüğü gibi bilim adamları çeşitli şekillerde tanımlamalar yapmaktadır. Genel olarak üzerinde durulan husus, geleceğe ait bir resim belirlemek, ulaşmaya yönelik hedefler belirlemek hususları ne çıkmakta olduğu görülmektedir.

1.3.1.8.2. Misyon

Misyon ilkeler ve değerler bütünüdür. Misyon yönetici ğretmen ve öğrenciler tarafından paylaşılan değerler, ilkeler bileşenidir.

Doğan, (2002:77)'a göre; "misyon, gelecekteki hedeflere ulaşmak için yerine getirilmesi gereken özel görevdir. Örgütün var olma nedenidir ve örgütün üretim kimliğini belirler. Misyon yönetici ve işgörenlerce paylaşılan ortak değerlerdir. Bu değerler, insanları ortak hedefler doğrultusunda çalışmaya yönelten, bir araya getiren inançlar, düşünceler fenomenler dizisidir." şimşek (2000:64)'e göre; misyon, şirket çalışanlarına yön vermesi ve anlam kazandırması amacıyla belirlenmiş ve şirketi, diğer şirketlerden ayırt etmeye yarayacak uzun dönemli görev veya amaçlar olarak tanımlanabilir." Misyonun bir parçası da kalitedir. Kurumun varlık nedeni, müşterilere kaliteli ürün veya hizmet sunmak olmalıdır. Bu nedenle de misyon, bir kurumun varlığının temel amacı ve gelecekte varmak istediği yerdir.

1.3.1.9. Toplam Kalite Yönetiminin Temel İlkeleri

Bir düşüncenin, oluşumun veya uygulamanın temel ilkeleri "olmazsa olmaz"lara işaret ederek, yapılacaklar ve yapılması gerekenler konusunda istikamet belirleyici olurlar. İlkeler aynı zamanda gz önüne alınıp uyulması durumunda başarıya katkıda bulunurlar. şimşek (2000:51)'e göre; "şirketlerde büyük bir rekabet gücü ve üstünlük sağlayan TKY ancak tüm ilkeleri ile benimsenip, uygulanırsa başarılı olmaktadır. şirketlerde geçerli olan yönetim anlayışı, organizasyon, yöntem ve sistemleri kapsayan bu ilkeler odak noktası olarak insanı almakta ve akıla dayanmayı gerektirmektedir. Toplam Kalite Yönetiminin temel ilkeleri ise; müşteri odaklılık, üst yönetimin liderliği, sürekli gelişme ve tam katılımdır."

1.3.1.9.1. Müşteri Memnuniyeti İlkesi

Bir "velinimet" olarak müşteri, o kurumun kuruluş ve varoluş amaçlarına ve bu amaçlarını gerçekleştirebilmesi için en önemli unsur olarak yerini ve önemini korumaktadır. Dedhia (2001:658) 'ya göre; "müşteri kraldır, o bize bağımlı değildir, biz ona bağımlıyız. Müşterinin nemi arttıka müşteri memnuniyeti ölçümleri aynı oranda önem kazanmaktadır. Müşteri memnuniyeti indeksi 1989'dan beri İşve'te,

1992'den beri Almanya'da, 1994'den beri ABD'de ve 1998'den beri Avrupa'da uygulanmaktadır.”

Kalite yönetimi felsefesi yaklaşımıyla konuya bakıldığında, aldıkları eğitim ve öğretimden memnun olan öğrenciler ile veliler beklentileri doğrultusunda tatmin olmuşlar, emek ve zamanlarının başka bir deyişle çabalarının karşılığını elde etmişler demektir. Tersini düşünülürse, müşterilerin memnuniyetsizliği var demektir. Bir organizasyonun mal ve hizmet üretiminden müşteriler memnun değilse harcanan zaman, emek ve para savurganca kullanılmış veya kullanılıyor demektir. Günümüzde yeni bir anlayış olarak sürekli gelişme felsefesini içeren kalite yönetimi anlayışı, müşteri memnuniyetini ön plana çıkartmıştır (Arslan, v.d. 2000: 526). Müşteri memnuniyetinin sağlanması hizmetin devamı ve kurumun gelişmesi açısından önemlidir. Bunun için kurumda görev yapan herkesin belli amaçlar doğrultusunda işbirliği yaparak bir araya gelmesi gerekir. O kurumun ürettiği mal ve/veya hizmetten faydalanan kişilerin beklentilerinin karşılanabilmesi ve böylece memnuniyetinin en üst derecede temin edilmesi durumunda, müşteri aldığı mal ve hizmetten tatmin olacak ve gerektiğinde (ihtiyaç duyduğunda) aynı kurumdan ihtiyacını karşılama yoluna gidecek, sonuçta da kurum ve çalışanlar ve de müşteriler bundan kazanç elde edeceklerdir.

1.3.1.9.2. Kaizen (Sürekli Gelişme- İyileşme)

Sürekli iyileştirme TKY'nin temel felsefesidir. Fakat toplam kalite tek başına sürekli ve artan iyileştirmeyi tek başına gerçekleştiremez. Organizasyonlarda kalite üzerine odaklanmak gerekir(Taiwo, 2001:968).

Kendi gelişimimizi sağlamanın tek yolunun, başkalarının gelişimlerine yardım etmekten geçtiğini şimdi anlıyoruz. Kendi potansiyelimizi arttırmanın tek yolu başkalarının yavaş yavaş, her gün biraz daha ilerlemesine yardımcı olmaktır. Japonlar sürekli gelişmeye kendini adamaya “kaizen” diyorlar (Bonstingl, 2001:5). Kaizen, Japonlara özgü, dünya çapında tanınan, çok sayıda uygulamayı bir araya getiren şemsiye kavramdır; geliştirme, iyileştirme ve sürekli gelişme anlamında

kullanılmaktadır. Kaizen kavramını ortaya koyan Masaaki Imai, en genel anlamda kalitenin, geliştirilebilecek her şey olduğunu ve kaliteden söz ederken ilk akla gelenin, “ürünün” ve “hizmetin” kalitesi olduğunu açıklamaktadır (Kalaycı, 2008:165-166). Bugün Toplam Kalite diye isimlendirilen felsefe ve onun Toplam Kalite Yönetimi denen uygulaması, eğitimcilere kendilerini yargılamaktan çok destek veren, öğretmenden çok yol gösteren ve koçluk yapan, sınıfın duvarları arasında tek başına çalışan işçiden çok veli, öğrenci, idareci, öğretmen, iş sahipleri ve tüm toplumla paydaş olarak görmelerine yardımcı oluyor.

1.3.1.9.3. Üst Yönetimin Sorumluluğu

TKY, önceliği saptanmış önemli yönetim problemini köklü bir biçimde çözmenin aracıdır (Efil, 1999: 42). 20. yüzyıl şirketinin en değerli varlığı üretim donanımıydı. 21. yüzyıl kurumunun en değerli varlığı bilgi işçileri ve verimlilikleri olacaktır (Drucker, 1999:151). Üst yönetim her tür ve düzeyde işgörenlerin çalışmalarının verimliliklerinin ve yaptırılan işlerin kalitesine odaklanmalı, insan unsuru en doğru şekilde amaçlara ulaşmada kullanılabilir.

1.3.1.9.4. Tam Katılım

Günümüzde kurumların ve o kurum yöneticilerinin başarılı olabilmesi için kurumdaki tüm çalışanların öncelikle kendilerini ilgilendirenler olmak üzere diğer konularda fikirlerinin alınması oldukça önemlidir. Çalışanını onu ilgilendiren konularda kararlara katmayan bir yönetimin düşük performans ve kalitenin yetersizliği ile karşı karşıya kalması ve dolayısıyla başarısız olması kaçınılmaz olacaktır. Halis (2000:111)'e göre; “tam katılım için sorumluluk paylaşımının sağlanması şarttır ve tam katılım kesinlikle “yetkili kılınma” ile karıştırılmamalıdır. Tam katılım bir fedakarlık ve gönüllüğü ifade eder. Sorumluluğu ve katkıyı kapsar. Yönetimden ve yönetilenden “ben bu şirkete nasıl katkıda bulunabilirim, bu firmayı nasıl geliştirebilirim?” sorusunu sormasını bekler.”

1.3.1.10. TKY Başarısını Etkileyen Faktörler

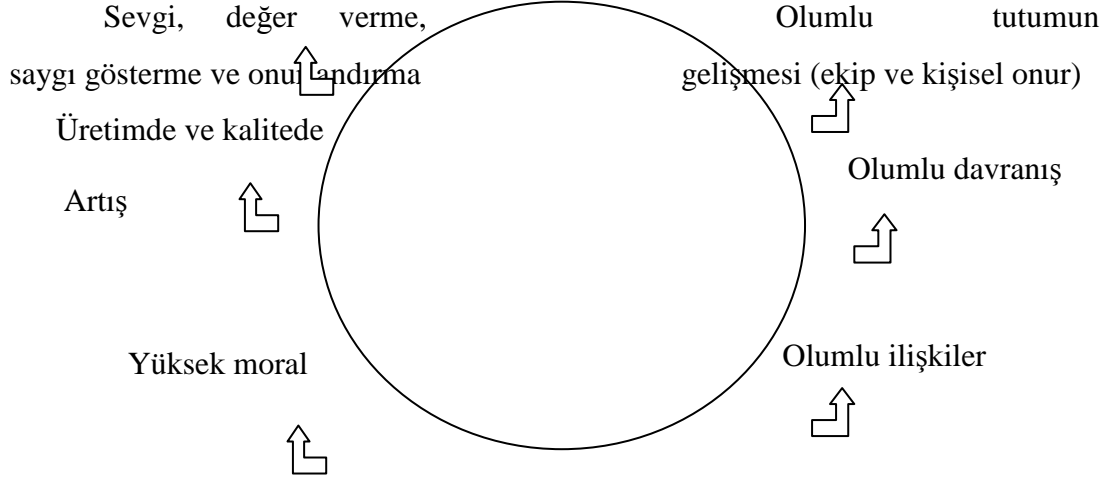
Şimşek (2000:64-66)'e göre; "Toplam Kalite Yönetiminin başarısını etkileyen faktörler, iç ve dış faktörler olarak iki başlık altında incelenebilir. İç Faktörler: Misyon-vizyon, liderlik tarzı, motivasyon, koordinasyon, ortak kültür, bireysellik/takım ruhu, Dış Faktörler: Dış müşterilerin katılımı ve tedarikçilerin katılımıdır." (Ang, Davies ve Finlay, 2001:145)'a göre; "Toplam Kalite Yönetimindeki bilgi teknolojisi bilgi yoğunluğunun olduğu bu tür yönetim sisteminin kritik bir başarı faktörüdür. Bilgi teknolojisi ve TKY'nin entegrasyonu ile üretim maliyetini düşürme, yüksek kar ve yüksek müşteri memnuniyeti gibi önemli faydalar sağlanabilir."

1.4. Kalite Döngüsü

Kalite bir yerde başlayıp sonlanan bir kavram olmayıp, kendi içerisinde sürekliliği olan süreç yaklaşım modelidir. Bir başka ifade ile sistem yaklaşımıdır. Birbiri ardınca takip eden girdiler ve çıktılar gibi sürekli olan bir işleyiş biçimidir. Tıpkı suyun devir daim yapması gibi.

"Biz" bilinci içinde oluşmuş bir işyerinde çalışanlar kendilerini değerli ve onurlu hissederler. Kendini değerli ve onurlu gören insan, yaptığı işi değerli ve onurlu bulur. Yaptıkları işten ve ürettikleri üründen gurur duyar. Yaptığı işten gurur duyan kişi kötü ürün üretmez. Ürettiğinden gurur duymak ister. Olumlu bir döngü oluşur. Verimlilik ve kalite yüksekliği kişiyi daha iyisini yapmaya yöneltir. Daha iyisini ve daha çoğunu yaptıklarını gören elemanlar ellerinden gelenin en iyisini yapmaya kendiliğinden yönelirler. Kendilerine olan güven, yaptıklarından duydukları gurur onların daha olumlu tutumlar geliştirmesine yol açar. Olumlu tutum iyi ilişkilerin temelinde yatar. Herkes olumlu tutumu olan insanların çevresinde olmak ister. İlişkiler geliştikçe moral yükselir. Moral yükseldikçe kişiler daha verimli olur ve kaliteye daha özen gösterirler. Olumlu bir döngü başlamış olur (M.E.B; Toplam Kalite Yönetimi, Cilt III, 2001: 28).

Şekil 2: Kalite Döngüsü



Kaynak:M.E.B; Toplam Kalite Yönetimi, Cilt III, 2001: 28

- Sevgi, değer verme, saygı gösterme ve onurlandırma
- Olumlu tutumun gelişmesi (ekip ve kişisel onur)
- Olumlu davranış
- Olumlu ilişkiler
- Yüksek moral
- Üretimde ve kalitede artış (Milli Eğitim Bakanlığı Toplam Kalite Yönetimi, Cilt III, 2001: 229).

Görüldüğü gibi insana değer vermek ve aidiyet duygusu geliştirici tarzda davranmak hem kişinin iş tatminini ve hayattan zevk almasını sağlarken, hem de iş verimliliğini arttırmaktadır.

1.4.1. Örgütlerde Takım Ruhu ve Biz Duygusu

Biz duygusu geliştirilmesi zor ama oluştuğu zamanda takım ruhunu besleyen ve canlı tutan bir husustur. Okullarda biz duygusunun oluşturulması halinde hem verimlilik hem de öğretimde istenen kaliteye ulaşılabilir. Bunu sağlayıcı en önemli kişiler ise yöneticilerdir. Davranış ve uygulamalarıyla biz duygusunu oluşturan bir yönetici verimliliği artırır ve insanların yaptığı işten zevk almalarını sağlar.

George ve Weimerskirch (1998:12)'e göre; “Liderlik sürekli gelişmenin anahtarını elinde tutmaktadır. Eğer anahtar sürekli liderliğin cebinde durursa yapının kalite lideri olma şansı yoktur. Kurum isterse herkesi temel kalite prensipleriyle ilgili eğitebilir. Hatta ISO sertifikası bile alabilir. Hatta ve hatta bir müşteriden ödül bile kazanabilir. Ancak açık ve tutarlı bir liderlik olmazsa kurum asla bir kalite lideri olamaz. Yönetim sistemi asla sağlam ve verimli olmaz ve gelişme çabaları sürekli kesintilere uğrar.”

TKY anlayışı, eğitim örgütlerinde insan ilişkilerinin, işlevsel bir örgüt kültürü ve misyonu yaratmak açısından belirleyici bir faktör olduğu görüşü üzerinde gelişmiştir. Doğal olarak insanın merkeze alınması, eğitimin yapısına ve amacına uygundu. Bu durum bütün örgütsel ilişkilerde takım ruhunu ve “biz” duygusunu egemen kılmayı gerektirir (Baskan, v.d. 2000:55). Günümüzde büyük firmalar biz duygusunun önemini anladığından ve sonuçlara etkisini ürünlerde gördükleri için, bu duyguyu geliştirebilmek için kurum bütçesinden pay ayırma noktasına gelmişlerdir.

1.4.1.1. Takımların Motive Edilmesi (Motivasyon)

Kurum çalışanlarından bekleneni alabilmek için onu en iyi şekilde motive etmek yani güdülemek gerekmektedir. Motive olmak çalışanları işletme amaçlarına yaklaştırıcı, inandırıcı ve özendirici nitelikte yapılan tüm eylemlerdir.

Motivasyon sürecinde ise ekonomik, sosyo-psikolojik ve örgütsel-yönetimsel birçok araç etkili olmaktadır. Diğer yandan memnun ve sadık müşteri kitlesi yaratmanın yolu da ancak mutlu ve örgütün ilkelerini benimsemiş işgörenlerden geçmektedir. Bu nedenle örgütün değişim ve modernleşme hamlesinde makine ve teçhizatla görülen değişimle birlikte, işgörenlerin de en iyi şekilde değerlendirilerek yetki kullanan, sorumluluk alan, işine duyarlı insanlar konumunda olmaları gerekmektedir. Bu açıdan baktığımızda, son dönemlerde işletmelerde uygulanmaya başlanan ve çağdaş yönetim modellerinden biri olarak karşımıza çıkan Toplam Kalite Yönetimi de insan faktörünü esas alan, çalışanlarla karşılıklı güvene dayanan,

iki yönlü iletişimi sağlayan, kararların demokratik bir şekilde alındığı bir sistem olarak motivasyon sürecinde etkili olmaktadır (Kanbur, 2008:27). Bireyler kendilerine verilen önemi hissetmek isterler ve bu ise ancak kişiler organizasyonun içerisinde etkin bir şekilde görev alırlarsa mümkün olur. Kurum çalışanları, kendilerini ve çalışma yöntemlerini geliştirmeyi isteyecek şekilde motivasyonu sağlanmalıdır.

Efil (1999:60,61)'e göre; “ Gerekli eğitim seviyesi, herkesin kendi görevinin bilincine varması, organizasyon içerisindeki yerini görmesi ve kendini ve performansını geliştirebileceği anlayışa erişmesi ile ölçülebilir. Çalışanlara yaptıkları işin sahipliği ve sorumluluğunun verilmesi, iyileştirme sağlayacak önlemler için cesaretlendirilmeleri ve bunlar sonucunda ortaya çıkacak düzelmelerin maddi ve manevi olarak takdir edilmesi motivasyonu arttıracaktır. İnsanlar geliştirme ve iyileştirme çabalarına en iyi katkıyı departman ve fonksiyon bazında çalışma grupları içerisinde veya bireysel olarak problem çözme prosesinde sağlarlar.” Toplam Kalite Yönetimi'nde “bazı departmanlar daha önemlidir” mantığı yoktur. Bütün birimler Toplam Kalite Yönetimi'nde aktif olarak yer almalıdır. Yani sadece imalat, teknik işler değil; bütün satış, servis, pazarlama, pazar araştırma, depolar, ambarlar vb. örgütteki bütün birimlerin Toplam Kalite Yönetimi'nde yaptığı işin kalitesini geliştirmeye katkısı olmalıdır. En üst seviyedeki genel müdürden en alt seviyedeki işçiye kadar herkesin toplam kaliteye katkısı şarttır (Halis, 2000:110). Toplam kalite yönetiminde çalışmalar tüm çalışanlara yönelik olarak ve katılımlarının gönüllü sağlanmasıyla gerçekleştirilir. Aksi halde verimlilik istendik düzeyde gerçekleşemez kaliteli ürünün bir bölümü eksik kalmış olur.

Geleneksel yöneticiler çalışanların aslında çalışmak istemedikleri gibi bir varsayımda bulunurlar ve bu varsayımdan hareketle işlerinin önemli bir parçasının çalışanları motive etmek olduğuna inanırlar. Motivasyon da ödül ve cezalarla yürütülür (Weaver, 1997:311). Ama bu geleneksel yöntemlerin işe yaramadığı ve verimliliğe olumlu katkıları az olduğu veya zamanla verimliliğe zarar bile verebildikleri görülmüştür.

Langford ve Cleary (1999:76)'a göre; “İnsanlar, ortak vizyonlarının nitelendirdiği birbirlerine bağılı bir çaba içerisinde aktif bir şekilde görev alırlarken, kuruluş yalnızca kaliteli iş ortaya koymakla kalmayacak aynı zamanda çalışanların işlerinde bir zevk ve anlam bulmaları konusunda fırsatlar sağlayacaktır.”

TKY uygulamaları içerisinde, statükocu yöneticiler, çalışanların kendilerini iyileştirerek kuruma katkı sağlama eğilimlerinin ya yetersiz yada hiç olmadığı görüşündedirler. Bundan dolayı çalışanları bunu yapmaya motive etmenin kendi görevleri olduğunu düşünür, çalışanların performansına göre ücret ve ödül sistemini kurmak isterler. Özellikle ödüllendirmenin iş verimliliğini arttıracığına inanırlar. Ödül vaadinin iyi iş çıkarmak için gerekli motivasyonu sağlarlar.

Takım üyelerine ödül vaat etmek yanlıştır. Bir kere, üyelerin yaptıkları işler o kadar birbirine bağılıdır ki hangi takım üyesinin en fazla katkıda bulunduğunu saptamak kesinlikle mümkün olmaz. Kaldı ki, en iyi takım üyesi saptanabilse bile, takım üyelerinin önüne birtakım ödüller sermek rekabet yaratır; yani tam da ortadan kaldırmaya çalıştığımız şeyi. Üyeler işbirliği yapıyor gibi görünebilirler, ama aslında ellerinden gelenin en iyisini yapmamakta; aksine, kendi performanslarını maksimize edip diğer arkadaşlarının performansını düşürmeye çalışmaktadırlar. Yönetimin en iyi takım üyesine vereceğini duyurduğu ödülü kazanmayı istemektedirler. Çelişkili görünse de, birçok genel müdür işbirliğini arttırmak amacıyla takımlar kurmaya çok büyük paralar harcar ve sonra da en iyi takım üyelerine ödül verip rekabet yaratarak kendi istediği sonuçlara ulaşma olanağını ortadan kaldırır (Weaver, 1997:311).

Sistem düşüncesinin ve ister endüstriyel isterse de öğrenim ortamında olsun Toplam Kalite Yönetiminin başarısında temel olan, ekip çalışmasıdır. Sistem birçok bireysel katkıdan meydana gelir ve bunların toplu olarak çalışmasıyla güçlenir. Bu birlikteliğin sonucunda ortaya çıkan sinerji oldukça iyi belgelenmiştir(Langford ve Cleary, 1999:135).

1.4.2. Kuruluşlarda TKY Uygulama Girişimlerini Başarısız Kılan Önemli Nedenler

Toplam Kalite Yönetimi ancak felsefe ve ilkelerine uygun olarak uygulanırsa başarılı sonuçlar verebilecek yönetim biçimi, yönetim şekli ve yaklaşımıdır.

Aşağıda kuruluşlarda TKY uygulama girişimlerini başarısız kılan önemli nedenler incelenmektedir.

Toplam Kalite Yönetimi hatası iki temel engele bağlanabilir İlk engel, katı örgütsel kültür, esnek olmayan ve hayli bürokratik örgütsel yapı ve otoriter idare şekli gibi örgütsel yapıdır. Yani; TKY uygulamasının hataları dış faktörlerden değil düzenli sistem oluşturmadaki yönetim hatasından kaynaklanmaktadır Bu perspektif genelde yöneticilerin TKY'yi başarılı bir şekilde yürütmenin ve yüksek performans elde etmenin nelere mal olacağına tam anlamıyla farkında olmamalarını ya da bunu göz ardı ettiklerini ileri sürmektedir. İkinci engel, kültürel engeldir, çünkü TKY uygulaması, yönetim değer ve tutumlarında bir paradigma kaymasını kapsayabilir ve eğer başarılı bir şekilde uygulanacaksa kurumun ulusal kültürüne uygunluk göstermelidir (Mellahi ve Eyuboglu, 2001: 746-747). Milletlere ait kültür özelliklerine uygunluk göstermeyen hususlar TKY uygulamalarına engel teşkil ederler. TKY uygulamaları hangi boyutta gerçekleştirileceğini uygulanacak olan kültürel ortamın özellikleri belirlemektedir.

Toplam Kalite yaklaşımının hayata geçirilebilmesi için öncelikle bilimsel temellerinin, uygulanma koşullarının bilinmesi ve muhtemel sonuçlarının öngörülmesi elbette gereklidir. Ancak bu “öğrenme ve bilgilenme” sürecinde gereksiz bir abartıya düşüldüğü ve Toplam Kalite'nin can damarı olan uygulamanın hayati önemi gözden kaçırıldığı takdirde, teorik bilgilenme ve yoğun kalite tartışmaları aksiyona dönüşmeyecek ve işlerin pek çoğu yine kaliteden uzak yürümeye devam edecektir (Kantarıcı, 1999:3).

Ensari (1999:181-182)'ye göre; “kuruluşlarda TKY uygulama girişimlerini başarısız kılan önemli nedenleri yedi grupta özetlemek olasıdır. Bunlar: üst düzey

yönetim liderliğinin yetersizliği, kalite için altyapı eksikliği, “Yeni kalite programı” hakkındaki kuşkuları anlamakta başarısızlık, yönetimin teşvik yaklaşımının sonuç vereceği varsayımına inancı, küçük çaplı başlayamamak ve pilot çalışmalardan öğrenememek, kalite hedeflerine ulaşmanın ana araçları olarak belirlenen tekniklere çok fazla güvenmek, zaman ve kaynak gereksinmesini gereğinden az öngörmek.”

Kurum çalışanları bu tarz uygulamaları ekstra doküman ve gereksiz zaman kaybı olarak görebilmektedir. Onun için mutlaka her aşamada yapılan uygulamalar pratikte gösterilmeli ve benimsenmesi sağlanarak uygulamanın gereksiz ve fazlalık olmadığı ispatlanmalıdır.

1.4.2.1. TKY Çalışmalarının Etkili Olabilmesi İçin Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

TKY'nin olumlu etkilerinin firmaların performansını etkilediğiyle ilgili oldukça fazla literatür ve son zamanlarda TKY'nin yenileşme aktivitesindeki etkisini araştıran birçok analizler vardır. Bir araştırma konusu olarak TKY'nin popülerliği azaldığı halde, bir iş yönetim felsefesi olan TKY, daha geniş ve mükemmel modellere ilham kaynağı olmaya devam etmektedir (Perdome, v.d. 2009:1191-1192).

Halis (2000:191)'e göre herhangi bir kuruluşta TKY çalışmalarının etkili olabilmesi için dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır:

- Bütün iş görenlerin katılımı gerekir.
- Standartların açık ve gerçekçi olarak sıkı bir şekilde takip edilmesi gerekir.
- Sürekli gelişim anlayışının benimsenmesi ve benimsetilmesi gerekir.
- Kalite faaliyetleri ekip gerektirdiği için gerektiğinde bölümler arası olarak yürütülmelidir.
- Toplam kalite eğitimi kuruluşun her kademesine yeterli seviyede verilmelidir.

Sonuç olarak bir kurumda TKY çalışmalarının etkili ve başarılı olabilmesi için; TKY ile ilgili çalışma yapılma durumu bu çalışmaların yeterliliği sürekli olarak kontrol edilmeli, çalışan herkesin TKY'yi kurum başarisını arttırıcı bir faktör olarak görmesi sağlanmalı, kurum yöneticilerinin TKY hakkında bilgi düzeyleri gerektiği kadar olmalı, çalışanlar ve yöneticiler TKY felsefesini benimsemeli, herkes TKY'yi sahiplenmeli, alışanların TKY konusunda eğitim düzeylerinin yüksek olması sağlanmalı, her türlü imkanlar TKY'nin başarısı için en st derecede kullanılmalıdır.

2. BÖLÜM : AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYELİK SÜRECİNDE TÜRK MİLLİ EĞİTİMİNDE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

2.1. Avrupa-Avrupa Birliği

Coğrafi bakımdan, Avrupa kıtası son derece farklı bölümlerden oluşmaktadır. Kesin bir nüfus merkezi yoktur, ancak Po ve Ren vadileri, İngiliz alçak bölgeleri veya Ile de France gibi, önemli dağ silsileleri, ormanlar veya denizle ayrılmış olan birkaç verimli bölge bulunmaktadır (Thurow, 1994b:165). Avrupa, özellikle 1990'dan sonra kendi yeni sınırlarını çizmeye başlayan, siyasal, ekonomik, sosyal askeri ve kültürel olarak da, halen Avrupa Birliği şemsiyesi altında “bütünleşmesini” istikrarlı bir biçimde ilerleten devletler topluluğudur. Kurumsal olarak bugün “Avrupa” sözcüğü ile Avrupa Birliği (AB) anlaşılmaktadır (Manisalı, 2002: 45). AB deyince belirli şeyler akla gelir. Bunlar emeğin, sermayenin, hizmetlerin ve malın serbest dolaşımıdır. Zaten AB'yi AB yapan da bunlardır (Erkal,2005: 231).

En yalın tanımlamasıyla AB, ekonomik ve siyasal hedefleri olan bir bölgesel bütünleşme projesidir. Ekonomik entegrasyon biçimlerini kabaca Serbest Ticaret Alanı (STA). Gümrük Birliği (GB). Ortak Pazar (OP). Parasal Birlik (PB) ve Ekonomik Birlik (EB) olarak beş kategoride toplamak mümkündür. Bunlardan ilki olan STA'da üye ülkeler arasında mal ve hizmet dolaşımının önündeki gümrük engelleri kaldırılmıştır; GB'de STA'ya ilaveten üçüncü ülkelere karşı ortak gümrük tarifeleri uygulanır; OP'de mal ve hizmetlerin yanı sıra işgücünün dolaşımı da serbest hale getirilir; PB'de OP'ye ilaveten ortak bir para birimi kullanılır; en sonuncusunda ise tüm ekonomik politikalar ortaklaştırılır. Bu çerçevede AB ilk üç aşamayı geride bırakmış, dördüncüsüne başlangıç yapmış ve ileride beşinci aşamayı hedefleyen, ekonomik hedeflere siyasal hedefleri de ekleyerek dünyadaki bölgesel

sbütünleşme çabalarının en başarılı örneği olma yolunda ilerleyen bir projedir (Acar, 2001:113).

Kurumsal olarak bugün “Avrupa” sözcüğü ile Avrupa Birliği (AB) anlaşılmaktadır... AB’ye tam üye olmayan aday ülkeler ya tam üyelik görüşmeleri başlatılarak AB ile bütünleşme süreci içine girmişlerdir ya da, yapılan çeşitli anlaşmalarla, AB etki ve denetim alanı içine sokulmuşlardır (Manisalı, 2002:45). Günümüzde AB’ye üye ülke sayısı 27’dir ve Türkiye’de dahil olmak üzere 3 ülke de aday ülke olarak birliğe girmeyi beklemektedir.

Bozkurt (1993:1)’a göre; “içinde yaşadığımız 1990’lı yılların başında, Avrupa’da duvarlar yıkılmış, süratle rejimler değişmiş ve Avrupa kısa bir sürede yüzyılın en büyük dönüşümlerinden birisini yaşamıştır.” Thurow(1994 a:119) göre; “Avrupa federasyonu uzun zaman alacaktır. Sadece sınır kontrollerinin kaldırılabilirdiği noktaya gelmek neredeyse kırk yıl aldı. İktisadi ve siyasi entegrasyonu tamamlamak için pekala bir yüzyıl gerekecektir.”

2.1.1. Avrupa’yı Birleştirme Düşüncesinin Tarihsel Gelişimi

Vaughan (1979), Her ne kadar, Avrupa’yı birleştirme düşüncesinin kökenlerini Eski Yunan’a kadar dayandıranlar olsa da, birleşik Avrupa kavramının asıl ortaya çıktığı dönem Ortaçağ olmuştur. Bilindiği gibi Roma İmparatorluğunun dağılmasından sonra, Avrupa’da çok parçalı, güçsüz ve istikrarsız bir yapı ortaya çıkmıştır. Avrupa, Doğu’da gelişen İslam ve Türk İmparatorluğunun da etkisiyle, kendi içine kapanmak zorunda kalmıştır. Bu dönemde Avrupalılar, ünlü sosyolog İbn Haldun’un ifadesiyle “Akdeniz’de artık bir tahta parçası bile yüzdüremez hale gelmişlerdir”. Giderek daha güçlenen ve üzerlerinde daha çok baskı kuran Türkler karşısında dağınıklık içinde bulunan birçok Avrupalı devletin ileri gelenleri eski Roma İmparatorluğu nostaljisine kapılmışlar. Bu nostalji (yani Roma’nın başkent olduğu yıllardaki tek Avrupa hükümeti) Avrupa birliği kavramının da esin kaynağı olmuştur. Eski Roma İmparatorluğu’nun yeniden kurulması düşüncesi daha sonra da Roma Katolik Kilisesi tarafından, kontrolü altındaki alanlarda sık sık gündeme

getirilmiştir. Böylece bu birliğin kurulmasıyla, Avrupa'nın güçlenerek hem kendi içindeki çatışmaları ortadan kaldıracağına, hem de eski topraklara yeniden kavuşacağına inanmışlardır. Bu alanlarda görüşlerini ilk olarak ortaya atan iki düşünür Dante ve Pierre Dubois olmuştur. Dante 1310 yılında yazdığı "Monarchia" adlı eserinde, Avrupa'da savaşların önlenmesini, Roma'nın yeniden canlandırılarak, tek bir yönetimin kurulmasıyla gerçekleştirilebileceğini savunmuştur. Buna karşılık Dubois ise, Katolik Avrupa idarecilerinin ortak bir konsey kurmalarını ve aralarında bütün uyumsuzluklarda da bu konseyin aracı olarak atanmasını teklif etmiştir (Akt: Bozkurt, 1993:20). Bu iki düşünürün ileri sürdükleri federasyon (ya da tek bir imparatorun idaresi), uluslar üstü Avrupa birliği konusunda ilk kapsamlı teklifler olmuştur. Ancak tek bir kralın hâkimiyeti altındaki dünya federasyonu teklifi Dante'nin romantizminin ifadesi olarak kalırken, Dubois'in Fransa'nın çıkarlarını ön plana çıkartan federasyon teklifi de uygulamaya konulamamıştır. Kısaca belirtmek gerekirse, Avrupa birliği konusundaki ilk çalışmalar, eski Roma İmparatorluğu'nun canlandırılması gibi hayali bir temele oturtulmuştur. Dolayısıyla, uygulanabilirlikten de son derece uzaktır. Daha sonraki Avrupa birliği teklifleri ise, nispeten daha gerçekçi olmuştur (Bozkurt, 1993:19-20).

İdealleri 18. yüzyılda ortaya atılan ve 20. yüzyıl ile hayat bulan 'birlik' halindeki Avrupa'nın temelinde yatan belirleme de, refah ve barış üzerinde yükselmektedir. Batı Avrupa ülkeleri, bu ana hedefler doğrultusunda İkinci Dünya Savaşı sonrasında bir araya gelmişlerdir. Demokratik çerçevede, refahın yükseltilmesi ve dünya ölçeğinde kalıcı barışın sağlanabilmesi için ortak hareket etme isteği, Avrupa Birliği'ni ortaya çıkarmıştır (Dolanbay, 2004: 14). Bugün batıyı batı yapan, batıyı güçlü kılan, öyleyse batı ile batı olmayan toplumları ayıran kriter, yani Avrupa coğrafyası içinde olmak değil, aklın egemenliği veya inancın egemenliğidir. Bugünün Avrupa'sını, Avrupa yapacak olan ilkeler nelerdir? 10 sene, 15 sene; bunu 1970'lerden beri tartıştıktan sonra, vardıkları, uzlaştıkları nokta şudur: Bir Avrupa Birliği olacaksa, ekonomik bütünleşmenin, entegrasyonun yanında, belki

ondan önce Şu ilkelerin benimsenmesi gerekir. “Çok dillilik, çok dinlilik ve çok kültürlülük.”(Güvenç, 1998:134-135).

Avrupa ülkeleri, Almanya'nın teslim olmasından hemen sonra bir araya gelmenin yollarını aramaya başladılar. Bazıları bunu savaş sürerken bile yapmışlardı. Belçika, Lüksemburg ve Hollanda hükümetleri Londra'da sürgündeyken, aralarında ekonomik bir birlik (BENELÜX) kurmayı planlamışlardı. İskandinav ülkeleri, 1947 yılında kendi aralarında bir gümrük birliği kurma girişiminde bulundular. Başarılı olamayınca bu kez, 1950 yılında aralarına İngiltere'yi de alarak Uniscon adlı işbirliği örgütüne yönelik anlaşmalar imzaladılar. 1947 yılında Fransa ve İtalya, gümrük birliği kurmaya karar verdiler (Aydoğan, 2002:116).

Sonuç olarak; Avrupa Birliği, üyeleri arasında karşılıklı çıkara dayalı ilişkileri bulunan, ağırlıklı olarak kurucu ülkelerin kültürünü benimseyen ve kendi kültürünün kabul edilerek benimsenmesini isteyen, etkisi ve gücü fazla olan bir birliktir. Bu birlikte yer almak isteyen ülkeler gerektiğinde kendi milli çıkarlarını bir kenara bırakıp birliğin isteklerin karşılamak zorundadır.

2.2. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyelik Süreci

Türkiye, Osmanlı İmparatorluğunun son dönemlerinden ve Cumhuriyet'in kuruluşundan itibaren (Batıdan geri kalması neticesinde ve onlar gibi) gelişmek ve ilerlemek için “onlarla birlikte ve onlar gibi olma” yolunu seçmiş, buna göre düzenlemeler yapmış ve son aşamada da “onların içinde yer almayı” tercih etmiştir.

Türkiye-AB ilişkilerinin hukuki temeli, nihai hedef olarak Türkiye'nin tam üyeliğinin gerçekleşmesini öngören 1963 tarihli Ankara Ortaklık Antlaşması ile 1973 yılında yürürlüğe giren ve ortaklık antlaşmasının ayrılmaz parçasını oluşturan Katma Protokole dayanmaktadır (M.E.B., 2001: 303).

Başlangıçta 25 yıllık bir üyelik sürecinden sonra tam üyelik hedeflenmişti. Ancak Türkiye'deki askeri müdahaleler, Avrupa'daki (özelikle 1970'li yıllardaki

petrol şoklarının etkisiyle ortaya çıkan) ekonomik krizler ve dünya konjonktüründeki dramatik değişiklikler (Sovyet Blokunun dağılması vs.) gibi faktörler bu takvimden sapılmasını gerektirmiş, ilişkiler zaman zaman askıya alınmıştır. Nihayet Özal'ın Türk siyasetine damgasını vurduğu bir dönemde, 1987 yılında tam üyelik başvurusunun yapılmasıyla AB macerasında yeni bir dönemece girilmiştir. Türkiye'nin başvurusunun incelenmesi sonucunda AB yetkililerince esasen Türkiye'nin üye olmaya ehil, üyeliğe kabul edilebilir (eligible) bir ülke olduğu, ancak mevcut koşullarda bunun mümkün olamayacağı, tam üyelik için bir kısım uyum sorunlarının aşılması gerektiği belirtilmiştir (Acar, 2001:115).

Karşılıklı ilişkilerin Ortaklık Anlaşması'yla kurumsallaşmasından hemen sonra Türkiye için bir AET/AT/AB üyeliği ufku belirginleşti. Bu bağlamda AT'nin üye adayı olarak Türkiye'nin topluluğun organizasyon yapılarına bunun gerekliliklerine uymak zorunda olmasına ilişkin beklentisi de (bugün de olduğu gibi) çok doğaldı. Bu nedenle görüşmeler, mevcut akitlerin yanı sıra AT/AB'de yürürlükte olan yönerge, karar ve talimatların uygulamada Türkiye'ye nasıl yansıtılacağı sorusu üzerinde yoğunlaştı. Bu koşullar altında daha önce Ortaklık Anlaşması ile öngörülmüş olan ve 1970 yılında Katma Protokol'le (KP) somutlaştırılan Gümrük Birliği (GB) 1995 yılı sonunda gerçekleştirildi ve böylece AB-Türkiye ilişkilerinde bugüne kadar ki en yüksek noktaya ulaşıldı. Gümrük Birliği'nin tamamlanmasıyla başlayan dönem Türkiye'de bir "ara dönem" olarak görülmekteydi (Gümrükçü, 1999: 23).

Nisan 1987'de Türkiye AB'ye tam üyelik başvurusunda bulunmuştur. AB'nin 1993'de genişleme sürecini başlatması, ancak Türkiye'nin genişlemenin kapsamına alınmaması, AB ile ilişkilerimizi olumsuz yönde etkilemiştir...Türkiye Aralık 1999'da Helsinki'de yapılan Avrupa Birliği Konseyi'nde (Avrupa Zirvesi) oybirliği ile AB'ye aday ülke olarak kabul ve ilan edilmiş, diğer aday ülkelerle eşit konumda olacağı açık ve net bir biçimde belirtilmiştir. Zirve kararları çerçevesinde Aralık 2000'de Türkiye'nin Katılım Ortaklığı Belgesi kabul edilmiştir. Bu belge Türkiye'nin tam üyeliğe kadar gerçekleştirmesi gerekenleri, kısa ve orta dönem

olmak üzere tanımlamaktadır (Tuzcu, 2002: 249). Türkiye, 10-11 Aralık 1999 tarihinde Helsinki’de düzenlenen AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi’nde oy birliği ile Avrupa Birliği’ne aday ülke olarak kabul edilmiştir (M.E. B. 2001: 303). 17 Aralık 2004 tarihinde Brüksel’de yapılan Avrupa Konseyi toplantısında aday ülkelerden Türkiye ile müzakerelere ise 3 Ekim 2005’te başlanmasına karar verilmiştir (Gedikoğlu, 2005: 68). Türkiye ile müzakerelere halen devam etmektedir.

1951 yılında kurucu ülkeleri Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda’nın olduğu Avrupa Birliğinin, 2010 tarihi itibariyle üye devlet sayısı 27’dir. Bu ülkeler: Almanya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Kıbrıs, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, Yunanistan, Bulgaristan ve Romanya’dır (<http://www.abgs.gov.tr>). Türkiye, Hırvatistan ve Makedonya aday ülkeler olarak AB’ye girmek istemektedir.

Yukarıda kısaca tarihsel gelişiminden bahsettiğimiz AB’ne adaylık süreci için 2010 yılına vardığımızda; AB üyeliği Türkiye için oldukça zor bir hedef olarak görülmektedir. Bunun en önemli nedeni olarak Birliğin prensiplerinin ve karşılanması istenen kriterlerin ülkemiz çıkarlarına uygun olmayışı, kültürel farklılıklar, tarihi eskiye dayanan yaşanmış olaylar (savaşlar-husumetler), korkular, çıkar çatışmaları vb. olarak belirtilebilir.

2.3. AB’nin Eğitimde Kaliteyi Belirleyici Alan ve Göstergeleri

Günümüzde hemen her alanda olduğu gibi eğitim alanında da uluslar arası örgütlenmeler her geçen gün biraz daha artmaktadır. Olumlu anlamda küreselleşmeyi ancak eğitim örgütlenmeleri insani bir biçimde gerçekleştirebilir. Söz konusu örgütlenmeler içinde de en anlamlı olanı Avrupa Birliği Eğitim Programlarıdır. En temel amaçları insanları eğitmek olan filozof adlarıyla, Sokrates’le, Erasmus’la özdeşleşen eğitim programları, geleceğin dünyasını

yaratmada, insanın dünya ile olan bağıını bilgi üzerinden kurmayı sağlamada önemli bir adım olacaktır; hatta olmaya başlamıştır da diyebiliriz (Çotuksöken, 2006: 29).

Bu programlara katılımın en az olduğu ülkelerden biri de maalesef ülkemizdir. Avrupa birliği tüm giderleri üzerine aldığı halde gerek Erasmus gerekse Sokratas eğitim programlarına ilgi ülkemizde istenen düzeye ulaşamamıştır.

Avrupa Birliği, belirlediği stratejik hedeflere ulaşabilmek amacıyla eğitimde kaliteyi belirleyici dört alan ve bu alanlara ilişkin 16 gösterge saptamıştır. Bu dört alan ve 16 gösterge aşağıda gösterilmiştir

Şekil 3:Avrupa Birliği'nin Eğitimde Kaliteyi Belirleyici Alan ve Göstergeleri

Alanlar	Göstergeler
Beceriler	1.Matematik 2.Okuma 3.Fen Bilgisi 4.Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kullanımı 5.Yabancı Dil 6.Öğrenmeyi Öğrenme 7.Yurttaşlık Bilgisi
Başarı ve Geçiş	8.Okulu Terk Etme Oranları 9.Ortaöğretimin Tamamlanma Oranları 10.Yükseköğretime Geçiş Oranları
Eğitimin İzlenmesi	11.Eğitimin Yönetimi ve Değerlendirilmesi 12.Ailelerin Katılımı
Kaynaklar ve Yapılar	13.Öğretmenlerin Eğitimi ve Yetiştirilmesi 14.Okulöncesi Eğitime Katılım 15.Öğrenci Başına Düşen Bilgisayar Sayısı 16.Öğrenci Başına Eğitimin Bütçesi

Kaynak:European Commission, 2000'den akt: Gültekin ve Anagün. 2006:149.

European Commission (2000), Eğitimde kaliteyi belirleyici alanlar şöyle açıklanabilir:

Beceriler: Bu alandaki yedi gösterge tüm Avrupa ülkelerinde bugün ve gelecek için büyük önem taşımaktadır. Matematik, okuma, fen bilgisi gibi alanların ölçümünün kolaylığından dolayı veriler toplanabilmiştir. Bu göstergelerden “öğrenmeyi öğrenme”, kestirilemeyen sosyal ve ekonomik gelecek açısından son

derece önemli bir göstergedir. Ancak, ölçümü zor olduğundan bu göstergeye ilişkin henüz karşılaştırılabilir veriler toplanamamıştır. Bu iki grup arasında yabancı dil ve yurttaşlık bilgisine ilişkin veriler de oldukça sınırlıdır. “Bilgi ve İletişim Teknolojileri”ne ilişkin sağlam veriler az olmasına karşın bu gösterge geleceğin anahtar göstergesi olarak görülebilir.

Başarı ve Geçiş: Bu alana ilişkin üç gösterge, politika belirlenmesi açısından son derece önemli ve birbirleriyle yakından ilişkilidir.

Eğitimin İzlenmesi: Bu alanda yer alan iki gösterge; okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve aileler gibi okul gelişiminde önemli rol üstlenen paydaşlarla yakından ilişkilidir

Kaynaklar ve Yapılar: Bu grupta yer alan göstergeler okul performansı ve öğrenci başarısını destekleyen temel bakış ile ilişkilidir. Eğitimde kaliteye yönelik olarak sunulan bu 16 gösterge, gelecekte mücadele edilmesi gereken beş ana noktayı belirlemede yol gösterici konumundadır. Bunlar; bilgi, merkezden yönetilmeme, kaynak, sosyal katılım, veri ve karşılaştırılabilirlik mücadelesidir (Akt: Gültekin ve Anagün, 2006:149).

Küreselleşme ile birlikte uluslar arası örgütler ve birliklerin üretim ve hizmet sektörlerindeki etkileri yatsınamayacak kadar dikkat çekicidir. Özellikle eğitim alanında son yıllarda bu etki gerek orta öğretimde gerekse de yüksek öğretimde görülmektedir. Örneğin; Bolukna süreci ve yüksek öğretim de yeniden yapılanma çalışmaları.

2.4. Eğitim Kavramı ve Tanımları

Eğitim, varlığı insan yapan, onun kişiliğini şekillendiren, başarısını belirleyen aile, ülke ve tüm insanlığa katkıda bulunacak özellikleri kazandıran çok önemli bir süreçtir. Eğitim ile insanlar belirli amaçlara göre yetiştirilir, bilişsel, duyuşsal ve psikomotor özellikler kazanırlar.

Eğitim kelimesi, dilde özleşme ve dilde sadeleşirme akımının başlamasıyla 1940'lardan sonra benimsenmiş yeni bir kelimedir. Daha önceleri bu kelimenin yerine "terbiye" kelimesi kullanılmaktaydı. Terbiye kelimesi Arapça, tanrı, sahip, üstad manalarına gelen "Rab" kelimesinden türetilmiştir. Eğitimciliğe izafe olan "Tanrı sanatı" sözü de bu deyimle ilgilidir. Hatta halk arasında "Çocuğunuza sahip çıkın" sözü de bu manayı ifade eder. Eğitim Türkçede "eğmek" mastarından veya "eđ" emir kipinden türetilmiş bir terimdir. Eğitim, şekil, biçim verme, yön ve istikamet gösterme, zarifleşirme demektir. Atasözlerimizdeki "Ağaç yaş iken eğilir", "Olgun başak baş eğer" sözleri de bu manayı ifade eder. Eğitim kelimesinin İngilizcede karşılığı "education", Fransızcada "education" ve Almandada ise "erziehen"dir (Sezgin, 1991:6-7).

Eğitim, yirmi birinci yüzyılda kalkınma çabalarında ya da daha zengin ve müreffeh ülke olma hedefine varmak için sürdürülen uğraşlarda, çok önemli ve işlevsel bir araç haline gelmiştir. Eğitim, belki uzun vadede ürün vermektedir, ama bir ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasını sağlayan insan gücünü hazırlayan araç olarak, gün geçtikçe ekonominin temel yatırımı haline gelmektedir. Kısaca, eğitim bireyi geliştirdiği, diğer taraftan ülkenin bilimsel, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasını sağladığı için önemlidir ve değeri çok iyi algılanmalıdır (Bowen, 1980: 27-28).

Eğitim; Yetişkin nesiller tarafından, sosyal hayata hazır olmayan nesiller üzerinde uygulanan bir işlemdir. Bilgi, davranış ve kabiliyetleri geliştirilmesi ve kazandırılması için uygulanan sürekli faaliyetler dizisidir. Eğitim kültür naklini ve sosyal hayatın sürekliliğini sağlamaktadır. Eğitim, ferdi kendi dışındakilerden haberdar eden, asgari müşterekleri kavratan, bunlar üzerinde fikri mutabakat sağlayıcı bir faaliyettir (Erkal, Baloğlu ve Baloğlu, 1997: 98) .

Eğitim; bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir. (Ertürk, 1975: 12-13). Bu tanımdaki istendik kelimesi söz konusu değişmenin önceden tasarlandığını göstermek, kasıt kelimesi de önceden tasarlanmış bir değişikliği sadece bir tesadüf eseri olarak yaratan ve belki

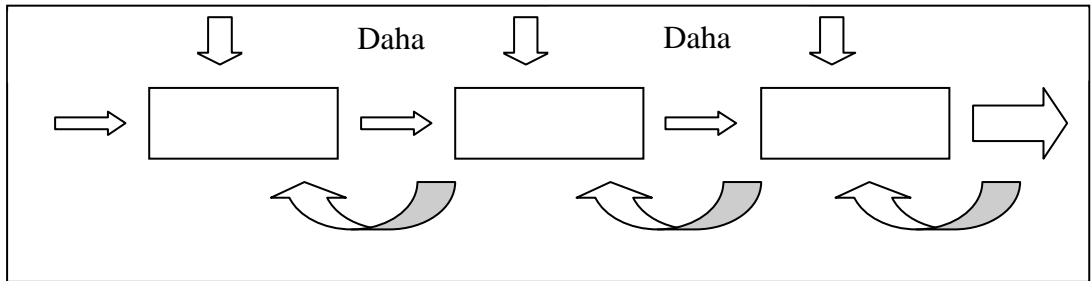
farkında bile olunmayan durumları dışarıda tutmak; böylece de kültürleme ve eğitim arasındaki ayrımı göz önünde bulundurmak için kullanılmıştır... Kültürlemenin belli bir çeşidi olduğunu söylediğimiz eğitim, yani kasıtlı kültürleme ile kasıtsız kültürleme bir arada ve birbirini etkileyerek vuku bulmaktadır.

Planlı eğitim de plansız eğitim ve kasıtsızca kültürleme ile etkileşim halinde olma durumundadır. Planlı eğitimin etkili ve başarılı olma şansı, demek ki, etkileşim halinde bulunduğu diğer kültürleme çeşitlerinin etkisinden bağımsız değildir. Öyleyse, bireyin etkileşimde bulunduğu çevre şartlarını daha geniş ve büyük ölçüde kontrol altına alabildiğimiz oranda istediğimiz insanı yaratma şansımız artacak demektir. Bu demektir ki eğitimin daha etkili ve verimli bir hale gelmesini istiyorsak eğitimde plan fikrine ağırlık vermeye ve planlı eğitimin sınırlarını genişletmeye olanca gücümüzle uğraşmalıyız (Ertürk, 1975: 12-13).

Eğitim; bilgi, davranış ve kabiliyetlerin de geliştirilmesi ve kazandırılması için uygulanan sürekli faaliyetler dizisidir. Toplum hayatını bu derece geniş kapsayan eğitim gibi bir disiplinin bir sistem içinde sosyal hayatta oynadığı rol büyüktür (Erkal, 1987: 91).

Eğitim, insan davranışlarının, toplumca benimsenmiş amaçlarla, yasal, bilimsel ve herkesin eleştirisine açık yöntemlerle – yetersiz sayılan bir durumdan yeterli sayılan bir durum yönünde – değiştirildiği bir sonsuz bir süreçtir. Şekil’4 de gösterilen son aşama bir ülkü, bir amaç olarak kalır. Kesin ve mutlak bir yeterliğe hiçbir zaman varılamaz.

Şekil 4:Eğitim Girdiler, Çıktılar ve Geri Veriler



Kaynak:Baykal, 2008: 98

Ancak, varılan her aşamada yeni davranışlar, yeni tutumlar amaç olarak seçilir. Hedef kitleye amaç davranışları kazandıracığı umulan araç, gereç, yol, yöntem ve yaklaşımlar uygulanır. Eğitimi, bireyin kendisi ya da başkası tarafından değiştirildiği başka süreçlerden ayıran nitelikler şöylece sıralanabilir (Baykal, 2008: 98):

Eğitimin sağladığı değişme aşağıdaki biçimlerde boy gösterir:

- Nitelikçe olumsuz sayılan davranışlar seyreler, söner.
- Nitelikçe olumlu, nicelikçe yetersiz sayılan davranışlar yeterli sayılan ölçülere çıkar.
- Bireyin davranış dağarına, nitelikçe olumlu, nicelikçe yeterli sayılan yeni davranışlar eklenir.
- Davranışın nitelikçe olumluluğu, nicelikçe yeterliliği gerekçelidir.
- Eğitimci davranışın istenen biçim ve ölçülere ulaşacağı durumları, ortamları tasarlamak, düzenlemek ve denetlemekle görevlidir.
- Eğitilen de değişeceğini bilir ve değişmeden sorumludur.

2.4.1. Eğitimin Temel İşlevi ve Eğitimin Kendine Özgü Yönleri

Eğitimin temel işlevlerinden biri, kişileri hem yaşadığı toplumun, hem de toplumun bağlı bulunduğu modern dünyamızın uyumlu bir üyesi durumuna getirmesi demektir. Yani bireyi özgürleştirerek sosyalleştirmektir. Bu noktada Türk eğitim tarihinde E. Durkheim ve J.J. Rossou' nun etkileri olmuştur.

Ülkenin ekonomik kalkınmasını sağlıklı bir şekilde başarabilmesi için, eğitim sisteminin, kalkınmanın gerektirdiği sayı ve nitelikteki insan gücünü öğrencilerin ilgi, yetenek ve kapasitelerini en akılcı bir biçimde değerlendirerek yetiştirmesi beklenir. İşte, eğitim sisteminin çeşitli alanlarla kalkınmanın gerektirdiği sayı ve nitelikteki insan gücünü yetiştirme görevi, eğitimin ekonomik işlevi gereğidir (Kaya, 1989: 2-3).

Erdem (2000:36)'e göre; “bir hizmet sektörü olan eğitimin kendine özgü bazı yönleri vardır. Bunların önemlileri şunlardır: Birincisi eğitimde kalite kavramı diğer sektörlerdekine göre daha muğlâktır. İkincisi eğitimin hammaddesi ve çıktısı insandır. Üçüncüsü amaçlara ne kadar ulaşıldığını tam olarak tespit etmek mümkün değildir. Dördüncüsü eğitimin sosyal yanı ağır basmaktadır.”

Buradan da anlaşılacağı gibi, toplum geliştikçe, üyelerinin öğreneceği bilgi, beceri ve tutumlar da gelişir, çoğalır ve karmaşıklaşır. Gelişmiş toplumlarda üyelerin toplumdan, toplumun da üyelerden beklentileri, istekleri, ilkel toplumlara bakarak daha çoktur.

Toplum birey arasındaki karşılıklı beklenti ve isteklerin davranışa dönüştürülüp gerçekleştirilebilmesi için, üyeler, amaçlarına uygun olarak eğitilmek isterler. İstekler arttığında toplumun ve üyelerinin ortak amaçlarını gerçekleştirecek planlı (tasarımlı) bir eğitim örgütlenmeye başlar. Böylece, toplumda oluşan örgütlü eğitim, başka bir deyişle üyelerin eğitsel ilişkilerini düzenleyen ve karşılayan toplumsal birimler, toplumun eğitim sistemini oluştururlar. Toplumun eğitim gereksinmesini karşılayan toplumsal birimlere değişik adlar verilse bile, bunların her biri genel olarak okul niteliğindedir (Başaran, 1993: 11). Bu durumun farkına varan ülkeler çeşitli proje tabanlı çalışmalara verdikleri destekle bu toplumsal birimlerin sayısını artırmaktadır. Türkiye de de Doğu ve Güney Doğu başta olmak üzere bu tür proje tabanlı çalışmalar desteklenmekte halkın her alandaki eğitim ihtiyaçları, fırsat eşitliğini sağlayıcı proje çalışmaları ile kaliteli bir şekilde karşılanmaktadır.

Milli Eğitimi'nde en soyut ve en genel anlamda tarifini vermek istersek, genç nesillere, ilimler veya zanaat ve san'at bilgileri ile birlikte milli kültür değerlerinin, millete faydalı olacakları şekilde, öğretilmesi faaliyeti olarak tarif edebiliriz. Milli kültür değerlerinin öğretilmediği ve öğretilenlerin millete tam anlamıyla faydalı hale getirilemediği bir ülkedeki eğitim faaliyetlerine sadece “eğitim” diyebiliriz, fakat “milli eğitim” diyemeyiz. Mademki insanların belli milletleri ve o milletlerin birbirinden farklı kültürleri vardır, o halde hiçbir ülkede eğitiminin sadece “eğitim” olarak adlandırılması doğru değildir, ondan mutlaka “milli eğitim” diye

bahsedilmesi gerekmektedir (Bilgiseven, 1996: 437). Ülkeler kendi vatandaşlarının devamlılığı adına verdikleri eğitim ve kültür aktarımını milli bir kimlik dahilinde vermek durumundadırlar. Milli olması o ülkenin devamlığı açısından da önemli bir husustur.

2.4.2. Eğitimde Profesyonellik ve Değişim - Dönüşüm

Her alanda olduğu gibi eğitim alanında da hızlı bir değişim ve dönüşüm söz konusudur ve ülkemizin de dünya ölçeğinde güçlü bir devlet olarak yer alabilmesi için oldukça hızlı olan bu değişime ayak uydurması gerekmektedir. Değişime ayak uyduramamak, çağın gerisinde kalmak ve diğerlerine muhtaç olarak ya yıkılmak ya da onların boyunduruğu anlamına gelmektedir.

Her alanda, profesyonel olanlar ile olmayanlar arasındaki en önemli ayırım, yöneltme olmadan işi yapabilmenin çok ötesindedir: bu ayırım, profesyonellerin kaliteye olan ilgisidir. Onların kendi başlarına yaptıkları iş kalitelidir ve başkalarını yönetir ya da onlara öğretim verirlerse kaliteli iş çıkarmayı çok önemserler. İş yapmak, hatta iyi yapmak, profesyonel olmayanlar için benimsenebilir ve yeterli görülebilir; ama işin yapılış tarzını, hem kendileri hem de başkaları için sürekli geliştirmek profesyonellerin temel özelliğidir (Glasser, 2000: 10). “Değişme” modern çağın bir gereği olduğuna ve günlük hayatta her şey gibi kanunlar, adetler, gelenek, görenek, örfler, görüş, duyuş, düşüncüler de değiştiğine göre, tek bir “Yönetim Sistemi” etrafında kümelenmek ve ithale çalışmak mantıklı değildir. Duruma, şartlara uygun idare sisteminin araştırılması icap etmektedir (Adalı, 1986: 192). İşte bu noktada, eğitimin olmazsa olmazı sürekli gelişim ve değişim gündeme gelmektedir. Eğitim sistemleri teknolojik gelişmelerle birlikte uygulamalarını sürekli geliştirmek ve yenilemekle yükümlüdürler.

Tozlu (1992:8)'ya göre de; “ Bizdeki eğitim reformları ise daha çok taklide ve yıkıma yöneliktir. Yabancılaşma anlayışına bağlıdır. Hiçbir orijinallik ifade etmez. Sürekli kendi yapımızı dışlama esasına göre ayarlanmıştır. Ne ölçüde yabancı menşeli olursa, o ölçüde kabul görür felsefesine bağlıdır. Belirli bir fikre istinat

etmez. Bu yüzden de gelişmenin değil, kopyanın eseridir. Bu reformlar süreklilik arz etmeyen, birbiriyle irtibatı olmayan, bilgi ve tefekküre dayanmayan, bir heves ve moda olarak zuhur etmektedir.” Kendi kültürüne yabancı veya tabanına uymayan bir reform sisteme yarar yerine zarar getirir. Sistem içinde yetiştirilen kişilerle toplumla barışıklıklarını yavaş yavaş yitirerek toplumsal yabancılaşma sürecine girerler.

Hutten (1990:290)’a göre; “Kalite yönetimiyle alakalı önemli bir değişim kararı almadan önce cevaplanması ve anlaşılması gereken dört soru vardır. Bu dört soru şunlardır: Kalite nasıl tanımlanabilir? Kaliteyi elde etmek için hangi sistemleri kullanmalıyız? Hangi performans standardını oluşturmalıyız? Kalite nasıl ölçülebilecek? Bu soruların cevapları, kalite yönetiminin kilit kavramlarını ifade etmektedir.”

Hızı ve zamanı aynı olmasa bile, değişen veya değişme olasılığı her zaman var olan dünyamız ve toplumumuzun ihtiyaçları da değişir. Kişi, toplum ve insanlık yönünden belirlediğimiz hedeflere göre yöneltip planladığımız eğitim sisteminin de bir bakıma “kaçınılmaz” olan değişmelere açık, gerekli uyum ve gelişmeleri sağlayıcı güç ve nitelikte olması önem taşır. Bir kurum, bir disiplin ve bir süreç olarak düşünüldüğünde, eğitimin diğer sistem ve kurumlar ve diğer disiplinlerle yakın ilişkisi vardır (Güçlüol, 1990:33).

Her eğitim sistemi, biri sistemin içinden diğeri dışarıdan iki dizi faktörün sürekli etkileşimi altında yaşayan bir gerçektir. Sistem, dış faktörlerden sürekli olarak etkilenir. Onlara iç dinamiği ile yanıt verir, gerekiyorsa uyum sağlar, onlarla bütünleşir. Çoğu zaman, iç faktörleriyle onları etkiler, yönlendirir. Genel amaç ve temel ilkelere ters düşen dış faktörler karşısında direnir. Bazen direnemez, yenik düşer; hatta iç dinamiği sarsılır. Nihayet, çağımızda bilim ve teknolojiye hızlı ilerlemenin etkisiyle olduğu gibi- toplumların yapısı değişir; o zaman da eğitim sisteminde yenileşme zorunlu olur. Bu etkileşme, bir yapısal uyum, başka deyişle yeniden yapılanma, ya da değişim sürecidir. Toplumda ve eğitimde değişim ancak birlikte olur. Eğitim, günümüzde hemen her toplumda işte bu süreç içindedir (Baloğlu, 2008: 64).

Eğitim sistemlerinin diğer çevresel örgütlerde görülen değişmelerden etkilenmemesi imkânsız görünmektedir. Eğitim sistemlerini bu sürece uyduramayan toplumların bütün bu oluşumlarının dışında kalacakları ya da itilecekleri günümüzün önemli bir gerçeğidir. TKY ise eğitimde şu şekilde düşünülmektedir. Toplam kalite adı verilen felsefe ve bunun uygulanması eğitimcileri kendilerini yargılayıcıdan çok destekleyici, aktarıcıdan çok yönlendirici ve kılavuz, sınıf duvarları içinde soyutlanmış çalışanlardan çok; aileler, öğrenciler, yöneticiler, öğretmenler, işyerleri ve bütün toplumla birlikte çalışanlar olarak görmelerine yardım etmektir (şimşek, 2000: 86).

Kalite politikaları belirlenirken öğrenme ortamı için de hazırlık yapılmalıdır. Kalite politikasının anahtarı öğrenme şartlarının garantisi olarak görülmektedir. Eğitimde tanımlama sürecinin saydamlığı ve eğitim amaçları toplumun ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde olmalıdır. Toplumun ihtiyaçları evre ile doğru orantılıdır. Bu nedenle evre eğitiminde kalite garantisine önem verilmelidir. Eğitim kurumlarında evre eğitiminin önemi vurgulanmalıdır. Ulusal düzeyde evre eğitiminin ekonomik ve yönetsel işlevleri hakkında bireylere bilgi verilmelidir. Eğitim ğretim bağımsız olarak değerlendirmeli ve çalışma ön plana çıkartılmalıdır (Doğan, vd. 2006: 63).

Patronluktan liderliğe gemezsek, öğrencilerin başarı seviyesini ölçmek için uygulanan kalitesiz sınavlar da dahil olmak üzere okullar hiçbir ölüye göre gelişmeyecektir. Ama en kötüsü, bu gidişle, öğrenciler, toplumumuzun önümüzdeki on yılda ekonomik rekabet gücünü artırması ve koruması için gereken kaliteli çalışmayı ğrenemeyeceklerdir. Planlarımızı uzak bir geleceğe bağlama lüksüne sahip değiliz: bu değişiklikleri şimdi yapmalıyız (Glasser, 2000: 5).

Eğitimde zor olan gelenekselliği değeristirmek esas olduğundan, eğitim kurumları değişimi ve gelişimi yakından takip ederek özellikle insan kaynaklarını özelde de ğretmen yeterliliklerini yükseltmek zorundadırlar. 21. Yüz yıl ğretmen yeterlilikleri yenileşme ve değişimi zorunlu kılmaktadır.

2.4.3. Eğitimde Mal ve Hizmet Kavramları

İnsanların ihtiyaçlarını doğrudan veya dolaylı olarak karşılamaya yarayan her şeye “mal” denir. İnsanların ihtiyaçlarını karşılama niteliği taşıyan bazı mallar elle tutulur gözle görülür cinsten olmadıkları için bunlara, “hizmetler” adı verilir. Gerçekte, ihtiyaçları tatmin vasıtaları mallar ve hizmetler diye iki gruba ayırmanın fazla bir önemi yoktur. Çünkü maddi varlık gösteren tatmin vasıtaları olan malların da, insanlar açısından önemli olan niteliği, onların gördükleri hizmetlerdir. Bu sebeple, mal ve hizmet ayrımı fazla önemli değildir. İktisadi tahlilde, mal ve hizmetler için farklı analiz teknikleri geliştirilmeyip, mal kavramı, hizmetleri de kapsayacak şekilde kullanılır. Eğitim sisteminde öğretmen, yönetici eğitim uzmanı vb. gibi eğitime emeği geçen bütün eğitimcilerin ürettiği ürün, eğitim hizmetidir. Eğitim hizmetinin üretilmesi için öğretmenden başka; binalar, ders araç ve gereçleri, eğitim aletleri, eğitim teknolojisi vb. gereklidir. Ekonomik analiz açısından bir ürün olan eğitim hizmeti de, bir maldır (Köksal, 1996: 270).

2.4.4. Eğitimde Müşteri Kavramı

Eğitim örgütlerinde müşteri kavramı nasıl anlaşılmalıdır? Schwartzman, (1995 bu soruyu şöyle cevaplandırmaktadır: Öğrencilere müşteri olarak hitap etme, onları ait oldukları eğitim sürecinin merkezine yerleştirir. Ancak bu üstünlük, ticari işlemler ile eğitim arasındaki farklılığı dikkate almaz. Eğitim ticari bir işlem düzeyinde görme, eğitimin amaçlarını şu üç tehlike ile karşı karşıya bırakabilir: Müşterileri çok dar bir biçimde tanımlama, kısa dönemli doyumunu uzun dönemli öğrenme ile karıştırma, öğrenci-öğretmen etkileşimini yeterince karşılayamama. Aslında müşteri, anlaşılması zor bir kavramdır. Müşterinin nasıl tatmin edileceğini belirlemeden önce, eğitimin müşterisi olarak kimin hak sahibi olduğu belirlenmelidir. TKY modeli, doğru bir anlayışla, eğitsel kararlarda öğrencileri hak sahibi olarak tanımlar. Diğer taraftan, onlar yalnızca hak sahibi değildir ve bazen öğrencilerin çıkarları toplumun gereksinimlerinin karşıtıdır. Acaba, eğitim sürecinden ne denli uzakta kalan kimse müşteri olarak değerlendirilmelidir? TKY

kuramcıları, bu soruya iç müşteriyi dış müşteriden ayırarak yaklaşırlar. İç müşteri, örgütün diğer üyelerince sağlanan ürün ya da hizmeti alan kurum içindeki insanlardan oluşur. Sözelimi “İleri İngilizce” dersini veren öğretmen, “Temel İngilizce” dersi öğretmenin müşterisidir. Dış müşteri, ürün ya da hizmetin son kullanıcıları anlamına gelir (Akt: Aksu, 2002:154).

Müşteri; hizmet gören ve karşılığında ücret ödeyen anlamını taşır. Eğitimde müşteri denince ilk akla gelen öğrencidir. Öğrencileri müşteri olarak görmek her istediklerini yerine getirme anlamını ifade etmez. Mevcut kaynaklarla en iyi ve kaliteli eğitimi vermek anlamını taşır.

Bengisu (2007:741,742)’ya göre; “Müşteri” kavramı bazen “para” olgusunu çağrıştırdığı için öğrenciyeye müşteri gözüyle bakılmasının sağlıklı olduğu görüşü ortaya çıkabilir. Ancak TKY felsefesi insan odaklıdır ve işletmelerin amacı para kazanmak olsa bile müşterinin sömürülmesi, vahşi kapitalizm gibi bir bakış açısı söz konusu değildir. TKY uzun ömürlü, kalıcı, güvene dayalı, sürekliliği hedefleyen bir ilişki gözetir. Kalitenin “amaca uygunluk” tanımından yola çıkarak eğitimin amacına uygun olması hedeflenmelidir. Örneğin verilen eğitim işverenlerin ve ilgili mesleklerin gereksinimlerini karşılamalıdır. Konu eğitim olduğunda bir eğitim kurumunun tek müşterileri öğrenciler, aileler ve işverenler değil tüm toplumdur. İki tür müşteri vardır. Dış müşteriler (öğrenciler, aileler, işverenler, genel olarak toplum ve vergi yükümlüleri) ve iç müşteriler (öğretim üyeleri ve idari personel). İç müşteri bir süreç akışında bir sonraki kişi veya bölümdür. Örneğin bir üniversitede ana süreçlerden biri eğitimidir. Ana süreçlerin birçok alt süreci bulunur. Örneğin günlük eğitimin sağlanabilmesi için öğretim üyesinin üniversiteye ulaşım araçlarıyla gelmesi ve dersi vereceği sınıfa girmesi gerekir. Eğer öğretim üyesine servis hizmeti sağlayan birim (veya işletme) de tedarikçidir. Bu örnekte öğrenciler dış müşteri veya son müşteridir. Taşımadaki aksama o günkü eğitimi de aksatacak, hem iç hem de dış müşteri şikâyetçi olacaktır. Sınıflar dersin başlayacağı saatte herhangi bir nedenle kilitli ise bu da hem iç hem dış müşteriyi rahatsız edecektir.”

Eğitim açısından bakıldığında müşteri kavramı yerine “paydaş odaklılık” veya “hizmetten yararlananların memnuniyeti” kullanılabilir. Kamu hizmetlerinin tamamı için “vatandaş odaklılık” müşteri kavramının yerine alabilecek bir kavram olabilir. Kaldı ki burada geçen müşteri sözcüğü, bizim basit olarak anladığımız anlamda para karşılığı mal ya da hizmet alan kişi olmaktan çok öte anlamlar taşımaktadır. Kalite konusunda; müşteriler hizmetin tasarlanmasında kaynak kişiler ve değerlendirilmesinde ise doğal denetçiler konumuna gelmektedir (MEB, 2007: 15). Türk toplum gelenekleri ve değerleri doğrultusunda öğrencinin müşteri olarak görülmesi kabul edilebilir bir durum olarak görülememektedir. Bu durum tüm toplumsal ve dini ve ahlaki referanslarımıza ters bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4.5. Eğitimin Beşeri Faktörün Gelişime Katkısı

Beşeri faktörün üretimdeki verimliliğın niteliğine paralel olarak artacağı bir gerçek olmakla beraber, beşeri faktörün kendisine yapılan eğitim harcamalarının ve yatırımın ekonomik veçheyi olduğu kadar beşeri veçheyi da geliştirdiği bilinmektedir. Beşeri faktörün kalite kazanması ve işgücünün veriminin artışından ve kalkınmaya daha çok katkıda bulunabileceğinden bahsederken, hem ekonomik, hem sosyal, hem de beşeri veçhe birbirinden ayrı olarak düşünülemez. Eğitimin, beşeri faktörün gelişmesinde ve kalkınma süreci içinde bir üretim faktörü olarak diğer üretim faktörleri ile birlikte milli hâsılayı artırarak kalkınma hızını yükseltmesi daha çok katma değer yaratması için eğitimi önemli bir girdi olarak kabul ederken, eğitim yoluyla bilgi ve tecrübesi artarak vasıf kazanan beşeri unsur, üretilen bir mal veya bir çıktı olarak değerlendirmek de eksik bir yaklaşımdır. Zira beşeri faktörün, eğitimle kazandığı moral ve sosyal yön ikinci plana itiliyor izlenimi ortaya çıkabilir (Erkal, 1987: 108). Eğitim, bir ülkenin kalkınmasında en önemli unsur olan insan gücünü geliştirmeyi amaçlar. İnsan gücünün gelişmesi o ülkenin gelişmişliği anlamına gelir.

2.4.6. Eğitimin Ekonomik Kalkınmaya Etkisi: Kalkınma İhtiyacı ve İnsan

Eğitim, toplumu oluşturan bütün bireylerin iyi bir tüketici olmasının yanında aynı zamanda onların iyi bir üretici olmasını da sağlamayı amaçlar. Toplumsal kaynakların en etkin şekilde kullanılması için gerekli davranışları kazandırmak ancak eğitimle mümkün olmaktadır.

Bolay, v.d. (1996:65)'ne göre; “Bilgiyi etkin olarak kullanabilecek tek unsur ise insandır. İnsanlardaki bilgi ve yaratıcılık, farklılık ortaya çıkarmaktadır. İşte insanlardaki bilgi ve yaratıcılığı ortaya çıkarmada en etkin kavram, “kalite” kavramı olmaktadır.”

Bilim ve teknolojideki gelişmelere koşut olarak toplumsal yaşamda meydana gelen değişimler eğitime duyulan ihtiyacın önemini daha da arttırmıştır. Son yıllarda çok sık karşılaşılan “yenidünya düzeni”, “küreselleşme”, “dünyaya açılma” ve “yeniden yapılanma” kavramları, özellikle sanayi sonrası bilgi toplumlarını ifade etmede kullanılan popüler tanımlar arasındadır. Bu kavramlarının temeline bakıldığında bilgi kavramının önemli belirleyiciliğe sahip olduğu görülmektedir. Bilginin bu derece önem kazanması, bilginin üretildiği, dağıtıldığı kaynaklardan biri olan eğitim kurumlarının yapışım, işleyişini yönetimini, programlarını kısacası eğitim örgütünün bütününün sorumluluklarını önemli ölçüde artırmaktadır. Eğitim örgütleri toplumun yenileşmesine öncülük etme durumundadır. Çünkü eğitim örgütleri çıktıları yoluyla diğer sistemleri de etkileme şansına sahiptir. Diğer bir deyişle; “işletmeyi hatırlatacak en önemli unsur dışarıdaki ürünü ve bu işletmenin çıktısı ile oluşacak olan müşteri tatminidir” düşüncesinden yola çıkarak, bir okulun çıktısı ise öğrendiklerini on yıl sonra işe koşacak olan öğrencilerdir (Eroğlu, 2000:171). Toplumun geleceğini oluşturan bu öğrenciler gelecekte kullanabildikleri bilgilerle donatıldıkları sürece toplumu ileri taşıma misyonlarını gerçekleştirebilirler.

Amerikalı bilim insanı Theodore W. Schultz'a göre: “Eğitim müessesesi, bütünü ile bir sanayiden ibarettir.” Her ne kadar okulların (bazı istisnalar dışında)

kâr için organize edilen ve yönetilen teşekküller olmamaları ve öğrencilerin, eğitim masraflarının tamamını taşımamaları gibi bazı hususların dikkate alınması gerekmekte ise de, eğitim harcamalarının, öğrencinin istikbaldeki verimliliğini ve kazancını arttırması nispetinde birer yatırım sayılmaları gerekmektedir. Bu bakımdan okullar, eğitim hizmeti istihsalinde ihtisaslaşmış müesseseler durumundadır (Arvasi, 1999: 45). Bu durum kaliteli eğitim alan bireyler üzerinde açık seçik görülebilmektedir. Öyle ki bu bireyler gittikleri her yerde veya çalıştıkları işte en iyiyi oluşturmaya, en mükemmeli ortaya çıkarmaya çalışmaktadır.

Ülkeler sağlıklı bir eğitim sistemi aracılığıyla, kalkınmanın gerektirdiği sayı ve nitelikte insan gücünü yetiştirirler. Böylece, eğitilmiş insanlar tarafından ülke kaynakları daha etkili ve daha planlı bir şekilde değerlendirilir; ülke zenginleşir, insanlar daha mutlu olur. Bu yüzden herkes yeteneği, kapasitesi ve ilgisi doğrultusunda eğitim görme fırsatına sahip olmalıdır (Kaya, 1989:1,2). Gerçekten de yaptığı işi severek yapan ve yetenekleri doğrultusunda o mesleğe yönelmiş olan kişiler, çalıştıkları alanlarda başarılı olabilmekte, yapacakları noktada daha net oldukları görülmektedir.

Gelişmiş ülkelerde hem fiziki ve hem de beşeri kaynakların gelişmişliği bu ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmalarının özelliğidir(Erkal, 1978: 38). Bilhassa, eğitim gibi, ekonomik kalkınmaya katkısı olan bir üretim faktörü olarak emeğin kalitesinde ve veriminde artış sağlayan önemli bir girdinin, hem ferdi, hem de sosyal hasıla sağlayarak emeğin etkinliğini arttırdığını düşünürsek, eğitimin ekonomik kalkınmaya olan katkısı belirgin hale gelir (Erkal, 1978: 154). Uygulanan eğitim sistemi bir üretim faktörü olan emeğin niteliğini geliştirerek onun üretimde daha verimli hale gelmesini sağlamaktadır. Beşeri faktörün sayıca ve nitelikçe artışına sebep olmaktadır. Öğretim araç ve gereçleri, eğitici personel, eğitim binaları gibi cari ve yatırım harcamalarını birer girdi olarak kullanarak farklı mesleklerde farklı vasıf ve kabiliyette insan yetiştirerek ekonomik kalkınma için gerekli olan insan gücü sorununu çözmeye çalışmaktadır (Erkal, 1987: 92).

Sonuç olarak; kalkınma sürecinde belirleyici rol oynayan insan faktörü; yapılacak yatırımlar ve değerler, ilkeler doğrultusunda yapılandırılması sonucunda toplumun geleceğinde belirleyici rol oynar. Yönetim süreci ise bu sürecin anahtarı durumundadır.

2.4.7. Eğitim Sisteminin İnsangücü Girdisi

Eğitim sisteminin en önemli girdilerinden birisi de insandır. İnsanın yetişmişlik düzeyi ve niteliği sistemin gücünü ifade eder.

Eğitimde kullanılan TKY’de toplam kavramına eğitim yöneticisi, eğitim işgörenleri öğrenciler, veliler araç-gereç, bilgi ve okul girmektedir. (Doğan, 2002: 17-18). Eğitim ve kalite kavramları birbirleri ile yakından ilgilidirler. Kalite geliştirme, iyileştirme ve değerlendirme ise eğitim kuruluşlarının temel amaçlarındandır (Tekin ve Gül, 2003:1). Kalite yönetimi 2 bileşenden müteşekkildir. Bunlardan birincisi kalitenin belirlenmesi ve ölçülmesi, ikincisi ise okulun bir kurum olarak geliştirilmesi ve düzenlenmesidir (Hofman, Dijkstra ve Hofman, 2008: 282). Bu iki husus, eğitimin niteliğinin en önde gelen belirleyicileri durumundadır. Kalitenin belirlenmesi ve ölçülmesi sürecin nasıl işlediği ile ilgili geri dönüşüm sağlarken, kurumsallaşma süreci ise bir takım standartların oluşturulmasını sağlayacaktır. Sonuç olarakta okulun etkililiği de o oranda artmış olacaktır. 1980’ li yıllardan itibaren, yeni bir kavram olan “kaliteli eğitim” her ülkenin temel konusunu oluşturmaktadır; Ülkemizde de kaliteli eğitim sürekli gündemde olmasına karşın üzerinde fazla çalışma yapılmamıştır. Oysa eğitim sistemlerinde değişime önce kalite anlayışı ile başlanmalıdır.

Barkan ve Eroğlu (2004:148)’na göre; “Çağımızda toplumun diğer örgütlerinde oluşan değişme ve yenileşmelerden eğitim örgütleri de etkilendiği için eğitim sistemimizde birtakım değişme yenileşmeler gözlenmekte, geleneksel tecrübelerle dayalı anlayış geçerliliğini yitirmektedir.”

Eğitimde kalite denildiği zaman, eğitim sisteminin beğenilmesi, kusursuzluğu, insanların yenilikleri izleyebilme bilgi ve becerisine sahip olması; kısaca, bu davranışları gösteren insanların yetiştirilmesi akla gelmektedir. Eğitim sisteminin kalitesi, insan kaynaklarının, fiziksel kaynakların, öğrenci hizmetlerinin, sosyal ve kültürel çevrenin, eğitim teknolojisinin, öğrenci-okul-sektör işbirliğinin, eğitim yönetiminin ve eğitim programının kalite-zenginlik dengesi ile yükseltilebilir (Temel, 1999: 49).

1990'lı yıllarda Toplam Kalite Yönetimi işletmelerde olduğu kadar eğitim örgütlerinde de sıkça bahsedilen bir yaklaşım olmuştur. Toplam Kalite Yönetimi, üretilen ürün ya da hizmetin tüketicinin beklenti düzeyine uygunluğuna önem vermektedir. Bu yaklaşım müşteri ya da tüketici odaklı olmayı birinci öncelikli hedef olarak belirlemiştir. Toplam Kalite Yönetimi okul örgütlerinin kalitesini belirlemede başarıyla uygulanabilecek bir yaklaşımdır (Çelik, 1996:112).

İçinde bulunduğumuz bilgi toplumunda eğitim sistemimiz, beklentilere cevap veremeyen ve oldukça yavaş işleyen bir örgüt yapısına sahiptir.

Kaynak yetersizliğinden, eğitim programları ile uygulanan yöntemlerin dayandığı paradigma yetersizliğinden ve politikalardan yakınılmaktadır. Her eğitim kademesi kalitesizliğin sorumluluğunu öncekilere yüklemektedir. Kalabalık sınıflar, ikili öğretim, kaynak yetersizliği, eğitim programlarının ihtiyaçlara cevap verememesi, öğretmen kalitesizliği, tam öğrenme hedeflerinin belirlenemeyişi, rehberlik ve yöneltme hizmetlerinin yaygınlaştırılmaması, yönetimde geleneksel tavırların devam etmesi, kaliteyi düşüren önemli göstergelerdir (Temel, 1999 :49). Genel olarak bakıldığında ise, eğitim kurumu verdiği hizmetle, yetiştirmeyi amaçladığı insan tipine özgü bilgi ve becerileri öğrenciye kazandırabiliyorsa ve öğrenci onu hayatın içinde işlevsel olarak kullanabiliyorsa, bu eğitim kalitelidir (Numanoğlu, 2001:116). Toplumsal dokuya uygunluk ve işlevsellik eğitimdeki yeniliklerin lokomotifi olmalı, değişim ve gelişmeler bu doğrultuda incelenmeye çalışılmalıdır. Böylece toplumun ihtiyaçlarını bilen ve o doğrultuda eğitim sistemini

yapılandıran, yenilik ve değişim çalışmalarını da, bu doğrultuda yönlendiren kaliteli kurumlarla eğitim çalışmaları sürdürülecektir.

Kalaycı (2008:166)'ya göre ise; “ Eğitim sektöründe “kaliteli ürün” kavramı, yerini “kaliteli insan” kavramına bırakmıştır.”

Schargel (1993), Belirli becerileri kazanmış, kendini işine adayan bir işgücüne sahip olmak isteniyorsa, kalite kavramı işletmelerden önce eğitim kurumlarında ele alınmalı ve tartışılmalıdır. nkn kaliteli bir ürün ve hizmet ancak iyi bir eğitim ile mümkündür. John Akers'in ifadeleriyle “eğer öğrencilerimiz bugün rekabet edemezlerse, yarın şirketler nasıl rekabet edeceklerdir” (Akt:Yıldız ve Ardıç, 1999:73). Kaliteli eğitimin esasını yeniliklere uyum sağlama yeteneğinin geliştirilmesi oluşturmalıdır. Bilim ve teknoloji politikalarının ana ilkeleri belirlenirken eğitimin değeri gün geçtikçe daha da artmaktadır

Jenkins (1998), Kaliteli eğitimin merkezinde ğrenci ve onun yeti ve yeteneklerini ortaya çıkarmak olduğundan, kalite anlayışının öncüsü olarak kabul edilen Deming, eğitimin genel amacını “olumluları arttırmak, olumsuzları azaltmak, böylece öğrencilerin öğrenme heyecan ve isteklerini korumak” şeklinde ifade etmektedir. Deming, eğitimde kalite sisteminin amacını ise, “hangi olumlular öğrencilerin öğrenme keyfinin korumasına yardımcı oluyorsa, bunları belirlemek ve bu olumluları tüm eğitim kurumlarına yaymak” diye açıklayarak, kalite sistemine geçmek için amacın, iyileştirme sürecinin temelini oluşturduğunu belirtmektedir (Akt: Okçu, 2008:286).

Cetron (1994), Ulusal zenginlik için eğitimin kalite etkinliği birinci derecede önem taşımaktadır. Bu nedenlerden dolayı, dünyada giderek daha çok okul ve niversite toplam kalite ile ilgilenmekte ve eğitimin kalitesini iyileştirmeye çalışmaktadır. Eğitimin bir toplumun geleği üzerinde ne kadar etkisi olduğu açıktır. Hızla değişen dünya koşulları daha iyiye götürebilecek bilgi ve beceriye sahip nesillerin yetişmesini gerektirmektedir. Bu gerekleri karşılanmak üzere, gelecek yıllarda eğitimin hayat boyu sürmesi, yeni teknolojilerin eğitimde kullanımı,

özel şirketlerin eğitimde rolünün artması, eğitim maliyetlerinin artması, disiplinler arası bilgi ve beceriye daha çok önem verilmesi, öğrenme konusunda daha etkin yaklaşımların kullanılması, üniversitelerin ve okulların yeniden tasarlanması yönünde gelişmeleri öngörmektedir (Akt: Barkan ve Eroğlu, 2004: 148). Öngürülen bu gelişmelerin sistemli ve kaliteli olması dünyayla kaynaşmamızı kolaylaştıracaktır. Kalite çemberleri kurulmalı ve yapılacaklar benimsetilerek uygulanmalıdır. Böylece uygulamalar daha etkili ve daha verimli olacaktır.

Eğitim kurumlarından yalnızca teorik bilgisi güçlü değil, aynı zamanda konusunda uygulayıcı yönü güçlü uzman elemanlar yetiştirerek iş dünyasına kazandırmak öncelikli ele alınması gereken konulardandır. Serbest Pazar ekonomisinin rekabet ortamı içinde başarının temel şartı olan yüksek vasıflı insan gücü kaynaklarına sahip olmak için kaliteli eğitimin geliştirilerek sürdürülmesi gerekmektedir (Yıldız, 2005: 210,211).

Hill ve Taylor (1991), ve Tavmergen (1999), Toplam kalite anlayışının eğitime uygulanmasıyla; iletişiminin kolaylaşması, öğrenci ve akademik çevre arasındaki sınırların azalması, öğrenme seviyesinin artması, moral seviyesinin, kararlılık ve motivasyonun yükselmesi, öğrencilerin isteklerinin anlaşılması, öğrenme süresinin azalması, saygınlık ve yönetime katılımın artması, yenilikçi gelişmelerde büyük artışların olması, genel olarak verimlilik ve memnuniyetin artması gibi faydalar ortaya çıkmaktadır. (Akt: Erişen, 2003:285). Söz konusu faydalar göz önüne alınınca sistemin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Ayrıca bu uygulamalarla dünyada eğitim sektöründe oluşan değişikliklere uyum sağlamak ve her geçen gün mükemmelliğe doğru ilerlemek mümkün görünmektedir.

Numanoğlu (2001:116)'na göre; "Bir okulda yöneticinin, öğretmenin, öğrencinin, programların, ortamın vb. diğer faktörlerin eğitimde kaliteyi sağlayabilmek açısından nicel ve nitel yönlerinin önemli olduğu söylenebilir. Yıllardan beri süregelen çözüm arayışları eğitimde kaliteyi yakalamada yeterli olamamıştır. Bu nedenle eğitim sorunlarına yeni bir felsefe ve anlayışla yaklaşma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım Toplam Kalite Yönetimi (TKY) olabilir."

Okulda yeterli sayıda öğretmen yoksa ortam öğrencilerin etkili kullanımına uygun değilse (laboratuvar, derslik, okul binası, ısınma, aydınlatma, kütüphane vb.) böyle bir mekân tasarımında boş geçen dersler ile öğrenci mutlu olmayacak ve bu başarı sağlamayacaktır. Bu da beraberinde düşük başarı – düşük kalite doğurgusunu getirecektir. Böyle bir okuldan düşük kalite ile mezun olan öğrenci yeterli bilgi ve becerisi olmadığından dolayı iş hayatında ileri teknoloji ürünlerinin kullanıldığı bir atmosferde uyum problemi ile karşılaşacak, belki de bir üst eğitim kurumuna giremeyecek, ailesinin okuldan beklediği başarıyı sağlamayacaktır. Oysa tüm bunların aksine yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer çalışanların mutlu olduğu bir ortamda hizmet sunmaları veya hizmeti almaları kaliteyi artıracak gibi okul bitiminde öğrencilerin iş bulmasında veya bir üst eğitime geçişlerinde olumlu sonuçlar doğuracaktır.

2.5. Sistem ve Sosyal Sistem Kavramı

Sistem toplumsal yapının oluşması ve gelişmesinde temel güçtür. Toplum ancak sistemli yapılarla ilerleyişini sürdürebilir.

Sistem, aralarında anlamlı ilişkiler bulunan parçalar (alt sistemler) bütünüdür. Sistemler, mekanik, biyolojik ve sosyal (toplumsal) sistemler olarak sınıflandırılabilir. Otomobil, mekanik sisteme, insan biyolojik sisteme, okul ise toplumsal sisteme örnek olarak gösterilebilir. Toplumsal sistemler, insanlardan ve insanlar arası etkileşimlerden oluşur. İnsanların oluşturduğu hastane, fabrika, okul gibi örgütler birer toplumsal sistemdir. Çevreden girdi alan ve çıktıları ile çevreye katkıda bulunan sistemler de açık sistem olarak adlandırılır. Sistemlerin açıklık dereceleri farklı olabilir. Örneğin bir sistem olarak okul ile bir askeri birliğin açıklık dereceleri bir birinden farklıdır. Her açık sistemin bazı temel öğeleri vardır. Bunlar şunlardır:

- Sistemin amacını gerçekleştirmek için işleme sürecinde kullanılacak girdiler,

- Hammaddeyi ürüne dönüştüren ve bu dönüşüm sürecinde kullanılan yöntemler, teknikler ve teknolojiyi de kapsayan işleme süreci,

- Bu süreç sonunda ortaya çıkan ürün ya da çıktı,

- Bu ürüne istemde bulunan, ürünün pazarlanacağı çevre,

Çevrenin olası istemleri, ürünün ve işleme sürecinin niteliği, girdi maliyeti gibi konularda bilgi edinmeye ve giderek ürünün niteliğini artırmaya yarayan her türlü dönüttür. Bu bilgiler ışığında incelendiğinde okullar, toplumdan aldıkları başta öğrenci olmak üzere, çeşitli girdileri, girdinin niteliğine uygun olarak belirli bir süre işleyen (eğiten), çıktı (eğitilmiş insan) olarak yine toplumsal çevrenin hizmetine sunan ve ürünün niteliğini artırmak için programlarını ve süreçlerini denetleyen, gerektiğinde değişiklik yapmak için dönüt almaya çalışan toplumsal açık sistemler olarak tanımlanabilir (Dönmez, 2004: 44,45).

2.5.1. Sistem ve Eğitim Sistemi

Sistem, kendi aralarında ilişkili olan ve etkileşen öğelerin bir veya daha çok amaca yönelik olarak oluşturduğu yapıdır. Bir başka tanıma göre sistem, küçük parçalardan oluşan, kendisi de büyük bir sistemin parçası olarak çalışan bir bütündür. Bu tanımlara göre sistemde birbiriyle ilişkili olan belirli unsurlar yer almakta ve sistem belirli amaçlara yönelik olarak işlemektedir (Erdoğan, 2008:142).

Sistem kendi başına bir anlam taşıyan, ortak özellikli alt sistem veya ünitelerden ve bu ünitelerin kendi işlevlerini yapması sonucu oluşan bir bütünlüktür. Sistemler biri birinden rahatlıkla ayrılabilir, ana sistemi oluşturan öğelerin farklı koşullar içindeki işleyişleri kolaylıkla tanımlanabilir, kontrol edilebilir ve sistemin işleyişinden elde edilen sonuçlar, giriş değerlerine göre karşılaştırılabilir (Coombs 1968'den akt: Fidan, 1985:180).

Sistem kavramının kapsadığı çok boyutluluk, kaynaşıklık, çeşitlilik, bütünlük, süreklilik, esneklik vb. nitelikler eğitimin doğasında zaten var olan niteliklerdir. Kısacası sağlıklı da olsa, sağlıklı da olsa eğitim bir sistemdir. Eğitime bir sistem

olarak bakınca, çözümlene birimi olarak okulun seçilmesi uygun düşmektedir. Öğrenci, öğretmen, yöntem, donanım vb. öğeler tek başlarına bir eğitim sistemi oluşturamazlar. Bütün bu öğelerin birleşmesinden oluşan bir “ders” bile eşzamanlı başka derslere bağımlılığı bakımından okul içinde sistem bütünlüğüne kavuşur (Baykal, 2008: 99).

Okul, önceden belirlenmiş eğitim amaçlarına uygun olarak, eğitmek istediği öğrencilere, yeni davranışlar kazandıracak ya da istenmeyen davranışlarını kaldıracak yaşantılar hazırlayıp sunan bir sistemdir (Başaran, 1993: 71). Okulun bir sistem olarak değerlendirilmediği durumlarda, süreçlerin birbirleri ile olan ilişkisi eksik kalır. Öğrenciler genellikle yaşadıkları parçalara ayrılmış eğitim tecrübesinden dolayı kendilerini baskı altında hissederler. Eğitim bir sistem olarak görüldüğünde, bu tip bir parçalanma ortaya çıkmayacaktır. Çünkü sistemi oluşturan süreçler aynı hedefe doğru hareket edeceklerdir. Fiilin bütünü bir sistem olarak değerlendirildikten sonra, hayatta kalmak gibi bir takım öncül amaçlar oluşturmak için harekete de geçilmelidir (Langford ve Cleary, 1999: 42).

Eğitim işleyişi belli bir sistem ve metoda sahip olmasıyla bir yapıya da sahiptir (Erkal, 1987: 92). Eğitimde sistem düşüncesi her şeyin başka şeylerle ilgili olduğuna dayanır. Bu ilişkiler bağıntısını destekleyici, engelleyici faktörlerin rolünü ihmal etmek, atılımları çok zaman başarısızlığa, istenmeyen sonuçlara götürebilir. Bu nedenle, değişiklik ve yenilikler planlanırken, bunların diğer faktör ve koşullar üzerindeki etkilerinin çok iyi hesap edilmesi gerekir (Fidan, 1985:181).

Eğitim sektöründe bu gelişimin sağlanabilmesi için “input, süreç ve output” alanlarına bakmak gerekmektedir. Bu üç alanın değerlendirilmesi yapılmalıdır. Burada değerlendirme kavramından “var olanın ölçülerek saptanması, buradan hareketle eksikliklerin ve problemlerin yordanması” anlaşılmalıdır. Bu ise uygun araç ve gereçlerle bilgi toplanılmasıyla mümkündür. Eğitimde, toplam kalite alanında bu değerlendirme input’da kuruma giren tüm faktörler düşünülerek yapılır. Süreç’ de ise, kurum içindeki yaşantı söz konusudur. Output alanı ise okuldaki çalışmaların sonucunu vurgulamaktadır (Ültanır, 2000: 688).

Eğitim sisteminde, eğitilenler insan olduğu için, insan gücü girdisi öteki girdilerden daha önemlidir. Araç, gereç, teknoloji ve öteki girdileri kullanarak öğrencileri eğiten insan gücüdür (Başaran, 1993: 109).

Eğitimde kalite yönetimi dendiğinde insan yetiştirmede hata yapmama akla gelmektedir. Öğrenci, veli tatmini ve çıktı (mezun)'dan işverenin memnuniyeti (tatmini), hatasız insan yetiştirmeye bağlanabilir. İnsanı hatasız yetiştirme: Girdiler (Eğitim programı, Eğiticiler, Diğer alışanlar, para, eğitim araçları). Bu girdilerin eğitim süreci (işlem) başlamadan sıfır hatalı ya da kaliteli olması gerekmektedir; Eğitim Süreci (Program, Yöntemler, Uygulama, Geri besleme); çıktılar (ğrenci başarısı – akademik, sosyal, kültürel, sportif vb. - st öğrenime girme, iş yaşamına girme, hizmet içi eğitim, çalışanların başarısı (işveren memnuniyeti) ile mümkündür (Temel, 1999: 48).

Sistemin Girdileri: Hangi düzeyde ele alınırsa alınsın eğitim çevresiyle alış-veriş, etkileşim ve iletişim halindedir. Kaynaklar, insanlar, değer yargıları, bilgi eğitim sistemlerinin başlıca girdileridir (Baykal, 2008: 99).

Sonuç olarak sistem, eğitim içinde de kalite adına önemli bir unsurdur. Eğitim sistemi bir bütün olarak ele alınmalı ve araç gereç ve insan gücü bu doğrultu da yapılandırılmalıdır.

2.5.2. Ülkelerin Eğitim Sistemlerinden Beklentileri

Eğitim ülkelerin temel yapı taşlarından biridir. Ülkelerin ilerlemesi veya kendini aşması gelişime açık eğitim sistemleri ile mümkündür. Bundan dolayı da ülkelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve gelecek nesillere daha müreffeh bir toplum oluşturabilmeleri için nitelikli bireyler yetiştirmeleri gerekir. Çünkü Eğitim, toplumun bir kurumudur. Eğitim kurumu, toplumun bireyleri arasında oluşan eğitsel ilişkileri anlatır.

Bir toplumda her bireyin, yaşamını sürdürmek; toplumsal üyelik görevlerini yerine getirmek; toplumda kendine bir konum sağlamak için gereken davranışları

öğrenmesi gerekir. Bireyin bu davranışları kendi kendine ya da aile içinde öğrenmesi, uygar toplumlarda çoğunlukla olanaksızdır. Birey bu davranışları öğrenmek için, toplumda bunları bileşen başka üyelere başvurur. Böylece toplumda üyeler arasında bir eğitsel ilişkiler dokusu oluşur; eğitim kurumsallaşmaya başlar (Başaran, 1993:11).

Tekeli (2003:9)'ye göre; “ en genel düzeyde bir eğitim sisteminin bir toplumda aile ile birlikte birbirini tamamlayarak toplumsal sistemin bilgileriyle, hünerleriyle, alışkanlıklarıyla, değerleriyle, ideolojisiyle, kurumsal işleyişiyle değişme içinde yeniden üretilmesi temel işlevini yüklediği söylenebilir. Bu genel işlevi dört alt gruba ayırabiliriz. Bunlardan birincisi, her çocuğun eğitim sistemine girmesinin ve gelişmesini sürdürmesinin sağlanmasıdır.İkincisi, aile kurumu yanı sıra çocuğun toplumsallaşmasının sağlanmasıdır. Bir eğitim sisteminden başarılması beklenen üçüncü işlev, günümüzün hızla değişen yarışmacı ekonomik dünyasında, ekonominin yetişmiş insan gücü taleplerini yeterli düzeyde karşılayacak bir kapasiteye sahip olması ve bu kapasiteyi başarıyla kullanması gerekir. Eğitim sisteminden gerçekleşmesi beklenen dördüncü işlev, toplumda düşey hareketliliğin bir yolu ve fırsat eşitliğini sağlayan bir kanal olarak çalışmasıdır.”

Ülkenin eğitim sisteminden en önemli beklentisi ülkenin devamlılığını sağlayacak olan kaliteli insan gücünü sağlamasıdır. Bunu sağlayabilmesi için yönetim süreçlerinin aktif olarak işletilmesinin sağlanmasıdır.

2.5.3. Eğitim Sistemine Etki Eden Faktörler ve Alt Sistemi Olarak Okul

Erdem (2000:31)'e göre; “ Bir eğitim sistemine etki eden: Doğal faktörler (o toplumun içinde bulunduğu zaman dilimi, iklimi, ulaşım durumu gibi doğal faktörler), sosyal faktörler (nüfus, dil, din, ırk, gelenek, görenek, ahlak, sosyal sınıflar gibi sosyal etmenler) teknoloji (o toplumun teknolojiyi üretme ve kullanma biçimi), ekonomi (o toplumda geçerli olan ekonomik yapı), dünya görüşü (o toplum insanlarının kabul ettiği felsefe), politika (o toplumun takip ettiği siyaset) eğitim sistemini biçimlendirir.”

Alt sistemi olarak okul: Okulun örgütsel amacı, kendine gösterilen belli bir yaş çağındaki ve belli bir bölgedeki insanların tamamına okulun kapısını açmak (okullaştırmak) ve bunlara nitelikli eğitim vermektir. Eğitim yönetiminin amacı, eğitimin niceliğini (öğrencilerin sayısını) ve niteliğini artırmaktır (Başaran, 1993: 71,72).

Çelikkaya (1996:77-79)'ya göre; Okulu diğer sosyal kurumlardan ayıran veya okulun belirgin özelliklerini şunlardır:

- Okulun belirli bir kültürü vardır.
- Okulun belirli bir nüfusu (kontenjanı) vardır.
- Okulun nüfusu homojendir.
- Okuldaki “biz” duygusu dışarıya (topluma) farklı şekillerde akseder.
- Okulda genellikle bazı öğretmen ve öğrencilerin lakâpları (takma adları) da vardır.
- Farklı kültür yine okul içinde gelişir.
- Okulun yapısı bilgi alışverişine dayanır.
- Okuldaki otorite denetim yoluyla sürdürülür.
- Okulda öğrencinin statusünü genellikle imtihanlarda aldığı notlar belirler.
- Okul, toplumunun ihtiyaç duyduğu ilim adamları ve uzmanları üreten (yetiştiren) bir fabrika demektir.”

Celep (2007:21)'e göre ise; “bilgi toplumunda okullar, bilgi odaklı bir vizyona sahip, üst otoritenin bilgisini ve uygulamasını sorgulamaksızın benimseyen/benimseten bir anlayışın yerine, öğrenmeye ve yeni bilgi edinimine önem veren, bilgiyi silah olarak görmek yerine, bilgi paylaşımını yeni bilgileri öğrenmenin bir gücü olarak gören, sorun çözümlerinin ve uygulamalarının bir öncekinin aynisinin olmadığı, her yeni uygulamanın bir öncekine göre yeni bilgileri de içererek farklılık gösterdiği, bilimsel veri ve bilgi dışı simge sahiplerinin

(makam, nüfûz, maddî/fiziksel güç) emirlerine ve uygulamalarına itaat yerine, bilginin ve bilimsel verilerin gücüne itaatın ön plânda olduğu, bilginin ve öğrenmenin ödüllendirildiği, makam, statü sembollerinin bilgi ve bunu uygulama gücüne göre dağıtıldığı bir okul ve okul yönetimine gereksinme vardır”.

Okul da diğer kurumlar gibi sosyal bir kurumdur. O da topluma hizmet için kurulmuştur. Hizmet alanı öğrenme ve öğretme alanıdır. Yani bilgi ve değerleri aktarmak; gerekli bilim adamlarını ve uzmanları yetiştirmek, böylece toplumun hem maddî, hem mânevî kalkınmasını sağlamaktır. Basit bir ifade ile halkı her türlü cehaletten kurtarmaktır, denilebilir.

2.6. Eğitimde Toplam Kalite Hareketi

Ensari (1999:20,21)’ye göre; “Eğitimde toplam kalite hareketi oldukça yeni tarihlidir. Bu konuda, 1980’lerin sonundan önceki tarihlere ait çok az referans vardır. TKY doğrultusundaki öncü sayılabilecek bazı yeniden düzenleme çalışmaları ilk kez ABD’deki bazı devlet okulları ile İngiltere’deki bazı okullarda yürütülmüştür. ABD’deki çalışmalar biraz daha önce olmakla birlikte her iki ülkede de ilgi 1990 ve sonrasında artmaya başlamıştır. Kalite ile ilgili fikirlerin çoğunluğu, özellikle yüksek öğretimde, oldukça iyi bir şekilde geliştirilmiş ve kalite kavramları giderek artan bir biçimde araştırılmaya ve okullarda uygulanmaya başlamıştır.”

Kalite yolculuğu uzun zaman içinde programlar ve Tauquchhi’nin sağlam tasarım metodolojisi, Altı sigma programı ve evrimsel operasyonlar gibi uygulamalar arasında gelişimini sürdürmüştür. Bunlar ve bunlara benzer kalite uygulamaları, endüstride ve sanayide kalite arttırmış ve maliyetleri azaltmıştır (Mergen ve Stevenson, 2002: 1015).

2.6.1. Eğitim Örgütünde TKY’ nin Hedefleri

Şimşek (2000:86)’e göre; “Toplam Kalite yönetimini benimseyen bir eğitim yönetimi faaliyeti ile aşağıdaki hususlar benimsenir:

- Müşteri (öğrenci) odaklılık
- Müfredatların hazırlanmasında öğrenci, veliler, öğretmenler ve diğer kurum temsilcilerinin katılımı
- Çağdaş değerlendirme ve ölçme yöntemlerinin geliştirilmesi
- Test yöntemlerinin zenginleştirilmesi
- Uygulamalı eğitime ağırlık verilmesi
- Öğrenme proseslerinin denetimine müşteri katılımı
- İç ve dış müşteri tatmini
- Gönüllü katılımcı grupların oluşturulması .”

2.6.2. Eğitimde TKY’ de Müşterinin İstek ve Beklentileri

Kendisinden hizmet alan herkese, istekler doğrultusunda bu hizmeti sunmak eğitimin temel amacıdır. Eğitim hizmetleri müşteri beklentilerine göre verilmelidir. Zira eğitim hizmetlerinden dolayı dolaysız hizmet alan her fert eğitim müşterisidir. Eğitim müşterisinin en önde gelen isteği de kaliteli eğitimidir.

Bolay,v.d.(1996:272)’ne göre; “Kaliteyi müşteri belirlediğine göre, müşterinin istek ve beklentileri doğrultusunda hizmet etmek zorunlu hale gelmektedir. Eğitim sisteminin de temel müşterisi öğrenci kitlesi olduğuna göre bu kitleye en iyi hizmet, bu kitlenin ve toplumun istekleri ve beklentileri doğrultusunda olmalıdır. Burada öğrenci dışında en fazla beklentisi olan gruplar öğrenci velisi ve işverenler olmaktadır.”

Okullarımızın esas müşterileri öncelikle öğrencilerimiz ve onların aileleridir. Okullarımızın çalışmasından onlar yarar görürler veya görmelidirler. Genç öğrencilerin velileri olarak, anne-babalar başlangıçta çocuklarının okullarının esas müşterileridir; ama çocukları büyüyüp olgunlaştıkça onlar okulun ikincil müşterileri

durumuna geçerler ve de çocukları okulun birincil müşterisi olarak, kendi eğitim yolculuklarının kontrolünü ellerine geçirirler (Bonstingl, 2001:36).

Kaliteli Eğitimde müşteri odaklılık “müşteri ihtiyaçlarının bilinmesi ve en önemli öncelikli olduğuna inanılmasıdır. Eğitim kurumlarında sanayinin ihtiyacına uygun ana ve ara eleman yetiştirilmelidir (Bardakçı, v.d. 2002:217).

Eğitimden beklentileri olan kesimler müşteri olarak kabul edilecekse, müşteri portföyü en geniş kurumların başında hiç şüphesiz eğitim kurumları gelir. Genel anlamda toplumun tamamının bu sistemden büyük beklentileri vardır. İş dünyası genelde tüm eğitim sisteminden özelde mesleki eğitim sisteminden beklentiler içerisindedir. Bu beklentilerin karşılanması sadece eğitim sisteminin değil ülkenin de başarısı olacaktır. Bir ilköğretim okulunun ortaöğretim sistemini tanımadan, bu okula gidecek öğrencilerin temel yeterliliklerini belirlemeden başarılı olması mümkün değildir. Aynı ilişki ortaöğretim kurumları ile yükseköğretim kurumları içinde geçerlidir. Okul içerisinde alt sınıf üst sınıfı, öğretmen öğrenciyi, rehberlik servisi öğretmen, öğrenci ve okul idaresini bu gözle değerlendirmeli, iş ve işlemlerini bu kesimlerin beklentilerine cevap verecek şekilde tasarlamalıdır. Hatta günümüzde “beklentilerini karşılamak” bile yeterli görülmemekte sürekli gelişim için “beklentileri aşma” kavramı üzerinde durulmaktadır (MEB, 2007:15).

Yaşamlarımızın kalitesini korumak birçoğumuz için o kadar temeldir ki, bir ölüm kalım sorununa dönüşebilir. Örneğin, bizler, tüm fiziksel yaşama olanaklarına sahip olduğumuz halde, kendimizi ümitsizlik içinde yalnız ve güçsüz hissettiğimizde yaşamına son vermeyi seçebilen tek yaratık türüyük. Ölmeyi seçeriz, çünkü yaşamımızın kalitesinin çok düşük olduğuna, gelişme olasılığının çok az olduğuna ve varlığımızın artık katlanılmaz olduğuna inanırız. ABD’de çocuk intiharının yaşanmadığı çok az okul sistemi vardır. İntihara kalkışan çocuklar, araştırmacılara, okulda kendilerinin ya da anne-babalarının istediklerini başaramamanın, yaşamlarını sona erdirme kararlarının ana etkeni olduğunu belirtmişlerdir. Bu, okulda yaptıkları işlerin pek kaliteli olmadığını söylemenin başka bir yoludur (Glasser, 2000:16). Okullarda kaliteyi yakalayabilmenin en önemli yolu standartlar oluşturmak ve

uygulamayı bu yönde gerçekleştirmektedir. Ancak bu şekilde öğrenci ve velilerin beklentileri karşılanarak, TKY de belirtilen müşteri memnuniyeti sağlanabilir.

2.7. Eğitim Kurumlarında Kalite Bilinci ve Eğitimin Kalitesini Etkileyen Faktörler

Eğitimde TKY'nin uygulanması özellikle 1990'lı yıllardan sonra gerçekleşmiştir. İşletmelerde başarılı sonuçlar veren toplam kalite ilkeleri yavaş yavaş eğitim kurumlarında da uygulanmaya başlanmıştır. Günümüzde gerek ülkemizde gerekse de ABD, Avrupa ve Japonya'da sayısız okul, eğitim süreçlerinde toplam kalite yönetimi uygulamasını yürütmektedir (Özdemir, 2005:4).

Uysal (1999:131,132)'a göre; "Eğitimde kaliteyi etkileyen faktörler çeşitlidir. Bunlar iç ve dış faktörler olarak ikiye ayrılabilir ".

Şekil 5:Eğitimi Etkileyen Faktörler

İç Faktörler	Dış Faktörler
Yönetici	Hizmet alanları
Öğretmen	Sanayi üretim alanları
Öğrenci	Teknolojik değişimler
Programlar	Aileler
Yöntemler ortamı	Toplumsal ihtiyaçlar

Kaynak: Uysal (1999: 131,132)

İngiltere'de Kalite Güvence Kurulu'nun (Quality Assurance Agency) QAA(1999) eğitimde kaliteyi etkileyen unsurları altı grupta topladığı ve standartların bu boyutlarda belirlenerek, değerlendirmelerin yapıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu boyutlar ise :

- Eğitim programı,
- Öğretme, öğrenme ve değerlendirme,
- Öğrenci gelişimi ve başarısı,
- Öğrenci destek ve rehberlik hizmetleri,
- Öğrenme kaynakları,

- Yönetim, olarak ifade edilmiştir. (Akt: Erişen, 2003:287):

Eroğlu (2000:172) 'na göre ; “Kaliteli eğitim öğretim kurumlarının mevcut imkanlarını en iyi şekilde kullanarak, öğrenciye bilgiye ulaşmayı, bilgi üretmeyi öğreten ve kendi alanında uluslar arası düzeyde rekabet edebilecek yeteneğe sahip bireyler yetiştirme kapasitesidir. Başka bir deyişle, öğrencinin yeteneklerini geliştiren, muhakeme yeteneği kazandıran, kuşku duymayı, eleştirmeyi ve düşünmeyi öğreten eğitim, kaliteli eğitimidir. Eğitimdeki bu kaliteyi etkileyen etmenler ise beş maddede toplanabilir. Bunlar:

- Öğrencilerin kalitesi
- Öğretmenlerin kalitesi
- Fiziki ortamın ve teknik donanımın kalitesi
- Sosyo-kültürel ve eğitim faaliyetlerinin yeterliliği
- Yönetim anlayışı.

Yukarıdaki bu faktörler, eğitim sektörünün de girdisiyle çıktısıyla bir sistem olduğunu göstermektedir. Bütün bunlardan yola çıkarak Toplam Kalite Yönetimi'nin, bir sistem anlayışı içerisinde, eğitim kurumlarında uygulanabilirliği konusu gündeme gelmektedir. Aslında, öğrenim kurumları, Toplam Kalite Yönetimi felsefesinin en kolay ve hızlı uygulanabileceği kurumlar olarak algılanmalıdır. Bu kurumlarda gerek iç müşteri olarak personel kadroları (öğretmen, idari personel), gerekse dış müşteri olarak öğrencilerin yaklaşımlarının, Toplam Kalite Yönetimi uygulamalarını kavramaya yönelik alt yapı sorunları yaratmayacağı düşünülmelidir.”

Fullen, (1987); Eğitimde kaliteyi etkileyen faktörleri makro ve mikro olmak üzere iki boyutta ele almakta ve makro boyutun ekonomik faktör, nüfus faktörü, bilim ve teknoloji faktörü üç başlık altında toplanabileceğini belirtmektedirler.

Mikro Boyut: Eğitimde genellikle çarpıcı olan ve üzerinde en çok tartışılan konu “çıkıtı” kavramıdır. Açıklanacak olursa, öğrenci mezuniyeti, imtihanlardaki

başarısı, işe yerleşme, önemli fakat birer sonuçtur. Esas tartışılması, üzerinde düşünülmesi gereken “işlem” kısmıdır. Çünkü öğrenci mezuniyetindeki başarıyı hazırlayan, işe yerleşmedeki yetenekleri öğrenciye kazandıran, öğrenciye kritik düşünme yeteneğini kazandıran, kısaca öğrencinin işlendiği işlem kısmına daha çok dikkat etmek gerekmektedir. Çünkü işlemde uygulanan bütün adımlar öğrenci başarısını etkileyecektir. Biz işlemi anlamadan öğrencide başarı veya başarısızlığa zemin hazırlayan faktörleri anlayamayız. İşte mikro boyutta kaliteyi artırabilmek için yukarıda özellikle üzerinde durulan ve çıktı kalitesini etkileyecek olan hassas noktaları şu şekilde toplamak mümkündür (Akt: Bolay, v.d. 1996: 67,68):

Kalite Göstergeleri

Okul Harcamaları

- Öğrenci başına düşen harcama
- Toplam okul harcamaları

Özel Materyal Giderleri

- Sınıf genişliği
- Okul genişliği
- Öğretim materyalleri

Ders kitapları ve okuma materyalleri

Sıralar

• Öğretim teknolojisi (bilgisayar, radyo, televizyon, video, viewdata, slayt, tepegöz...)

- Okul inşaat kalitesi
- Kütüphane ve çeşitli aktiviteler
- Bilim laboratuvarları
- Beslenme

Öğretmen Kalitesi

- Öğretmenin mesleki tecrübesi
Kaç yıllık tecrübeye sahip olduğu
Nereden mezun olduğu

- Hizmet içi öğretmen eğitimi
- Öğretmenin çalışma tecrübesi
- Öğretmenin ifade yeterliliği
- Öğretmenin ücret seviyesi
- Öğretmenin sosyal sınıfı

Öğretim Uygulamaları ve Sınıf Organizasyonu

- Öğretim programının uzunluğu
- Ev ödevi sıklığı
- Öğrenciler tarafından aktif öğrenme
- Öğrenci performansı üzerine öğretmenin beklentisi
- Sınıfı hazırlamak için öğretmenin harcadığı zaman

Okul Yönetimi

- Öğrenci temsilciliği
- Yöneticinin Kalitesi

Görüldüğü gibi kalite göstergeleri fiziki ve teknik şartlar, yönetici, öğretmen ve öğrenci boyutlarını içermektedir. Olayı yalnızca çıktı boyutuyla değil, öğrencinin kendisinden başlayarak, öğretmen, yönetici ve diğer elemanların tahliline ve sahip olunması gereken özelliklere kadar her şeyin, bütün evrelerin adım adım istatistikî analiz çerçevesinde incelenmesi gerekmektedir.

2.8. Eğitimde TKY'nin Paydaşları

Kurumun ürün ve hizmetleri ile ilgili olan, kurumdan doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen-etkileyen kişi ve kurumlar paydaş olarak adlandırılırlar. Öğrenciler, okul yöneticileri, öğretmenler, okulun diğer çalışanları, veli ve anne-babalar, eğitimin diğer yöneticileri eğitimde TKY'nin paydaşlarıdır.

Köksal (1998:29)'a göre de; "Geleceği yaratmak için, kapasitenin sonuna kadar kullanılması gerek. TKY diline göre, gerçek bir öğrenme örgütü, işlemleri ve ürünleri de dahil olmak üzere herkesi, özellikle okuldaki sıraları işgal eden öğrenci ve öğretmenleri sürekli öğrenme ve gelişme konusunda bilinçlendirerek tüm sistemin en yüksek verimle çalışmasını sağlayabilir."

TKY'nin paydaşları rollerini istenildiği şekilde oynarsa ve bu rolleri ilişki kurdukları tüm insanlara uygularlarsa öncülük misyonunu da üstlenmiş olurlar..

2.8.1. Eğitimde TKY İlkeleri

Sistemlerin veya yeni oluşumların başarıya ulaşması ilkelerinin tespiti ve tesbit edilen bu ilkelerin uygulanmasına bağlıdır. İlkeler kurum ve şahıslara yapmaları gerekenler konusunda yol gösterirler.

Winn ve Green (1998:25)'e göre; "TKY'nin ana çerçevesini oluşturan Deming'in 14 ilkesi akademik çevrelerde ve sektörlerde rahatlıkla uygulanır. Bu 14 ilke çok geneldir. TKY başarılı bir şekilde uygulandığı zaman, her noktada, her süreçte dikkatli çalışmalar ortaya çıkarır ve nasıl uygulama yapıldığı açıkça tanımlanır. TKY'nin iki uygulaması aynı olmaz. Kısmi uygulama yapılan bir modeli etkileyen çok farklı faktörler vardır. Bunlar organizasyonun büyüklüğü, organizasyonu resmi veya özel oluşu, organizasyondaki kişilerin dayanıklılığı, kararlılığı gibi etkenlerdir. Fakat en önemli değişkenler öğrencilerin olgunluğu ve çalışanların katılımıdır. Eğitim sisteminin tüm yönlerini dikkatlice düşünerek TKY'nin nasıl uygulanması gerektiğini tanımlamaya (TKY yol haritası) yardımcı

olacaktır. TKY eğitimsel düzenlemelerde çok güçlü bir araç olabilir. Başarılı TKY uygulamasının anahtar noktaları şunlardır:

- Yönetimdeki herkesin desteğini kazanmak
- Müşterileri tanımak
- Süreçlerin basitleştirilmesi
- Deming'in 14 maddesini rehber olarak kullanmak.”

Barrow (1993), TKY'nin amaçlarına ulaşması bakımından ortaya konulan ilkelerin en önemlilerini ise müşteri odaklılık, üst yönetimin liderliği, sürekli gelişme, tam katılım, etkili sorun çözme, sürekli eğitim, kurum kültürü ve tedarikçilerle işbirliği oluşturmaktadır (Akt: Develioğlu, v.d. 2006:194).

Eğitim örgütlerinin daha etkili ve üretken birer kurum haline getirilmesi için, bu örgütlerde insancıl bir yönetim felsefesi olan TKY nin ilkeleri uygulanmalıdır. TKY nin yönetsel anlayışı zaman içinde evrimleşmiş, kar güdüsünün yeni müşteri memnuniyeti almıştır. İnsanların mutluluğu, onların etkin ve yaratıcı olmalarının temel değişkenidir. Esasen örgütler insanlar için var olduğuna göre, olumlu insan ilişkileri üzerinde yapılanmamış hiçbir örgütün verimli çalışması beklenemez. Bu anlayış insanın duygu ve düşüncelerini yeniden yapılandırmakla görevli olan eğitim örgütleri açısından özel bir önem taşımaktadır. Gerçekte insan bir nesne ya da “şey” değil, bir varoluştur, bir değerdir. Şu halde insanlar örgütler için değil, örgütler insanlar içindir (Baskan ve Aydın, 2000: 54).

Şimşek (2000:84,85)'e göre; “Eğitimde Toplam Kalite Yönetiminin diğer ilkeleri şunlardır:

- Toplumun beklentilerine uygun hedeflerin belirlenmesi,
- Belirlenen hedefe ilk seferde ulaşılması,
- Hedeflere ulaşma düzeyinin ölçülmesi,
- Gelişmeleri takip etmenin ilke edinilmesi,

- Nitelikli eğitime önem verilmesi,
- Etken bir iletişim ağının kurulması,
- Yönetimde takım çalışmasına önem verilmesi,
- Yönetimde motivasyonun sağlanması,
- Demokratik bir yönetim sistemi kurulması.”

Bu ilkelerin uygulandığı eğitim sistemlerinden toplumun ve bireyin beklentileri nelerdir? Sosyal statü kazanma, aldığı eğitime paralel olarak diploma elde etmek, bürokrasideki engelleri kaldırmak, sosyal tabakasını değiştirmek, aldığı eğitime paralel olarak gelir elde etmek gibi beklentileri çeşitlendirmek mümkündür. Bu beklentilerin gerçekleşmesi için rasyonel hedeflerin tespiti ve bu hedeflere ulaştıracak, sürekli ihtiyaçlarını göz önünde tutulduğu uygulamaların yapılması gerekmektedir.

2.8.2. TKY'nin Eğitim Kurumlarında Uygulanma Gereği

Eğitim diğer toplumsal kurumlarla hem ilişkili olup işbirliği yapmakta, hem de yapı ve işleyiş olarak onlarla benzerlikler taşımaktadır. Diğer ülkelerin önemli bir kısmında uygulanan ve oldukça yararlı sonuçlar elde edilmesini sağlayan Toplam Kalite Yönetimi'nin her düzeydeki eğitim kurumlarında da uygulanması elzemdir.

Toplam kalite yönetimi çok önemli bir yönetim felsefesi olarak tanımlanmakta ve Amerika endüstri sektöründe geniş bir şekilde kullanılmaktadır. Uyduların geliştirilmesinde, uçakların performans yazılım geliştirilmesinde-iyileştirilmesinde başarılı bir şekilde uygulandı. Birkaç yıldan beri TKY eğitim sektöründe uygulanmaktadır. Uygulamaların çoğu, kurumların yönetimine yönelik yapılmıştır. Bazı okullarda ise müfredat geliştirmede kullanılmıştır (Winn ve Green, 1998: 24).

Sürekli gelişme ve başarı okul yaşamının amacıdır. Başarı tüm çalışanların ve öğrencilerin kolektif ürünüdür. Değişen koşullar, sistemin verimliliğini düşürebilir. Bu nedenle sistem, kendisini sürekli yeniden kurmalıdır. İş anlamlı, önemli ve

yararlı olmalı. Aynı zamanda çalışanın gönül gücüyle katılacağı şekilde tasarlanmalıdır (Özsoy. 2003:133,134). Eğitim sektörünü dinamik tutmak ve “sürekli gelişme” felsefesini yerleştirmek, kalite düşüncesine bütün adımlarda kuvvetli inancı, sonra da başarılı uygulamasıyla gerçekleşebilir (Bolay, v.d.1996: 66).

Tok'un (2001) yapmış olduğu araştırmaya göre; TKY'nin eğitime uygulanabilirliği öğretmen ve yönetici görüşleri ile desteklenmiştir. Araştırmada TKY'nin eğitimde uygulanabilirliği konusunda; okulların kaynak yaratma ve kullanımı konusunda sıkıntıları olmadığı, okulda düşünce paylaşımı konusunda demokratik bir ortam olduğu, eğitimin niteliğinin artışına katkıda bulunanların ödüllendirildiği, öğrencilerin bireysel öğrenme kapasitelerinin dikkate alındığı, yaratıcılıklarının geliştirilebilmesi için gerekli olanakların sağlandığı, kişisel becerilerin ortaya çıkarılabilmesi için öğrencilerin teşvik edildiği, bireysel becerilerin dikkate alınarak ödev verildiği, öğrenci merkezli öğretim yapıldığı, uygulanan öğrenme stratejilerinin öğrenmeyi desteklediği gibi sonuçlar çıkmıştır (Akt:Numanoğlu, 2001:117).

TKY, eğitim sisteminin geliştirilmesinde ve toplumun beklentilerine cevap verebilecek nitelikte eleman yetiştirilmesinde geleneksel eğitim anlayışına göre büyük üstünlüklere sahip bulunmaktadır. Toplumun eğitime olan güveninin tazelenmesinde TKY bir fırsat oluşturmaktadır. İş dünyasının nitelikli elemana kavuşma özlemi, eğitim sisteminin sürekli gelişmesiyle karşılanabilecektir. Bu gelişmenin, çevreye kapalı geleneksel sistemle sağlanması mümkün gözükmemektedir. Eğitim sisteminin geliştirilmesi ülkenin üretim gücünün artmasına neden olacaktır. Bu nedenle Toplam Kalite anlayışının üretim işletmelerinden önce eğitim kurumlarında uygulanması daha anlamlı ve gerekli olmaktadır. Eğer eğitim sistemimiz başarısız olur ve kalitesiz çıktılar üretirse, bu tüm toplumun kaynaklarının israf edilmesi anlamına gelmektedir (Yıldız, v.d. 1999:81,82). Toplam Kalite Yönetimi, bütün eğitim kurumlarında ortak bir çalışmayı gerektirdiği, çalışan tüm personelin motivasyonunu arttırdığı için oldukça önemlidir.

TKY çalışanların problem çözme yönündeki yeteneklerini geliştirdiği ve sorunlara zamanında veya ortaya çıkmadan çözüm üretmesi nedeniyle kaynakların verimli kullanılmasını sağladığı, ayrıca iç ve dış müşterilerin beklentilerini karşılamaya dönük olduğu için eğitim kurumlarında en kısa zamanda uygulanmaya konulması gerekmektedir (Serin ve AYTEKİN, 2009: 92).

2.9. Eğitim Kurumlarında Kalitenin Geliştirilmesinin Önemi

Ancak çok uzun yıllar sonra karşılığının alınabilmesi vs. nedenlerle eğitime yapılan yatırımın en pahalı yatırım olduğu söylenebilir. Kaynakların ve ülkeyi kalkındıracak genç kuşakların heba olmaması için eğitimin kalitesine yatırım yapılmalıdır. Bu nedenle eğitimin kalitesi için yapılacak yatırımlar öncelik taşımaktadır.

Bugün yaşadığımız sosyal, siyasal ve ekonomik sıkıntılara, bu sıkıntıları zamanında görecek ve önlem alacak nitelikli insan kaynaklarımızın yetersizliği şeklinde yaklaşırsak veya tüm bu sıkıntıları incelediğimizde tüm bu sıkıntıların arkasında aldığımız kararların yanlışlığı veya yaptığımız uygulamaların eksikliğini görüyorsak, bu durumda düşünülmesi gereken tek şey bu kararları doğru alacak ve uygulamaları doğru yapacak nitelikte insan yetiştiremediğimizdir. Yani bundan 20-30 yıl önce verdiğimiz eğitim toplumumuzun günümüzde ihtiyaç duyduğu niteliklere haiz insan gücünü yetiştirememiştir (Şahin, 2003). TKY'nin müşteri odaklı iş kültürü eğitim ve iletişime vurgu yapmaktadır. Çalışanların TKY kavramlarını tam anlamıyla anlamaları ve kendi rollerini idrak etmeleri için eğitim önemlidir. Eğitim aynı zamanda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliğini artırır (Yong ve Wilkinson, 2001:250).

TKY eğitimle başlar ve eğitimle devam eder. Eğitim sürekli bir biçimde devam etmeli ve hiçbir zaman kesintiye uğramamalı. TKY'nin özünü oluşturan rekabet üstünlüğünün, müşteri memnuniyetinin, sıfır hatanın sağlanması için kurum çalışanlarının sürekli yeni bilgi ve yöntemler öğrenerek, mevcut kapasitelerini geliştirmeleri gerekmektedir. TKY sürecinde eğitim sadece insanları geliştirmek ve

bilgilendirmek için gerekli olmayıp, aynı zamanda motivasyonun artırılması, iletişim ve haberleşmenin geliştirilmesi ve katılımcılığın güçlendirilmesi bakımından da önemli bir role sahiptir. Bu nedenle, yıllık bazda okulun amaçlarına uygun olarak eğitim gereksinimleri belirlenerek programlar hazırlanmalı ve gerçekleştirilmelidir (Yıldırım, 2002:109).

Şu anda binlerce okul ve kurum Toplam Kalite'yi işlevsel bir yapı olarak özümsemenin yollarını keşfetmeye çalışıyor. Bu okullara ve toplumlara ait bireyler kendi sürekli gelişimleri ile beraber, birlikte yaşadıkları ve çalıştıkları kişilerin de devamlı gelişimleri için çaba harcamak üzere aldıkları önemli kararı yansıtmak üzere düşüncelerini ve yaşam tarzlarını değiştirme süreci içindedir.

2.9.1. Eğitimde Kaliteye Ulaşmak İçin Gerekli Olan Koşullar

Müşteri ihtiyacının ortaya çıktığı alan ve aşamalarda ürün ve hizmetin; amacına uygun, beklentileri tam olarak karşılayabilecek şekilde kaliteli olabilmesi için gerekli koşulların oluşturulması gerekir. Watty (2003)'a göre; eğitimde kalite "kalite amaca uygunluktur".

Schomoker, Wilson (1993)'a göre; eğitimde kaliteye ulaşmak aşağıda belirtilen koşulların varlığıyla ilgilidir:

- Demokratik okul ikliminin oluşturulması,
- Yöneticilerin öğretmen ve öğrencileri sürekli gelişme yönünde desteklemesi,
- Okulda her kararın öğretmenlerin katılımıyla alınması,
- Öğretmenlere sürekli hizmet içi eğitim olanağının sağlanması
- Öğretmen ve öğrencilerin verimli ve üretken olabilecekleri koşulların oluşturulması,
- Öğretmenlerin yönetim süreçlerinde yetkilendirilmesi,
- Karşılıklı güven ve işbirliğinin sağlanması (Akt: Aydın ve Kökçü, 2000:94).

Genç bir nüfusa sahip olan Türkiye’de, kaliteli bir eğitimden söz edilebilmesi bütçeden daha fazla kaynak tahsis edilmesine bağlıdır. Ancak bu gün Türkiye’nin kamu finansman yapısı ve kamu kesiminin içinde bulunduğu büyük milli eğitime tahsis edilecek bütçeyi de sınırlamaktadır. Bunun sonucu olarak da Türkiye’de devlet tarafından verilen eğitim sisteminin kalitesi de tartışılır hale gelmiştir. Diğer taraftan yeterli teşvik imkânlarının tanınmaması özel okulların da gelişimini olumsuz etkilemiştir. Zira özel okullarda okuyan öğrencilerin genel toplam içindeki oranı gelişmiş ülkelerde %20’lerde seyrederken aynı oran Türkiye’de sadece yüzde 1,7 dolayındadır (Subaşı ve Dinler, 2003: 9,10). Bu durum bütün yükü devletin sırtına yüklemektedir. Genç nüfusa sahip ülkemizde her yıl 100 lerce yeni ilköğretim orta öğretim okulları açıldığı düşünülürse olayın vahameti daha net olarak görülebilir. Oysa Avrupa ülkelerinde özel okullara verilen çeşitli teşviklerle özel okullar çok ciddi bir oranda devletin yükünü hafifletmektedir.

2.10. Eğitimde TKY’de Yönetim ve Yönetici Liderlik

Kurumların başarısı başta en üst düzeydeki yönetici olmak üzere oluşturulan yönetim kadrosuna bağlıdır. Okullarda “okul müdürü ne ise okul da odur” şeklindeki genel kanaat bu görüşü desteklemektedir.

Başarılı bir lideri olmak için müdürler, vizyon sahibi olarak bütüne hâkim ve bütün aktivitelerini anlamlı bir bütünlük içerisinde tamamlamalıdır. Burada insan ilişkileri konusundaki yetenekleri hayati önem taşır. Müdürlerin, okuldaki grupların gelişimini kolaylaştırıcı, kişiler arası iletişime hâkim ve üyelerin çabalarının olumlu yanlarını onaylarken, takım ruhunu oluşturmaları gerekir. Hepsinden de önemlisi, müdürler herkesin hedeflerine ulaşması için beraberce uyum içerisinde çalışmasını sağlayacak etkiye sahip olmalıdırlar. Kısaca, müdürlerin yeni rolü, bütün personelin okul başarısındaki rollerini en yüksek düzeye çıkarmanın yollarını bulmaktır. Şüphesiz bu da, güven, sabır, grup başarısının pozitif sonuçlarına sıkı bir inanç gerektirir (Lionton ve Lashway:5-12).

TKY bir kuruluşun tüm faaliyetlerinin sürekli olarak değerlendirilmesi ve geliştirmesini öngören yaklaşımdır. Yani kuruluşun faaliyetlerinde kaliteyi yükseltirken her aşamada oluşması muhtemel hataları önleyerek kalitenin yükselmesini hedefler. Bu düşüncenin temelinde katılımcılık vardır ve amaca ulaşmada bireylerin birbirlerine iyi niyetle yardım etmeleri esastır. Burada liderlik karakteristiği bile fikir alış verişi temeline dayanır (Çetin, 2002:203).

Toplam Kalite Yönetimi'nde kalite, standartlara uyumun ötesinde bir kavramdır. Ürün ve hizmet kalitesinin yanı sıra yönetimin, çalışanların, ilişkilerin, davranışların, özetle iyileştirebilecek tüm işlerin niteliğini kapsamaktadır. Toplam Kalite Yönetimi'nin başarılı olabilmesi için başta üst yönetim olmak üzere kuruluşun her kademesinde köklü bir değişime ihtiyaç vardır. Sistemin başlatılması ve uygulanmasında özellikle üst yönetimin, aktif ve görünür bir rol üstlenmesi, sezgi ve hislerine göre değil, verilere, ölçümlere, hedeflere ve kıyaslamalara dayalı bir yönetim tarzını benimsemesi son derece önemlidir (Kantarıcı, 1999:2).

Stratejik bakımdan, yenilik (innovation) en geniş anlamıyla tanımlanmaktadır. Sadece yeni teknolojileri değil, bazen gayet olağan gözüken yeni iş yapma yöntem veya yollarını da içine almaktadır. Yenilik, yeni bir ürün tasarımında, üretim sürecinde, pazarlama yaklaşımında, yeni bir eğitim veya örgütlenme tarzında ortaya çıkabilir (Porter, 1994:45). Okullarda yöneticinin önemi okulla anılmasından da anlaşılacağı belirleyici bir rol oynamaktadır. Okula yeniliklerin getirilmesi, okulun akademik başarısının artırılması, okulda bir öğrenme kültürünün oluşturulması, toplum ile ilişki kurulması, TKY nin okulda benimsenmesi ve uygulanması vb. hususların tamamı okul müdürünün liderlik ve lider yöneticiliğine bağlıdır.

2.10.1. Eğitimde Yönetim ve Yöneticinin Kalitesi

Eğitim lideri akademik kaliteyi geliştirecek ve sorumluluğu yüklenecek kişidir. Üzerine düşen sorumluluk gereği sürekli gelişmenin sağlanabilmesi için bütün çalışmaları yapabilmelidir.

Okul lideri herkes ile çalışma imkânına sahip olan kişi olarak bu durumu en iyi bir biçimde değerlendirmesi gerekir. Bütün personelini yakından tanımalıdır. Sürekli hatalarla uğraşmak ve onları düzeltme çalışmalarında bulunmak yerine artık toplam kalite örgüt liderleri hatayı baştan itibaren önleme yoluna giderek zaman kavramının çalışma ortamlarında ne kadar önemli olduğunun farkına varıp zamandan tasarruf yolunu seçmelidir (İmamova, 2008:181).

Liderlik TKY'nin en önemli öğelerinden bir tanesidir. Bütün organizasyonlarda olduğu gibi, kalite organizasyonlarında da lider olmadan yeni bir sistemi uygulamaya koymak zordur. TKY' de yöneticinin lider olmak gibi bir zorunluluğu bulunmaktadır. İşgörenlerin yaratıcılıkta, yenilikçilikte ve katılımcılıkta motive edilmesi liderliği gerektirir. Yönetici bu tarz motivasyonu geliştireceği vizyonla gerçekleştirilebilir. Lider formasyonuna sahip yönetici, rutin işlerle zaman yitirmeyecek, vizyon geliştirme ve geliştirilen vizyonun uygulamaya taşınmasıyla ilgilenecektir (Dağlı, 2003:70).

TKY liderlik kavramı üzerinde önemle durur. Galloway ve Hackman göre (1997); TKY yöneticilere liderlikle ilgili şu yükümlülükleri getirir :

- Meslekle ilgili yeni değerlere ulaşmak,
- Okul personelinde değişime karşı olan kaygıları yok etmek,
- Okul personelinin beklentilerine önem vermek,
- Öğretmen ve öğrencilerle etkili iletişim sağlamak,
- Etkin, işlevsel ve gerçekçi bir vizyona sahip olmak,
- Okul gelişimine odaklanmak,
- Bireylerin çabalarını okul amaçları yönünde birleştirmek için gerekli yönetsel yeterliliğe sahip olmak,
- Okul personelinin yönetim süreçlerine katılımını sağlamak,

- Özerkliğe önem vermek, okul personeline güven duymak ve onları sürekli öğrenme yönünde desteklemek,
- Çevreyle ve toplumla bütünleşmiş, eğitim ve öğretimde bilimselliği ön plana çıkaran bir okul kültürü yaratmak(Akt: Aydın ve Kökçü, 2000:94).

Love (1997), Kaliteden bütün iş görenlerin sorumlu olabilmesi için desteğini sunan yönetimin yerine getirmesi gereken bazı sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların başında örgütte kurumsallaştırılması gereken açık ve şeffaf, esnek ve duyarlı bir kurum kültürünün oluşumunu hızlandırmaktır. Bu kültür yaygın bilgi paylaşımı, formel ve informel engelleri azaltma, yenilikçilik ruhu, çalışanların memnuniyetinin ve moralinin yüksekliği, gerçeklere-dayalı karar verme olmak üzere beş temel özelliğe sahip olmalıdır (Akt: Halis, 2000: 115,116).

Yönetici okulun kaliteli olması, personelin moral motivasyonu, öğrencilerin akademik başarıları, okulun fiziki yapısı, bulunduğu çevreyle uyumlanması vb. birçok konuda yöneticisinin performansına bağlıdır.

2.10.2. Eğitimde Kalite Yönetiminde Üst Yönetimin Sorumlulukları

Yöneticiler, okulların öğrenciler için ne kadar önem taşıdığına farkında olmakla birlikte, öğretmen, diğer çalışan ve öğrencilerin yönetim ile bütünleşmelerine yardımcı olmalıdırlar.

Örgütün bütün üyeleri ile birlikte oluşturulan ve burada personelin kendisini rahat ve huzurlu hissettiği açık çalışma grupları hem birey, hem de takım ihtiyaçlarının belirlenmesinde önemli rol oynayacaktır. Aynı zamanda kişilerin kendilerini takımlarına ve organizasyonlarına vesile olacaktır. Bu takımlarda üyeler örgüt amaçları için en ideal biçimde yönlendirilirken, bu arada yönetim süreci aksamadan sürdürülecek ve öğrenciye sunulan hizmetlerdeki kalite de sürekli artacaktır (İmamova, 2008:181).

Toplam Kalite söz konusu olduğunda üst yönetim amaçlar ve değerler saptayarak organizasyonu buna yönlendirmeli; bu amaç ve değerlere ulaşılabilmesi

için gerekli koordinasyonu sağlamalı ve organizasyona önderlik etmelidir. Bunları gerçekleştirebilmek için hedeflerle birlikte bu hedeflere ulaşmadaki başarı derecesini belirleyebilecek somut ölçütler koymalı, etkin bir planlama ve iletişim sistemi kurmalı, ilgili birimlerle başarı ve başarısızlıklar değerlendirilmelidir. Ayrıca gerçek anlamda önderlik üst yöneticilerin kalite geliştirme aktivitelerine aktif katılımlarını gerektirir (Efil, 1999: 60).

Üst düzey takımının TKY'ye olan adanmışlıklarını günlük davranışlarında sergilemeleridir; bir takım olarak davranmak; araçları kullanarak, TKY kararları olarak, tartışmayı yönlendirmek; bir araç veya becerilerin uygulanmasını göstermek veya kendilerinin dikkatini gerektiren konuların anlaşılmasında yardıma olmak üzere, diğer personelde bulunan beceri ve uzmanlığa başvurmak isteyebilirler. Bu duyarlı çalışma, üst düzey takımının, diğerlerinden istenilen çalışmanın dışında kalmadıklarının ve TKY'nin uygulanmasıyla açık bir şekilde ilgilendiklerinin belirgin bir ifadesidir ve çok önemlidir (Ensari, 1999:178).

Üst yönetim bağlı bulunan okulların tüm işlevlerini doğrudan etkileyebilmektedir. Kalite yönetimi konusunda da kurumun konuya sahiplenmesi, benimsemesi ve uygulamaların işlerliği tamamen üst yönetimin tutum ve olaya bakış açısına göre değişiklik gösterir.

2.11. Türkiye'nin Eğitim Sorunu (Eğitimde Kalite - Kantite Sorunu)

Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'de eğitim sorunları hala devam etmekte ve bu sorunlar herkesi bir şekilde olumsuz olarak etkilemektedir. Örneğin, öğrencinin okuma, okuduğunu anlama, anladığını yazılı ve sözlü ifade edememesi somut olarak hemen herkesin kolaylıkla gözlemleyebileceği bir sorundur.

Bozkurt (2006:288)'a göre; Türkiye'de eğitimin durumuna baktığımız zaman, enformasyon / bilgi toplumlarının oldukça gerisinde olduğumuzu görüyoruz.

Çelik (1996:112,113)'e göre; Eğitim örgütlerinin ürünü istenen nitelikte değilse, bu durumdan bütün bir toplum zarar görmektedir. Eğitimde kalitesizliğin

maliyetini telafi etmek oldukça güçtür. Ancak eğitimde kaliteyi yükseltme bir örgüt felsefesidir. Kaliteye inanmak önemlidir. Okulun örgüt felsefesi ve personelin kalite anlayışı ise doğrudan doğruya örgüt kalitesiyle ilgilidir. Okulun örgüt kültüründe kalite önemli bir değer olarak görülürse, bütün okul personeli kaliteyi artırma konusunda ciddi bir çaba gösterebilir. Dolayısıyla kalite, okulun sahip olduğu kültür içinde bir anlam kazanır. Güçlü okul kültürlerinde kaliteye önem verilirken, zayıf okul kültürlerinde kalite göz ardı edilir. Kaliteyi artırma bireysel bir çabadan çok eş güdümlenmiş ve işbirliğine dayalı çabaları gerektirir. Kaliteyi artırmaya yönelik bu işbirliği ise ancak güçlü örgüt kültürlerinde sağlanabilir.

Bozkurt (1996:151,152)'a göre; “ Kalite açısından olduğu gibi, kalite açısından da, Türkiye’de eğitim, bilgiyi esas alarak örgütlenen yeni toplumların oldukça uzağındadır “

Türkiye’de rekabetten uzak, ezbere dayanan eğitim düzeni önemli bir sorundur. Hem kalite hem de kalite olarak enformasyon toplumun gerekleri doğrultusunda eğitime ağırlık verilmesi anahtar bir unsur olacaktır. Ayrıca mümkünse tersine beyin göçünü sağlayacak gerekli düzenlemeler önem arz etmektedir (Bozkurt, 1996:174).

Memduhoğlu (2007:88)'na göre; “Örgütsel yapılanma bağlamında merkezîyetçiliği, otoriter anlayışı katı hiyerarşiyi ve kırtasiyeciliği ön plana çıkaran Türk eğitim sisteminin bu yönüyle bürokratik yapılanma modeline sahip olduğu ve bu bağlamda sistemin zihniyet açısından katı ve güçlü bir otoriter anlayışla dayandığı söylenebilir. Bu konuda son dönemlerde atılan bazı olumlu adımlara ve değişikliklere rağmen, halen temel konularda bütün yetki Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) elindedir. MEB; okulöncesi, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki tüm devlet okullarının yönetim, finansmanve denetiminden sorumludur. Ülkenin en uzak noktasındaki bir köyün öğretmen ataması bile merkezden yapılmaktadır. Ülke genelindeki tüm merkez ve taşra eğitim birimleri bakanlığa bağlı olarak çalışır ve bakanlığa hesap verir. Katı bir hiyerarşi ve merkezîyetçi anlayışla oluşturulan bu yapı, hem sistemin genelinde, hem de okulun yönetiminde örgüt üyelerini

(öğretmenler, merkezi ve yerel eğitim yöneticileri) oldukça sınırlandırılarak onların yönetsel özgürlük alanlarını daraltmaktadır. Bu yönetim biçiminin alternatifi olan sorumluluk üstlenici ve denetimli yerinden yönetimin olmaması, okulun demokratiklik düzeyini de düşürmektedir ”

Türkiye’de eğitim sorununa genel olarak GSMH veya bütçeden eğitime ayrılacak miktar yönünden yaklaşmaktadır. Eğitim sorununun bir yönü kuşkusuz bütçe ve parasal kaynakların sınırlılığıdır. Son dönemde eğitime ayrılan miktarlarda, yeterli olmamakla birlikte, azımsanamayacak iyileştirmeler yaşanmaktadır. Buna karşın, öğrenci ve eğitim kalitesindeki geliştirmeler eğitimin parasal kaynaklarının artmasına paralellik göstermemektedir. Hatta tam tersine bir ilişkiden bahsedebiliriz. Eğitim harcama miktar ve oranındaki artışlar öncelikle eğitimin okur-yazarlık ve okullaşma oranları ve öğrenci ve öğretmen sayıları gibi nicelik sorunlarını doğrudan çözebilecek etkiye sahip olabilir. Yine, parasal kaynaklardaki artışla eğitimin niteliğini de dolaylı olarak olumlu etkiler. Ancak, eğitim harcamalarının yüksek olmasından, otomatik olarak, eğitim hizmetlerinin niteliğinin de yüksek olacağı düşüncesine varılamaz (Torun, Kaplan ve Ergülen, 2008: 294).

Akdeniz, v.d. (2000:27)’ne göre; “Eğitim-öğretim sisteminin her kademesi ayrı ayrı ele alındığında ve temel problemleri üzerinde durulduğunda sorunlar şöyle sıralanmaktadır:

“Okul Öncesi Eğitim: Bu kademedeki eğitim-öğretimin önemi uzmanlarca vurgulanmasına rağmen ülkemizde henüz yeterince yaygınlaştırılmamıştır.

İlköğretim I. Kademe: Bu kademe yakın zamanlara kadar ilkököl olarak bilinmekte idi. Bu kademedeki karşılaşılan sorunlar şöyle özetlenebilir.

- Merkezi yerleşim yerlerindeki okullar ile kırsal kesimdeki okullar arasında büyük seviye farklılıkları vardır.
- Öğretmen kadrosu gerekli hizmet içi eğitimden geçirilemediği için uyguladıkları öğrenme-öğretme yaklaşımları arasında farklılıklar vardır.

- Sınıf geçme sisteminde bir karmaşa vardır. Başarı ve başarısızlık yeterince değerlendirilememektedir.

- Bu kademedede aşırı düzeyde ğretmen çeşitliliği vardır. Örneğin, ğretmen lisesi mezunlar, ön lisans mezunları, lisans mezunları, branş öğretmenleri, diğer mesleklerden gelen ğretmenler. Bu eşitlilik çok disiplinli olan bu kademedede bazı derslere gereğinden fazla önem verilirken bazı derslerin ihmal edilmesine yol açmaktadır.

- Sınıf mevcutları özellikle merkezi okullarda ideal ğrenci sayısının çok üzerindedir.

- Özellikle kırsal kesimde tek öğretmenle bir okulun bütün sınıfları okutulmaya çalışılmaktadır.

İlköğretim II. Kademe: Bu kademe yakın zamanlara kadar Orta Okul olarak bilinmekte idi. Bu kademedede karşılaşılan sorunlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

- İlköğretim 1. Kademesindeki sorunların tamamına yakını bu seviyede de görülmektedir.

- İdeal olarak hazırlanmış olan müfredat programları uygulamada gerçekleşememektedir. Çünkü müfredat geliştirmede ülkemizin değişik yörelerinin sahip olduğu imkânlar ve ğrenci seviyeleri gz önünde bulundurulmamaktadır.

- Bu kademedede okutulan bazı branş derslerini okutacak uzman öğretmenler yoktur. Örneğin, Biyoloji branş ğretmeni olarak yetiştirilen bir kişi fen bilgisi dersini yürütmek durumundadır. Bu durum, YÜK ve MEB'ca ğretmen yetiştirmede son zamanlarda dikkate alınmaya başlanmıştır.

- Öğrenciler ilgi ve kapasitelerine göre ynlendirilemediği için çok farklı yeteneklerdeki öğrenciler aynı sınıflarda bulunmaktadır. Bu, sınıflarda disiplin problemleri yaratmakta ve bazı durumlarda sınıfların aşırı kalabalık olmasına neden olmaktadır.

- Okullarda yapılan uygulamaların teftişinde yüzeysel olarak sadece bazı noksanlıklar tespit edilebilmekte fakat öğretmenlere yol gösterici çözüm önerileri sunulmamaktadır. Ayrıca, bazı durumlarda teftişi yapmaktan sorumlu olan görevliler branşları olmayan bir alanda rehberlik yapmaya çalışmaktadır. Bunun en önemli sebebi, sekiz yıllık eğitime hazırlıksız geçilmesiyle birlikte ilkokul müfettişlerinin eski ortaokulları teftiş etmek zorunda kalmalarındandır.”

Eğitim sürecinin başlangıcı olan ilkokullarda kalite süreçleri ve verimlilik önem arz eder. İlkokul seviyesinde bireylerin diğerleri ve sosyo-kültürel kimlikleri şekillenir ve ileride bireyin tüm hayatı boyunca içinde bulunacağı gelişim sürecinin tohumları atılır. Bu yüzden ilkokulların bireylerin yaşam kalitesine etki ettikleri söylenebilir. Bu sebepler ve eğitim sisteminin devamlılık esası göz önüne alındığında ilkokullar kendilerinden sonraki eğitim seviyelerini doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla eğitim sisteminde yüksek bir kalite tutturmak için işe ilkokullardan başlanmalıdır (Töremen, Karakuş ve Yasan, 2009: 33).

Erdoğan (1996:202)’a göre; “Türk Milli Eğitiminde:

- Geleceğe yönelik uzun vadeli amaçlar ve hedefler belirlenmemiştir.
- Amaçlarla araçlar karıştırılmıştır.
- Amaçlar ve hedefler, ekonomik sistem ve globalleşme politikaları ile uyumlu hale getirilmemektedir.
- Kalkınma planlarında yer alan amaç ilke ve politikalara karşı olarak temel politika haline gelmiştir.
- Her şey devletten beklenmekte, eğitimin kişisel faydasını tüketenler maliyetine katılmamaktadırlar.
- Okullar hayattan kopuktur, bunları birbirine yakınlaştırmak için girişilen çabalar arzulanan düzeyde başarıya ulaşamamıştır.
- Problemlerin gerçek boyutlarıyla ortaya konulmasını engelleyen önyargılar sisteme yön vermektedir.”

İkili öğretim ile günlük okul süresinin kısalması, çalışmanın çok erken ve çok geç saatlere sıkıştırılması, geç saatlerin verimsizliği gibi nedenler eğitimin kalitesine olumsuz etki yapmaktadır. Sınıf mevcutlarının kalabalıklaşması, eğitimde kalitenin düşmesine neden olan ayrı bir etkidir. Öyle ki bazı sınıflarda 70-80 öğrenci ile eğitim öğretim yapılmaya çalışılmaktadır. Böyle bir sınıf ortamında tespit edilen amaçlara ulaşmak mümkün değildir. Ayrıca öğretim programları, öğrencileri ilgi ve yetenekleri ölçüsünde ve doğrultusunda yetiştirecek, öğrencilere ezberle bilgiler yüklemeye yerine öğrenmeyi öğretecek temel kavramları anlama, yorumlama ve uygulayabilme imkanı verecek, problem çözme yetenek ve davranışları ile bilimsel düşünme alışkanlığı kazandıracak, araştırma yapmayı, ekip halinde çalışmayı, konuşma, tartışma ve yazışma yolu ile iletişim kurmayı teşvik edecek biçimde düzenlenmemiştir (Uysal, 1999: 124).

Öğrenciyi dışarıda bırakan müfredat merkezli eğitim anlayışı, sınıf mevcutlarının kalabalıklığı, ikili öğretim uygulaması, ders içeriklerinin öğrenci ilgi ve yeteneklerine uygun olmaması, eğitim ve öğretimin ezberci yaklaşımla yapılması, öğretmenlerin yetiştirilme aşamasındaki aksaklıklar, eğitim araçlarının kalite ve miktar yönünden azlığı gibi nedenler maliyeti durmadan yükselen eğitim harcamalarına yol açmakta, harcamaların verimsiz ve etkisizliğin büyük boyutlara ulaşması da eğitim alanında ciddi arayışları ortaya çıkarmaktadır (Numanoğlu, 2001:113).

Türkiye'nin sorunlarının önemli bir bölümünün çözümü eğitim sektörüyle ilgilidir. Çünkü eğitim, öğretimden farklı olarak insanlara hedef ve gayeler kazandırarak onların nitelikli hale getirilmesi sürecidir. Konu sadece bilgi aktarmak ve meslek edindirmek değildir. Bugün her kademedeki eğitimin meseleleri burada kilitlenmektedir.

Türk Eğitim Sistemi modernleşme ve çağdaşlaşma adı altında disiplinsizliğe, kuralsızlığa ve başıboşluğa itilmiştir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin eli kolu bağlanmıştır. Ferdi özgürleştirme adı altında sosyal bağlar zayıflatılmıştır. Sınıf geçmeler kolaylaştırılmıştır. Türkiye'ye uymayan ithal liberal eğitim anlayışlarına

teslim olunmuştur. Okul, sadece öğretim, -o da tartışmalı- merkezi olmuş; mutabakatlara dayalı kültür politikası geliştirilemediği için eğitim okulun dışına itilmiştir. Türkiye, bundan kararsız toplum manzarası gösteriyor (Erkal, 2007: 21,22).

Eğitimdeki yetersizliklerin giderilmesi için yapılması gerekenin öncelikle eksikliklerin gerçekçi yaklaşımlar ile belirlenmesi olduğu söylenebilir. Eğitim kurumlarındaki yetersizliklerin teşhisi, eğitim-öğretimin farklı kademeleri göz önünde bulundurularak belirlenecek bir kalite değerlendirme ve akreditasyon sisteminin hayata geçirilmesi ile mümkün olabilir (Ögel ve Dursunkaya, 2001:207).

Eksiklerimiz çok. Okullarımız geleceğimizi hazırlama açısından yeteri kadar güven verememektedir. Mesleki açıdan da aynı şeyi ifade edebiliriz. Okullarımız öğrenciyi cezp etme yönünden de yetersizdir. Öğrenci okulu bir cazibe merkezi olarak görmezse, iştihak ve azmini kaybeder. Okul, kendisine bir şeyler vermediğine inanan öğrenci için fonksiyonunu yitirmiştir. Bu durumda çeşitli cazibe merkezleri öğrencileri çeker, haliyle genç ruhlar daha kâinata şuurlu bir şekilde bakma imkanına ermeden sönerler. Okul sadece hayata hazırlama cihazı da değildir. Şüphesiz hayatın, okulu ezme, yok etme ve kendine bağlama hakkı da yoktur. Okul bütün teşkilatıyla bir baskı aracı da olamaz. Öğrencisini korkutan, şahsiyetini ezen, öğreticileriyle görünmez engellerle ayıran, şiddetli bir fikri ve bedeni baskıyı temsil eden bir heyyülaya okul diyemeyiz (Tozlu, 1992:207).

Ülkemizin eğitim sorunların uzun yıllardan beri üst üste yığılarak içinden çıkılmaz bir hal almıştır. Ödemeye başladığımız faturalar çok daha ağır olacaktır. Gelecek nesilleri, yani ülkenin geleceğini kurtarmak için hemen şimdi bir şeyler yapılmalıdır. Toplam Kalite Yönetimi, eğitimde sürekli ve hızlı bir gelişimin sağlanmasında çok önemli bir araçtır. Bu değişikliğe karşı okullarda gösterilecek direnci ve engelleri de güçlü araçları ile yıkar. Kişileri suçlamayıp eğitim sistemini bir bütün olarak dikkate alır. Eğer Türkiye’de çağdaş eğitimde belli bir kalite isteniyorsa yeni bir felsefenin oluşturulmasında Toplam Kalite Yönetimi,

uygulaması zor ama yaşamsal öneme sahip bir yaklaşım oluşturacaktır (Uysal, 1999: 142).

Türkiye’de hem eğitim harcamaları hem de okullaşma oranları, AB ülkelerine göre çok düşük ve sınıf başına öğrenci sayısı AB ülkelerine göre yüksektir. Nitelikli eğitim için, eğitime daha çok kaynak ayrılmalı, bu kaynaklar gereksinim duyulan eğitim tür ve düzeylerinde paylaşılmalı ve denetlenmelidir. Türkiye, özellikle ortaöğretimde okullaşma oranlarına bakıldığında, AB ülkelerine göre ters bir yapıdadır. Mesleki teknik eğitimde istenilen okullaşma oranlarını yakalayabilmek için, yeterli kaynak ayrılmalı ve okul ile sanayi arasında gereken eşgüdüm sağlanmalıdır. Bu okullarda, sanayinin gereksinim duyduğu insan gücü yetiştirilerek mezun bireylerin, hayata atılması ve iş sahibi olmaları teşvik edilmelidir. Türkiye’de, AB ülkelerine göre daha büyük sayıda genç işsiz ve eğitimsiz nüfus bulunmaktadır. Bunun için, işsizlik nedenleri araştırılmalı ve gereken önlemler alınmalıdır. Türkiye, özellikle genç kadın nüfusun eğitim ve iş sahibi olma durumu bakımından, AB ülkelerine göre dezavantajlı durumdadır. Bu nedenle, hem kız çocuklarının eğitimi hem de kadınların iş hayatına katılımını ve yükseltilmesini sağlamak için teşvik edici politikalar düzenlenmelidir (Maya, 2006:392).

Eğitim kurumları, bireyleri sadece ulusal ihtiyaçları değil aynı zamanda Avrupa’nın ihtiyaçlarını da dikkate alarak yetiştirmelidir. Bu amaçla okullarımızda dersler ve diploma derecelerinin Avrupa ile aynı standardı yakalaması gerekmektedir. Böylece AB ülkelerinde yürütülen öğretim faaliyetlerinin belirli bir bölümüne katılacak Türk öğrencilerin, diğer taraftan da ülkemize aynı amaçla gelecek AB üye ülkeleri öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesi sağlanacaktır. Yapılacak program ve içerik düzenlemeleriyle, Avrupalı bir öğrencinin isterse Türkiye’de, bir Türk öğrencinin de isterse Avrupa’da öğrenim görebilmesine olanak sağlanacaktır (Başbay ve Doğan, 2004:38).

Eğitim sisteminin sorunlarının temelinde kalite kavramından uzaklaşma ve kaliteli yöneticiler yetiştirememesi hususu mevcuttur. Çünkü okul müdürü isterse dünyadaki birçok uygulamayı okuluna getirebilir. Uygulama noktasında birçok

yeniliğe öncülük edebilir. Maddi sorunlar, fizik şartlara bağlı sorunlar, fırsat eşitsizliği, kaliteli öğretmen yetiştirememeye vb. sorunları eğitimin içinde olan hemen hemen herkes tarafından bilinmektedir. Kaliteli yöneticilerin yapabileceği bu sorunlardan bazılarını düzeltebileceği pek çok husus olduğu muhakkaktır.

2.12. Eğitimin Kalitesiz Olmasının Sonuçları

Eğitimin kalitesiz olması başkalarına muhtaç olma, mal ve hizmetleri diğerlerinden karşılama vs. nedenlerle bir milletin istikbalinin ipotek altına alınması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla “eğitimin kalitesi” eğitimle ilgili olan herkesin sorumluluğundadır.

Bilginin öngördüğü değişime, çağdaş toplumsal ve bireysel beklentilere ayak uyduracak eğitim plan ve programlarının uygulanması yoluyla eğitim kurumlarımızda yetiştirildikleri takdirde, ülkemiz, çok kaliteli ürünler üretilebilecek diğer ülkelerle her alanda rekabet edilebilecek genç ve dinamik bir nüfusa sahiptir. Okulun kendisinden beklenenleri yerine getirecek eğitim ve öğretim olanakları sağlaması hizmet kalitesini artırması, müşterinin ve toplumun memnuniyet derecesini yükseltmesi bu bakımlardan çok önemlidir. Hizmet kalitesi, hizmet üretilirken yapılan işlemlerle birlikte dikkate alınarak değerlendirilirse bir anlam ifade edebilir. Eğer hizmet üretildikten sonra kalite tartışılıyorsa, bunun diğer kurumlarda olduğu gibi özellikle eğitimde önemli sorunlar yaratabileceği düşünülebilir. Böyle bir davranış boşa harcanmış emek ve kıt kaynakların savurganlığı anlamına gelir (Arslan, v.d. 2000:525).

Erdoğan (1996:203)’a göre; “Türk Milli Eğitiminin uzun vadeli hedefleri belirlenmeli, Beş Yıllık Planlar bu hedeflere göre hazırlanmalıdır. Bunun için 1996-2020 dönemini kapsayan bir plana ihtiyaç vardır. Bu planın vazgeçilmeyecek hedeflerinden bazıları şunlardır:

- Türk gençleri, sadece ülkemizde değil, Avrupa Topluluğu’nda, Türk Cumhuriyetlerinde ve İslam ülkelerinde de iş yapacak şekilde yetiştirilmelidir.

- Nitelik ve nicelik açısından, işgücünün eğitim düzeyi ve eğitim göstergelerinde OECD ortalamaları yakalanmalıdır.

- Eğitimin diğer sistemlerle uyumlu ve birbirlerini bütünleyecek tarzda gelişmesi sağlanmalıdır.”

Bir ülkenin eğitiminin kalitesiz olması o ülkenin geleceğinin olmamasına eşdeğer bir durumdur. Ülkeler geç nüfuslarına değerlerini, ilkelerini aktarabildikleri kadar ilerlerler. Kaliteden yoksun bir okulda rastlantısallık hakimdir. Böyle bir okuldan ülkenin geleceğine yön verebilecek nesiller yetiştirilemez.

2.13. Bir Eğitim Örgütünde TKY'den Beklenen Yararlar

TKY uygulaması hem oldukça meşakkatli hem de pahalıdır. Bir eğitim örgütünde TKY'den beklenen yararlar oldukça fazladır. TKY'den eğitim örgütünün en önemli beklentisi talebe sağlıklı cevap verilebilmesidir.

Bir eğitim örgütünde TKY'den beklenen yararlar neler olabilir? Spanbauer ve Hillman (1994) hak sahiplerinin doyumunu, toplumun desteği, artan yaratıcılık ve yüksek güvenilirlik temelinde TKY'nin aşağıdaki yararlarını saptamışlardır (Akt: Aksu, 2002:157):

- Mezunların TKY konusundaki becerileri
- Daha yüksek düzeyde öğrenci başarısı
- Daha yüksek düzeyde zihinde tutma oranları
- Artan kayıtlar
- Daha fazla sorumluluk
- Güçlü önderlik ve planlama
- Yüksek moral

Köksal (1998:57-59); “TKY'nin eğitim sistemine uygulamasının yararlarını şu şekilde belirtmiştir:

- Sistemin parçaları daha uyumlu çalışır
- Sistem sürekli iyileşir
- Geleceğin gerekleri daha iyi karşılanır
- Eğitimden beklentileri olan grupların memnuniyeti artar
- Öğrenme ve bilginin uygulanması iyileşir”

Erdem (2000:33-35)'e göre; “ Toplam Kalite kuramının eğitim sistemine uygulanması sonucu sağlanabilecek olası yararlar şunlar olabilir:

- Standartlaşmayan ve sürekli gelişen “eğitimde kalite” kavramı ve bilinci oluşur.
- Öğrenci ve öğrenci velisi, işveren “odak noktası” olur; öğrenci, öğrenci velisi ve işveren odaklı “örgüt kültürü” oluşur.
- Öğrenen bir okul oluşur.
- Okullardan toplumun ve işverenlerin istediği “kaliteli insan” yetiştirilir.
- Eğitim örgütlerinde ekip çalışmasıyla “örgütsel sorumluluk” gelir.
- Eğitim yönetiminde “toptan katılımcılık” sağlanır.
- Eğitim örgütlerinde işlevsel bir örgüt yapısı kurulur.
- Eğitim yönetiminde dış rekabete dayalı bir yönetim anlayışı benimsenir.
- Eğitimde de “kaliteye dayalı performans ve performans değerlendirme” anlayışı oluşur.
- Eğitim iş görenlerinin hizmet içi eğitimi “sürekli” olur.
- Eğitim araştırmaları değişimi belirleyen motor bir güç olur.
- Eğitim yönetiminde lider yöneticiler dönemi başlar.

- Toplam kalite yönetiminin en önemli bir ögesi olan eğitim, eğitimde toplam kalite yönetiminin gelişmesini sağlar.
- Eğitim örgütlerinde toplam kalite yönetimi eğitim iş görenlerince bir yaşam biçimi olarak benimsenir.”

Eğitimde TKY ile birlikte öğrencilerde yüksek başarıya duyulan istek, sevgi ve saygı artmakta, eğitim konuları sevilmekte, konular hakkında ayrıntılı bilgiler öğrenmeye karşı oluşan talep artmaktadır. Öğrenciler, problem çözme tekniklerini geliştirmek, iş ve benzeri ortamlardaki oluşan fırsatları değerlendirmek, değişik alanlardaki bilgileri entegre edebilmek ve ekip olarak çalışabilmek, iletişim ve analiz yeteneklerini geliştirebilmek vb. konularda beceriler kazanmaktadır (İmanova, 2008:180).

Eğitim sisteminin TKY anlayışıyla yönetilmesi durumunda kurumsal çalışmaları açıdan; kaynakların etkili ve verimli şekilde kullanımının sağlanması, eğitim personelinin ekip çalışması anlayışı ile ve sürekli kendini yenileyerek, artı değer yaratmada grup dinamizminin oluşturulmasıdır. Ayrıca öğrenen birey, öğrenen organizasyon felsefesinin yerleştirilmesi, çocukların iyi insan, iyi meslek adamı ve iyi vatandaş olarak yetişmelerinin yanında, çevreleriyle ve dünya ile rekabet edebilme becerisini kazanmasıdır. Bilgiye önem verilmesi, bilginin üretilmesi, paylaşılması yanında bilgi ve teknolojinin etkin kullanılması, hizmetin gerek üretiminde, gerekse tüketiminde rol alan insana değer verilmesidir. Diğer bir husus olarak bireyin toplumla birlikte değerlendirilmesi, eğitim hizmetlerinden yararlananların beklentilerinin karşılanarak memnun olacakları kaliteli bir eğitim hizmeti sunulması durumlarıdır. Bununla birlikte, merkez ve taşra örgütünde hizmet alan ve veren tarafların oluşturacakları kurullar ve ekiplerle yönetimde katılımcı bir yaklaşımın gerçekleştirilmesi, kurumsal anlamda demokratik kültürün oluşumuna katkıda bulunulması, birimin süreçlerinin sürekli sorgulanarak hataların saptanması ve önlem alınmasıdır. Hizmet sunumunun güvenilir ve güncel olmasının sağlanması, süreçlerin rasyonelleştirilmesi, uygun bir kurum kültürünün oluşturulması diğer

hususlardır. Her okulun kalite kurulu, kalite geliştirme ekibi ve kalite çemberleri aracılığı ile sorunlarını kendilerinin çözebilmesi gerçekleştirilmiş olacaktır. Birim çalışanları arasında iş birliğine ve güvene dayalı bir anlayışın oluşturulması, birim içi koordinasyonu sağlayarak, çalışanların birbirlerini hizmet sunumundan yararlanan bireyler olarak görmelerinin özendirilmesi ve iç müşteri bilincinin geliştirilmesi hususlarıdır. Bunların yanı sıra, bilgi akışı ve katılımcılıkla iş doyumunun sağlanması, karar verme, yetki ve sorumluluk almanın özendirilmesi, açık ve objektif bir değerlendirme yapılarak, personelin eksiklerini görmesi ve kendisini yetiştirmesi sağlanmış olacaktır(MEB, 1999b: 109,110).

Eğitim örgütlerinin ürününü değerlendirmek güçtür. Çünkü eğitimin ürünü insandır. Yetişen insan gücünün kalitesini değerlendirmek bir fabrikanın ürettiği malı değerlendirmek kadar kolay değildir. Eğitimin kalitesini kontrol etmek sorumluluğu sadece müfettişlere verilemez. Öğretmen, yönetici, öğrenci veli ve toplum olarak herkes eğitimin kalitesinden sorumludur. Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımı, eğitimin kalitesini sadece müfettişlerin sorumluluğuna bırakmaz. Kaliteden herkesin sorumlu olması Toplam Kalite Yönetimi'nin temel bir felsefesidir (Çelik, 1996:112).

Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi uygulamasının en önemli yanlarından biri okul karneleridir. Bu uygulamada okullara, öğrencilerine verdikleri gibi bir karne verilmektedir. Bu karnede okulun değişik alanlardaki başarı ve başarısızlıkları yer almaktadır. Bu sayede her okul kaynakların etkin kullanımı, öğrencilerin başarısı ve öğretmenlerine sağladığı profesyonel gelişme olanakları, çevre desteğini sağlama, anne babayı çocuklarının eğitimine katma gibi yönlerden değerlendirilmektedir. ABD'de bu karneler en çok, okulun bölgedeki ev ve daire fiyatlarını etkilemesinden dolayı, bölgedeki emlakçiler tarafından kullanılmaktadır (Özden, 1998:180).

Kolej kursları öğrencileri kendi kariyerleri doğrultusunda seçtikleri alanlarda geleceğe hazırlar. Bu kurslar özellikle kalite kaynağı oluşturmada önemli bir fırsatlar sağlar. 1990'lı yılların ilk başlarından beri yüksek öğretim kurumları, kalite yönetim ilkelerine ve yönetsel operasyonlarını kalite yönetim ilkelerine adapte

ettiler. Bununla birlikte bu tip uygulamalar genel olarak yönetimsel operasyon düzeyinde kalmıştır (Mergen, Stevenson, 2002:1015).

Uzun yıllar uygulanan bu kurslar ve yeniliklerden sonra, kurslar ve kurs içerikleriyle ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır (Mergen, Stevenson, 2002:1019)

- Öncelikli olarak yazı ve sunum kabiliyetleri üzerine yoğunlaşmak, ilerideki kurslarda öğrencilerin performansını iyileştirmiştir.
- Öğrencilerin kısa periyotlu kalite kurslarına katılımları, onların yönetimin tüm alanlarıyla ilgilerini arttırmıştır.
- Öğrenciler, her işin birbiriyle ilişkili süreçlerden oluştuğunu anladılar ve o süreçleri nasıl iyileştireceklerini öğrendiler.
- Öğrenciler takım olarak çalışmanın faydalarını ve sorunlarını gördüler.

Sonuç olarak; TKY rgtlerde standartlaşmayı sağlayacağı için verimliği de arttıracaktır. Kaliteli bireylerden oluşan toplumun da kalitesi artacak, ülkenin gelişmişlik düzeyi de buna bağlı olarak yükselecektir.

2.14. Toplam Kalite Yönetimde Hizmet İçi Eğitimin nemi

İnsanın fitratında olan yenileşme ve değişim olgusu kurumlar için de geçerlidir. Kurumun insan unsuru sürekli olarak kendini geliştirmeli, bilgi ve görgüsünü yenilemeli, böylece çağın gerisinde kalmaktan kurtulmayı başarabilmelidir.

Dünyamızda baş döndürücü bir değişim yaşanıyor. Toplumların yaşam ve refah düzeyleri bu değişime, değişimin evrensel öğelerine uyum sağlamaları ölçüsünde belirleniyor. Günümüz dünyasında iletişim, ulaşım ve bilgi teknolojisinde zaman ve mekân sınırı tanımlayan gelişmeler toplumları ve kuruluşları kıyasıya bir rekabete zorluyor (Kantarıcı, 1999:1).

Toplam kalite yönetimi üzerinde tüm yazarlar eğitim ve yetiştirme konusunda birleşmektedir. Eğitim ve yetiştirme organizasyonda ki herkes için sona ermeyen bir süreçtir (Halis, 2000:199).

Hammadde, enerji sermaye ve makine ile insanoğlunun bilgi ve yetenekleri birleştirilerek kalite üretilmektedir. Bunun için kalite konusunda ortaya çıkan problemler bir dereceye kadar teknik ekonomik ve işgücü imkânlarıyla giderilebilse de genel olarak istenilen performansa ulaşmada temel faktör eğitilmiş işgücüdür. İş görenlerde kaliteli çalışma bilincinin oluşması, büyük ölçüde tecrübeye ve eğitim seviyesine bağlıdır. Uygun eğitimin kalite ve verimliliğin artırılmasında büyük paya sahip olduğu, ancak günümüzde bunun farkına yeterince varılmadığı görülmektedir. TKY’ de iş görenlerin pasif durumlarını terk ederek aktif hale gelmelerini kolaylaştırıcı en önemli faktör eğitimidir.

Eğitim ile işin gerektirdiği meslek bilgi ve beceriler iş görenlere aktarılır. Eğitimle aldıkları bilgi ve beceri iş başında kullanan iş görenler de katma değeri arttırmaları. Eğitim bir yandan iş görenlerin niteliğini geliştirerek işgücü verimliliğini arttırarak, diğer yandan da teknolojik gelişmeyi hızlandırarak sermaye verimliliğini arttırmaktadır. Eğitim faaliyetleri firma içi ve firma dışı olarak iki aşamada incelenebilir (Şimşek, 2000:90,91). Çalışanların eğitiminin sorumluluğu her kademedeki yöneticilere aittir. Buradaki temel faktörler; hata ve sorunların önlenmesi, raporlama ve analiz, soruşturma ve gözden geçirmedir (Oakland, 2003: 332).

2.15. Milli Eğitim Bakanlığı’ nın Kalite Politikası

TKY sistemi içerisinde kalitenin belirlenmesi ve kamuoyuyla paylaşılması ön plana çıkmıştır. Bunun neticesi olarak, kurum içerisinde kalitenin tanımlanması ve yaşam biçimi haline gelmesi için stratejik hedefleri belirten politikalar tanımlanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında, Kasım 1999 tarih ve 2506 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan “MEB Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Yönergesi” ile birlikte eğitimde kalite çalışmalarını başlatmıştır. Uygulamalar merkez ve taşra teşkilatı için ayrı ayrı hazırlanan iki proje kapsamında sürdürülmektedir. TKY uygulamaları, Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı (EFQM) tarafından geliştirilen “Mükemmellik Modeli” esas alınarak yapılan özdeğerlendirme çalışmaları ile başlatılmakta, özdeğerlendirme sonuçlarında ortaya çıkan iyileştirme konularının bir plan dâhilinde iyileştirilmesi ile sürdürülmektedir. Bugün birçok okul/kurum ulusal düzeyde diğer kamu kurumlarına örnek gösterilebilecek sonuçlara ulaşmıştır. Ulusal kalite ödülü sürecinde bazı okul ve kurumlarımız ödül almış, birçok okulumuz da ISO 9000 kalite yönetim sistemi belgesine sahip olmuştur (MEB, 2007:6).

MEB’in eğitim-eğitim ve yönetime ilişkin kalite politikalarını aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (MEB, 2007: 8):

- Eğitimin paydaşları olan öğrenci, veli, öğretmen, diğer eğitim çalışanları, bir üst eğitim kurumu, işverenler, meslek kuruluşları ve genel anlamda toplumun mutluluğunu hedefleyen bir eğitim-öğretim ve yönetim yaklaşımını uygulama,
- Eğitimin paydaşlarının eğitimde karar alma süreçlerine katkı ve belirli esaslar çerçevesinde katılımını sağlayarak toplumda demokrasi bilincini ve kültürünü geliştirme,
- Dil, din, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eğitimde fırsat ve imkân eşitliği sağlayarak herkesin bilgi ve becerisini eğitim yoluyla geliştirme,
- Eğitimde insani değerleri ön planda tutarak yüksek karakterli insan yetiştirme,
- İnsanın karşı karşıya bulunduğu ekonomik, kültürel ve sosyal problemlerin çözümünde, iş yapma heyecanımızın kaynağı olan kültürel müktesabıtımızdan paydaşlarımızı haberdar etme,

- İnsanlığın bilgi ve kültür birikimini ortak akıl ve eğitim yoluyla değerlendirerek, insanlığın ihtiyacı olan barış ve huzur ortamına kavuşmasına katkıda bulunma,
- Eğitim-öğretim ve eğitimin yönetiminde süreçlere odaklanarak mükemmele doğru sürekli gelişimi sağlama,
- Başta insan kaynağı olmak üzere eğitime ayrılan kaynakları etkili ve verimli kullanma,
- Çağdaş medeniyetin ortağı bireyler yetiştirme,
- Yetişen insanımızın; iyi insan, iyi vatandaş ve iyi meslek adamı olmasına katkı sağlama,
- Yaşanabilir ve sürdürülebilir bir çevre oluşturmaya saygı ve katkıda bulunma,
- Toplumun düşünce ve ahlaki temizliğine katkıda bulunma,
- İnsanların öğrenme ve kendilerini gerçekleştirmelerinin önündeki tüm engelleri ortadan kaldırma,
- İş dünyasının ihtiyacı olan nitelikli bir işgücünün oluşumuna katkıda bulunma,
- Eğitimde evrensel ilkeleri gözetme.

Eğitimde evrensel ilkeler; İnsanların gelişimine olanak tanımak, dürüstlük, sorumluluk, sözünün eri olmak, elinden geleni yapmak, ahlaki, sadakat, hakkaniyet ve toplumsal sorumluluktur. Okullarda ahlaki standardın yüksekliği, veli ve öğrenciler önünde prestijinin artmasını da sağlar . Çünkü ahlaki anlayış ve davranışların olduğu ortam, duygusal olgunluk kadar, sosyal bir sorumluluk bilincidir.

2.15.1. Türk Milli Eğitiminde TKY Uygulaması İle İlgili İlkeler

Çağımızda eğitim ve öğretim kurumlarında kaliteyi artırılabilmesi için gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin; eğitim sistemlerini bütün boyutlarıyla çağdaş standartlara kavuşturma çabası içerisinde oldukları gözlenmektedir. Bu amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak eğitim kurumlarında uygulama alanı bulan ve başarı sağlayan toplam kalite anlayışı ülkelerin geleceği açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Yönergesi'nin Kasım 1999 tarih ve 2506 sayılı Tebliğler Dergisinde yayınlanarak yürürlüğe giren yönergede toplam kalite uygulaması ile ilgili temel ilkeler şöyledir(MEB,1999):

Toplam kalite yönetimi uygulamaları bir plân ve proje dâhilinde gerçekleştirilir.

- Eğitim hizmetlerinden yararlananların memnuniyetini sağlayacak önlemler alınır.
- Toplam kalite yönetimi uygulamalarının her aşamasında ilgili tarafların gönül ve beyin gücüyle katılımı sağlanarak, ekip çalışması ön plânda tutulur.
- Toplam kalite yönetimi uygulamaları çerçevesinde kaynaklar etkili ve verimli kullanılır.
- Toplam kalite yönetimi uygulamalarında ölçülemeyen hizmet geliştirilemez anlayışından hareketle hedeflere ulaşma düzeyi sürekli ölçülür.
- Sistem sürekli sorgulanarak geliştirilir ve iyileştirilir.
- Eğitim yönetiminde personelin sürekli eğitimi kurumsallaştırılarak niteliği yükseltilir ve hizmet sunumunda mükemmelin yakalanması sağlanır.
- Personelin tüm potansiyelini kullanabileceği çalışma ortamı sağlanır.
- Çağın ve çevrenin sürekli değişimi göz önünde bulundurularak, öğrenen birey öğrenen organizasyon anlayışı plânlı bir şekilde kurumsallaştırılır.

- Çalışanlara problemin bir parçası olmak yerine, çözümün bir parçası olunması anlayışı benimsetilir.
- Hizmetlerin sunumunda iş görenlere kalitenin geliştirilmesinin bütün personelin işi olduğu anlayış ve yaklaşımı benimsetilir.
- Gelişmenin değişmeyle mümkün olacağını herkes tarafından bilinmesi sağlanır.
- Kurumsal ve bireysel amaçlar arasında denge sağlanarak çalışanların iş doyumunu göz önünde bulundurulur.

2.15.2. Eğitimde TKY Etkinliğinin Artırılma Yolları

Şimşek (2000:87)'e göre; "Eğitimde toplam kalite yönetiminin etkinliğinin artırılma yolları şunlardır:

- TKY konusunda kurum yöneticileri yeterli bilgiye sahip kılınmalıdır.
- Kurumlar alt yapı ve donanım olarak desteklenmelidir.
- Eğitim faaliyetleri edilgen bir konumdan etken bir konuma getirilmelidir.
- Öğrenci odaklı bir eğitim anlayışına kavuşturulmalıdır.
- Kaynakların etkin kullanımı açısından yerel yapılanmaya yer verilmelidir.
- Okullar ve eğitim kurumları öğrenen organizasyonlar haline dönüştürülmelidir.
- İnsana değer ve onu kazanma eğitiminin temel esprisi olmalıdır. (Bunun için eğitim de fırsat eşitliği sağlanmalıdır.)
- Kurum yöneticileri kaizeni (sürekli iyileştirme) öncelikle kendileri dünyalarında gerçekleştirmelidir.
- Eğitim kurumları bilgi yüklenme yerine bilgi üreten kurumlar olarak düzenlenmelidir.

- Etkileşimci eğitim teknolojilerine yoğun bir biçimde yer verilmelidir. (CD-Rom, Video ve İnternet gibi).

Buna benzer önerilerin sayısı arttırılabilir. Her şeyden önce, bu önlemlerin ifade ettiği yönetim anlayışı ve bu anlayışın temel dinamiği olan kalite olgusu, yöneticilerin kafasında ve gönlünde bir yaşam felsefesine dönüşmelidir”.

Artık Deming’i izlediklerini ya da TKY’yi (Toplam Kalite Yönetimi’ni) benimsediklerini söyleyen okulların bile çoğu boşa kürek çekiyor, çünkü yöneticileri ve yönetim kurulları şunu anlayamıyor: Deming’in düşüncelerini başarıyla uygulamak için onun şu söylediğini yerine getirmeliler: “Sistemi değiştirin!” Elbette, Deming’i anlayamayan yalnız eğitimciler değildir. Sistemin değişmesi gerektiğini kabul etmeme eğilimi, sanayideki liderlere de egemendir ki, bu liderlerin bir çoğu son zamanlarda okullarla uğraşıyorlar (Glasser, 2000: 5).

Eğitim sektöründe TKY’yi uygulamak kolay bir süreç değildir. Çünkü üstesinden gelinecek ve çözüm üretilecek çok engeller vardır. Şayet organizasyonda bulunan tüm çalışanlar bu sürece inanır, güvenir ve benimserse ciddi ve önemli bir iyileşmeye öncülük ederler. Böyle bir durumda çalışanlar bunun mümkün olduğunu, bazen de zorunlu olduğuna inanmalıdırlar. TKY süreci düzgün bir şekilde uygulandığı zaman üniversitelerin başarı ve performanslarında ciddi iyileşmeler görülecektir. Saraiva (1998) yaptığı çalışmada, eğitim sektöründe etkili TKY uygulamalarının başarılı olabilmesi için bazı tekliflerde bulunmuştur. Bunlar(Rosa, Saraiva ve Diz, 2001: 1011):

- Konunun üzerinde ciddiyetle durmak; projenin tüm okul düzeyine yayılmasını sağlamak, böylece organizasyondaki tüm çalışanların projeyi benimsemesi, sahip çıkması sağlanır.

• Müşteri/Alıcıların (hedef kitlesinin) açıkça belirlenmesi onların ihtiyaçlarının tespit edilmesi,

- Etkili iletişim kurallarının kurulması,

- Uygulanabilir bilgi yönetim sisteminin kurulması,
- Güçlü bir liderliğin var olması,
- Tüm bunlar kurumun stratejisiyle ve TKY ile sağlanabilir.

2.16. Okulda Toplam Kalite Yönetimi

Eğitim ve öğretimin verilmesi için tasarlanmış olan okulda Toplam Kalite Yönetiminin uygulanması çağın önemli bir gereği olarak karşımıza çıkar. Okullar TKY uygulamalarının etki ve sonuçlarının gözlemlendiği kurumlardır.

Türk eğitim sisteminin şu andaki yönetsel yapısı, ekonomide, endüstride, kültürde ve daha birçok alanda gerçekleşen gelişmelerin ağırlıklı olarak devletin güdümünde olduğu dönemlerde belki de işlevseldi. Ancak bugün böyle bir eğitim düzeninin oluşmasına neden olan şartların hızla değiştiğini görüyoruz. Artık ekonominin, endüstrinin ve toplumun gelişmesinde devletin inisiyatifi o kadar fazla değildir. Ekonomi ve sosyal hayat, belirli yerlerden yapılan yönlendirmelerin dışında kendi dinamizmi içinde gelişmektedir. Bu çerçevede eğitime duyulan talepler de hızla artmakta ve çeşitlenmektedir. Ancak dinamik bir yapı içerisinde ortaya çıkan ihtiyaçları, durağan ve planlı gelişmelere cevap vermek üzere yapılan bir eğitim sistemi karşılamaya çalışmaktadır. Bu çelişki içerisinde doğal olarak okullar, ihtiyaç duyulan yeni değer ve becerileri kazandırmada zorlanmakta, çok çeşitlenen bireysel ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalmakta ve uzun vadeli hesaplar ve hedeflere göre programlanmaları nedeniyle, hızlı değişimler karşısında uyum sağlayamamaktadır (Erdoğan, 2002: 82).

Şekil 6: Okulda Toplam Kalite Yönetimi

Geleneksel Yaklaşım	Toplam Kalite Yaklaşımı
Bilginin yayıcısı olarak öğretmen	Öğrenme etkinlikleri düzenleyicisi
Öğretmen sınıfta tek karar verici	Kararlar diğer öğretmenlerle birlikte verilmektedir.
Normal dağılıma göre öğrenci değerlendirme	Tam öğrenmeye yönelik değerlendirme
Kontrol edici olarak öğretmen	Düzenleyici: Lider, öğrencinin ihtiyaçlarına eğilen ve işi yapan
Öğretmen merkezli	Öğrenci üzerine odaklanmış
Tek kitap üzerine program temeli	Yetişkin hayatın sorumlulukları üzerine odaklanmış ve tanımlanmış yeterlikler
Kontrol edici olarak yöneticiler	Düzenleyici: Lider, öğrencinin ihtiyaçlarına eğilen ve işi yapan

Kaynak: Özdemir 1996: 221'den akt: Yıldız ve Arıç, (1999: 79).

Okulun ön-sıra işçileri olan öğrenci ve öğretmenler, “çabalarının en iyisini göstermek”, “işlem ve sistemler”, “sürekli eğitim”, “çaba sarf etmek”, “gelişme ve büyüme fırsatlarını anlayıp değerlendirme” konularında bilinçlendirilmeliler (Köksal, 1998: 29).

2.16.1. TKY'de Okul Yöneticisinin Rollerini

Yönetici; yönetim ve öğretim sürecine liderlik eden, okulun başarısını arttırmak üzere araştırma-geliştirme çalışmalarına liderlik eden kişidir. Buna göre okul yöneticisi, okulda yer alan herkesin yönetim sürecine katılımını sağlamakla yükümlüdür.

Takım çalışması, etkili ve açık iletişim, güdüleme, başarının ödüllendirilmesi, insan kaynaklarının geliştirilmesi, okulda ortak bir vizyonun oluşturulması yönetimin öncülüğünde gerçekleşmektedir. TKY eğitim niteliğini arttırmakta, öğretim programlarına çeşitliliği ve esnekliği yerleştirmekte, öğretmen ve öğrencileri sürekli öğrenmeye yönlendirmektedir. Bu yaklaşım en önemli unsur olarak insan kaynağını görmekte; öğretmen, yönetici ve tüm çalışanlar için sürekli hizmet içi eğitim planlamasını şart koşmaktadır. Şu halde çalışanların etkinliklerini okulun amaçları doğrultusunda yönlendirmek, okulda işbirliğine ve güvene dayalı bir çalışma ortamı yaratmak için yöneticilerin TKY anlayışına sahip olmaları gerekmektedir (Aydın ve Kökçü, 2000: 98).

Çelik (1996:114)'e göre; "Okul yöneticisi öncelikli olarak okulun misyon ve vizyonunu belirlemelidir. Aslında geleceğin okul yöneticisi üç kritik soruyu cevaplandırmak zorundadır: Ne? Niçin? ve Nasıl?"

- Vizyon ne sorusunun cevabıdır. Okul yöneticisinin oluşturmaya çalıştığı geleceğin resmidir.
- Misyon niçin sorusunun cevabıdır. Bir başka ifadeyle örgütün biz niçin varız sorusuna verdiği cevaptır.
- Çekirdek değerler, misyonumuzla tutarlı olarak vizyonumuza ulaşmak için çıktığımız yolda nasıl davranmak istiyoruz sorusuna cevap verirler. Bir örgütün değerleri doğrudan ayrılmazlık, açıklık, dürüstlük, özgürlük, fırsat eşitliği, liyakat ve bağlılığı içerebilir."

Bir okul Kalite Okulu olmadan önce, müdür yeni sisteme, yani liderce yönetime geçme kararı vermeli, bu karara bağlı kalmalı ve patronluk yerine liderlik yaparak öğretmenleri buna ikna etmeli. Bir sonraki adım, öğretmenlerin, öğrencilerine patronluk yapmayı bırakıp liderlik yapmaları, böylece sınıflarında yeni ve daha iyi bir şeyler olduğunu göstermeleridir. Bu adımların her ikisi de zordur, ama uygulamada müdürlerin işi öğretmenlerinkinden daha kolaydır. Bir Kalite Okulunda, müdürün ana görevi, öğretmenleri liderce yönetmektir (Glasser, 2000:2).

Okul yöneticisi küreselleşme, enformasyon teknolojisi, örgütsel öğrenme ve Toplam Kalite Yönetimi gibi yeniliklerin karşısında yeni roller üstlenmek zorunda kalmıştır. Bu da her şeyden önce yeni bir misyon, vizyon ve liderlik davranışını gerektirir (Çelik, 1996: 114).

Okul yöneticilerinin rollerinden biride, kurumun vizyon ve misyonlarını belirleyerek çalışmalarını bu doğrultuda yürütmeleridir.

2.16.2. TKY’de Okul Yöneticilerinin Dikkat Etmeleri Gereken Noktalar

Okullardaki liderler, kendileri ve kuruluşun diğer çalışanları için bilgi oluşturmalıdır; liderler vizyon hırsını sürdürmeli ve okullar her açıdan öğrenim kuruluşları haline gelmelidir.

Deming’in yöneticiler için belirlediği ve aşağıda sıralanacak 14 maddede de dikkat çektiği gibi, güven oluştururken korkuları ortadan kaldıracaktır. Bu maddeler, Deming’in ve diğer yönetim kuramcılarının fikirlerinden gelişmiş olan yeni liderlik felsefesini benimsemek isteyen yöneticiler için bir çeşit yol haritası sunar. Gelişmiş kelimesi kilit tanımdır. Deming’in kendisi listesini birçok kereler gözden geçirmiştir. Kuruluşlar üzerinde çalışmaya başlamadan önce böyle bir liste yoktu. Liste, onun istatistiksel yöntemlere verdiği önem ve yönetim liderliğindeki başarısızlıklar üzerinde yaptığı gözlemler sonrasında ortaya çıktı. Okulların dilini yansıtan ve Deming’ten uyarlanan bu maddeler aşağıdakiler gibidir (Langford ve Cleary, 1999:197-199):

- Öğrencilerin ve hizmetin gelişimine yönelik olarak amaç sürekliliği oluşturun. Her çeşit süreci geliştirebilme ve toplum içerisinde anlamlı pozisyonlar edinebilme eğilimine sahip en kaliteli öğrencileri yetiştirmeyi hedefleyin.
- Yeni felsefeyi benimseyin. Eğitimsel yönetim, her türlü olumsuz tehlikenin farkına varmalı, sorumluluklarını öğrenmeli ve değişim için liderliği ele almalıdır.
- Öğrenciye sunulan eğitim ve hizmet sistemini sürekli olarak geliştirin. Kaliteyi ve verimliliği arttırın.
- Öğrenciler, öğretmenler, sınıflandırılmış personel ve idareciler için öğrenim ve eğitimi kurumsallaştırın.
- Liderliği benimseyin ve kurumsallaştırın.
- Herkesin okul sistemi içerisinde daha verimli olarak çalışabilmesi için korkuyu kuruluşunuzdan uzaklaştırın, insanların rahatlıkla konuşmalarını teşvik etmek amacıyla uygun ortamlar hazırlayın.

- Öğrencilerden, öğretmenlerden ve yönetimden (müdürler, müfettişler ve merkez ofis destek personeli) çalışmalardan gurur ve neşe duyma hakkını alıp götüren engelleri kaldırın. Bu, her şeyin üzerinde, yıllık ve liyakat değerlendirmelerini ve nesnel yönetimi kaldırmak anlamına gelir. Tüm eğitim liderlerinin sorumluluğu nicelik olmaktan çıkarılarak niteliğe (kalite) dönüştürülmelidir.

- Herkes için, canlı ve dinamik bir eğitim ve gelişim programı hazırlayın.
- Okul içerisindeki herkesi, bu dönüşümü sağlamak amacıyla çalıştırın.

Walton (1986); Toplam Kalite Yönetiminin ilke ve kurallarını başarılı bir şekilde uygulamakta olan eğitim yöneticileriyle görüşüldüğünde, aşağıdaki altın kuralları önermektedirler:

- Okulunuzda Toplam Kalite Yönetimi'ne başlamadan önce bu konuyla ilgili her türlü bilgiyi edininiz. Bunu uygulayan diğer yöneticilerle tanışıp tartışınız. Bu konuda uzman olan kişilere danışınız.

- Toplam kalite yönetimi konusunda okulunuza ait bir slogan yaratınız. Toplam kalite süreci boyunca kendinizi henüz bunu uygulamayan diğer eğitim kurumlarının lideri olarak düşünün ve iyi bir model olduğunuz düşüncesiyle çalışınız.

- Değişimi sağlıklı yapabilmek için bir "Kalite Komisyon"u oluşturup, bu konuda okul dışından da destek alınmasını sağlayınız.

- Okul içinde ve okul çevresindeki bireyleri TKY konusunda bilinçlendirmeye çalışınız. Bu konuda uzman kişileri okula davet edip konferanslar vermelerini sağlayınız. Bu yolla bireylerin konunun önemini anlamalarına yardımcı olunuz.

- Uzun vadede başarılı bir değişim gerçekleştirebilmek için, zamanı lehte kullanabilmek ve eğitim sürecini hızlandırabilmek için bir "Toplam Kalite Araştırma ve Bilgi Merkezi" oluşturunuz. Toplam kalite bir gecede yaratılamaz. Sürekli ve düzenli eğitim bir zorunluluktur.

- Sürekli eğitimi planlı hale getiriniz. Önce, sistemin küçük, sonra da daha büyük birimleri üzerinde sürekli eğitim programları başlatınız.
- Sisteminizdeki mevcut felsefe ve uygulamaları da TKY şemsiyesinin altına alınız. Örneğin; grup çalışması, ekip çalışması, oryantasyon çalışmaları, eski sistem değerlendirme ve geri besleme yöntemleri gibi uygulanmakta olan bir takım yöntemleri yeni sistemdekilerle bağdaştırma yoluna gidiniz.
- Toplam kalite değişimine sabır, hoşgörü ve yardımsever bir tavırla yaklaşınız. Toplam kalite amaç değil araçtır. Herkes, ama özellikle eğitim yöneticisi çok sabırlı olmalıdır(Akt: Köksal, 1998:36-37).

2.17. Eğitim Kurumlarında Değerlendirme (Paydaş Görüşleri)

Ürettiği ürün insanların davranışlarındaki olumlu değişimler olarak görülen eğitim kurumlarında kalite ve verimliliğin ölçülmesi mal ve hizmet üreten diğer örgütlere nazaran daha zordur. Fakat diğer örgütlerde görülen yenileşme ve uygulamalardan eğitim kurumlarının etkilenmemesi de imkânsızdır. Eğitim kurumu istemese de bu etkileme gerçekleşecektir. Eğitim kurumunun çıktılarını kullanan ve onun girdiler sağlayan çevresel sistemler veya genel anlamda toplum eğitim örgütlerini de yenileşmeye zorlamaktadır (Ataman, 1996:386).

İç ve dış müşteri veya paydaşlar olarak adlandırılabilir kitlelerin görüşlerini alarak eğitim kurumlarının öz görevlerini tanımlamaları ve bu bağlamda uygulanacak programı veya ders içeriklerini belirlemeleri üniversitelerin farklı disiplinlerinde uygulanabilecek bir yaklaşımdır. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve orta öğrenim kademelerinde ise yine paydaşların görüşlerine başvurarak Milli Eğitim'in belirlediği temel eğitim hedeflerine ulaşıp ulaşılamadığı ve aksayan yönlerin belirlenmesi doğrultusunda bir değerlendirme yapılabilir (Ögel ve Dursunkaya, 2001:208).

2.17.1. Eğitim Kurumlarında TKY'nin Başarısızlık nedenleri

Bir kurumda zorla dayatılan işlerde başarı oranları tartışılır. Anlayarak, zoraki değil de isteyerek ifa edilen işlerdeki başarı oranları çok yüksektir. Dolayısıyla çalışan ve ilgili olanları eğiterek, bilgilendirerek, inandırarak ve ikna ederek sonuç almak daha kolay ve yararlıdır.

Özveren (2000:44)'e göre; “Son zamanlarda Türkiye’de de eğitime önem vermeye başlanmıştır. Ama hâlâ eğitim sistemimizin başarılı olduğu söylenemez. Toplumun bir kısmı çok iyi eğitim almakta, geri kalan büyük bir kısmı ise hiç eğitim alamamaktadır. Bu eğitimsiz kişiler, eğitilmiş kişilerin de başarısını aşağı çekmektedir. Bu yüzden ülkenin eğitim düzeyi yükselineye kadar Toplam Kalite Yönetimi’nden de en yüksek faydayı almak mümkün olmayacaktır.”

2.17.2. Sekiz Yıllık Kesintisiz Zorunlu Temel Eğitim

1990’lı yıllarda alelacele uygulamaya konulan kesintisiz zorunlu eğitim ne yazık ki telafi edilemez olumsuzluklara neden olmuş, sorunları daha da karmaşıklaştırarak içinden çıkılmaz bir hale gelmesine neden olmuştur. Konu en son yapılan 19. Milli Eğitim Şurasında gündeme gelmiş, değiştirilmesi veya iyileştirilmesi yönünde tekliflerde bulunulmuştur.

Kaya (1989:63)'ya göre; “ Ülkemizde; ilköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunlu ve devlet okullarında parasızdır. 1982 Anayasasının 42. maddesinde dile getirilen bu zorunluluk gerçekte, 1824 yılında İkinci Mahmut’un bu konuda yayınladığı bir fermanla bir Devlet politikası olarak başlamıştır. Bu dönemden itibaren; Devlet adamları, zorunlu eğitimi sadece milli gelenek ve ahlaki değerlerimizi yeni kuşaklara ileten bir araç olarak görmemişler, aynı zamanda bir yenileşme aracı olarak düşünmüşlerdir. Özellikle; Cumhuriyet döneminde, Türk devrimini yeni kuşaklara benimsetmek ve laik düşüncüyü geliştirmek bakımından zorunlu öğretimin yaygınlaştırılması amacıyla büyük çabalarda bulunulmuştur.”

Biz yaklaşık 10 yıl önce ülke olarak ilköğretimi masaya yatırdık. Zorunlu 8 yıllık eğitime geçtik. Belki bugün de bu aylarda da ortaöğretimin kaderini etkileyecek bazı adımlar atılabilir. Ancak hiçbir zaman Türkiye'yi daha gerilere götürecek, daha gerilerde bıraktığımız tartışmaları tekrar yaşatacak bir adımın atılmaması gerekir. 1998 yılında çok haklı bir şekilde zorunlu eğitim süresini 8 yıla çıkararak iyi bir iş yaptık ancak şunu kabul edelim ki 5+3 kalksın arayışı çerçevesinde ilköğretimi bütün olarak ilkokullaştırdık. Pedagojik olarak, yönetsel açıdan ve daha birçok açıdan bu yapının sıkıntılarını yaşıyoruz. O zaman belki Tevhidi Tedrisat çerçevesinde gerçekleştirmek istediğimiz bazı eylemler gerekiyordu ve belki bunu daha cesaretli yapmamız gerekirdi. Bir şeyleri yaparken sistemi de bir ölçüde bozduk. Aradan 10 yıl geçtikten sonra sistemin temel felsefesi çerçevesinde bazı problemleri hallettikten sonra bugün rahatlıkla ilköğretimi tekrar tekrar farklı bir anlayışla ele alarak belki 3+5, belki de 4+4 gibi farklı model arayışları çerçevesinde yapılandırmak zorundayız. Aksi takdirde ortaöğretimde veya bir başka kademedede ne yaparsak yapalım ilköğretimdeki bu yapı bizi hep kuşatacak, hep kısılacı altında tutacak. Tabi ki şunu açık bir şekilde ifade etmek istiyorum. Ne yaparsak yapalım bu topluma maliyeti çok olacak bir iş yapmayalım. O yüzden 4+4 olabilir, 3+5 olabilir ifadesini özellikle belirtmek istiyorum. Yolumuza bir okulu kapatarak, bir yeni sistem yaratarak, yeni okullar açarak devam etmemeliyiz. Yapacağımız her türlü değişikliği daha az maliyetle gerçekleştirmeliyiz (Erdoğan, 2008a:28).

Sekiz yıllık zorunlu eğitimin ilkokul ile ortaokulda sunulan eğitim ve öğretimin yapısında herhangi bir değişikliğe gitmeden bir bütün olarak algılanması, ortaokul düzeyindeki eğitimi de ilkokullaştırabilir. Bu nedenle sekiz yıllık eğitim yeni bir sınıflama ile ilk üç yıl, ikinci üç yıl ve kalan son iki yıl halinde basamaklara ayrılmalıdır. Zorunlu eğitimin sekiz yıl olmasını hayata geçirmek kuşkusuz olumlu bir adım. Tam olarak girmek için çaba gösterdiğimiz Avrupa Birliği'nde sadece Yunanistan ve Portekiz'de zorunlu eğitim süresi dokuz yıl iken diğerlerinde on iki yıla kadar uzamaktadır (Erdoğan, 2002:123).

Üyesi olmaya istekli olduğumuz Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama 11 yıl olan eğitilmiş süresinin ülkemizde 3,3 yıl olduğu gerçeği karşısında, 5 yıllık zorunlu eğitimin 8 yıla çıkması yanlış bir tercih değildir. Sekiz yıllık eğitim, eğitim düzenimizin sorunlarına eğilmemizi güçleştirdi. İnsanlar, "...den yana ve... ye karşı" olmak üzere, -her zamanki gibi- ikiye ayrıldılar... Hemen her konudaki rahatsızlığını, dışa vuran işaretleriyle algılayıp öylece gidermeye çalışan insanımızın, geri kalmışlığın dışavurumlarından birisi olan fanatizmin çeşitlerinden yalnızca birisine karşı bir çözüm geliştirmiş ve ilköğretimin kesintisiz 8 yıl olması, konunun iki tarafından birinin tezi haline gelmiştir (Titiz, 1998:4).

İlköğretim kurumlarının yapısını ve işleyişini değiştiren 4306 sayılı yasa kapsamında düzenlenen ve uygulamaya konulan yenilikler (MEB, 2001:67):

- İlköğretim kurumlarının sekiz yıllık okullardan oluşması ve bu okullardan mezun olanlara, ilköğretim diploması verilmesi.
- 222, 1739 ve 3308 sayılı yasalarda, birlikte ya da ayrı ayrı geçen "ilkokul" ile "ortaokul" ibarelerinin "ilköğretim okulu" olarak değiştirilmesi.
- Ülke genelinde 18 Ağustos 1997 tarih ve 23084 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4306 sayılı Yasa gereğince, sekiz yıllık kesintisiz zorunlu eğitim uygulamasına geçilmiştir.

İlköğretim 1. ve 2. kademe öğrencilerinin aynı binada öğrenim görmeleri aynı bahçeyi, aynı tuvaleti kullanmaları öğrencileri psikolojik yönden olumsuz yönde etkilemektedir. Bu uygulama gelişim psikolojisi ilkelerine da aykırıdır (Öztürk, 2001: 160).

2.18. Toplam Kalite Yönetimi ve Meslekî Eğitim

Yeni kuşakların oluşturulan programlarla en azından geçerli bir mesleğe sahip olarak iş hayatına atılıp üretime katkıda bulunmalarını sağlamakta mesleki eğitim ile mümkündür. Genel eğitime göre oldukça pahalı olan mesleki eğitimin kaliteli olması da üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Kaptan (2001:299)'a göre; “ İstenilen işgücünü hazırlayabilmek için, tüm eğitim sisteminin ve bilhassa mesleki teknik eğitiminin en alt kademedен en üst kademeye kadar bir bütünlük içinde ele alınması ve yeniden yapılanması zorunlu görölmektedir.”

Yeni yapılan düzenleme (1999) ile meslek liselerinin üniversiteye girişi zorlaştırılmıştır. Getirilen katsayı ile meslek liseleri dışındaki liselere çok büyük avantajlar getirilmiştir. Bu durum mesleki eğitimden kaçışı daha da hızlandıracaktır. Zaten genel eğitim lehine olan okullaşma oranı bu uygulama ile daha da bozulacaktır. Kalkınma planları ile sürekli vurguladığımız sanayileşme hedefimizde bu süreçte olumsuz etkilenecektir (Özdemir ve Yalın, 2000: 42).

Meslekî eğitim, sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişme için önemlidir. Türkiye'nin ekonomik, sosyo-kültürel kalkınma hedeflerine ulaşabilmesi için her düzeyde kaliteli işgücüne ihtiyacı vardır. İşgücünün eğitimi, meslekî ve teknik eğitim ile mümkündür. Günümüzde işgücü nitelikleri ve mesleklerin yapısında önemli değişiklikler söz konusudur. Bazı mesleklerin yok olmakta, yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışanların yeniden eğitimini de ortaya çıkmaktadır.

2.19. Toplam Kalite Yönetiminin Türkiye Uygulamaları

1990'lı yıllardan sonra Türkiye de gündeme gelen TKY çalışmaları ne yazık ki uygulamada yeterince başarılı olmamıştır. Genelde kâğıt üzerinde uygulandığı görölmüştür.

Eroğlu (2000:168-169)'na göre; “Birçok sektörde büyük boyutlu dönüşümlere yol açan Toplam Kalite Yönetimi kavramının, eğitim sistemlerinde başarıyla uygulandığı örnekler ülkemizde neredeyse yok denecek kadar azdır. Toplam Kalite Yönetimi kavramının eğitim sistemlerine yayılabileceği bir deneyim birikiminden söz etmek ise olanaksızdır. ”Gerçekten de Toplam Kalite Yönetim Sisteminin Türk Milli Eğitim sisteminde yeni uygulama alanları bulabilmesi için bir takım yönetsel kararlar alınmalı ve uygulamaya konulmalıdır. TKY şekil olarak uygulandığı için bir

birikimden de söz etmek zordur. ...” Kantite açısından olduğu gibi, kalite açısından da, Türkiye’de eğitim, bilgiyi esas alarak örgütlenen yeni toplumların oldukça uzağındadır (Bozkurt, 2006:289).

Bir anda ve hiç hazırlık yapmadan çok şey yapma isteği genellikle hiçbir şey yapmamak şeklinde sonuç verebilmektedir. Bu da zaman, iş gücü ve kırtasiye vb. israfı yapmak anlamına gelmektedir.

2.20. TKY ile İlgili Eğitim Alanında Yapılan Araştırmalar

Ünal ve Küçüköğlü (2000:703,704); “Toplam Kalite Yönetimi Anlayışının Öğrencilerin Başarılarını Arttırmadaki Etkisi (Meslek Lisesinde Bir Uygulama) başlıklı çalışmalarında şu önerilerde bulunmuşlardır:

- Okullarda TKY anlayışını yerleştirmek ve sürekli hale getirebilmek amacıyla öncelikle okul yöneticilerinin bu konuda eğitilmeleri ve bu anlayışı benimsemeleri sağlanmalıdır.
- Okulda eğitim öğretim sürecine katılan tüm bireylerin, kendilerini sistemin bir parçası olarak görmeleri ve hareket etmelerini sağlayacak bir eğitim almaları gerekmektedir.
- Okullarda programların, ortamın hazırlanması ve kalitenin değerlendirilmesinde toplumsal ihtiyaçlar dikkate alınmalıdır.
- Milli eğitim Bakanlığı okullarda TKY uygulamalarına başlamak üzere karar almış bulunmaktadır. Ancak bu kararın eğitim kurumlarında uygulamaya dönüşmesinde bu alanda uzmanlaşmış eğitim bilim uzmanları ile işbirliği yapılması ve ortak bir plan yapılarak uygulamanın ülke çapında yaygın hale gelmesini sağlayacak uygulamalı eğitim yapma fırsatları yaratılmalıdır.
- Bu konularda dünyada yapılan araştırmalar ve çalışmalar sürekli izlenerek eğitim kurumlarında kalite artışları sağlanmalıdır.

- Öğrencilerde kalite bilincinin yerleşmesi, onların gelecekteki yaşamlarında aynı bilinçle yaşamlarını sürdürmelerin sağlayacak ve toplumsal kalkınma sağlanacaktır. Bu nedenle eğitim sistemi içindeki herkesin, bu anlayışın yaygınlık kazanmasında birbirine destek olması ve birlikte çalışması sağlanmalıdır”

Kocabaş ve Göktaş'ın (2002:179,180) yaptıkları bir araştırmada elde edilen bulgu ve sonuçlara dayanılarak yapılan öneriler şunlardır:

- Yönetici ve öğretmenler karara katılma konusunda hizmet içinde eğitilmelidirler.

- Eğitim sistemimizde kalitenin artırılması için okulların geliştirilmesi şarttır. Toplam Kalite Yönetimi anlayışının yerleştirilmesi için de karara katılmanın eğitim kurumlarımızda öne çıkarılması esastır. Bu sebeple söz konusu çalışmaların hayata geçirilmesi için öğretmenler kurulu daha aktif hale getirilmelidir.

Yıldırım'ın (2002:124-126) araştırma bulgularına dayalı olarak ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında uygulanacak TKY modeli için aşağıdaki görüş ve önerilerinden bazıları şunlardır:

İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları'nda verilen eğitiminin kalitesinin yükseltilmesi için MEB tarafından uygulamaya çalışılan TKY modellerinin eksikliklerini de giderebilecek nitelikte olan ve bu araştırmayla oluşturulan TKY uygulama modelinin ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında uygulanması önerilmektedir. TKY uygulamasına geçilmeden önce, bu yönetim anlayışının okullarda uygulanabilirliği araştırılmalıdır. TKY uygulamasına geçilmede aceleci olunmamalıdır. TKY'nin uygulanabilmesi örgütsel kültürün değiştirilmesi ile mümkündür. Örgütsel kültürün değişimi ise uzun zaman alır ve sabır ister.

TKY uygulamasına başlamadan önce öğretmen ve yöneticilerin kalite konusunda eğitilmeleri gerekmektedir. Verilecek olan kalite eğitimi, birkaç saatlik toplantı, seminer vb. şeklinde olmamalıdır. Kalite eğitimi planlı, uygun içerikli ve sürekli olmalıdır. TKY uygulamalarının başarıya ulaşması için çalışanların kalite bilincine sahip olması çok önemlidir. Bu ise eğitimle sağlanabilir. TKY

uygulamaları için gereken maddi kaynaklar konusunda okullara yardım edilmelidir. TKY uygulamasının eğitimde yaratacağı olumlu etkiler ve TKY uygulamalarının gerekliliği açık bir biçimde ortaya konmalıdır. Bu husus öğretmen ve yöneticilere kavratılmalıdır. Okullardaki TKY uygulamalarına tüm çalışanların katılımı sağlanmalıdır.

Okul müdürleri TKY uygulamasında üzerlerine düşen sorumlulukları bilmeli, klasik yönetici tavırlarından sıyrılıp lider gibi davranabilmelidir. TKY uygulama modelleri, okul yönetim süreçlerine, eğitim-öğretim süreçlerine, öğrencinin katılımını sağlamaya yönelik olmalıdır. TKY'nin başarılı olması için önemli ölçüde yetki devri gerekmektedir.

Ortaöğretim Kurumlarında Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliğine İlişkin Yöneticilerin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan araştırmalarında araştırmaya katılan yönetici personele Toplam Kalite uygulamaları ile ilgili bazı önermeler sunmuşlardır. Buna göre; “okulda başarının arttırılmasında tüm personelin katkısı sağlanır” önermesine ilişkin olarak, %44.9'unun çoğunlukla ve tamamen katıldıkları görülmektedir. Elde edilen sonuca göre araştırmaya katılan yönetici personelin önemli bir kısmı (%54.8) kararsız kalmış veya katılmamıştır. “Okulda başarının arttırılmasında öğrencilerin görüşleri önemli bir yer tutar” önermesine ilişkin olarak %15'inin hiç ve az katıldıkları, %46.4'ünün ise çoğunlukla ve tamamen katıldıkları görülmektedir.

“Okul öğrencilerin gelişmesi için velilerle işbirliği yapar” önermesine ilişkin %25.4 ünün ise çoğunlukla ve tamamen katılırken, önemli bir kısmının ise %74.4 ünün az ve hiç katıldıkları veya kararsız kaldıkları tespit edilmiştir. “Okul, çevrenin eğitim öğretim ile ilgili şikayet, eleştiri ve beklentilerini öz önünde bulundurur” önermesine ilişkin olarak %36.4 ünün az ve hiç katıldıkları %29.1'inin ise çoğunlukla ve tamamen katılmadıkları görülmektedir. “Okul yönetimi eğitim ve öğretim kalitesini sürekli iyileştirmeye çalışırlar” önermesine ilişkin olarak %7 sinin az ve hiç katıldıkları, %54.1 inin ise tamamen ve çoğunlukla katıldıkları görülmektedir. “Okul yönetimi, okul çalışanlarının yaptıkları işten gurur duymalarını

sağlar” önermesine ilişkin olarak %32.6 sınıfın tamamen ve çoğunlukla katılırken, %67 sınıfın az ve hiç olarak katıldıkları veya kararsız kaldıkları görülmektedir.

“Okulda korkuya dayalı değil, yardımcı olmaya, vizyon oluşturmaya, liderlik yapmaya dayalı bir yönetim vardır” önermesine ilişkin olarak %12.1 sınıfın az ve hiç katıldıkları olarak katıldıkları %44.6 sınıfın ise çoğunlukla ve tamamen katıldıkları görülmektedir. “Okul çalışanlardan daha fazla verim alabilmek için yaptıkları işlerle ilgili sürekli eğitilirler” önermesine ilişkin olarak, çalışmaya katılan yönetici personelin %33 ünün çoğunlukla ve tamamen katıldıkları görülürken, önemli bir kısmının (%66.7) az ve hiç katıldıkları veya kararsız kaldıkları görülmektedir (Yenel, v.d. 2008:128,129).

Gülşen’in (2009:164) Eğitim Denetiminde Kalite Yönetimi başlıklı araştırmasında, araştırma bulgularından ve varılan sonuçlardan hareketle TKY’nin ilköğretimde teftiş sistemine uygulanabilirliği ile ilgili olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Bütün eğitim örgütlerince (özellikle de okullarca), tüm paydaşlar aynı derecede öneme sahip üyeler ve ortaklar olarak kabul edilmelidir. Bütün paydaşlara eşit mesafede değer verilerek; kaliteye ulaşmada bunlardan istifade edilmelidir.
- Okul çevre ilişkilerine gereken önem verilmeli; çevreyle, özellikle de velilerle, sağlıklı bir iletişim ve işbirliği geliştirilerek başarının artırılmasında maksimum seviyede destekleri sağlanmalıdır.
- Okullardaki başarı değerlendirme ölçütleri gerçek anlamda başarıyı ölçmemekte ve mevcut uygulamalarla başarıdan çok başarısızlık ölçülmektedir. Başarı ve kalitenin ölçülmesinde müşteri beklentileri ve memnuniyet dereceleri de dikkate alınarak yeni ölçütler belirlenmelidir.
- Eğitim kurumlarında yönetim kademelerindeki katı bürokratik yapılanmada değişiklikler yapılmalı; katılımcılığa ve açıklığa yer verilmelidir.

- Uygulamadaki teftiş anlayışında değişiklik yapılarak öğretmen ve yöneticilerdeki teftiş fobisini yenecek, oto kontrol bilinciyle öz değerlendirme yapmaya imkân tanıyacak yeni bir yapılanmaya gidilmelidir.

- Eğitim sistemi, ilgili bütün paydaşları daha fazla sorumluluğa ve katılıma hazırlayacak şekilde yeniden tasarlanmalı ve düzenlenmelidir.

- Eğitim sisteminde hizmet sunulan bütün müşterilerin (öğretmen, öğrenci, veli, iş piyasası, üst okul, vb.) şikâyet, eleştiri ve beklentilerini en üst yönetime doğrudan ulaştırılabileceği ve yöneticilerin de bunlara dönüt verebileceği düzenlemeler (özel telefon hattı, internet, müşteri saatleri, e-mail haberleşmesi, vb.) yapılması gereklidir.

Amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarındaki Toplam Kalite Yönetimi düzeyine ilişkin algılarını, bu algıların bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ve öğretmenlerin toplam kalite yönetimine ilişkin algılarıyla vizyoner liderliğe ilişkin algıları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılan bir araştırma sonucunda öğretmenlerin TKY'ne ilişkin algılarının alt boyutlarda ve ölçek genelinde "sıklıkla" düzeyinde algılandığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin TKY'ne ilişkin algılarının cinsiyetlerine, okuldaki öğrenci sayısına, görev yaptıkları ilçeye ve görev yaptıkları okulun TKY ödülü alıp almamasına göre anlamlı farklılık gösterdiği; kıdemlerine, branşlarına ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Aksu, 2009:113).

Yıldız, Erdemir ve Gitmez (2006:153) "Bir Ortaöğretim Kurumunda Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Öğrenci Memnuniyeti Üzerine Etkisinin İncelenmesi" konulu çalışmasında eğitim kurumlarının da, iç ve dış müşterilerini memnun edecek çalışmalar yaparak performanslarını yükseltebilmeleri için, Toplam Kalite Yönetimi uygulamalarını etkin bir şekilde hayata geçirmelerini önermektedir.

Dağlı (2003:70) "Toplam Kalite Yönetiminde Liderlik" konulu çalışmasında şu sonuçlara varmıştır:

Liderlik Toplam Kalite Yönetiminin en önemli öğelerinden biridir. Bütün örgütlerde olduğu gibi, kalite örgütlerinde de lider olmadan yeni bir sistemi uygulamaya koymak zordur. Toplam kalite Yönetiminde, yöneticinin lider olmak gibi bir zorunluluğu bulunmaktadır. İşgörenlerin yaratıcılıkta, yenilikçilikte ve katılımcılıkta motive edilmesi liderliği gerektirir.

3. BÖLÜM : TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA VE YÖNTEM

3.1. Problem

Günümüzde her eğitim sistemi zamanın (çağın) gerektirdiği değişimi yakalamak ve böylelikle sürekli olarak değişimi gerçekleştirmek zorundadır. Değişimi yakalayamayan sistemlerin geride kalarak rekabet edemez duruma gelmeleri kaçınılmazdır. İlerlemek ve gelişmek için uygulanacak yöntemlerden biri de, başarılı olmuş ülkelerin yaptıklarını örnek alarak yapmak, onların yol ve yöntemleri kullanmaktır. Özellikle gelişmekte olan ülkemizde, eğitim faaliyetlerinde belirli düzeyde kaliteyi yakalama ve kaliteyi sürdürme konusunda zorluklar yaşanmakta; insan, para, zaman, malzeme-materyal vb. maddi-manevi kaynaklar çoğunlukla boşa harcanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın iki temel amacı şunlardır:

- İlk ve ortaöğretim okullarında görev yapan ve TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının kişisel bazı özelliklerini ortaya çıkarmak.
- İlk ve ortaöğretim okullarında görev yapan müdür yardımcılarının okullarında ve diğer okullarda uygulanmakta olan toplam kalite yönetimi uygulamalarına yönelik görüşlerinin belirlenmesidir.

Araştırmanın bu iki temel amacı kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının görev yaptıkları okul, cinsiyetlerine ve yaşlarına göre dağılımları nasıldır?
- Sorumlu olan müdür yardımcılarının yöneticilikte deneyimleri ne kadardır?
- En son mezun oldukları okullar hangileridir?

- TKY ile ilgili kurs, seminer veya benzer faaliyetlere katılma durumları nedir?

- TKY ile ilgili kitap okuma durumları nedir?

- Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili kitap okuma durumları nedir?

- Görev yapılan okullarda TKY'den sorumlu olma süreleri ne kadardır?

- Görev yapılan okullarda sınıf mevcutları nasıldır?

- TKY'den sorumlu müdür yardımcılarının sınıf rehber öğretmeni olarak hizmet verme durumları nedir?

- Okullarında TKY ile ilgili çalışma yapılma durumu nedir ve bu çalışmaların yeterliliği nasıldır? TKY'yi okul yöneticilerinin başarılarını arttırıcı bir faktör olarak görme durumları nedir? Okul yöneticilerinin TKY hakkında bilgi düzeylerinin ne olduğuna ilişkin düşünceleri nedir? Okul yöneticilerinin TKY felsefesini benimseme durumlarının nasıl olduğuna ilişkin düşünceleri nedir? Kendilerinin TKY'yi sahiplenme düzeyini nasıl görüyorlar? Çalışanların TKY konusunda eğitim düzeylerinin nasıldır? TKY'ni öğretmenlerin başarılarını arttırıcı bir faktör olarak görme durumları nedir? Öğretmenlerin TKY'ni sahiplenme düzeylerinin ne olduğuna ilişkin görüşleri nedir?

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının verdikleri cevaplar okul türüne, yöneticilikte deneyime, cinsiyete ve yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

3.3. Hipotezler

Yukarıda belirtilen amaçlar çerçevesinde araştırmanın hipotezleri şunlardır:

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu TKY ile ilgili kurs, seminer veya benzer faaliyetlere katılmıştır.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu TKY ve Eğitimde TKY ile ilgili kitap okumuştur.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğunun TKY 'den sorumlu olma süreleri azdır.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının görev yaptıkları okullarda sınıf mevcutları fazladır.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu "okullarında TKY ile ilgili çalışmaların yapılmakta olduğunu" düşünmektedir.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu "okullarında TKY ile ilgili çalışmaların yeterli olduğunu" düşünmektedir.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu "Okul yöneticilerinin TKY hakkında bilgi düzeylerinin yeterli olmadığını" düşünmektedir.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu "Okul yöneticilerinin TKY felsefesini benimsemediklerini" düşünmektedir.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu "Kendilerinin TKY'yi sahiplenme düzeyinin düşük olduğunu" düşünmektedir.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu "Çalışanların TKY konusunda eğitim düzeylerinin düşük olduğunu" düşünmektedir.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu "TKY'ni öğretmenlerin başarılarını artırıcı bir faktör olarak" görmektedir.

- TKY uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının çoğunluğu "Öğretmenlerin TKY'ni sahiplenme düzeylerinin düşük olduğunu" düşünmektedir.

3.4. Önem

Bu araştırma ilk ve ortaöğretimde görev yapan toplam kalite sorumlusu müdür yardımcılarının bazı özelliklerini belirlemesi, müdür yardımcıları ve görev yaptıkları okullarla ilgili durum tespiti yapması ve müdür yardımcılarının toplam kalite yönetimi uygulamaları ile ilgili görüşlerini belirleyerek yeterli ve yetersizliklerin neler olduğunu ortaya çıkarmayı hedeflemesi nedeniyle de önemlidir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulguların; eğitim ve öğretime ve eğitim uygulamalarına çeşitli yönlerden katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu katkıların, eğitim kurumlarında toplam kalite yönetimi uygulamaları ile ilgili durum tespiti yapması ve eksikliklerin giderilmesi için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimle neler yapılması konusunda ilgililere farklı bir bakış kazandırması açısından önemli görülmektedir. Bu araştırmayla ayrıca okulda öğretimi geliştirme ve paydaşların (öğrencinin, öğretmenin, okul ve okul yöneticilerinin) başarısını yükseltmeye odaklı bir toplam kalite yönetimi anlayışının öneminin vurgulanması, eğitimi ile ilgili olan herkesin ve özellikle yönetici konumunda bulunanların Türk Milli Eğitiminin vizyon ve misyonu ile tutarlı, sürekli gelişmeye olanak sağlayacak şekilde eğitim almasının önemi vurgulanmaktadır.

Araştırma ile toplanan veriler özellikle toplam kalite yönetimi uygulamaları konusunda daha gerçekçi ve tutarlı değerlendirmeler yapılmasına yardımcı olacaktır. İlgili herkesin ve özellikle okul müdür yardımcılarının toplam kalite ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi, olumsuz görülen yönlerin olumluya dönüştürülmesi ve noksan görülen yönlerin geliştirilmesi için neler yapılması gerektiği konusunda ilgililere önemli yarar sağlayacaktır.

3.5. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

- Müdür yardımcılarının toplam kalite yönetimi ile ilgili görüşlerinin araştırmacı tarafından hazırlanan anket ile tespit edilebileceği varsayılmıştır.

- Araştırmaya katılan deneklerin kişisel bilgi formuna ve toplam kalite yönetimi ile ilgili ankete en gerçek ve içten cevapları verdikleri varsayılmıştır.

- Araştırma örneklemini İstanbul il sınırı içinde bulunan resmi (devlet) okullarında, özel ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplam kaliteden sorumlu müdür yardımcılarının oluşturduğu ve bu örneklemin evreni tam ve doğru olarak temsil ettiği varsayılmıştır.

3.6. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

- Bu araştırma İstanbul ilinde görev yapan ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplam kaliteden sorumlu müdür yardımcıları ile sınırlıdır.

- Araştırmanın verileri maddeleri toplam kaliteden sorumlu müdür yardımcılarının kişisel bilgi formuna ve toplam kalite yönetimi ile ilgili ankete verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

3.7. Araştırma Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modelleri; geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2000:77). İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2000:81).

Araştırmada, Toplam Kaliteden sorumlu müdür yardımcılarının kişisel bilgi formuna ve Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili ankete verdikleri cevaplar çeşitli değişkenlere (okul türüne, yöneticilikte deneyime, cinsiyete ve yaşa göre) incelenmiş ve bulgular ışığında sonuçlar tartışılmıştır.

3.8. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini (anakütlesini) İstanbul'da bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumları ve bu kurumlarda görev yapan toplam kaliteden sorumlu müdür yardımcılarını oluşturmaktadır. İstanbul'un 8 ilçesinden 325'i devlet, 76'sı özel okulda olmak üzere toplam 401 müdür yardımcı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örnekleme, üzerinde çalışılan, belirlenen ve ilgilenilen özellikleri bakımından, hakkında bir takım genellemelerin yapılması düşünülen bir ana kütlede belirli kurallara bağlı alınarak birimlerin seçilmesi, bu birimlerin incelenmesi ve gerekli istatistiklerin hesaplanmasıyla elde edilen sonuçlarla ana kütle hakkında genelleme yapmak amacıyla kullanılması işlemidir. Bilindiği gibi örneklemin başarısı ana kütlede özelliklerini en iyi şekilde temsil etmesine bağlıdır. Eğer araştırılan yönleriyle ana kütle ve örneklemden birimler aynı ya da benzer dağılım gösteriyorlarsa, oluşturulan örneklem ana kütle açısından temsili bir örnektir denilebilir. Örneklemde kendi başlarına bir anlamları yoktur. Onların anlamı, seçtikleri ana kütlede temsil etmedeki gücünde yatmaktadır. Bizim çalışmamızda da toplam 2434 okul içinde 401 okul tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilerek %16.47'lik bir örneklem oranına ulaşılmıştır. Anakütleye %66.6'lık ilköğretim okulu oranı örnekleminizde %61.8 olarak gerçekleşmiştir. Yine genel orta öğretim oranı anakütleye %23.2 iken örneğimizde genel lise ve Anadolu lise toplamı %21.7'ye tekabül etmiştir. Meslek lisesi oranı anakütleye %10.1 örnekleme ise %12.5 şeklinde gerçekleşmiştir.

Krejcie ve Morgan (1970) belirlenen çalışma evreninin büyüklüğüne göre örneklem büyüklüğü belirlemiştir. Krejcie ve Morgan (1970) 2600 kişiden oluşan bir evreni 335 kişiden oluşan bir örneklemin temsil edebileceğini belirtmiştir. Araştırmanın yapıldığı ilçeleri gösteren liste (Ek:3)'te, 2008-2009 öğretim yılı İstanbul ili ilköğretim ve ortaöğretim okulu sayıları ise (<http://istanbul.meb.gov.tr>)'den alınmıştır.

3.9. Veriler ve Toplanması

Araştırmada kişisel bilgi formu ve araştırmacı tarafından geliştirilen (Toplam Kalite Yönetimi ve uygulamalarla ilgili 46 maddeden oluşan) anket kullanılmıştır.

3.9.1. Kişisel Bilgi Formu

İstanbul il sınırı içinde bulunan resmi ve özel ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplam kaliteden sorumlu müdür yardımcıları hakkında veri toplamak amacıyla oluşturulan kişisel bilgi formunda görev yapılan okul, cinsiyet, yaş, yöneticilik deneyimi, en son mezun olunan okul, toplam kalite yönetimiyle ilgili kurs, seminer veya benzer faaliyetlere katılma durumu, toplam kalite yönetimi ile ilgili kitap okuma durumları, eğitimde toplam kalite yönetimi ile ilgili kitap okuma durumları, görev yapılan okullarda toplam kalite yönetiminden sorumlu olma süreleri, görev yapılan okullarda sınıf mevcutları, toplam kalite yönetiminden sorumlu müdür yardımcılarının sınıf rehber öğretmeni olarak hizmet verme durumları yer almaktadır. Kişisel bilgi formu (Ek:5A)'de verilmiştir.

3.9.2. TKY Uygulamaları Anketi

Toplam Kalite Yönetimi uygulamaları anketi toplam kalite yönetiminden sorumlu müdür yardımcılarının okullarında ve diğer okullarda Toplam Kalite Yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş 46 maddeden oluşan 3'lü (Katılıyorum-Kararsızım-Katılmıyorum) bir ölçektir. Anketin geliştirilmesi ile ilgili olarak aşağıda belirtilen yöntem ve teknikler uygulanmıştır (Ek:5B).

3.9.2.1. TKY Uygulamaları Anketinin Oluşturulması

Anketi geliştirmedeki ilk aşamada okullarda TKY ile ilgili yazılı ve basılı kaynaklar ve formlar incelenmiştir. Ayrıca, İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi öğretim üyeleri, okul yöneticileri, müfettiş ve öğretmenlerle görüşmeler yapılmıştır. İncelenen kaynaklardan ve ilgili kişilerle yapılan

görüşmelerden elde edilen bilgilerden yararlanılarak çok sayıda anket maddeleri oluşturulmuştur. Oluşturulan maddeler tez danışmanına verilmiş ve ekleme ve çıkarmalarla toplam 46 maddeden oluşan Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Anketi elde edilmiştir.

Anketin kapsam geçerliği mantıksal yol ile bulunmuştur. Araçtaki her madde ve bunun dağılımı, belirlenmek istenen konuları örnekleyip-örneklemediği deneyimli kişilerden (öğretim üyeleri, okul yöneticileri, müfettiş ve öğretmenlerden) yararlanılarak araştırılmıştır. Anketin görünüş geçerliği ise aracın belirlenmek istenen konularla ilişkili maddeleri taşıyor olarak ölçülmek istenen özelliği ölçüyor görünmesidir. Bunun için her bir maddenin “Eğitimde TKY uygulamaları” ile ilişkili olmasına dikkat edilmiştir. Anketin güvenilirliğini arttırmak için madde sayısının fazla olmasına, açık ve anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir.

3.10. Toplam Kalite Üzerine Bir Araştırma

Kişisel Bilgi Formu ve Toplam Kalite Yönetimi uygulamaları anketi çoğaltılarak İstanbul'daki (8) ilçede özel ilk ve ortaöğretim okuluna, bu okullarda görev yapan toplam kalite yönetiminden sorumlu müdür yardımcılara doldurmaları için dağıtılmıştır. Anketi ve kişisel bilgi formunu eksiksiz olarak ve uygun şekilde doldurarak geri veren toplam (401) müdür yardımcısının doldurduğu formlardaki veriler bilgisayara kodlandıktan sonra istatistiksel işlemlere geçilmiştir. İstatistiksel işlemler için SPSS 10.0'dan (Statistical Packet for Social Science-Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) yararlanılmıştır. Kişisel bilgi formlarındaki verileri değerlendirmek için frekans yüzde değerleri ile değişkenler arasındaki anlamlılık ilişkisini belirlemek için Ki-Kare testi uygulanmıştır.

3.10.1. Okul TKY'nin Sorumlusu Müdür Yardımcıları İle İlgili Kişisel Bilgilere Ait Frekans Yüzdeleri

Tablo 1 : Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Okul türü	f	%
Resmi	325	81,0
Özel	76	19,0
Toplam	401	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan 401 yöneticinin 325’i (%81) resmi ve 76’sı (%19) özel okulda görev yapmaktadır.

Tablo 2 : Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Cinsiyet	f	%
Bayan	132	32,9
Erkek	269	67,1
Toplam	401	100,0

Örneklem grubu cinsiyet yönünden incelendiğinde; Tablo 2’ de görüldüğü gibi, örneklem grubunun 132’si (%32,9) bayan ve 269’u (%67,1) erkek olmak üzere toplam 401 yöneticiden oluşmaktadır.

Tablo 3 : Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Yaş	f	%
23-33 yaş	74	18,5
34-43 yaş	170	42,4
44-53 yaş	117	29,2
54-65 yaş	40	10,0
Toplam	401	100,0

Araştırmaya katılan müdür yardımcılarının % 18,5’i 23-33, % 42,4’ü 34-43, % 29,2’si 44-53 ve %10’u ise 54-65 arası yaşlardadır. Yöneticilerin en fazla olduğu yaş aralığı 34-43 (%42,4) yaş aralığıdır. Yöneticilerin önemli bir kısmı (% 71,6’sı) 34-53 arası yaşlara sahip “orta yaş” grubunda yer almaktadır.

Tablo 4 : Yöneticilik Deneyimi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Yöneticilik Deneyimi	f	%
1-5 yıl	184	45,9
6-10 yıl	105	26,2
11-20 yıl	90	22,4
21-40 yıl	22	5,5
Toplam	401	100,0

Araştırmaya katılan müdür yardımcılarını yöneticilik deneyimlerine göre değerlendirildiğinde; %45,9'u 1-5 yıl, %26,2'si 6-10 yıl, %22,4'ü 11-20 yıl ve %5,5'i ise 21-40 yıllık deneyime sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğunun %45,9 ile 1-5 yıl arası deneyime sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu da yöneticilik deneyimi daha az olan müdür yardımcılarının TKY' den sorumlu olduğunu ortaya koymaktadır. TKY' den sorumlu oluşun ek külfet getirmesinden dolayı bu sorumluluğun daha çok yöneticilik deneyimi az olan müdür yardımcılarına verildiği söylenebilir.

Tablo 5 : Mezun Olunan Kurum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Mezun Olunan Okul	f	%
Eğitim Fak.	178	44,4
Fen-Ed.Fak.	75	18,7
Öğretmen Okulu	7	1,7
Eğitim Enstitüsü- Yüksek	53	13,2
Diğer	88	21,9
Toplam	401	100,0

TKY'den sorumlu müdür yardımcılarının mezun oldukları okullar sıralandığında eğitim fakültesi %44,4 ile ilk sırada yer almakta, fen-edebiyat Fakültesi %18,7 ile ikinci sırada yer almaktadır. Bu da TKY'den sorumlu müdür yardımcılarının belirlenmesinde eğitim fakültesi mezunlarına öncelik verildiğini ortaya koymaktadır. Eğitim fakültesinde görülen derslerin TKY ile ilişkili olduğunun düşünülmesinin bunda etkili olduğu söylenebilir. Öğretmen Okulu mezunu olanların 7 kişi olması onların sayıca azaldığını ve emekli olanların fazla olduğunu göstermektedir. 88 kişinin ise diğer okullardan mezun olması ise

öğretmen alımlarında sadece öğretmenliğe kaynak teşkil eden okulların değil zaman zaman açık öğretimden, ziraattan, hemşirelikten, veterinerlikten ve diğer alanlardan da öğretmen alımı yapılmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 6 : TKY İle İlgili Bir Kurs, Seminer vb. Faaliyetlere Katılma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Mezun	f	%
Katılmamış	79	19,7
Seminer	187	46,6
Kurs	57	14,2
Panel, Konf.,vb.	78	19,5
Toplam	401	100,0

TKY'den sorumlu müdür yardımcılarının Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili bir kurs, seminer vb. faaliyetlere katılma durumları incelendiğinde; seminere en fazla, %46,6gibi bir oranda gidildiği görülmektedir. Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili kurs, seminer vb. faaliyetlere %19,7'sinin hiç katılmamış olması bu konuda üst yönetim kademesi tarafından verilen eğitim faaliyetlerinin yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 7: TKY İlgili Kitap Okuma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

TKY Kitap Okuma	f	%
Evet	276	68,8
Hayır	125	31,2
Toplam	401	100,0

Tablo 8: Eğitimde TKY İlgili Kitap Okuma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Eğitimde TKY ile İlgili Kitap Okuma	f	%
Evet	276	68,8
Hayır	125	31,2
Toplam	401	100,0

Tablo 7 ve 8 incelendiğinde TKY' den sorumlu müdür yardımcılarının %68,8'inin eğitimde Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili kitap okuduğu, %31,2'sinin ise konuyla ilgili kitap okumadığı görülmektedir.

Tablo 9: Görev Yapılan Okulda TKY İle İlgili Sorumluluk Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

TKY Sorumluluk Yılı	f	%
1-5 yıl	325	81,0
6 yıldan fazla	76	19,0
Toplam	401	100,0

Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili alınan sorumluluğun sürelerle bağlı olarak gösterdiği değişikliğe baktığımızda bu konuyla ilgili sorumluluk verilen yöneticilerin %81 gibi büyük bir oranının görev süresi az olanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu işin aynı kişiler tarafından yürütülmesi ve sürekliliği dikkate alınmamakta, görev sürelerinin hiyerarşik bir doğal yapı oluşturduğu göz önüne alınırsa yöneticilikte yeni olan kişilere devredilen iş olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 10: Görev Yapılan Kurum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Kurum	f	%
İlköğretim Okulu	248	61,8
Genel Lise	44	11,0
Meslek Lisesi	50	12,5
Anadolu Lisesi	43	10,7
Diğer	16	4,0
Toplam	401	100,0

Araştırmaya katılan yöneticilerin görev yaptıkları okul türleri incelendiğinde grubun büyük bölümünün ilköğretim okulunda (%61,8) görev yaptığı görülmektedir. Ülkemizde ilköğretim zorunludur ve dolayısıyla okul sayısı olarak bu okullar diğerlerinden fazladır.

Tablo 11: Okulda Sınıftaki Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Öğrenci Sayısı	f	%
20 den az	49	12,2
21-30 arası	119	29,7
31-45 arası	207	51,6
46 ve üzeri	26	6,5
Toplam	401	100,0

TKY'den sorumlu müdür yardımcılarının görev yaptıkları okulların %51,6'sının öğrenci sayısı 31-45 arasındadır. Sadece 26 okulda (% 6,5) öğrenci sayısının 46 ve üzeri olması eğitim sistemimiz açısından olumludur. Kalabalık sınıflar ise daha ziyade nüfusü fazla olan yerleşim yerlerindeki okullara mahsustur.

Tablo 12: Sınıf Rehber Öğretmenliği Yapma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Sınıf Rehber Öğretmenliği Yapma	f	%
Evet	246	61,3
Hayır	155	38,7
Toplam	401	100,0

Araştırmaya katılan TKY' den sorumlu müdür yardımcılarının %61,3'ü sınıf rehber öğretmenliği yapmış, %38,7'si ise yapmamıştır. %38,7 oranında sorumlu müdür yardımcılarının sınıf rehber öğretmenliği yapmamış olması, TKY uygulamalarının yetersizliğine neden olabileceğini düşündürmektedir. Çünkü sınıf rehber öğretmenliği yapmış olmak; öğrenciyi, veliyi daha iyi tanımayı, onların; ihtiyaç, istek ve beklentilerini daha iyi anlamayı kolaylaştırmaktadır.

3.10.2. Okul TKY' nin Sorumlusu Müdür Yardımcılarına Uygulanan Anketin Frekans Değerlendirilmesi:

Tablo 13: “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	349	34	18	401
Yüzde %	87,0	8,5	4,5	100,0

“Okulumda TKY ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde, okul müdür yardımcılarının %87'si okulunda TKY ile ilgili çalışma yapıldığını belirtmektedir. Kararsız olarak nitelenen % 8,5'lik bir oran, ilgili müdür yardımcılarının bu konu hakkında net bir bilgiye sahip olmadığı, yapılanların TKY ile ilişkisini tam olarak kurmada zorluk yaşadıkları şeklinde değerlendirilebilir. Okullarda Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili çalışmaların zorunlu

olduğu göz önüne alındığında; “kararsız kalan” ve “katılmayanların” oranının % 13 olması, okullarda TKY ile ilgili çalışmaların tam olarak yapılmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 14: “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	195	121	85	401
Yüzde %	48,6	30,2	21,2	100,0

“Okulumda TKY ile ilgili çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; bu çalışmaların yeterli olduğunu düşünenlerin oranı %48,6; yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı ise %21,2’dir. Kararsız olan % 30,2 oranı da dikkate alındığında bu konuya daha fazla önem verilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 15: “TKY’yi Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	280	78	43	401
Yüzde %	69.8	19.5	10.7	100,0

“TKY’yi okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde, ankete katılanların % 69,9’u TKY’yi okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görmektedirler. Görmeyenlerin oranının ise oldukça düşük (% 10,7) olduğu görülmektedir ki bu sonuç okul yöneticilerinin başarısını daha çok başka faktörlerin belirlediğini düşündüklerini göstermektedir. Bu sonuç, okulda TKY’den sorumlu müdür yardımcılarının büyük çoğunluğunun TKY’yi okul yöneticilerinin ve dolayısı ile okulların başarısını arttırıcı bir faktör olarak gördüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 16: “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	205	134	62	401
Yüzde %	51,1	33,4	15,5	100,0

“Okul yöneticilerimizin TKY hakkında yeterli bilgisi vardır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarının okullardaki uygulamasını olumsuz yönde etkileyen en büyük nedenlerden birisinin okul yöneticilerinin TKY hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını gösteren veri, Tablo 14’te yer almaktadır. Bu tablodaki kararsızlık oranı ile yeterliliğin olmadığını gösteren oranın toplamı % 48,9 gibi büyük bir orandır. TKY bir ekip çalışması olduğundan okul yöneticilerinin TKY hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir.

Tablo 17: “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	206	126	69	401
Yüzde %	51,4	31,4	17,2	100,0

Okul yöneticileri TKY felsefesini benimsemiştir” maddesine %51,4’ü katılıyorum cevabını vermiştir. Katılmayanların oranı ise % 17,2’dir. Kararsızların oranı da %31,4’ gibi küçümsenmeyecek bir orandır. Tablo 14, 16 ve Tablo 17’deki katılanların %51’lik oranı ankete katılanların verdikleri cevaplar arasında bir tutarlığın olduğunu göstermektedir. TKY’nin başarılı olabilmesi için ilk önce yöneticilerin bu felsefeyi benimsemeleri gerekir. Çünkü eğitim kurumlarında uygulayıcı olan kesim okul yöneticileridir.

Tablo 18: “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksek” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	235	117	49	401
Yüzde %	58,6	29,2	12,2	100,0

“Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir” maddesine %58,6’sı katılıyor, %29,2’si kararsız ve %12,2’ si de katılmıyor cevabını vermişlerdir. Tablo 18’ de kararsızlık oranının % 29,2 çıkması, sorumluluğun ya da konuyu sahiplenmenin gerçek anlamda yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. “Sahiplenmede karar vericinin aynı zamanda sorumluluk yüklenen kişi” olmaması bu sonucun nedeni olarak düşünülebilir. Yani, sorumluluk verilen kişi gerekli olan yetkilere sahip değildir.

Tablo 19: “Okulumdaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	185	156	60	401
Yüzde %	46,1	38,9	15,0	100,0

“Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine kararsızım diyenler ile katılmıyorum diyenlerin toplamı %53,9’dur. Bu da okulda sorumluluk dağıtımında diğer yöneticilerin görevleri dışındaki sorumluluklara ilgisinin istenilen düzeyde olmadığını ortaya koymaktadır. TKY çalışmaları bir ekip çalışması olduğundan ya da ekip çalışmasını gerektirdiğinden, başarı için, çalışanların tamamının ilgi düzeylerinin yüksek olması gereklidir.

Tablo 20: “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	97	174	130	401
Yüzde %	24,2	43,4	32,4	100,0

“Okulumdaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi vardır” diyen sorumlu müdür yardımcılarının oranı %24,2 seviyelerindeyken, yeterli eğitim düzeyinde olmayanların oranları (kararsız ve katılmıyor) ise %75,8’dir. TKY hakkında yeterli bilgiye sahip olma beceri ve uygulama açısından ön koşul olduğu halde çalışanların bundan yoksun olduklarını ortaya koymaktadır. Bu oranlar konuyla ilgili eğitimlerin

verilmediğini ya da devam ettirilmediğini ve bilgiye sahip olanların da bu bilgi ve beceriyi ancak kendi çabalarıyla kazanabileceklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 21: “TKY’yi Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	260	92	49	401
Yüzde %	64,8	22,9	12,2	100,0

“TKY’yi öğretmenlerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine %64,8’i katılıyorum, %22,9’u kararsızım ve %12,2’ si de katılmıyorum şeklinde cevaplandırmıştır. TKY’nin eğitimciler tarafından uygulanması gereken bir zorunluluk olduğu bu tabloda da net olarak ortaya çıkmaktadır. Müdür yardımcıları TKY’yi sadece idareci ve öğrencileri değil, aynı zamanda da öğretmenleri başarıya götüren bir faktör (%64,8) olarak görmektedirler

Tablo 22: “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	91	188	122	401
Yüzde %	22,7	46,9	30,4	100,0

“Okulumdaki öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine sadece %22,7’si katılıyorum cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların %77,3’ünün kararsızım ve katılmıyorum şeklinde cevaplandırması; öğretmenlerin TKY’yi benimsemediğini ve sahiplenme düzeylerinin istenilen kadar yüksek olmadığını göstermektedir.

Tablo 23: “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	143	163	95	401
Yüzde %	35,7	40,6	23,7	100,0

“Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; okulumdaki tüm çalışanlar, TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olur diyenlerin oranının oldukça düşük olduğu (%35,7) görülmektedir. TKY’nin bir kurumda başarılı bir biçimde uygulanması için karşılıklı yardımlaşma, dayanışma, elbirliği ve işbirliği içinde olması oldukça önemlidir. Tablo 22’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin TKY’yi sahiplenme düzeylerinin düşük olması ile birbirlerine yardımcı olma oranının düşük olması birbiriyle ilişkilidir.

Tablo 24: “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	112	162	127	401
Yüzde %	27,9	40,4	31,7	100,0

“Okulumdaki çalışanlar TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; gönüllü ve istekli olarak görev alanların oranının oldukça düşük olduğu (%27,9) görülmektedir. Halbuki TKY çalışmalarının başarılı bir biçimde sürdürülmesinde ve başarıya ulaşmasındaki en önemli faktör isteklilik ve gönüllülüktür. Kararsızların % 40,4 gibi çok yüksek bir oranda olması okulda her düzey ve görevdeki herkesin görevlerini gönüllülük ve isteklilik içinde yapma konusunda sorun yaşadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 25: “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	172	142	87	401
Yüzde %	42,9	35,4	21,7	100,0

“Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde, okul müdür yardımcılarının %42,9’u “Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı

alabiliyorum şeklinde görüş belirtmiştir. TKY’de istenilen başarının alınabilmesi için bu oranların daha da yükseklerde olması gerekmektedir.

Tablo 26: “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	116	168	117	401
Yüzde %	28,9	41,9	29,2	100,0

“Okullarımız tam anlamıyla -olması gerektiği gibi- TKY çalışmalarını yürütmektedir” maddesine müdür yardımcılarının %41,9’u kararsız kalmış, %29,2’si ise katılmıyorum şeklinde cevaplandırmıştır. Bu sonuçlar okullarımızda TKY çalışmalarının tam anlamıyla yürütülmediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 27: “TKY’yi Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	233	103	65	401
Yüzde %	58,1	25,7	16,2	100,0

“TKY’yi Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; TKY’yi Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görenlerin oranı %58,1; kararsızların oranı ise %25,7’dir. Bu veriler, okul müdür yardımcılarının çoğunluğunun TKY’yi eğitim sistemimizin başarısını arttırıcı bir faktör olarak gördüklerini göstermektedir.

Tablo 28: “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	256	92	53	401
Yüzde %	63,8	22,9	13,2	100,0

“TKY’nin eğitimde gerekli olduğuna inanıyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; müdür yardımcılarının %63,8’i TKY’nin eğitimde gerekliliğine

inandığını ifade etmiştir. Bu sonuç, okul müdür yardımcılarının TKY'nin eğitimde gerekli olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 29: “TKY'nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağını Düşünüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	225	112	64	401
Yüzde %	56,1	27,9	16,0	100,0

“TKY'nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk eğitim sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünüyorum” maddesine verilen cevaplara bakıldığında araştırmaya katılan müdür yardımcılarının %56,1'i TKY'nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk eğitim sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünmektedir. TKY'nin AB ve diğer ülkelerde uygulanmış ve halen uygulanıyor olmasının bunda etkili olabileceği söylenebilir.

Tablo 30: “TKY ile Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	148	162	91	401
Yüzde %	36,9	40,4	22,7	100,0

“TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiğini düşünüyorum” Maddesinde % 40,4'ü kararsız kalmıştır. Bu da TKY'nin eğitim sistemine sokulduğu zaman, öğrencilerin uygun mesleklere yönlendirileceğini düşünenlerin oranının istenilen düzeyde olmadığını düşündürmektedir.

Tablo 31: “Mevcut Şekliyle TKY'nin Uygulanması Zordur” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	208	124	69	401
Yüzde %	51,9	30,9	17,2	100,0

“Mevcut şekliyle TKY’nin uygulanması zordur” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; okul müdür yardımcılarının %51,9’u mevcut şekliyle TKY’nin uygulanmasının zor olduğunu düşünmektedir.

Tablo 32: “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’yi Teşvik Edici Bir Faktördür” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	187	148	66	401
Yüzde %	46,6	36,9	16,5	100,0

“Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’yi teşvik edici bir faktördür” maddesine verilen cevaplara bakıldığında okul müdür yardımcılarının %46,6’sı psikolojik danışmanlık hizmetlerini TKY’yi teşvik edici bir faktör olarak düşünmekte, %36,9’u ise kararsız olduğunu belirtmektedir. Okuldaki psikolojik danışma hizmetinin esas amacı, çocuğun kendisini tanımasına ve gizil güçlerini açığa çıkararak kendisini gerçekleştirmesine yardımcı olmaktır. Bu yönüyle psikolojik danışma süreci eğitim ürününün kalitesiyle ilişkilidir. Aynı zamanda psikolojik danışmanlık hizmetlerinin TKY’nin başarısını artırıcı bir faktör olduğu söylenebilir.

Tablo 33: “TKY Uygulamaları Sadece Kağıt Üzerinde Kalmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	177	123	101	401
Yüzde %	44.1	30.7	25.2	100,0

“TKY uygulamaları sadece kâğıt üzerinde kalmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; TKY çalışmalarının formalitelerinin yerine getirilmesi gayesi ile yapıldığını göstermektedir. TKY uygulamalarının sadece kâğıt üzerinde kaldığına inananların oranı %44,1; bunun aksini düşünenlerin oranı ise %25,2’dir. Bu sonucun TKY çalışmalarının istenilen amaca ulaştırabilmesi, bunun reel olarak uygulanmasından geçmektedir. Sadece kâğıt üzerinde kalan bir uygulamanın Türk eğitim sistemine bir katkısı olmayacağı açık bir gerçektir.

Tablo 34 “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	99	133	169	401
Yüzde %	24,7	33,2	42,1	100,0

“TKY’nin geçici bir moda olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde okul müdür yardımcılarının %24,7’si TKY’yi geçici bir moda olarak düşünmekte, %42,1’i ise bunun aksini düşünmektedir. TKY’nin geçici bir moda olduğu düşüncesine karşı olanların oranının %42,1 olması yöneticilerin TKY uygulamalarının yapılmasından yana olduğunu ve bunun gerekli olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 35: “TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	182	133	86	401
Yüzde %	45,4	33,2	21,4	100,0

“TKY el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; TKY’den sorumlu olan müdür yardımcılarının %45,4’ü TKY’nin el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulandığını düşünmektedir. Bu da uygulayıcıların konuya hakim olmadığını ve TKY’nin bilimsel bilgidan çok el yordamıyla yapıldığını ya da yapılmaya çalışıldığını ortaya koymaktadır.

Tablo 36: “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	165	125	111	401
Yüzde %	41,1	31,2	27,7	100,0

“TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte; ancak uygulanmamaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde, TKY’den sorumlu müdür yardımcılarının %47,1’i TKY’nin uygulanıyormuş gibi gösterilmekte; ancak

uygulanmadığı düşüncesindedir. Ancak buna karşılık tabloda ki kararsız ve katılmayanların toplam oranının %58,9 olduğu düşünülürse, toplam kalite anlayışının eğitim kurumlarında uygulanması gerektiği açısından ümit verici olduğu da söylenebilir. Tablo 34’ te ankete katılanların %42,1’i TKY’nin geçici bir moda olmadığı düşüncesine sahip olması da bu tablodaki sonucu desteklemektedir. Katılanların TKY çalışmalarının yapılmasından yana olmaları ümit verici olarak yorumlanabilir.

Tablo 37: “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellerdendir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	196	100	105	401
Yüzde %	48,9	24,9	26,2	100,0

“Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerdendir” maddesine verilen cevaplara bakıldığında; TKY’den sorumlu müdür yardımcılarının %48,9’u okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığının TKY uygulamalarında büyük engellerden olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır. Bu da kalite ile okul ve sınıf mevcutları arasında bir ilişki olduğunu düşüncesini desteklemektedir.

Tablo 38: “TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	149	132	120	401
Yüzde %	37,2	32,9	29,9	100,0

“TKY uygulamaları konusunda denetimler yetersizdir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; TKY uygulamaları konusunda denetimlerin yetersiz olduğuna inananların oranı % 37,2’dir. Tablo-38, TKY’de başarının artması için denetimlere ağırlık verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 39: “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	160	135	106	401
Yüzde %	39,9	33,7	26,4	100,0

“TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersizdir” maddesine verilen cevaplara göre TKY’den sorumlu müdür yardımcılarının %39,9’u TKY uygulamaları konusunda denetim elemanlarının yetersiz olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç zaten yetersiz olan denetimlerde denetimcilerin yetersizliğini de ortaya koymaktadır.

Tablo 40: “Okullardaki TKY Uygulamalarında En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	183	142	76	401
Yüzde %	45,6	35,4	19,0	100,0

“Okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engel ilgililerin bilgilerinin yetersiz olmasıdır” maddesine verilen cevaplara göre; TKY’den sorumlu müdür yardımcılarının %45,6’sına göre okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engel ilgililerin bilgi yönünden yetersiz olmasıdır. Bu bilgi eksiği çalışanlarda olduğu gibi yönetici ve sorumlularda da vardır.

Tablo 41: “TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	216	126	59	401
Yüzde %	53,9	31,4	14,7	100,0

“TKY çalışmalarında başarısız; fakat eğitim kalitesi yüksek okullar vardır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; TKY’ den sorumlu müdür yardımcılarının %53,9’una göre TKY çalışmalarında başarısız; fakat eğitim kalitesi yüksek okulların olduğu görüşündedir. TKY’ de başarısız olup eğitim kalitesi yüksek yönünde kurumların olduğunun yöneticiler tarafından belirtilmesi, başarıya ve kaliteye etki eden diğer faktörlerin TKY’ den daha etkili olduğunu düşündürmektedir. Ayrıca “eğitimin kalitesi”nin nasıl düşünüldüğünün de daha sonraki çalışmalarda belirlenmesinin gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 42: “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	147	68	186	401
Yüzde %	36,7	17,0	46,4	100,0

“TKY uygulamaları konusunda okulum teknik araç ve gereç yönünden yetersizdir” maddesine verilen cevaplara göre, TKY uygulamaları konusunda okullarının teknik araç ve gereç yönünden yeterli olduğuna inanların oranı %46,4’tür. Bu da okulların yarıya yakınının teknik araç ve gereç yönünden yeterli donanıma sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 43: “TKY’nin Başarıya Ulaşılabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	340	37	24	401
Yüzde %	84,8	9,2	6,0	100,0

“TKY’nin başarıya ulaşılabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerekir” maddesine verilen cevaplara göre; TKY’den sorumlu müdür yardımcılarının %84,8’i TKY’nin başarıya ulaşabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesinin gerektiğini belirtmişlerdir. TKY’nin başarıya ulaşabilmesi için görevlendirmelerin yapılmasında ve sorumlulukların verilmesinde donanımlı kişilerin yer almasının gerektiğini belirtenlerin oranının yüksek olması bilginin ve ehil kişilerin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 44: “TKY’yi Anlamakta Zorlanıyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri :

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	89	106	206	401
Yüzde %	22,2	26,4	51,4	100,0

“TKY’yi anlamakta zorlanıyorum” maddesine TKY’den sorumlu müdür yardımcılarının yalnızca %22,2’si TKY’yi anlamakta zorlandığını ifade etmektedir.

Bu da TKY'nin anlaşılmayan bir konu olmadığını ve yöneticilerden önemli bir kısmı tarafından anlaşıldığını ortaya koymaktadır.

Tablo 45: “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	182	88	131	401
Yüzde %	45,4	21,9	32,7	100,0

“TKY konusunda ancak kendi çabamla bilgi edinebilmekteyim” maddesine verilen cevaplara bakıldığında; TKY'den sorumlu müdür yardımcılarının %45,4'ü TKY konusunda ancak kendi çabası ile bilgi edinebildiğini belirtmektedir. Bu da bilgilenmenin ve bilgi kaynaklarını düzenli olmadığı çalışmaların büyük oranda kendiliğinden oluştuğunu göstermektedir. Bu veriler aynı zamanda TKY'nin gerçek anlamda uygulanması için ilgili personelin uzmanlarca eğitilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 46: “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	156	115	130	401
Yüzde %	38,9	28,7	32,4	100,0

“TKY çalışmalarında görev alanlar ödüllendirilmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; TKY'den sorumlu müdür yardımcılarının %38,9'u TKY çalışmalarında görev alanların ödüllendirilmekte olduğunu belirtmektedir. Geriye kalanlar ise TKY çalışmalarında ödüllendirilmeye fazla yer verilmediğini ve ödüllendirme yönergesi uygulamalarının tam olarak bilinmediğini ve yönergeye uyulmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 47: “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	297	69	35	401
Yüzde %	74,1	17,2	8,7	100,0

“TKY ancak tam olarak bilinirse uygulanması mümkün olabilir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; okul yöneticilerinin %74,1 gibi önemli bir kısmı TKY'nin ancak tam olarak bilinirse uygulanmasının mümkün olabileceğini belirtmektedir. Bu da ancak bilgilenmenin olması durumunda TKY'nin uygulanmasının mümkün olduğunu güçlü bir şekilde ifade etmektedir. Katılmıyorum diyenlerin (%8,7) ise TKY'nin uygulanması için tam olarak bilinmesine gerek olmadığını düşündüklerini göstermektedir.

Tablo 48: “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve Verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	188	146	67	401
Yüzde %	46,9	36,4	16,7	100,0

“Okulumda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılması sağlanmıştır” maddesine verilen cevaplara bakıldığında; TKY'den sorumlu müdür yardımcılarının %46,9'u görev yaptığı okulda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanıldığını belirtmiştir. Bu sonuç, TKY'nin tam olarak okullarda uygulandığı zaman, kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılacağı gerçeğini de ortaya koymaktadır.

Tablo 49: “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	185	142	74	401
Yüzde %	46,1	35,4	18,5	100,0

“Okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmaktadır” maddesine verilen cevaplara bakıldığında; okulunda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunduğuna inanan müdür yardımcılarının oranı %46,1'dir. Bu sonuç TKY uygulamasının tam olarak gerçekleştiğinde eğitimde kalitenin daha da artacağını düşündürmektedir.

Tablo 50: “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	219	89	93	401
Yüzde %	54,6	22,2	23,2	100,0

“TKY için ilköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada ve bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir”. Maddesine verilen cevaplara bakıldığında; TKY’den sorumlu müdür yardımcılarının %54,6’sı TKY için ilköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada ve bahçede bir arada olmalarının eğitim ve öğretimi olumsuz etkilediğini düşündüklerini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, eğitimde TKY’nin felsefesinin, eğitim kalitesini yükseltmek olduğundan mevcut uygulamadan vazgeçilmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır. Eğitim açısından ilköğretimin 1. kademesi 1. sınıfında çevreyi yeni tanıyan öğrenciler ile; II. Kademenin 6., 7. ve 8. sınıfında ergenlik dönemine giren veya girmekte olan ve vücudunu yeni tanıyan öğrenci gruplarının aynı binada eğitim öğretim görmelerinin mahsurları da ayrıca analiz edilmesi ve üzerinde tekrar düşünülmesi gereken önemli bir konudur.

Tablo 51: “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Projedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	283	74	44	401
Yüzde %	70,6	18,5	11,0	100,0

“TKY Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; okul müdür yardımcılarının %70,6’sı TKY’nin okulu geliştirme ve iyileştirmeye yönelik önemli bir proje olduğunu ifade etmektedir. Bu oran TKY uygulamalarının okullarda önemli bir unsur olduğunu göstermekte ve okulları TKY ile geliştirme ve iyileştirmenin kaçınılmaz olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 52: “TKY’yi Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	242	99	60	401
Yüzde %	60,3	24,7	15,0	100,0

“TKY’yi öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde TKY’yi öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak gören müdür yardımcılarının oranı %60,3’tür. Katılmayanların oranı ise sadece %15’tir. Bu sonuç ile TKY uygulamalarının öğrenci başarılarını arttırıcı bir faktör olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Tablo 53: “TKY Çalışmalarına Paydaş (Muhtar, veli, Esnaf Vs.) Katılımı Sağlanmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	139	108	154	401
Yüzde %	34,7	26,9	38,4	100,0

“TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmaktadır” maddesine verilen cevaplara bakıldığında; okul müdür yardımcılarının %38,4’ü TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımının sağlanamadığını ifade etmiştir. %26,9’luk kararsızların oranı ile birlikte bu sonuç TKY çalışmalarında yeterli yardımın alınmadığını göstermektedir.

Tablo 54: “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Arttırmaktadır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	235	94	72	401
Yüzde %	58,6	23,4	18,0	100,0

“TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü arttırmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde, okul müdür yardımcılarının %58,6’sı TKY çalışmalarının çalışanların iş yükünü arttırdığını belirtmektedir. Bu sonuç, TKY uygulamalarının ek iş yükü getirdiğinin, katılımcıların önemli bir kısmı tarafından kabul edildiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 55: “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TKY Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	262	77	62	401
Yüzde %	65,3	19,2	15,5	100,0

“TKY’nin başarılı olması için okulda TKY sorumlularına ek ücret ödenmelidir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde, okul müdür yardımcılarının çok önemli bir kısmı (%65,3) işlemlerin ek bir çalışmayı gerektirmesi nedeniyle ek ücret ödemesinin olması gerektiğini belirtmektedir. TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırdığı (Tablo 54) gibi, herhangi bir ek ücretin olmamasının doğal olarak TKY’ nin kâğıt (Tablo 33) üzerinde kalmasına neden olduğunu düşündürmektedir.

Tablo 56: “Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	122	154	125	401
Yüzde %	30,4	38,4	31,2	100,0

“Okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam vardır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam olduğunu ifade eden müdür yardımcılarının oranı sadece %30,4, katılmayanların oranı ise %31,2’dir. Büyük bir oran (%38,4) ise TKY çalışmaları için gerekli ortamın varlığı konusunda kararsızlık yaşamaktadır.

Tablo 57: “TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerektirmektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	346	41	14	401
Yüzde %	86,3	10,2	3,5	100,0

“TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerektirmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; okul müdür yardımcılarının çok büyük bir oranı (%86,3) TKY çalışmalarının hizmet içi eğitim gerektirdiğini belirtmiştir. Bu sonuç ile en

büyük eksiğin bu konudaki eğitim yetersizliğinin olduğu gerçeği bir kez daha en çarpıcı oranla ortaya konulmuştur. Bu ve bundan önceki veriler, bize TKY'nin eğitimde gerekli olduğuna (Tablo 28) inanıldığını; fakat bunun için TKY çalışmalarının bir hizmet içi eğitimi gerektiğini göstermektedir.

Tablo 58: “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Frekans	226	91	84	401
Yüzde %	56,4	22,7	20,9	100,0

“TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde, okul müdür yardımcılarının %56,4'üne göre, TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir. Bu sonuç ilgili personelin sık değiştiği; yani, uzmanlaşmaya gidilmediğini ve TKY'nin iş olarak tercih edilmeyen bir uğraş olarak görüldüğünü de ortaya koymaktadır. Bu tablo aynı zamanda TKY çalışmalarının çalışanların iş yükünü artırdığı (Tablo54) düşüncesini de desteklemektedir.

3.10.3. Resmi ve Özel Okullara Göre TKY ile İlgili Anketin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları ve Bu Sonuçların Değerlendirilmesi:

Tablo 59: Okul Türüne Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	280	29	16	25			
Özel Okul İçinde %	69	5	2	76				
Toplam		349	34	18	401			
		87,0%	8,5%	4,5%	100,0%			

“Okulumda TKY ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,272$; $p>.05$). Çapraz

Tablo sonuçlarına göre resmi okulda çalışan yöneticilerin ise %86,2'si katıldığını,% 8,9'u kararsız kaldığını, %4,9'u katılmadığını, özel okulda çalışan yöneticilerin %90,8'i katıldığını, %6,6'sı kararsız kaldığını, %2,6'sı katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuç, her iki kurum türünde de okullarda TKY ile ilgili çalışmaların yapılması bakımından anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 60: Okul Türüne Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları :

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	140	102	83	325			
Özel Okul İçinde %	55	19	2	76				
Toplam	195	121	85	401				
	48,6%	30,2%	21,2%	100,0%				

“Okulumda TKY ile ilgili çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=26,948$; $p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %43,1'i katıldığını,%31,4'ü kararsız kaldığını, %25,5'i katılmadığını, özel okulda çalışan yöneticilerin %72,4'ü katıldığını, %25'i kararsız kaldığını, %2,6'sı katılmadığını belirtmiştir. Özel okulda çalışan yöneticiler TKY çalışmalarının yeterliliği konusunda daha çok olumlu geribildirim vermişlerdir. Devlet okullarında TKY çalışmalarının yeterliliği ise oldukça düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 61: Okul Türüne Göre “TKY'yi Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	217	66	42	325			
Özel Okul İçinde %	63	12	1	76				
Toplam	280	78	43	401				
	69,8%	19,5%	10,7%	100,0%				

“TKY’yi okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=10,679p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %66,8’i katıldığını,%20,3’ü kararsız kaldığını, %12,9’u katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %82,9’u katıldığını, %15,8’i kararsız kaldığını, %1,3’ü katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuç TKY’yi okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak gören özel okul yöneticilerinin oranının resmi okul yöneticilerinden daha fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 62: Okul Türüne Göre “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul		156	109	60			
		48,0%	33,5%	18,5%	100,0%			
Özel Okul		49	25	2	76			
		64,5%	32,9%	2,6%	100,0%			
Toplam		205	134	62	401			
		51,1%	33,4%	15,5%	100,0%			

“Okul yöneticilerimizin TKY hakkında yeterli bilgisi vardır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=13,261<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %48’i katıldığını,%33,3’i kararsız kaldığını, %18,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %64,5’i katıldığını, %32,9’i kararsız kaldığını, %2,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuç, “Okul yöneticilerimizin TKY hakkında yeterli bilgisi vardır” Düşüncesinde olan özel okul yöneticilerinin oranının resmi okul yöneticilerinden daha fazla olduğunu göstermektedir. Özel okullardaki yöneticilerin TKY konusunda resmi okullardaki yöneticilere oranla daha fazla bilgisi olduğu söylenebilir.

Tablo 63: Okul Türüne Göre “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	157	102	66	325	12,716(a)	2	,002
48,3%		31,4%	20,3%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	49	24	3	76				
	64,5%	31,6%	3,9%	100,0%				
Toplam	206	126	69	401				
	51,4%	31,4%	17,2%	100,0%				

“Okul yöneticileri TKY felsefesini benimsemiştir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=12,716(<.01)$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %48,3’ü katıldığını, % 31,4’ü kararsız kaldığını, %20,3’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %64,5’i katıldığını, %31,6’sı kararsız kaldığını, %3,9’u katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuç, “Okul yöneticileri TKY felsefesini benimsemiştir” düşüncesinde olan özel okul yöneticilerinin oranının resmi okul yöneticilerinden daha fazla olduğunu göstermektedir. Özel okullardaki yöneticilerin resmi okullardaki yöneticilere oranla daha fazla TKY felsefesini benimsediği söylenebilir.

Tablo 64: Okul Türüne Göre “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	176	102	47	325	15,712(a)	2	,000
54,2%		31,4%	14,5%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	59	15	2	76				
	77,6%	19,7%	2,6%	100,0%				
Toplam	235	117	49	401				
	58,6%	29,2%	12,2%	100,0%				

“Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda

değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=15,712$ ($<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %54,2'si katıldığını, % 31,4'ü kararsız kaldığını, %14,5'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %77,6'sı katıldığını, %19,7'si kararsız kaldığını, %2,6'sı katılmadığını belirtmiştir. “Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir” maddesine verilen cevap bakımından özel okulda çalışan müdür yardımcılarını ile resmi okulda çalışan müdür yardımcılarını arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullardaki müdür yardımcılarının TKY'yi daha fazla sahiplendikleri söylenebilir.

Tablo 65: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		132	135	58			
		40,6%	41,5%	17,8%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		53	21	2	76			
		69,7%	27,6%	2,6%	100,0%			
Toplam		185	156	60	401			
		46,1%	38,9%	15,0%	100,0%			

“Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=23,914$ $p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %40,6'sı katıldığını,% 41,5'i kararsız kaldığını, %17,8'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %69,7'si katıldığını, %27,6'sı kararsız kaldığını, %2,6'sı katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuca göre, özel okulda çalışan yöneticiler ile resmi okulda çalışan yöneticiler arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullardaki diğer yöneticilerin (müdür ve müdür yardımcılarının) TKY'yi daha fazla sahiplendikleri söylenebilir.

Tablo 66: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar		Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul	İçinde %	68	139	118	325			
20,9%			42,8%	36,3%	100,0%				
Özel Okul	İçinde %	29	35	12	76				
		38,2%	46,1%	15,8%	100,0%				
Toplam		97	174	130	401				
		24,2%	43,4%	32,4%	100,0%				

“Okulumdaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi vardır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($X^2=15,716$ $p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %20,9’u katıldığını, % 42,8’i kararsız kaldığını, %36,3’ü katılmadığını belirtmiştir.Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %38,2’si katıldığını, %46,1’i kararsız kaldığını, %15,8’i katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuç, “Okulumdaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi vardır” düşüncesinde olan özel okul yöneticilerinin oranının resmi okul yöneticilerinden daha fazla olduğunu göstermektedir. Her iki kurumda görev yapan müdür yardımcıları görev yaptıkları okulda çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitiminin olmadığını düşünmekle birlikte, bu oran resmi okul yöneticilerinde daha yüksektir. Ayrıca her iki kurumda çalışan yöneticiler, okullarında çalışanların TKY ile ilgili eğitimin yeterliliği konusunda daha çok kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 67: Okul Türüne Göre “TKY’yi Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar		Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul	İçinde %	205	73	47	325			
63,1%			22,5%	14,5%	100,0%				
Özel Okul	İçinde %	55	19	2	76				
		72,4%	25,0%	2,6%	100,0%				
Toplam		260	92	49	401				
		64,8%	22,9%	12,2%	100,0%				

“TKY’yi öğretmenlerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=8,048$ $p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %63,1’i katıldığını, % 22,5’i kararsız kaldığını, %14,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %14,5’i katıldığını, %72,4’ü kararsız kaldığını, %25’i katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuca göre, özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullardaki yöneticilerin, öğretmenlerin başarısını arttırdığına ilişkin inancının daha yüksek olduğu ve özel okulların TKY çalışmalarını daha fazla önemseydiği söylenebilir.

Tablo 68: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	56	152	117	325			
17,2%		46,8%	36,0%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	35	36	5	76				
	46,1%	47,4%	6,6%	100,0%				
Toplam	91	188	122	401				
	22,7%	46,9%	30,4%	100,0%				

“Okulumdaki öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=40,077$ $p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %63,1’i katıldığını, % 22,5’i kararsız kaldığını, %14,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %14,5’i katıldığını, %72,4’ü kararsız kaldığını, %25’i katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuç, “Okulumdaki öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” Düşüncesinde olan özel okul yöneticilerinin oranının resmi okul yöneticilerinden daha fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca her iki kurumda çalışan yöneticiler, okullarında çalışan öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenmeleri konusunda daha

çok kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Özel okullardaki öğretmenlerin TKY çalışmalarını daha fazla sahiplendiği söylenebilir.

Tablo 69: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		96	136	93			
		29,5%	41,8%	28,6%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		47	27	2	76			
		61,8%	35,5%	2,6%	100,0%			
Toplam		143	163	95	401			
		35,7%	40,6%	23,7%	100,0%			

“Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki-Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=36,184<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %29,5’i katıldığını, % 41,8’i kararsız kaldığını, %28,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %61,8’i katıldığını, %35,5’i kararsız kaldığını, %2,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuç, “Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” Düşüncesinde olan özel okul yöneticilerinin oranının resmi okul yöneticilerinden daha fazla olduğunu göstermektedir. Özel okullarda çalışanların TKY uygulamaları konusunda daha fazla yardımlaşmaları, resmi okullarda TKY çalışmaları konusunda çalışmaların verimli olmadığı, bu olmayışın nedenlerinden birinin de, bu yardımlaşmanın olmayışı veya az oluşu olduğu söylenebilir.

Tablo 70: Okul Türüne Göre “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		73	132	120			
		22,5%	40,6%	36,9%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		39	30	7	76			
		51,3%	39,5%	9,2%	100,0%			
Toplam		112	162	127	401			
		27,9%	40,4%	31,7%	100,0%			

“Okulumdaki çalışanlar TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=33,317, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %22,5’i katıldığını, % 40,6’sı kararsız kaldığını, %36,9’u katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %51,3’ü “Okulumdaki çalışanlar TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almaktadır” maddesine katıldığını, %39,5’i kararsız kaldığını, %9,2’si katılmadığını belirtmiştir. Tablo incelendiğinde özel ve resmi okullar arasında TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olma konusunda anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullarda çalışanların TKY çalışmalarında daha fazla gönüllü ve istekli olarak görev aldıkları net bir biçimde görülmektedir.

Tablo 71: Okul Türüne Göre “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul		129	119	77			
		39,7%	36,6%	23,7%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		43	23	10	76			
		56,6%	30,3%	13,2%	100,0%			
Toplam		172	142	87	401			
		42,9%	35,4%	21,7%	100,0%			

“Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=7,948, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %39,7’si katıldığını, % 36,6’sı kararsız kaldığını, %23,7’si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %56,6’sı “Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim” maddesine katıldığını, %30,3’ü kararsız kaldığını, %13,2’si katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullarda çalışanların daha fazla destek alabildiklerini belirtmişlerdir. Bu durumda resmi okullarda TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alamadıkları söylenebilir.

Tablo 72: Okul Türüne Göre “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	79 24,3%	139 42,8%	107 32,9%	325 100,0%			
Özel Okul İçinde %	37 48,7%	29 38,2%	10 13,2%	76 100,0%				
Toplam	116	168	117	401				
	28,9%	41,9%	29,2%	100,0%				

“Okullarımız tam anlamıyla TKY çalışmalarını yürütmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=21,213, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %24,3’ü katıldığını, % 42,8’i kararsız kaldığını, %32,9’u katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullarda TKY çalışmalarının tam anlamıyla daha verimli yapıldığı söylenebilir.

Tablo 73: Okul Türüne Göre “TKY’yi Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	179	89	57	325			
Özel Okul İçinde %	54	14	8	76				
	55,1%	27,4%	17,5%	100,0%				
	71,1%	18,4%	10,5%	100,0%				
Toplam		233	103	65	401			
		58,1%	25,7%	16,2%	100,0%			

“TKY’yi Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=6,501, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %55,1’i katıldığını, % 27,4’ü kararsız kaldığını, %17,5’i katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullarda çalışan müdür yardımcılarının resmi okullarda çalışan müdür yardımcılara göre TKY’ nin Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görenlerin oranı daha yüksektir. Özel okullarda TKY çalışmalarının daha fazla önemsendiği söylenebilir.

Tablo 74: Okul Türüne Göre “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	202	76	47	325			
Özel Okul İçinde %	54	16	6	76				
	62,2%	23,4%	14,5%	100,0%				
	71,1%	21,1%	7,9%	100,0%				
Toplam		256	92	53	401			
		63,8%	22,9%	13,2%	100,0%			

“TKY’nin eğitimde gerekli olduğuna inanıyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,920; p>.05$). Çapraz Tablo

sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %62,2'si katıldığını, % 23,4'ü kararsız kaldığını, % 14,5'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %71,1'i "TKY'nin eğitimde gerekli olduğuna inanıyorum" maddesine katıldığını, %21,1'i kararsız kaldığını, % 7,9'u katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 75: Okul Türüne Göre "TKY'nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağını Düşünüyorum" Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	174	91	60	325			
53,5%		28,0%	18,5%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	51	21	4	76				
	67,1%	27,6%	5,3%	100,0%				
Toplam	225	112	64	401				
	56,1%	27,9%	16,0%	100,0%				

"TKY'nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünüyorum" maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=8,746, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %53,5'i katıldığını, % 28'i kararsız kaldığını, % 18,5'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %67,1'i "TKY'nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünüyorum" maddesine katıldığını, %27,6'sı kararsız kaldığını, %5,3'ü katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullarda çalışanların TKY'yi AB uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağı düşüncesini daha fazla önemsedikleri görülmektedir.

Tablo 76 : Okul Türüne Göre “TKY İle Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	121	125	79	325			
Özel Okul İçinde %	27	37	12	76				
	37,2%	38,5%	24,3%	100,0%				
	35,5%	48,7%	15,8%	100,0%				
Toplam		148	162	91	401			
		36,9%	40,4%	22,7%	100,0%			

“TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiğini düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=8,746, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %37,2’si katıldığını, % 38,5’i kararsız kaldığını, %24,3’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %35,5’i “TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiğini düşünüyorum” maddesine katıldığını, %48,7’si kararsız kaldığını, %15,8’i katılmadığını belirtmiştir. Özellikle her iki okul türündeki, yöneticilerin kararsızlık oranının yüksek olması TKY ile öğrencilerin mesleki rehberlik ilişkisi tam olarak kuramadıklarını düşündürmektedir.

Tablo 77: Okul Türüne Göre “Mevcut Şekliyle TKY’nin Uygulanması Zordur” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	174	98	53	325			
Özel Okul İçinde %	34	26	16	76				
	53,5%	30,2%	16,3%	100,0%				
	44,7%	34,2%	21,1%	100,0%				
Toplam		208	124	69	401			
		51,9%	30,9%	17,2%	100,0%			

“Mevcut şekliyle TKY’nin uygulanması zordur” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık

istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,054$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %53,5'i katıldığını, % 30,2'si kararsız kaldığını, % 16,3'ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %44,7'si “Mevcut şekliyle, TKY'nin uygulanması zordur” maddesine katıldığını, %34,2'si kararsız kaldığını, %21,1'i katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Resmi okullarda çalışan müdür yardımcılarının mevcut şekliyle, TKY'nin uygulanması zordur şeklinde düşünenlerin oranı daha yüksektir.

Tablo 78: Okul Türüne Göre “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’ni Teşvik Edici Bir Faktördür” Sorusuna verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul	151	114	60	325			
	46,5%	35,1%	18,5%	100,0%				
Özel Okul	36	34	6	76				
İçinde %	47,4%	44,7%	7,9%	100,0%				
Toplam	187	148	66	401				
	46,6%	36,9%	16,5%	100,0%				

“Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’yi teşvik edici bir faktördür” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,747$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %46,5'i katıldığını, % 35,1'i kararsız kaldığını, %18,5'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %47,4'ü “Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’yi teşvik edici bir faktördür” maddesine katıldığını, %44,7'si kararsız kaldığını, %7,9'u katılmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlara göre, kurum türleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 79: Okul Türüne Göre “TKY Uygulamaları Sadece Kağıt Üzerinde Kalmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		163	92	70			
		50,2%	28,3%	21,5%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		14	31	31	76			
		18,4%	40,8%	40,8%	100,0%			
Toplam		177	123	101	401			
		44,1%	30,7%	25,2%	100,0%			

“TKY uygulamaları sadece kağıt üzerinde kalmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=26,244, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %50,2’si katıldığını, %28,3’ü kararsız kaldığını, %21,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %18,4’ü “TKY uygulamaları sadece kâğıt üzerinde kalmaktadır” maddesine katıldığını, %40,8’i kararsız kaldığını, %40,8’i katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Resmi okullarda TKY’nin kâğıt üzerinde kaldığı, özel okullarda ise sadece kâğıt üzerinde olmayıp aynı zamanda uygulandığını belirtmişlerdir.

Tablo 80: Okul Türüne Göre “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		87	113	125			
		26,8%	34,8%	38,5%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		12	20	44	76			
		15,8%	26,3%	57,9%	100,0%			
Toplam		99	133	169	401			
		24,7%	33,2%	42,1%	100,0%			

TKY’nin geçici bir moda olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=9,854, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına

göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %26,8'i katıldığını,% 34,8'i kararsız kaldığını, %38,5'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %15,8'i "TKY'nin geçici bir moda olduğunu düşünüyorum" maddesine katıldığını, %26,3'ü kararsız kaldığını, %57,9'u katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullarda çalışanlarının müdür yardımcılarının önemli bir kısmı TKY'yi geçici bir moda olarak görmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 81: Okul Türüne Göre "TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır" Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul	157	109	59	325			
İçinde %	48,3%	33,5%	18,2%	100,0%				
Özel Okul	25	24	27	76				
İçinde %	32,9%	31,6%	35,5%	100,0%				
Toplam	182	133	86	401				
	45,4%	33,2%	21,4%	100,0%				

"TKY el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmaktadır" maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=11,963p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %48,3'ü katıldığını,% 33,5'i kararsız kaldığını, %18,2'si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %32,9'u "TKY el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmaktadır" maddesine katıldığını, %31,6'sı kararsız kaldığını, %35,5'i katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Resmi okullarda görev yapan müdür yardımcılarının yarıya yakını TKY'nin el yordamıyla gelişigüzel uygulandığını belirtmişlerdir. Bu da resmi okullarda TKY çalışmalarının tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel uygulandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 82: Okul Türüne Göre “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		147	94	84	325	11,817(a)	2
		45,2%	28,9%	25,8%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		18	31	27	76			
		23,7%	40,8%	35,5%	100,0%			
Toplam		165	125	111	401			
		41,1%	31,2%	27,7%	100,0%			

“TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte; ancak uygulanmamaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=11,817<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %45,2’si katıldığını, % 28,9’u kararsız kaldığını, %25,8’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %23,7’si “TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte, ancak uygulanmamaktadır” sorusuna katıldığını, %40,8’i kararsız kaldığını, %35,5’i katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Resmi okullarda çalışan müdür yardımcılarının önemli bir kısmı TKY’nin uygulanıyormuş gibi gösterilmekte olduğunu; ancak gerçekte uygulanmadığını belirtmişlerdir. Özel okullarda bu şekilde düşünenlerin oranı daha azdır. Bu da resmi okullarda TKY’nin devlet okullarında gerektiği gibi uygulanmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 83: Okul Türüne Göre “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellerdendir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		173	78	74	325	14,891(a)	2
		53,2%	24,0%	22,8%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		23	22	31	76			
		30,3%	28,9%	40,8%	100,0%			
Toplam		196	100	105	401			
		48,9%	24,9%	26,2%	100,0%			

“Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarındaki büyük engellerdendir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=14,891, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %53,2’si katıldığını, % 24’ü kararsız kaldığını, %22,8’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %30,3’ü “Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerdendir” maddesine katıldığını, %28,9’u kararsız kaldığını, %40,8’i katılmadığını belirtmiştir. “Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerdendir” maddesine özel okul ve resmi okullarda görev yapan müdür yardımcılarının cevapları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu da TKY’nin uygulamalarında en büyük engellerden birinin öğrenci sayılarının fazlalığının olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 84: Okul Türüne Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p	
Okul Türü	Resmi Okul	127	102	96	325	3,011(a)	2	,222
	İçinde %	39,1%	31,4%	29,5%	100,0%			
Özel Okul	22	30	24	76				
İçinde %	28,9%	39,5%	31,6%	100,0%				
Toplam		149	132	120	401			
		37,2%	32,9%	29,9%	100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda denetimler yetersizdir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,011; p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %39,1’i katıldığını, %31,4’ü kararsız kaldığını, %29,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %28,9’u “TKY uygulamaları konusunda denetimler yetersizdir” maddesine katıldığını, %39,5’i kararsız kaldığını, %31,6’sı katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 85: Okul Türüne Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	143	98	84	325			
Özel Okul İçinde %	44,0%	30,2%	25,8%	100,0%				
Resmi Okul İçinde %	17	37	22	76				
Özel Okul İçinde %	22,4%	48,7%	28,9%	100,0%				
Toplam		160	135	106	401			
		39,9%	33,7%	26,4%	100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersizdir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=13,730, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %44’ü katıldığını, % 30,’u kararsız kaldığını, %25,8’i katılmadığını belirtmiştir. Özel okulda çalışan yöneticilerin %22,4’ü “TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersizdir” sorusuna katıldığını, %48,7’si kararsız kaldığını, %28,9’u katılmadığını belirtmiştir. TKY uygulamaları konusunda denetim elemanlarının yetersiz olduğunu düşünen müdür yardımcılarını bakımından özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Tablo 86: Okul Türüne Göre “Okullardaki TKY Uygulamalarında En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Sorusuna Verilen Cevaplar Değişkenleri İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	154	112	59	325			
Özel Okul İçinde %	47,4%	34,5%	18,2%	100,0%				
Resmi Okul İçinde %	29	30	17	76				
Özel Okul İçinde %	38,2%	39,5%	22,4%	100,0%				
Toplam		183	142	76	401			
		45,6%	35,4%	19,0%	100,0%			

“Okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engel ilgililerin bilgilerinin yetersiz olmasıdır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare

testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,163$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %47,4’ü katıldığını, % 34,5’i kararsız kaldığını, %18,2’si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %38,2’si “Okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engel ilgililerin bilgilerinin yetersiz olmasıdır” maddesine katıldığını, %39,5’i kararsız kaldığını, %22,4’ü katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 87: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul	177	98	50	325			
İçinde %	54,5%	30,2%	15,4%	100,0%				
Özel Okul	39	28	9	76				
İçinde %	51,3%	36,8%	11,8%	100,0%				
Toplam		216	126	59	401			
		53,9%	31,4%	14,7%	100,0%			

“TKY çalışmalarında başarısız; fakat eğitim kalitesi yüksek okullar vardır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,515$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %54,45’i katıldığını, % 30,2’si kararsız kaldığını, %15,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %51,3’ü “TKY çalışmalarında başarısız fakat eğitim kalitesi yüksek okullar vardır” maddesine katıldığını, %36,8’i kararsız kaldığını, %11,8’i katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 88: Okul Türüne Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul	141	57	127	325			
İçinde %	43,4%	17,5%	39,1%	100,0%				
Özel Okul	6	11	59	76				
İçinde %	7,9%	14,5%	77,6%	100,0%				
Toplam		147	68	186	401			
		36,7%	17,0%	46,4%	100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda okulum teknik araç ve gereç yönünden yetersizdir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=41,244, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %43,4’ü katıldığını, % 17,5’i kararsız kaldığını, %39,1’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %7,9’u “TKY uygulamaları konusunda okulum teknik araç ve gereç yönünden yetersizdir” maddesine katıldığını, %14,5’i kararsız kaldığını, %77,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Tablo 89: Okul Türüne Göre “TKY’nin Başarıya Ulaşılabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	279	28	18	325			
85,8%		8,6%	5,5%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	61	9	6	76				
	80,3%	11,8%	7,9%	100,0%				
Toplam	340	37	24	401				
	84,8%	9,2%	6,0%	100,0%				

“TKY’nin başarıya ulaşılabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerekir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,493; p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %85,8’i katıldığını, % 8,6’sı kararsız kaldığını, %5,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %80,3’ü “TKY’nin başarıya ulaşılabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerekir” maddesine katıldığını, %11,8’i kararsız kaldığını, %7,9’u katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 90: Okul Türüne Göre “TKY’yi Anlamakta Zorlanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		79	90	156			
		24,3%	27,7%	48,0%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		10	16	50	76			
		13,2%	21,1%	65,8%	100,0%			
Toplam		89	106	206	401			
		22,2%	26,4%	51,4%	100,0%			

“TKY’yi anlamakta zorlanıyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=8,272, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %24,3’ü katıldığını, % 27,7’si kararsız kaldığını, %48’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %13,2’si “TKY’yi anlamakta zorlanıyorum” maddesine katıldığını, %21,1’i kararsız kaldığını, %65,8’i katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Tablo 91: Okul Türüne Göre “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		156	69	100			
		48,0%	21,2%	30,8%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		26	19	31	76			
		34,2%	25,0%	40,8%	100,0%			
Toplam		182	88	131	401			
		45,4%	21,9%	32,7%	100,0%			

“TKY konusunda ancak kendi çabamla bilgi edinebilmekteyim” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,873; p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %48’i katıldığını, % 21,2’si kararsız kaldığını, %30,8’i katılmadığını belirtmiştir.

Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %34,2'si “TKY konusunda ancak kendi çabamla bilgi edinebilmekteyim” maddesine katıldığını, %25'i kararsız kaldığını, %40,8'i katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 92: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	128	90	107	325			
39,4%		27,7%	32,9%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	28	25	23	76				
	36,8%	32,9%	30,3%	100,0%				
Toplam	156	115	130	401				
	38,9%	28,7%	32,4%	100,0%				

“TKY çalışmalarında görev alanlar ödüllendirilmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,818$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %39,4'ü katıldığını, %27,7'si kararsız kaldığını, %32,9'u katılmadığını belirtmiştir. Özel okulda çalışan yöneticilerin %36,8'i “TKY çalışmalarında görev alanlar ödüllendirilmektedir” maddesine katıldığını, %32,9'u kararsız kaldığını, %30,3'ü katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 93: Okul Türüne Göre “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	238	58	29	325			
73,2%		17,8%	8,9%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	59	11	6	76				
	77,6%	14,5%	7,9%	100,0%				
Toplam	297	69	35	401				
	74,1%	17,2%	8,7%	100,0%				

“TKY, ancak tam olarak bilinirse uygulanması mümkün olabilir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,643$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %73,2’si katıldığını, % 17,8’i kararsız kaldığını, %8,9’u katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %77,6’sı “TKY, ancak tam olarak bilinirse uygulanması mümkün olabilir” maddesine katıldığını, %14,5’i kararsız kaldığını, %7,9’u katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 94: Okul Türüne Göre “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul	143	124	58	325			
İçinde %	44,0%	38,2%	17,8%	100,0%				
Özel Okul	45	22	9	76				
İçinde %	59,2%	28,9%	11,8%	100,0%				
Toplam	188	146	67	401				
	46,9%	36,4%	16,7%	100,0%				

“Okulumda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılması sağlanmıştır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,803$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %44’ü katıldığını, % 38,2’si kararsız kaldığını, %17,8’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %59,2’si “Okulumda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılması sağlanmıştır” maddesine katıldığını, %28,9’u kararsız kaldığını, %11,8’i katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 95: Okul Türüne Göre “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	146	115	64	325			
44,9%		35,4%	19,7%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	39	27	10	76				
	51,3%	35,5%	13,2%	100,0%				
Toplam	185	142	74	401				
	46,1%	35,4%	18,5%	100,0%				

“Okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,971$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %44,9’u katıldığını, % 35,4’ü kararsız kaldığını, %19,7’si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %51,3’ü “Okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmaktadır” maddesine katıldığını, %35,5’i kararsız kaldığını, %13,2’si katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 96: Okul Türüne Göre “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	188	66	71	325			
57,8%		20,3%	21,8%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	31	23	22	76				
	40,8%	30,3%	28,9%	100,0%				
Toplam	219	89	93	401				
	54,6%	22,2%	23,2%	100,0%				

“TKY için ilköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada ve bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki

bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=7,371, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %57,8'i katıldığını, % 20,3'ü kararsız kaldığını, %21,8'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %40,8'i “TKY için ilköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada-bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir” sorusuna katıldığını, %30,3'ü kararsız kaldığını, %28,9'u katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Resmi okullarda görev yapan müdür yardımcılarının %57,8'i TKY için ilköğretim I.ve II. kademe öğrencilerinin aynı binada olmasının eğitim ve öğretimi olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Özel okullarda oran bu kadar yüksek değildir.

Tablo 97: Okul Türüne Göre “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Proje” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	221	63	41	325			
68,0%		19,4%	12,6%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	62	11	3	76				
	81,6%	14,5%	3,9%	100,0%				
Toplam	283	74	44	401				
	70,6%	18,5%	11,0%	100,0%				

“TKY Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=6,632, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %68'i katıldığını, % 19,4'ü kararsız kaldığını, %12,6'sı katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %81,6'sı “TKY okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir” maddesine katıldığını, %14,5'i kararsız kaldığını, %3,9'u katılmadığını belirtmiştir. “TKY okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir” maddesine verilen cevap bakımından özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık

görülmektedir. Özel okullarda görev yapan müdür yardımcılarının oranı resmi okullarda görev yapan müdür yardımcılarından oldukça yüksektir.

Tablo 98 Okul Türüne Göre “TKY’ni Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	192	81	52	325			
59,1%		24,9%	16,0%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	50	18	8	76				
	65,8%	23,7%	10,5%	100,0%				
Toplam	242	99	60	401				
	60,3%	24,7%	15,0%	100,0%				

“TKY’ni öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,732$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %59,1’i katıldığını, % 24,9’u kararsız kaldığını, %16’sı katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %65,8’i “TKY’ni öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine katıldığını, %23,7’si kararsız kaldığını, %10,5’i katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 99: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmalarına Paydaş (Muhtar, veli, Esnaf Vs.) Katılımı Sağlanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	115	86	124	325			
35,4%		26,5%	38,2%	100,0%				
Özel Okul İçinde %	24	22	30	76				
	31,6%	28,9%	39,5%	100,0%				
Toplam	139	108	154	401				
	34,7%	26,9%	38,4%	100,0%				

“TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda

değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,427$; $p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %35,4'ü katıldığını, % 26,5'i kararsız kaldığını, %38,2'si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %31,6'sı “TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmaktadır” maddesine katıldığını, %28,9'u kararsız kaldığını, %39,5'i katılmadığını belirtmiştir

Tablo 100: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Artırmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %		200	72	53			
		61,5%	22,2%	16,3%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		35	22	19	76			
		46,1%	28,9%	25,0%	100,0%			
Toplam		235	94	72	401			
		58,6%	23,4%	18,0%	100,0%			

“TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=6,325$, $p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %61,5'i katıldığını, % 22,2'si kararsız kaldığını, %16,3'ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %46,1'i “TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırmaktadır” maddesine katıldığını, %28,9'u kararsız kaldığını, %25'i katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Resmi okullarda görev yapan müdür yardımcıları TKY'nin daha çok iş yükünü arttırdığını belirtmişlerdir. Özel okullarda oran bu kadar yüksek değildir. Bunun sebebi özel okullarda TKY çalışmalarının yaptırımının farklı oluşu olabilir.

Tablo 101:Okul Türüne Göre “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TYK Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	227	53	45	325			
Özel Okul İçinde %	69,8%	16,3%	13,8%	100,0%				
Resmi Okul İçinde %	35	24	17	76				
Özel Okul İçinde %	46,1%	31,6%	22,4%	100,0%				
Toplam	262	77	62	401				
	65,3%	19,2%	15,5%	100,0%				

“TKY’nin başarılı olması için okulda TYK sorumlularına ek ücret ödenmelidir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=15,712, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %69,8’i katıldığını, % 16,3’ü kararsız kaldığını, %13,8’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %46,1’i “TKY’nin başarılı olması için okulda TYK sorumlularına ek ücret ödenmelidir” maddesine katıldığını, %31,6’sı kararsız kaldığını, %22,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Resmi okullarda görev yapan müdür yardımcılarının “TKY’nin başarılı olması için okulda TYK sorumlularına ek ücret ödenmelidir” Şeklinde düşünenlerin oranı oldukça yüksektir. Özel okullarda ücret konusunda resmi okullar kadar sıkıntı olmadığı görülmektedir. Bu durum özel okul ve devlet okullarında çalışan personelin çalışma koşullarındaki ve ekonomik koşullardaki farklılıklarından kaynaklanabilir.

Tablo 102: Okul Türüne Göre “Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	94	119	112	325			
Özel Okul İçinde %	28,9%	36,6%	34,5%	100,0%				
Resmi Okul İçinde %	28	35	13	76				
Özel Okul İçinde %	36,8%	46,1%	17,1%	100,0%				
Toplam	122	154	125	401				
	30,4%	38,4%	31,2%	100,0%				

“Okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam vardır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=8,651, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %28,9’u katıldığını, % 36,6’sı kararsız kaldığını, %34,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %36,8’i “Okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam vardır” maddesine katıldığını, %46,1’i kararsız kaldığını, %17,1’i katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özel okullarda görev yapan müdür yardımcılarında okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortamın olduğunu düşünenlerin oranının, resmi okullarda görev yapan müdür yardımcılarında daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan resmi okullarda, TKY çalışmalar için gerekli koşulların daha yetersiz olduğu söylenebilir.

Tablo 103: Okul Türüne Göre “TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerektirmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
	Resmi Okul İçinde %	283	28	14	325			
Özel Okul İçinde %	63	13	0	76				
Toplam	346	41	14	401				
	86,3%	10,2%	3,5%	100,0%				

“TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerektirmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=7,741, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %87,1’i katıldığını, % 8,6’sı kararsız kaldığını, %4,3’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %82,9’u “TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerektirmektedir” maddesine katıldığını, %17,1’i kararsız kaldığını, %0’ı katılmadığını belirtmiştir. Kurum türleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemekte,

her iki kurumda görev yapan müdür yardımcılarını TKY çalışmalarını için hizmet içi eğitimi gerektiğini belirtmişlerdir.

Tablo 104: Okul Türüne Göre “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Okul Türü	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	Resmi Okul İçinde		202	62	61			
		62,2%	19,1%	18,8%	100,0%			
Özel Okul İçinde %		24	29	23	76			
		31,6%	38,2%	30,3%	100,0%			
Toplam		226	91	84	401			
		56,4%	22,7%	20,9%	100,0%			

“TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=23,984, p<.01$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise resmi okulda çalışan yöneticilerin %62,2’si katıldığını, %19,1’i kararsız kaldığını, %18,8’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan özel okulda çalışan yöneticilerin %31,6’sı “TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir” maddesine katıldığını, %38,2’si kararsız kaldığını, %30,3’ü katılmadığını belirtmiştir. Özel okul ve resmi okul arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Resmi okullarda TKY görevlilerinin sık sık değiştiğini belirten müdür yardımcılarının oranı oldukça yüksektir. Bu da uygulamalarda ve görevlerde istikrarsızlığa neden olmaktadır. Özel okullarda bu oran oldukça düşüktür.

3.10.4. Yöneticilik Deneyimine Göre TKY ile İlgili Anketin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları ve Bu Sonuçların Değerlendirilmesi:

Tablo 105: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	159 86,4%	16 8,7%	9 4,9%	184 100,0%
	6-10 yıl deneyim içinde %	89 84,8%	12 11,4%	4 3,8%	105 100,0%
	11-20 yıl deneyim içinde %	81 90,0%	5 5,6%	4 4,4%	90 100,0%
	21-40 yıl deneyim içinde %	20 90,9%	1 4,5%	1 4,5%	22 100,0%
	Toplam	349 87,0%	34 8,5%	18 4,5%	401 100,0%

Bu tablo Ki-Kare testine uygun olmadığı için Ki-Kare tablosu konulmamıştır. Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “Okulumda TKY ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır” maddesine verilen cevaplarda gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 106: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumda TKY İle İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	87 47,3%	55 29,9%	42 22,8%	184 100,0%	1,630(a)	6	,950
	6-10 yıl deneyim içinde %	50 47,6%	33 31,4%	22 21,0%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	45 50,0%	27 30,0%	18 20,0%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde %	13 59,1%	6 27,3%	3 13,6%	22 100,0%			
	Toplam	195 48,6%	121 30,2%	85 21,2%	401 100,0%			

“Okulumda TKY ile ilgili çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır

($X^2=1,630,p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise gruplar arasında tecrübe arttıkça TKY çalışmalarının yeterli olduğu görüşü artmaktadır.

Tablo 107: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’ni Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	132 71,7%	32 17,4%	20 10,9%	184 100,0%	4,515(a)	6	,607
	6-10 yıl deneyim içinde	66 62,9%	26 24,8%	13 12,4%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	66 73,3%	15 16,7%	9 10,0%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	16 72,7%	5 22,7%	1 4,5%	22 100,0%			
	Toplam	280 69,8%	78 19,5%	43 10,7%	401 100,0%			

“TKY’nin okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde; yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,515,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre gruplar arasında önemli bir farklılık görülmektedir.

Tablo 108: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde	83 45,1%	70 38,0%	31 16,8%	184 100,0%	10,026(a)	6	,124
	6-10 yıl deneyim içinde	51 48,6%	37 35,2%	17 16,2%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	58 64,4%	21 23,3%	11 12,2%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	13 59,1%	6 27,3%	3 13,6%	22 100,0%			
	Toplam	205 51,1%	134 33,4%	62 15,5%	401 100,0%			

“Okul yöneticilerimizin TKY hakkında yeterli bilgisi vardır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=10,026,p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise TKY hakkında yeterli bilgisi vardır olduğunu düşünenlerin oranının deneyim arttıkça arttığı görülmektedir.

Tablo 109: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	89	66	29	184	8,200(a)	6	,224
		48,4%	35,9%	15,8%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	50	30	25	105			
		47,6%	28,6%	23,8%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	54	24	12	90			
	60,0%	26,7%	13,3%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	13	6	3	22			
		59,1%	27,3%	13,6%	100,0%			
Toplam		206	126	69	401			
		51,4%	31,4%	17,2%	100,0%			

“Okul yöneticileri TKY felsefesini benimsemiştir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=8,200,p>.05$). Çapraz Tablo sonuçlarına göre ise gruplar arasında önemli bir farklılık görülmektedir.

Tablo 110: Yöneticilikte Deneyime Göre “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	106	56	22	184	3,123(a)	6	,793
		57,6%	30,4%	12,0%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	66	26	13	105			
		62,9%	24,8%	12,4%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	49	28	13	90			
	54,4%	31,1%	14,4%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	14	7	1	22			
		63,6%	31,8%	4,5%	100,0%			
Toplam		235	117	49	401			
		58,6%	29,2%	12,2%	100,0%			

“Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,123,p>.05$). Çapraz tablo sonuçları incelendiğinde; gruplar arasında belirgin bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 111: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksektir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	93 50,5%	65 35,3%	26 14,1%	184 100,0%	8,683(a)	6	,192
	6-10 yıl deneyim içinde	43 41,0%	40 38,1%	22 21,0%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	40 44,4%	39 43,3%	11 12,2%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	9 40,9%	12 54,5%	1 4,5%	22 100,0%			
	Toplam	185 46,1%	156 38,9%	60 15,0%	401 100,0%			

“Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=8,683,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre; yöneticilik deneyiminin ilk yıllarında diğer deneyim yıllarından fazla olmasına rağmen, deneyim arttıkça “Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” Görüşünün azaldığı görülmektedir. % 46,1’lik katılıyorum görüşü yanında, kararsız-katılmıyorum şeklinde cevaplandırılanların oranının % 53,9 lük cevaba ulaşması manidardır.

Tablo 112: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	39	77	68	184	11,697(a)	6	,069
		21,2%	41,8%	37,0%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	25	50	30	105			
		23,8%	47,6%	28,6%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	23	43	24	90			
	25,6%	47,8%	26,7%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	10	4	8	22			
		45,5%	18,2%	36,4%	100,0%			
	Toplam	97	174	130	401			
		24,2%	43,4%	32,4%	100,0%			

“Okulumdaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi vardır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=11,697, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre; yöneticilik deneyimi 24-40 yıl olanlarda diğer gruplardan oldukça yüksektir.

Tablo 113: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’ni Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	119	37	28	184	5,234(a)	6	,514
		64,7%	20,1%	15,2%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde %	64	30	11	105			
		61,0%	28,6%	10,5%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	62	20	8	90			
	68,9%	22,2%	8,9%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde %	15	5	2	22			
		68,2%	22,7%	9,1%	100,0%			
	Toplam	260	92	49	401			
		64,8%	22,9%	12,2%	100,0%			

“TKY’yi öğretmenlerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır

($X^2=5,234, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre; gruplar arasında önemli bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 114: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	41	85	58	184	,860(a)	6	,990
		22,3%	46,2%	31,5%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde %	25	50	30	105			
		23,8%	47,6%	28,6%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	19	44	27	90			
	21,1%	48,9%	30,0%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde %	6	9	7	22			
		27,3%	40,9%	31,8%	100,0%			
	Toplam	91	188	122	401			
		22,7%	46,9%	30,4%	100,0%			

“Okulumdaki öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,860, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre; yöneticilik deneyimi az olanların yöneticilik deneyimi yüksek olanlara göre öğretmenlerin toplam kalite uygulamalarını sahiplenme düzeylerini daha düşük olarak algılamakta olduğu görülmektedir.

Tablo 115: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	61	80	43	184	3,844(a)	6	,698
		33,2%	43,5%	23,4%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde %	38	44	23	105			
		36,2%	41,9%	21,9%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	33	33	24	90			
	36,7%	36,7%	26,7%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	11	6	5	22			
		50,0%	27,3%	22,7%	100,0%			
	Toplam	143	163	95	401			
		35,7%	40,6%	23,7%	100,0%			

“Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,844, p>.05$). Çapraz tablo sonuçları incelendiğinde; “Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” görüşüne yöneticilik deneyimine göre, 21-40 yıl deneyime sahip yöneticilerin %50’si sahiptirler. Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” Görüşü % 64,3’lük oranla hâkim olmamaktadır.

Tablo 116: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	53 28,8%	73 39,7%	58 31,5%	184 100,0%	8,871(a)	6	,181
	6-10 yıl deneyim içinde %	25 23,8%	49 46,7%	31 29,5%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	24 26,7%	37 41,1%	29 32,2%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde %	10 45,5%	3 13,6%	9 40,9%	22 100,0%			
	Toplam	112 27,9%	162 40,4%	127 31,7%	401 100,0%			

“Yöneticilik deneyimine göre, 21-40 yıl deneyim için %45,5 “Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=8,871, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre “katılıyorum” cevabı az da olsa (%27,9) artmakla birlikte, 401 örneklem grubundan 143’ünün katılması, Kararsız-Katılmayanların toplamının 258 olması (%72,1) dikkat çekici bulunmuştur. Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” görüşü % 72,1’lik oranla hâkim olmamaktadır.

Tablo 117: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p	
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	75	70	39	184	3,030(a)	6	,805	
		40,8%	38,0%	21,2%	100,0%				
	6-10 yıl deneyim içinde %	43	38	24	105				
		41,0%	36,2%	22,9%	100,0%				
	11-20 yıl deneyim içinde %	42	29	19	90				
		46,7%	32,2%	21,1%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde %	12	5	5	22				
		54,5%	22,7%	22,7%	100,0%				
	Toplam		172	142	87				401
			42,9%	35,4%	21,7%				100,0%

“Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların oranı eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,030, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre; “Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların oranı eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim” Görüşü deneyimle birlikte artmaktadır. Kararsızların oranı % 35,4, katılmayanların oranı ise 21,7’dir. Özellikle tecrübeli yöneticilerde bu oranın daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 118: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p	
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	53	81	50	184	1,736(a)	6	,942	
		28,8%	44,0%	27,2%	100,0%				
	6-10 yıl deneyim içinde %	31	41	33	105				
		29,5%	39,0%	31,4%	100,0%				
	11-20 yıl deneyim içinde %	24	38	28	90				
		26,7%	42,2%	31,1%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde %	8	8	6	22				
		36,4%	36,4%	27,3%	100,0%				
	Toplam		116	168	117				401
			28,9%	41,9%	29,2%				100,0%

“Okullarımız tam anlamıyla TKY çalışmalarını yürütmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,736,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 119: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’ni Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	102	52	30	184	3,421(a)	6	,754
		55,4%	28,3%	16,3%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde %	60	29	16	105			
		57,1%	27,6%	15,2%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	56	18	16	90			
		62,2%	20,0%	17,8%	100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde %	15	4	3	22			
		68,2%	18,2%	13,6%	100,0%			
Toplam		233	103	65	401			
		58,1%	25,7%	16,2%	100,0%			

“TKY’yi Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,421,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise katılanların oranı deneyim arttıkça artmaktadır.

Tablo 120: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	114	46	24	184	,998(a)	6	,986
		62,0%	25,0%	13,0%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde %	69	22	14	105			
		65,7%	21,0%	13,3%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	58	20	12	90			
		64,4%	22,2%	13,3%	100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde %	15	4	3	22			
		68,2%	18,2%	13,6%	100,0%			
Toplam		256	92	53	401			
		63,8%	22,9%	13,2%	100,0%			

“TKY’nin eğitimde gerekli olduğuna inanıyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,998,p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

Tablo 121: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağını Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	101	53	30	184	3,819(a)	6	,701
		54,9%	28,8%	16,3%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde %	65	28	12	105			
		61,9%	26,7%	11,4%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	46	26	18	90			
	51,1%	28,9%	20,0%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde %	13	5	4	22			
		59,1%	22,7%	18,2%	100,0%			
	Toplam	225	112	64	401			
		56,1%	27,9%	16,0%	100,0%			

“TKY’nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,819,p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

Tablo 122: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY İle Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	65 35,3%	78 42,4%	41 22,3%	184 100,0%	5,363(a)	6	,498
	6-10 yıl deneyim içinde %	43 41,0%	40 38,1%	22 21,0%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	34 37,8%	37 41,1%	19 21,1%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde %	6 27,3%	7 31,8%	9 40,9%	22 100,0%			
	Toplam	148 36,9%	162 40,4%	91 22,7%	401 100,0%			

“TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiğini düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,363p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise gruplar arasında 21-40 yıl deneyime sahip olanların oranı %27,3 ile en düşük orana sahiptir. En yüksek oranın 6-10 yıl deneyime sahip olan grupta olduğu görülmektedir.

Tablo 123: Yöneticilikte Deneyime Göre “Mevcut Şekliyle TKY’nin Uygulanması Zordur” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	96 52,2%	56 30,4%	32 17,4%	184 100,0%	2,216(a)	6	,899
	6-10 yıl deneyim içinde %	49 46,7%	36 34,3%	20 19,0%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	51 56,7%	26 28,9%	13 14,4%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde %	12 54,5%	6 27,3%	4 18,2%	22 100,0%			
	Toplam	208 51,9%	124 30,9%	69 17,2%	401 100,0%			

“Mevcut şekliyle TKY’nin uygulanması zordur” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,216, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

Tablo 124: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’ni Teşvik Edici Bir Faktördür” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	81	66	37	184	7,715(a)	6	,260
		44,0%	35,9%	20,1%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	53	43	9	105			
		50,5%	41,0%	8,6%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	42	33	15	90			
	46,7%	36,7%	16,7%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	11	6	5	22			
		50,0%	27,3%	22,7%	100,0%			
Toplam		187	148	66	401			
		46,6%	36,9%	16,5%	100,0%			

“Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’ni teşvik edici bir faktördür” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=7,715, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 125: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulamaları Sadece Kâğıt Üzerinde Kalmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	83	56	45	184	2,755(a)	6	,839
		45,1%	30,4%	24,5%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	45	29	31	105			
		42,9%	27,6%	29,5%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	41	29	20	90			
	45,6%	32,2%	22,2%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	8	9	5	22			
		36,4%	40,9%	22,7%	100,0%			
Toplam		177	123	101	401			
		44,1%	30,7%	25,2%	100,0%			

“TKY uygulamaları sadece kağıt üzerinde kalmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,755, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise deneyimi en fazla olan grup %36,4 ile en az “katılıyorum” cevabını verirken %40,9 ile yine en fazla “kararsızım” cevabını vermiştir.

Tablo 126: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	41 22,3%	64 34,8%	79 42,9%	184 100,0%	7,226(a)	6	,300
	6-10 yıl deneyim içinde %	27 25,7%	32 30,5%	46 43,8%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	25 27,8%	34 37,8%	31 34,4%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde %	6 27,3%	3 13,6%	13 59,1%	22 100,0%			
	Toplam	99 24,7%	133 33,2%	169 42,1%	401 100,0%			

“TKY’nin geçici bir moda olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=7,226, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise gruplar arasında önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 127: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	77 41,8%	66 35,9%	41 22,3%	184 100,0%	5,649(a)	6	,464
	6-10 yıl deneyim içinde %	50 47,6%	29 27,6%	26 24,8%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde %	43 47,8%	33 36,7%	14 15,6%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde %	12 54,5%	5 22,7%	5 22,7%	22 100,0%			
	Toplam	182 45,4%	133 33,2%	86 21,4%	401 100,0%			

“TKY el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,649, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise %54,5 ile 21-40 yıl deneyimine sahip olanların en fazla “katılıyorum” cevabını verdikleri, bu deneyim grubunda yer alanların 27,7 ile en düşük “kararsızım” cevabını verdikleri görülmektedir. Yani, deneyimi en fazla olanlar TKY’nin el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmakta olduğu konusunda oldukça kararlı görülmektedir.

Tablo 128: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	72 39,1%	64 34,8%	48 26,1%	184 100,0%	4,183(a)	6	,652
	6-10 yıl deneyim içinde %	42 40,0%	30 28,6%	33 31,4%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	39 43,3%	25 27,8%	26 28,9%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	12 54,5%	6 27,3%	4 18,2%	22 100,0%			
	Toplam	165 41,1%	125 31,2%	111 27,7%	401 100,0%			

“TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte, ancak uygulanmamaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,183, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 21-40 yıl deneyime sahip olanlar 54,5 ile “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Bu soruyu %34,8 gibi en yüksek oranla en az deneyimli olanlar “kararsızım” şeklinde cevaplandırmış olanlardır.

Tablo 129: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellerdendir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	93	45	46	184	10,285(a)	6	,113
		50,5%	24,5%	25,0%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	45	35	25	105			
		42,9%	33,3%	23,8%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	49	13	28	90			
	54,4%	14,4%	31,1%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	9	7	6	22			
		40,9%	31,8%	27,3%	100,0%			
Toplam		196	100	105	401			
		48,9%	24,9%	26,2%	100,0%			

“Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerdendir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=10,285, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 11-20 yıl deneyime sahip olanlar %54,4 ile en fazla “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Benzer şekilde %31,1 ile en fazla katılmayanlar da bu grupta yer almaktadır.

Tablo 130: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	62	64	58	184	7,444(a)	6	,282
		33,7%	34,8%	31,5%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde %	47	36	22	105			
		44,8%	34,3%	21,0%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	32	26	32	90			
	35,6%	28,9%	35,6%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	8	6	8	22			
		36,4%	27,3%	36,4%	100,0%			
Toplam		149	132	120	401			
		37,2%	32,9%	29,9%	100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda denetimler yetersizdir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=7,444, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 6-10 yıl deneyime sahip olanlar %44,8 ile “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Aynı grup %21 ile en düşük oranda “katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 131: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	68 37,0%	63 34,2%	53 28,8%	184 100,0%	8,392(a)	6	,211
	6-10 yıl deneyim içinde	49 46,7%	38 36,2%	18 17,1%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	36 40,0%	28 31,1%	26 28,9%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	7 31,8%	6 27,3%	9 40,9%	22 100,0%			
	Toplam	160 39,9%	135 33,7%	106 26,4%	401 100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersizdir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=8,392, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 6-10 yıl deneyime sahip olanları %46,7 “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Aynı deneyim grubu %17,1 ile en yüksek “katılmıyorum” cevabını vermişlerdir. Deneyimi en fazla olan grup ise %40,9 ile en fazla “katılmıyorum” cevabını veren deneyim grubu olmuşlardır.

Tablo 132: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okullardaki TKY Uygulamalarında En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Sorusuna verilen Cevaplar Değişkenleri İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	χ^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	79	77	28	184	9,289(a)	6	,158
		42,9%	41,8%	15,2%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	46	34	25	105			
		43,8%	32,4%	23,8%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	47	26	17	90			
	52,2%	28,9%	18,9%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	11	5	6	22			
		50,0%	22,7%	27,3%	100,0%			
	Toplam	183	142	76	401			
		45,6%	35,4%	19,0%	100,0%			

“Okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engel ilgililerin bilgilerinin yetersiz olmasıdır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=9,289, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise %42,9 ile en düşük oranda “katılıyorum” 1-5 yıl deneyime sahip olanlar cevabını vermişlerdir. Aynı grup %41,8 ile en yüksek kararsız olanlardır. Tablonun genel yorumlanmasına bakıldığında deneyimli gruplarda okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engelin, ilgililerin bilgi bakımından yetersiz olması düşüncesinin daha hâkim olduğunu görmekteyiz.

Tablo 133: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	χ^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	98	58	28	184	1,726(a)	6	,943
		53,3%	31,5%	15,2%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	54	37	14	105			
		51,4%	35,2%	13,3%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	52	25	13	90			
	57,8%	27,8%	14,4%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	12	6	4	22			
		54,5%	27,3%	18,2%	100,0%			
	Toplam	216	126	59	401			
		53,9%	31,4%	14,7%	100,0%			

“TKY çalışmalarında başarısız fakat eğitim kalitesi yüksek okullar vardır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,726, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise gruplar arasında önemli bir fark görülmemektedir.

Tablo 134: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	71	34	79	184	5,283(a)	6	,508
		38,6%	18,5%	42,9%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	38	18	49	105			
		36,2%	17,1%	46,7%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	33	14	43	90			
	36,7%	15,6%	47,8%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	5	2	15	22			
		22,7%	9,1%	68,2%	100,0%			
Toplam		147	68	186	401			
		36,7%	17,0%	46,4%	100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda okulum teknik araç ve gereç yönünden yetersizdir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,283, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre incelendiğinde deneyimi en fazla olan grubun en düşük yüzde ile (%22,7) “katılıyorum” %68,2 ile en yüksek yüzde ile de “katılmıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. Bu da, deneyimi en fazla olan grubun cevaplarına bakıldığında TKY uygulamaları konusunda okulun teknik araç ve gereç yönünden yeterli olduklarını düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 135: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Başarıya Ulaşabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	152	19	13	184	7,397(a)	6	,286
		82,6%	10,3%	7,1%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	88	9	8	105			
		83,8%	8,6%	7,6%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	83	5	2	90			
		92,2%	5,6%	2,2%	100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	17	4	1	22			
		77,3%	18,2%	4,5%	100,0%			
Toplam		340	37	24	401			
		84,8%	9,2%	6,0%	100,0%			

“TKY’nin başarıya ulaşabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerekir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=7,397, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ankete katılan 11-20 yıl deneyimi olanlar %92,2 ile en yüksek oranda “katılıyorum” cevabını verirken, en düşük oran %77,3 ile deneyimi en fazla olanlarda görülmektedir.

Tablo 136: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’yi Anlamakta Zorlanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	36	52	96	184	6,506(a)	6	,369
		19,6%	28,3%	52,2%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	23	24	58	105			
		21,9%	22,9%	55,2%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	26	26	38	90			
		28,9%	28,9%	42,2%	100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	4	4	14	22			
		18,2%	18,2%	63,6%	100,0%			
Toplam		89	106	206	401			
		22,2%	26,4%	51,4%	100,0%			

“TKY’yi anlamakta zorlanıyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı

bulunmamıştır ($X^2=6,506,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 11-20 yıl deneyime sahip olanlar %28,9 ile “katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 137: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	87 47,3%	44 23,9%	53 28,8%	184 100,0%	9,734(a)	6	,136
	6-10 yıl deneyim içinde	50 47,6%	24 22,9%	31 29,5%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	33 36,7%	19 21,1%	38 42,2%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	12 54,5%	1 4,5%	9 40,9%	22 100,0%			
	Toplam	182 45,4%	88 21,9%	131 32,7%	401 100,0%			

“TKY konusunda ancak kendi çabamla bilgi edinebilmekteyim” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=9,734,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre incelendiğinde 21-40 yıl deneyime sahip olanlar %54,5 ile en yüksek oranda “katılıyorum” ve %4,5 en düşük oran ile “kararsızım” cevabını vermişlerdir.

Tablo 138: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	67 36,4%	54 29,3%	63 34,2%	184 100,0%	4,358(a)	6	,628
	6-10 yıl deneyim içinde	41 39,0%	31 29,5%	33 31,4%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	35 38,9%	26 28,9%	29 32,2%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	13 59,1%	4 18,2%	5 22,7%	22 100,0%			
	Toplam	156 38,9%	115 28,7%	130 32,4%	401 100,0%			

“TKY çalışmalarında görev alanlar ödüllendirilmektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,358, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise ankete katılan 21-40 yıl deneyime sahip grup 59,1’lik oran ile en fazla “katılıyorum” cevabını veren grup olmuştur. Aynı grup %18,2 ile en az “kararsızım” cevabını vermiştir. Tablonun genel yorumlanmasına bakıldığında, 1-20 ile 21-40 yıl deneyim grupları arasında önemli bir farklılık görülmektedir. Deneyimli grubun diğerlerine göre TKY çalışmalarında görev alanların ödüllendirildiğini düşünmektedir.

Tablo 139: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	132 71,7%	37 20,1%	15 8,2%	184 100,0%	10,039(a)	6	,123
	6-10 yıl deneyim içinde	79 75,2%	20 19,0%	6 5,7%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	71 78,9%	7 7,8%	12 13,3%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	15 68,2%	5 22,7%	2 9,1%	22 100,0%			
	Toplam	297 74,1%	69 17,2%	35 8,7%	401 100,0%			

“TKY ancak tam olarak bilinirse uygulanması mümkün olabilir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=10,039, p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise ankete katılan deneyim gruplarının “katılıyorum” cevapları bakımından önemli bir farklılık görülmemektedir. 11-20 yıl deneyime sahip grup 57,8 ile bu konuda en az kararsızlık yaşayan gruptur.

Tablo 140: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde	81 44,0%	78 42,4%	25 13,6%	184 100,0%	14,221(a)	6	,027
	6-10 yıl deneyim içinde	50 47,6%	39 37,1%	16 15,2%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	43 47,8%	23 25,6%	24 26,7%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde	14 63,6%	6 27,3%	2 9,1%	22 100,0%			
	Toplam	188 46,9%	146 36,4%	67 16,7%	401 100,0%			

“Okulumda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılması sağlanmıştır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=14,221, p<.01$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise en deneyimli grup 563,6 oran ile en yüksek “katılıyorum” cevabını vermiştir. Deneyimi az olanlar “kararsızım” cevabını diğer gruplara oranla daha fazla vermişlerdir. Tablonun genel yorumlanmasına bakıldığında, 1-20 ile 21-40 yıl deneyim grupları arasında önemli bir farklılık görülmektedir. Deneyimli grubun “TKY ile okul kaynaklarının daha etkili ve verimli şekilde kullanılmasının sağlandığı” anlayışına daha fazla sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 141: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	79	74	31	184	6,039(a)	6	,419
		42,9%	40,2%	16,8%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	49	32	24	105			
		46,7%	30,5%	22,9%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	44	29	17	90			
	48,9%	32,2%	18,9%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	13	7	2	22			
		59,1%	31,8%	9,1%	100,0%			
	Toplam	185	142	74	401			
		46,1%	35,4%	18,5%	100,0%			

“Okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=6,039, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise en deneyimli grup %59,1 oranı ile en yüksek “katılıyorum” cevabını vermiştir. Kararsızlık oranı en fazla olan grup ise deneyimi en az olanlardır. Tablonun genel yorumlanmasına bakıldığında; 1-20 ile 21-40 yıl deneyim grupları arasında önemli bir farklılık görülmektedir. Deneyimli grupta okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulduğu anlayışı daha hâkimdir.

Tablo 142: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	103	43	38	184	6,964(a)	6	,324
		56,0%	23,4%	20,7%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	57	24	24	105			
		54,3%	22,9%	22,9%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	50	19	21	90			
	55,6%	21,1%	23,3%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	9	3	10	22			
		40,9%	13,6%	45,5%	100,0%			
	Toplam	219	89	93	401			
		54,6%	22,2%	23,2%	100,0%			

“TKY için İlköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada-bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=6,964,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise en deneyimli grup en düşük yüzde oranı ile “katılıyorum” ve en yüksek yüzde oranı ile de “katılmıyorum” cevabını vermiştir. Bu da 1-20 yıl deneyimlilerin en deneyimlilere oranla “TKY için ilköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada-bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir” düşüncesinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 143: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Projedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde %	125	40	19	184	3,249(a)	6	,777
		67,9%	21,7%	10,3%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde	78	16	11	105			
		74,3%	15,2%	10,5%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde	63	15	12	90			
	70,0%	16,7%	13,3%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde	17	3	2	22			
		77,3%	13,6%	9,1%	100,0%			
	Toplam	283	74	44	401			
		70,6%	18,5%	11,0%	100,0%			

“TKY Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,249,p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise en deneyimli grup %77,3 oranı ile en yüksek “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. En düşük oranla “katılıyorum” cevabını deneyimi en az olanlar vermiştir. Tablonun genel yorumlanmasına bakıldığında; yıllara göre çok belirgin bir fark olmamasına rağmen, 1-5 yıl grubunda bu oranın diğer deneyimli gruplara göre biraz daha düşük olduğu söylenebilir; ancak her

grubun ortak düşüncesi, TKY okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir proje olduğu şeklindedir.

Tablo 144: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’yi Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim	108	47	29	184	7,581(a)	6	,270
		58,7%	25,5%	15,8%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim	61	33	11	105			
		58,1%	31,4%	10,5%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim	58	16	16	90			
		64,4%	17,8%	17,8%	100,0%			
	21-40 yıl deneyim	15	3	4	22			
		68,2%	13,6%	18,2%	100,0%			
Toplam		242	99	60	401			
		60,3%	24,7%	15,0%	100,0%			

TKY’yi öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=7,581, p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise gruplar arasında deneyimin artışı ile orantılı olarak “katılıyorum” cevabında da artış ortaya koymuşlardır. Kararsızlık deneyimlilerde daha az görülmektedir. Bu sonuca göre, deneyimli gruplarda TKY’ nin öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görülme oranının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 145: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’yi Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde%	61	51	72	184	7,791(a)	6	,254
		33,2%	27,7%	39,1%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim içinde%	31	36	38	105			
		29,5%	34,3%	36,2%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde%	38	17	35	90			
	42,2%	18,9%	38,9%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim içinde%	9	4	9	22			
		40,9%	18,2%	40,9%	100,0%			
Toplam		139	108	154	401			
		34,7%	26,9%	38,4%	100,0%			

“TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=7,791, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 6-10 yıl deneyime sahip olan grup %29,5 ile en düşük “katılıyorum” 11-20 yıl deneyim grubunda ise %42,2 ile en yüksek “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Deneyim grupları arasında “katılmıyorum” cevabını verenlerin yüzdelerinde fark görülmezken, “kararsız”ların yüzdeleri deneyimle birlikte azalmaktadır.

Tablo 146: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Artırmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim	111	47	26	184	5,955(a)	6	,428
		60,3%	25,5%	14,1%	100,0%			
	6-10 yıl deneyim	62	21	22	105			
		59,0%	20,0%	21,0%	100,0%			
	11-20 yıl deneyim	47	23	20	90			
	52,2%	25,6%	22,2%	100,0%				
	21-40 yıl deneyim	15	3	4	22			
		68,2%	13,6%	18,2%	100,0%			
Toplam		235	94	72	401			
		58,6%	23,4%	18,0%	100,0%			

“TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,955,p>.05$).Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 11-20 yıl deneyime sahip olan grup %52,2 ile en düşük 21-40 yıl deneyim grubu ise %68,2 ile en yüksek “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Deneyimi en yüksek olan grup en az “kararsız” yüzdesine sahip gruptur.

Tablo 147: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TYK Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde%	126 68,5%	34 18,5%	24 13,0%	184 100,0%	4,778(a)	6	,573
	6-10 yıl deneyim içinde%	67 63,8%	23 21,9%	15 14,3%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde%	57 63,3%	16 17,8%	17 18,9%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde%	12 54,5%	4 18,2%	6 27,3%	22 100,0%			
	Toplam	262 65,3%	262 19,2%	77 15,5%	401 100,0%			

“TKY’nin başarılı olması için okulda TYK sorumlularına ek ücret ödenmelidir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,778,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 1-5 yıl deneyime sahip olan grup %69,5 ile en yüksek, 6-10 ve 11-20 yıl deneyime sahip gruplarda aynı, 21-40 yıl deneyime sahip grup ise %54,5 ile en düşük “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Gruplar arasında “kararsızlar” açısından önemli bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 148: Yöneticilikte Deneyime Göre “Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde%	51 27,7%	82 44,6%	51 27,7%	184 100,0%	7,887(a)	6	,246
	6-10 yıl deneyim içinde%	35 33,3%	38 36,2%	32 30,5%	105 100,0%			
	11-20 yıl deneyim içinde%	27 30,0%	28 31,1%	35 38,9%	90 100,0%			
	21-40 yıl deneyim içinde%	9 40,9%	6 27,3%	7 31,8%	22 100,0%			
	Toplam	122 30,4%	154 38,4%	125 31,2%	401 100,0%			

“Okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam vardır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=7,887, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 1-5 yıl deneyime sahip grup %27,4 ile “katılıyorum” 21-40 deneyime sahip grup ise %40,9 ile en yüksek “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Deneyimli kesimde, okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortamın olduğu düşüncesi daha fazla hâkimdir.

Tablo 149: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerekli Gelmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Deneyim	1-5 yıl deneyim içinde%	163 88,6%	13 7,1%	8 4,3%	184 100,0%
	6-10 yıl deneyim içinde%	88 83,8%	15 14,3%	2 1,9%	105 100,0%
	11-20 yıl deneyim içinde%	77 85,6%	10 11,1%	3 3,3%	90 100,0%
	21-40 yıl deneyim içinde%	18 81,8%	3 13,6%	1 4,5%	22 100,0%
	Toplam	346 86,3%	41 10,2%	14 3,5%	401 100,0%

Bu tablo Ki-Kare testine uygun olmadığı için Ki-Kare Tablosu konulmamıştır. Çapraz tablo sonuçlarına göre ise, “TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerektirmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde “katılıyorum” diyenlerin oranı bakımından gruplar arasında önemli bir farklılık yoktur. 1-5 yıl deneyime sahip grup %7,1 ile en düşük “kararsızım” cevabını vermişlerdir.

Buna göre, deneyim grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Her grubun ortak düşüncesi, TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerekli olduğu şeklindedir. Bu tablo Ki-Kare’ye uygun değildir.

Tablo 150: Yöneticilikte Deneyime Göre “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

Deneyim	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
	1-5 yıl deneyim içinde%	107	45	32	184			
6-10 yıl deneyim içinde%	58,2%	24,5%	17,4%	100,0%				
11-20 yıl deneyim içinde%	55	25	25	105				
21-40 yıl deneyim içinde%	52,4%	23,8%	23,8%	100,0%				
Toplam	52	20	18	90				
	57,8%	22,2%	20,0%	100,0%				
	12	1	9	22				
	54,5%	4,5%	40,9%	100,0%				
	226	91	84	401				
	56,4%	22,7%	20,9%	100,0%				

“TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (X²=9,701,p>.05).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “katılıyorum” cevabını verenler arasında önemli bir fark yokken, 21-40 yıl deneyim grubu %4,5 ile en düşük “kararsız” cevabını veren grup ve yine bu deneyim grubu %40,9 ile en yüksek oranda “katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

3.10.5. Cinsiyete Göre TKY ile İlgili Anketin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları ve Bu Sonuçların Değerlendirilmesi:

Tablo 151: Cinsiyete Göre “Okulumda TKY ile İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	115	11	6	132	,006(a)	2	,997
		87,1%	8,3%	4,5%	100,0%			
	Erkek İçinde %	234	23	12	269			
		87,0%	8,6%	4,5%	100,0%			
Toplam		349	34	18	401			
		87,0%	8,5%	4,5%	100,0%			

“Okulumda TKY ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,006, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %87,1’i okulundaki TKY çalışmaları yapılmaktadır sorusuna katıldığını, %8,3’ü kararsız kaldığını, %4,5’i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 152: Cinsiyete Göre “Okulumda TKY ile İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	70	39	23	132	2,131(a)	2	,345
		53,0%	29,5%	17,4%	100,0%			
	Erkek İçinde %	125	82	62	269			
		46,5%	30,5%	23,0%	100,0%			
Toplam		195	121	85	401			
		48,6%	30,2%	21,2%	100,0%			

“Okulumda TKY ile ilgili çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,131, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %53’ ü “Okulumdaki TKY

çalışmalarının yeterli olduğunu düşünüyorum” maddesine katıldığını, %29,5’i kararsız kaldığını, %17,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %46,5’ i “Okulumdaki TKY çalışmalarının yeterli olduğunu düşünüyorum” maddesine katıldığını, %30,5’i kararsız kaldığını, %23’ü katılmadığını belirtmiştir, Bayan yöneticiler erkek yöneticilere göre daha çok TKY çalışmalarının yeterli olduğunu düşünmektedir.

Tablo 153: Cinsiyete Göre “TKY’ni Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	104	20	8	132	8,123(a)	2	,017
		78,8%	15,2%	6,1%	100,0%			
	Erkek İçinde %	176	58	35	269			
		65,4%	21,6%	13,0%	100,0%			
Toplam		280	78	43	401			
		69,8%	19,5%	10,7%	100,0%			

“TKY’ni okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=8,123, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %78,8’ i “TKY’ni okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine katıldığını, %15,2’si kararsız kaldığını, %6,1’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %65,4’ ü “TKY’yi okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine katıldığını, %21,56’sı kararsız kaldığını, %13’ü katılmadığını belirtmiştir. Yöneticilerin çoğunluğu TKY’yi başarıyı arttırıcı olarak görmektedir; ancak bayan yöneticilerin erkek yöneticilere göre buna daha fazla inandığı görülmektedir.

Tablo 154: Cinsiyete Göre “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	74	45	13	132	4,975(a)	2	,083
		56,1%	34,1%	9,8%	100,0%			
	Erkek İçinde %	131	89	49	269			
		48,7%	33,1%	18,2%	100,0%			
Toplam		206	134	62	401			
		51,1%	33,4%	15,5%	100,0%			

“Okul yöneticilerimizin TKY hakkında yeterli bilgisi vardır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,975, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %56,1’i “Okul yöneticilerimizin TKY hakkında yeterli bilgisi vardır” maddesine katıldığını, %34,1’i kararsız kaldığını, %9,8’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %48,7’ si “Okul yöneticilerimizin TKY hakkında yeterli bilgisi vardır” sorusuna katıldığını, %33,1’i kararsız kaldığını, %18,2’si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan yöneticilerimizin yarısı yöneticilerin TKY hakkında yeterli bilgisi olduğunu düşünmektedir; ancak bayan yöneticilerin erkek yöneticilere göre buna daha fazla inandığı görülmektedir.

Tablo 155: Cinsiyete Göre “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	77	43	12	132	9,473(a)	2	,009
		58,3%	32,6%	9,1%	100,0%			
	Erkek İçinde %	129	83	57	269			
		48,0%	30,9%	21,2%	100,0%			
Toplam		206	126	69	401			
		51,4%	31,4%	17,2%	100,0%			

“Okul yöneticileri TKY felsefesini benimsemiştir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=9,473, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %58,3' ü “Okul yöneticileri TKY felsefesini benimsemiştir” maddesine katıldığını, %32,6'sı kararsız kaldığını, %9,1'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %48' i “Okul yöneticileri TKY felsefesini benimsemiştir” maddesine katıldığını, %30,9'u kararsız kaldığını, %21,2'si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılanlar yöneticilerin yarısının TKY felsefesini benimsediğini belirtmiştir; ancak bayan yöneticilerin erkek yöneticilere göre buna daha fazla inandığı görülmektedir.

Tablo 156: Cinsiyete Göre “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	88	32	12	132	5,401(a)	2	,067
		66,7%	24,2%	9,1%	100,0%			
	Erkek İçinde %	147	85	37	269			
		54,6%	31,6%	13,8%	100,0%			
Toplam		235	117	49	401			
		58,6%	29,2%	12,2%	100,0%			

“Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,401, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %66,7' si “Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir” maddesine katıldığını, %24,2'si kararsız kaldığını, %9,1'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %54,6'sı “Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir” maddesine katıldığını, %31,6'sı kararsız kaldığını, %13,8'i katılmadığını belirtmiştir. Bayan yöneticilerin erkek yöneticilere göre TKY'yi sahiplenme düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 157: Cinsiyet Göre “Okulumdaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	77	42	13	132	12,325(a)	2	,002
		58,3%	31,8%	9,8%	100,0%			
	Erkek İçinde %	108	114	47	269			
		40,1%	42,4%	17,5%	100,0%			
Toplam		185	156	60	401			
		46,1%	38,9%	15,0%	100,0%			

“Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=12,325, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %58,3’ü “Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine katıldığını, %31,8’i kararsız kaldığını, %9,8’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %40,1’i “Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine katıldığını, %42,4’ü kararsız kaldığını, %17,5’i katılmadığını belirtmiştir. Bayan yöneticilerin TKY’yi sahiplenme düzeyinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 158: Cinsiyet Göre “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	40	58	34	132	5,747(a)	2	,056
		30,3%	43,9%	25,8%	100,0%			
	Erkek İçinde %	57	116	96	269			
		21,2%	43,1%	35,7%	100,0%			
Toplam		97	174	130	401			
		24,2%	43,4%	32,4%	100,0%			

“Okulumdaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi vardır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,747, p>.05$). Çapraz tablo

sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %30,3'ü “Okulumdaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi vardır” maddesine katıldığını, %43,9'u kararsız kaldığını, %25,8'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %21,2'i “Okulumdaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi vardır” maddesine katıldığını, %43,1'i kararsız kaldığını, %35,7'si katılmadığını belirtmiştir. Yöneticiler çalışanların yeterli eğitimi olmadığını düşünmektedirler. Bayan yöneticilerin yeterli eğitim olmadığına ilişkin algısı erkek yöneticilerinkinden daha yüksektir.

Tablo 159: Cinsiyete Göre “TKY’ni Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde	96	22	14	132	5,686(a)	2	,058
	%	72,7%	16,7%	10,6%	100,0%			
	Erkek İçinde	164	70	35	269			
	%	61,0%	26,0%	13,0%	100,0%			
Toplam		260	92	49	401			
		64,8%	22,9%	12,2%	100,0%			

“Okulumdaki TKY’ni öğretmenlerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,686, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %72,7'si “TKY’ni öğretmenlerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine katıldığını, %16,7'si kararsız kaldığını, %10,6'sı katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %61'i “TKY’ni öğretmenlerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine katıldığını, %26'sı kararsız kaldığını, %13'ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan bayan yöneticiler erkek yöneticilere oranla daha fazla TKY’yi öğretmenlerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görmektedir. Bayan yöneticilerin erkek yöneticilere göre TKY’ye daha fazla inandığı düşünülebilir.

Tablo 160: Cinsiyete Göre “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	41	56	35	132	7,893(a)	2	,019
		31,1%	42,4%	26,5%	100,0%			
	Erkek İçinde %	50	132	87	269			
		18,6%	49,1%	32,3%	100,0%			
Toplam		91	188	122	401			
		22,7%	46,9%	30,4%	100,0%			

“Okulumdaki öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($X^2=7,893, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %31,1’i “Okulumdaki öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine katıldığını, %42,4’ü kararsız kaldığını, %26,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %18,6’sı “Okulumdaki öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine katıldığını, %49,1’i kararsız kaldığını, %32,3’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çoğunluğu öğretmenlerin TKY’yi sahiplenme düzeyinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bayan yöneticilerin öğretmenlerin TKY’yi sahiplenme düzeyine ilişkin görüşü erkek yöneticilerininkine kadar düşük değildir. Buradan bayan yöneticilerin öğretmenlerin sahiplenme düzeyine ilişkin bakış açısının az da olsa erkek yöneticilere oranla daha olumlu olduğu söylenebilir.

Tablo 161: Cinsiyete Göre “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	61	48	23	132	10,293(a)	2	,006
		46,2%	36,4%	17,4%	100,0%			
	Erkek İçinde %	82	115	72	269			
		30,5%	42,8%	26,8%	100,0%			
Toplam		143	163	95	401			
		35,7%	40,6%	23,7%	100,0%			

“Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=10,293, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %46,2’si “Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” maddesine katıldığını, %36,4’ü kararsız kaldığını, %17,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %30,5’i “Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” maddesine katıldığını, %42,8’i kararsız kaldığını, %26,8’i katılmadığını belirtmiştir, Çalışmaya katılan bayan yöneticilerin çalışanların TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olduklarını belirtenlerin oranı erkeklerden yüksektir.

Tablo 162: Cinsiyete Göre “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	45	59	28	132	10,370(a)	2	,006
		34,1%	44,7%	21,2%	100,0%			
	Erkek İçinde %	67	103	99	269			
		24,9%	38,3%	36,8%	100,0%			
Toplam		112	162	127	401			
		27,9%	40,4%	31,7%	100,0%			

“Okulumdaki çalışanlar TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı ($X^2=10,370, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %34,1’i “Okulumdaki çalışanlar TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almaktadır” maddesine katıldığını, %44,7’si kararsız kaldığını, %21,2’si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %24,9’u “Okulumdaki çalışanlar TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almaktadır” maddesine katıldığını, %38,3’ü kararsız kaldığını, %36,8’i katılmadığını belirtmiştir.

Çalışmaya katılan bayan yöneticiler “Okulumdaki çalışanlar TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almaktadır” maddesine daha yüksek oranda katılıyorum cevabını vermişlerdir.

Çalışmaya katılan yöneticilerin yeteri kadar TKY çalışmalarına gönüllü ve istekli olmadığı görülmektedir. Ayrıca okul yöneticileri bu soruyu daha çok kararsız olarak yanıtlamışlardır.

Tablo 163: Cinsiyete Göre “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	66	46	20	132	6,219(a)	2	,045
		50,0%	34,8%	15,2%	100,0%			
	Erkek İçinde %	106	96	67	269			
		39,4%	35,7%	24,9%	100,0%			
Toplam		172	142	87	401			
		42,9%	35,4%	21,7%	100,0%			

“Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki-Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($X^2=6,219, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %50’si “Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim” maddesine katıldığını, %34,8’i kararsız kaldığını, %15,2’si katılmadığını belirtmiştir.

Çalışmaya katılan erkeklerin %39,4’ü “Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim” maddesine katıldığını, %35,7’si kararsız kaldığını, %24,9’u katılmadığını belirtmiştir. Bayan yöneticilerin yarısı gerekli yardımı ve desteği alabildiklerini belirtmişlerdir. Erkek yöneticilerin bayan yöneticilere göre daha olumsuz bir bakış açısına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 164: Cinsiyete Göre “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	51	46	35	132	9,222(a)	2	,010
		38,6%	34,8%	26,5%	100,0%			
	Erkek İçinde %	65	122	82	269			
		24,2%	45,4%	30,5%	100,0%			
Toplam		116	168	117	401			
		28,9%	41,9%	29,2%	100,0%			

“Okullarımız tam anlamıyla TKY çalışmalarını yürütmektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=9,222, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %38,6’sı “Okullarımız tam anlamıyla TKY çalışmalarını yürütmektedir” maddesine katıldığını, %34,8’i kararsız kaldığını, %26,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %24,2’si “Okullarımız tam anlamıyla TKY çalışmalarını yürütmektedir” maddesine katıldığını, %45,4’ü kararsız kaldığını, %20,5’i katılmadığını belirtmiştir. Yöneticiler okulların tam anlamıyla TKY çalışmalarını yürütemediklerini belirtmişlerdir. Erkek yöneticilerin önemli bir kısmı (%45,4) bu soruyu kararsızım şeklinde cevaplandırmışlardır. Bayan yöneticilerin bakış açısının erkek yöneticilere oranla az da olsa olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 165: Cinsiyete Göre “TKY’ni Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	88	29	15	132	6,391(a)	2	,041
		66,7%	22,0%	11,4%	100,0%			
	Erkek İçinde %	145	74	50	269			
		53,9%	27,5%	18,6%	100,0%			
Toplam		233	103	65	401			
		58,1%	25,7%	16,2%	100,0%			

“TKY’ni Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=6,391, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %66,7’si “TKY’yi Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine katıldığını, %22’si kararsız kaldığını, %11,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %53,9’u “TKY’yi Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine katıldığını, %27,5’i kararsız kaldığını, %18,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Bayan yöneticiler ve erkek yöneticiler arasında bayan yöneticiler lehine anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu sonuç bayan yöneticilerin erkek yöneticilere göre TKY’yi Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak gördüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 166: Cinsiyete Göre “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde	89	27	16	132	1,106(a)	2	,575
	%	67,4%	20,5%	12,1%	100,0%			
	Erkek İçinde	167	65	37	269			
	%	62,1%	24,2%	13,8%	100,0%			
Toplam		256	92	53	401			
		63,8%	22,9%	13,2%	100,0%			

“TKY’nin eğitimde gerekli olduğuna inanıyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=1,106, p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %67,4’ü “TKY’nin eğitimde gerekli olduğuna inanıyorum” maddesine katıldığını, %20,5’i kararsız kaldığını, %12,1’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %62,1’i “TKY’nin eğitimde gerekli olduğuna inanıyorum” sorusuna katıldığını,

%24,2’i kararsız kaldığını, %13,8’i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 167: Cinsiyete Göre “TKY’nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağını Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	82	34	16	132	3,417(a)	2	,181
		62,1%	25,8%	12,1%	100,0%			
	Erkek İçinde %	143	78	48	269			
		53,2%	29,0%	17,8%	100,0%			
Toplam		225	112	64	401			
		56,1%	27,9%	16,0%	100,0%			

“TKY’nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,417, p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %62,1’i “TKY’nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünüyorum” maddesine katıldığını, %25,8’i kararsız kaldığını, %12,1’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %53,2’si “TKY’nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünüyorum” maddesine katıldığını, %29,0’ı kararsız kaldığını, %17,8’i katılmadığını belirtmiştir. Bayan okul yöneticileri bu soruya daha yüksek bir yüzde ile “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Bayan yöneticilerin TKY çalışmalarının AB sürecine katkısına daha olumlu baktıkları söylenebilir.

Tablo 168: Cinsiyete Göre “TKY İle Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	53	54	25	132	1,796(a)	2	,407
		40,2%	40,9%	18,9%	100,0%			
	Erkek İçinde %	95	108	66	269			
		35,3%	40,1%	24,5%	100,0%			
Toplam		148	162	91	401			
		36,9%	40,4%	22,7%	100,0%			

“TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiğini düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,796, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %40,2’si “TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiğini düşünüyorum” maddesine katıldığını, %40,9’u kararsız kaldığını, %18,19’u katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %35,3’ü “TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiğini düşünüyorum” maddesine katıldığını, %40,1’i kararsız kaldığını, %24,5’i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında az da olsa bir farklılık vardır. Bayan yöneticilerin TKY çalışmalarının öğrencilerin meslek seçimine katkısı olduğunu düşünenlerin oranı daha yüksektir.

Tablo 169: Cinsiyete Göre “Mevcut Şekliyle TKY’nin Uygulanması Zordur” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	71	41	20	132	,624(a)	2	,732
		53,8%	31,1%	15,2%	100,0%			
	Erkek İçinde %	137	83	49	269			
		50,9%	30,9%	18,2%	100,0%			
Toplam		208	124	69	401			
		51,9%	30,9%	17,2%	100,0%			

“Mevcut şekliyle TKY’nin uygulanması zordur” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,624, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %53,8’i “Mevcut şekliyle TKY’nin uygulanması zordur” maddesine katıldığını, %31,1’i kararsız kaldığını, %15,2’si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %50,9’u “Mevcut şekliyle TKY’nin uygulanması zordur” maddesine katıldığını, %30,9’u kararsız kaldığını, %18,2’si katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 170: Cinsiyete Göre “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’ni Teşvik Edici Bir Faktördür” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	68	45	19	132	1,938(a)	2	,379
		51,5%	34,1%	14,4%	100,0%			
	Erkek İçinde %	119	103	47	269			
		44,2%	38,3%	17,5%	100,0%			
Toplam		187	148	66	401			
		46,6%	36,9%	16,5%	100,0%			

“Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’ni teşvik edici bir faktördür” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,938, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %51,5’i “Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’ni teşvik edici bir faktördür” maddesine katıldığını, %34,1’i kararsız kaldığını, %14,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Erkeklerin %44,2’si “Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’yi teşvik edici bir faktördür” maddesine katıldığını, %38,3’ü kararsız kaldığını, %17,5’i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 171: Cinsiyete Göre “TKY Uygulamaları Sadece Kağıt Üzerinde Kalmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	51	39	42	132	4,867(a)	2	,088
		38,6%	29,5%	31,8%	100,0%			
	Erkek İçinde %	126	84	59	269			
		46,8%	31,2%	21,9%	100,0%			
Toplam		177	123	101	401			
		44,1%	30,7%	25,2%	100,0%			

“Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’ni teşvik edici bir faktördür TKY uygulamaları sadece kağıt üzerinde kalmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,867, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %51,5’i “TKY uygulamaları sadece kâğıt üzerinde kalmaktadır” maddesine katıldığını, %34,1’i kararsız kaldığını, %14,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %44,2’si “TKY uygulamaları sadece kâğıt üzerinde kalmaktadır” maddesine katıldığını, %38,3’ü kararsız kaldığını, %17,5’i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında bir farklılık vardır.

Tablo 172: Cinsiyete Göre “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	25	38	69	132	8,561(a)	2	,014
		18,9%	28,8%	52,3%	100,0%			
	Erkek İçinde %	74	95	100	269			
		27,5%	35,3%	37,2%	100,0%			
Toplam		99	133	169	401			
		24,7%	33,2%	42,1%	100,0%			

“TKY’nin geçici bir moda olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($X^2=8,561, p<.01$). Çapraz tablo

sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %18,9'u "TKY'nin geçici bir moda olduğunu düşünüyorum" maddesine katıldığını, %28,8'i kararsız kaldığını, %52,3'ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %27,5'i "TKY'nin geçici bir moda olduğunu düşünüyorum" maddesine katıldığını, %35,3'ü kararsız kaldığını, %37,2'si katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında bir farklılık vardır. Bayan yöneticiler erkek yöneticilere göre daha az oranda TKY'yi geçici bir moda olarak gördüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 173: Cinsiyete Göre "TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır" Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	60	41	31	132	,645(a)	2	,724
		45,5%	31,1%	23,5%	100,0%			
	Erkek İçinde %	122	92	55	269			
		45,4%	34,2%	20,4%	100,0%			
Toplam		182	133	86	401			
		45,4%	33,2%	21,4%	100,0%			

"TKY el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmaktadır" maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,645, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %45,5'i "TKY el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmaktadır" maddesine katıldığını, %31,1'i kararsız kaldığını, %23,5'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %45,4'ü "TKY el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmaktadır" maddesine katıldığını, %34,2'si kararsız kaldığını, %20,4'ü katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 174: Cinsiyete Göre “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	49	35	48	132	7,503(a)	2	,023
		37,1%	26,5%	36,4%	100,0%			
	Erkek İçinde %	116	90	63	269			
		43,1%	33,5%	23,4%	100,0%			
Toplam		165	125	111	401			
		41,1%	31,2%	27,7%	100,0%			

“TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte, ancak uygulanmamaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($X^2=7,503, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %37,1’i “TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte; ancak uygulanmamaktadır” maddesine katıldığını, %26,5’i kararsız kaldığını, %36,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %43,1’i “TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte; ancak uygulanmamaktadır” sorusuna katıldığını, %33,5’i kararsız kaldığını, %23,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında az da olsa bir farklılık görülmektedir. Bayan yöneticilerin TKY’ nin uygulanmasına ilişkin bakış açısının daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 175: Cinsiyete Göre “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellendendir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	75	23	34	132	7,006(a)	2	,030
		56,8%	17,4%	25,8%	100,0%			
	Erkek İçinde %	121	77	71	269			
		45,0%	28,6%	26,4%	100,0%			
Toplam		196	100	105	401			
		48,9%	24,9%	26,2%	100,0%			

“Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellendendir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda

değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($X^2=7,006, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %56,8'i "Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerdendir" maddesine katıldığını, %17,4'i kararsız kaldığını, %25,8'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %45'i "Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerdendir" maddesine katıldığını, %28,6'sı kararsız kaldığını, %26,4'ü katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında bir farklılık görülmektedir. Bayan yöneticiler TKY'nin uygulanmasına ilişkin öğrenci sayısının engel teşkil ettiğini daha yüksek oranda vurgulamışlardır.

Tablo 176: Cinsiyete Göre "TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir" Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	45	46	41	132	,805(a)	2	,668
		34,1%	34,8%	31,1%	100,0%			
	Erkek İçinde %	104	86	79	269			
		38,7%	32,0%	29,4%	100,0%			
Toplam		149	132	120	401			
		37,2%	32,9%	29,9%	100,0%			

"TKY uygulamaları konusunda denetimler yetersizdir" maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,805, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %34,1'i "TKY uygulamaları konusunda denetimler yetersizdir" maddesine katıldığını, %34,8'i kararsız kaldığını, %31,1'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %38,7'si "TKY uygulamaları konusunda denetimler yetersizdir" maddesine katıldığını, %32'si kararsız kaldığını, %29,4'ü katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 177: Cinsiyete Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	48	45	39	132	1,348(a)	2	,510
		36,4%	34,1%	29,5%	100,0%			
	Erkek İçinde %	112	90	67	269			
		41,6%	33,5%	24,9%	100,0%			
Toplam		160	135	106	401			
		39,9%	33,7%	26,4%	100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersizdir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı ($X^2=1,348, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %36,4’ü “TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersizdir” maddesine katıldığını, %34,1’i kararsız kaldığını, %29,15’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %41,6’sı “TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersizdir” maddesine katıldığını, %33,5’i kararsız kaldığını, %24,9’u katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında bir farklılık görülmektedir. Erkek yöneticiler TKY’ nin uygulanmalarında denetim elemanlarının yetersizliğini daha çok vurgulamışlardır.

Tablo 178: Cinsiyete Göre “Okullardaki TKY Uygulamalarında En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Sorusuna verilen Cevaplar Değişkenleri İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	68	36	28	132	5,701(a)	2	,058
		51,5%	27,3%	21,2%	100,0%			
	Erkek İçinde %	115	106	48	269			
		42,8%	39,4%	17,8%	100,0%			
Toplam		183	142	76	401			
		45,6%	35,4%	19,0%	100,0%			

“Okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engel ilgililerin bilgilerinin yetersiz olmasıdır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır

($X^2=5,701, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %51,5'i "Okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engel ilgililerin bilgilerinin yetersiz olmasıdır" maddesine katıldığını, 27,3'ü kararsız kaldığını, %21,2'si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %42,8'i "Okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engel ilgililerin bilgilerinin yetersiz olmasıdır" maddesine katıldığını, %39,4'ü kararsız kaldığını, %17,8'i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında bir farklılık görülmektedir. Bayan yöneticiler TKY' nin uygulanmalarında ilgililerin yetersizliğini daha çok vurgulamışlardır.

Tablo 179: Cinsiyete Göre "TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır" Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	67	43	22	132	,947(a)	2	,623
		50,8%	32,6%	16,7%	100,0%			
	Erkek İçinde %	149	83	37	269			
		55,4%	30,9%	13,8%	100,0%			
Toplam		216	126	59	401			
		53,9%	31,4%	14,7%	100,0%			

"TKY çalışmalarında başarısız fakat eğitim kalitesi yüksek okullar vardır" maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,947, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %50,8'i "TKY çalışmalarında başarısız; fakat eğitim kalitesi yüksek okullar vardır" maddesine katıldığını, 32,6'sı kararsız kaldığını, %16,7'si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %55,4'ü "TKY çalışmalarında başarısız; fakat eğitim kalitesi yüksek okullar vardır" sorusuna katıldığını, %30,9'u kararsız kaldığını, %13,8'i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında az da olsa bir farklılık görülmektedir. Erkek yöneticiler daha yüksek oranda eğitimin kalitesinin sadece TKY çalışmaları ile ilgisi olmadığını belirtmişlerdir. Erkeklerin bakış açısı az da olsa bayanlardan farklıdır.

Tablo 180: Cinsiyete Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	45	21	66	132	1,036(a)	2	,596
		34,1%	15,9%	50,0%	100,0%			
Erkek İçinde %	102	47	120	269				
		37,9%	17,5%	44,6%	100,0%			
Toplam		147	68	186	401			
		36,7%	17,0%	46,4%	100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda okulum teknik araç ve gereç yönünden yetersizdir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,036, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %34,1’i “TKY uygulamaları konusunda okulum teknik araç ve gereç yönünden yetersizdir” maddesine katıldığını, 15,9’u kararsız kaldığını, %50’si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %37,9’u “TKY uygulamaları konusunda okulum teknik araç ve gereç yönünden yetersizdir” maddesine katıldığını, %17,5’i kararsız kaldığını, %44,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir

Tablo 181: Cinsiyete Göre “TKY’nin Başarıya Ulaşılabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	114	10	8	132	,641(a)	2	,726
		86,4%	7,6%	6,1%	100,0%			
Erkek İçinde %	226	27	16	269				
		84,0%	10,0%	5,9%	100,0%			
Toplam		340	37	24	401			
		84,8%	9,2%	6,0%	100,0%			

“TKY’nin başarıya ulaşılabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerekir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı

bulunmamıştır ($X^2=,641,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %86,4'ü “TKY'nin başarıya ulaşılabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerekir” maddesine katıldığını, 7,6'sı kararsız kaldığını, %6,1'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %84'ü “TKY'nin başarıya ulaşılabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerekir” maddesine katıldığını, %10'u kararsız kaldığını, %5,9'u katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 182: Cinsiyete Göre “TKY'yi Anlamakta Zorlanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	31	36	65	132	,374(a)	2	,830
		23,5%	27,3%	49,2%	100,0%			
	Erkek İçinde %	58	70	141	269			
		21,6%	26,0%	52,4%	100,0%			
Toplam		89	106	206	401			
		22,2%	26,4%	51,4%	100,0%			

“TKY'yi anlamakta zorlanıyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki-Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,374,p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %23,5'i “TKY'yi anlamakta zorlanıyorum” maddesine katıldığını, 27,3'ü kararsız kaldığını, %49,2'si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %21,6'sı “TKY'yi anlamakta zorlanıyorum” maddesine katıldığını, %26'sı kararsız kaldığını, %52,4'ü katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 183: Cinsiyete Göre “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	52	26	54	132	6,101(a)	2	,047
		39,4%	19,7%	40,9%	100,0%			
Erkek İçinde %	130	62	77	269				
	48,3%	23,0%	28,6%	100,0%				
Toplam		182	88	131	401			
		45,4%	21,9%	32,7%	100,0%			

“TKY konusunda ancak kendi çabamla bilgi edinebilmekteyim” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($X^2=6,101, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %39,4’ü “TKY konusunda ancak kendi çabamla bilgi edinebilmekteyim” maddesine katıldığını, %19,7’si kararsız kaldığını, %40,9’u katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %48,3’ü “TKY konusunda ancak kendi çabamla bilgi edinebilmekteyim” maddesine katıldığını, %23’ü kararsız kaldığını, %28,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Erkek yöneticiler TKY’nin uygulanmalarında daha çok kendi çabalarıyla bilgi alabildiklerini vurgulamışlardır. Bayan yöneticilerin bilgi kaynaklarına daha etkili bir şekilde ulaştığı söylenebilir.

Tablo 184: Cinsiyete Göre “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	53	33	46	132	1,365(a)	2	,505
		40,2%	25,0%	34,8%	100,0%			
Erkek İçinde %	103	82	84	269				
	38,3%	30,5%	31,2%	100,0%				
Toplam		156	115	130	401			
		38,9%	28,7%	32,4%	100,0%			

“TKY çalışmalarında görev alanlar ödüllendirilmektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık

istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,365,p>.05$).Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %40,2'si “TKY çalışmalarında görev alanlar ödüllendirilmektedir” maddesine katıldığını,% 25'i kararsız kaldığını, %34,8'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %38,3'ü “TKY çalışmalarında görev alanlar ödüllendirilmektedir” maddesine katıldığını, %30,5'i kararsız kaldığını, %31,2'si katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 185: Cinsiyete Göre “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	106	18	8	132	4,096(a)	2	,129
		80,3%	13,6%	6,1%	100,0%			
	Erkek İçinde %	191	51	27	269			
		71,0%	19,0%	10,0%	100,0%			
Toplam		297	69	35	401			
		74,1%	17,2%	8,7%	100,0%			

“TKY ancak tam olarak bilinirse uygulanması mümkün olabilir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,096,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %80,3'ü “TKY ancak tam olarak bilinirse uygulanması mümkün olabilir” maddesine katıldığını,% 13,6'sı kararsız kaldığını, %6,1'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %71'i “TKY ancak tam olarak bilinirse uygulanması mümkün olabilir” maddesine katıldığını, %19'u kararsız kaldığını, %10'u katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında bir farklılık görülmektedir. TKY'nin uygulanması için tam olarak bilinmesi gerektiğini düşünme bakımından bayan yöneticilerin yüzdesi biraz daha yüksektir.

Tablo 186: Cinsiyete Göre “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	70	43	19	132	3,011(a)	2	,222
		53,0%	32,6%	14,4%	100,0%			
	Erkek İçinde %	118	103	48	269			
		43,9%	38,3%	17,8%	100,0%			
Toplam		188	146	67	401			
		46,9%	36,4%	16,7%	100,0%			

“Okulumda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılması sağlanmıştır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,011, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %53’ü “Okulumda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılması sağlanmıştır” maddesine katıldığını, % 32,6’sı kararsız kaldığını, %14,4’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %43,9’u “Okulumda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılması sağlanmıştır” maddesine katıldığını, %38,3’ü kararsız kaldığını, %17,8’si katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında bir farklılık görülmektedir. TKY’nin okul kaynaklarının kullanımında etkisinin olumlu olduğunu belirtme bakımından bayan yöneticilerin yüzdesi biraz daha yüksektir.

Tablo 187: Cinsiyete Göre “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	65	41	26	132	1,629(a)	2	,443
		49,2%	31,1%	19,7%	100,0%			
	Erkek İçinde %	120	101	48	269			
		44,6%	37,5%	17,8%	100,0%			
Toplam		185	142	74	401			
		46,1%	35,4%	18,5%	100,0%			

“Okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmaktadır ” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,629,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %49,2’si “Okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmaktadır” maddesine katıldığını,% 31,1’i kararsız kaldığını, %19,7’si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %44,6 ‘sı “Okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmaktadır” maddesine katıldığını, %37,5’i kararsız kaldığını, %17,8’i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 188: Cinsiyete Göre “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	76	28	28	132	,734(a)	2	,693
		57,6%	21,2%	21,2%	100,0%			
	Erkek İçinde %	143	61	65	269			
		53,2%	22,7%	24,2%	100,0%			
Toplam		219	89	93	401			
		54,6%	22,2%	23,2%	100,0%			

“TKY için İlköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada-bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir” maddesine verilen cevaplar, yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,734,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %57,6’sı “TKY için İlköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada-bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir” maddesine katıldığını,% 21,2’si kararsız kaldığını, %21,2’si katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %53,2’si “TKY için ilköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada ve bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir” maddesine katıldığını,

%22,7'si kararsız kaldığını, %24,2'si katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 189: Cinsiyete Göre “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Proje” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	100	23	9	132	3,957(a)	2	,138
		75,8%	17,4%	6,8%	100,0%			
	Erkek İçinde %	183	51	35	269			
		68,0%	19,0%	13,0%	100,0%			
Toplam		283	74	44	401			
		70,6%	18,5%	11,0%	100,0%			

“TKY Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,957p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %75,8'i “TKY okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir” maddesine katıldığını, %17,4'si kararsız kaldığını, %6,8'i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %68'i “TKY okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir” maddesine katıldığını, %19'u kararsız kaldığını, %13'ü katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyetler arasında bir farklılık görülmektedir. Bayan yöneticilerin TKY'nin Okulu iyileştirmeye yönelik önemli bir proje olduğuna daha fazla inandıkları görülmektedir.

Tablo 190: Cinsiyete Göre “TKY’ni Öğrencilerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	88	30	14	132	4,104(a)	2	,128
		66,7%	22,7%	10,6%	100,0%			
	Erkek İçinde %	154	69	46	269			
		57,2%	25,7%	17,1%	100,0%			
Toplam		242	99	60	401			
		60,3%	24,7%	15,0%	100,0%			

“TKY’ni öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,104, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %66,7’si “TKY’ni öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine katıldığını, % 22,7’si kararsız kaldığını, % 10,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %57,2’si “TKY’ni öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine katıldığını, %25,7’si kararsız kaldığını, % 17,1’i katılmadığını belirtmiştir. Bayan yöneticiler ile erkek yöneticiler arasında bir farklılık görülmektedir. Bayan yöneticilerin TKY çalışmalarını erkek yöneticilere göre daha fazla önemsendiği söylenilebilir.

Tablo 191: Cinsiyete Göre “TKY Çalışmalarına Paydaş (Muhtar, veli, Esnaf Vs.) Katılımı Sağlanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	53	35	44	132	3,040(a)	2	,219
		40,2%	26,5%	33,3%	100,0%			
	Erkek İçinde %	86	73	110	269			
		32,0%	27,1%	40,9%	100,0%			
Toplam		139	108	154	401			
		34,7%	26,9%	38,4%	100,0%			

“TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,040, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %40,2’si “TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmaktadır” maddesine katıldığını, % 26,5’i kararsız kaldığını, %33,3’ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %32’si “TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmaktadır” maddesine katıldığını, %27,1’si kararsız kaldığını, %40,9’u katılmadığını belirtmiştir. Bayan yöneticiler erkek yöneticilere göre daha yüksek oranda TKY çalışmalarına paydaş katılımının sağlandığını belirtmişlerdir.

Tablo 192: Cinsiyete Göre “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Artırmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	77	30	25	132	,151(a)	2	,927
		58,3%	22,7%	18,9%	100,0%			
	Erkek İçinde %	158	64	47	269			
		58,7%	23,8%	17,5%	100,0%			
Toplam		235	94	72	401			
		65,3%	58,6%	23,4%	18,0%			

“TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,151, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %58,3’ü “TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırmaktadır” maddesine katıldığını, % 22,7’si kararsız kaldığını, %18,9’u katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %58,7’si “TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırmaktadır” maddesine katıldığını, %23,8’i kararsız kaldığını, %17,5’i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 193: Cinsiyete Göre “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TYK Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	83	28	21	132	,622(a)	2	,733
		62,9%	21,2%	15,9%	100,0%			
	Erkek İçinde %	179	49	41	269			
		66,5%	18,2%	15,2%	100,0%			
Toplam		262	77	62	401			
		65,3%	19,2%	15,5%	100,0%			

“TKY’nin başarılı olması için okulda TYK sorumlularına ek ücret ödenmelidir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,622, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların

%62,9'u "TKY'nin başarılı olması için okulda TYK sorumlularına ek ücret ödenmelidir" maddesine katıldığını,% 21,2'si kararsız kaldığını, %15,9'u katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %66,5'i "TKY'nin başarılı olması için okulda TYK sorumlularına ek ücret ödenmelidir" maddesine katıldığını, %18,2'si kararsız kaldığını, %15,2'si katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 194: Cinsiyete Göre "Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır" Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde	42	46	44	132	1,068(a)	2	,586
	%	31,8%	34,8%	33,3%	100,0%			
	Erkek İçinde	80	108	81	269			
	%	29,7%	40,1%	30,1%	100,0%			
Toplam		122	154	125	401			
		30,4%	38,4%	31,2%	100,0%			

"Okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam vardır" maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,068, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %31,8'i "Okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam vardır" maddesine katıldığını,% 34,8'i kararsız kaldığını, %33,3'ü katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %29,7'si "Okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam vardır" maddesine katıldığını, %40,1'i kararsız kaldığını, %30,1'i katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 195: Cinsiyete Göre "TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerektirmektedir" Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde	121	9	2	132	5,095(a)	2	,078
	%	91,7%	6,8%	1,5%	100,0%			
	Erkek İçinde	225	32	12	269			
	%	83,6%	11,9%	4,5%	100,0%			
Toplam		346	41	14	401			
		86,3%	10,2%	3,5%	100,0%			

“TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerektirmektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,095, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %91,7’si “TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerektirmektedir” maddesine katıldığını, % 6,8’i kararsız kaldığını, %1,5’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %83,6’sı “TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerektirmektedir” maddesine katıldığını, %11,9’u kararsız kaldığını, %4,5’i katılmadığını belirtmiştir. Bayan yöneticiler hizmet içi eğitimin gerekliliğine erkek yöneticilere oranla daha fazla inandıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 196: Cinsiyete Göre “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Cinsiyet	Bayan İçinde %	67	31	34	132	3,323(a)	2	,190
		50,8%	23,5%	25,8%	100,0%			
	Erkek İçinde %	159	60	50	269			
		59,1%	22,3%	18,6%	100,0%			
Toplam		226	91	84	401			
		56,4%	22,7%	20,9%	100,0%			

“TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,323, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise çalışmaya katılan bayanların %50,8’i “TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir” maddesine katıldığını, % 23,85’i kararsız kaldığını, %25,8’i katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan erkeklerin %59,1’i “TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir” maddesine katıldığını, %22,3’ü kararsız kaldığını, %18,6’sı katılmadığını belirtmiştir. Burada cinsiyete göre bir farklılık görülmektedir. Erkek yöneticiler bayan yöneticilere göre daha fazla temsilcilerin değiştiğini düşünmektedirler.

3.10.6. Yaşa Göre TKY ile İlgili Anketin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları ve Bu Sonuçların Değerlendirilmesi:

Tablo 197: Yaşa Göre “Okulumda TKY ile İlgili Çalışmalar Yapılmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Yaş	23-33 yaş	64	5	5	74
		86,5%	6,8%	6,8%	100,0%
	34-43 yaş	149	16	5	170
		87,6%	9,4%	2,9%	100,0%
	44-53 yaş	103	10	4	117
		88,0%	8,5%	3,4%	100,0%
	54-65 yaş	33	3	4	40
		82,5%	7,5%	10,0%	100,0%
	Toplam	349	34	18	401
		87,0%	8,5%	4,5%	100,0%

Bu tablo Ki-Kare testine uygun olmadığı için Ki-Kare Tablosu konulmamıştır. Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “Okulumda TKY ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır” maddesine verilen cevapları incelediğimizde her yaş grubu için “katılıyorum” cevabını verenlerin oranı, tüm yaş gruplarında oldukça yüksek ve birbirlerine yakın değerlerdedir. En yüksek oran, %88 ile 44-53 yaş grubuna aitken, en düşük “katılıyorum” oranı, %82,5 ile 54-65 yaş grubuna aittir.

Tablo 198: Yaşa Göre “Okulumda TKY ile İlgili Çalışmaların Yeterli Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	37	21	16	74	,858(a)	6	,990
		50,0%	28,4%	21,6%	100,0%			
	34-43 yaş	83	52	35	170			
		48,8%	30,6%	20,6%	100,0%			
	44-53 yaş	58	35	24	117			
		49,6%	29,9%	20,5%	100,0%			
	54-65 yaş	17	13	10	40			
		42,5%	32,5%	25,0%	100,0%			
	Toplam	195	121	85	401			
		48,6%	30,2%	21,2%	100,0%			

“Okulumda TKY ile ilgili çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=,858,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “katılıyorum” cevabını verenlerin oranı birbirlerine yakın ve yüksektir. Bu cevabı verenler arasında en düşük oran, %42,5 ile 54-65 yaş grubuna aitken diğer yaş grubunda bulunan bireylerin “katılıyorum” cevabı verenlerin oranları %50 civarı değerlerdedir. Verilen cevaplara göre genel sonucun değerlendirilmesine bakıldığında; TKY ile ilgili çalışmaların okullarda yapıldığı ama yeterli olmadığı söylenebilir.

Tablo 199: Yaşa Göre “TKY’yi Okul Yöneticilerinin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	58	9	7	74	5,733(a)	6	,454
		78,4%	12,2%	9,5%	100,0%			
	34-43 yaş	117	32	21	170			
		68,8%	18,8%	12,4%	100,0%			
	44-53 yaş	80	26	11	117			
		68,4%	22,2%	9,4%	100,0%			
	54-65 yaş	25	11	4	40			
		62,5%	27,5%	10,0%	100,0%			
	Toplam	280	78	43	401			
		69,8%	19,5%	10,7%	100,0%			

“TKY’yi okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,733,p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 23-33 yaş grubunda %78,4 ile “katılıyorum” cevabı en yüksek orandır.44-53 yaş grubunda %9,4 ile “katılmıyorum” cevabının en az olduğu gruptur. Genel olarak her yaş grubunda TKY, okul yöneticilerinin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görülmektedir. Özellikle mesleğe yeni başlayan kesim tarafından bu anlayış daha çok kabul görmektedir.

Tablo 200: Yaşa Göre “Okul Yöneticilerimizin TKY Hakkında Yeterli Bilgisi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	40	22	12	74	4,914(a)	6	,555
		54,1%	29,7%	16,2%	100,0%			
	34-43 yaş	79	60	31	170			
		46,5%	35,3%	18,2%	100,0%			
	44-53 yaş	67	37	13	117			
		57,3%	31,6%	11,1%	100,0%			
	54-65 yaş	19	15	6	40			
		47,5%	37,5%	15,0%	100,0%			
	Toplam	205	134	62	401			
		51,1%	33,4%	15,5%	100,0%			

“Okul yöneticilerimizin TKY hakkında yeterli bilgisi vardır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,914, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 44-53 yaş grubunda olanlar %57,3 oranda “katılıyorum” cevabını en yüksek oranda vermişlerdir. Yine, aynı grup %11,1 oran ile en düşük “katılmıyorum” oranını veren gruptur. Genel olarak her yaş grubu, Okul yöneticilerinin TKY hakkında yeterli bir bilgisi olduğunu belirtmişlerdir; ancak kararsız kesimin de fazla olması dikkat çeken bir noktadır.

Tablo 201: Yaşa Göre “Okul Yöneticileri TKY Felsefesini Benimsemiştir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	40	24	10	74	2,105(a)	6	,910
		54,1%	32,4%	13,5%	100,0%			
	34-43 yaş	89	49	32	170			
		52,4%	28,8%	18,8%	100,0%			
	44-53 yaş	58	40	19	117			
		49,6%	34,2%	16,2%	100,0%			
	54-65 yaş	19	13	8	40			
		47,5%	32,5%	20,0%	100,0%			
	Toplam	206	126	69	401			
		51,4%	31,4%	17,2%	100,0%			

“Okul yöneticileri TKY felsefesini benimsemiştir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,105, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise en yüksek “katılıyorum” cevabını verenlerin oranı, %54,1 ile 23-33 yaş grubudur. Aynı grup %13,5 oran ile en düşük “katılmıyorum” cevabını veren gruptur. Okul yöneticilerinin TKY felsefesini benimsemesi ile ilgili olarak; yaş arttıkça, bu şekilde düşünenlerin azaldığı söylenebilir.

Tablo 202: Yaşa Göre “Müdür Yardımcısı Olarak Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyim Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	48	19	7	74	4,066(a)	6	,668
		64,9%	25,7%	9,5%	100,0%			
	34-43 yaş	102	50	18	170			
		60,0%	29,4%	10,6%	100,0%			
	44-53 yaş	65	34	18	117			
		55,6%	29,1%	15,4%	100,0%			
	54-65 yaş	20	14	6	40			
		50,0%	35,0%	15,0%	100,0%			
	Toplam	235	117	49	401			
		58,6%	29,2%	12,2%	100,0%			

“Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,066, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise özellikle 23-33 yaş grubunda bu oran yüksek (%64,9) ancak 54-65 yaş grubunda ise bu anlayışın düşük olduğu (%50) görülmektedir. “Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir” maddesine verilen cevaplar analiz edildiğinde, yaş arttıkça bu şekilde düşünenlerin azaldığını ve genç idarecilerin TKY’yi sahiplenmelerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 203: Yaşa Göre “Okulumdaki Diğer Yöneticilerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	44	23	7	74	13,203(a)	6	,040
		59,5%	31,1%	9,5%	100,0%			
	34-43 yaş	84	62	24	170			
		49,4%	36,5%	14,1%	100,0%			
	44-53 yaş	43	51	23	117			
		36,8%	43,6%	19,7%	100,0%			
	54-65 yaş	14	20	6	40			
		35,0%	50,0%	15,0%	100,0%			
	Toplam	185	156	60	401			
		46,1%	38,9%	15,0%	100,0%			

“Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=13,203, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise yüzdelerine bakıldığında bu anlayış 23-33 yaş grubunda %59,5 ile en yüksek orandadır. Bu konuda her yaş grubu için kararsızların oranı da küçümsenmeyecek seviyededir. “Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine verilen cevaplar analiz edildiğinde; yaş arttıkça bu şekilde düşünenlerin azaldığını söyleyebiliriz. Kararsız ve katılmayanların toplamının yüksek olması okuldaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeylerinin yeteri kadar yüksek olmadığı bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Tablo 204: Yaşa Göre “Okulumdaki Çalışanların TKY İle İlgili Yeterli Eğitimi Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	15	34	25	74	6,101(a)	6	,412
		20,3%	45,9%	33,8%	100,0%			
	34-43 yaş	35	78	57	170			
		20,6%	45,9%	33,5%	100,0%			
	44-53 yaş	35	49	33	117			
		29,9%	41,9%	28,2%	100,0%			
	54-65 yaş	12	13	15	40			
		30,0%	32,5%	37,5%	100,0%			
	Toplam	97	174	130	401			
		24,2%	43,4%	32,4%	100,0%			

“Okulumdaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi vardır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=6,101, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise en yüksek oran 23-43 yaş grubunda %45,9 ile “kararsızların” oranıdır. Genel olarak “katılıyorum” cevabını verenlerin oranının düşük olması çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 205: Yaşa Göre “TKY’yi Öğretmenlerin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	47	17	10	74	2,382(a)	6	,881
		63,5%	23,0%	13,5%	100,0%			
	34-43 yaş	110	36	24	170			
		64,7%	21,2%	14,1%	100,0%			
	44-53 yaş	77	28	12	117			
		65,8%	23,9%	10,3%	100,0%			
	54-65 yaş	26	11	3	40			
		65,0%	27,5%	7,5%	100,0%			
Toplam	260	92	49	401				
	64,8%	22,9%	12,2%	100,0%				

“TKY’yi öğretmenlerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,382, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “katılıyorum” diyenlerin oranı her yaş grubu için yüksek ve birbirlerine yakın değerlerde olduklarını söyleyebiliriz. Her yaş grubu, yüksek yüzdeler ile TKY’yi öğretmenlerin başarılarını arttırıcı bir faktör olarak görmektedir.

Tablo 206: Yaşa Göre “Okulumdaki Öğretmenlerin Toplam Kaliteyi Sahiplenme Düzeyi Yüksek” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	17	30	27	74	3,328(a)	6	,767
		23,0%	40,5%	36,5%	100,0%			
	34-43 yaş	38	78	54	170			
		22,4%	45,9%	31,8%	100,0%			
	44-53 yaş	26	60	31	117			
		22,2%	51,3%	26,5%	100,0%			
	54-65 yaş	10	20	10	40			
		25,0%	50,0%	25,0%	100,0%			
Toplam	91	188	122	401				
	22,7%	46,9%	30,4%	100,0%				

“Okulumdaki öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,328, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise en fazla dikkat çeken sonucun, kararsızların oldukça fazla olmasıdır. 44-53 yaş grubu en yüksek yüzde ile (%51,3) “kararsızım” cevabını vermiştir. “Katılıyorum” cevabında da en düşük oran, %22,2 ile yine aynı gruba aittir. Her yaş grubu için TKY uygulamalarının yeterince sahiplenilmesinde sorun olduğu söylenebilir.

Tablo 207: Yaşa Göre “Okulumdaki Tüm Çalışanlar TKY Uygulamaları Konusunda Birbirlerine Yardımcı Olmaktadırlar” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	26	27	21	74	6,576(a)	6	,362
		35,1%	36,5%	28,4%	100,0%			
	34-43 yaş	58	74	38	170			
		34,1%	43,5%	22,4%	100,0%			
	44-53 yaş	40	52	25	117			
		34,2%	44,4%	21,4%	100,0%			
	54-65 yaş	19	10	11	40			
		47,5%	25,0%	27,5%	100,0%			
Toplam	143	163	95	401				
	35,7%	40,6%	23,7%	100,0%				

“Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=6,576, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise diğer yaş gruplarına göre daha deneyimli olduklarını söyleyebileceğimiz 54-65 yaş grubunda “katılıyorum” cevapları %47,5 oran ile en yüksek değere sahiptir. Diğer yaş gruplarında ise eğilim “kararsızım” cevabı yönüne kaymıştır. Bu durum, ileri yaş grubunun diğer yaş gruplarına nazaran okullarındaki tüm çalışanların TKY uygulamaları konusunda birbirlerine daha fazla yardımcı olduklarını ve birbirlerini daha fazla düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 208: Yaşa Göre “Okulumdaki Çalışanlar TKY Çalışmalarında Gönüllü ve İstekli Olarak Görev Almaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p	
Yaş	23-33 yaş	25	29	20	74	4,051(a)	6	,670	
		33,8%	39,2%	27,0%	100,0%				
	34-43 yaş	44	68	58	170				
		25,9%	40,0%	34,1%	100,0%				
	44-53 yaş	33	51	33	117				
		28,2%	43,6%	28,2%	100,0%				
	54-65 yaş	10	14	16	40				
		25,0%	35,0%	40,0%	100,0%				
	Toplam		112	162	127				401
			27,9%	40,4%	31,7%				100,0%

“Okulumdaki çalışanlar TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,051, p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 44-53 yaş grubunun verdiği “kararsızım” şeklinde cevaplar %43,6 ile en yüksek orana sahiptir. 54-65 yaş grubunun verdiği %40 oranında “katılmıyorum” şeklinde cevaplar da ileri yaş grubuna ait müdür

yardımcılarının okullarındaki çalışanların TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almadıkları düşüncesinde olduklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 209: Yaşa Göre “Okulumdaki TKY Uygulamalarında Çalışanların Eğitimleri İçin İlgililerden Gerekli Destek ve Yardımı Alabilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	32	25	17	74	8,273(a)	6	,219
		43,2%	33,8%	23,0%	100,0%			
	34-43 yaş	73	66	31	170			
		42,9%	38,8%	18,2%	100,0%			
	44-53 yaş	51	42	24	117			
		43,6%	35,9%	20,5%	100,0%			
	54-65 yaş	16	9	15	40			
		40,0%	22,5%	37,5%	100,0%			
	Toplam	72	142	87	401			
		42,9%	35,4%	21,7%	100,0%			

“Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki-Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (X²=8,273,p>.05).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise yaş gruplarının “katılıyorum” cevapları yoğunlukta ve birbirlerine yakın değerlerdedir. “kararsızım” şeklinde cevap verenler içerisinde 34-43 yaş grubunun oranı %38,8 iken 54-65 yaş grubunun oranı en düşük orana sahiptir. (%22,5). Bu sonuçlar her yaş grubun ilgililerden gerekli destek ve yardımı alamadıklarını düşündüklerinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Tablo 210: Yaşa Göre “Okullarımız Tam Anlamıyla TKY Çalışmalarını Yürütmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	22	30	22	74	1,109(a)	6	,981
		29,7%	40,5%	29,7%	100,0%			
	34-43 yaş	47	74	49	170			
		27,6%	43,5%	28,8%	100,0%			
	44-53 yaş	34	50	33	117			
		29,1%	42,7%	28,2%	100,0%			
	54-65 yaş	13	14	13	40			
		32,5%	35,0%	32,5%	100,0%			
Toplam	116	168	117	401				
	28,9%	41,9%	29,2%	100,0%				

“Okullarımız tam anlamıyla TKY çalışmalarını yürütmektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,109, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise %43,5 ile 34-43 yaş grubuna ait “kararsız” oların oranı en yüksek 54-65 yaş grubunda “kararsız” ların oranı ise %35 ile bu alanda en düşük değerdedir. Veriler genel hatlarıyla incelendiğinde yaş grupları için “kararsızım” cevapları yoğunluktadır. Bu veriye göre TKY çalışmalarının okullarımızda tam anlamıyla yürütülmediği sonucunu çıkarabiliriz.

Tablo 211: Yaşa Göre “TKY’yi Türk Eğitim Sisteminin Başarısını Arttırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	40	22	12	74	4,137(a)	6	,658
		54,1%	29,7%	16,2%	100,0%			
	34-43 yaş	95	48	27	170			
		55,9%	28,2%	15,9%	100,0%			
	44-53 yaş	71	27	19	117			
		60,7%	23,1%	16,2%	100,0%			
	54-65 yaş	27	6	7	40			
		67,5%	15,0%	17,5%	100,0%			
Toplam	233	103	65	401				
	58,1%	25,7%	16,2%	100,0%				

“TKY’yi Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,137, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise yaş grupları için “katılıyorum” cevapları yoğunluktadır. Özellikle 54-65 yaş grubunda bu daha da belirgindir (%67,5). Her yaş grubunda belirgin olan düşünce, TKY’nin Türk eğitim sisteminin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görülmesidir.

Tablo 212: Yaşa Göre “TKY’nin Eğitimde Gerekli Olduğuna İnanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	47	22	5	74	6,203(a)	6	,401
		63,5%	29,7%	6,8%	100,0%			
	34-43 yaş	105	41	24	170			
		61,8%	24,1%	14,1%	100,0%			
	44-53 yaş	77	22	18	117			
		65,8%	18,8%	15,4%	100,0%			
	54-65 yaş	27	7	6	40			
		67,5%	17,5%	15,0%	100,0%			
	Toplam	256	92	53	401			
		63,8%	22,9%	13,2%	100,0%			

“TKY’nin eğitimde gerekli olduğuna inanıyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=6,203, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “katılıyorum” cevapları her yaş grubu için yüksek olduğu, bu konuda en yüksek oranın %67,5 ile 54-65 yaş grubuna ait olduğunu söyleyebiliriz. 23-33 yaş grubunun “katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı %6,8 ile en düşük orana sahiptir. Her yaş grubunda yoğun olan düşünce, TKY’nin eğitimde gerekli olduğuna inanmalarındır.

Tablo 213: Yaşa Göre “TKY’nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa Ülkeleri Düzeyine Ulaştırmaya Yardımcı Olacağı mı Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	41	23	10	74	2,989(a)	6	,810
		55,4%	31,1%	13,5%	100,0%			
	34-43 yaş	95	44	31	170			
		55,9%	25,9%	18,2%	100,0%			
	44-53 yaş	69	33	15	117			
		59,0%	28,2%	12,8%	100,0%			
	54-65 yaş	20	12	8	40			
		50,0%	30,0%	20,0%	100,0%			
Toplam	225	112	64	401				
	56,1%	27,9%	16,0%	100,0%				

“TKY’nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,989, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “katılıyorum” cevabını veren 44-53 yaş grubu üyelerinin %59 ile en yüksek, 54-65 yaş grubu ise %50 ile bu alanda en düşük orana sahiptir. Her yaş grubunda egemen olan düşünce: TKY’nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağı şeklindedir.

Tablo 214: Yaşa Göre “TKY İle Öğrencilerin Kendileri İçin En Uygun Mesleğe Yönlendirildiğini Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	30	33	11	74	3,809(a)	6	,703
		40,5%	44,6%	14,9%	100,0%			
	34-43 yaş	59	67	44	170			
		34,7%	39,4%	25,9%	100,0%			
	44-53 yaş	43	47	27	117			
		36,8%	40,2%	23,1%	100,0%			
	54-65 yaş	16	15	9	40			
		40,0%	37,5%	22,5%	100,0%			
Toplam	148	162	91	401				
	36,9%	40,4%	22,7%	100,0%				

“TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiğini düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,809, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 23-33 yaş grubu üyelerinin bu maddeye katılmayanların oranı (%14,9) diğer yaş grupları içerisindeki katılmayanların oranına göre oldukça düşüktür. Bu da 23-33 yaş grubu bireylerinde katılanların ve kararsızların oranının diğerlerine göre daha baskın olduğu sonucunu doğurmaktadır. Bu veriler, TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiği anlayışını kısmen desteklememektedir.

Tablo 215: Yaşa Göre “Mevcut Şekliyle TKY’nin Uygulanması Zordur” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	35	26	13	74	2,255(a)	6	,895
		47,3%	35,1%	17,6%	100,0%			
	34-43 yaş	94	47	29	170			
		55,3%	27,6%	17,1%	100,0%			
	44-53 yaş	59	39	19	117			
		50,4%	33,3%	16,2%	100,0%			
	54-65 yaş	20	12	8	40			
		50,0%	30,0%	20,0%	100,0%			
	Toplam	208	124	69	401			
		51,9%	30,9%	17,2%	100,0%			

“Mevcut şekliyle TKY’nin uygulanması zordur” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,255, p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise en yüksek oranın %55,3 ile 34-43 yaş grubunun verdiği “katılıyorum” cevaplarıdır. 23-33 yaş grubu üyelerinin “katılıyorum” oranı ise %47,3 ile bu alanda en düşük değere sahiptir. Ankete katılan her yaş grubunda baskın olan düşüncenin, TKY’nin eğitimde gerekli olduğuna inandıklarını; ama mevcut şekliyle TKY’nin uygulanmasının zor olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 216: Yaşa Göre “Okuldaki Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri TKY’ni Teşvik Edici Bir Faktördür” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	30	31	13	74	4,452(a)	6	,616
		40,5%	41,9%	17,6%	100,0%			
	34-43 yaş	74	66	30	170			
		43,5%	38,8%	17,6%	100,0%			
	44-53 yaş	63	37	17	117			
		53,8%	31,6%	14,5%	100,0%			
	54-65 yaş	20	14	6	40			
		50,0%	35,0%	15,0%	100,0%			
	Toplam	187	148	66	401			
		46,6%	36,9%	16,5%	100,0%			

“Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’ni teşvik edici bir faktördür” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,452p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 23-43 arası yaş gruplarının 44-65 arasındaki yaş gruplarına oranla katılımlarının daha düşük olduğu söylenebilir. “Kararsızlar” içinse tam tersi bir durum söz konusudur. Ankete katılan özellikle 44-53 yaş grubunun ortak düşüncesi, okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY’yi teşvik edici bir faktör olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 217: Yaşa Göre “TKY Uygulamaları Sadece Kâğıt Üzerinde Kalmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	30	22	22	74	5,253(a)	6	,512
		40,5%	29,7%	29,7%	100,0%			
	34-43 yaş	83	48	39	170			
		48,8%	28,2%	22,9%	100,0%			
	44-53 yaş	46	43	28	117			
		39,3%	36,8%	23,9%	100,0%			
	54-65 yaş	18	10	12	40			
		45,0%	25,0%	30,0%	100,0%			
	Toplam	177	123	101	401			
		44,1%	30,7%	25,2%	100,0%			

“TKY uygulamaları sadece kâğıt üzerinde kalmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,253$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise %48,8 oran ile 34-43 yaş grubu en fazla “katılıyorum” oranına sahip grup olduğu gözükmektedir. 44-53 yaş grubunun %36,8’lik en fazla “kararsız” oranı da dikkat çekmektedir. Bu soruya verilen cevaplara göre “katılıyorum” oranının en fazla 34-43 ve 54-65 yaş gruplarında çıkmıştır.

Tablo 218: Yaşa Göre “TKY’nin Geçici Bir Moda Olduğunu Düşünüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	12	28	34	74	5,210(a)	6	,517
		16,2%	37,8%	45,9%	100,0%			
	34-43 yaş	41	58	71	170			
		24,1%	34,1%	41,8%	100,0%			
	44-53 yaş	33	36	48	117			
		28,2%	30,8%	41,0%	100,0%			
	54-65 yaş	13	11	16	40			
		32,5%	27,5%	40,0%	100,0%			
Toplam		99	133	169	401			
		24,7%	33,2%	42,1%	100,0%			

“TKY’nin geçici bir moda olduğunu düşünüyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,210$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise yaş seviyesi arttıkça TKY’nin geçici bir moda olduğunu düşünenlerin oranı artmakta, kararsız kalanların oranı ise yaş arttıkça azalmaktadır.

Tablo 219: Yaşa Göre “TKY El Yordamıyla (Tam Anlamıyla Bilinmeksizin ve Gelişigüzel) Uygulanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	32	27	15	74	4,569(a)	6	,600
		43,2%	36,5%	20,3%	100,0%			
	34-43 yaş	76	52	42	170			
		44,7%	30,6%	24,7%	100,0%			
	44-53 yaş	53	44	20	117			
		45,3%	37,6%	17,1%	100,0%			
	54-65 yaş	21	10	9	40			
		52,5%	25,0%	22,5%	100,0%			
Toplam	182	133	86	401				
	45,4%	33,2%	21,4%	100,0%				

“TKY el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,569$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “katılıyorum” oranının yaşla birlikte arttığı görülmektedir. “Katılıyorum” cevaplarındaki oranların yaşa bağlı olarak artış göstermesine karşın “kararsızlar” ve “katılmıyorum” oranlarında bu şekil belirgin bir eğilim gözükmemektedir.

Tablo 220: Yaşa Göre “TKY Uygulanıyormuş Gibi Gösterilmekte, Ancak Uygulanmamaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	27	28	19	74	6,482(a)	6	,371
		36,5%	37,8%	25,7%	100,0%			
	34-43 yaş	67	54	49	170			
		39,4%	31,8%	28,8%	100,0%			
	44-53 yaş	57	32	28	117			
		48,7%	27,4%	23,9%	100,0%			
	54-65 yaş	14	11	15	40			
		35,0%	27,5%	37,5%	100,0%			
Toplam	165	125	111	401				
	41,1%	31,2%	27,7%	100,0%				

“TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte, ancak uygulanmamaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=6,482$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 44-53 yaş grubuna ait %48,7’lik oran en yüksek “katılıyorum” oranına sahiptir. 23-33 yaş grubunun %37,8’lik “kararsız” oların oranı ve %37,5’luk 54-65 yaş grubunun en yüksek “katılmıyorum” oranları da dikkat çekmektedir. En genç idarecilerin bu konuda kararsızlar bakımından en büyük yüzdeyi oluşturmaları onların uygulamalar ile ilgili belirsizlikler yaşadığını düşündürmektedir.

Tablo 221: Yaşa Göre “Okullarda ve Sınıflardaki Öğrencilerin Fazlalığı TKY Uygulamalarında Büyük Engellerdendir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	39	19	16	74	5,218(a)	6	,516
		52,7%	25,7%	21,6%	100,0%			
	34-43 yaş	90	38	42	170			
		52,9%	22,4%	24,7%	100,0%			
	44-53 yaş	51	30	36	117			
		43,6%	25,6%	30,8%	100,0%			
	54-65 yaş	16	13	11	40			
		40,0%	32,5%	27,5%	100,0%			
Toplam	196	100	105	401				
	48,9%	24,9%	26,2%	100,0%				

“Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerdendir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,218$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise ankete katılanlar okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığının TKY uygulamalarını büyük ölçüde engellediğini düşünmektedirler. Özellikle bu oranın 23-33 yaş (%52,7) ve 34-43 yaş (%52,9) gruplarında daha da belirgin olduğu görülmektedir. Yaş arttıkça “katılıyorum” diyenlerin oranının da azaldığı göze çarpmaktadır.

Tablo 222: Yaşa Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetimler Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	28	23	23	74	3,008(a)	6	,808
		37,8%	31,1%	31,1%	100,0%			
	34-43 yaş	59	61	50	170			
		34,7%	35,9%	29,4%	100,0%			
	44-53 yaş	45	39	33	117			
		38,5%	33,3%	28,2%	100,0%			
	54-65 yaş	17	9	14	40			
		42,5%	22,5%	35,0%	100,0%			
	Toplam	149	132	120	401			
		37,2%	32,9%	29,9%	100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda denetimler yetersizdir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (X²=3,008, p>.05). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise %42,5 ile 54-65 yaş grubu en yüksek “katılıyorum” oranına sahiptir. Aynı grup için kararsızların oranı %22,5 ile bu alanda en az, “katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %35 ile yine en fazla orana sahiptir. Bu da 54-65 yaş grubunda olan yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek oranda TKY uygulamaları konusunda denetimlerin yetersiz olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 223: Yaşa Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Denetim Elemanları Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	29	23	22	74	1,547(a)	6	,956
		39,2%	31,1%	29,7%	100,0%			
	34-43 yaş	67	60	43	170			
		39,4%	35,3%	25,3%	100,0%			
	44-53 yaş	50	38	29	117			
		42,7%	32,5%	24,8%	100,0%			
	54-65 yaş	14	14	12	40			
		35,0%	35,0%	30,0%	100,0%			
	Toplam	160	135	106	401			
		39,9%	33,7%	26,4%	100,0%			

“TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersizdir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,547$, $p>.05$).Çapraz tablo sonuçlarına göre ise ankete katılan her yaş grubunda baskın olan düşünce, TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersiz olduğu şeklindedir. Özellikle bu oran 44-53 yaş grubunda (%42,7) daha da belirgindir. 54-65 yaş grubunda ise %35 ile en az oranda “katılıyorum” cevabını veren gruptur. Bu da ileri yaş grubunda yer alan idarecilerin diğer gruplara göre TKY uygulamaları konusunda denetim elemanlarını daha az yetersiz gördüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 224: Yaşa Göre “Okullardaki TKY Uygulamalarındaki En Büyük Engel İlgililerin Bilgilerinin Yetersiz Olmasıdır” Sorusuna verilen Cevaplar Değişkenleri İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p	
Yaş	23-33 yaş	28	35	11	74	9,235(a)	6	,161	
		37,8%	47,3%	14,9%	100,0%				
	34-43 yaş	81	55	34	170				
		47,6%	32,4%	20,0%	100,0%				
	44-53 yaş	50	42	25	117				
		42,7%	35,9%	21,4%	100,0%				
	54-65 yaş	24	10	6	40				
		60,0%	25,0%	15,0%	100,0%				
	Toplam		183	142	76				401
			45,6%	35,4%	19,0%				100,0%

“Okullardaki TKY uygulamalarındaki en büyük engel ilgililerin bilgilerinin yetersiz olmasıdır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=9,235$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 54-65 yaş grubunda %60’lık katılanların oranı oldukça yüksektir. 23-33 yaş grubunda ise, bu oran %37,8 ile en düşük seviyededir. 23-33 yaş grubunun %47,3 gibi yüksek bir oranda kararsız kaldıkları görülmüştür. Bu da ileri yaş grubundaki idarecilerin daha çok, okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engelin ilgililerin bilgilerinin yetersiz olması olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 225: Yaşa Göre “TKY Çalışmalarında Başarısız Fakat Eğitim Kalitesi Yüksek Okullar Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları :

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p	
Yaş	23-33 yaş	48	17	9	74	6,311(a)	6	,389	
		64,9%	23,0%	12,2%	100,0%				
	34-43 yaş	88	59	23	170				
		51,8%	34,7%	13,5%	100,0%				
	44-53 yaş	61	35	21	117				
		52,1%	29,9%	17,9%	100,0%				
	54-65 yaş	19	15	6	40				
		47,5%	37,5%	15,0%	100,0%				
	Toplam		216	126	59				401
			53,9%	31,4%	14,7%				100,0%

“TKY çalışmalarında başarısız fakat eğitim kalitesi yüksek okullar vardır maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (X²=6,311, p>.05). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise ankete katılan her yaş grubunun baskın düşüncesi: TKY çalışmalarında başarısız; fakat eğitim kalitesi yüksek okulların olduğu şeklindedir. Özellikle 23-33 yaş grubunda bu oran (% 64,9) daha da belirgindir. 54-65 yaş grubu ise %47,5’lik oran ile en düşük katılımın olduğu yaş grubudur. Bu yaş grubunda %37,5’lik kararsızların oranı bu konuda en yüksek değere sahiptir.

Tablo 226: Yaşa Göre “TKY Uygulamaları Konusunda Okulum Teknik Araç ve Gereç Yönünden Yetersizdir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p	
Yaş	23-33 yaş	24	15	35	74	2,262(a)	6	,894	
		32,4%	20,3%	47,3%	100,0%				
	34-43 yaş	65	27	78	170				
		38,2%	15,9%	45,9%	100,0%				
	44-53 yaş	46	19	52	117				
		39,3%	16,2%	44,4%	100,0%				
	54-65 yaş	12	7	21	40				
		30,0%	17,5%	52,5%	100,0%				
	Toplam		147	68	186				401
			36,7%	17,0%	46,4%				100,0%

“TKY uygulamaları konusunda okulum teknik araç ve gereç yönünden yetersizdir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,262$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise her yaş grubu için “katılmıyorum” oranlarının yüksek olması göze çarpmaktadır. %52,5’luk oran ile 54-65 yaş grubu en yüksek değerdedir. Diğer yaş gruplarında katılmayanların oranları birbirlerine yakındır. Bu da yaşı büyük yöneticilerin okulların imkânların yetersiz olduğu maddesine daha fazla katılmadıklarını göstermektedir.

Tablo 227: Yaşa Göre “TKY’nin Başarıya Ulaşılabilmesi İçin, Bu Konuda Donanımlı Kişilerin Görevlendirilmesi Gerekir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	
Yaş	23-33 yaş	63	7	4	74	
		85,1%	9,5%	5,4%	100,0%	
	34-43 yaş	147	12	11	170	
		86,5%	7,1%	6,5%	100,0%	
	44-53 yaş	97	14	6	117	
		82,9%	12,0%	5,1%	100,0%	
	54-65 yaş	33	4	3	40	
		82,5%	10,0%	7,5%	100,0%	
	Toplam		340	37	24	401
			84,8%	9,2%	6,0%	100,0%

Bu tablo Ki-Kare testine uygun olmadığı için Ki-Kare Tablosu konulmamıştır. Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “TKY’nin başarıya ulaşılabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerekir” maddesine verilen cevaplara bakıldığında gruplar arasında farklılık görülmemektedir. Buna göre TKY’nin başarıya ulaşılabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerektiğinin her yaş grubunun belirgin ortak düşüncesi olduğu belirtilebilir. Bu tablo Ki-Kare’ye uygun değildir.

Tablo 228: Yaşa Göre “TKY’yi Anlamakta Zorlanıyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p	
Yaş	23-33 yaş	12	26	36	74	9,281(a)	6	,158	
		16,2%	35,1%	48,6%	100,0%				
	34-43 yaş	45	34	91	170				
		26,5%	20,0%	53,5%	100,0%				
	44-53 yaş	22	36	59	117				
		18,8%	30,8%	50,4%	100,0%				
	54-65 yaş	10	10	20	40				
		25,0%	25,0%	50,0%	100,0%				
	Toplam		89	106	206				401
			22,2%	26,4%	51,4%				100,0%

“TKY’yi anlamakta zorlanıyorum” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki-Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (X²=9,281, p>.05). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 34-43 yaş grubu için %53,5 ile en yüksek oranda 23-33 yaş grubu için %48,6 ile en düşük oranda olmak üzere tüm yaş grupları için yüksek diyebileceğimiz oranlarla “katılmıyorum” cevabı baskın çıkmıştır.

Tablo 229: Yaşa Göre “TKY Konusunda Ancak Kendi Çabamla Bilgi Edinebilmekteyim” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p	
Yaş	23-33 yaş	41	20	13	74	11,233(a)	6	,081	
		55,4%	27,0%	17,6%	100,0%				
	34-43 yaş	72	36	62	170				
		42,4%	21,2%	36,5%	100,0%				
	44-53 yaş	48	26	43	117				
		41,0%	22,2%	36,8%	100,0%				
	54-65 yaş	21	6	13	40				
		52,5%	15,0%	32,5%	100,0%				
	Toplam		182	88	131				401
			45,4%	21,9%	32,7%				100,0%

“TKY konusunda ancak kendi çabamla bilgi edinebilmekteyim” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (X²=11,233, p>.05). Çapraz tablo

sonuçlarına göre ise en genç yaş grubu ve en yaşlı yaş grubu 553 civarı değerle yüksek oranda “katılıyorum” derken orta yaş grupları birbirlerine yakın değerlerle %41 civarında katılıyorum demişlerdir. Katılmayanların oranlarına baktığımızda 23-33 yaş grubu %17,6 ile en düşük değere sahipken 54-65 yaş grubu %32,5 oran ile orta yaş grubuna bu alanda oran olarak yaklaştığı görülmektedir.

Tablo 230: Yaşa Göre “TKY Çalışmalarında Görev Alanlar Ödüllendirilmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p	
Yaş	23-33 yaş	29	20	25	74	6,509(a)	6	,369	
		39,2%	27,0%	33,8%	100,0%				
	34-43 yaş	62	45	63	170				
		36,5%	26,5%	37,1%	100,0%				
	44-53 yaş	47	41	29	117				
		40,2%	35,0%	24,8%	100,0%				
	54-65 yaş	18	9	13	40				
		45,0%	22,5%	32,5%	100,0%				
	Toplam		156	115	130				401
			38,9%	28,7%	32,4%				100,0%

“TKY çalışmalarında görev alanlar ödüllendirilmektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (X²=6,509, p>.05). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “katılıyorum” diyenlerin oranı en fazla %45 ile 54-65 yaş grubu üyelerine aitken “katılmıyorum” diyenlerde bu oran %37,1 ile 34-43 yaş grubunda görülmektedir. 23-33 ve 34-43 yaş gruplarında katılanların ve katılmayanların arasındaki fark birbirlerine oldukça yakınken, 44-53 ve 54-65 yaş gruplarında bu farkın arttığını söyleyebiliriz.

Tablo 231: Yaşa Göre “TKY Ancak Tam Olarak Bilinirse Uygulanması Mümkün Olabilir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	52	17	5	74	3,644(a)	6	,725
		70,3%	23,0%	6,8%	100,0%			
	34-43 yaş	131	26	13	170			
		77,1%	15,3%	7,6%	100,0%			
	44-53 yaş	85	19	13	117			
		72,6%	16,2%	11,1%	100,0%			
	54-65 yaş	29	7	4	40			
		72,5%	17,5%	10,0%	100,0%			
Toplam		297	69	35	401			
		74,1%	17,2%	8,7%	100,0%			

“TKY ancak tam olarak bilinirse uygulanması mümkün olabilir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,644$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise her yaş grubu %70 üzeri oranla TKY’nin ancak tam olarak bildiğinde uygulanabileceği konusunda ittifak etmişlerdir. 23-33 yaş grubunun %23’lük oranla en yüksek kararsızlar oranı olduğu görülmektedir.

Tablo 232: Yaşa Göre “Okulumda TKY İle Kaynakların Daha Etkili ve verimli Şekilde Kullanılması Sağlanmıştır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	38	27	9	74	2,889(a)	6	,823
		51,4%	36,5%	12,2%	100,0%			
	34-43 yaş	77	66	27	170			
		45,3%	38,8%	15,9%	100,0%			
	44-53 yaş	55	39	23	117			
		47,0%	33,3%	19,7%	100,0%			
	54-65 yaş	18	14	8	40			
		45,0%	35,0%	20,0%	100,0%			
Toplam		188	146	67	401			
		46,9%	36,4%	16,7%	100,0%			

“Okulumda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılması sağlanmıştır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda

değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,889$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 22-33 yaş grubunda %51,4 ile en yüksek katılımın olduğunu, 54-65 yaş grubunda ise %20 ile katılmayanların oranının en yüksek olduğunu gözlemlemekteyiz. Buna göre TKY'den sorumlu müdür yardımcılarında genç yaşta olanların bulunduğu 22-33 yaş grubu bireylerinin TKY ile kaynaklardan daha etkin ve verimli kullanıldığını yüksek oranla göstermişlerdir.

Tablo 233: Yaşa Göre “Okulumda TKY İle Eskiye Kıyasla Daha Kaliteli Bir Eğitim Hizmeti Sunulmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	34	28	12	74	1,071(a)	6	,983
		45,9%	37,8%	16,2%	100,0%			
	34-43 yaş	75	61	34	170			
		44,1%	35,9%	20,0%	100,0%			
	44-53 yaş	57	39	21	117			
		48,7%	33,3%	17,9%	100,0%			
	54-65 yaş	19	14	7	40			
		47,5%	35,0%	17,5%	100,0%			
	Toplam	185	142	74	401			
		46,1%	35,4%	18,5%	100,0%			

“Okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=1,071$, $p>.05$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise her yaş grubu birbirlerine yakın değerler ile yüksek oranda “katılıyorum” cevabı verirken, yine her yaş grubu birbirlerine yakın değerler ile azımsanmayacak oranlarda “kararsızım” cevabı verdikleri gözlenmektedir.

Tablo 234: Yaşa Göre “TKY İçin İlköğretim I. ve II. Kademedeki Öğrencilerin Aynı Binada-Bahçede Bir Arada Olmaları Eğitim ve Öğretimi Olumsuz Etkilemektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	39	24	11	74	15,289(a)	6	,018
		52,7%	32,4%	14,9%	100,0%			
	34-43 yaş	99	28	43	170			
		58,2%	16,5%	25,3%	100,0%			
	44-53 yaş	66	27	24	117			
		56,4%	23,1%	20,5%	100,0%			
	54-65 yaş	15	10	15	40			
		37,5%	25,0%	37,5%	100,0%			
Toplam		219	89	93	401			
		54,6%	22,2%	23,2%	100,0%			

“TKY için İlköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada-bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($X^2=15,289, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise 23-53 yaşları arasındaki üç yaş grubunda “katılıyorum” diyenler oldukça yüksekken 54-65 yaş grubunda bu oran diğer üç yaş grubuna göre oldukça düşük seviyededir. 54-65 yaş grubu bireylerinin verdikleri cevaplara bakıldığında “katılıyorum”, “kararsızım” ve “katılmıyorum” cevapları sayısal olarak simetrik bir dağılım göstermiştir. Bu sonuçlara göre 44-53 ve daha küçük yaş gruplarında bulunan bireyler 1. ve 2. kademe öğrencilerinin aynı bina ve bahçede bulunmalarına olumsuz bakarken, 54-65 yaş grubunda bu düşüncede bulunanların oranı ciddi seviyede daha düşüktür. 54 ve üzeri yaşlardaki okul yöneticilerinin okul nöbetleri görevinde fazla bulunmayışlarının bu (7-14) yaş gruplarının bir arada olmasının olumsuz etkilerini gözlemlemelerini engellediği, bu nedenle “TKY için İlköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada-bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilememektedir” düşüncesinde oldukları söylenebilir.

Tablo 235: Yaşa Göre “TKY Okulu Geliştirmeye ve İyileştirmeye Yönelik Önemli Bir Proje” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	51	17	6	74	2,657(a)	6	,850
		68,9%	23,0%	8,1%	100,0%			
	34-43 yaş	119	29	22	170			
		70,0%	17,1%	12,9%	100,0%			
	44-53 yaş	83	22	12	117			
		70,9%	18,8%	10,3%	100,0%			
	54-65 yaş	30	6	4	40			
		75,0%	15,0%	10,0%	100,0%			
Toplam		283	74	44	401			
		70,6%	18,5%	11,0%	100,0%			

“TKY Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (X²=2,657, p>.05).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise her yaş grubunda “katılıyorum” diyenlerin oranlarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle tecrübeli yaş grubunda bu düşünce daha da belirgindir. Ankete katılan her yaş grubunun baskın düşüncesi; TKY Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir proje olduğu şeklindedir.

Tablo 236: Yaşa Göre “TKY’yi Öğrencilerin Başarısını Artırıcı Bir Faktör Olarak Görüyorum” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	42	21	11	74	2,157(a)	6	,905
		56,8%	28,4%	14,9%	100,0%			
	34-43 yaş	101	40	29	170			
		59,4%	23,5%	17,1%	100,0%			
	44-53 yaş	74	29	14	117			
		63,2%	24,8%	12,0%	100,0%			
	54-65 yaş	25	9	6	40			
		62,5%	22,5%	15,0%	100,0%			
Toplam		242	99	60	401			
		60,3%	24,7%	15,0%	100,0%			

“TKY’yi öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($X^2=2,157, p<.01$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise ankete katılan her yaş grubunun ağırlıklı düşüncesi: TKY’yi öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak (%60,3) görmeleridir. Özellikle bu düşüncenin tecrübeli olarak nitelendirilebilecek 44-65 yaş arasında daha da belirgin olduğu görülmektedir.

Tablo 237: Yaşa Göre “TKY Çalışmalarına Paydaş (Muhtar, veli, Esnaf vs.) Katılımı Sağlanmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	20	25	29	74	8,211(a)	6	,223
		27,0%	33,8%	39,2%	100,0%			
	34-43 yaş	56	40	74	170			
		32,9%	23,5%	43,5%	100,0%			
	44-53 yaş	47	34	36	117			
		40,2%	29,1%	30,8%	100,0%			
	54-65 yaş	16	9	15	40			
		40,0%	22,5%	37,5%	100,0%			
	Toplam	139	108	154	401			
		34,7%	26,9%	38,4%	100,0%			

“TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=8,211, p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise, yaş seviyesi yüksek iki grubun “katılıyorum” oranlarının yüksek; yaş seviyesi düşük iki grubun oranları ise düşük olduğunu gözlemlemekteyiz. Bu sonuca göre daha tecrübeli yaş gruplarında bulunan müdür yardımcılarının çevresel faktörleri daha verimli kullandıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 238: Yaşa Göre “TKY Çalışmaları Çalışanların İş Yükünü Artırmaktadır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	43	22	9	74	12,759(a)	6	,047
		58,1%	29,7%	12,2%	100,0%			
	34-43 yaş	106	41	23	170			
		62,4%	24,1%	13,5%	100,0%			
	44-53 yaş	62	26	29	117			
		53,0%	22,2%	24,8%	100,0%			
	54-65 yaş	24	5	11	40			
		60,0%	12,5%	27,5%	100,0%			
Toplam		235	94	72	401			
		58,6%	23,4%	18,0%	100,0%			

“TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırmaktadır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=12,759, p<.01$). Çapraz tablo sonuçlarına göre ise %62,4 ile 34-43 yaş grubu en yüksek oranda “katılıyorum” cevabını vermiştir. %53 ile 44-53 yaş grubu en düşük “katılıyorum” oranına sahiptir. Tüm oranlara baktığımızda ankete katılan bütün yaş gruplarında katılım oranlarının oldukça yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Ankete katılan her yaş grubunun egemen düşüncesi: TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırdığı şeklindedir.

Tablo 239: Yaşa Göre “TKY’nin Başarılı Olması İçin Okulda TYK Sorumlularına Ek Ücret Ödenmelidir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	53	11	10	74	14,536(a)	6	,024
		71,6%	14,9%	13,5%	100,0%			
	34-43 yaş	109	42	19	170			
		64,1%	24,7%	11,2%	100,0%			
	44-53 yaş	74	15	28	117			
		63,2%	12,8%	23,9%	100,0%			
	54-65 yaş	26	9	5	40			
		65,0%	22,5%	12,5%	100,0%			
Toplam		262	77	62	401			
		65,3%	19,2%	15,5%	100,0%			

“TKY’nin başarılı olması için okulda TYK sorumlularına ek ücret ödenmelidir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=14,536, p<.01$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise her yaş grubu için “katılıyorum” oranı oldukça yüksek olmasının yanında 23-33 yaş grubunda diğer gruplara göre %71,6’lık oran ile bu sonucun daha baskın olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 240: Yaşa Göre “Okullarda TKY Çalışmaları İçin Gerekli Ortam Vardır” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X^2	Sd	P
Yaş	23-33 yaş	22	32	20	74	9,790(a)	6	,134
		29,7%	43,2%	27,0%	100,0%			
	34-43 yaş	44	75	51	170			
		25,9%	44,1%	30,0%	100,0%			
	44-53 yaş	41	38	38	117			
		35,0%	32,5%	32,5%	100,0%			
	54-65 yaş	15	9	16	40			
		37,5%	22,5%	40,0%	100,0%			
Toplam		122	154	125	401			
		30,4%	38,4%	31,2%	100,0%			

“Okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam vardır” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=9,790, p>.05$).

Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “katılıyorum”, “kararsızım” ve “katılmıyorum” cevaplarının her yaş grubu için birbirlerine yakın değerlerde çıktığı gözlenmiştir. 23-33 ve 34-43 yaş grupları için “kararsızım” cevabı ağır basarken 54-65 yaş grubunda “katılmıyorum” cevabı ağırlıktadır.

Tablo 241: Yaşa Göre “TKY Çalışmaları Hizmet İçi Eğitimi Gerektirmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
Yaş	23-33 yaş	65	5	4	74
		87,8%	6,8%	5,4%	100,0%
	34-43 yaş	148	17	5	170
		87,1%	10,0%	2,9%	100,0%
	44-53 yaş	101	13	3	117
		86,3%	11,1%	2,6%	100,0%
	54-65 yaş	32	6	2	40
		80,0%	15,0%	5,0%	100,0%
Toplam		346	41	14	401
		86,3%	10,2%	3,5%	100,0%

Bu tablo Ki-Kare testine uygun olmadığı için Ki-Kare Tablosu konulmamıştır. Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerektirmektedir” maddesine verilen cevaplar incelendiğinde %80 üzeri oranlar ile her yaş grubu “katılıyorum” cevabında yüksek oranda ittifak etmişlerdir. Bu durum %87’lik oranlar ile 23-33 ve 34-43 yaş gruplarında en yüksek değerlerde iken 54-65 yaş grubunda %80 ile bu alanda en düşük değere sahiptir. “katılmıyorum” diyenlerin oranı oldukça düşük değerlerde kalmıştır. Bu sonuç her yaş grubunun TKY konusunda hizmet içi eğitime gerek olduğunu düşündüklerini göstermektedir. (Ankete katılan her yaş grubunun ortak düşüncesi; TKY çalışmalarının hizmet içi eğitimi gerektirdiği şeklindedir.)

Tablo 242: Yaşa Göre “TKY Görevlileri Okullarda Sık Sık Değişmektedir” Maddesine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Testi Sonuçları:

	Gruplar	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	X ²	Sd	p
Yaş	23-33 yaş	44	17	13	74	3,990(a)	6	,678
		59,5%	23,0%	17,6%	100,0%			
	34-43 yaş	95	37	38	170			
		55,9%	21,8%	22,4%	100,0%			
	44-53 yaş	69	27	21	117			
		59,0%	23,1%	17,9%	100,0%			
	54-65 yaş	18	10	12	40			
		45,0%	25,0%	30,0%	100,0%			
Toplam		226	91	84	401			
		56,4%	22,7%	20,9%	100,0%			

“TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir” maddesine verilen cevaplar yapılan Ki- Kare testi sonucunda değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,990$, $p>.05$).Çapraz tablo sonuçlarına göre ise “katılıyorum” diyenlerin oranı %59 ile 23-33 ve 44-53 yaş grupları için en yüksek değerdedir. 54-65 yaş grubunda bu oranın %45’lerde olduğu görölmektedir. Aynı grup için “katılmıyorum” diyenlerin oranı da oldukça yüksektir. (%30) genel olarak baktığımızda tüm yaş gruplarındaki yöneticilerin yüksek oranda ve ittifakla TKY yöneticilerinin okullarda sık sık değiştini düşündüklerini göstermektedir. Özellikle bu anlayış 23-53 (%59,5) ve 44-53 (%59) yaş gruplarında daha da belirgindir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde eğitimin kalitesi eğitim ile ilgili olan herkes tarafından sorgulanmakta ve eleştirilmektedir. Eğitim kurumları çevresel faktörlerden en çok etkilenen örgütlerdir. Eğitim sistemimiz pek çok problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Bunlar; değişme ve gelişmeyi gerektiği gibi takip edememek, teknolojiyi yakalayamamak, araç-gereç azlığı, personel ve kaynak yetersizliği, bilimsel araştırma faaliyetlerinin azlığı, sistemdeki personelin bir kısmının istenilen nitelik ve kalite standartlarından yoksun oluşu, eğitim programlarının verimlilik standartlarını gerçekleştirilmede yetersiz kalması ve eğitim çıktılarının istenilen kalitede olmaması olarak sıralanabilir. Bir ülkenin eğitim sistemi başarısız olur ve kalitesiz çıktılar üretirse, bu tüm toplumun -zaten kıt olan-kaynaklarının heba ve israf edilmesi anlamına gelecektir.

Eğitimde TKY anlayışı, eğitim sisteminin geliştirilmesinde ve toplumun beklentilerine cevap verebilecek nitelikli bireylerin yetiştirilmesinde geleneksel eğitim anlayışına göre büyük üstünlüklere sahiptir. TKY, küresel pazarda işletmelerimizin ve toplumun değişimi yakalayarak rekabet edebilmesinde önemli katkılar sağlayacaktır. Ancak TKY'nin eğitim kurumlarında hayata geçirilebilmesi için yönetimin Toplam Kalite felsefesini iyi anlaması, bu sisteme gönül vermesi ve liderlik yapması zorunludur. Aksi takdirde kalitenin gerçekleştirilmesi mümkün olamayacaktır.

Millî kültürümüzde “bir şeyin en iyisini yapma-en iyisi olma”, “iki günü eşit olanın ziyanda oluşu” ve “yarınlara en iyi şekilde hazırlıklı olma” anlayışı vardır. Bu yönüyle TKY, kurumlarda uygulanması gereken, okul ya da kurumun tüm süreçlerde gelişimini temin eden, uygulanabilirliği olan bir yönetim tarzıdır. Bizim kültürel birikimimiz ile de tam bir uyumluluk göstermektedir. Eğitimin verildiği mekânlar olan okulların tüm süreçlerde en modern tarzda donatılması, yönetilmesi ve topluma kazandıracığı fertleri yetiştirmesi ancak çağın gerektirdiği usullerin

tatbik edilmesiyle mümkün olur. Bu nedenle uzun vadede okulların kalitesi ile milletlerin gelişim süreci arasında doğru bir orantı bulunmaktadır.

Müşteri memnuniyeti toplam kalitenin odak noktasıdır. Toplam kalite anlayışındaki “müşteri memnuniyeti” ve “müşteri haklılığı” eğitimde de geçerlidir. Talepleri karşılanmayan müşterilerin, kurumlara karşı veya hizmetlere karşı sürekli eleştiri içinde olması kaçınılmazdır. Ayakta kalmak ve rekabet edebilmek isteyen kurumlar, kalitelerini artırmak için yeni stratejiler geliştirirler veya geliştirilmiş ve yararlılığı belgelenmiş stratejileri uygulamak zorundadırlar. Aksi takdirde çağın ve dolayısıyla rakiplerinin gerisinde kalacaklardır.

Avrupa Birliği “Batı değerlerine ve kültürüne bağlı” insanları eğitim yoluyla yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Avrupa Birliği Üyeliğine üyelik sürecinde kendi kültürel değerlerimize sahip çıkmalıyız. Avrupanın bilim ve teknik gelişimini, yapısal standartlarını almalı, değerler noktasında kendi özümüzü korumalıyız. Türk eğitim sistemi zaten özünde var olan ve “özüne, kültürüne” uygun bir kalite anlayışı TYT ile paralel olabilecek şekilde geliştirmeli ve uygulamalıdır. Başka ülkeleri taklit ederek gelişmek, ancak geçici çözüm olabilir. Ülkemizin; milli harsımıza uygun, özünü kaybetmeden, güçlü bir şekilde dünya sahnesinde hak ettiği yeri alması ancak kaliteli, kendi standardizasyon çalışmalarını gerekliliğine inanarak yapabilmiş bir eğitim sistemi geliştirmekle mümkündür.

Dünyanın diğer ülkelerinde başarıyla uygulanıp olumlu sonuçları alınan TKY bizim eğitimimizde de başarılı şekilde uygulanabilir. Milli değerlerimizi yitirmeden doğru sentezlemelerle bireylerimizdeki büyük potansiyeli ortaya çıkarmada eğitim ve eğitimde de TKY'nin en doğru şekilde uygulanması ülke ve bireyler olarak muasır medeniyetler seviyesini yakalamamızda bizlere yardımcı olacaktır.

Toplam Kalite Yönetimi uygulamalarından sorumlu olan müdür yardımcılarının Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili kurs, seminer veya benzer faaliyetlere katılma durumları itibarıyla bu eğitimleri fazla almamışlardır. Bununla birlikte Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili

olarak az kitap okumaktadırlar. Görev yapılan okullarda Toplam Kalite Yönetiminden sorumlu olma süreleri çok değildir ve görev yapılan okullarda sınıf mevcutları olması gerekenden fazladır.

Ayrıca, toplam kaliteden sorumlu müdür yardımcılarının okullarda uygulanmakta olan toplam kalite yönetimi uygulamalarına ilişkin olarak; TKY konusunda verilen eğitimlerin yetersiz olduğu, okullarda TKY ile ilgili çalışmaların tam olarak yapılmadığı, yeterli olmadığı, okul yöneticilerinin TKY hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını, okullarındaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimlerinin olmadığı, öğretmenlerin TKY'yi tam olarak benimsemediği ve sahiplenme düzeylerinin istenilen kadar yüksek olmadığı, okullarda tüm çalışanların TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olma konusunda sorun olduğu, okulda çalışanların TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev alanların oranının oldukça düşük olduğu, TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alamadıkları, okullarda TKY çalışmalarının tam anlamıyla yürütülmediği, mevcut şekliyle TKY'nin uygulanmasının zor olduğu, TKY uygulamaları sadece kağıt üzerinde kalmakta olduğu, TKY'nin el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulandığı, TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte, ancak uygulanmamakta olduğu, okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerden olduğu, TKY uygulamaları konusunda denetimlerin ve denetim elemanlarının yetersiz olduğu, TKY uygulamaları konusunda okulların teknik araç ve gereç yönünden yetersiz olduğu, TKY konusunda ancak kendi çabalarıyla bilgi edinebilmekte oldukları, TKY çalışmalarında ödüllendirmeye fazla yer verilmediği, TKY için İlköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada, bahçede bir arada olmalarının eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemekte olduğu, TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımının tam olarak sağlanamadığı, TKY çalışmalarının hizmet içi eğitimi gerektirmekte olduğu şeklinde düşündükleri belirlenmiştir.

ÖNERİLER :

Bu çalışma ile okullarımızda TKY sorumlusu müdür yardımcılarının TKY uygulamalarına ilişkin görüş, algı ve beklentileri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda aşağıdaki önerilerin yapılması uygun görülmüştür:

- Bizim kültürümüzde yapılan işin en iyisinin yapılması ve en iyi neticenin alınması vardır. Kültürümüz dışını süsleyip içini boş bırakmaya veya başkalarını bir şekilde aldatmaya asla izin vermez. Kültürümüz başkalarını taklit etmeyi değil, örnek olunmasını ve en iyi şekilde yaşanmasını teşvik eder. Kültürümüzde insanlığa yararlı bilim, bilgi ve ilim ön plandadır. Bunlar vasıtasıyla insanlara ve insanlığa katkıda bulunmak da oldukça önemlidir.

- Diğerlerini taklit ancak kötü bir 'benzer'ortaya çıkarır. Milli Eğitim, ülkemizin şartları,amaç ve felsefeleri,düşünme tarzı ve kültürü farklı olduğu için "milli" olarak adlandırılır.Dolayısıyla Milli Eğitim sistemimiz öncelikle "milli"olmalı, daha sonra da gücünü aldığı değerlere uygun olarak kalite anlayışı geliştirmelidir.Bu anlayışta körü körüne taklit ve olduğu gibi uygulamak söz konusu değildir. bunu için eğitim- kültür -yönetim ve kalite konusunda çalışanlar "kaliteli eğitim" için bir araya gelmeli ve çözümler üretmelidir.

- Bir toplumun milli kültürü belli bir iç bütünlüğe sahip olduğu için varlığını sürdürmektedir. Bu bütünlük içinde güncel gelişmelere uygun olmayan öğeler de vardır. TKY çalışmaları bu öğelerin olumsuz etkilerinin bütüne yansımadan önce fark edilmesini sağlar. Eğitim yöneticileri TKY çalışmalarının bu yöndeki sonuçlarını göz önünde bulundurarak kendi yönetim anlayışlarını gözden geçirebilir ve çözüme yönelik süreçleri oluşturabilirler.

- TKY çalışmaları globalleşen dünyaya entegrasyonu kolaylaştırır. Çünkü standartlar kişilere göre değil, ihtiyaçlara göre belirlendiğinden evrensel bir karektere sahiptir.

- TKY alışmaları sayesinde milli kültürümüzün zgn yönleri başka toplumlarla paylaşılabileceği için milli kültürün yayılmasına da katkı sağlayabilir.
- TKY'den sorumlu müdür yardımcılarının tamamının Toplam Kalite Yönetimi ile ilgili bir kurs, seminer vb. faaliyetlere daha fazla katılmaları sağlanmalıdır.
- TKY'den Sorumlu Müdür Yardımcılarının ve ğretmenlerin TKY konusunda hazırlanmış kitapları, dergileri ve bilimsel araştırmaları okuması için ğretmen kütüphanesi kurulmalı ve bu kaynakları okuması teşvik edilmelidir.
- TKY'nin başarısı için uygulamanın ve uygulamacıların istikrarı şarttır. Okullarda TKY görevlilerinin sık sık değişmesi önlenmelidir.
- Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerdendir. Sınıflardaki ğrenci sayısı mutlaka azaltılmalıdır. Aksi durumda okul ve sınıflar eğitim-öğretimin amaçlarına ulaşması oldukça zor olacaktır.
- Okullarda alışan herkesin TKY ile ilgili eğitimi yeterli düzeyde (tam olarak ve hem teorik hem de uygulamalı olarak) alması sağlanmalıdır.
- Okullarda TKY ile ilgili çalışmaların tam ve yeterli olarak (olması gerektiği gibi) yapılması sağlanmalıdır.
- Okul yöneticilerinin TKY hakkında yeterli bilgiye sahip olması sağlanmalıdır. TKY bir ekip çalışması olduğundan okul yöneticilerinin TKY hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir.
- Öğretmenler TKY'yi gerektiği gibi benimsememekte ve sahiplenme düzeylerinin istenilen kadar yüksek olmamaktadır. Benimseme ve sahiplenme konularında çalışmalar yapılmalıdır.
- Okulda tüm alışanların TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaları sağlanmalıdır. TKY'nin bir kurumda başarılı bir biçimde uygulanması için

karşılıklı yardımlaşma, dayanışma, elbirliği ve işbirliği içinde olması oldukça önemlidir.

- Okuldaki tüm personelin gönüllü olarak TKY uygulamalarına katılımı ve katkısı sağlanmalı istek ve motivasyon uyandırılmalıdır. Bilgilerin paylaşılması ve çalışanların fikirlerinin alınması, sağlıklı iletişimin kurulduğu olumlu bir kurum iklimi oluşturma, çalışmalara katılanlara ek ücret ödeme, ek puan verme, teşekkür belgesi verme vb. şeyler düşünülebilir. TKY çalışmalarında görev alanlar mutlaka ödüllendirilmelidir.

- Okul TKY sorumlusunun okuldaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmesi için gerekli imkanlar oluşturulmalıdır.

- TKY uygulamaları sadece kâğıt üzerinde kalmamalıdır. TKY çalışmalarının formalitelerinin yerine getirilmesi gayesi ile yapılmamalıdır. TKY çalışmalarının istenilen amaca ulaştırabilmesi, bunun reel olarak uygulanmasından geçmektedir. Sadece kâğıt üzerinde kalan bir uygulamanın Türk eğitim sistemine bir katkısı olmayacağı açık bir gerçektir.

- TKY'nin el yordamıyla (tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmasının önüne geçilmeli, uygulanıyormuş gibi gösterilip, uygulanmaması sağlıklı ve yeterli denetimlerle önlenmelidir.

- TKY'de başarının artması için denetimlere ağırlık verilmeli, TKY uygulamaları yeterli şekilde denetlenmeli ve denetim elemanları da TKY uygulamaları konusunda eğitilmelidir.

- Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetlerinin TKY'yi teşvik edici bir faktör olduğu göz önüne alındığında, okullarda kaliteli bir eğitim için rehberlik servisi işlevselleştirilmeli ve rehberlik servisi, öğretmen, öğrenci, veli (anne-baba) okul yönetimi ve çevre işbirliği sağlanmalıdır.

- Okul ve sınıflar donanım, araç-gereç vb. bakımından iyileştirilmeli; çağdaş teknoloji buralarda kullanılmalı, öğrencilerin kullanması sağlanmalıdır. Okul yönetimi, kaliteli bir eğitim için okulun bütün olanaklarını; sahip olduğu konferans salonu, laboratuvar, kütüphane, bilgisayar laboratuvarı, spor salonu, okul bahçesi gibi sosyal alanları öğrencilerin kullanımına açmalı ve buraların öğrenciler tarafından kullanımını teşvik etmelidir. Okulların fiziki şartları mutlaka iyileştirilmeli, sınıfların genişliği, temizliği, havalandırma düzeni, boyası vs. uygun olmalıdır.

- TKY için İlköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada-bahçede bir arada olmalarının eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemesi önlenmeli, binalar ayrılmalıdır.

- Okul çalışanlarının kendilerini geliştirmesini sağlayıcı imkânlar sağlanmalıdır. Bu çerçevede, çalışanlar kazanmak istediği bilgi ve beceriyi bu alanda hizmet veren eğitim ve danışmanlık şirketlerinden kurs vs. ile alabilmeli ve bunun masraflarını M.E.B. karşılayabilmelidir.

- Kalite ancak bütün paydaşların katılımıyla sağlanabilir. TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmalıdır. Okullar sadece öğrenci eğitimiyle değil anne-baba eğitimiyle de ilgilenmelidir. Veli ve anne-babaların sadece veli toplantıları için okula çağırılması yerine daha fazla okula gelmesi sağlanmalıdır. Ayrıca kaliteli bir eğitim için öğrenci temsilcileri, okul-aile birlikleri, okul yönetimi ve öğretmenler arasında işbirliği ve yardımlaşma sağlanmalıdır.

- Öğretmenlerin ve okulda görevlilerin eğitim ihtiyaçları doğru olarak belirlenmeli ve gelişmeleri sağlanmalıdır. Bunun için periyodik olarak sistemli bir biçimde hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir. Toplam Kalite Yönetimiyle ilgili olarak eğitim programları hazırlanmalı ve hazırlanan bu eğitim programları vcd, el kitapları vs. öğretmenlere verilmeli, böylece öğretmenlerin hem bilgi edinmeleri hem de kendilerini geliştirmeleri sağlanmalıdır.

- Çağın yakalanması için öğretmenin sınıfta bilgisayar, projeksiyon, tepegöz, slayt, kamera, tv, CD, VCD, DVD okuyucu, İnternet, optik okuyucu, kasetçalar,

radio, video, vb. gibi gelişmiş teknolojiyi kullanmayı öğrenmesi sağlanmalıdır. Öğretmen interneti kullanarak bilgiye ulaşmayı ve öğrencisine bunları kazandırmayı başarabilmelidir.

- Toplam Kalite Yönetimi konusu Batı Ülkelerine göre ülkemiz için yeni bir konudur. Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi alanında yayınlar artırılmalı ve daha fazla araştırma yapılmalıdır.

- TKY çalışmaları, öğrencinin Türkiye de var olan *okuduğunu anlamadığını yorumlayamama* hususundaki eksiklerin ortadan kalkmasını sağlayacağından, okullarda uygulamaları daha hassasiyetle gerçekleştirilmelidir.

KAYNAKÇA

Acar, Mustafa (2001).“Sihirli Anahtar Terminatöre Karşı: Avrupa Birliği Nedir, Ne Değildir?” **Cumhuriyet Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Nisan 2001, Cilt 2, Sayı: 1. s. 109-124.

Adalı, Sacit (1986). **Daha İyi Hizmet Görme Açısından Katımlı Yönetim**, İstanbul: Kutay Yayınları.

Akdeniz, Ali Rıza., Ayas, Alipaşa ve Çepni, Salih (2000). “Türk Eğitim Sisteminde Değişim ve Gerekçeleri”, IX. **Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 27-30 Eylül 2000. Eğitim Programları ve Öğretimi Bildiriler**, 1. Erzurum: s.27-34.

Akgeyik, Tekin (2004). “Hizmet Sektörlerinde Kalite Yönetimi”, **İstanbul Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası**, 54.Cilt, Sayı:2, s.77-115.

Aksu, Mualla (2002). **Eğitimde Stratejik Planlama ve Toplam Kalite Yönetimi**, Ankara: Anı Yayıncılık.

Aksu, Mualla Bilgin (1997).”21.Yüzyılda İlköğretim Yönetiminden Beklentiler”, **Eğitim ve Yaşam Dergisi**, Bahar 97,Sayı:5, s.31.

Aksu, Ali (2009).”İlköğretim Okullarında Toplam Kalite Yönetimi ve Vizyoner Liderlik”, **Eğitim ve Bilim Dergisi** 2009, Cilt:34,Sayı:153, s.113

Ang, Chooi-Leng, Davies, Mark and Finlay, Paul N.(2001). “An Empirical Study of the use of Information Technology to Support Total Quality Management,” **Total Quality Management**, Vol. 12,No. 2,2001, 145-157.

Arslan, Metin M. Aydın, Abdullah, v.d. (2000). “Kalite Yönetimi Yaklaşımı İle Anadolu Liselerinde Yabancı Dille Öğretim Programı İçin Öneriler”, IX. **Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 27-30 Eylül 2000. Eğitim Programları ve Öğretimi Bildiriler**, 1. Erzurum: s.524

Arvasi, Ahmed S. (1999). **Eğitim Sosyolojisi** İstanbul: Burak Yayınevi.

Ataman, Ayşegül (1996). “Öğretmen Yetiştiren Eğitim Fakültelerine Öğretim Elemanı Yerleştirilmesi ve Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi”, **Yeni Türkiye**, Eğitim Özel Sayısı 7, Ankara: Yeni Medya Hizmetleri, s.386

Aydın, Aylan ve Kökçü, İlknur (2000).“İlköğretim Kurumlarında Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliği” **IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 27-30 Eylül 2000. Eğitim Programları ve Öğretimi Bildiriler**, 1. Erzurum: s. 94-98

Aydoğan, Metin (2002). **Avrupa Birliğinin Neresindeyiz? Tanzimattan Gümrük Birliğine**, 1. Baskı, İstanbul: Kum Saati Yayınları.

Baloğlu, Zekai (2008). “Ortaöğretim Gerçeği: Sorunlar ve Çözümler” **Türkiye Özel Okullar Birliği Orta Öğretim Sisteminde Arayışlar VII. Antalya Sempozyumu 8-9 Şubat 2008**, s.61-76 İstanbul: Neta Matbaacılık.

Bardakçı, Ahmet ve Ertuğrul, İrfan (2002). “Toplam Kalite Yönetiminde Hedef Müşteri Tatmini: Ama Müşteri Kim?”, **Review Of Social, Economic & Business Studies**, Vol.2, s.217. Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayınları / Yayınevi Genel Dizisi.

Barkan, Murat ve Eroğlu, Erhan (2004). Uzaktan Öğretimde Kalite, “.... Sayısal Büyüklükler Doyuma Ulaştı... Ya Şimdi?...” **The Turkish Online Journal Of Educational Technology-Tojet**, October 2004, Issn:1303-6521, Volume 3, Issue 4, Article 20,s.148

Baskan, Atanur Gülsüm ve Aydın, Ayhan (2000). “Eğitim Sisteminde İnsan unsuru ve TKY anlayışı”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 18, s.51-55.

Başbay, Alper ve Doğan, Nuri (2004). “Avrupa Birliği Üyelik Sürecinin Eğitim Sistemimiz Üzerindeki Etkinliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri”, **Ege Eğitim Dergisi**, 2004 (5) S.36,38.

Başaran, İbrahim Ethem (1993). **Türkiye Eğitim Sistemi**, Ankara: Gül Yayınevi.

Baykal, Ali (2008). “Eğitimde Ölçme ve Aranılan Nitelikler”, **Türkiye Özel Okullar Birliği Ortaöğretim Sisteminde Arayışlar VII. Antalya Sempozyumu 8-9 Şubat 2008**, s.93-136, İstanbul: Neta Matbaacılık

Bengisu, Murat (2007). “Yüksek Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi”, **Journal of Yaşar University 2 (7)**. s.739-749.

Benson, G.P., Saraph, J.V., Schroder, R.G “ **The Effects of Organizational Context on Quality Management: An Empirical investigation**” Management Science, Vol.37,No 9 pp.1107-1124 ,1991

Bilgiseven, Amiran Kurtkan (1996). “Milli Eğitimde Başarıya Ulaşmanın En Önemli Şartları”, **Yeni Türkiye Eğitim Özel Sayısı 7**, Ankara Yeni Medya Hizmetleri.

Birer Düzgün, Emel (2003). “Mimarlık Eğitimde Kalite”, **Journal of İstanbul Kültür University**. İstanbul Kültür Üniversitesi, 2003/3.pp.83-88

Bolay, Süleyman Hayri., İsen, Mustafa., Türköne, Mumtaz’er, ve V.d. (1996). **Türk Eğitim Sistemi Alternatif Perspektif**, Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayın Matbaacılık ve Ticaret İşletmesi.

Bonstingl, John J. (2001). **Kalite Okulları (Eğitimde Toplam Kalite Yönetimine Giriş)**, (Çeviren ve Uyarlayan: Hayal Köksal) 2. Baskı, İstanbul: Dünya Basımevi.

Bowen, H. R. (1980). **Investment in learning**. San Francisco: Jossey Bass Publishers.

Bozkurt, Rıdvan (1998). **Kalite İyileştirme Araç ve Yöntemleri**, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 636.

Bozkurt, Veysel (1993). **Avrupa Birliği**, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları

Bozkurt, Veysel (1996). **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, 1.Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic.A. Ş.

Bozkurt, Veysel (2006). **Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm**, 1.Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.

Çelik, Vehbi (1996). “Eğitimsel Reform İçin Yeni Bir Okul Kültürü”, **Eğitimimize Bakışlar**, (Yazanlar: Yahya Akyüz ve V.d.) İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları s.112-114.

Çelikkaya, Hasan (1996). **Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi**, İstanbul:Alfa Basım Yayım D.

Celep, Cevat (2007). “Okullarda Bilgi Yönetim Kültürü Geliştirmede Okul Yöneticilerinin Rolü”, **Eğitime Bakış Dergisi**, 2007, Sayı: 8, s.15-21. Ankara Çetin Ofset A.Ş.

Çetin, Kadir (2002). “Toplam Kalite Yönetimi Felsefesi ve Temel Unsurları”, **Milli Eğitim**, Yaz-Güz 2002, Sayı:155-156, s.111,201-203.

Çotuksöken, Betül (2006). “İnsan ve Eğitim”, **Eğitim ve Gençlik**, Sayı:1, Mayıs 2006, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Yayını, 2006, s.28-29

Dağlı, Abidin (2003). “Toplam Kalite Yönetiminde Liderlik” The Leadership Of The Total Quality Managment, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003, C.2, S,6,s. 64-71.

Dale, Barrie and Bunney, Heater (1999). **Total Quality Management Blueprint**, USA: Blackwell Publishers Inc.

Dedhia, Navin Shamji (2001). “Global Perspectives on Quality”, **Total Quality Management** , Volume 12, Issue 6, September 2001 , pp. 657 – 668.

Develioğlu, Kazım., Haşit, Gürkan ve Bağcı, Güven Üstün (2006). “TKY Çerçevesinde Yöneticilerin İnsan Kaynakları Yönetimine Bakışları: Bursa (Dorsab)’da Bir Uygulama”, **Dumlupınar Ü Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 15, s.194.

Doğan Elife, Apaydın iğdem ve nen zgr, (2006).”Eğitim Hizmetlerinde TKY ve Kalite Politikaları”, **Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi** Haziran 2006 Sayı 2, s.59-79

Doğan, Elife (2002). **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, Ankara: Academyplus Yayınevi.

Doherty, Geoffrey D.(2008). “On Quality in Education”, **Quality Assurance in Education**, Volume: 16, No:3, pp.255-265.

Dolanbay, Coşkun (2004) “Avrupa Birliği’nin Kobi Yaklaşımı ve Bilgi Teknolojileri (I-III)” **Kalkınmada Anahtar Verimlilik**, Yıl 16, Sayı 181 (Ocak 2004). s.14-15, 22.

Dönmez, Burhanettin (2004). “Sosyal Bir Sistem Olacak Sınıf ve Sınıfın İklimi”, **Sınıf Yönetimi**, (Editör: Mehmet Őiřman ve Selahattin Turan) Ankara: Öğreti-Pegem A Yayınları.

Drucker, Peter F. (1999). **21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları**, 1.Baskı (eviren: İrfan Bahıvangil ve Glenay Gorbon), İst: Epsilon Yayıncılık Hiz. Tic. San. Ltd. Şti.

Drucker, Peter F. (2003). **Geleceğin Toplumunda Yönetim**, 1. Baskı, (eviren: Zaman, Mehmet), İstanbul: Hayat Yayıncılık, İletifim, Yapım Eğitim Hiz ve Tic. Ltd. Şti.

Efil, İsmail (1999). **Toplam Kalite Yönetimi ve ISO 9000 Kalite Güvence Sistemleri**, 4. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Ensari, Hoşcan (1999). **21. Yüzyıl Okulları İçin Toplam Kalite Yönetimi**, 1. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A.Ő.

Erdem, Ali Rıza (2000). “Toplam Kalite Yönetimi Uygulamasının Eğitim Sistemine Sağlayacağı Olası Yararlar”, **Eğitim Araştırmaları Dergisi**, Yıl: 1, Sayı: 1, s.31-36.

Erdil, Oya., Keskin, Halit ve Zehir, Cemal (2003). “Firma İçi Kalite Bilgisi Kullanımı, İşgören Katılımı ve Tasarımda Kalite Yönetimi ile Ürün Performansı Arasındaki İlişkiler: Deneysel Bir Çalışma”, **Doğu Üniversitesi Dergisi**, 4 (1) 2003, s 43-44.

Erdoğan, İrfan (2008a). “Ortaöğretimde Yeni Arayışlar”, **Türkiye Özel Okullar Birliği Ortaöğretim Sisteminde Arayışlar VII. Antalya Sempozyumu** (8-9 Şubat 2008). s.27-33, İstanbul: Neta Matbaacılık.

Erdoğan, İrfan (2002). **Yeni Bir Bin Yılda Doğru Türk Eğitim Sistemi Sorunlar ve Çözümler**, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Erdoğan, Ahmet (1996). ”Etkili ve Verimli Bir Milli Eğitim İçin Hareket Çerçevesi”, **Yeni Türkiye Eğitim Sayısı 7**. Ankara: Yeni Türkiye Medya Hizmetleri, s.202,203

Erişen, Yavuz (2003). “Toplam Kalite Sistemini Oluşturma Da Temel Aşama: Standartların Belirlenmesi”, **Türk Eğitim Bilim Dergisi**, Yaz 2003, Sayı 3, Cilt:1, s. 285-302

Erkılıç, A. Turan (2007). “TKY İlkelerinin Yönetim Yaklaşımları Bağlamında Tartışılması” **Girne Amerikan Üniversitesi J. Soc. & Appl. Sci.** 2 (4). s.50-62.

Eroğlu, Erhan (2000). “Sürekli Kalite İyileştirme İlkelerinin Temel Eğitimde Uygulanması”, **PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2000, Sayı: 7, Özel Sayı, s.167-173.

Erkal, Mustafa E. (2005). **Küreselleşme-Etniklik Çok Kültürlülük**, İstanbul: Derin Yay

Erkal, Mustafa E. (2007). **Yol Ayrımındaki Ülke**, İstanbul: Derin Yayınları.

Erkal, Mustafa E., Baloğlu, Burhan ve Baloğlu, Filiz (1997). **Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü**, İstanbul, Der Yayınevi.

Erkal, Mustafa, E. (1978). **Orta Teknik Eğitim Sanayi İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 2448, İktisat Fakültesi Yayın No: 418, İstanbul: Kalem Matbaası

Erkal, Mustafa, E. (1987). **Sosyoloji (Toplumbilimi)**, 3.Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Ertürk, Selahattin (1972) **Eğitimde Program Geliştirme**, Ankara: Yelkentepe. Yayınları

Ertürk, Selahattin (1975) **Eğitimde Program Geliştirme** 5.Baskı, Ankara: Meteksan Ltd

Feigenbaum, A.V. (1961) **Total Quality Control**. New York Mc. Graw Hill..

Fidan, Nurettin (1985) **Okulda Öğrenme ve Öğretme**, Ankara: Alkım Kitapçılık Yay

Garvin, D.A. **Managing Quality the Strategic and Competitive Edge**, The free press a division of Macmillan, Inc. New york 1998.

Gedikoğlu,Tokay (2005)“AB Sürecinde Türk Eğitim Sistemi; Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 1, Haziran 2005, s.68-80.

Glasser, William (2000). **Kaliteli Eğitimde Öğretmen**, 1. Baskı, Çeviren: Ulaş Kaplan, İstanbul: Beyaz Yayınları.

George, Stephen and Weimerskirch, Arnold (1998). **Total Quality Management: Strategies and Techniques Proven** at Today's Most Successful Companies, Second Edition, New York: John Wiley & Sons, Inc.

Goldberg, J. S. and Cole, Bryan R. (2002). “Quality Management in Education: Building Excellence and Equity in Student Performance”. **Quality Management Journal**, Volume: 9, Number:4 , pp. 8-22.

Güçlüol, Kemal (1990). “Eğitim, Kalkınma ve Bazı Göstergeler”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu Bildiriler 15-17 Haziran 1989**, s.30-38. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İstanbul: Türk-Yayın-Organizasyon.

Gülşen, Celal (2009). “Eğitim Denetiminde Kalite Yönetimi”, **Milli Eğitim**, Sayı:182, Bahar s.149-165.

Gültekin, Mehmet ve Anagün. S. Şengül (2006). “Avrupa Birliğinin Eğitimde Kaliteyi Belirleyici Alan ve Göstergeleri Açısından Türk Eğitim Sisteminin Durumu”, **Sosyal Bilimler Dergisi** 6, 2006/2.

Gümrükçü, Harun (1999). “Ortaklık Kavramı ve Ortaklığın Ayırt Edici Özellikleri”, **Avrasya Dosyası**, Avrupa Birliği Özel, Yıl: 1999, Cilt: 5, Sayı: 4 s.22-51, Ankara: Yeni Alpoğlu Matbaacılık.

Güven, İsmail (1999). “Küreselleşme ve Eğitim Dizisinde Yansımaları”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Yıl 1999, Cilt 32, Sayı:1-2, s.145-159.

Güvenç, Bozkurt (1998). “Avrupa ve Türkiye İlişkilerinin Tarihi Kaynakları, Gelişmesi ve Bugünkü Sorunları”, **Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'nin Avrupalılaşma Sorunu Semineri (24-28 Mart 1997)**, 1. Baskı, Ankara: TCMB Bankot Matbaası Genel Müdürlüğü. s.133-139.

Halis, Muhsin (2000). **Paradigmadan Uygulamaya Toplam Kalite Yönetimi ve ISO-900 Kalite Güvence Sistemleri ISO-9002 Kalite Belgesi Çalışmaları**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Hofman, Roelande H.Dijkstra, Nynke J. and Hofman, W. H. Adriaan (2008). “Internal Versus External Quality Management”. **International Journal of Leadership in Education**; Jul-Sep2008, Vol. 11 Issue 3, p. 281-300.

Hutten, Michael (1990). “Competing in the 21st Century”, **Total Quality Management**, Vol. 1, No. 3, 289-292.

İmamova, Sevil (2008). “Eğitimde Yönetim Kalitesi”, **Journal Of Qafqaz University**, (24) s.180-184.

Johnson, James H. (1993). “Total Quality Management in Education”, **Oregon School Study Council**, Volume 36, Number 6, pp. 1-53.

Kantarcı, Hazım (1999). **Toplam Kalite Yönetimi ve Toplam Kalitesi**, 1. Baskı, İstanbul: Marmara Üniversitesi Mühendislik Fakültesi ve Teknoloji Vakfı Yayını

Kalaycı, Nurdan (2008). “Yüksek Öğretimde Uygulanan Toplam Kalite Yönetimi Sürecinde Gözardı Edilen Unsurlardan TKY Merkezi ve Eğitim Programları”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Bahar 2008, 6(2). s.163-168.

Kanbur, Aysun ve Kanbur, Engin (2008). “TKY’nin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yıl 2008, Cilt:15, Sayı:1, s.27-40.

Kaptan, Ali (2001). “Yüksek Öğretim Kurumları İçinde Meslek Yüksek Okullarının Yeri, Önemi ve Sorunları”, **Köy Enstitülerinden Kent Enstitülerine Eğitim Sorunları Kurultayı** 17-19 Nisan 2001, S.293-299 İstanbul: Özel Marmara TV Gazetecilik.

Karasar, Niyazi. (2000). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara: Nobel Yayınları. 10. Baskı

Kaya, Kemal Yahya (1989). **İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış**, 1. Baskı Ankara: Olgaç Matbaası.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). “Determining sample size for research activities”, **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.

Kocabaş, İbrahim ve Gökbaş, Mehmet (2002). “Eğitimde Karara Katılma”, **Milli Eğitim** Yaz-Güz 2002, Sayı:155-156, s.170-181.

Köksal, İsmail (1996). “Eğitim Nasıl Bir Mal (Hizmet)’dir?”, **Yeni Türkiye Eğitim Özel Sayısı 7**, Ankara: Yeni Medya Hizmetleri.

Köksal, (Özışıklıoğlu) Hayal, (1998). **Kalite Okullarına Geçişte Toplam Kalite Yönetimi**, İstanbul: Globus Dünya Basımevi.

Küçük, Ferit (2008).” Toplam Kalite Uygulamalarında Kalite El Kitabının Yöneticiler Tarafından Algılanma Düzeyi Ve Kurumsal İşleyişe Katkısı: Karşılaştırmalı Bir Araştırma”,**Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**”, Kış 2008, Cilt:7, S.:23, s.333-351

Langford, P. David ve Cleary, Barbara A. (1999). **Eğitimde Kalite Yönetimi**, 1. Baskı (Çeviren: Meltem Sungur) İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret Ltd. Şti.

Lionton, L.B. and Lashway, L. (1997). “Shared-decision making, school leadership”, **Handbook for Excellence**, Edited by: Stuart C.Smith and Philip K. Piele, University of Oregon. <http://eric.uoregon.edu/pdf/samples/SL/SL.intro.pdf> [27 Kasım 2009].

Manisalı, Erol (2002). **İçyüzü ve Perde Arkasıyla Avrupa Çıkmazı Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri**, 4. Baskı, İstanbul: Otopsi Yayınevi.

Maya, Çalışkan İlknur (2006). “AB Sürecinde Türkiye ile AB Ülkeleri Eğitim İstatistiklerinin Karşılaştırılması”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi** Güz 2006, 4/(4) s.375-394

M.E.B. **Toplam Kalite Yönetimi** (2001). Cilt III, Konya: Meram Endüstri Meslek Lisesi Matbaa Bölümü.

MEB (1999b). **2000 Yılında Milli Eğitim**, Ankara: A.C.E.M. ve 4. Akşam Sanat Okulu Matbaası.

MEB **2001-2002 Yılı Başında Milli Eğitim**, (Yayıma Hazırlayanlar: A.Remzi Sezgin ve v.d.) MEB Yayını, Ankara: 4, Akşam Sanat Okulu Matbaası.

MEB (2007). **Eğitimde Kalite Ödülü, El Kitabı**, (Hazırlama Komitesi: Cevdet Vural, v.d.). Ankara: MEB Yayını.

Mellahi, Kamel, and Eyuboglu, Fayeza (2001). “Critical Factors for Successful Total Quality Management Implementation in Turkey: Evidence from the Banking Sector’’, **Total Quality Management**, Vol. 12, No.6, 745-756.

Memduhoğlu, Hasan Basri (2007).”Türk Eğitim Sisteminde Okulların Yönetimi ve Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sorunsalı”, **Milli Eğitim**, Güz 2007 Sayı 176, s.86-96

Mergen, Erhan and Stevenson, William (2002). “Sowing the Seeds of Quality: Quality at the Source’’, **Total Quality Management**, Vol. 13, No. 7.

Millî Eğitim Bakanlığı Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Yönergesi. Tebliğler Dergisi: Kasım 1999/2506

Miyauchi, Ichiro (1999). **Japonyada Kalite Yönetimi**, (Çeviren: Salim Atay), İstanbul: MESS Yayını.

Mohd Zain, Z., Dale, B.G and Kehoe, D.F. (2001). “Doctoral TQM Research: A Study of Themes, Directions and Trends’’, **Total Quality Management**, Vol.12, No.5, 2001, pp.599-609.

Ng, Pak Tee (2008). “The Phases and Paradoxes of Educational Quality Assurance: The Case of the Singapore Education System’’, **Quality Assurance in Education**, Volume 16, Number 2, pp. 112-125.

Numanoğlu, Gülcan (2001). “Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi’’, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Yıl 2001: Cilt: 34, Sayı1-2, s.113-117.

Oakland, John S. (2003). **Total Quality Management**, Third Edition, Oxford: Elsevier Butterworth Heine-Mann.

Okçu, Veysel (2008). “Eğitimde Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanması’’, **Milli Eğitim**, Sayı: 179, Yaz/2008, 283-289.

Ögel, B. Zümrüt ve Dursunkaya, Zafer (2001). “Eğitimde Kalite Yönetimine Bir Örnek: Abet 2000 Akreditasyon Süreci”, An Example to Quality Management in Education: Abet 2000 Accreditation Process, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 20: 206-214.

Özdemir, Servet ve Yalın, Halil İbrahim (2000). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Genişletilmiş 3. baskısı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özdemir, Soner M.(2005). “Eğitim Kurumlarında Toplam Kalite Uygulamalarını Olumsuz Etkileyen Etmenler”, **G.Ü Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**,2005 Cilt:25,Sayı:3,s.1-23

Özden, Yüksel (1998). **Eğitimde Dönüşüm Yeni Değer ve Oluşumlar**, Ankara: Pegem Yay.

Özsoy, Osman (2003). **Etkin Öğrenci Etkin Öğretmen Etkin Eğitim**, İstanbul: Hayat Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri ve Tic. Ltd. Şti.

Öztürk, Hüseyin (2001). **Belçika’da ve Türkiye’de Zorunlu Eğitim**, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özveren, Mina (2000) **Toplam Kalite Yönetimi Temel Kavramları ve Uygulamaları**, Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti.

Perdomo-Ortiz, Jesus, Gonzalez-Benito, Javier, and Galende, Jesus.(2009). “An analysis of the relationship between total quality management-based human resource management practices and innovation”, **The International Journal of Human Resource Management**, Vol.20 No.5, 1191-1218

Porter, Michael (1994). “Ulusların Rekabetçi Üstünlüğü” **Küresel Rekabet**, (Derleyen ve Türkçeleştiren: Mustafa Özel), İstanbul: İz Yayıncılık.

Rampersad, Hubert K. (2001). **Total Quality Management: An Executive Guide to Continuous Improvement**, Berlin: Springer.

Rao, Ashok et al. (1996). **Total Quality Management: A Cross Functional Perspective USA**: John Wiley & Sons Inc.

Ross, Joel E. (1995). **Total Quality Management**, Second Edition, Florida: St. Lucie Pres.

Rosa, Maria Joao Pires Da, Saraiva, Pedro M. & Diz, Henrique, (2001). ‘The Development of an Excellence Model for Portuguese higher education institutions’’, **Total Quality Management**, Vol. 12, No.7&8.2001.1010-1017

Sallis, Edward (1996). **Total Quality Management in Education**, Second Edition, London: Kogan Page

Samson D., Terziovski M., “The Relationship Between Total Quality Management Practices and Operational Performance”, **Journal of Operations Management**, 17, pp. 393-409, 1998)

Saraph, J. V., Benson, G.P., Schroder, R.G. “An Instrument for Measuring the Critical factors of Quality Management” **Decision Science**, Vol.20, pp.820-829 (1989)

Sezgin, Osman (1991). **Üçüncü Neslin Eğitimi**, Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayını.

Serin, Hasan ve Aytekin, Alper (2009). “Yüksek Öğretimde Toplam Kalite Yönetimi”, **Bartın Orman Fakültesi Dergisi**, Cilt II, Sayı: 15, s.83-93.

Soylu, Kaan., Suer, Ahmet ve Suer, Özlem (1998). **Toplam Kalite Yönetimi Sözlüğü**, 1.Baskı, İstanbul: Beyaz Yayınları.

Subaşı, Birgül ve Dinler, Aysin (2003). **Dünya’da ve Türkiye’de Özel Okullar**, İstanbul: Kırmızı Tanıtım Yayımcılık.

Şahin, İsmet (2003). “Küreselleşme, Dijital Teknoloji ve Eğitimde Yeni Yaklaşımlar”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Güz 2003, Sayı 4, Cilt 1.

Şimşek, Muhittin (2000). **Sorularla Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Güvence Sistemleri**, 1. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.

Taiwo, Joseph (2001).“Systems Approaches to Total Quality Management’’, **Total Quality Management**, Vol. 12,No.7&8,2001.pp. 968.

Tekeli, İlhan (2003). “Türkiye’de Eğitim Reformu Tartışması İçin Bir Düşünce Çerçevesi’’, **Tüba Günce Dergisi**, Eylül 2003, Sayı:27, Issn 1302-9541, s.9-12.

Temel, Ali (1999). “Eğitimde TKY’’, **Milli Eğitim Dergisi**, Mart, Sayı 144,s.48

Tekin, M ve Gül, Hasan, (2003). Eğitim Kurumlarında Toplam KALİTE Yönetimi Anlayışı ve Uygulamaları üzerine Gazi Osmanpaşa Üniversitesinde Bir Araştırma, s.1, <http://www.kalder.org/genel/12ukk/hasangul.doc>,12.12.2009

Thurow, Lester (1994a). “Avrupa Evi’’, **Küresel Rekabet**, (Derleyen ve Türkçeleştiren: Mustafa Özel) İstanbul: İz Yayıncılık.

Thurow, Lester, (1994b). “Yirmi Birinci Yüzyıl Kimin Olacak?’, **Küresel Rekabet**, (Derleyen ve Türkçeleştiren: Mustafa Özel), İstanbul: İz Yayıncılık.

Titiz, Tınaz M. (1998). **Ezbersiz Eğitim Yol Haritası**, 1. Baskı, İstanbul: Beyaz Yayınları.

Tozlu, Necmettin (1992). **Eğitim Problemlerimiz Üzerine Düşünceler**, Van: Y.Y.Ü. Ofset Baskı Tesisleri.

Torun, İshak., Kaplan, Muhittin ve Ergülen, Ahmet (2008).”Türk Eğitim Sisteminin Başlıca Sorunu: Verimlilik ve Etkinlik’’, **Milli Eğitim**, Yaz 2008 Sayı 179, s.293-308

Töremen, Fatih., Karakuş, Mehmet and Yasan, Tezcan (2009). “Total Quality Management Practices in Turkish Primary Schools’’, **Quality Assurance in Education**, Volume 17, Issue 1, pp.30-44.

Tuzcu, Gökhan (2002). “Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türk Eğitiminin Planlanması’’, **Milli Eğitim** Yaz-Güz 2002, Sayı:155-156, s.249-250,258,260.

Ünal, Semra ve Küçüköğlü, M. Erdal (2000). “Toplam Kalite Yönetim Anlayışının Öğrencilerin Başarılarını Artırmadaki Etkisi (Meslek Lisesinde Bir Uygulama)”, **IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 27-30 Eylül 2000 Eğitim Programları ve Öğretimi Bildirileri II**, Erzurum, s.697-704.

Uysal, Hakan (1999). “Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitimde Uygulanması”, **M.E.B. Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı Cumhuriyet Döneminde Eğitim**, Ankara: Milli Eğitim Basımevi s. 124 -133, 142.

Ültanır, Gürcan (2000). “Öğretim Sisteminde Kalite Kontrolünde ve Kalite Gelişiminde Kullanılan Model Ölçütler”, **IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 27-30 Eylül (2000) Eğitim Programları ve Öğretimi Bildiriler II**, Erzurum, s.688-696.

Watty, K. (2003). “When will Academics Learn About Quality?”, **Quality in Higher Education**, 9 (3) pp. 213-221.

Winn, Robert C. and Gren, Robert S. (1998). “Applying Total Quality Management to the Educational Process”, **International Journal of Engineering**, Ed.Vol. 14, No. 1, p.24-29.

Weaver, Charles N. (1997). **Toplam Kalite Yönetiminin Dört Aşaması**, (Çeviren: Tuncay Berkan ve Osman Akınhay), 1. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Whetten, D.A. and Kim S. Cameron (1998) **Developing Management Skills**. Fourth Edition Addison- Wesley Educational Publishers Inc.

Yenel, Fatih İ. , Çolakoğlu, Tekin, ve Demir, İsa (2008). “Ortaöğretim Kurumlarında Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliğine İlişkin Yöneticilerin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma”, **Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2.

Yıldırım, Nail (2007). “Bir Toplam Kalite Yönetimi Uygulaması: Tokat İli Çamağzı İlköğretim Okulu Örneği”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Güz, 8.(14) s.1-16.

Yıldırım, Hasan Ali (2002). **Eğitimde TKY İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında TKY Uygulama Modeli**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Yıldız, Halil (2005). “Türkiye’de Üniversite-Sanayi İlişkileri ve Kobi’ler”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyoloji Konferansları**, 31. Kitap (Orhan Türkdoğan’a armağan), İstanbul 2005.

Yıldız, Gültekin ve Ardıç, Kadir (1999). “Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi”, **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:1,Sayı:1, ISSN 1302-1761, S.73-82

Yıldız, Murat Süleyman., Erdemir, İbrahim ve Gitmez, Mehmet (2006). “Bir Ortaöğretim kurumunda Toplama Kalite Yönetimi Uygulamalarının Öğrenci Memnuniyet Üzerine Etkisinin İncelenmesi”, **Milli Eğitim**, Güz 2006, Sayı 172, s. 143-154

Yong, Josephine and Wilkinson, Adrian (2001). “Rethinking Total Quality Management”, **Total Quality Management** , Volume 12, Issue 2, March 2001, pp. 247 – 258.

Zink, Klaus J. (1998). **Total Quality Management as a Holitics Management Concept**, Berlin: Springer.

Elektronik Kaynakça

<http://www.meb.gov.tr>. Avrupa Birliği Eğitim Programlarına Türkiye’nin Katılımı 19.04.2009

<http://www.abgs.gov.tr> Avrupa Birliği Üye Ülkeleri 06.10.2009
<http://www.tse.org.tr> Kalite Tanımı 12.12.2009

<http://istanbul.meb.gov.tr> 06.6.2009

EK:1

T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Müdürlüğü

Sayı: B.30,2.İST.0.41.72.00/

596

10.04.2009

İLGİLİ MAKAMA

Enstîtümüz **İktisat** Anabilim Dalı **2502884152** numaralı **Doktora** öğrencisi **Zülğani Kaya** "**Avrupa Birliğine Geçiş Sürecinde Türk Eğitim Sisteminde Toplam Kalite Yönetimi**" tez konusu ile araştırma yapabilmesi için gerekli kolaylığın gösterilmesi hususunda; bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.



Besim Ömer Paşa Cad. Beyazıt 34452 Beyazıt-İstanbul Tel: 0212 440 00 00-14221 Fax: 0212 440 03 40

300

EK: 2

T.C.

İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08AMEM.4.34.00.18.580/2004/44117 16/04/2009

Konu : Anket Çalışması - Zülğani KAYA

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 10/04/2009 tarih ve 5906 sayılı yazısı.

b) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.

c) Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.

d) Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 15/04/2009 tarih ve 145 sayılı tutanağı.

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora programı öğrencisi **Zülğani KAYA**'nm "**Avrupa Birliğine Geçiş Sürecinde Türk Eğitim Sisteminde Toplam Kalite Yönetimi**" konulu anket çalışmasını İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulama istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora programı öğrencisi **Zülğani KAYA**'nm "**Avrupa Birliğine Geçiş Sürecinde Türk Eğitim Sisteminde Toplam Kalite Yönetimi**" konulu anket çalışmasını İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulaması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

EKLER : Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

OLUR 16.04.2009

Hikmet DİNÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

M. Ata ÖZBEK
Milli Eğitim Müdürü

NOT : Veritecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yapılması rica olunur. **Adres** : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82 **E-Mail**: kultur34@meb.aov.tr **Web**: http://istanbul.meb.aov.tr/bolumler/kultur

EK:3

T.C.

İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

ACELE VE GÜNLÜDÜR

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2110/45385 20/04/2009

Konu : Anket Uygulaması - Zülhani KAYA

İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: a-)Valilik Makamının 16/04/2009 tarih 18.580/2004/44117 sayılı oluru.

b-) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 10/04/2009 tarih ve 5906 sayılı yazısı.

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora programı öğrencisi **Zülhani KAYA'nın "Avrupa Birliğine Geçiş Sürecinde Türk Eğitim Sisteminde Toplam Kalite Yönetimi"** konulu anket çalışmasının uygulanması isteği ilgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür. Bilgilerinizi ekte gönderilen anket formlarının ilçeniz okullarında **"Toplam Kaliteden sorumlu Okul Müdür Yardımcılarına** uygulanarak **21 Nisan 2009 Sah** gününe kadar Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne gönderilmesini önemle rica ederim.

EKLER:

Ek-1 : İlgi (a) yazı ve ekleri.

Ek-1 : Anket Formları.

DAĞITIM:

Gereği:

Maltepe, Pendik, Üsküdar, Kartal

Avcılar Şişli, Beşiktaş, Bakırköy

İlçe MEM.

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.

Adres İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu
526 13 82

E-Mail: kultur34@meb.aov.tr

Web: http://istanbulmeb.aov.tr/bolum.ler/kultur


Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK: 4

T.C.

İSTANBUL VALİLİĞİ

İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/2295/48521 29/04/2009

Konu : Anket Uygulaması - Zülgani KAYA

Sayın: Zülgani KAYA

Çınar Mah. Emek Sok. No: 13 Gölcük Apt. D:9 Küçükyalı Maltepe-
İSTANBUL

İlgi: a-)Valilik Makamının 16/04/2009 tarih 18.580/2004/44117 sayılı oluru.

b-) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 10/04/2009 tarih ve 5906 sayılı yazısı.

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora programı öğrencisi **Zülgani KAYA'nın "Avrupa Birliğine Geçiş Sürecinde Türk Eğitim Sisteminde Toplam Kalite Yönetimi"** konulu anket çalışmasının uygulanması isteği ilgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştü.

Söz konusu anket formları İlimiz okullarında uygulanarak ekte gönderilmiştir. Bilgilerinize, rica ederim.

Erdem DEMİRCİ

Müdür a.

Müdür Yardımcısı

EKLER:

Ek-1: Uygulanmış Anket Formları

4440632

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur. **Adres :**İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82 **B-Mail** kultur34@meb.gov.tr **Web:** <http://istanbulmeh.gov.tr/bolum>

EK: 5.A

**OKUL TKY SORUMLUSU MÜDÜR VEYA MÜDÜR YARDIMCILARINA
UYGULANAN ANKET FORMU**

A- Aşağıda kişisel bilgilerinizle ilgili bölüm yer almaktadır. Uygun yerleri çarpı (X) ile işaretleyiniz.

1-Görev yaptığınız okul

1 () Resmi Okul 2 () Özel Okul

2- Cinsiyetiniz

1 () Kadın 2 () Erkek

3-Yaşınız

1 () 23-33 2 () 33-43 3 () 43-53 4 () 53-65

4-Yöneticilikte deneyiminiz

1 () 1-5 yıl 2 () 6-10 yıl 3 () 11-20 yıl 4 () 21-40 yıl

5-En son mezun olduğunuz okul

1 () Eğitim Fakültesi 2 () Fen – Edebiyat Fakültesi 3 () Öğretmen Okulu
4 () Eğitim Enstitüsü veya yüksek öğretmen okulu 5 () Diğer (Belirtiniz)

6-Şimdiye kadar Toplam Kalite Yönetimiyle ilgili bir kurs, seminer veya benzer faaliyete katıldınız mı?

1 () Katılmadım

2 () Seminere katıldım

3 () Kursu katıldım

4 () Panel, konferans, paylaşım toplantısı, vb.

7-Şimdiye kadar Toplam Kalite Yönetimiyle ilgili kitap okudunuz mu?

1 () Evet 2 () Hayır

8-Şimdiye kadar Eğitimde Toplam Kalite Yönetimiyle ilgili kitap okudunuz mu?

1 () Evet 2 () Hayır

9-Görev yaptığınız okulda kaç yıldır TKY konusunda sorumlusunuz?

1 () 1-5 Yıl 2 () 5 Yıldan fazla

10-Görev yaptığınız okul

1 () İlköğretim Okulu

2 () Genel lise

3 () Meslek Lisesi

4 () Anadolu Lisesi

5 () Diğer (Belirtiniz)

11-Okulunuzdaki şubelerde ortalama öğrenci sayısı

1 () 20 den az 2 () 21 – 30 arası 3 () 31 – 45 arası 4 () 46 ve üzeri

12-Sınıf Rehber Öğretmeni olarak hizmet verdiniz mi?

1 () Evet 2 () Hayır

EK:5.B

Aşağıda Toplam Kalite Yönetimi (TKY) ile ilgili 46 maddeden oluşan yargılar verilmiştir. Lütfen bunları dikkatlice okuyunuz ve size uygun olan seçeneğe çarpı (X) işareti koyunuz.

Okuldaki göreviniz:		Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
1-Okulumda TKY ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır.				
2-Okulumda TKY ile ilgili çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyorum.				
3-TKY'ni okul yöneticilerinin başarısını artırıcı bir faktör olarak görüyorum.				
4-Okul yöneticilerimizin TKY hakkında yeterli bilgisi vardır.				
5-Okul yöneticileri TKY felsefesini benimsemiştir.				
6-Müdür yardımcısı olarak toplam kaliteyi sahiplenme düzeyim yüksektir.				
7-Okulumdaki diğer yöneticilerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir.				
8- Okulumdaki çalışanların TKY ile ilgili yeterli eğitimi vardır.				
9- TKY'ni öğretmenlerin başarısını artırıcı bir faktör olarak görüyorum.				
10-Okulumdaki öğretmenlerin toplam kaliteyi sahiplenme düzeyi yüksektir.				
11-Okulumdaki tüm çalışanlar TKY uygulamaları konusunda birbirlerine yardımcı olmaktadır.				
12-Okulumdaki çalışanlar TKY çalışmalarında gönüllü ve istekli olarak görev almaktadır.				
13-Okulumdaki TKY uygulamalarında çalışanların eğitimleri için ilgililerden gerekli destek ve yardımı alabilmekteyim.				
14-Okullarımız tam anlamıyla TKY çalışmalarını yürütmektedir.				
15-TKY'ni Türk eğitim sisteminin başarısını artırıcı bir faktör olarak görüyorum.				
16-TKY'nin eğitimde gerekli olduğuna inanıyorum.				
17-TKY'nin Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Eğitim Sistemini Avrupa ülkeleri düzeyine ulaştırmaya yardımcı olacağını düşünüyorum.				
18- TKY ile öğrencilerin kendileri için en uygun mesleğe yönlendirildiğini düşünüyorum.				
19-Mevcut şekliyle TKY'nin uygulanması zordur.				
20-Okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetleri TKY'ni teşvik edici bir faktördür.				
21-TKY uygulamaları sadece kağıt üzerinde kalmaktadır.				
22-TKY'nin geçici bir moda olduğunu düşünüyorum.				

23-TKY el yordamıyla(tam anlamıyla bilinmeksizin ve gelişigüzel) uygulanmaktadır.			
24-TKY uygulanıyormuş gibi gösterilmekte, ancak uygulanmamaktadır.			
25- Okullarda ve sınıflardaki öğrencilerin fazlalığı TKY uygulamalarında büyük engellerdendir.			
26-TKY uygulamaları konusunda denetimler yetersizdir.			
27-TKY uygulamaları konusunda denetim elemanları yetersizdir.			
28- Okullardaki TKY uygulamalarında en büyük engel ilgililerin bilgilerinin yetersiz olmasıdır.			
29- TKY çalışmalarında başarısız fakat eğitim kalitesi yüksek okullar vardır.			
30-TKY uygulamaları konusunda okulum teknik araç ve gereç yönünden yetersizdir.			
31-TKY'nin başarıya ulaşılabilmesi için, bu konuda donanımlı kişilerin görevlendirilmesi gerekir.			
32-TKY'yi anlamakta zorlanıyorum.			
33-TKY konusunda ancak kendi çabamla bilgi edinebilmekteyim.			
34- TKY çalışmalarında görev alanlar ödüllendirilmektedir.			
35-TKY ancak tam olarak bilinirse uygulanması mümkün olabilir.			
36-Okulumda TKY ile kaynakların daha etkili ve verimli şekilde kullanılması sağlanmıştır.			
37-Okulumda TKY ile eskiye kıyasla daha kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmaktadır.			
38-TKY için İlköğretim I. ve II. kademedeki öğrencilerin aynı binada-bahçede bir arada olmaları eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir.			
39-TKY Okulu geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik önemli bir projedir.			
40- TKY'ni öğrencilerin başarısını arttırıcı bir faktör olarak görüyorum.			
41- TKY çalışmalarına paydaş (muhtar, veli, esnaf vs.) katılımı sağlanmaktadır.			
42-TKY çalışmaları çalışanların iş yükünü artırmaktadır.			
43-TKY'nin başarılı olması için okulda TYK sorumlularına ek ücret ödenmelidir.			
44-Okullarda TKY çalışmaları için gerekli ortam vardır.			
45-TKY çalışmaları hizmet içi eğitimi gerektirmektedir.			
46- TKY görevlileri okullarda sık sık değişmektedir.			

EK: 6

ÖZGEÇMİŞ

ZÜLGANİ KAYA

EĞİTİM:

Yüksek Lisans : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sosyal Yapı Sosyal Değişme Anabilim Dalı

Lisans : İstanbul Atatürk Eğitim Enstitüsü

İŞ DENEYİMİ

M.E. B Teftiş Kurulu Başkanlığı	:	Baş Müfettiş	1992–2005 - Emekli
İstanbul Şişli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	:	Şube Müdürü	1985- 1992
İstanbul Haydarpaşa Lisesi	:	Öğretmen	1980 -1985
İstanbul İş ve İşçi Bulma Kurumu	:	Plasman Şefi	1976- 1978
Devlet Bakanlığı	:	Memur	1971 -1976

KİMLİK BİLGİLERİ:

Doğum Tarihi : 11.01.1950

Medeni Durumu : Evli

ADRES :

Çınar Mah. Emek Sok No:13 Gölcük Apt.No:9
Küçükyalı- Maltepe İST.

e.mail: zulganikaya@gmail.com