

T.C
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MİLLİ EĞİTİM ÖRGÜT YAPISINDAKİ DEĞİŞİMLERE
İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Yasemin AKBAY

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI

DANIŞMAN

Doç. Dr. Ali Haydar ŞAR

KOCAELİ, Mayıs 2014

T.C
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MİLLİ EĞİTİM ÖRGÜT YAPISINDAKİ DEĞİŞİMLERE
İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Yasemin AKBAY

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Ali Haydar ŞAR

KOCAELİ, Mayıs 2014

T.C
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MİLLİ EĞİTİM ÖRGÜT YAPISINDAKİ DEĞİŞİMLERE
İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Yasemin AKBAY
(132001140)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih :

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Ali Haydar ŞAR

Diğer Jüri Üyeleri: : Doç. Dr. Murat İSKENDER

: Doç. Dr. Mehmet ÇARDAK

KOCAELİ, Mayıs 2014

ÖNSÖZ

Dünyada gerçekleşen hızlı değişime karşılık küreselleşmenin de bir sonucu olarak örgütlerin yeniliği kendilerine bir strateji olarak belirlemeleri önem kazanmıştır.

Milli Eğitim Sisteminin örgüt yapısında gerçekleştirilen yeniliklerin öğretmenler tarafından çalışmaların yürütücüsü, denetleyicisi ve organize edicisi olarak sistemin varlığı ve devamı için olduğu kadar başarısı için de büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle de Milli Eğitim Sistemindeki tüm kurumlarda yeterlikler ve yenileşme gereksinimleri büyük önem kazanmaktadır. Bu araştırma, Milli Eğitim Sistemindeki yenileşme girişimlerinin öğretmenler tarafından nasıl algılandığının analizini yapmayı amaçlamıştır.

Araştırma da son dönemde Milli Eğitim Bakanlığı önderliğinde gerçekleştirilen yenileşme (inovasyon) girişimlerinden öğretmenlerin ne ölçüde etkilendiğinin analizi bazı değişkenlere göre incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın oluşmasında öğretici kimliğiyle bana her anlamda örnek olan tez danışmanım, Sayın Doç. Dr. Ali Haydar ŞAR' a; yol gösteren yönetsel ve kişisel desteğini esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Abdullah IŞIKLAR'a; farklı bakış açılarımla anılamamın ve objektif olarak yansıtmamın önemini öğreten Hacettepe Üniversitesi Öğretim Üyesi Sayın Yrd. Dr. Ayhan Ural'a; çalışmalarım sırasında bilgi birikimi ile çalışma isteğimi teşvik eden Okan Üniversitesi İşletme Eğitim Yönetimi ve Uzmanlık Yüksek Lisans gurubundaki ve diğer mesai arkadaşlarıma, maddî ve manevî destekleri hep benimle olan sevgili aileme teşekkür ediyorum.

Ayrıca değerli zamanlarını ayırarak anket aracılığıyla araştırmaya katkı sağlayan burada ismini belirtme imkânı bulamadığım Kocaeli İlinde görev yapan öğretmen arkadaşlarıma, araştırmanın uygulanmasında ve verilerin toplanmasında yardımcı olan kişi ve kurumlara katkılarından dolayı teşekkür ediyorum. Yaptığım bu araştırmanın, tüm meslektaşlarımla çalışmalarına destek olmasını temenni ediyorum.

Yasemin AKBAY

KOCAELİ 2014

İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

İÇİNDEKİLER.....	i
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
EKLER.....	x
BÖLÜM 1.GİRİŞ	
1.1. PROBLEM CÜMLESİ.....	1
1.2. ALT PROBLEMLER.....	2
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	5
1.4.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	5
1.5. SAYILTILAR.....	5
1.6. SINIRLILIKLAR.....	6
1.7. TANIMLAR.....	6
BÖLÜM 2. LİTERATÜR TARAMA	
2.1.EĞİTİM	8

2.2. EĞİTİM SİSTEMLERİNDE ÖRGÜTLENME.....	9
2.2.1. Milli Eğitim Sistemi.....	10
2.2.2. Milli Eğitim Sisteminin Yasal Temelleri.....	10
2.2.3. Milli Eğitim Sisteminin Amaçları.....	11
2.2.4. Milli Eğitim Sisteminin Temel İlkeleri	12
2.2.5. Milli Eğitim Sisteminin Genel Yapısı.....	16
2.2.6. Milli Eğitim Sistemindeki Değişimlerin Kısa Tarihi.....	30
2.2.7. Milli Eğitim Sisteminin Örgüt Yapısı	31
2.3. MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİNİN SORUNLARI	
2.3.1 Milli Eğitim Sisteminin Bugünkü Durumu.....	32
2.3.2. Eğitim Sistemiyle İlgili Sorun Alanları.....	32
2.3.3. Eğitim Sistemiyle İlgili Temel Sorunlar.....	33
2.3.4. Milli Eğitim Sisteminin Yeniden Yapılanma İhtiyacı.....	34
BÖLÜM 3. YÖNTEM	
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	36
3.2. EVREN.....	36
3.3. ÖRNEKLEM.....	36
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI.....	37
3.4.1. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği.....	39
3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	40
BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUM	
4.1. ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR	41
4.1.1. “Cinsiyet” Değişkeni ve Tüm Boyutlar	41

4.1.2. “Mesleki Kıdem” Değişkeni ve Tüm Boyutlar.....42

4.1.3. “Öğretim Basamakları” Değişkeni ve Tüm Boyutlar.....49

BÖLÜM 5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1 SONUÇLAR.....56

5.2 ÖNERİLER.....60

KAYNAKLAR.....61

EKLER.....64

ÖZET

MİLLİ EĞİTİM ÖRGÜT YAPISINDAKİ DEĞİŞİMLERE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Bu araştırmanın amacı Millî Eğitim Sisteminin örgütsel yapısında meydana gelen değişikliklerin öğretmenler tarafından nasıl algılandığının cinsiyet, mesleki kıdem ve öğretmenlerin çalıştıkları öğretim basamaklarına göre incelenmesidir.

Bu çalışmanın gurubunu, 2013–2014 Eğitim-Öğretim yılında Kocaeli ili Gebze ilçesindeki merkez ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; Millî eğitim örgüt yapısındaki değişimlerde cinsiyet değişkeninin örgütsel ihtiyacın belirlenmesinde ve örgütsel değişimin değerlendirilmesinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Örgütsel değişimin planlanması, uygulanması ve felsefesi boyutlarında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir.

Millî eğitim örgüt yapısındaki değişimlerde mesleki kıdem değişkeninin örgütsel değişimin değerlendirilmesinde anlamlı bir fark olduğu, bu farkın 1-5 yıl ile 16-20 yıl hizmet süresi olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi, planlanması, uygulanması ve felsefesi boyutlarında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir.

Millî eğitim örgüt yapısındaki değişimlerde okul türüne göre örgütsel değişimin planlanması ve değerlendirilmesinde anlamlı bir farkın olduğu bu farkın ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir. Örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi, uygulanması ve felsefesi boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER

Eğitim, Değişme, Örgüt, Millî Eğitim Sistemi

ABSTRACT

TEACHERS VIEWS ON VARIATIONS AT ORGANIZATION STRUCTURE OF NATIONAL EDUCATION

The aim of this study is to examine how the changes occurred at national education organization structure are perceived by teachers according to gender, professional career and the institution which schooling grade the teachers work.

The group is including the teachers employed at central primary, secondary and high schools in Gebze, Kocaeli. The study was carried out with the correlational research method.

According to results obtained in study; It's observed that Gender parameter has shown significant difference on deciding organizational need and evaluating organizational variations of Organization Structure of National Education. It's observed that there is no significant difference on planning, applying and philosophical aspects of Organizational Variation

At National Education Organizational Structure, there exist significant difference at variable of Professional seniority and this variation was observed for the teachers who have 1-5 and 16-20 years service period. It's observed that there is no significant difference on planning, applying and philosophical aspects of Organizational Variation

At Organization Structure of National Education, there exist significant difference at variations of organization structure of National Education, there exist significant difference on planning and evaluating organizational variation according to school type and this difference is observed between primary and high school teachers. It's observed that there is no significant difference on planning, applying and philosophical aspects of Organizational Variation.

KEYWORDS

Education, Variation, Organization, National Education

KISALTMALAR LİSTESİ

- KHK** :Kanun Hükümünde Kararname
MEB :Milli Eğitim Bakanlığı
UNESCE :Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim Kültür Örgütü
SPSS :Statistical Package for Social Sciences
AGİT :Avrupa Güvenlik ve İş Birliği
TBMM :Türkiye Büyük Millet Meclisi
MEBBİS :Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim İşlemleri
AB :Avrupa Birliği
OECD :Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Anketteki Olumlu İfadeler İçin Kullanılan Puan Aralıkları

Tablo 3.2: Anketteki Olumsuz İfadeler İçin Kullanılan Puan Aralıkları

Tablo 3.3: Anketin Güvenirlik Katsayısı (Tanrıöğen ve Kurşunoğlu)

Tablo 3.4: Anketteki Boyutlara İlişkin Güvenirlik Katsayıları (Tanrıöğen ve Kurşunoğlu)

Tablo 3.5: Anketin Güvenirlik Katsayısı

Tablo 3.6: Anketteki Boyutlara İlişkin Güvenirlik Katsayıları

Tablo 4.7: Milli Eğitim Örgüt Yapısındaki Değişimlere İlişkin Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bağımsız Gruplar İçin t testi Sonuçları

Tablo 4.8: Örgütsel Değişme İhtiyacının Belirlenmesi Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 4.9: Örgütsel Değişmenin Planlanması Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 4.10: Örgütsel Değişmenin Uygulanması Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 4.11: Örgütsel Değişmenin Değerlendirilmesi Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 4.12: Örgütsel Değişmenin Değerlendirilmesi Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamli Farkın Kaynağını Gösteren Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları

Tablo 4.13: Örgütsel Değişmenin Felsefesi Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamli Farkın Kaynağını Gösteren Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları

Tablo 4.14: Örgütsel Değişme İhtiyacının Belirlenmesi Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 4.15: Örgütsel Değişmenin Planlanması Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 4.16: Örgütsel Değişmenin Planlanması Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Farkın Kaynağını Gösteren Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları

Tablo 4.17: Örgütsel Değişmenin Uygulanması Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 4.18: Örgütsel Değişmenin Değerlendirilmesi Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 4.19: Örgütsel Değişimin Felsefesi Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo4.20: Örgütsel Değişmenin Değerlendirilmesi Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Farkın Kaynağını Gösteren Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Eğitimde Anahtar Kavramlar

Şekil 2.2: Planlı Olma Durumuna Göre Eğitim eşitleri

Şekil 2.3: Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat Şeması

EKLER

Örgütsel Değişim Anketi

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümü, araştırmada ele alınan temel konuya ilişkin temel bilgileri, problem durumunu, problem cümlesini, alt problemleri, araştırmanın amacı, araştırmanın önemini, sayıtlıları, sınırlılıkları ve araştırmada sıkça kullanılan tanımları içermektedir.

Her sorunun nedeni olarak eğitimin görülmesi doğrudur. Acaba eğitim nedir? Bin yıl önceki eğitim ile yüzyıl önceki ve bugünkü eğitim hangi ihtiyaçlara yöneliktir (Titiz, 2000).

Eğitim, birey ve toplumun geleceğini doğrudan etkilemesi ve sosyal yapının oluşturulması ve güçlendirilmesindeki önemli tesirinden dolayı toplumların gelişmesinde en önemli süreç olarak görülür (Özyılmaz, 2013).

Dünyamızdaki ülkeler arasında zenginlik ya da toplumsal, ekonomik ve siyasal gelişmişlik farklılıklarının tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. Benzer biçimde; şu ya da bu ülkenin, şu ya da bu ülkedeki uygarlık düzeyine ulaşmak için bir takım çabalarda bulunmaya başladığı tarih de çok eskidir. Nitekim rönesans, reform, ıslahat, modernleşme, asrileşme, sanayileşme ya da batılılaşma sözcükleri bugün kalkınma diye tanımladığımız çabaları belirtmek için geçen yüzyıllarda kullanılmıştır. O zamanlar; yukarıdaki adlar altında girilen çabalar, genellikle toplumsal yaşamın kültür ve eğitimin değişmesini amaç ediniyordu (Kaya, 2009).

Günümüzde eğitim sosyal, kültürel, politik, ekonomik boyutları yanında milli ve uluslararası boyutları ve işlevleri olan bir durum ve sistem olarak ele alınmaktadır (Şişman, 2010).

Her ülke, toplumsal yaşam düzenini, ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik ve bilimsel değişimlerle uyumlu olarak sürdürmekten sorumlu toplumsal sistemlere sahiptir. Bu toplumsal sistemlerin işletilmesi için gerekli olan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinden sorumlu olan eğitim sistemleri, ülkelerin kendi toplumsal dinamiklerinin yanı sıra bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile küreselleşme, ülkeler arası ve siyasi oluşumlar gibi çeşitli alanlardaki değişmelerden etkilenirler. Dolayısıyla, her

ülke, eğitim sistemini çeşitli alanlarda meydana gelen bu değişmelere uyarlama çabası içerisinde (Gizir, 2008).

Toplumsal yapıdaki değişim, o toplumdaki örgütlerde rol alan bireylerin niteliklerini, düşüncelerini, siyasi-sosyal ve kültürel olgu ve olaylara bakışlarını, üretim biçimlerini ve buna bağlı olarak üretim ve mülkiyet ilişkilerini, erişmiş oldukları teknolojik düzeyi, uymakta oldukları yasaları, içinde yaşadıkları siyasal düzeni etkileyerek kurumsal örgütleri yapısal değişime zorlarlar. Bunlara ek olarak, toplumdaki demografik ve ekolojik (çevreyle ilgili) şartlarda örgütsel yapıyı değişim yönünden etkiler

(Özyılmaz, 2013).

Bütün bu etkileşimler sonucunda kurumlardaki yapı (kurum omurgası ve kurumdaki bireylerin oluşturduğu ilişkiler ağı) belli direnmelere rağmen tabii olarak ve yavaş yavaş değişmeye başlar. Fakat bu tabii ya da kendi kendine gerçekleşmeye başlayan değişim toplumsal değişime bazen ayak uyduramaz, ya da ortaya çıkan ihtiyaca cevap veremez olur. O esnada kurumların içinden çıkan bazı aktörler, toplumsal değişime paralel olarak ve beliren toplumsal ihtiyaca cevap verecek şekilde hem kurumun omurgasını, hem de o kurumdaki hedef, içerik ve “yapıyı” planlı ve programlı olarak yeniden düzenlerler ki işte buna “Yeniden Yapılanma” denir

(Özyılmaz, 2013).

Eğitim sistemleri dünyanın hemen her yerinde toplumun gerisinde kalmakla eleştirilirler. Eğitim sisteminde ve okulların işleyişinde yapılacak değişmelerin eğitimin doğasından ve okulların özgün koşullarından kaynaklanması gerekmektedir. Bunun için eğitim önderlerine “Değişim Mimarlığı” yapmak, fırsat ve kapasitesini vermek, eğitimde değişimin en önemli noktasıdır. Öğretmenler, yaptıkları iş hakkında hiç bilgisi olmayan ya da çok az bilgisi olanların; kendilerine değişim hakkında konferans vermelerinden rahatsız olmaktadır (Özden, 2005).

2012 yılında Türk eğitim sisteminde kapsamlı değişikliklere gidilmiştir. 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile bakanlık yapısı ve görevleri, 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun ile de eğitim sisteminde köklü değişiklikler yapılmıştır.

652 sayılı KHK ile bakanlık merkez örgütünde yapılan değişiklikler eğitim camiası ve kamuoyu tarafından beklenmekteydi. Ancak 6287 sayılı kanun ile getirilen ve 4+4+4 adı verilen eğitim kademelerinde yapılan değişiklikler sistemi kökünden değiştirmiştir. Fatih projesi, ortaöğretimin yeniden yapılandırılması, mesleki eğitim, öğretmen yetiştirme, bazıları günlük ömürlük oldu. Öğretmen yetiştirme ve Pedagojik Formasyon uygulaması ile ilgili alınan radikal kararlar bir hafta sürdü. Eğitimciler odaklanmadan projeden projeye koşmaktalar. 5 yaş bilmecesi hala çözümlenmiş değil, program, öğretmen kapasitesi, fiziki alt yapı yeterince sorgulandı mı?

(Özdemir, 2012).

Örgütlerin uyguladıkları yenilik stratejileri buldukları çevrelerin özellikleri, örgüt içindeki liderlik biçimi, örgüt içi ve dışı iletişim biçimi, sahip olunan örgüt normları ve müşteri memnuniyeti ve beklentileri karşılaması ile mümkündür (Kabakçı, 2008).

Planlı değişimlerin bile kurumsallaşmanın zor olduğu eğitim gibi sosyal bir yapıda bu getirilen düzenlemelerin sonuçlarının nasıl olacağını bugünden kestirmek oldukça zor görünmektedir. Ancak eğitim sisteminin yapısı ve işleyişi değişmiş bu yeni yasal çerçeveye göre sürdürülmek zorundadır. Bu yapı içerisinde yöneticilerin rol ve sorumlulukları daha da artmıştır. Tutarlı bir eğitim yöneticisi yetiştirme geleneği yerleştiremeyen ülkemizde acil işler önemli işlerin önüne geçebilmektedir. Pek çok muamma içerisinde çözümü zamana bırakmış görünüyoruz. Göç yolda mı düzelecek. Heder mi olacak? (Özdemir, 2012).

Bu yenileşme çalışmaları Milli Eğitim Bakanlığı'nın örgüt yapısına ne ölçüde yansımış, uygulanmış ve uygulanmaktadır? Eğitimciler bu yeni çalışmaları iletişim kurdukları bu merkezlerde takip edebilmekte midirler? Eğitimciler bu yeni çalışmaları gözlemleyebilme ve fikir beyan edebilmekte midirler? Yapılan araştırmalara göre yenileşmenin yeterliliği olumlu yönde etkilediği dikkate alındığında öğretmenlerin bu konudaki algıları nelerdir? Yapılan çalışmanın bu sorulara yanıt vermesi beklenmektedir.

1.1. PROBLEM CÜMLESİ

Kocaeli ilindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin Milli Eğitim Örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin tutumları bazı değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

Bu soruya ilişkin aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1.2. ALT PROBLEMLER

1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “Milli Eğitim Örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin görüşleri

- a) Örgütsel ihtiyacın belirlenmesi,
- b) Örgütsel değişimin planlanması,
- c) Örgütsel değişimin uygulanması,
- d) Örgütsel değişimin değerlendirilmesi,
- e) Örgütsel değişimin felsefesi boyutlarına ilişkin görüşleri farklılaşmakta mıdır?

2. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin “Milli Eğitim Örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin görüşleri

- a) Örgütsel ihtiyacın belirlenmesi,
- b) Örgütsel değişimin planlanması,
- c) Örgütsel değişimin uygulanması,
- d) Örgütsel değişimin değerlendirilmesi,
- e) Örgütsel değişimin felsefesi boyutlarına ilişkin görüşleri farklılaşmakta mıdır?

3. Öğretim basamaklarına göre öğretmenlerin “Milli Eğitim Örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin görüşleri

- a) Örgütsel ihtiyacın belirlenmesi,
- b) Örgütsel değişimin planlanması,

- c) Örgütsel değişimin uygulanması,
- d) Örgütsel değişimin değerlendirilmesi,
- e) Örgütsel değişimin felsefesi boyutlarına ilişkin görüşleri farklılaşmakta mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Kocaeli ilindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin Milli Eğitim Örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin görüşleri genelleyerek öneriler geliştirmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitim sisteminde bir takım sorunlardan ayrıca teknolojiden ve çevreden kaynaklanan farklı koşullardan dolayı açık bir sistem olan örgüt amaçlarına ve ilkelerine yönelik çalışmalarını devam ettirebilmek için kendisini yenilemesi gerekir.

Örgüt içerisinde çalışanların bu değişimlerde rolü büyüktür. Bu noktada çalışanların bu sürece yönelik yapılan değişimleri kabullenmeleri ve desteklemeleri çok büyük önem taşır.

Değişimlere yönelik yapılan çalışmalarda, örgüt çalışanlarının fikirlerinin dikkate alınması ve sürece karşı tutumlarının incelenmesi, yapılan ve yapılacak olan çalışmaların etkili ve başarılı olmasını sağlayacaktır.

Öğretmenlerin değişimlere ilişkin görüşleri belirlenirse, kabullenme ve destekleme noktasında yenileşmenin boyutları ortaya konacaktır. Ayrıca ileriki süreçte yapılacak değişimlere yönelik planlama, uygulama ve değerlendirmede ekip çalışması ruhunu arttıracaktır.

1.5. SAYILTILAR

1. Seçilen örgütsel değişim anketi ilkököl, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin görüşlerini ortaya koyabilecek özelliklere sahiptir.

2. Öğretmenler anketteki soruları içtenlikle cevaplamışlardır ve elde edilen bilgiler gerçeği yansıtmaktadır.

1.6. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırma 2013–2014 Eğitim – Öğretim yılı bahar döneminde Kocaeli ili Gebze ilçesinde bulunan resmi ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

2. Bu araştırma katılan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim basamakları, cinsiyet ve mesleki kıdem ile sınırlıdır.

1.7. TANIMLAR

Eğitim: Dünyada gelişen eğitim akımlarını göze alarak eğitimi birbirini tamamlayan iki yönü içeren anlamda kullanacağız.

- a) Kişinin ilgi ve merakı başta olmak üzere, diğer iktisat ve kabiliyetlerini (gizilgüçlerini) uyandırmak, geliştirmek; zihinsel beceriler başta olmak üzere, onlara belirli beceriler kazandırmak (Özyılmaz, 2013).
- b) Hem kendilerini gerçekleştirmek, hem toplumu insanlığı geliştirmek, hem de milletin bekasını sağlamak üzere yeni nesli, çağın bilgi anlayışı ve bilgisi ile kültür-bilgi alanında önceki çağlardan devralınan mirasın doğru olanlarıyla etkileşime girmelerini, onların bu bilgileri öğrenip geliştirme ve bugüne göre üretim yapma yollarını öğrenmelerini sağlamaktır (Özyılmaz, 2013).

Değişme: Belli bir zaman içinde herhangi bir olay, olgu ya da düşüncede meydana gelen değişikliklerdir (Erdoğan, 2002). Başka bir ifadeyle temellilik ve sürekliliğin karşıtıdır (Çelebioğlu, 1990).

Önceden planlanmamış olarak, bir örgütün sistemin ya da sürecin uygulana gelen standart usullerle yönetilemeyecek biçimde bir durumdan başka bir duruma geçmesidir. Değişme olgusu kendi başına bir yön belirlemediği gibi kesin bir değer yargısı ifade etmez (Yeniçeri, 2002).

Örgüt: Örgüt, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş çalışanların aralarındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve uyumlaştırılması sonucunda ortaya çıkan bir ilişkiler sürecini ifade etmektedir. Bu sürecin yönetici tarafından bilinçli bir şekilde düzenlenmesi; formal örgüt yapısını, formal örgüt yapısı içinde insan ilişkileri ve iletişim çalışmaları sonucunda ortaya çıkan süreç ise informal örgüt yapısını oluşturur (Bayer, 2003).

Milli Eğitim Sistemi: Türk Milli Eğitim Sistemi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanun, Türk Milli Eğitiminin düzenlenmesinde esas olan amaç ve ilkeleri eğitim sisteminin genel yapısı, öğretmenlik mesleği, okul bina ve tesisleri, eğitim araç ve gereçleri ve devletin eğitim ve öğretim alanındaki görev ve sorumluluğu ile ilgili temel hükümleri bir sistem bütünlüğü içinde ele almaktadır (Balcı, 2011).

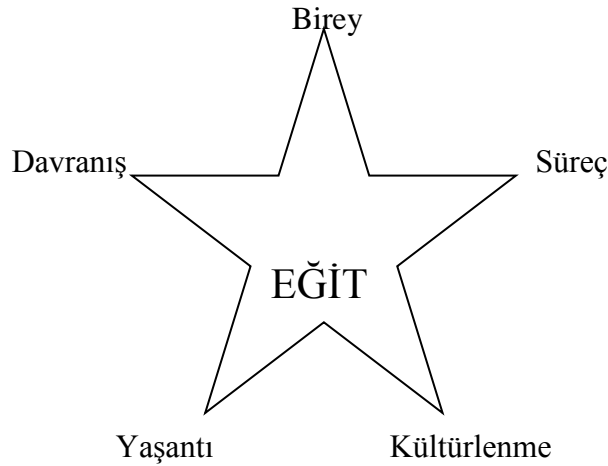
BÖLÜM 2. LİTERATÜR TARAMA

2.1.EĞİTİM

Atatürk “bir millet savaş meydanlarında ne kadar zafer elde ederse etsin, bu zaferlerin sürekliliği ancak eğitim ve kültür ordusuna bağlıdır” der (Özsoy, 2003).

Eğitim gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin üzerinde titizlikle durduğu kalkınmalarını doğrudan etkileyen en önemli konudur. Eğitim topluma biçim verir, ekonomiyi ateşler ve bunlar eğitilmiş insan ile yapılabilir (Durucker, 1994).

Eğitim, bilgi ile iletişime girerek öğrenme ve bilgi üretme yoluyla bireysel anlamda yüksek bir yaşam düzeyine ulaşmanın, toplum olarak gelişme ve ilerlemenin başlıca yoludur. Ayrıca ülkede demokratik ve insan haklarına uygun bir siyasal ve toplumsal sistem kurup geliştirmenin yolu da eğitimden geçer (Özyılmaz, 2013).



Şekil 2.1. Eğitimde Anahtar Kavramlar

Eğitim; okullar, aile, işyeri, arkadaş çevresi, basın-yayın kuruluşları, kültür ve sanat kurumları, yerel yönetimler ve çeşitli sivil toplum örgütleri ve pek çok ortam aracılığı ile

gerçekleşmektedir. Eğitim planlı olup olmaması açısından “informal eğitim” ve “formal eğitim” şeklinde sınıflandırılmaktadır (Hakan, 2013).

EĞİTİM	
İNFORMAL EĞİTİM	FORMAL EĞİTİM
Aile Eğitimi	Örgün Eğitim
Çevre Eğitimi	Okul Öncesi Eğitim
	İlköğretim (ilkokul, ortaokul)
	Ortaöğretim
	Yükseköğretim
	Yaygın Eğitim

Şekil2.2. Planlı Olma Durumuna Göre Eğitim Çeşitleri

Ülkenin problemlerini çözmek isteyen ya da kendi ülkesinde huzurlu ve mesut bir toplumsal hayat düşünen insanlar ya da yöneticiler, birinci derecede eğitime, eğitim kurumlarına ve eğitim sistemlerine yönelmeli (Özyılmaz, 2013) sistemin örgüt yapısını düzenlemeli, önce eğitim sisteminin ve örgüt yapısının sorunlarını çözmelidirler.

2.2. EĞİTİM SİSTEMLERİNDE ÖRGÜTLENME

Her ülkenin eğitim sistemi o ülkenin yaşadığı tarihsel olaylar, koşullar ve ihtiyaçların bir ürünüdür (Şişman, 2013).

Eğitim sistemleri örgütlenme yönünden baskın merkeziyetçi, bazıları yerel bazıları da hem merkeziyetçi hem de yerel özellikleri taşır. Bunların birbirlerine göre üstün ve sınırlı yanları vardır (Welsh ve McGinn, 1999).

Dünyada bu konuda gözlenen genel eğilim, örgütlenme ve yönetim açısından giderek merkeziyetçi eğitim sisteminden adem-i merkeziyetçi, yerel ve katılımcı eğitim sistemlerine geçiş yönündedir (Şişman, 2013).

Güçlü bir örgüt yapısı ve iyi bir yönetim için temel gereklilikler;

- Örgüt yapısını düzenleme
- Bilgi iletişim sisteminin etkili çalışması
- Bütünlük içinde kuralları ve işlemleri yürütme
- Kadroların iyi yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi (Hermes ve diğerleri, 2003.)

Eğitim sistemleri alt ve üst kademelerden oluşur. Türkiye'deki eğitim örgütü, sistem açısından üst kademe olarak Milli Eğitim Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurumu, Üniversiteler arası kurullar aracı olarak il ve ilçe müdürlükleri, yurt dışı teşkilatları alt kademe olarakta, okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimden oluşur (Başaran, 2006).

2.2.1. Türk Milli Eğitim Sistemi

Eğitim sisteminin temel ögesi ya da öznesi insandır. Eğitimde kapasite geliştirme öncelikle insan kaynaklarının kapasitesinin geliştirilmesine, buna bağlı olarak da yönetsel ve örgütsel kapasitesinin geliştirilmesine bağlı görülür. Türkiye gibi üniter devlet yapısına sahip ülkelerde eğitim sistemleri merkezi olarak örgütlenmiş yönetilmektedir (Şişman, 2013).

Eğitim; adalet, güvenlik ve sağlık gibi devletin temel işlevlerinden birisidir ve devletin denetimi ve gözetimi altında yapılmaktadır (Can, 2013).

2.2.2. Türk Milli Eğitiminin Yasal Temelleri

Türk Eğitim Sistemi;

- TC Anayasası,
- Eğitim ve öğretimi düzenleyen yasalar,
- Kalkınma planları,
- Hükümet programları,
- Milli eğitim şura kararları
- Uluslararası çeşitli antlaşmalardan doğan yükümlülükler esas alınmaktadır. (Can, 2013).

Uluslararası düzeyde imzaladığımız ve eğitim politikalarımızı belirleyen;

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,
- Çocuk Hakları Bildirgesi,
- Çocuk Hakları Sözleşmesi,
- Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim Kültür Örgütü (UNESCO),
- Avrupa Konseyi,

- İnsan Hakları Helsinki Nihai Senedi,
- Paris Antlaşması,
- Avrupa Güvenlik ve İş Birliği (AGİT)

antlaşmalardan doğan yükümlülükler eğitim sistemimizin oluşmasında etkili olmuştur

(Şişman, 2004).

2.2.3. Türk Milli Eğitim Amaçları

Türk Eğitim Sistemi, milli birlik ve beraberlikle halkımızın refah ve huzurunu arttırmayı, sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmayı destekleyerek modern bir ülke olmayı hedeflemektedir (Töremen, 2009).

I - Genel Amaçlar:

Madde 2 - Türk Milli Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini,

1. (Değişik bent: 16.06.1983 – 2842/1 md.) Atatürk inkılâp ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;

2. Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;

3. İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;

Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel

kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır.

II - Özel Amaçlar:

Madde 3 - Türk eğitim ve öğretim sistemi, bu genel amaçları gerçekleştirecek şekilde düzenlenir ve çeşitli derece ve türdeki eğitim kurumlarının özel amaçları, genel amaçlara ve aşağıda sıralanan temel ilkelere uygun olarak tespit edilir. (MEB, personel)

2.2.4. Türk Milli Eğitim Temel İlkeleri

I - Genellik Ve Eşitlik:

Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet,(Değişik: 19/02/2014-28918 RG) engellilik ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

II - Ferdin Ve Toplumun İhtiyaçları:

Milli eğitim hizmeti, Türk vatandaşlarının istek ve kabiliyetleri ile Türk toplumunun ihtiyaçlarına göre düzenlenir.

III- Yönelme:

Fertler, eğitimleri süresince, ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda çeşitli programlara veya okullara yöneltilerek yetiştirilirler.

Milli eğitim sistemi, her bakımdan, bu yöneltmeyi gerçekleştirecek biçimde düzenlenir. Bu amaçla, ortaöğretim kurumlarına, eğitim programlarının hedeflerine uygun düşecek şekilde hazırlık sınıfları konulabilir.

Yönelmede ve başarının ölçülmesinde rehberlik hizmetlerinden ve objektif ölçme ve değerlendirme metotlarından yararlanılır.

IV - Eğitim Hakkı:

İlköğretim görmek her Türk vatandaşının hakkıdır.

İlköğretim kurumlarından sonraki eğitim kurumlarından vatandaşlar ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde yararlanırlar.

V - Fırsat Ve İmkân Eşitliği:

Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanır.

Maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek eğitim kademelerine kadar öğrenim görmelerini sağlamak amacı ile parasız yatılılık, burs, kredi ve başka yollarla gerekli yardımlar yapılır.

Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır.

VI- Süreklilik:

Fertlerin genel ve mesleki eğitimlerinin hayat boyunca devam etmesi esastır.

Gençlerin eğitimi yanında, hayata ve iş alanlarına olumlu bir şekilde uymalarına yardımcı olmak üzere, yetişkinlerin sürekli eğitimini sağlamak için gerekli tedbirleri almak da bir eğitim görevidir.

VII- Atatürk İnkılâp Ve İlkeleri Ve Atatürk Milliyetçiliği:

Eğitim sistemimizin her derece ve türü ile ilgili ders programlarının hazırlanıp uygulanmasında ve her türlü eğitim faaliyetlerinde Atatürk inkılâp ve ilkeleri ve Anayasada ifadesini bulmuş olan Atatürk milliyetçiliği temel olarak alınır. Milli ahlak ve milli kültürün bozulup yozlaşmadan kendimize has şekli ile evrensel kültür içinde korunup geliştirilmesine ve öğretilmesine önem verilir.

Milli birlik ve bütünlüğün temel unsurlarından biri olarak Türk dilinin, eğitimin her kademesinde, özellikleri bozulmadan ve aşırılığa kaçılmadan öğretilmesine önem verilir; çağdaş eğitim ve bilim dili halinde zenginleşmesine çalışılır ve bu maksatla Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ile işbirliği yapılarak Mili Eğitim Bakanlığınca gereken tedbirler alınır.

VIII - Demokrasi Eğitimi:

Güçlü ve istikrarlı, hür ve demokratik bir toplum düzeninin gerçekleşmesi ve devamı için yurttaşların sahip olmaları gereken demokrasi bilincinin, yurt yönetimine ait bilgi, anlayış ve davranışlarla sorumluluk duygusunun ve manevi değerlere saygının, her türlü eğitim çalışmalarında öğrencilere kazandırılıp geliştirilmesine çalışılır; ancak, eğitim kurumlarında Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine aykırı siyasi ve

ideolojik telkinler yapılmasına ve bu nitelikteki günlük siyasi olay ve tartışmalara karşılaşmasına hiçbir şekilde meydan verilmez.

IX - Laiklik:

Türk milli eğitiminde laiklik esastır. Din kültürü ve ahlak öğretimi ilköğretim okulları ile lise ve dengi okullarda okutulan zorunlu dersler arasında yer alır.

X - Bilimsellik:

Her derece ve türdeki ders programları ve eğitim metotlarıyla ders araç ve gereçleri, bilimsel ve teknolojik esaslara ve yeniliklere, çevre ve ülke ihtiyaçlarına göre sürekli olarak geliştirilir.

Eğitimde verimliliğin artırılması ve sürekli olarak gelişme ve yenileşmenin sağlanması bilimsel araştırma ve değerlendirmelere dayalı olarak yapılır.

Bilgi ve teknoloji üretmek ve kültürümüzü geliştirmekle görevli eğitim kurumları gereğince donatılıp güçlendirilir; bu yöndeki çalışmalar maddi ve manevi bakımından teşvik edilir ve desteklenir.

XI - Planlılık:

Milli eğitimin gelişmesi iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun olarak eğitim – insan gücü - istihdam ilişkileri dikkate alınmak suretiyle, sanayileşme ve tarımda modernleşmede gerekli teknolojik gelişmeyi sağlayacak mesleki ve teknik eğitime ağırlık verecek biçimde planlanır ve gerçekleştirilir.

Mesleklerin kademeleri ve her kademenin unvan, yetki ve sorumlulukları kanunla tespit edilir ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın mesleki eğitim kurumlarının kuruluş ve programları bu kademelere uygun olarak düzenlenir.

Eğitim kurumlarının yer, personel, bina, tesis ve ekleri, donatım, araç, gereç ve kapasiteleri ile ilgili standartlar önceden tespit edilir ve kurumların bu standartlara göre optimal büyüklükte kurulması ve verimli olarak işletilmesi sağlanır.

XII- Karma Eğitim:

Okullarda kız ve erkek karma eğitim yapılması esastır. Ancak eğitimin türüne, imkan ve zorunluluklara göre bazı okullar yalnızca kız veya yalnızca erkek öğrencilere ayrılabilir.

XIII - Eğitim Kampüsleri Ve Okul İle Ailenin İşbirliği:

Aynı alan içinde birden fazla örgün ve/veya yaygın eğitim kurumunun bir arada bulunması halinde eğitim kampüsü kurulabilir ve bunların ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim kampüsü yönetimi oluşturulabilir. Eğitim kampüsü bünyesindeki ortak açık alan, kantin, salon ve benzeri yerlerin işletirilmesi veya işletilmesi kampüs yönetimince yerine getirilir. Bu şekilde elde edilen gelirler, kampüsün ortak giderlerinde kullanılır. Eğitim kampüslerinin kuruluşu, yönetiminin oluşumu, gelirlerinin harcanması ve denetlenmesi ile bu fıkrada belirtilen diğer hususlar Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle düzenlenir.

Eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için okul ile aile arasında işbirliği sağlanır. Bu amaçla okullarda okul-aile birlikleri kurulur. Okul-aile birlikleri, okulların eğitim ve öğretim hizmetlerine etkinlik ve verimlilik kazandırmak, okulların ve maddi imkânlardan yoksun öğrencilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak üzere; aynî ve nakdî bağışları kabul edebilir, maddi katkı sağlamak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler ve kampanyalar düzenleyebilir, okulların bünyesinde bulunan açık alan, kantin, salon ve benzeri yerleri işletirebilir veya işletebilirler. Öğrenci velileri hiçbir surette bağış yapmaya zorlanamaz. Okul-aile birliklerinin kuruluş ve işleyişi, birlik organlarının oluşturulması ve seçim şekilleri, sosyal ve kültürel etkinliklerden sağlanan maddi katkılar, bağışların kabulü, harcanması ve denetlenmesi ile açık alan, kantin, salon ve benzeri yerlerin işletirilmesi veya işletilmesinden sağlanan gelirlerin dağıtım yerleri ve oranları, harcanması ve denetlenmesine dair usul ve esaslar, Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle düzenlenir.

Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde, gerekli görülen hallerde il milli eğitim müdürlükleri; il sınırları içerisinde bulunan bir veya birden fazla eğitim kampüsü yönetiminin veya okul-aile birliğinin işletirebileceği veya işletebileceği yerlere ilişkin ihaleleri bunlar adına yapmaya yetkilidir.

Eğitim kampüsleri ve okul-aile birliklerinin gelirleri, genel bütçe gelirleri ile ilişkilendirilmeksizin eğitim kampüsü yönetimi ve okul-aile birliği adına bankalarda açılan özel hesaplarda tutulur.

Eğitim kampüsü yönetimleri ve okul-aile birlikleri, bu madde kapsamında yapacakları işlemler ve düzenlenen kâğıtlar yönünden damga vergisi ve harçlardan muaf; bunlara ve bunlar tarafından yapılan bağış ve yardımlar ise veraset ve intikal vergisinden müstesnadır.

XIV - Her Yerde Eğitim:

Milli eğitimin amaçları yalnız resmi ve özel eğitim kurumlarında değil, aynı zamanda evde, çevrede, işyerlerinde, her yerde ve her fırsatta gerçekleştirilmeye çalışılır.

Resmi, özel ve gönüllü her kuruluşun eğitimle ilgili faaliyetleri, Milli Eğitim amaçlarına uygunluğu bakımından Milli Eğitim Bakanlığının denetimine tabidir (MEB, mevzuat).

2.2.5. Türk Milli Eğitimin Genel Yapısı

I - Örgün Ve Yaygın Eğitim:

Türk milli eğitim sistemi, örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere, iki ana bölümden kurulur.

Örgün eğitim, okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar.

Yaygın eğitim, örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar.

A Okul Öncesi Eğitimi:

Okul öncesi eğitimi, mecburi ilköğrenim çağına gelmemiş çocukların eğitimini kapsar.

Bu eğitim isteğe bağlıdır.

Okul öncesi eğitiminin amaç ve görevleri, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

1. Çocukların beden, zihin ve duygu gelişmesini ve iyi alışkanlıklar kazanmasını sağlamak;
2. Onları ilköğretime hazırlamak;

3. Şartları elverişsiz çevrelerden ve ailelerden gelen çocuklar için ortak bir yetişme ortamı yaratmak;

4. Çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarını sağlamaktır.

Okul öncesi eğitim kurumları, bağımsız anaokulları olarak kurulabileceği gibi, gerekli görülen yerlerde ilköğretim okuluna bağlı anasınıfları halinde veya ilgili diğer öğretim kurumlarına bağlı uygulama sınıfları olarak da açılabilir.

Okul öncesi eğitim kurumlarının nerelerde ve hangi önceliklere göre açılacağı, Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. Bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter.

İlköğretimin amaç ve görevleri, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

1. Her Türk çocuğuna iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlıkları kazandırmak; onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek;

2. Her Türk çocuğunu ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden yetiştirerek hayata ve üst öğrenime hazırlamaktır.

3. İlköğretimin son ders yılının ikinci yarısında öğrencilere, ortaöğretimde devam edilebilecek okul ve programların hangi mesleklerin yolunu açabileceği ve bu mesleklerin kendilerine sağlayacağı yaşam standardı konusunda tanıtıcı bilgiler vermek üzere rehberlik servislerince gerekli çalışmalar yapılır.

İlköğretim kurumlarının ilkokul ve ortaokul olarak bağımsız okullar hâlinde kurulması esastır. Ancak imkân ve şartlara göre ortaokullar, ilkokullarla veya liselerle birlikte de kurulabilir.

Yeniden düzenlenen fıkra: 30/03/2012-6287 S.K./9.md.) İlköğretim kurumları; dört yıl süreli ve zorunlu ilkokullar ile dört yıl süreli, zorunlu ve farklı programlar arasında tercihe imkân veren ortaokullar ile imam-hatip ortaokullarından oluşur. Ortaokullar ile imam-hatip ortaokullarında lise eğitimini destekleyecek şekilde öğrencilerin yetenek, gelişim ve tercihlerine göre seçimlik dersler oluşturulur. Ortaokul ve liselerde, Kur'an-ı

Kerim ve Hz. Peygamberimizin hayatı, isteğe bağlı seçmeli ders olarak okutulur. Bu okullarda okutulacak diğer seçmeli dersler ile imam-hatip ortaokulları ve diğer ortaokullar için oluşturulacak program seçenekleri Bakanlıkça belirlenir.

Nüfusun az ve dağınık olduğu yerlerde, köyler gruplaştırılarak, merkezi durumda olan köylerde ilköğretim bölge okulları ve bunlara bağlı pansiyonlar, gruplaştırmanın mümkün olmadığı yerlerde yatılı ilköğretim bölge okulları kurulur.

Ortaöğretim, ilköğretime dayalı, dört yıllık zorunlu, örgün veya yaygın öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsar. Bu okulları bitirenlere ortaöğretim diploması verilir.

Madde 27 - İlköğretimi tamamlayan ve ortaöğretime girmeye hak kazanmış olan her öğrenci, ortaöğretime devam etmek ve ortaöğretim imkanlarından ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde yararlanmak hakkına sahiptir.

Ortaöğretimin amaç ve görevleri, Milli Eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

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

2. Öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yüksek öğretime veya hem mesleğe hem de yüksek öğretime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır.

Bu görevler yerine getirilirken öğrencilerin istekleri ve kabiliyetleri ile toplum ihtiyaçları arasında denge sağlanır.

Ortaöğretim, çeşitli programlar uygulayan liselerden meydana gelir.

Belli bir programa ağırlık veren okullara lise, teknik lise ve tarım meslek lisesi gibi eğitim dallarını belirleyen adlar verilir.

Nüfusu az ve dağınık olan ve Milli Eğitim Bakanlığınca gerekli görülen yerlerde, ortaöğretimin, genel, mesleki ve teknik öğretim programlarını bir yönetim altında uygulayan çok programlı liseler kurulabilir.

Ortaöğretim kurumlarının öğrenim süresi, uygulanan programın özelliğine göre, Milli Eğitim Bakanlığınca tespit edilir.

Yöneltme ilköğretimde başlar; yanılmaları önlemek ve muhtemel gelişmelere göre yeniden yöneltmeyi sağlamak için ortaöğretimde de devam eder.

Yöneltme esasları ve çeşitli programlar veya ortaöğretim okulları arasında yapılacak yatay ve dikey geçiş şartları, Milli Eğitim Bakanlığınca düzenlenir.

Lise veya dengi okulları bitirenler, yükseköğretim kurumlarına girmek için aday olmaya hak kazanır.

Hangi yükseköğretim kurumlarına, hangi programları bitirenlerin nasıl girecekleri, giriş şartları Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapılarak Yükseköğretim Kurulu tarafından tespit edilir.

İmam - hatip liseleri, imamlık, hatiplik ve Kur'an kursu öğreticiliği gibi dini hizmetlerin yerine getirilmesi ile görevli elemanları yetiştirmek üzere, Milli Eğitim Bakanlığınca açılan ortaöğretim sistemi içinde, hem mesleğe hem yüksek öğrenime hazırlayıcı programlar uygulayan öğretim kurumlarıdır.

Güzel sanatlar alanlarında özel istidat ve kabiliyetleri beliren çocukları küçük yaşlardan itibaren yetiştirmek üzere ilköğretim ve orta öğretim seviyesinde ayrı okullar açılabilir veya ayrı yetiştirme tedbirleri alınabilir. Özellikleri dolayısıyla bunların kuruluş, işleyiş ve yetiştirme ile ilgili esasları ayrı bir yönetmelikle düzenlenir.

Yüksek öğretim, orta öğretime dayalı en az iki yıllık yüksek öğrenim veren eğitim kurumlarının tümünü kapsar.

Yüksek öğretimin amaç ve görevleri, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

1. Öğrencileri ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yurdumuzun bilim politikasına ve toplumun yüksek seviyede ve çeşitli kademelerdeki insan gücü ihtiyaçlarına göre yetiştirmek;

2. Çeşitli kademelerde bilimsel öğretim yapmak;

3. Yurdumuzu ilgilendirenler başta olmak üzere, bütün bilimsel, teknik ve kültürel sorunları çözmek için bilimleri genişletip derinleştirecek inceleme ve araştırmalarda bulunmak;

4. Yurdumuzun türlü yönde ilerleme ve gelişmesini ilgilendiren bütün sorunları, Hükümet ve kurumlarla da elbirliği etmek suretiyle öğretim ve araştırma konusu yaparak sonuçlarını toplumun yararlanmasına sunmak ve Hükümetçe istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini bildirmek;

5. Araştırma ve incelemelerinin sonuçlarını gösteren, bilim ve tekniğin ilerlemesini sağlayan her türlü yayınları yapmak;

6. Türk toplumunun genel seviyesini yükseltici ve kamuoyunu aydınlatıcı bilim verilerini sözlü, yazı ile halka yaymak ve yaygın eğitim hizmetlerinde bulunmaktır.

Yükseköğretim kurumları şunlardır:

1. Üniversiteler,
2. Fakülteler,
3. Enstitüler,
4. Yüksekokullar,
5. Konservatuarlar,
6. Meslek yüksekokulları
7. Uygulama ve araştırma merkezleri,

Yükseköğretim kurumlarının amaçları, kuruluş ve işleyişleri ile öğretim elemanlarına ilişkin esaslar ve yükseköğretim kurumları ile ilgili diğer hususlar, özel kanunlarında belirlenir.

Yüksek öğretim, milli eğitim sistemi çerçevesinde, öğrencileri lisans öncesi, lisans ve lisansüstü seviyelerinde yetiştiren bir bütünlük içinde düzenlenir.

Bu bütünlük içinde çeşitli görevleri yerine getiren ve farklı seviyelerde öğretim yapan kuruluşlar bulunur.

Farklı seviyeler ve kuruluşlar arasında öğrencilere kabiliyetlerine göre, yatay ve dikey geçiş yolları açık tutulur.

Yüksek öğretim paralıdır. Başarılı olan fakat maddi imkânları elverişli olmayan öğrencilerin kayıt ücreti, imtihan harcı gibi her türlü öğrenim giderleri burs, kredi yatılılık ve benzeri yollarla sağlanır.

Öğrenim harç ve ücretlerinin tutarları ve bunların ödenme tarzları ile burs ve kredilerin tutarları ve bunların verilmiş esasları, Maliye Bakanlığı ile birlikte hazırlanacak yönetmelikle tespit edilir.

Bazı alanlar için mecburi hizmet karşılığı öğrenci yetiştirilmesi hakkındaki hükümler saklıdır.

Yüksek öğretimde, öğretim elemanlarından, tesislerden ve öğrencinin zamanından en verimli bir şekilde yararlanmayı mümkün kılacak ve çeşitli bölgelerdeki yüksek öğretim kurumlarının dengeli bir şekilde gelişmesini sağlayacak tedbirler alınır; yüksek öğretimin bütününe kapsayan ve orta öğretimle ilgisini sağlayan bir planlama düzeni kurulur.

Yaygın eğitimin özel amacı, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş yahut herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademedeki çıkmış vatandaşlara, örgün eğitimin yanında veya dışında,

1. Okuma - yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim imkânları hazırlamak,
2. Çağımızın bilimsel, teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel gelişmelerine uymalarını sağlayıcı eğitim imkânları hazırlamak,
3. Milli kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı, benimsetici nitelikte eğitim yapmak,
4. Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma ve örgütlenme anlayış ve alışkanlıkları kazandırmak,
5. İktisadi gücün artırılması için gerekli beslenme ve sağlıklı yaşama şekil ve usullerini benimsetmek,

6. Boş zamanları iyi bir şekilde değerlendirme ve kullanma alışkanlıkları kazandırmak,
7. Kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmelerini sağlayıcı imkânlar hazırlamak,
8. Çeşitli mesleklerde çalışmakta olanların hizmet içinde ve mesleklerinde gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmaktır.

Yaygın eğitim, örgün eğitim ile birbirini tamamlayacak, gereğinde aynı vasıfları kazandırabilecek ve birbirinin her türlü imkânlarından yararlanacak biçimde bir bütünlük içinde düzenlenir.

Yaygın eğitim, genel ve mesleki - teknik olmak üzere iki temel bölümden meydana gelir. Bu bölümler birbirini destekleyici biçimde hazırlanır.

Genel, mesleki ve teknik yaygın eğitim alanında görev alan resmi, özel ve gönüllü kuruluşların çalışmaları arasındaki koordinasyon Milli Eğitim Bakanlığınca sağlanır.

Genel yaygın eğitim programlarının düzenleniş şekli yönetmelikle tespit edilir.

Mesleki ve teknik yaygın eğitim faaliyetlerini yürüten Bakanlıklar ile özerk eğitim kurumları ve resmi ve özel işletmeler arasında Milli Eğitim Bakanlığınca sağlanacak koordinasyon ve işbirliğinin esasları kanunla düzenlenir.

Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler.

Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır.

Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademe sinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır. Bu öğrenim lisans öncesi, lisans ve lisansüstü seviyelerde yatay ve dikey geçişlere de imkân verecek biçimde düzenlenir.

Öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır.

Aday öğretmenliğe atanabilmek için; 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan şartlara ek olarak, yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma ve Bakanlıkça ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranır.

Aday öğretmenler, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, yapılacak yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanırlar. Uygulanacak olan sözlü sınavda aday öğretmenler;

- a) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü,
 - b) İletişim becerileri, öz güveni ve ikna kabiliyeti,
 - c) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı,
 - d) Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri,
- yönlerinden Bakanlıkça oluşturulacak komisyon tarafından değerlendirilir.

Sınavda başarılı olanlar öğretmen olarak atanır. Sınavda başarılı olamayan aday öğretmenler il içinde veya dışında başka bir okulda görevlendirilerek bir yılın sonunda altıncı fıkrada belirtilen değerlendirmeye tekrar tabi tutulurlar.

Aday öğretmenlik süresi sonunda sınava girmeye hak kazanamayanlar ile üst üste iki defa sınavda başarılı olamayanlar aday öğretmen unvanını kaybeder ve memuriyetle ilişkisi kesilir.

Ancak aday öğretmenliğe başlamadan önce 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre aday memurluğu kaldırılarak asli memurluğa atanmış olanlar hakkında sekizinci fıkra hükümleri uygulanmaz. Bu kişiler Bakanlıkta kazanılmış hak aylık derecelerine uygun memur kadrolarına atanırlar.

Sınav komisyonu üyeleri; Bakanlık personeli, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel ile öğretim elemanları arasından seçilir. Bakanlık gerekli gördüğünde illerde veya merkezde birden fazla komisyon oluşturabilir. Performans değerlendirmesinde dikkate alınacak meslekî ölçütler, sınav konuları, komisyon üyelerinin seçimi, görevleri, çalışma usul ve esasları ile sınava ilişkin diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin olarak 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun aday memurluk ile ilgili hükümleri saklıdır.

Kariyer basamaklarında yükselmede kıdem, eğitim ((İptal ibare: Anayasa Mah.nin 21/05/2008 tarihli ve E. 2004/83, K. 2008/107 sayılı Kararı ile.)hizmet içi eğitim * , lisansüstü eğitim), etkinlikler (bilimsel, kültürel, sanatsal ve sportif çalışmalar) ve sicil (iş başarımı) puanları ile sınav sonuçları esas alınır. Değerlendirme 100 tam puan üzerinden yapılır. Değerlendirme puanının % 10'unu kıdem, % 20'sini eğitim, % 10'unu etkinlikler, % 10'unu sicil (iş başarımı) ve % 50'sini de sınav puanı oluşturur.

Kariyer basamaklarında yükselecekler değerlendirme puanlarına göre başarı sıralamasına alınır. Değerlendirmeye alınmak için sınav tam puanının en az % 60'ını almış olmak şartı aranır.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükseleceklerin gireceği sınav, (İptal ibare: Anayasa Mah.nin 21/05/2008 tarihli ve E. 2004/83, K. 2008/107 sayılı Kararı ile.) sınava katılacaklarda aranacak en az çalışma süresi * , (İptal ibare: Anayasa Mah.nin 21/05/2008 tarihli ve E. 2004/83, K. 2008/107 sayılı Kararı ile.) hizmet içi eğitim * veya lisansüstü eğitim nitelikleri, her bir değerlendirme ölçütüne ilişkin hususlar ve puan değerleri,(İptal ibare: Anayasa Mah.nin 21/05/2008 tarihli ve E. 2004/83, K. 2008/107 sayılı Kararı ile.)alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans veya doktora öğrenimini tamamlamış olanlardan uzman öğretmenlik veya başöğretmenlik için aranacak kıdem * , hizmet içi eğitim, etkinlikler (bilimsel, kültürel, sanatsal ve sportif çalışmalar) ve sicil (iş başarımı) şartları ve puan değerleri, (İptal ibare: Anayasa Mah.nin 21/05/2008 tarihli ve E. 2004/83, K. 2008/107 sayılı Kararı ile.) branşlar temelindeki uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sayıları * , yükselmeye ilişkin usul ve esaslar (İptal ibare: Anayasa Mah.nin 21/05/2008 tarihli ve E. 2004/83, K. 2008/107 sayılı Kararı ile.) ile diğer hususlar * Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşleri alınarak Millî Eğitim Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. **

Toplam serbest öğretmen kadro sayısı içinde, başöğretmen oranı % 10, uzman öğretmen oranı % 20'dir. Bakanlar Kurulu bu

Öğretmenlik formasyonu veren ve öğretmen yetiştiren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim yüksekokulları, Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınarak, Bakanlar Kurulu kararı ile kurulabilirler.

Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bakımından aranacak nitelikler Milli Eğitim Bakanlığınca tespit olunur.

Öğretmenler, öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarından ve bunlara denkliği kabul edilen yurtdışı yükseköğretim kurumlarından mezun olanlar arasından, Milli Eğitim Bakanlığınca seçilirler.

Yüksek öğrenimleri sırasında pedagojik formasyon kazanmamış olanların ihtiyaç duyulan alanlarda, öğretmenliğe atanmaları halinde bu gibilerin adaylık dönemi içinde yetişmeleri için Milli Eğitim Bakanlığınca gerekli tedbirler alınır.

Hangi derece ve türdeki eğitim, öğretim, teftiş ve yönetim görevlerine, hangi seviye ve alanda öğrenim görmüş olanların ne gibi şartlarla seçilebilecekleri yönetmelikle düzenlenir.

Öğretmenlikte yurdun çeşitli bölgelerinde görev yapmak esastır.

Hizmet bölgeleri ve ihtiyaçlara göre bu bölgelerarası yer değiştirme esasları yönetmelikle düzenlenir.

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmet içi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında uzman ve usta öğreticiler de geçici veya sürekli olarak görevlendirilebilir.

Öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve usta öğreticilerin seçimlerinde aranacak şartlar, görev ve yetkileri, yönetmeliklerle tespit edilir.

Öğretmenlerin daha üst öğrenim görmelerini sağlamak üzere yaz ve akşam okulları açılır veya hizmet içinde yetiştirilmeleri maksadı ile kurslar ve seminerler düzenlenir.

Yaz ve akşam okulları öğretmen yetiştiren kurumlarca açılır; bunlara devam ederek yeterli krediyi dolduran öğretmenlere o kurumun belge veya diploması verilir.

Milli Eğitim Bakanlığınca açılan kurs ve seminerlere devam edenlerden başarı sağlayanlara belge verilir. Bu belgelerin, öğretmenlerin atama, yükselme ve nakillerinde ne ölçüde ve nasıl değerlendirileceği yönetmelikle düzenlenir.

Yurt içinde ve dışında daha üst öğrenim yapmak veya bilgi, görgü ve ihtisaslarını arttırmak isteyen öğretmenlerin belli şartlarla, aylıklı veya aylıksız izinli sayılmaları sağlanır; bu şartlar, milli eğitimin ihtiyaçları göz önünde tutularak, hazırlanacak yönetmelikle belirtilir.

Milli Eğitim Bakanlığınca gerekli görülen yerlerde, özellikle mahrumiyet bölgelerinde görevli öğretmenlere konut sağlanır.

Konutlar okul binaları ile birlikte planlanır ve yapılır.

Eski eğitim kurumlarının konut ihtiyacı bir plana bağlanır ve bu konutların yapımı için, her yıl Milli Eğitim Bakanlığı Bütçesine gerekli ödenek konur.

Her derece ve türdeki eğitim kurumlarına ait bina ve tesisler çevrenin ihtiyaçlarına ve uygulanacak programların özelliklerine göre Milli Eğitim Bakanlığınca planlanır ve yaptırılır.

Bu maksatla her yıl Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine gerekli ödenek konur.

Arsa temini ile okul bina ve tesislerin yapım ve donatımında, Devletin azami imkanlarının kullanılması yanında vatandaşların her türlü yardımlarından da yararlanılır ve yardımlar teşvik edilir ve değerlendirilir.

Milli Eğitim Bakanlığınca tahsisli Hazine mülkiyetindeki taşınmazların Milli Eğitim Bakanlığı ile mutabık kalınarak tahsislerini kaldırmaya ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun 46 inci maddesine bağlı olmaksızın satışına Maliye Bakanı yetkilidir. Ayrıca bu taşınmazlardan Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülenler, Maliye Bakanlığı tarafından, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde özelleştirilmek üzere Özelleştirme İdaresi Başkanlığına bildirilir. Bunun üzerine söz konusu taşınmazlar Özelleştirme Yüksek Kurulunca özelleştirme kapsam ve programına alınır. Özelleştirme uygulamasına ilişkin iş ve işlemler 4046 sayılı Kanuna göre Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca yürütülür.

4046 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde taşınmazların özelleştirilmesi sonucu elde edilecek gelirler, özelleştirme giderleri düşüldükten sonra Hazineye aktarılır. Bu taşınmazların satışından elde edilen gelirleri, bir yandan genel bütçenin (B) işaretli cetveline gelir, diğer yandan ihtiyaç duyulan yerlerde okul yapımı ve onarımı amacıyla kullanılmak üzere Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine ödenek kaydetmeye Maliye Bakanı yetkilidir. Sermaye ödenekleri yılı yatırım programıyla ilişkilendirilir.

Eğitim araç ve gereçleri, eğitim kurumlarında kullanılacak ders kitapları ile öğretmen ve öğrencilere kaynak ve yardımcı olacak basılı eğitim malzemesini, milli eğitimin genel amaçlarının gerçekleşmesine yararlı olacak diğer eserleri ve eğitim araç ve gereçlerini kapsar.

Milli Eğitim Bakanlığı, kendisine bağlı eğitim kurumlarının eğitim araç ve gereçlerini, gelişen eğitim teknolojisine ve program ve metotlara uygun olarak sağlamak, geliştirmek, yenileştirmek, standartlaştırmak, kullanılma süresini ve telif haklarını ve ders kitabı fiyatlarını tespit etmek, paralı veya parasız olarak ilgililerin yararlanmasına sunmakla görevlidir.

Milli Eğitim Bakanlığı eğitim araç ve gereçlerini,

1. Hazırlamak, imal etmek ve satın almak;
2. Kişilere veya kuracağı komisyonlara veya yarışmalar düzenleyerek hazırlatmak;
3. Özel kesimce hazırlananlar veya imal edilenler arasından seçmek veya tavsiye etmek suretiyle 53 üncü maddede belirtilen görevini yerine getirir.

Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanacak veya hazırlatılacak kitaplar ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlama, inceleme ve redaksiyonunda görevlendirilenlere ücret ödenir.

Ders kitaplarına ilişkin yarışmalarda derece alanlara verilecek ödülün ödeme, usul ve esasları ile miktarı yönetmelikle belirlenir.

Özel kesimce hazırlanan ve okullarda ders kitabı olarak okutulmak üzere Milli Eğitim Bakanlığına gönderilen eserler ücret karşılığı incelenir.

Ders kitaplarının kabulü, uygunluk süresi, telif hakkı ve ücretlerle ilgili esaslar; inceleme işlemleri ve alınacak inceleme ücreti miktarı; Milli Eğitim Bakanlığınca incelettirilecek eserler için ödenecek ücret miktarı; ders kitaplarının hazırlanması ve incelenmesinde

aranacak kriterler ile ders kitabı üreten yayın evlerinde aranacak kriterler; ders kitabı dışındaki diğer kitap ve eğitim araçlarının kullanımı ve bunlardan hangileri için inceleme ücreti alınacağı ve ödeneceği ile ilgili esas ve usuller Milli Eğitim Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Eğitim ve öğretim hizmetinin, bu kanun hükümlerine göre Devlet adına yürütülmesinden, gözetim ve denetiminden Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur.

Askeri maksatlarla açılacak okullar hariç, bu kanun hükümlerine aykırı hiç bir eğitim faaliyetinde bulunulamaz.

Türkiye'de ilköğretim okulu, lise veya dengi okullar, Milli Eğitim Bakanlığının izni olmaksızın açılmaz.

Milli Eğitim Bakanlığı veya diğer bir bakanlık tarafından açılmış veya açılacak okullar (Askeri liseler dahil) ile özel okulların derecelerinin tayini, Milli Eğitim Bakanlığına aittir.

Askeri eğitim kurumlarının dereceleri, Milli Savunma Bakanlığı ile birlikte tespit edilir.

Diğer bakanlıklara bağlı lise ve dengi okulların program ve yönetmelikleri, ilgili bakanlıkla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından birlikte yapılır ve Milli Eğitim Bakanlığınca onanır.

Diğer bakanlıklara bağlı okullar, Milli Eğitim Bakanlığının gözetim ve denetimine tabidir. Gözetim ve denetim sonunda uygun eğitim ortamı ve niteliği taşımayan kurumların denkliği usulüne uygun şekilde Milli Eğitim Bakanlığınca iptal edilir. Buna ait esaslar Bakanlar Kurulunca çıkarılan bir yönetmelikle düzenlenir.

Türk vatandaşlarının yurt dışında eğitim, öğrenim ve ihtisas görmeleri ile ilgili Devlet hizmetlerinin düzenlenmesinden (askeri öğrenciler hariç), Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur.

Bu kanunun madde kenar başlıkları, sadece ilgili oldukları maddelerin konusunu ve maddeler arasındaki sıralama ve bağlantıyı göstermekte olup kanun metnine dahil değildir.

1340 tarih ve 439 sayılı Orta Tedrisat Muallimleri Kanununun 3 üncü maddesi, 22/03/1926 tarih ve 789 sayılı Maarif Teşkilatına dair Kanunun 3 ve 4 üncü maddeleri,

06/06/1949 tarih ve 5429 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda okutturulacak ders kitaplarının seçilmesi, basılması ve dağıtılması hakkında Kanun, 05/01/1961 tarih ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 69 uncu maddesi ve diğer kanunların bu kanuna aykırı hükümleri, bu kanunun yayımı tarihinde, yürürlükten kalkar.

Bu kanunda sözü geçen yönetmelikler, Kanunda belirtilen genel amaç ve temel ilkelere uygun olarak Milli Eğitim Bakanlığınca, kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren en geç bir yıl içinde çıkarılır.

14/06/1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda geçen "temel eğitim" terimi "ilköğretim" olarak değiştirilmiştir.

Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, yüksek öğrenim kurumlarında öğrenci bulunanlar hakkında 38 inci madde hükmü uygulanmaz.

Zorunlu ortaöğretim 2012-2013 eğitim-öğretim yılından itibaren uygulanmaya başlanır. Bakanlar Kurulu uygulamayı bir eğitim-öğretim yılı ertelemeye yetkilidir.

Bu maddenin yayımı tarihinden önce, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarını mahkeme kararıyla elde edenlerin, mahkeme kararının aleyhlerine kesinleşmesi hâlinde bu kişilere unvanlarının iptal edildiği tarihten önce yapılan ödemeler geri alınmaz.

43 üncü maddeye bu Kanunla eklenen beşinci, altıncı ve yedinci fıkra hükümleri, bu Kanunun yayımı tarihinden sonra aday öğretmen olarak göreve başlayanlar hakkında uygulanır.

Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür. (MEB, mevzuat)

2.2.6.Milli Eğitim Örgütündeki Değişimlerin Kısa Tarihi

“Millî Eğitim Bakanlığı, Osmanlı İmparatorluğu döneminde 17 Mart 1857 yılında Maarif-i Umumiye Nezareti adıyla kuruldu ve Meclis-i Vükelâya (Bakanlar Kurulu) dâhil bir Nazır (bakan) tarafından yönetilmekteydi. Bu, Bakanlık düzeyinde ilk eğitim örgütüdür. 1869 yılında Maarif-i Umumiye Nizamnamesi (genel eğitim tüzüğü) ile merkez örgütünde Maarif Nazırının başkanlığında, ilmî ve idarî iki daireden oluşan bir Meclis-i Kebir-i Maarif (büyük eğitim meclisi) ve il düzeyinde bu meclisin şubesi ve icra organı olarak, bir maarif müdürünün başkanlığında maarif meclisi kurulmuştur (Albayrak, 2012).

Kurtuluş Savaşı yıllarında iki eğitim bakanlığı vardı. Ankara’da TBMM Hükümetinin Maarif Vekâleti, İstanbul’da Osmanlı Hükümetinin Maarif Nezareti. 23 Nisan 1920’de TBMM açıldıktan sonra Hükümetin 2 Mayıs 1920 tarih ve 3 Sayılı Yasası ile İcra Vekilleri Heyetinin (Bakanlar Kurulu) on bir vekâletinden biri olarak “Maarif Vekâleti” örgütlenmiştir (Albayrak, 2012).

1920 yılında Maarif Vekâleti; 1) Program Heyeti, 2) İlk Tedrisat Dairesi, 3) Orta Tedrisat Müdürlüğü, 4) Türk Asârı Atıkası Müdürlüğü, 5) Sicil İstatistik Müdürlüğü olmak üzere beş birimden oluşmuştur (Albayrak, 2012).

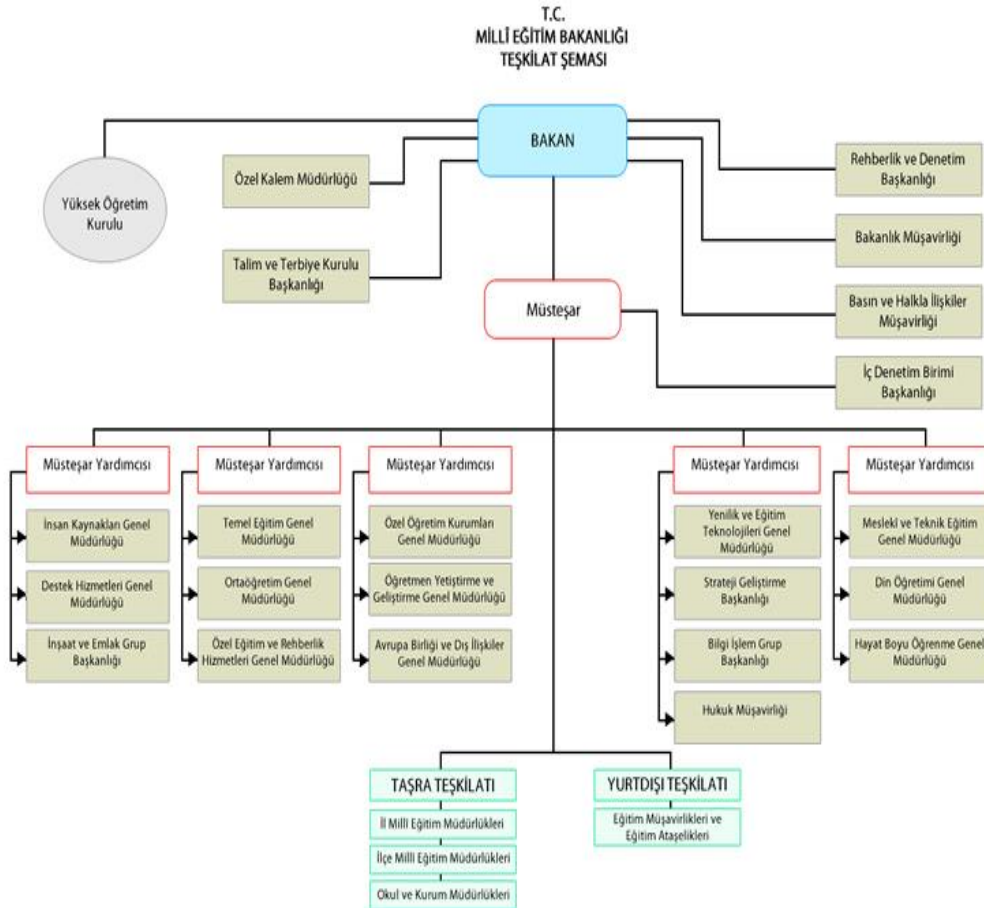
1923 yılında İstanbul’da bulunan Maarif Nezareti kapanmış, Ankara’da kurulan Maarif Vekâleti örgütü genişletilmiş, on bir birim olarak yeniden düzenlenmiştir. Taşra örgütü de maarif müdürlükleri ve maarif memurlukları olarak düzenlenmiştir Cumhuriyet döneminde MEB örgütü giderek gelişmiş 1933 yılında çıkarılan 2287 sayılı Yasayla yeniden düzenlenmiştir. Daha sonra 1935 yılında iki müsteşarlık haline getirilmiştir. 1965 yılında Kültür Müsteşarlığı kurulunca Bakanlık üç müsteşar tarafından yönetilmeye başlanmış ve örgüt buna göre düzenlenmiştir. 1983 yılında, eğitim hizmetlerinin gençlik ve spor hizmetleriyle bir bütün olarak ele alınmasıyla “Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı” olarak düzenlenmiştir. Ancak, 2 Mart 1989’da 356 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile gençlik ve spor hizmetleri, millî eğitim hizmetlerinden çıkarılmış, 3797 sayılı ve 4359 sayılı Yasalar ile yeniden düzenlemiştir” (Albayrak, 2012).

Millî Eğitim Bakanlığı;

- 1923 - 27 Aralık 1935 tarihleri arasında “Maarif Vekâleti”,
- 28 Aralık 1935 - 21 Eylül 1941 tarihleri arasında “Kültür Bakanlığı”,
- 22 Eylül 1941 - 9 Ekim 1946 tarihleri arasında “Maarif Vekilliği”,
- 10 Ekim 1946’den itibaren “Millî Eğitim Bakanlığı”,
- 1950’itibaren“Maarif Vekâleti”,
- 27 Mayıs 1960’tan itibaren “Millî Eğitim Bakanlığı” ,
- 1983’ ten itibaren “Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı”,
- 1989’dan itibaren “Millî Eğitim Bakanlığı” adıyla çalışmalarını sürdürmektedir.

Son olarak Bakanlar Kurulu’nun hazırlamış olduğu 25/8/2011 tarih ve KHK/652 sayılı kararname ile Millî Eğitim Bakanlığının teşkilat yapısı ve görevlerini yeniden düzenlemiştir.

2.2.7. Millî Eğitim Örgüt Yapısı



Şekil 2.3. Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Şeması (MEB)

2.3. MİLLÎ EĞİTİM SİSTEMİNİN SORUNLARI

2.3.1 Milli Eğitim Sisteminin Bugünkü Durumu

Türk eğitim tarihinde fikir, düşünce örgütlenme alanında başarılı ya da başarısız, parlak ya da tutarsız tecrübe birikimi önemlidir. Eğitim politikasına yön verenlerin, öğretmenlerin, aydınların bu tecrübe birikiminden bugün yararlanılması gerekmez mi? Eğitim sisteminin yapılandırılması geçmişten ders alınarak, geçmişteki bilgi ve yapılan çalışmalardan yararlanılmasıdır (Akyüz, 2012).

Geçmişten başlamak üzere Cumhuriyet döneminden günümüze hükümetler eğitimin gelişmesine ağırlık vermişlerdir. Türk toplumunun önderleri, eğitimde hedeflenen gelişmeler aracılığıyla ülkemizin kalkınmasında ciddi katkıda bulunmuşlardır. Bugün eğitim sistemimizin hem nicelik, hem de nitelik yönünden bakıldığında ciddi sorunlarla dolu olduğunu yapılan çalışmalarla, değişimlerle görmekteyiz (Kaya, 2009).

Toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal yönden gelişmesinde eğitim yaşamsal bir öneme sahiptir. Bilginin üretimi, kullanımı ve toplumsal gelişmeye olan etkisi ele alındığında eğitim, toplumların en öncelikli konularının başındadır (Keskinlik, 2011).

Her ülke çağcıl değişme ve gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan eğitim sorunlarını aşmak için eğitim sistemlerinde reformlara gitmektedir. Türkiye eğitim sistemi, öncelikle örgüt yapısı ve yönetim süreçleri yönünden çağdaş gelişmelerin ortaya çıkardığı bir takım sorunları çözmede yetersiz kalmaktadır. MEB merkez örgütü, zaman içinde sürekli büyümüş ortaya çıkan ihtiyaçlardan dolayı yeni birimler eklenmiştir. Bu süreçte farklı birimlerin görevleri arasında bir binişmede olmuştur (Şişman, 2013).

Merkez örgütüyle ilgili olarak bugüne kadar kapsamlı iş analizleri ve iş tanımları yapılmadığı gibi norm kadro uygulaması gerçekleştirilememiştir. MEB merkez örgütü sorun çözme birimi olmaktan çıkıp giderek kendisi sorun haline dönüşmeye başlamıştır (Şişman, 2013).

2.3.2. Eğitim Sistemiyle ilgili Başlıca Sorun Alanları

Türk Milli Eğitim Sistemindeki sorunlar; örgüt yapısının yanında eğitim sisteminin bütünü düşünüldüğünde başlıca şu başlıklar altında toplanabilir.

- Öğrenme Öğretme Süreci Sorunu
- Eğitimin Millileştirilmesi Sorunu
- Eğitime İdeolojik Yaklaşım Sorunu
- Uzmanlardan Yararlanmama Sorunu
- Eğitim Yönetimi Sorunu
- Eğitimde Program Geliştirme Sorunu
- Öğrenci Kişilik Hizmetleri Sorunu
- Çağdaş Anlamda Teftiş Sorunu
- Eğitimde Kamu ve Özel Okulların Yeri Sorunu
- Eğitimin Finansmanı Sorunu
- Öğretmen Yetiştirilmesi ve İstihdamı Sorunu
- Orta ve Yüksek Öğretime Geçiş Sorunu
- Eğitim Kademelerinin Sorunları (Özyılmaz, 2013).

2.3.3. Eğitim Sistemiyle İlgili Bazı Temel Sorunlar

Eğitimle ilgili yukarıda belirtilen sorun alanlarından yola çıkılarak bazı temel sorunları belirtirsek şu şekilde sıralayabiliriz.

- İlköğretimde hedeflenen %100 okullaşma oranı sağlanamamıştır.
- Mesleki ve teknik eğitimle ilgili sorunların çözülememesi.
- Okullar arası yatay ve dikey geçişler sağlanamamıştır.
- Eğitim sisteminde yeterli burs sistemi kurulamamıştır.
- Eğitimle istihdam arasında denge oluşturulamamıştır.
- Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı artmıştır.
- Bölgeler arası eğitimsel eşitsizlikler devam etmektedir.
- Eğitimde sosyal adalet, fırsat ve imkân eşitliği sağlanamamıştır.
- İnsan kaynaklarının niteliksel sorunları devam etmektedir.
- Öğretim üyesi ve öğretmen ihtiyacı giderilememiştir.
- Eğitimde altyapı ve donanım eksiklikleri devam etmektedir.
- Eğitimde rehberlik ve yönlendirme sistemi kurulamamıştır.
- Üniversiteler önündeki yığılmalar ortadan kaldırılamamıştır

- Eğitime ayrılan kaynaklar artırılmamıştır.
- Öğretim üyesi ve öğretmenlerin belli merkezlerde yığılması önlenememiştir (Şişman, 2013).

2.3.4. Milli Eğitim Sisteminin Yeniden Yapılanma İhtiyacı

Dünyada eğitim ve okul sistemlerinin yeniden yapılandırılması, her zaman gündemde olan bir konu olup gelişmiş ülkelerde özellikle geçen yüzyılın ikinci yarısından itibaren oldukça tartışılan bir konudur. Durağan ve kapalı bir toplumda eğitim sistemi de görece daha durağan bir yapıda olabilir. Ancak sürekli değişen, dinamik bir dünyada, eğitim ve okul sistemlerinin, bir takım değişme ve yeniliklerden etkilenmemesi düşünülemez. Zaman içinde sürekli değişen ihtiyaçlara bağlı olarak Türk eğitim sisteminde Osmanlı Devleti'nden bu yana sürekli yeni arayışlar olmuştur (Şişman, 2013).

Geride bıraktığımız on yıllarda Türkiye'de eğitim alanında birçok yenilikler ve projeler uygulanmasına karşılık AB ve OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında eğitim sistemimiz, birçok yönlerden beklenen noktada bulunmamaktadır. Yakın zamanlarda eğitimle ilgili hazırlanan birçok ulusal ve uluslararası raporda, eğitimde yeniden yapılanma gereği sıkça dile getirilmiştir (Şişman, 2013).

Geçen yüzyılın özellikle son çeyreğinde birçok ülkede eğitim ve okul sistemlerinde yeniden yapılanma konusunda çalışmalar yapılmıştır. Son yıllarda bu süreçte yaşam boyu öğrenme anlayışından hareket edilmektedir. Eğitim sistemlerinde yeniden yapılanma sürecinde devletin rolü de yeniden tanımlanmaktadır. Buna göre gelişmiş ülkelerde eğitimde devletin yeni rolü, şöyle tanımlanmaktadır; (Şişman, 2013)

- Düzenleyici ve yol göstericilik,
- Araştırma ve geliştirme çalışmaları,
- Makro düzeyde politikalar geliştirme,
- Yerel, ulusal ve uluslar arası düzeylerde karşılaştırmalar yapma.

BÖLÜM 3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren, örnekleme, veri toplama yöntemi, veri toplama aracı, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracının uygulanması ve verilen analiz çalışmalarının yapılmasına ilişkin bilgiler içermektedir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan durumu, var olduğu durumla betimlemeyi amaçlayan bir araştırmadır. Genel tarama modelinde çok sayıda oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenin tümü ya da alınacak bir grup örnek ya da örnekler üzerinde tarama yapılmaktadır (Karasar, 2002).

Araştırmanın amacı, Kocaeli ili Gebze ilçesinde bulunan ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel değişmeye ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılmasıdır. Araştırma bu yönüyle betimsel bir çalışmadır.

Araştırma kapsamına alınan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin milli eğitim örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin görüşleri, bağımlı değişken, cinsiyet, kıdem, branş, okul türü gibi özellikler ise bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir.

3.2. EVREN

Araştırmanın evreni, 2013–2014 Eğitim Öğretim Yılında Kocaeli ili Gebze ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı merkez ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır.

3.3. ÖRNEKLEM

Araştırmada evrenin tanımına ulaşmada zaman ve ekonomik açıdan zorluk yaşanacağından örneklem alma yolu seçilmiştir.

Araştırmada rneklem alma işleminde ilk olarak oranlı küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu aşamada Gebze ilçesindeki okullar ilkokul, ortaokul ve lise olarak kümelere ayrılmıştır. Sonra bu okullardan tesadüfi olarak (%33) 8 tane ilkokul, (%33) 8 tane ortaokul ve (%34) 4 tane lise olmak üzere toplam 20 tane okul belirlenmiştir.

İkinci aşamada seçilen okullardan tesadüfi örneklem yoluyla belirlenen oranda toplam 287 ğretmen seçilmiştir. Seçilen ğretmenlerin 162 sini bayan, 125 ini erkek oluşturmaktadır.

Küme rnekleme yönteminde öncelikle evreni oluşturan birimler değil bu birimlerin bağlı olduğu kümeler ele alınır. Araştırma kapsamı içerisinde yer alan yani, çalışma evrenini oluşturan bu kümeler, incelenecek değişkenler açısından homojen bir yapı oluşturuyor ise belirli sayıda küme basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen birimler araştırmanın örneklemini oluşturur (Ural ve Kılıç, 2011).

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

ÖRGÜTSEL DEğİŞME ANKETİ

Örgütsel değişme anketi iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; cinsiyet, meslekteki kıdemi, branş, çalışılan okul türü v.b. durumlarına yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Öğretmenlerden, her maddenin karşısında ”Tamamen Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum“, “ Hiç Katılmıyorum” seçeneklerden birini seçmeleri istenmektedir.

Katılma derecesi aralıkları $n-1/n$ formülü kullanılarak bulunmuştur. Hesaplama sonucu 1 ile 5 arasındaki genişliği 0,8 olarak belirlenmiştir. Anketteki olumlu ifadeler için kullanılan puan aralıkları Tablo 3.1’ de verilmiştir.

Tablo 3.1: Anketteki olumlu ifadeler için kullanılan puan aralıkları

Katılma Derecesi	Puan Aralığı
Tamamen Katılıyorum	4,20 - 5,00
Katılıyorum	3,40 - 4,19
Kararsızım	2,60 - 3,39
Katılmıyorum	1,80 - 2,59
Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 - 1,79

Anketteki olumsuz ifadeler içeren maddeler(3, 7, 9, 12, 14, 16, 18, 22, 29, 36, 39, 43, 45, 47, 49, 51, 56, 58) için kullanılan puan aralıkları Tablo3.2’de verilmiştir.

Tablo3.2: Anketteki olumsuz ifadeler için kullanılan puan aralıkları

Katılma Derecesi	Puan Aralığı
Tamamen Katılıyorum	1,00 - 1,79
Katılıyorum	1,80 - 2,59
Kararsızım	2,60 - 3,39
Katılmıyorum	3,40 - 4,19
Kesinlikle Katılmıyorum	4,20 - 5,00

Veri toplama aracı kendi içerisinde 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin boyutlara göre numaraları aşağıda verilmiştir.

- a) Örgütsel değişme ihtiyacının belirlenmesine ilişkin görüşler: 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 18
- b) Örgütsel değişimin planlanmasına ilişkin görüşler: 10, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37
- c) Örgütsel değişimin uygulanmasına ilişkin görüşler: 44, 38, 39, 40, 42, 47, 48, 49, 51, 53
- d) Örgütsel değişimin değerlendirilmesine ilişkin görüşler: 43, 46, 50, 52, 54, 56, 57, 58, 59
- e) Örgütsel değişimin felsefesine ilişkin görüşler: 1, 2, 3, 5, 13, 15, 16, 17, 30, 41, 43, 45, 55

3.4.1. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği

Ölçeğin geçerliğinin sağlanması için içerik geçerliği ölçütünden yararlanılmıştır. İçerik geçerliği, ölçme aracında bulunan maddelerin ölçme aracına uygun olup olmadığı, ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediği ile ilgili olup uzman görüşüne göre saptanmasıdır (Karasar, 2009). Ölçek maddeleri incelenip uzman görüşleri doğrultusunda gerekli değişiklikler yapılmıştır.

Ölçeğin güvenirligi ölçeği oluşturan Tanrıöğen ve Kurşunoğlu tarafından pilot çalışma ve gerçek uygulama olarak iki aşamada da hesaplanmıştır. Araştırmanın gerçek uygulama sürecinde elde edilen sonuçlar tüm ankete yönelik Tablo3.3’de ve anket boyutlarına yönelik olarak Tablo3.4’de verilmiştir.

Tablo3.3: Anketin güvenirlilik katsayısı (Tanrıöğen ve Kurşunoğlu)

Tüm Anket İçin Güvenirlilik Katsayısı	Alpha Cronbach 0,94
---------------------------------------	--------------------------------------

Tablo3.4:Anketteki boyutlara ilişkin güvenirlilik katsayıları (Tanrıöğen ve Kurşunoğlu)

Anket Boyutları	Alpha Cronbach
Örgütsel Değişme İhtiyacının Belirlenmesi	0,70
Örgütsel Değişmenin Planlanması	0,89
Örgütsel Değişmenin Uygulanması	0,79
Örgütsel Değişmenin Değerlendirilmesi	0,85
Örgütsel Değişmenin Felsefesi	0,83

Güvenirlilik için madde toplam korelasyon analizi yapılmıştır. Genel olarak madde toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin ayıt edicilerinin yüksek olduğu .20 - .30 arasında kalan maddelerin zorunlu görülmesi durumunda teste alınabileceği ya da maddenin düzeltilmesi gerektiği, .20’den daha düşük maddelerin teste alınmaması gerektiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2009). Madde toplam kolerasyonunu 30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği için 30’dan daha düşük olan 23, 10, 12, 16, 39, 49 ankette çıkarılmıştır. Yapılan güvenirlilik çalışmalarında elde

edilen tüm ankete ve anketin boyutlarına yönelik güvenilirlik sonuçları Tablo 3.5 ve Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo3.5: Anketin güvenilirlik katsayısı

Tüm Anket İçin Güvenirlik Katsayısı	Alpha Cronbach 0,94
-------------------------------------	--------------------------------------

Tablo3.6: Anketteki boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları

Anket Boyutları	Alpha Cronbach
Örgütsel Değişme İhtiyacının Belirlenmesi	0,64
Örgütsel Değişmenin Planlanması	0,89
Örgütsel Değişmenin Uygulanması	0,68
Örgütsel Değişmenin Değerlendirilmesi	0,67
Örgütsel Değişmenin Felsefesi	0,76

3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemlerine yanıt bulmak amacıyla standart sapma, t testi, anova testi gibi istatistik tekniklerden yararlanılmıştır. Anova testinde anlamlı bir fark bulunmuşsa, farkın nereden kaynaklandığını bulmak için çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlerinde anlamlılık düzeyi .0,5 olarak alınmıştır.

Anketin ilk kısmında bulunan cinsiyet, mesleki kıdem, okul türü gibi kişisel bilgilerin (f), yüzde durumlar (%), aritmetik ortalamaları (X), dağılımları ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen veriler tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin “Milli Eğitim Örgüt Yapısındaki Değişimlere İlişkin Görüşleri “ belirlenmeye çalışılmıştır. Uygulanan anketin istatistiksel analizi ve her alt probleme ilişkin elde edilen bulguların tabloları ve bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

1-Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “Milli Eğitim Örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin görüşleri; a) Örgütsel ihtiyacın belirlenmesi, b) Örgütsel değişiminin planlanması, c) Örgütsel değişiminin uygulanması, d) Örgütsel değişiminin değerlendirilmesi, e) Örgütsel değişiminin felsefesi boyutlarına ilişkin görüşleri farklılaşmakta mıdır?

Araştırmaya katılan, ilkökul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “Milli Eğitim Örgüt Yapısındaki Değişimlere İlişkin” alt boyutları puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi yapılmış, elde edilen istatistiksel sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Milli Eğitim Örgüt Yapısındaki Değişimlere İlişkin Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bağımsız Gruplar İçin t testi Sonuçları

Örgütsel Değişme	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	P
İht. Belirlenmesi	Kadın	162	32,93	4,33	2,226	0,027
	Erkek	125	31,75	4,60		
Planlanması	Kadın	162	82,22	9,39	-0,749	0,455
	Erkek	125	83,09	10,26		
Uygulanması	Kadın	162	37,59	4,68	1,378	0,169
	Erkek	125	36,86	4,22		
Değerlendirilmesi	Kadın	162	36,74	3,90	-2,145	0,033
	Erkek	125	37,95	5,65		
Felsefesi	Kadın	162	51,20	5,82	1,305	0,193
	Erkek	125	50,35	4,90		

Tablo 4.7 incelendiğinde, çalışmaya katılan kadın öğretmenlerin, Milli Eğitim Örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin görüşlerinin alt boyutlarından ihtiyacın belirlenmesinde $\bar{X}=32,93$, uygulanmasında $\bar{X} = 37,59$ ve felsefesinde $\bar{X}=51,20$ puan ortalamalarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre erkek öğretmenlerde örgütsel değişimin planlanması $\bar{X} = 83,09$ ve değerlendirilmesi $\bar{X} = 37,95$ puan ortalamalarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmada saptanan bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı t testi ile sınanmıştır. Yapılan istatistiksel analizler neticesinde, kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin örgütsel değişimin planlanması, uygulanması ve felsefesi alt boyutları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmazken, örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık ($p = 0,027$) ve örgütsel değişimin değerlendirilmesi alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık ($p = 0,033$) saptanmıştır.

2. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin “Milli Eğitim Örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin görüşleri; a) Örgütsel ihtiyacın belirlenmesi, b) Örgütsel değişimin planlanması, c) Örgütsel değişimin uygulanması, d) Örgütsel değişimin değerlendirilmesi, e) Örgütsel değişimin felsefesi boyutlarına ilişkin görüşleri farklılaşmakta mıdır?

Araştırmaya katılan, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “Milli Eğitim Örgüt Yapısındaki Değişimlere İlişkin” alt boyutları puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla her alt boyutu için tek-yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Tablo4.8. Örgütsel Değişme İhtiyacının Belirlenmesi Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değişme İhtiyacının Belirlenmesi			
Mesleki Kıdem Yılı	N	\bar{X}	SHx
1-5 yıl	81	32,58	0,463
6-10 yıl	97	31,69	0,407
11-15 yıl	37	31,65	0,889
16-20 yıl	33	33,97	0,627
21 yıl ve üzeri	39	33,31	0,886
Toplam	287	32,42	0,265

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	185,666	4	46,416	2,353	0,054
Gruplar İçi	5562,16	282	19,724		
Toplam	5747,826	286			

Tablo 4.8 incelendiğinde, çalışmada yer alan öğretmenlerden, örgütsel değişme ihtiyacının belirlenmesi alt boyutuna ait puan ortalamaları en yüksek mesleki kıdeme sahip olan grup 16-20 yıl iken bu grubu sırasıyla 21 ve üzeri yıl grubu, 1-5 yıl grubu, 6-10 yıl grubu ve 11-15 yıl mesleki kıdem grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan 16-20, 21 yıl ve üzeri ve 1-5 yıl mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın üzerinde iken 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişme ihtiyacının belirlenmesi alt boyutunda 16-20 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 33,97$ olan puan ortalaması, 21 yıl ve üzeri grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 33,31$ olarak, 1-5 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 32,58$ olarak, 6-10 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 31,69$ olarak 11-15 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 31,65$ olarak tespit edilmiştir. Örgütsel değişme ihtiyacının belirlenmesi alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 32,42$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, örgütsel değişme ihtiyacının belirlenmesi alt boyutunda mesleki kıdem grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p = 0,054$) görülmemiştir.

Tablo4.9. Örgütsel Değişmenin Planlanması Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değişmenin Planlanması			
Mesleki Kıdem Yılı	N	\bar{X}	SHx
1-5 yıl	81	82,69	0,913
6-10 yıl	97	82,57	0,995
11-15 yıl	37	81,95	1,829
16-20 yıl	33	86,06	1,519
21 yıl ve üzeri	39	80,15	1,865
Toplam	287	82,60	0,577

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	645,169	4	161,292	1,705	0,149
Gruplar İçi	26671,946	282	94,581		
Toplam	27317,115	286			

Tablo 4.9 incelendiğinde, çalışmada yer alan öğretmenlerden, örgütsel değişmenin planlanması alt boyutuna ait puan ortalamaları en yüksek mesleki kıdeme sahip olan grup 16 -20 yıl iken bu grubu sırasıyla, 1 -5 yıl grubu, 6 -10 yıl grubu, 11 -15 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan 16 -20 yıl ve 1 -5 yıl mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın üzerinde iken 6 -10 yıl, 11-15 yıl ve 21yıl ve üzeri mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişmenin planlanması alt boyutunda 16-20 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 86,06$ olan puan ortalaması, 1-5 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 82,69$ olarak, 6-10 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 82,57$ olarak 11-15 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 81,95$ olarak 21 yıl ve üzeri grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 80,15$ olarak, tespit edilmiştir. Örgütsel değişmenin planlanması alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 82,60$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınınmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, Örgütsel

değişmenin planlanması alt boyutunda mesleki kıdem grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p = 0,149$) görülmemiştir.

Tablo4.10. Örgütsel Değişmenin Uygulanması Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değişmenin Uygulanması			
Mesleki Kıdem Yılı	N	\bar{X}	SHx
1-5 yıl	81	36,60	0,478
6-10 yıl	97	37,04	0,439
11-15 yıl	37	37,49	1,009
16-20 yıl	33	38,85	0,431
21 yıl ve üzeri	39	37,69	0,745
Toplam	287	37,27	0,265

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	131,815	4	32,954	1,644	0,163
Gruplar İçi	5650,986	282	20,039		
Toplam	5782,801	286			

Tablo 4.10 incelendiğinde, çalışmada yer alan öğretmenlerden, örgütsel değişmenin uygulanması alt boyutuna ait puan ortalamaları en yüksek mesleki kıdeme sahip olan grup 16 -20 yıl iken bu grubu sırasıyla, 21 yıl ve üzeri, 11 -15 yıl, 6-10 yıl grubu ve 1-5 yıl mesleki kıdem grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan 16 -20 yıl, 21 yıl ve üzeri ve 11 -15 yıl mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın üzerinde iken 6 -10 yıl, ve 1-5 yıl mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişmenin uygulanması alt boyutunda 16 -20 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 38,85$ olan puan ortalaması, 21 yıl ve üzeri grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 37,69$ olarak, 11 -15 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 37,49$ olarak, 6-10 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 37,04$ olarak ve 1-5 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 36,60$ olarak, tespit edilmiştir. Örgütsel değişmenin uygulanması alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 37,27$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınınmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, Örgütsel değişimin uygulanması alt boyutunda mesleki kıdem grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p = 0,163$) görülmemiştir.

Tablo4.11. Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesi Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesi			
Mesleki Kıdem Yılı	N	\bar{X}	SH _x
1-5 yıl	81	35,89	0,490
6-10 yıl	97	37,52	0,457
11-15 yıl	37	37,65	0,968
16-20 yıl	33	39,61	0,671
21 yıl ve üzeri	39	37,18	0,797
Toplam	287	37,27	0,282

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	346,060	4	86,515	3,955	0,04
Gruplar İçi	6168,282	282	21,873		
Toplam	6514,341	286			

Tablo 4.11 incelendiğinde, çalışmada yer alan öğretmenlerden, örgütsel değişimin değerlendirilmesi alt boyutuna ait puan ortalamaları en yüksek mesleki kıdeme sahip olan grup 16 -20 yıl iken bu grubu sırasıyla, 11 -15 yıl, 6-10 yıl, 21 yıl ve üzeri, ve 1-5 yıl mesleki kıdem grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan 16 -20 yıl, 11 -15 yıl, 6 -10 yıl ve mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın üzerinde iken, 21 yıl ve üzeri ve 1-5 yıl mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişimin değerlendirilmesi alt boyutunda 16 -20 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 39,61$ olan puan ortalaması, 11 -15 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 37,65$ olarak, 6-10 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 37,52$ olarak ve 21 yıl ve üzeri grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 37,18$ olarak, 1-5 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} =$

35,89 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel değişimin değerlendirilmesi alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 37,27$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, Örgütsel değişimin değerlendirilmesi alt boyutunda mesleki kıdem grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p=0,04$) görülmüştür. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla “Scheffe Testi” tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo4.12. Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesi Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Farkın Kaynağını Gösteren Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları

BOYUT	KIDEM (I)	KIDEM (J)	ORT.FARKI (I-J)	SHx	p
Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesi	1-5 yıl	6-10 yıl	-1,627	0,704	0,257
		11-15 yıl	-1,760	0,928	0,465
		16-20 yıl	-3,717*	0,966	0,006
		21 yıl ve üzeri	-1,291	0,912	0,735
	6-10 yıl	1-5 yıl	1,627	0,704	0,257
		11-15 yıl	-0,133	0,904	1,000
		16-20 yıl	-2,091	0,943	0,298
		21 yıl ve üzeri	0,336	0,887	0,998
	11-15 yıl	1-5 yıl	1,760	0,928	0,465
		6-10 yıl	0,133	0,904	1,000
		16-20 yıl	-1,957	1,120	0,550
		21 yıl ve üzeri	0,459	1,073	0,995
	16-20 yıl	1-5 yıl	-3,717*	0,966	0,006
		6-10 yıl	2,091	0,943	0,298
		11-15 yıl	1,957	1,120	0,550
		21 yıl ve üzeri	2,427	1,105	0,310
	21 yıl ve üzeri	1-5 yıl	1,291	0,912	0,735
		6-10 yıl	-0,336	0,887	0,998
		11-15 yıl	-0,459	1,073	0,995
			16-20 yıl	-2,427	1,105

Tablo 4.12 incelendiğinde “Örgütsel ihtiyacın Değerlendirilmesi” boyutunda örgütsel değişime ilişkin görüşleri arasındaki farkın çalışmada yer alan öğretmenlerden hizmet süresi 1-5 yıl arasında değişen öğretmenler ile hizmet süresi 16-20 yıl arasında olduğu görülmektedir. Hizmet süresi 16 -20 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 39,61$ olan puan ortalaması, 1-5 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 35,89$ olarak tespit edilen

puan ortalamasından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, örgütsel değişimin değerlendirilmesi alt boyutunda mesleki kıdem 1-5 yıl ile 16-20 yıl grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma (p = 0,006) görülmüştür.

Tablo4.13. Örgütsel Değişimin Felsefesi Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Farkın Kaynağını Gösteren Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları

Örgütsel Değişimin Felsefesi			
Mesleki Kıdem Yılı	N	\bar{X}	SHx
1-5 yıl	81	50,56	0,631
6-10 yıl	97	50,10	0,605
11-15 yıl	37	51,59	0,788
16-20 yıl	33	51,48	0,666
21 yıl ve üzeri	39	51,92	0,849
Toplam	287	50,83	0,322

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	139,735	4	34,934	1,180	0,320
Gruplar İçi	8350,900	282	29,613		
Toplam	8490,634	286			

Tablo 4.13 incelendiğinde, çalışmada yer alan öğretmenlerden, örgütsel değişimin felsefesi alt boyutuna ait puan ortalamaları en yüksek mesleki kıdeme sahip olan grup 21 yıl ve üzeri iken bu grubu sırasıyla, 11 -15 yıl, 16 -20 yıl, 1-5 yıl ve 6-10 yıl mesleki kıdem grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan 21 yıl ve üzeri,

11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın üzerinde iken 1-5 yıl ve 6-10 yıl mesleki kıdem gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişimin felsefesi alt boyutunda 21 yıl ve üzeri grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 51,92$ olarak, 11 -15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 51,59$ olan, 16 -20 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 51,48$ olarak, 1-5 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 50,56$ olarak ve 6-10 yıl grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 50,10$ olarak, tespit edilmiştir. Örgütsel değişimin uygulanması alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 50,83$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, Örgütsel değişiminin felsefesi alt boyutunda mesleki kıdem grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p = 0,320$) görülmemiştir.

3. Öğretim basamaklarına göre öğretmenlerin “Milli Eğitim Örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin görüşleri a) Örgütsel ihtiyacın belirlenmesi, b) Örgütsel değişimin planlanması, c) Örgütsel değişimin uygulanması, d) Örgütsel değişimin değerlendirilmesi, e) Örgütsel değişimin felsefesi boyutlarına ilişkin görüşleri farklılaşmakta mıdır?

Araştırmaya katılan, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerin çalıştıkları öğretim basamaklarına göre “Milli Eğitim Örgüt Yapısındaki Değişimlere İlişkin” alt boyutları puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla her alt boyutu için tek-yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır.

Tablo4.14. Örgütsel Değişme İhtiyacının Belirlenmesi Alt Boyutu Puanlarının Öğretim Basamakları Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değişme İhtiyacının Belirlenmesi			
Okul Türleri	N	\bar{X}	SHx
İlkokul	93	31,73	0,500
Ortaokul	95	32,95	0,403
Lise	99	32,56	0,464
Toplam	287	32,42	0,265

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	72,365	2	36,182	1,811	0,165
Gruplar İçi	5675,461	284	19,984		
Toplam	5747,826	286			

Tablo 4.14 incelendiğinde, örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi alt boyutuna ait puan ortalamaları öğretim asamakları göre ortaokul, lise ve ilkokul grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan ortaokul ve lise gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın üzerinde iken ilkokul grubunun puan ortalaması genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişme ihtiyacının belirlenmesi alt boyutunda ortaokul grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 32,95$ olarak, lise grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 32,56$ olarak, ilkokul grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 31,73$ olarak, tespit edilmiştir. Örgütsel değişim ihtiyacının alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 32,42$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, Örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi alt boyutunda öğretim basamakları grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p = 0,165$) görülmemiştir.

Tablo4.15. Örgütsel Değişmenin Planlanması Alt Boyutu Puanlarının Öğretim Basamakları Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değişmenin Planlanması			
Okul Türleri	N	\bar{X}	SHx
İlkokul	93	84,18	1,016
Ortaokul	95	83,26	0,870
Lise	99	80,46	1,065
Toplam	287	82,60	0,577

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	726,175	2	363,088	3,878	0,022
Gruplar İçi	26590,940	284	93,63		
Toplam	27317,115	286			

Tablo 4.15 incelendiğinde, örgütsel değişmenin planlanması alt boyutuna ait puan ortalamaları öğretim basamaklarına göre ilkokul, ortaokul ve lise grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan ilkokul ve ortaokul gruplarının puan ortalamaları genel ortalamanın üzerinde iken lise grubunun puan ortalaması genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişmenin planlanması alt boyutunda ilkokul grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 84,18$ olarak, ortaokul grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 83,26$ olarak, lise grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 80,46$ olarak tespit edilmiştir. Örgütsel planlanması alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 82,60$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınınmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, örgütsel değişiminin planlanması alt boyutunda öğretim basamakları grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p = 0,022$) görülmüştür. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla “Scheffe Testi” tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo4.16. Örgütsel Değişmenin Planlanması Alt Boyutu Puanlarının Öğretim Basamakları Değişkenine Göre Anlamlı Farkın Kaynağını Gösteren Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları

BOYUT	Okul Türleri (I)	Okul Türleri (J)	ORT.FARKI (I-J)	SHx	p
Örgütsel Değişmenin Planlanması	İlkokul	Ortaokul	0,920	1,412	0,809
		Lise	3,718*	1,397	0,030
	Ortaokul	İlkokul	-0,920	1,412	0,809
		Lise	2,799	1,390	0,134
	Lise	İlkokul	-3,718*	1,397	0,030
		Ortaokul	-2,799	1,390	0,134

Tablo 4.16 incelendiğinde “Örgütsel değişimin planlanması” boyutunda çalışmada yer alan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim basamaklarına göre ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. İlkokul grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 84,16$ olan puan ortalaması, lise grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 80,46$ olarak tespit edilen puan ortalamasından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, örgütsel değişiminin planlanması alt boyutunda öğretim basamakları grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ilkokul ile lise arasında ($p = 0,022$) görülmüştür.

Tablo4.17. Örgütsel Değişmenin Uygulanması Alt Boyutu Puanlarının Öğretim Basamakları Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değişmenin Uygulanması			
Okul Türleri	N	\bar{X}	SHx

İlkokul	93	37,15	0,473
Ortaokul	95	37,25	0,425
Lise	99	37,40	0,482
Toplam	287	37,27	0,265

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	3,134	2	1,567	0,077	0,926
Gruplar İçi	5779,668	284	20,351		
Toplam	5782,801	286			

Tablo 4.17 incelendiğinde, örgütsel değişimin uygulanması alt boyutuna ait puan ortalamaları öğretim basamaklarına göre lise, ortaokul ve ilkokul grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan lise ve ortaokul gruplarının puan ortalamaları çok yakın olmasına karşın genel ortalamanın üzerinde iken ilkokul grubunun puan ortalaması genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişimin uygulanması alt boyutunda lise grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 37,40$ olarak, ortaokul grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 37,25$ olarak ve ilkokul grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 37,15$ olarak, tespit edilmiştir. Örgütsel değişim ihtiyacının alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 37,27$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, Örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi alt boyutunda öğretim basamakları grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p = 0,926$) görülmemiştir.

Tablo4.18. Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesi Alt Boyutu Puanlarının Öğretim Basamakları Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesi			
Okul Türleri	N	\bar{X}	SHx
İlkokul	93	38,27	0,454
Ortaokul	95	37,02	0,518

Lise	99	36,57	0,477
Toplam	287	37,27	0,282

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	147,781	2	73,89	3,296	0,038
Gruplar İçi	6366,561	284	22,417		
Toplam	6514,341	286			

Tablo 4.18 incelendiğinde, örgütsel değişimin değerlendirilmesi alt boyutuna ait puan ortalamaları öğretim basamaklarına göre ilkokul, ortaokul ve lise grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan ilkokul grubunun puan ortalaması genel ortalamanın üzerinde iken ortaokul ve lise grubunun puan ortalaması genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişimin değerlendirilmesi alt boyutunda ilkokul grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 38,27$ olarak, ortaokul grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 37,02$ olarak, lise grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 36,57$ olarak tespit edilmiştir. Örgütsel değişimin değerlendirilmesi alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 37,27$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, örgütsel değişimin planlanması alt boyutunda öğretim basamakları grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p = 0,038$) görülmüştür. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla “Scheffe Testi” tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo4.19. Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesi Alt Boyutu Puanlarının Öğretim Basamakları Değişkenine Göre Anlamlı Farkın Kaynağını Gösteren Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları

BOYUT	Okul Türleri (I)	Okul Türleri (J)	ORT.FARKI (I-J)	SHx	p
Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesi	İlkokul	Ortaokul	1,248	0,691	0,197
		Lise	1,703*	0,684	0,046
	Ortaokul	İlkokul	-1,248	0,691	0,197
		Lise	0,455	0,680	0,799
	Lise	İlkokul	-1,703*	0,684	0,046
		Ortaokul	-0,455	0,680	0,799

Tablo 4.19 incelendiğinde “Örgütsel değişimin değerlendirilmesi” boyutunda çalışmada yer alan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim basamakları göre ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. İlkokul grubundaki öğretmenlerde $\bar{X}=38,27$ olan puan ortalaması, lise grubu öğretmenlerde $\bar{X}=36,57$ olarak tespit edilen puan ortalamasından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, örgütsel değişiminin planlanması alt boyutunda öğretim basamakları grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ilkökul ile lise arasında ($p = 0,046$) görülmüştür.

Tablo4.20. Örgütsel Değişimin Felsefesi Alt Boyutu Puanlarının Öğretim Basamakları Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değişiminin Felsefesi			
Okul Türleri	N	\bar{X}	SHx
İlkokul	93	50,10	0,566
Ortaokul	95	50,92	0,562
Lise	99	51,43	0,541
Toplam	287	50,83	0,322

Varyans Kaynağı	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar Arası	86,856	2	43,428	1,468	0,232
Gruplar İçi	8403,779	284	29,591		
Toplam	8490,634	286			

Tablo 4.19 incelendiğinde, örgütsel değişiminin felsefesi alt boyutuna ait puan ortalamaları öğretim basamaklarına göre lise, ortaokul ve ilkökul grubu takip etmektedir. Söz konusu gruplardan lise ve ortaokul gruplarının puan ortalamaları çok yakın olmasına karşın genel ortalamanın üzerinde iken ilkökul grubunun puan ortalaması genel ortalamanın altındadır.

Buna göre; örgütsel değişiminin felsefesi alt boyutunda lise grubundaki öğretmenlerde $\bar{X} = 51,43$ olarak, ortaokul grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 50,92$ olarak ve

ilkokul grubu öğretmenlerde $\bar{X} = 50,10$ olarak, tespit edilmiştir. Örgütsel değişim ihtiyacının alt boyutu puanlarının genel ortalaması ise $\bar{X} = 50,83$ olarak belirlenmiştir.

Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı tek-yönlü varyans analizi ile sınıanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesinde, Örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi alt boyutunda öğretim basamakları grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma ($p = 0,232$) görülmemiştir.

BÖLÜM 5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1 SONUÇLAR

Araştırmanın birinci alt probleminde, öğretmenlerin cinsiyetlerinin milli eğitim örgüt yapısının değişmesinde ihtiyacının belirlenmesi, planlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve felsefesi boyutlarına bakılmıştır. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel değişimin planlanması, uygulanması ve felsefesi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösterirken yine öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi ve değerlendirilmesi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmalarının örgütsel değişimin planlanması, uygulanması ve felsefesi boyutunda etkili olmadığı, örgütsel ihtiyacın belirlenmesi ve değerlendirilmesi boyutunda etkili olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin milli eğitim örgüt yapısının değişmesinde ihtiyacının belirlenmesi, planlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve felsefesi boyutlarına bakılmıştır. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel değişimin planlanması, uygulanması ve felsefesi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösterirken yine öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel değişimin değerlendirilmesi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin örgütsel değişimin değerlendirilmesini etkileyen bir boyut olduğu görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde, öğretmenlerin çalıştıkları öğretim basamaklarının milli eğitim örgüt yapısının değişmesinde ihtiyacının belirlenmesi, planlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve felsefesi boyutlarına bakılmıştır. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin çalıştıkları öğretim basamakları ile örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi, uygulanması ve felsefesi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösterirken yine öğretmenlerin çalıştıkları öğretim basamakları ile örgütsel değişimin planlanması ve değerlendirilmesi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları öğretim basamakları örgütsel değişimin planlanması ve değerlendirilmesini etkileyen bir boyut olduğu görülmektedir.

Kurşunoğlu (2006),“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumları” ile ilgili yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilişkin tutumları arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. “Milli Eğitim Örgüt Yapısındaki Değişimlere İlişkin Öğretmen Görüşleri” ile ilgili yaptığım

çalışmada örgütsel değişimde ihtiyaçların belirlenmesi ve değerlendirilmesi boyutlarında anlamlı fark olduğu bulunmuş ve bu boyutuyla yapılan çalışmayı desteklememektedir.

Kurşunoğlu (2006) yaptığı çalışmada kıdem değişkenine göre örgütsel değişmeye ilişkin tutumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaptığımız çalışmada örgütsel değişimin değerlendirilmesinde 1–5 ile 16–20 yıllık öğretmenler arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Bu boyutta yapılan çalışmayı desteklememektedir.

Tekin (2012) yaptığı çalışmada kullandığı örgütsel değişim anketinde tüm değişkenler örgütsel değişimin felsefesi boyutunda anlamlı bir fark bulunmaması yaptığımız anket çalışmasını desteklemektedir. Örgütsel değişimin planlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve felsefesi mesleki kıdem değişkeninde anlamlı fark bulunmamaktadır. Yaptığımız çalışmada tüm değişkenlerde örgütsel değişimin değerlendirilmesi boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu boyutta yapılan çalışmayı desteklememektedir.

Akpınar ve Aydın (2007) yaptıkları “ Eğitimde Değişim ve Öğretmenlerin Değişim Algıları” çalışmasında öğretmenler, eğitimde yapılandırmacılık ekseninde yaşanan değişimleri olumlu bularak Türk eğitim Sistemine yansıtılmasını benimsemektedirler. Bu durum aslında “Davranışçı” eğitim anlayışıyla yetiştirilen öğretmenlerin bu yaklaşıma fazla bağlı olmadıklarını göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin eğitimde yaşanan değişimleri olumlu bulmaları, onları mevcut eğitim anlayışından memnun olmadıkları; değişim ve yeniliğe açık oldukları şeklinde değerlendirilebilir.

Yaptığımız çalışmada örgütsel değişimde ihtiyacın belirlenmesi, planlanması, uygulanması ve felsefesinde örgütsel değişim, büyük ölçüde olumlu karşılanmakta ve desteklenmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel değişime olumlu tepki verdikleri ve eğitimde değişimi destekledikleri şeklinde değerlendirilebilir ve bu sonuç Akpınar ve Aydın (2007) yaptıkları çalışmayı destekler.

Menteşe (2013) “İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrenen Örgüte İlişkin Görüşleri” çalışmasında öğrenen örgüte bireysel, ekip ve örgütsel öğrenme boyutlarında sahip olma özellikleri ile öğretmen görüşleri arasında farka ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre öğrenen örgüt olmaya katılma düzeyleri bakımından cinsiyet, branş ve hizmet süresine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hizmet süresi bakımından farkın yeni ve kıdemli öğretmenler arasında çıkması ve yeni öğretmenlerin öğrenmeye karşı aktif oldukları

bulgularına ulaşılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin görev yaptığı okulların öğrenen örgüt özelliğini yüksek düzeyde taşıması, engel durumların düşük düzeyde çıkmış olması olumlu bir gelişme olarak görülmüştür.

Milli eğitim örgüt yapısındaki değişimlere ilişkin yaptığımız anket çalışması sonuçlarını incelediğimizde öğretmenlerin örgütsel değişimin uygulanması ve felsefesinde cinsiyet, kıdem ve öğretim basamakları değişkeninde anlamlı fark bulunmaması örgütsel öğrenmede elde edilen sonuçları desteklemektedir.

Özmen ve Sönmez (2007) “Değişim Sürecinde Eğitim Örgütlerinde Ajanlarının Rollerini” çalışmasında öğretmenlerin değişim konusunda sürekli olarak yeniliklere açık, paylaşımcı, işbirliği içinde çalışabilen bireyler olarak yetiştirilmeleri değişim sürecinin başarısı için önemlidir sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesi, planlanması, uygulanması ve felsefi boyutlarında tüm değişkenlerin çoğunluğunun olumlu destek vermesi Özmen ve Sönmez (2007) yaptıkları çalışmayı desteklemektedir. Analizinde eksiklikleri belirlemenin ihtiyaçlara yönelik eğitimleri vermenin yeterlilik kazanmanın önemli olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Yaman (2010) yaptığı çalışmada “Değişim Süreci” analiz sonuçlarında değişim; üst yönetimin önderliğinde ve direktiflerinde gerçekleştirilebilen bir süreç olduğundan bilginin dağıtımı o kadar önem taşımamaktadır sonucuna ulaşılmıştır.

Yaptığımız örgütsel değişim anket çalışmasında “örgütsel değişimi uygulamada” tüm değişkenlerde anlamlı farklılığın olmaması bu çalışmayı desteklemektedir.

Çalık (2003) Eğitimde değişim yönetimi çalışmasında eğitimde yaşanan değişimin başarısı büyük ölçüde değişime taraf olan öğretmen, öğrenci, yönetici ve diğer ilgililerin değişime inanmalarına ve değişim sürecine gönüllü katılmalarına bağlı olduğu saptanmıştır.

Yaptığımız çalışmada değişimin istendiği sonucuna ulaşılmıştır ve bu çalışmayı desteklemektedir.

Ereş (2004) yaptığı “Eğitim Yönetiminde Stratejik Planlama” çalışmasında Eğitim, Türk toplumunun çıkarlarını göz önüne alan bir sosyal sorumluluk taşımaktadır. Eğitimde stratejik karar alma, öncelikle eğitim üst düzey yöneticilerinin sorumluluğundadır. Alınan kararlar eğitim kurumlarıyla ilgili olduğundan bu önemli görevin sorumluluğunun bilincinde olunması büyük önem taşımaktadır. Stratejik karar almada eğitim kurumları bir bütün olarak algılanmalı ve bütün-parça ilişkisi göz önünde

bulundurulmalıdır. Eğitim yöneticileri karar alma ve stratejik planlamalarında günlük karar almak yerine stratejiyi bir kavram olarak ele almalı, amaçlara ulaşmada karşılaşılabilecek sorunları, uygulamalardan önce belirleyip gerekli önlemleri almalıdırlar. Karar vericiler, bugünkü sorunun dünün çözümlerinden kaynaklandığını fark ederek karar alma mekanizmalarını yeniden şekillendirmelidirler. Sistem yapısı yeniden şekilleneceğinden sistemdeki kişiler de sistemin yapısına göre davranacak ve belki de ormanda tek ağaç görmekten çok ormanı bütünde görmeye çalışacaklardır. Bu bağlamda bir kaldıraç gücüne ihtiyaç vardır. Karar vericiler olaylar yerine temeldeki yapıyı görmeli ve anlık fotoğraflarla değil, değişim süreci terimleri içinde düşünerek bir başlangıç noktasına ulaşmalıdırlar (Senge, 1993: 275).

Bu çalışmada varılan sonuç yaptığımız anket çalışması ile de, örgütsel değişim ihtiyaçların belirlenmesi, planlanması ve değerlendirilmesinde ortaya çıkan anlamlı farklılıklarla desteklemektedir.

Kuzubaşoğlu (2008) yaptığı “Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Değişim Yönetimi Faktörlerine İlişkin Algılarının Okul Etkililiği Açısından Değerlendirilmesi” çalışmasında “Değişim Yönetimi Ve Okul Etkililiği Ölçeği” cinsiyet değişkenine göre ortalamalara bakıldığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerin değişim yönetimi ve etkili okula ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenler her iki boyut içinde iyi düzeyde görüşe sahiptirler.

Yaptığımız çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel değişim ihtiyacının belirlenmesinde anlamlı bir fark gösterdiği bayan öğretmenlerin iyi düzeyde görüşe sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuç Kuzubaşoğlu (2008) yaptığı çalışmayı desteklerken, örgütsel değişimin değerlendirilmesinde erkek öğretmenlerin iyi düzeyde görüşe sahip olduğu bulunmuştur, bu boyutta desteklememektedir.

İnsanlar kendilerini neyin beklediğini bilirlerse o ölçüde geleceğe hazır olurlar. Değişime planlı yaklaşmak, özellikle planlama aşamasında öğretmenleri karar sürecine katılması değişime karşı oluşabilecek direnci kırmada etkili olabilir. Ayrıca eğitimde yaşanan değişimlerin öne çıkardığı yeni rollerin öğretmenler tarafından fark edildiği, bu rolleri benimsemek için değerlendirmenin çok iyi yapılması gerektiği önemli bir sonuçtur. Yaptığımız anket çalışmasında Örgütsel değişimin değerlendirilmesi noktasında tüm değişkenlerde (cinsiyet, mesleki kıdem ve öğretim basamakları) anlamlı farkın bulunmuş olması da manidar olmuştur.

5.2 ÖNERİLER

Yapılan bu araştırmada elde edilen bulgulara ilişkin şu öneriler geliştirilebilir:

- Öğretmenlere, milli eğitim örgüt yapısında yapılan ya da yapılacak olan değişimler ve çalışmalara yönelik bilgilendirme toplantıları, eğitim seminerleri düzenlenmelidir.
- Öğretmenlerin, milli eğitim örgüt yapısında yapılan ya da yapılacak olan değişimler ve çalışmalara yönelik ihtiyaçların belirlenmesi ve değerlendirilmesi için görüşlerine başvurulmalıdır.
- Öğretmen eğitime ve yetiştirilmesine yönelik rehberlik çalışmaları yapılmalı. Ayrıca yenileşmeyi ve ihtiyaçları belirlemede öğretmenleri olayın içinde olacak fırsatlar tanınmalıdır.
- Tecrübeli öğretmenlerin deneyimlerinden faydalanılmalıdır.
- Okul türlerinin değişim koşullarının eş zamanlı olması sağlanmalı yenilikleri takip etme eşit koşullarda sağlanmalıdır.
- Değişim yola çıkıldığında değil, felsefesi iyice oturtulduğunda yapılmalı.
- Belirlenen değişim ölçütlerinin planlanmasına özen gösterilmeli, planın uygulanabilir ve temelde kalıcı olması sağlanmalıdır. Üzerinde yenilikleri kolayca tolere edebilecek sağlam temeller oluşturulmalı, karmaşaya mahal vermemelidir.
- Öğretmenlerin beklentileri ve istekleri sahada olan birinci insan olarak düşüncelerine sık sık başvurarak her türlü değişim ve yeniliğe gidilmelidir.

KAYNAKÇA

[1] Akpınar, B. , Aydın, K. (2007), *Eğitimde Değişim ve Öğretmenlerin Değişim Alguları*, Eğitim ve Bilim Dergisi, cilt:32, Sayı:144

[2] Akyüz, Y., (2012), *Türk Eğitim Tarihi M.Ö.2012*, Pegem Akademi, Ankara.

- [3] Albayrak, O., (2012), *Eğitim Bilimine Giriş*,
[http:// eğitimbiliminegiriş.files.wordpress.com/2012/09/ec49fifmin.doc](http://eğitimbiliminegiriş.files.wordpress.com/2012/09/ec49fifmin.doc) . 27.04.2014
Saat:17.00
- [4] Altinkurt, Y. , Yılmaz, K. (2011),*Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin Sorunlarına İlişkin Görüşleri*, Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi, ISSN:1303-5134, cilt:8, sayı:1
- [5] Balcı, A.(Ed.), (2011), *Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri*, Pegem Akademi, Ankara.
- [6] Başaran, İ.E., (2006), *Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ekinoks, Ankara.
- [7] Bayer, E., (2013), *Kurumsallaşma Yönelimli Entelektüel sermayenin Etkinleştirilmesinde Liderlik Stratejik Rolü, Doktora Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.
- [8] Büyüköztürk, Ş., (2009), *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- [9] Can, N., (Ed) (2013), *Kuram ve Uygulamalarla Eğitim Yönetimi*, Pegem Akademi, Ankara.
- [10] Çalık, T. (2003), *Eğitimde Değişim Yönetimi:Kavramsal Bir Çözümleme*, Gazi Üniversite, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, sayı:36, ss.556-557
- [11] Çelebioğlu, F., (1990), *Davranış Açısından Örgütsel Değişim*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- [12] Drucker, F.P., (1994), *Yeni Gerçekler (B. Konrakçı, Çev.)*, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara.
- [13] Ereş, F. (2004), *Eğitim Yönetiminde Stratejik Planlama*, Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:15 , s.21-29
- [14] Erdoğan, İ., (2002), *Eğitimde Değişim Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- [15] Gizir, S., (2008), *Örgütsel Değişim Sürecinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değişim*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4, 2, 182 – 196.
- [16] Hakan, A., (2013), *Eğitim Biliminde Yenilikler*. Anadolu Üniversitesi Web-Ofset tesislerinde Basılmıştır, Eskişehir.
- [17] Hermen, G. vd., (2003), *Organization of Ministries of Education*, International Institute for Educational Planning, Paris.

- [18] Kabakcı, H., (2008), *Eğitimde Yenileşme Çalışmaları ve Öğretmenlerin İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Çalışmalarındaki Yenileşme ve Yeterliliklerine Yönelik Algı ve Beklentileri*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [19] Kaya, Y. K., (2009), *İnsan Yetiştirme Düzenimiz*, Pegem Akademi, Ankara.
- [20] Keskinç, K., (2011), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Pegem Akademi, Ankara.
- [21] Kurşunoğlu, A. , Tanrıoğlu, A. (2006), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumları*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli
- [22] Kuzubaşoğlu, D. (2008), “*Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Değişim Yönetimi Faktörlerine İlişkin Algularının Okul Etkililiği Açısından Değerlendirilmesi*”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [23] MEB, Mevzuat.
http:mevzuat.meb.gov.tr/html/mebtsvegorevkhk_1/mebtesvegor_o.html. 27.04.2014 .
Saat:15.05
- [24] MEB, Personel. Httl,: // [www.mebpersonel.com / mevzuat/ milli_egitim_temel_kanunu_1739_14032014_28941_rg_h129422.html](http://www.mebpersonel.com/mevzuat/milli_egitim_temel_kanunu_1739_14032014_28941_rg_h129422.html). 27.04.2014
Saat:16.15
- [25] Mentese, S. (2013), *İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrenen Örgüte İlişkin Görüşleri*, International Journal of Social Science, volume 6 Issue 3 p.451-478
- [26] Özdemir, S.(Ed.), (2012), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Pegem Akademi, Ankara.
- [27] Özden, Y., (2005), *Eğitimde Yeni Değerler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- [28] Özmen, F. , Sönmez, Y. (2007) *Değişim Sürecinde Eğitim Örgütlerinde Değişim Ajanlarının Rollerini*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, cilt:17, sayı:2, sayfa:177-198
- [29] Özsoy, O., (2003), *Etkin Öğretmen, Etkin Öğrenci, Etkin Eğitim*, Hayat Yayınları, İstanbul.
- [30] Özyılmaz, Ö., (2013), *Türk Milli Eğitim Sorunları ve Çözüm Arayışları*, Pegem Akademi, Ankara.
- [31] Senge, P. (1993). *Beşinci Disiplin*, Yapı Kredi Yayınları, Çev: Ayşegül İldeniz İstanbul

- [32] Şişman, M., (2004), *Türk Eğitim Sistemi, Eğitim ve Okul Yöneticiliği*(Ed. Y. Özden), Pegem Yayınları, Ankara.
- [33] Şişman, M., (2010), *Eğitim Bilimine Giriş*, Pegem Akademi, Ankara.
- [34] Şişman, M., (2013), *Türk eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Pegem Akademi, Ankara.
- [35] Tekin, N.G., (2012), *İlköğretim Okullarında görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Değişime İlişkin Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- [36] Titiz, M.T., (2000), *Okulda Yeni Eğitim*, Beyaz Yayınları, İstanbul.
- [37] Töremen, F., (2009), *Türk Milli Eğitiminin Amaçları, Temel İlkeleri ve Genel Yapısı/Türk Eğitim Sistemi ve okul Yönetimi.*(Ed. V. Çelik), Pegem Yayıncılık, Ankara.
- [38] Ural, A., Kılıç, İ., (2011), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- [39] Yamen, M. (2010) *Örgütsel Değişim ve Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*,Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Kocaeli
- [40] Yeniçeri, Ö., (2002), *Örgütsel Değişimin Yönetimi*, Atlas Yayın Dağıtım, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul, Ankara.
- [41] Welsh, T., McGinn, N.F., (1999), *Decentralization of Education: Why, When, What and How?*, International Institute for Educational Planning, Paris.

EKLER

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM ANKETİ

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışma, öğretmenlerin, Türk Eğitim Sistemindeki örgütsel değişmeye ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla hazırlanmıştır.

Örgütsel değişme'; bireylerin, grupların ve örgütün toplam performansını geliştirmek için yapı, davranış ve süreçleri değiştirerek yönetim tarafından planlanan bir teşebbüstür. Örgütsel değişme' ile sistemin isleyişi açısından önemli ve gerekli olan her türlü yöntem, süreç, teknoloji, insan kaynağı vb. alanlarındaki değişme ifade edilmek istenmektedir. Örneğin 4+4+4 sistemi, milli eğitim teşkilatının örgüt yapısının daraltılması ya da denetim sistemin değişmesi gibi.

Çalışma, iki bölüm olarak hazırlanmıştır. Birinci bölüm mesleğinizle ilgili kişişel bilgileri, ikinci bölüm öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilikin görüşlerini saptamaya yönelik bilgilerden oluşmaktadır. Araştırmanın gerçekliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz cevaplandırınız. Sizce en doğru olan seçeneği doğru yere işaretlemeye özen gösteriniz.

Lütfen ankete adınızı yazmayınız.

İlgi ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

BÖLÜM I

Bu bölümde mesleğinizle ilgili kişişel bilgiler yer almaktadır. İlgili seçeneğin başındaki parantez içine (x) işareti koyarak yanıtlamanız beklenmektedir.

- 1. Cinsiyetiniz:** () Kadın () Erkek
- 2. Kıdeminiz (Lütfen yazınız):** Yıl
- 3. Branşınız:**
- 4. Mesleğinizden memnun musunuz?** () Evet () Hayır
- 5. Çalıştığınız okul türü:** () İlkokul () Ortaokul () Lise
- 6. Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu:** () Düşük () Orta () Yüksek
- 7. Okulunuzun Bulunduğu Konum:** () İl () İlçe () Belde
- 8. Mezuniyet durumunuz?** () Eğit. Enst. () Eğitim Fak. () Fen Ed. Fak. () Lisansüstü () Diğer

BÖLÜM II

Aşağıda örgütsel değişmeye yönelik bazı ifadeler verilmiştir. Maddeleri dikkatle okuyarak her bir maddeye ilikin görüşünüzü uygun seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.

Aşağıda örgütsel değişmeye yönelik bazı ifadeler verilmiştir. Maddeleri dikkatle okuyarak her bir maddeye ilikin görüşünüzü uygun seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
---	---------------------	-------------	------------	--------------	------------------

1	Örgütsel değişme, çağın gereklerine uymak için yapılmalı.					
2	Örgütsel değişme, ekonomik olmalı.					
3	Örgütsel değişme, değişen koşullara uyum sağlamak için yapılmamalı.					
4	Değişme için yeterli kaynak olmalı.					
5	Örgütsel değişme, amaca yönelik olmalı.					
6	Değişmenin niçin yapıldığı çalışanlarca açıkça bilinmeli.					
7	Değişme ihtiyacı belirlenirken çalışanların şikâyetleri dikkate alınmamalı.					
8	Değişme ihtiyacı belirlenirken çalışanların performanslarına da bakılmalı.					
9	Değişme ihtiyacı okulda çalışan herkese açıklanmamalı.					
10	Değişme sürecini destekleyen ve desteklemeyen kimseler belirlenmeli.					
11	Okulun sadece bir boyutunda değil, tüm boyutlarında değişme ihtiyacı belirlenmeli.					
12	Değişme ihtiyacı belirlenirken çevredeki okulların gerçekleştirdiği değişme süreci örnek olarak incelenmemeli.					
13	Örgütsel değişme, yasal olmalı					
14	Belirlenen değişme ihtiyacının eğitim sisteminin amaç, ilke ve kurallarına uygun olması gerekmez.					
15	Örgütsel değişme, anlaşılabilir olmalı.					
16	Örgütsel değişme, sistemi yaşatmak için yapılmamalı.					
17	Örgütsel değişme, gerçekçi olmalı (ütopik olmamalı).					
18	Değişme ihtiyacının belirlenmesinde dış çevrenin görüşleri alınmamalı.					
19	Değişme planlanırken, söz konusu değişmeden etkilenecek çalışanlar belirlenmeli.					
20	Değişme planı hazırlanırken, değişmenin ne zaman ve nerede gerçekleşeceği belirlenmeli.					
21	Değişme sonunda elde edilecek yararlar belirlenmeli.					
22	Değişme sürecini olumsuz etkileyecek etkenler önceden düşünülmemeli.					
23	Değişme sürecinde atılacak tüm adımlar önceden düşünülmemeli.					
24	Yapılan planın başarısız olduğu durumlarda alternatif bir plan hazırlanmalı.					
25	Değişmeden en çok etkilenecek kişiler belirlenmeli.					
26	Değişme planında okulun misyon ve amaçları açıkça ortaya konmalı.					
27	Değişmenin uygulanabilmesi için okuldaki insan kaynağının yeterli olup olmadığı belirlenmeli.					
28	Değişme sürecinde kullanılacak stratejiler belirlenmeli.					

29	Değişme planı hazırlama çalışmalarına değişmeden etkilenecek personelin de dahil edilmesi gerekmez.					
30	Örgütsel değişme, bilimsel olmalı.					
31	Değişmenin planlanmasında bilimsel verilerden yararlanılmalı.					
32	Değişme sürecinde rol oynayacak çalışanların önceden belirlenmesinde yarar bulunmakta.					
33	Değişme planı hazırlanırken, değişmeyi olumlu etkileyecek tüm etkenler düşünülmeli.					
34	Değişme planına sürece katkıda bulunabilecek çevresel etkenlerin de dâhil edilmesi gerekir.					
35	Değişme süreci planlanırken, önceki tecrübelerden de yararlanılmalı.					
36	Değişme sürecinin ne zaman değerlendirileceği önceden planlanmamalı.					
37	Değerlendirme için kullanılacak objektif değerlendirme ölçütleri geliştirilmeli.					
38	Değişme uygulanırken çalışanlara değişme konusunda eğitim verilmeli.					
39	Değişme süreci uygulanırken, önceden hazırlanan plandan uzaklaşılmalı.					
40	Değişmeye okulda çalışan herkesin ilgi duyması için çalışmalar yapılmalı.					
41	Okul kültürü değişmeyi desteklemeli.					
42	Değişmeye gönüllü olarak başlanmalı.					
43	Örgütsel değişme, çalışanların mutluluğu için yapılmamalı.					
44	Değişme sürecinin sürekli olarak izlenmesi gerekir.					
45	Örgütsel değişme, süreklilik göstermemeli.					
46	Planlanan değişme sürecini engeller nitelikteki etkenler hemen kaldırılmalı.					
47	Değişme süreci uygulanırken, tüm personelin çalışması izlenmemeli.					
48	Değişme süreci uygulanırken, okuldaki ilgili tüm birimlerin eşgüdümse çalışması gerekir.					
49	Değişmenin uygulanması aceleye getirilmemeli.					
50	Yapılan çalışmaları denetlemek üzere içsel denetleme ekipleri kurulmalı.					
51	Değişme süreci uygulanırken, okul dışındaki kişi ve kurumlardan yardım alınmamalı.					
52	Değişme sürecinde görev alan personelin çalışmaları sürekli olarak denetlenmeli.					
53	Çalışanlar yaptıkları çalışmalara ilişkin haftalık, aylık, dönemlik ve yıllık raporlar düzenlemeli.					
54	Değişme sürecinin sonunda sürecin genel bir değerlendirilmesi yapılmalı.					
55	Örgütsel değişme, ölçülebilir olmalı.					
56	Değişme sürecinin değerlendirilmesi, önceden					

	belirlenen ölçütler ile yapılmamalı.					
57	Değişme sürecinin örgüte getirdikleri ile götürdüklerinin bir karşılaştırması yapılmalı.					
58	Değişme sürecinin değerlendirilmesinin bir ekip çalışmasıyla yapılması gerekmez.					
59	Değişme sürecinin değerlendirilmesi sonuçlarına göre, değişme süreci yeniden planlanmalı.					