



T.C.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**MESLEK LİSESİ YÖNETİCİLERİNİN VERİMLİLİK, NİTELİK VE ÇAĞA
UYUM EĞİTİMLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEDEKİ ETKİSİ**

İbrahim ARIBAŞ

20114102039

YÜKSEK LİSAN TEZİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM DENETİMİ VE YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI



T.C.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

**MESLEK LİSESİ YÖNETİCİLERİNİN VERİMLİLİK, NİTELİK VE ÇAĞA
UYUM EĞİTİMLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEDEKİ ETKİSİ**

İbrahim ARIBAŞ

20114102039

Danışman

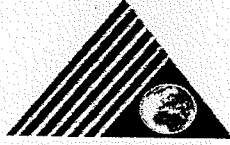
Prof. Dr. Semra ÜNAL

YÜKSEK LİSAN TEZİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM DENETİMİ VE YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL, 2014



YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

YÜKSEK LİSANS
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

6.1.01.2014

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden
İbrahim ARIBAŞ, 3 1 01 12014 tarihinde yapılan
"Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve
Çağrı Uyumu Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki
Etkisi....."

başlıklı Yüksek Lisans Tez Savunması sonucunda jürimiz tarafından oyçokluğu / oybirliği ile

- Başarılı bulunmuştur.
 Başarısız bulunmuştur.
 Düzeltmeler için adaya ek süre tanınmıştır.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı

Unvanı, Adı, Soyadı: Prof. Dr. Semra ÜNAL

İmzası : S. Ünal

Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı: Prof. Dr. Seper ADA

İmzası : S. Ada

Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı: Yard. Doç. Dr. Mustafa MERAL

İmzası : M. Meral

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iv
ÖNSÖZ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xi
BÖLÜM 1	1
1. GİRİŞ.....	1
1. 1. Problem Durumu	1
1. 2. Problem Cümlesi	2
1. 3. Alt Problemler	2
1. 4. Denenceler.....	2
1. 5. Sayıtlar	3
1. 6. Sınırlılıklar	3
1. 7. Araştırmanın Amacı.....	3
1. 8. Araştırmanın Önemi	4
BÖLÜM 2.....	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Okulun Değişen Rollerini	5
2.2. Okul Yöneticisi ve Etkili Okul İlişkisi	7
2.3. Klasik Okuldan Öğrenen Okula Geçiş.....	10
2.4. Bilgi Toplumunda Okul ve Eğitimde Kalite	12
2.4.1. Özellikleri.....	14
2.4.2. Eğitim Programı.....	15
2.4.3. Öğrenme-Öğretme Etkinlikleri.....	17
2.4.4. Eğitimde Kalite ve Eğitimde Kaliteyi Etkileyen Unsurlar	18
2.4.5. Okul Yöneticisinin Sorumlulukları ve Değişim Yönetimi.....	20
2.4.5.1. Okul Yöneticilerinin Yeterlikleri ve Sorumlulukları	21
2.4.5.1.1. Teknik Yeterlikler	22
2.4.5.1.2. İnsani Yeterlikler	22

2.4.5.1.3. Kavramsal Yeterlikler	23
2.4.5.1.4. Yöneticinin İşyerine Karşı Sorumlulukları:	23
2.4.5.1.5. Yöneticinin Yöneticiye Karşı Sorumlulukları:	23
2.4.6. Değişim Yöneticisi Olarak Okul Yöneticisi ve Nitelikleri	24
2.5. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İNSAN İLİŞKİLERİ.....	28
2.5.1. İnsan İlişkilerinin Olumlu Yönde Düzenlenebilmesi İçin Gerekenler	29
2.5.1.1. Karşılıklı Saygı:	30
2.5.1.2. Empatik Bir Yaklaşım:	30
2.5.1.3. Kişinin Kendisi Gibi Olması:	31
2.6. DEĞİŞİM ve YENİLİK	31
2.6.1. Değişimin ve Yeniliğin Nedenleri	32
2.6.2 Eğitim Yönetiminde Değişmeler	34
2.7 VERİMLİLİK.....	34
2.7.1 Yöneticilerin Verimliliği	35
BÖLÜM 3	37
3. METODOLOJİ	37
3.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	37
3.2 EVREN ve ÖRNEKLEM	37
3.3 VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ.....	38
3.4 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ	39
BÖLÜM 4.....	40
4. BULGULAR.....	40
4.1 CİNSİYET DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR	40
4.2. YAŞ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR	49
4.3. HİZMET SÜRESİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR	55
4.4. BRANŞ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR	67
4.5. ÖĞRENİM DURUMUNA İLİŞKİN BULGULAR.....	69
4.6. BAĞIMLI SORULARA VERİLEN CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMASINA GÖRE DAĞILIMI	72
BÖLÜM 5.....	75

5. SONUÇLAR	75
5. 1 . MESLEK LİSESİ YÖNETİCİLERİNİN VERİMLİLİK, NİTELİK VE ÇAĞA UYUM EĞİTİMLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEDEKİ ETKİSİ İLE İLGİLİ KİŞİSEL BİLGİLERE İLİŞKİN SONUÇLAR	75
5. 2. MESLEK LİSESİ YÖNETİCİLERİNİN VERİMLİLİK, NİTELİK VE ÇAĞA UYUM EĞİTİMLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEDEKİ ETKİSİ İLE İLGİLİ ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI CEVAPLARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN SONUÇLAR	75
5. 2 .1 Öğretmen Deneklerde "Cinsiyet" Değişkenine İlişkin Sonuçlar	75
5. 2 .2 Öğretmen Deneklerde "Yaş" Değişkenine İlişkin Sonuçlar	77
5. 2 .3 Öğretmen Deneklerde "Hizmet Süresi" Değişkenine İlişkin Sonuçlar	78
5. 2 .4 Öğretmen Deneklerde "Branş" Değişkenine İlişkin Sonuçlar	78
5. 2 .5 Öğretmen Deneklerde "Öğrenim Durumu" Değişkenine İlişkin Sonuçlar	79
BÖLÜM 6.....	80
6. TARTIŞMALAR	80
6. 1. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİ VE DİĞER BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE VERDİKLERİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR.....	80
6. 2. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR	80
6. 2. 1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışmalar	80
6. 2. 2. Yaş Değişkenine İlişkin Tartışmalar	83
6. 2. 3. Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Tartışmalar	84
6. 2. 4. Branş Değişkenine İlişkin Tartışmalar	85
6. 2. 5. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Tartışmalar	86
BÖLÜM 7.....	87
7. ÖNERİLER.....	87
EKLER	93
ÖZGEÇMİŞ	98

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	40
Tablo 2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	40
Tablo 3. Hizmet Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
Tablo 4. Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
Tablo 5. Öğrenim Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
Tablo 6. Cinsiyet Değişkenine Göre "Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çalışılır." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	42
Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre "Kurumdaki kişiler arası iletişim olumludur." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	42
Tablo 8. Cinsiyet Değişkenine Göre " Çalıştığım kurumdaki personeli gerektiğinde değişik biçimlerde ödüllendirir. (Takdir, teşekkür ödüllendirme, sözel olarak ifadelerle takdir etme vb.)" ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	43
Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okulumuzda bulunan bölümlerin günümüz şartlarındaki gelişimlerine ayak uydurabiliyor." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	43
Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okulumuz araç gereçleri teknolojik gelişmeler ve imkanlar ölçüsünde yenilenmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	44
Tablo 11. Cinsiyet Değişkenine Göre " Öğretmenler yeni teknolojiler ve diğer alanlarda eğitim almaları noktasında desteklenmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	44
Tablo 12. Cinsiyet Değişkenine Göre " Hizmet içi eğitim almak isteyen personeli desteklenir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	45
Tablo 13. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	45
Tablo 14. Cinsiyet Değişkenine Göre " Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul içi seminer konferans vb. etkinlikler düzenlenmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	46

Tablo 15. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okulla ilgili kararlarda öğretmen katılımını sağlar." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	46
Tablo 16. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okul yönetimi çalışanlara yeni teknolojileri kullanmayı her zaman öğretmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	47
Tablo 17. Cinsiyet Değişkenine Göre " Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	47
Tablo 18. Cinsiyet Değişkenine Göre " Bazı branşların işlevselliğini geliştirmek için destek sağlar." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	48
Tablo 19. Cinsiyet Değişkenine Göre " Nitelikli öğretim için denetim yapılır." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	48
Tablo 20. Yaş Değişkenine Göre " Okulumuz Öğretmen ve İdarecileri İle Öğrencilerin Staj Yaptığı Kurumlar Arasında Sıkı Bir Bağ Vardır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	49
Tablo 20.1. Yaş Değişkenine Göre " Okulumuz Öğretmen ve İdarecileri İle Öğrencilerin Staj Yaptığı Kurumlar Arasında Sıkı Bir Bağ Vardır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	49
Tablo 21. Yaş Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	50
Tablo 21.1. Yaş Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	51
Tablo 22. Yaş Değişkenine Göre " Okulun Alt Yapısının Gelişen Teknolojilere Her Düzeyde Uyacak Şekilde Planlanır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	52

Tablo 22.1. Yaş Değişkenine Göre " Okulun Alt Yapısının Gelişen Teknolojilere Her Düzeyde Uyacak Şekilde Planlanır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	52
Tablo 23. Yaş Değişkenine Göre " Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	53
Tablo 23.1. Yaş Değişkenine Göre " Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	54
Tablo 24. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Eğitimle ve Öğretimle İlgili Kararlar Alırken Öğretmenlere Danışılır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	55
Tablo 24.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Eğitimle ve Öğretimle İlgili Kararlar Alırken Öğretmenlere Danışılır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	56
Tablo 25. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Okulumuzda Verilen Eğitim Öğrencileri Memnun Etmektedir." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	57
Tablo 25.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Okulumuzda Verilen Eğitim Öğrencileri Memnun Etmektedir." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	57
Tablo 26. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Öğrencilerin Gelişimini Desteklemek ve Mesleki Yeterliliklerini Arttırmak İçin Okul Dışı Gezi Gözlem İnceleme Faaliyetleri Yapılmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	59
Tablo 26.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Öğrencilerin Gelişimini Desteklemek ve Mesleki Yeterliliklerini Arttırmak İçin Okul Dışı Gezi Gözlem İnceleme Faaliyetleri Yapılmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	59
Tablo 27. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Okulumuz Personeli Öğrencilerin Gelişimlerini Sağlamak Amacıyla Projeler Üretir ve Birlikte Çalışırlar." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	61

Tablo 27.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Okulumuz Personeli Öğrencilerin Gelişimlerini Sağlamak Amacıyla Projeler Üretir ve Birlikte Çalışırlar." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	61
Tablo 28. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	63
Tablo 28.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	63
Tablo 29. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Okulda Teknoloji Kullanımı İçin Oluşturulan Görevliler Yetkileri Oranında Sorumluluk Taşırlar." İfadesine İlişkin Analiz Sonuçları...	65
Tablo 29.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Okulda Teknoloji Kullanımı İçin Oluşturulan Görevliler Yetkileri Oranında Sorumluluk Taşırlar." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	65
Tablo 30. Branş Değişkenine Göre " Eğitimle ve Öğretimle İlgili Kararlar Alırken Öğretmenlere Danışılır." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	67
Tablo 31. Branş Değişkenine Göre " Okul Personelinden Gelen Olumlu Yada Olumsuz Tüm Eleştiriler Değerlendirilir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	67
Tablo 32. Branş Değişkenine Göre " Okulumuz Personeli Öğrencilerin Gelişimlerini Sağlamak Amacıyla Projeler Üretir ve Birlikte Çalışırlar." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları.....	68
Tablo 33. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre " Okulumuz Öğretmen ve İdarecileri İle Öğrencilerin Staj Yaptığı Kurumlar Arasında Sıkı Bir Bağ Vardır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	69
Tablo 33.1. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre " Okulumuz Öğretmen ve İdarecileri İle Öğrencilerin Staj Yaptığı Kurumlar Arasında Sıkı Bir Bağ Vardır." İfadesine İlişkin	

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	69
Tablo 34. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	70
Tablo 34.1. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	71
Tablo 35. Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik Nitelik Ve Çağa Uyum Eğitimi Gerçekleştirmedeki Etkisi Bağımlı Sorularına Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı.....	72

ÖNSÖZ

Günümüz bilgi toplumunda eğitim önemli bir yer tutmaktadır. İstendik davranış değişikliğini oluşturma süreci olarak tanımlanan eğitim süreci birçok farklı değişken tarafından etkilenmektedir. Eğitim öğretimi etkileyen değişkenlerin başında öğretmenler, okul idaresi, öğrenci ve bilgi teknolojileri vb. faktörler yer almaktadır. Çok hızlı değişimlerin yaşandığı çağımızda başarılı okulu oluşturan değişkenlerin çağa uyum yetenekleri, başarılı bir eğitim ve öğretimin ön koşullarından biridir.

Okul yöneticileri, okulun etkililiği ve verimliliği açısından çok önemlidir. Zira okul yöneticileri sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanarak okulun bilgi toplumunda yer almasını sağlamakta, yönünü belirlemekte ve topluma nitelikli elemanlar yetiştirilmesine yardımcı olmaktadır. İş yaşamının önemli bir ayağı olan ara elemanın yetiştirilmesinde meslek liselerinin önemi her geçen gün artmaktadır. Meslek liselerindeki çağın gerekliliklerine uygun şekilde gerçekleştirilen eğitim öğretim, bireyi hayata hazırlamada çok önemli bir yere sahiptir.

Meslek lisesi yöneticilerinin verimlilik, nitelik ve çağa uyum eğitimlerini gerçekleştirmedeki etkilerinin ele alındığı bu çalışmada değişen okul anlayışı, etkili okul, öğrenen okul, bilgi toplumunda okul ve eğitimde kalite incelenmiştir. Bu çalışma içinde ayrıca okul yöneticileri, yeterlikleri ve değişim yönetimindeki okul yöneticileri de değerlendirilerek konuya açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Tez çalışmamda bana yardımcı olan dostlarıma, bana değer veren sevdiklerime ve bu çalışmamda bana hiçbir zaman desteğini esirgemeyen ve her konuda yardımcı olan değerli hocam Prof. Dr. Semra ÜNAL'a ve anketlerin uygulanmasında yardımcı olan meslektaşlarıma çok teşekkür ediyorum.

İbrahim ARIBAŞ

ÖZET

Yaptığım araştırma, meslek liselerinde görev yapan yöneticilerin verimlilik, nitelik ve çağa uyum eğitimini gerçekleştirmedeki etkisini ölçmek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan Güngören, Bağcılar ve Bahçelievler ilçelerindeki Ticaret Meslek Liselerinde görev yapan Kültür dersleri (Matematik, Edebiyat Din Kültürü, Felsefe vb.) ile Meslek Dersleri (Muhasebe, Bilişim Teknolojileri, Büro Yönetimi vb.) öğretmenlerine uygulanmıştır. Araştırmada toplanan veriler SPSS programında analiz edilerek sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu araştırmada Meslek Lisesi yöneticilerinin verimlilik, nitelik ve çağa uyum eğitimlerini gerçekleştirmedeki etkisi cinsiyet, hizmet süresi, branş, yaş ve okul türü değişkenlerine göre farklılıkları incelenmiştir. Araştırma yapılırken okullar ziyaret edilmiş ve öğretmenlerle birebir anket uygulaması yapılmıştır.

Meslek Lisesi yöneticilerinin verimlilik, nitelik ve çağa uyum eğitimlerini gerçekleştirmedeki etkisi anketi dört alt faktörden oluşmaktadır. Veriler %(yüzde), t-testi, Anova(Tek yönlü varyans analizi) ve scheffe testi yapılarak yorumlanmıştır.

ABSTRACT

My research has been done in order to measure the effects of the directors, who work in vocational highschoools, in realizing an efficient, quality, contemporary education.

The research has been applied to the cultural lesson teachers such as Maths, Literature, Religion, Philosopy and to vocationallesson teachers such as Accountancy, information technologies, Office management and teachers. These teachers have been working in vocational trade highschoools in the districts of Güngören. Bağcılar and Bahçelievler, Which arein the European part of İstanbul. The results have been reached by analysing the data gatheredfrom this research, in SPSS programs.

İn this researchthe effects of the vocational highschoool directors in realizing an efficient, quality and contemporary education, and in doing this their differences have been examinedaccording to the variables of sex, service period, department, age and type of school. While doing this research, the schools have been visited and a questionarie has been applied to each teacher one by one.

This questionarie of the effects of vocational highschoools directors in realizing an efficient, quality and contemporary education consists of four sub-factors. The data have been interpreted by doing percentage t-test, Anova (one way varience analyze) and the scheffetest.

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

1. 1. Problem Durumu

"İçinde bulunduğumuz bilgi çağı, sınırsız ve yaşam boyu eğitimi de beraberinde getirmiştir. Bu yeni eğitim anlayışı öğrenci, öğretmen ve eğitim yöneticilerinin rollerinin yeniden gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. Okul, bilgi toplumunu oluşturacak toplumsal birimlerin en önemlisidir. Bilgi toplumu ise , yaşama gereksinmelerini karşılamak ve sorunlarını çözmek için düşünce, mal ve hizmetin üretilmesinde gereken bilimsel bilgiyi üretebilen ve bilimsel bilginin kaynağına, doğru zamanda ulaşabilen toplumdur" (Başaran, 2003,s.22).

Bilgi çağını oluşturmada eğitim kurumları olarak okullar ve eğitim veren kişiler olarak öğretmenlerin niteliği önem arz etmektedir. Teknolojideki hızlı değişimler bilgiye erişimin kolaylaşması öğretmen ve okula farklı sorumluluklar getirmektedir. Ülkemizdeki okulların teknolojik donanımları ve öğretmenlerimizin kendilerini yenilemeleri ve çağa uyumları maalesef teknolojik gelişmelerle aynı hızda olmamaktadır. Milli eğitim bakanlığı son yıllarda teknolojik sınıfları ve diğer teknolojik donanımlar noktasında gelişme kaydetmesine karşın eğitimcilerin eğitimine gereken önem verilmemiştir. "Bununla birlikte sağlam bir hizmet ağı ile desteklenen, her zaman, her yerde kolay ve ucuz ulaşılacak kaliteli öğretim beklentisi gün geçtikçe daha çok hissedilmektedir" (Esirgen ve Diğerleri, 2002). Teknoloji sunduğu imkanlarla her zaman, her yerde, kolay, ucuz ve kaliteli eğitimi gerçekleştirmede öğretmene yardımcı en önemli araçtır. Bu teknolojik imkanları sağlayan kişiler olarak okul yöneticilerinin en belirgin ve önemli rolü bu değişim ve gelişmelere göre önlemleri almak, gerekli öğretimi sağlamaktır.

"Bir örgütün verimliliği ile örgütü idare eden yöneticilerin yeterlikleri arasında doğrudan bir ilişki vardır" (Çelikten, 2002). Okulun etkililiği ile de okul yöneticilerinin yeterlikleri, problem çözme yetenekleri ve çağa uyumları arasında pozitif bir korelasyondan söz edilebilir. Okullarımız yeniliklerin en erken uygulamaya konulduğu kurumlar olmalıdır. Bunun için, eğitim kurumları meydana gelen yenilikleri takip etmeli, uyarlamalı ve

uygulamalıdır. "Okul yöneticileri merkez örgüt tarafından yenilikler konusunda bilgilendirilmelidir. Bu yeniliklerden birisi de hiç kuşkusuz genelde bilgi teknolojileri ve özellikle de bilgisayardır" (Çelikten, 2002).

Günümüz bilgi toplumunda etkili okul yönetiminde, verimlilik ve niteliği en iyi şekilde gerçekleştirmenin yolu yöneticilerinin çağa uyumlarının gerçekleşmesi sonucunda oluşur. Bu araştırmada meslek lisesi yöneticilerinin verimlilik, nitelik ve çağa uyum eğitiminin gerçekleştirmedeki etkisi incelenmiştir.

1. 2. Problem Cümlesi

Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkileri nelerdir?

1. 3. Alt Problemler

- 1- Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkilerinin cinsiyet değişkenine göre farklılıklar var mıdır?
- 2- Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkilerinin yaş değişkenine göre farklılıklar var mıdır?
- 3- Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkilerinin Öğretmenlikteki Hizmet süresine göre farklılıklar var mıdır?
- 4- Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkilerinin branş türüne göre farklılıklar var mıdır?
- 5- Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkilerinin eğitim durumuna göre farklılıklar var mıdır?

1. 4. Denenceler

Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkilerini belirlemede yöneticiler;

- 1- Öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılıklar göstermektedir.

- 2- Öğretmenlerin yaşına göre farklılıklar göstermektedir.
- 3- Öğretmenlerin öğretmenlikteki hizmet sürelerine göre farklılıklar göstermektedir.
- 4- Öğretmenlerin branş türüne göre farklılıklar göstermektedir.
- 5- Öğretmenlerin eğitim durumuna göre farklılıklar göstermektedir.

1. 5. Sayıtlılar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir;

1. Örneklem evreni temsil edecek şekilde alınmıştır.
2. Uygulanan anket veri toplama açısından uygun yeterliliktedir.
3. Örnekleme oluşturan denekler ölçme aracına samimi olarak cevap vermişlerdir.

1. 6. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2012-2013 eğitim- öğretim yılı, İstanbul ili Avrupa yakası Bağcılar, Bahçelievler ve Güngören ilçelerinde yer alan, Ticaret Meslek Lisesi öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.
2. Alan ile ilgili literatür taraması sonucu ulaşılan bilgiler, uzmanların görüşleri doğrultusunda geliştirilmiş anket formu maddeleri ile sınırlandırılmıştır.

1. 7. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; meslek lisesi yöneticilerinin verimlilik, nitelik ve çağa uyum eğitimlerini gerçekleştirmedeki etkisini incelemektir.

1. 8. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada elde edilecek bulguların;

1. Meslek Lisesi yöneticilerinin verimlilikleri için bir kaynak oluşturacağı,
2. Meslek Lisesi yöneticilerinin niteliklerinin nasıl olması gerektiği konusunda yardımcı olacağı,
3. Meslek Lisesi yöneticilerinin çağa uyum eğitimlerinde nasıl davranmaları gerektiği konusunda yardımcı olacağı,
4. Konu ile ilgili yeni araştırmalara yön vereceği düşünölmektedir.

BÖLÜM 2

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Okulun Değişen Roller

"Toplumda var olan bütün sosyal ve kültürel kurum, olgu ve değerler bireyin eğitimini etkiler, ancak bireyin eğitiminden sorumlu olan sosyal kurum okuldur" (Varış, 1994). Okul, eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda öğrencilerin, öğretmenlerin, ana-babaların, okul yöneticilerinin hem etkileşim içinde oldukları hem de bu etkileşime katılan üyeler açısından birbirine benzemediği örgütlerdir (Başaran, 2000).

Okullar, kurum özellikleri açısından ele alındığında, bürokratik yapısı olan, yetki ve sorumluluğun hiyerarşik şekilde olduğu, biçimsel yapıya sahip olan birer örgüt olma özelliği taşırlar. Temelinde insan olması ve eğitimin ana amacı olan "*davranış değiştirme*" sürecinin oluşturulduğu özel bir çevre olması, eğitim kurumlarını ve bu kurumların yönetimlerinin önemini arttırmaktadır (Demirtaş, 1997). Okul, toplumun ve bireylerin gereksinimlerini karşıladığı bir yaşam merkezi gibidir. Bu merkez değişen ve gelişen çevresel, teknolojik, kültürel ve ekonomik koşullara göre kendi iç yapısını sürekli olarak yenilemektedir.

Hedefi insan davranışlarını olumlu yönde değiştirmek olan eğitim örgütleri de bütün örgütler gibi, çevre sistemlerinde oluşan değişimlerden etkilenir. Ancak, eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran temel özelliklerin başında, değişimi başlatma sorumluluğunun bulunması gelir. Bursalıoğlu (2000) ekonomik, politik ve toplumsal sistemlerden etkilenen ve onları etkileyen eğitim sisteminin, bir ulusun sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan devamını sağlama işlevlerini, eğitim örgütleri aracılığıyla gerçekleştireceğini ileri sürmekte ve okulun, öğrencilerin sosyalleşmesini gerçekleştirme, onlara toplumun kültürünü aktarma, yetiştirdiği kuşağın toplumun siyasal yapısına uyumunu sağlama, liderlik yeteneklerine sahip gençleri ortaya çıkarma, nitelikli insan gücünü yetiştirme işlevleri gerçekleştirmekle yükümlü olan özel bir konuma sahip olduğunu belirtmektedir. (Bursalıoğlu, 2000) Eğitim kurumlarının, değişimin ve yenileşimin hızına kendini uyduramaması, etkilediği toplumların da yenileşimin gerisinde kalmasına neden olacaktır.

Toplumun beklenti ve gereksinimlerinde görülen değişme, okulları uyum ve değişme sorunu ile karşı karşıya getirmektedir. Bu nedenle, okullarda gerçekleştirilecek değişmeler, toplumun beklenti ve gereksinimleri doğrultusunda planlanmak zorundadır (Alıç, 1990). Toplumun, okuldan beklediği hizmetin kalitesiz ve yetersiz kalmasına ilgisiz kalmaması da okulu değişmeye zorlayan güç arasında yer almaktadır.

Çalışma süresi değişmekte, ortalama öğrenim düzeyi yükselmekte, sürekli eğitim kavramı gelişmekte; eğitimle yaşam arasında organik ilişkiler gelişmekte ve devlet ile çeşitli baskı grupları arasında dengeli bir işbirliği sağlanması gerekmektedir. Buna göre, toplumsal baskılara karşı koyabilecek bireysel yeteneklerin geliştirilmesine yönelik talepler, okulların değişmesine gerekçe oluşturmaktadır.

Yaşamımızın her döneminde ve bütün boyutlarıyla etkisini duyumsadığımız teknolojik değişme, okulları değişme açısından etkilemektedir. Çünkü her alanda olduğu gibi, eğitim alanında da son zamanlar da etkililiği sağlayacak teknolojik değişmeler gözlenmektedir. Bunlardan, kitle iletişim araçları günlük yaşamda olduğu kadar, okulda da kullanılmaktadır. Okullarda kitle iletişim araçlarından yararlanma, eğitim ve öğretimden birinci dereceden sorumlu olan öğretmene yardımcı olma, öğretmenin eğitim-öğretim görevini pekiştirme ve bütünleme yönündedir. Gerçekten, günümüzde görsel-işitsel nitelikli kitle iletişim araçları, bilgisayarla desteklenen eğitim malzemeleri yaygın olarak eğitim-öğretimde kullanılmaktadır (Erdoğan, 2004). Öğretim ve yönetsel tekniklerde görülen yenilikler, etkililiği sağlayacak teknolojik değişmeler arasında yer almaktadır.

Bilgi toplumuna geçiş ve bu geçişe dayalı olarak ortaya çıkan, eğitimde yeniden yapılanma ve yenileşme hareketleri bütün ülkelerin eğitim sistemlerini etkilemiş bulunmaktadır. Eğitimdeki reform hareketlerinin odak noktasında; bilgi toplumunun gereksinim duyduğu insanın yetiştirilmesi ve buna dayalı olarak; bilgiye ulaşma, bilgiyi kullanma, bilgi üretme ve bilgiyi teknolojiye çevirme ön plana çıkmaktadır. Dünyadaki değişimler, Avrupa Birliği'ne uyum süreci, öğrencilerimizin sınavlardaki başarılarının düşüklüğü ve Türkiye'ye özgü diğer etmenler, Türk eğitim sistemini de değişimi zorlamakta ve son yıllarda çeşitli eğitim reformları gündeme gelmektedir. Bunların bazıları şunlardır: (Helvacı, 2005).

- Milli eğitimi geliştirme projesi,

- Temel eğitimi geliştirme projesi,
- Okul gelişim yönetimi ekipleri,
- Okul gelişim planlamaları,
- Müfredat laboratuvar okul uygulamaları,
- Ailelerin okula katılımını teşvik etme uygulamaları,
- İlköğretim programlarının yeniden düzenlenmesi

Değişim yönetimi, özellikle eğitim örgütlerinde hizmetin kalitesini arttırmak ve çağı yakalayabilmek için bir gereklilik olarak görülmeye başlanmıştır. Okullarımızda okul geliştirme, reform ve yeniden yapılanma önceki yıllara oranla günümüzde daha çok önemsenmektedir.

2.2. Okul Yöneticisi ve Etkili Okul İlişkisi

Okuldaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinin genel amacı bireye yaşantı kazandırmak ve onu geleceğe hazırlamaktır. Eğitim örgütlerinin en önemli tarafında bulunan okulların etkin olmaları ve önceden belirlenen hedeflerine ulaşabilmeleri için okuldaki faaliyetlerin, eğitim ve öğretimin düzenli bir şekilde yürütülmesinden sorumlu olan yöneticilerin etkili olmalarına bağlıdır. Okullardaki en basit faaliyetler bile planlama yapılmasını gerektirecek kadar önemlidir. Bu da yöneticilere büyük sorumluluklar getirmektedir (Çalık, 1997).

Etkili okul kavramı okullardaki eğitimin kalitesini arttırmak için yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. bu araştırmaların başlangıcı, okullar arasında yapılan karşılaştırma sonucunda ortaya çıkmış olan; bazı okulların diğerlerine göre daha başarılı olmasıdır. Başarılı ve başarısı düşük okullarla yapılan araştırmaların sonucunda ortaya çıkmış olan bulgular doğrultusunda okulların başarısını ve verimini arttırmak için gerekli olan yöntemleri oluşturmayı sağlamıştır.

Etkili okul içerisinde birçok kavramı taşımakla birlikte araştırmacılar bazı konularda fikir birliğine varmışlardır. "Bunlar; okul yöneticisinin liderlik özellikleri, başarı konusunda yüksek beklentiler, etkili okul iklimi, okul-aile-çevre işbirliği, öğrenen okul ve karar sürecine katılım biçiminde ifade edilebilir" (Çubukçu, 2006).

Etkili okul, her tür ve yetenekte öğrencinin öğrenme olanağı bulabildiği okuldur. Bu okul, yetiştirilecek insanın özellikleri, eğitimin çok yönlü yapısı ve niteliği gereği demokratik bir

yaklaşım ile yönetilen okuldur (Taş, 2007). Bu okulun temel amaçlarından biri öğrencilere seçme gücü ve yeteneği kazandırmaktır. Bir okulun etkinliğinin temel kanıtı öğrencilerin çıktılarında görülür. Etkili okul, verilenleri almış ve aldıklarını kullanarak değişik bilgilere ve bakış açılarına ulaşan öğrenciler hedeflemektedir. Etkili okulun odağı kalite ve eşitliktir (Balcı, 1993). Etkili okul hareketi, okulda mükemmelliği ya da mükemmel okulu yaratma yollarını bulmak olarak açıklanabilir. Mükemmel okul, sadece öğretmenlerin kaliteli eğitim ve öğretime adanmışlığı ile değil, sağlıklı bir okul iklimi ve kültürü ile gerçekleştirilebilir. Öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişimlerinin desteklenip en uygun biçimde öğrenme çevresinin yaratıldığı okula etkili okul denilmektedir.

"Etkili okul düşüncesinde, okulların farklılıklar yaratabileceği ve bu farklılıkların düşüncelerde yer aldığı inancı egemendir. Okul etkililiği konusundaki temel vurgu, bağımsız olarak okullar öğrenci başarısında bir farklılık yaratabilir düşüncesidir. Etkili okullar, öğrencinin başarısı için uygun fiziksel ortamları, öğretim araç gereçlerini ve okulun tüm kaynaklarını, etkili biçimde kullanırlar. Etkili okul olmak daha fazla kaynağa sahip olmak anlamına gelmez, mevcut kaynaklarla daha iyi sonuçlara ulaşmayı ifade eder. Öğretim, performans geliştirme etkili okulun esas görevi olarak görülmektedir" (Çubukçu, 2006).

Okulların yöneticileri aslen öğretmen oldukları için öğretim konuları açısından bilgili ve yetkindirler. Etkili okullarda öğretmenlerin performansları devamlı olarak takip edilir. Yine etkili okullarda öğretmenlere yol gösterici olan, öğretimin amacını ve önemini açıkça ortaya koyan bir misyon oluşturulmuştur. Bu misyon, öğretmenlerin yüksek performanslı ve öğrencinin öğrenmesini önemseyen öğretmenlerin olduğu bir okul ortamı sağlamış olur. Etkili okulun bir diğer önemli özelliği de yöneticilerin sınıf içi faaliyetlerine önem vermeleri ve bu faaliyetlere aktif olarak katılmalarıdır.

Okul yöneticisinin küresel bakış açısına sahip olması, mesleki bir zorunluluktur. Bugünün dünyasında nelerin meydana geldiğini, toplumsal değerlerde meydana gelen değişimleri, çevre sorunlarını, gençlerin sorunlarını ve dünya Eğitim sistemlerinde meydana gelen değişimleri, okul yöneticisinin yakından izlemesi gerekir. Okul yöneticisi, dünya toplumunun aydın bir üyesi olmak durumundadır (Çelik, 2003).

Etkili okulda yönetici çeşitli uzmanlar arasında bir hızlandırıcı, bir eşgüdümleyici olmak durumundadır. Etkili okulların bir özelliği olarak yönetici öğretimsel liderdir. Ayrıca etkili okulun temel faktörlerine göre öğretimin vurgulanışı ve öğrenciden beklentilerin öğrenci ve öğretmenlere ulaştırılması okulda saydam, katılımcı bir yönetim anlayışını gerektirmektedir (Balcı, 1993). Etkili okullardaki yöneticiler, akademik hedeflere tutarlı bir şekilde bağlılık gösterirler. Okul ve sınıf faaliyetlerine öncelik veren bir eğitsel hedefler vizyonu geliştirip, ortaya sürerler. Etkili yöneticiler iletişimi sağlamak için insanları hedefe yönelik çalışmaya yöneltirler.

Buna göre etkili okullardaki yönetici özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

- "Mükemmel liderlik özelliklerine sahip olan, okulu ile ilgili görüşlerini açıkça ortaya koyan, okulda değer ve inançlar sistemi oluşturan, okulun kültürünü şekillendiren, stratejik bir şekilde düşünüp plan yapan, kaliteyi ve başarı konusundaki beklentileri yükseltmeyi özendiren,
- Etkili dinlemeyi bilen, öğretmen ve öğrencilerin düşüncelerine önem veren ve onlara her konuda yardımcı olan,
- Çalışanlarını motive eden, her zaman coşkulu ve iyimser olan, her türlü başarıyı destekleyen ve ödüllendiren,
- Çalışanlarına güvenen, personelini olumsuz dış etkenlerden koruyan, personeli tarafından desteklenen, sorumluluk sahibi, davranışlarıyla örnek oluşturan,
- Okuldaki her türlü olayla ilgilenen, öğretmenlerini gelecek gelişmelere hazırlayan, öğrencilerle birebir iletişim kuran kişidir."

"Etkili okullarda, okul yöneticileri, öğretimle ilgili konularda güçlüdürler. Bu okullarda, öğretmenlerin performansları sürekli gözden geçirilir. Okulda bütünsel olarak, öğretimin amacını ve önemini, odak noktasını belirten ve öğretmenlere yol gösterici niteliği olan açık bir misyon geliştirilmiştir. Böylece, öğrencilerin öğrenmelerine odaklanan ve öğrenmeye yardımcı olan olumlu bir okul iklimi oluşturulur. Etkili okulların en önemli özelliklerinden birisi de okul yöneticilerinin, sınıfın öğretimle ilgili etkinliklerine aktif bir şekilde katılmalarıdır. Okulun eğitim öğretim politikasını belirten açık bir vizyonun ve misyonun tanımlanması, öğretim programının uygulanması, öğretimin yönetimi, olumlu bir öğrenme ortamının oluşturulması, öğretmenlerin performanslarının sürekli izlenmesi ve uygun geri

bildirimlerin sağlanması ve öğretim programının değerlendirilmesi, okulun eğitim öğretim etkinlikleri üzerinde doğrudan etkisi olan liderlik davranışlarıdır" (Güçlü, 2000).

2.3. Klasik Okuldan Öğrenen Okula Geçiş

"Geleneksel eğitim sistemi daha çok klasik okullar tarafından benimsenmiş ve uygulanmıştır. Geleneksel eğitim sisteminde, "dersler, programlar, ödevler, ders saatleri ve benzeri unsurlar, öğrencinin ilgi ve gereksinimleri göz önünde bulundurulmaksızın düzenlenir. Bu eğitimde ön planda tutulan müfredat ve öğretmendir" (Kafadar, 1997).

Okullardaki mevcut disiplin anlayışında, öğrencilerin her zaman ve her koşulda uyumlu davranması beklenip, öğrenciler alınan kararlara dahil edilmemektedir. Öğretmen-öğrenci ilişkileri, belirli çerçeve içerisinde, sınıf içi kurallar ise değişmez ve katıdır. Sadece öğretmen tarafından belirlenen bu kurallar tartışılmazlar. Bu anlayışa sahip okullarda gelişimin sağlanması mümkün olamaz (Şengül, 2005).

Okullarda öğretmen-öğrenci ilişkileri, her öğrencinin aynı biçim ve hızda öğrendikleri kabulü ve sadece öğretmenden öğrenciye olan bilgi akışı şeklinde bir sistem olarak düzenlenmiştir. Öğrenen okullar, yeni teknolojilerin kullanılması ile öğrencilerin sadece öğretmenden değil karşılıklı olarak birbirlerinden ve çevrelerinden kendi potansiyellerine uygun olarak öğrenmenin gerçekleşmesine olanak tanır. Okullarda öğrencilerin yeni teknoloji kullanımını verimli hale getirmek için yönetici ve öğretmenlerin hizmet sırasında ve öncesinde bilgilendirilmeleri gerektiği görülmüştür. Okullarda süregelen geleneksel anlayış sürekli tüketen, sorun çözmede yetersiz bireyler yetiştirmektedir. Ancak yavaş yavaş eğitimde yeni arayışlar ve yaklaşımlar belirmeye başlamıştır.

"Günümüzün hızla değişen koşulları, öğrenmenin belki de en çok dile geldiği kurumlar olan okulların öğrenen organizasyon olabilme potansiyelinin incelenmesini gerektirmektedir. Özellikle öğrenmenin olduğu yerde mutlaka öğrenen organizasyona ait parçalar bulunmalıdır" (Güçlü, 2005). Okullarda işleyişin yetersizliği hissedilmekte ve farklı yaklaşımlara gerek duyulmaktadır. Okul, belirli yaşlar arasındaki öğrencilere belirli müfredatta yer alan, belirli bilgi ve becerileri öğreten bir kurum olma özelliğini yitirmektedir. Okul, günün her saatinde aktif öğrenmenin gerçekleştiği, öğrenci-öğretmen-yönetici-diğer görevliler ile çevre halkının da öğrenme ihtiyacını karşılayan bir bilgi

organizasyonu olma zorunluluğu, öğreten kurum olma yerine öğrenen kurum olmayı gerektirmektedir. Bu kurum, öğrenen okuldur (Fındıkçı, 1996).

"ğrenen okul, öğrenmeyi teşvik eden, personeli geliştirmeyi, açık iletişim ve yapıcı diyalogu ön plana çıkaran okuldur. Öğrencilere eleştirel bakış, yargıya varma, sayısal mantık, zıt bakış açıları gibi bilişsel becerilerin, nasıl öğrenildiği ve düşünüldüğü gibi duyuşsal özelliklerin de kazanıldığı okuldur. Öğrenen okul, değerleri olan okuldur. Öğrenen okullarda vurgulanan değerlerden bazıları şunlardır:" (Töremen, 2001)

- Herkesin kabul edilmesi ve değerli olduğu düşüncesi,
- Bireysel kapasite ve başarı,
- İddialı olma ve kendine güvenme,
- Sorumluluk ve özerklik için güçlendirme,
- Toplum ve başkaları için sorumluluk alma,
- Vizyon ve hedef sahibi olma,
- Personel arasında işbirliği ve yenilenme,
- Kalite için araştırma,
- Ebeveyn katılımı,
- Öğrenci merkezli, Aktif ğrenme ve
- Çevre ilgisi sayılabilir.

Öğrenen bir okulda; öğrenciler ve öğrenmeleri odak noktasıdır; yönetici ve öğretmenler de birer öğrencidir ve devamlı öğrenirler. İlerleme, takım halinde öğrenilerek yapılır. Bireyin sürekli öğrenmeyi hayat felsefesi edinmesinde en önemli görev Eğitim organizasyonlarına düşmektedir. Eğitim organizasyonları “*ğrenmeyi öğrenmesini*” sağlayacak yapılar oluşturmalıdır. Yönetici ve öğretmenler değişimi yakalamalı, değişime göre kendilerini geliştirmeli ve iyileştirmeler sağlamalıdır. (Ensari, 1998)

Öğrenen okul, insan kaynağının sürekli olarak geliştirildiği, öğrenme süreci ile yenileşmenin yakalanmaya çalışıldığı ve öğrenmenin teşvik edildiği, öğretmenlerin arkadaş kabul edildiği ve çalışanlarca desteklenen bir öğrenme havasının oluşturulduğu okuldur. (Töremen, 2001) ğrenen okul, bir sistem olarak kendi ana sisteminin izin verdiği ölçüde değişim ve yeniden yapılanmayı hedefleyerek ana sistemin de değişimine katılmasını teşvik eder. Bu okulda öğreten ve öğrenen ayrımı yapılmaz. Herkes bir ekip

halinde öğrenme sürecine katılır. öğrenen okulun ana ilkesi değişim olduğundan, öğrenen okul, kendi alanlarıyla ilgili her tür bilgiye ulaşma çabası içindedir. (Fındıkçı, 1996) Öğrenen okulun amacı, öğrencilere analitik ve eleştirel düşünce, yargı belirtme becerisi, sayısal mantık ve zıt bakış açıları kazandırmak, bilişsel becerilerin nasıl öğrenildiği ve düşünüldüğü gibi bazı duyuşsal özellikleri kazandırmaktır Öğrenen okul, etkili okul tipine yakındır. İki okul tipinin de amacı sürekli öğrenme, niteliği artırma ve amaçları gerçekleştirme hedeflenir.

Mesleki ve teknik eğitim veren okullarda öğrenen organizasyon anlayışının yerleşmesi ve öğrenmenin okulda kültür haline dönüşebilmesi için öncelikle okul yönetiminin, öğrenen organizasyonun önünde durmaması ve öğrenmeyi desteklemesi gerekmektedir. Mesleki ve teknik okulların, öğrenen okula dönüşebilmesi ve bu yönde gelişim sağlayabilmesinde en büyük pay okul yönetimine düşmektedir. Verimli, etki ve öğrenen okul olma ve bu yönde yaşamını sürdürebilme için, mutlaka öğrenmeyi destekleyici bir yönetim felsefesi benimsenmesi gerekmektedir.

2.4. Bilgi Toplumunda Okul ve Eğitimde Kalite

"Bilgi toplumunda bilgi, gerçek bir sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline gelmiştir. Bu nedenle Eğitim performansı ve Eğitim sorumluluğu açısından okullara da yeni ve zorlu talepler yöneltilmektedir" (Drucker, 2000). Bu nedenle bu toplumsal değişim yanında okulun da eski topluma oranla farklı bir form kazandığını görmekteyiz. Şüphesiz okulun yapısal işlevi ile ilgili değişmeyen özellik okul yoluyla toplumun kültür mirasının aktarılması, bireyleri sosyalleştirmesi ve dayanışma ruhunu kazandırmasıdır.

Öncelikle bilgi toplumuyla okuldaki en önemli değişim, artık okul tam zamanlı olarak çalışan, bilgi üretmede rol üstlenen, yetişkinlerin de gittiği bir yer haline gelmiştir. Bununla birlikte eğitimde okulun rolü de azalmıştır. Eğitim artık sadece okullarla sınırlı kalmamaktadır. Özellikle e-egitim uygulamaları (*uzaktan eğitim, sanal eğitim*) ile dört duvarla çevrili olarak tanımlanan mekan değerini kısmen kaybetmiştir. Ayrıca eğitim okulda verildiği gibi, bireylerin yetişkinlikte çalıştıkları kurumlarda da sürekli olarak verilir. Öte yandan bilgi toplumuyla değişen iş sektörleri, ve yeni gözde mesleklerin varlığı nedeniyle okullar da sürekli olarak kendilerini güncellemek zorunda kalmaktadırlar.

Bilgi toplumunun okulunda amaç “*öğrenen okul*” olmaktır. öğrenen okul düşüncesi, otoritenin tek elde toplanmadığı, okulla ilgili kararların okul yöneticileri, öğretmenler, aileler, öğrenciler ve toplum üyeleri arasında dengeli dağıtıldığı bir süreçle yaratılabilir. Bu demektir ki bilgi toplumu demokrasiyi öngördüğü gibi bir öğrenen kurum olarak okul da kendine ait kararlarda, demokratik bir katılım süreci özelliği gösterir. Bu özelliği ile paralel olarak da bilgi toplumunun okulu daha çok çeşitliliği içinde taşır ve esnek özellikleriyle çevreyle her zaman uyum içindedir (Balay, 2004).

Kaliteli öğrenim, eğitimle ilgili yeni bir düşünme şeklidir ve bu yeni düşünme şekli, öğrenci ve öğretmenlere kendi öğrenimlerinin sorumluluğunu almaları konusunda yardım edecek ayrıca, problem çözme konusunda gerekli araçları onlara sağlayacaktır. Öğretmenler tarafından uygulanan diğer stratejiler bu amaçlara katkı sağlasalar da kaliteli öğrenim; belirli stratejileri yönetmek ve bunları bir “*öğrenim kurumu*” oluşturmak amacıyla bir araya getirmek için gerekli olan yolu temsil etmektedir (Langford, 1999).

Kalite kavramı, belirlenen ihtiyaçların karşılanma oranına göre ürün veya hizmeti etkileyen özelliklerin toplamı olarak tanımlanır ve eğitimle yakından ilişkilidir. Eğitim kurumlarının kendilerinden beklenen görevleri verimlilikle yerine getirebilmeleri için kaliteli bir yapıya kavuşmaları gerekmektedir. Temel amacı, yürütülen işlerin hem nitelik hem de nicelik yönünden geliştirilmesi ve iyileştirilmesi olan toplam kalite anlayışının, son yıllarda gelişmiş ülkeler başta olmak üzere hemen hemen bütün dünyada özel ve kamu kuruluşlarının önemli fonksiyonlarından biri haline geldiği izlenmektedir (Erişen, 2003).

Eğitimde kalite yönetimi, insan yetiştirmede hatasızlık, öğrenci-veli tatmini ile sistemin çıktısı olan insandan işverenin tatmini olarak ele alınmaktadır. Geleceğe hazırlanan, istenilen (*tasarlanan, programlanan*) insanı hatasız eğitme sürecinin girdileri olan amaç ve hedefler, bilgi ve programlar, eğitici ve eğitici olmayan iş görenler, para eğitim teknolojisi gibi girdilerin hatasız olmasının istenmesi kalite yönetiminin ana ilkeleridir. Bunlar, klasik eğitim yönetiminin de en çok uğraştığı sorunlardır. Sorun oluşturan bu girdiler eğitim sürecine girmeden sıfır hatalı ya da istenilen kalitede üretilmiş olmalarını beklemek yanlış olmaz (Peker, 1994).

2.4.1. Özellikleri

Değişme bütün sistemler için olduğu kadar okul için de geçerlidir. Okul yapısı içindeki bir sistemin değişmesi bütün sistemleri etkileyecektir. Sistem düşüncesine göre, toplum içindeki bütün kararların birbirleriyle ilişkili ve eşgüdümlü olarak alınması zorunludur ve bu, okula yüklenen misyon ile doğrudan ilgilidir. Çünkü okul ürün kavramıyla ifade edilen yeni nesli, toplum için yetiştirmekte ve hazırlamaktadır. Ayrıca, eğitim ve öğretim uygulamalarının odak unsurlarından biri olan bilgi konusundaki anlayış da değişmektedir.

Küreselleşme ve bilgi toplumunun dinamikleri ve sürekliliği göz önüne alındığında ders programlarının, öğretmenlerin, anne-babaların ve hatta öğrencilerin de tanımı değişmiştir. Okullar yalnızca bilgilerin aktarıldığı kurumlar değil, toplumu yönlendiren, biçimlendiren bir yapıya sahip olmalıdır. Ders programları öğrenciye bilgi aktarımını amaç edinerek değil onları gerçek yaşam için hazır hale getirmeye, analiz yapabilmeye yönelik bir algılama kazandırmak için yapılmalıdır (Fındıkçı, 1998).

Öğretmenlerin görevi sadece bilgiyi aktarmak değil, öğrencilere rehberlik etmek ve onlara liderlik yapmaktır. Bununla birlikte ders programı hazırlamada ebeveynlerin daha aktif olarak okulla işbirliği içinde olmaları desteklenmelidir. Eğitimin merkezinde bulunan öğrenci, öğrenen birey olmalıdır. Mevcut bilgi, birikim, kültürel değerler ve olguların öğrencilere aktarılması devam etmelidir, ancak bununla amaçlanan, bilgileri ezberlemek değil, öğrencilerin kendi bilgilerini oluşturmalarına yardımcı olmaktır.

"Bilgi toplumunu kuracak bireylerin akıl, zeka ve beyin güçlerini geliştirmeleri ve etkin bir şekilde kullanabilmeleri, eğitim aktivitelerinde bilinçli ve düzenli bir çalışma ve çabayı gerekli kılmaktadır. Bilgi bolluğu ve hızlı iletişimle giderek küçülen günümüz dünyasında, bu hızlı değişime yetişebilmek, sürekli üretilen ve çok kısa zamanda tüketilen bilgiyi gereği gibi kullanabilmek ve dönüşümünü sağlayabilmek, şüphesiz düşünsel güçlerini çok iyi kullanabilen, eleştirel düşünebilen, analiz ederek yeniden üretebilen bireylere sahip olmakla mümkün olacaktır. Bu nedenle geleceğin eğitimi için üç alternatif olduğu söylenebilir":

- "Bireyselleştirilmiş öğretim: öğretim sürecinin her öğrencinin bireysel öğrenme gereksinim ve becerilerini karşılayabilecek şekilde bireyselleştirilmesi,

- İnsancıl bir hale getirilmiş öğrenme: öğrenmeyi nasıl öğrenebileceği ve kullanabileceği, kendisi ve çevresi üzerinde nasıl egemenlik kazanabileceğinin, bilişsel bilgi işleme becerileri kadar bireyler arası iletişim ve değer açıklama becerilerinin öğretilmesi,
- Meslek eğitimi: öğrencileri doyurucu bir yaşama ve mesleğe hazırlayabilmek için onlara ilk elden iş yaşantılarının sağlanması" (Çalık, 2005).

Eğitimde kaliteyi etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlar, iyi yapılandırılmış ve iyi işletilen fiziki tesisler, uzmanlık, ailelerin, iş dünyasının ve bölge topluluklarının eğitime desteği, finansman yeterliliği, yönetim anlayışı, fiziki ortam ve teknik donanımın kalitesi, öğretim yöntem ve teknolojilerinin çeşitliliği ve gelişmişliği, akademik personel nitelikleri, güçlü ve amaçlı liderlik, öğrenci nitelikleri, iyi dengelenmiş bir öğretim programı, eğitim ortamında iletişim olarak belirtilmiştir (Erişen, 2003).

2.4.2. Eğitim Programı

Eğitim programları, ulusal ya da uluslararası alanda nitelikli bir eğitim sistemi kurma, ülkenin kalkınmasını ve gelişmesini sağlayacak kalifiye insan yetiştirme, toplumsal ve kültürel değerlerin korunmasını ve geliştirilmesini sağlama gibi amaçlara yönelik olarak geliştirilirler. Bu açıdan eğitim programları, eğitilenlerin ya da öğrenenlerin davranış şekillerinden, öğrenme ve öğretme faaliyetlerine kadar çalışmalara kılavuzluk etmekte ve yol gösterici rol oynamaktadır. Milli eğitim politikalarının uygulamaya dönüştürülmesi eğitim programlarının aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Eğitim programlarının bu görevlerini eksiksiz olarak yapabilmesi için sistemli, koordineli ve bilimsel çerçevede geliştirilmeleri gerekir. Program geliştirmenin, iyi planlanmış faaliyetler yoluyla öğrencilere yönelik öğrenme etkinliklerinin tasarlanması ve eğitim programını ihtiyaç doğrultusunda değiştirmeye ve geliştirmeye yönelik bir süreç olduğu düşünülürse, eğitim programlarının sürekli olarak incelenmesi ve güncelleştirilmesi gerekmektedir.

"Program geliştirme etkinlikleri; programın tasarlanmasından, denenip düzeltildikten sonra geniş çapta yayılmasına kadar süreklilik göstermekle birlikte genel olarak bir program geliştirme süreci şu aşamaları kapsamaktadır:

- Program taslağının ve yardımcı materyallerin hazırlanması,
- Taslağın gerçek durumlarda denenmesi,
- Deneme verilerinin değerlendirilmesi ve
- Taslağın değerlendirme sonuçlarına göre düzeltilmesi ve yayılmasıdır" (Özdemir, 2009).

Bunun, aynı zamanda uygulanmakta olan eğitim programlarının topluma, bireylere, konu alanındaki bilimsel ve teknolojik gelişmelere, uygun olup olmaması açısından değerlendirilmesinin de yapılması gerekmektedir. Buna göre, eğitim programlarının yalnızca sistemli, koordineli ve bilimsel olarak nitelikli şekilde geliştirilmesi kadar, etkin ve süreğen şekilde değerlendirilmesi de gerekmektedir.

"Bir eğitim programının dört temel ögesi bulunmaktadır. Bu ögeler hedef, içerik, öğrenme-öğretme süreci ve ölçme-değerlendirmedir. Hedef kavramı içinde öğrenene kazandırılacak istenik davranışlar (*eğitimde önemli rolü olan ve toplumun onayladığı, kabul ettiği davranışlar*), içerik ögesi ile eğitim programında hedeflere uygun düşecek konular bütünü düşünülmektedir. Öğrenme-öğretme sürecinde ise, hedeflere ulaşmak için hangi öğrenme-öğretme modelleri, stratejileri, yöntemleri ve tekniklerinin seçileceği belirtilmektedir. Ölçme-değerlendirme ile de hedef ve davranışların tek tek test edilip, istenik davranışların ne kadarının kazandırıldığı dolayısıyla eğitimin kalite kontrolü vurgulanmaktadır" (Demirel, 2003). "Bir okulun eğitim programında olması gereken unsurlar ise şu şekilde ele alınmaktadır:

- Öğrencilerin gelişim özellikleri,
- Öğrencilerin ulaşacağı eğitsel amaçlar,
- Öğrenim yaşantıları,
- Öğrenme ortamı,
- Öğrenmenin gerçekleştirilmesi,
- Öğrenmenin ölçülmesi ve değerlendirilmesi,
- Öğrenmenin dönütünün sağlanması" (Başaran, 2004).

Eğitim programlarına temel teşkil eden ilkeler başında, her öğrencinin kendine özgü olduğu ve bu kendine özgülüğün hem çevresel hem de kalıtsal etkenlerin bir araya gelmesi ile oluştuğu yer almaktadır. Çocukların farklı özellik, geçmiş ve yaşantıya sahip olduğunu

bilerek programları düzenleme yaklaşımı benimsenmeli, eğitim programlarının özü, yaşanan çevre ve toplumun gereksinimlerinden çıkmalıdır (MEB, 2005).

2.4.3. Öğrenme-Öğretme Etkinlikleri

"Okulların varlık gerekçesi olan öğrencinin yetişmesi tamamen öğrenme-öğretme sürecine bağlıdır. Bir eğitim programının en işlevsel unsuru öğrenme-öğretme süreci olmakta ve eğitimde sağlıklı bir yenileşmenin olabilmesi için bu sürecin odak noktası olarak alınması gerekmektedir" (Fidan, 1996). Aynı şekilde, eğitimdeki değişim çalışmalarının özü, eğitim-öğretim sürecinin anlaşılmasında yatmaktadır. Eğitim süreci de öğrenme-öğretme yoluyla gerçekleştirilmektedir. Öğretimde yeniden yapılanmanın esasını oluşturan bazı noktalar şu şekilde ele alınmaktadır: (Özden, 2005)

- Düşünmeyi öğrenme,
- Bilgiyi kullanma,
- Problem çözme,
- Bireysel çalışma,
- Benlik kavramı geliştirme,
- İletişim becerisi kazanma,

Bireyin öğrenme sürecine etkin şekilde katılmasını sağlama yaklaşımı etkin öğrenme olarak tanımlanır. Etkin öğrenmeyi sağlamak için öğrencilere okuma, yazma, konuşma, tartışma, analiz ve sentez yapma, geçmişle şimdi arasında bağ kurma, bilgilerini günlük yaşantısında kullanma ve karşılaştıkları sorunları çözebilmelerini sağlayacak deneyimi kazanmaları sağlanmalıdır. Bu sayede etkin öğrenme sürecinde öğrenciler, karar verme, sorumluluk alma ve öğrenmeyi öğrenme fırsatına sahip olacaktır.

Etkin öğrenmenin yararları şu şekilde belirtilmektedir:

- "Yavaş öğrenen ve üstün yetenekli öğrencilere daha çok zaman ayırmak
- Öğrencilerin öz denetim geliştirme yollarını iyileştirmek
- Farklı öğrenme stilleri için farklı programlar oluşturmak
- Yaşam boyu öğrenmeyi sağlamak" (Demirel, 2003).

“Öğrenme”nin “öğretme”ye baskın olduğu yeni eğitim kültüründe artık öğrencilerin “çok seslilik perspektifiyle öğrenmesini öğrenen” bireyler olarak geleceğe hazırlanmaları gerekmektedir. Öğrencilerin her birinin kendi becerileri doğrultusunda esnek ve geniş bakış açısına sahip olarak yetişmeleri ancak “öğrenen kimlikleri” ile mümkün olacaktır. Bilgi tabanının hızla değiştiği bir zamanda okulların, mezunlarına yaşamları boyu yetecek bilgi donanımını kazandırması olanaksızdır. Bunun yerine, öğrencilerin yeni durumlara uyum sağlayabilecek, gereksinim duydukları bilgileri öğrenebilecek yeterlikte olmaları gerekmektedir (Özden, 2005).

2.4.4. Eğitimde Kalite ve Eğitimde Kaliteyi Etkileyen Unsurlar

"Kalite, üzerinde birçok tanım yapılmasına rağmen hala soyutluğunu koruyan bir kavramdır" (Özden, 1998, s. 130). "‘Kalite’ Latince kökenli bir terimdir. Latincedeki ‘qualitas’ Fransızcaya ‘qualite’ olarak geçmiştir. Daha sonra Fransızca okunuşu olan kalite kavramı Türkçeye geçmiştir. Kalitenin sözlük anlamı niteliktir. Niteliğin sözlük anlamı, varlıklar arasında bulunan ve nicelikle ilgisi olmayan ayrımları şu ya da bu bakıma göre oluşturan durumdur" (Doğan, 2002, s. 15–16). "Kalite işgörenin onuru ve neşesi olarak tanımlanırken; Crosby kaliteyi performans üretimi sonucu, müşteri memnuniyeti olarak tanımlamaktadır" (Hunt, 1996). William Glasser (1999), ise kaliteyi birçok şekilde tanımlamıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

"Kalite, her zaman içten ve yakın insan ilişkilerinin bütünüdür.

Kalite, her zaman bir biçimde—örneğin, istenen bir beceriyi öğrenirken kişisel, Deming’in Japonya’daki çalışması gibi ekonomik, Pasteur’un mikroorganizmaları keşfindeki gibi biyolojik, ABD anayasası gibi sosyal ve politik- yararlıdır.

Bir kalite örgütü asla olabileceğinden daha azına razı olmaz.

Kalite, ne kadar iyi olursa olsun, her zaman geliştirilebilir. Bir kalite örgütü, sürekli etkinliğinin ürününü ve tarzını geliştirmenin yollarının arayışındadır."

Kısaca özetleyecek olursak; kalite her konuda verimliliği arttırmak ve her işte insanın memnuniyetini en önde tutmaktır.

Eğitim faaliyetlerinin farklı düzeylerde ve alanlarda gerçekleştirilmesinden dolayı kaliteyi etkileyen unsurlar da amaca ve alana göre değişmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda eğitimde kaliteye etki eden unsurlar şu şekilde ele alınmaktadır:

Öğretmen: Öğretimi planlamada bilgi ve teknolojideki gelişmeleri ve öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarını esas almada yeterli düzeyde olabilmesi için, yeni gelişmelere uygun şekilde nitelikli yetiştirilmelidir. Öğretmenlerin, öğrencilerin gerek kişiliklerinin gelişmesinde gerekse öğrencinin isteklerinin arttırılmasında ve meslek seçmelerinde büyük etkileri olduğu açıktır. Öğretmenin bilgi aktarıcı yapısı toplumun beklentileri ve gelişmelere uygun olarak yerini rehberliğe ve yol gösterici yapıya bırakmaktadır. Uygulamayla desteklenen teorik bilgilerin, yenilenmiş konuların takip edilmesi ve gerekli şekilde kullanılması, öğrenciyi destekleyici bir tutum ve derste gönüllülük esasını ön planda tutma etkili bir öğretimin yapılmasını sağlayacaktır (Toklucu, 2000).

Öğrenci: Öğrencinin istenen davranışları ve gereken sorumluluğu alabilecek durumda olması, öğrencideki öğrenme isteği, öğrencinin ilgi alanına göre yapılan program, ve öğrencini bilgi düzeyi kalite ile yakından ilgilidir. Öğrenciler okulda öğretmenlerinden olduğu kadar birbirlerinden de etkilenirler. Sadece bilgi değil fikirler, görüşler, değerler ve yeni davranışlar edinirler. Bu durum da öğrencilerin kişiliğinde bilgi kadar önemli rol oynamaktadır. Ayrıca öğrencilerin kaliteleri çabalarına ve okuldan elde edecekleri faydaya bağlıdır (Uysal, 1998).

Fiziki ortam ve teknoloji: Sınıf ortamlarının şekilleri ve okulun fiziki yapısı öğrencilerin maksimum düzeyde öğrenmelerine ve beceri gelişmelerine uygunluğu kalite üzerinde önemli olan etkenlerdendir. Bu şartlar sağlanmadığı zaman öğrenci öğretmen iletişimi ve öğrencilerin ekip çalışmaları mümkün olmamaktadır.

Yönetici: Öğretmenlerin moral ve motivasyonlarının üst düzeyde olması, çalışma isteklerinin artması ve öğretimin kaliteli olması vb. yöneticilerin okula yapacakları en önemli katkıdır. Okul yöneticisi olmaktan çok bir öğretim lideri olarak etkinlik göstermelidir. Kendi okullarının başarısı yolunda açık vizyon sahibi okul yöneticileri, bu vizyonu aktarmak için çalışır, kendi öğretmenlerinin ve diğer yöneticilerin okullardaki kaliteyi geliştirmedeki çabalarını destekler. Eğitimciler eğitimin kalitesini yükseltmeyi amaçlayan kural ve standartlar geliştirilmeli, bunların her düzeydeki yönetici tarafından benimsenip uygulanmasını sağlamalıdır (Toklucu, 2000).

Program: Günümüzün koşullarına cevap verebilecek eğitim, kuşakların yaptığını yineleyen değil, yaratıcı niteliği olan insanları yetiştirmeyi amaçlamalıdır. Artık "öğrenci

merkezli" program anlayışına geçilmelidir. Öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarına uygun olarak oluşturulmuş, çağdaş ve yenilikçi programlar kullanılarak eğitimdeki kalitenin artması sağlanmış olacaktır.

2.4.5. Okul Yöneticisinin Sorumlulukları ve Değişim Yönetimi

Değişim yönetimi, değişimi doğru tahmin edip, doğru zamanda ve doğru kaynaklarla (insan, bilgi vb.) organize etmek ve buna uygun sistemler geliştirip yaşama geçirmektir (Balcı, 1993). Yönetilmiş değişim, hem bireyin hem de örgütün ilgi duyduğu şeylerin olması için örgüt, grup ya da bireyin aktif katılımını içerir. "Değişim yönetimi, değişimi doğuran etkenlerin incelenmesi, tanınm konması, uygulama ve değerlendirmenin yapılması gibi süreçleri kapsayan bir sistemdir" (Erdoğan, 2000). Buna göre değişim yönetiminin hem birey hem de örgütün yaşamasını sağlayacak değişimin gerçekleştirilebilmesi için planlama, koordinasyon ve yönlendirmeyi gerekli kılan bir etkinlikler bütünü olduğunu ifade etmek mümkündür.

Değişim yönetimi, özellikle eğitim örgütlerinde hizmetin kalitesini arttırmak ve çağı yakalayabilmek için bir gereklilik olarak görülmeye başlanmıştır. Okullarda geliştirme, reform ve yeniden yapılanma süreci önceki yıllara oranla günümüzde daha çok önemsenmektedir. Okulun değişim ve gelişiminde alınacak olan kararlar ve yapılacak olan uygulamaları belirleyerek onay verecek yetkili kişi olarak okul yöneticisinin rolü büyük önem taşımaktadır.

Okul yöneticileri, bilgisayar ve ilgili teknolojilerin okula transferi ve etkin kullanımı konusunda sorumluluğu üzerinde taşıyan kişilerin başında gelmektedir. Teknolojinin her alana hızla girmiş olması, eğitim yöneticilerine yeni görevler de yüklemiştir. Bilişim teknolojisinin en önemli etkisi, okul yönetim süreçlerinden biri olan, karar vermeye ilişkin olmuştur. Etkili karar vermenin en önemli girdisi, bilgidir. Veri tabanlarının oluşturulmasında, öğrencilere bilgisayar okuryazarlığının kazandırılmasında, zamandan kazanma gibi daha birçok alanda bilişim teknolojilerinden yararlanılabilmektedir. Geleceğin eğitimi, bilişim teknolojilerine dayalı olacaktır. Ülkedeki bu alana özgü gelişmeler, kaçınılmaz olarak tüm sisteme uyarlanmalıdır (Gürsel, 2003). Okul yöneticisinin sorumlulukları, görevlerinde olduğu gibi içinde bulunduğu ortama göre değişiklik gösterir. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- "Okulun amaçlarını ve felsefesini açıklamak,
- Okulun politikasını saptamak ve tanıtmak,
- Okul etkinlikleri için ihtiyaçları karşılamak,
- Okulda katılımcı ve demokratik yönetimi geliştirmek,
- Okulda kişiler ve gruplar arası ilişkiler kurmak,
- Öğretim ve eğitim etkinliklerini planlamak,
- Etkili bir işletme yönetimi geliştirmek ve uygulamak,
- Yapılan çalışmalarını sürekli izlemek ve değerlendirmek" (Taymaz, 2003).

Toplumdaki sosyal, politik ve ekonomik değişmelerden etkilenen eğitim kurumu ve yöneticisinin, aynı hızla uyum göstermesi gerekmektedir. Teknik alanlardaki önemli değişme ve gelişmeler, özellikle eğitimci ve okul yöneticilerinin görüş ve fikirlerinde de aynı derecede değişmeleri zorunlu kılar. Yönetimin sadece geçmişe ve deneyim sonuçlarına dayandığı devrin çok gerilerde kaldığı gerçeği kabul edilmelidir. Bu nedenle, yeni ve ortak sorunların bilimsel bir yaklaşımla ele alınması zorunludur. Hemen her meslek alanındaki gelişmeler sonucu üretimde kullanılmak üzere yapılan makineler, kullanılacak elemanların daha bilgili olmalarını gerektirmekte, üretimde çalışacak insan sayısını da azaltmaktadır. Değişim ve gelişimlere göre gerekli öğretimi ve ortamını sağlamak okul yöneticisinin en önemli ve gerekli görevidir (Taymaz, 2003).

2.4.5.1. Okul Yöneticilerinin Yeterlikleri ve Sorumlulukları

İnsanların davranışlarını oluşturmaları için bilgi ve beceriye sahip olmaları yeterlilik olarak tanımlanabilir. Eğitim yöneticisinin karşısına çıkan sorunları çözebilmek için birtakım yetenekleri taşıması zorunludur. Yönetici öğretmenlerin, okuldaki personelin, velilerin, okul çevresindeki yerel yöneticilerin, merkez örgütler ve politikacılar gibi farklı kültür ve eğitim düzeyine sahip kişilerin beklentilerini bilip bu beklentileri bağdaştırmalı ve demokratik bir yönetim sürdürmelidir (Kaya, 1991).

Bursalıoğlu'na göre (2000) yeterlik, "bir kişiye belirli bir rolü oynayabilme gücü kazandıran özelliklerin varlığı" olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, yeterli kimse belli bir görevin gereklerini karşılayabilen kimsedir. Şüphesiz yönetici yeterliği, yöneticilik eğitimi ile kazanılır. Bursalıoğlu'nun konuya ilişkin olarak "Endüstri Meslek Lisesi Müdürlerinin

Yeterlikleri” üzerine yaptığı bir araştırmada okul yöneticiliği için gerekli yeterlik alanları, önem derecelerine göre şu şekilde sıralanmaktadır: (Gürsel, 2005)

- Okulun kullanılması, korunması ve bakımı,
- Liderlik davranışları,
- Okulun işletmecilik ilkelerine göre yönetilmesi,
- Yetki ve sorumluluğa ilişkin sorunlar,
- Okulda olumlu bir hava yaratılması,
- Okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri,
- Okul personelinin yönetilmesi.

Etkili bir eğitim yöneticisinin taşıması gereken yeterlikler; teknik, insani ve kavramsal yeterlikler olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

2.4.5.1.1. Teknik Yeterlikler

"Teknik yeterlik, öğretim yöntem ve teknikleri, süreçleri ve işlemleri konusunda uzmanlığı gerektirir. Bu yeterlikler kişinin çalışma alanına göre, somut olarak yapabileceği, uzmanlık bilgisine bağlı bir beceridir. Yöneticinin muhasebe, inşaat, finansman gibi alanlardaki becerileri teknik becerilerdir. Teknik beceriler yöntemleri, süreçleri, prosedürleri ve teknikleri olan belirli bir alanda yeterlik anlamı verir" (Bursalıoğlu, 2003). Yöneticiler, görevlerine yönelik çalışma alanlarında teknik bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Yöneticilerin görevlerinin teknik etkinlikleri, işlerini yaparken kullanacakları yöntem, teknik bilgi ve süreçlerdir.

2.4.5.1.2. İnsani Yeterlikler

Yöneticilerin, çeşitli gruplarla ve kişilerle birebir çalışabilme yeteneğini insani yeterlilik olarak tanımlayabiliriz. Bu yeterliliği kişilerin kendileriyle ilgili anlayışı ve diğer kişilerle ilgili düşünceleriyle ilişkilendirebiliriz. Aynı zamanda bu yeterlilik, duruma göre tutum belirleme, motivasyon sağlama, öğretmenlerin morallerinin yüksek tutulması, insan kaynaklarını gerekli şekilde değerlendirme, grup dinamiklerini iyi bilme, insani gereksinimleri karşılama vb. hakkında bilgi sahibi olmalıdır. İnsani beceriler yöneticilere, yönettikleri okulun bir üyesi olarak etkin bir şekilde çalışama ve bu sayede grup içi işbirliği yapabilmeyi sağlar.

2.4.5.1.3. Kavramsal Yeterlikler

"Kavramsal yeterlik, okul yöneticisinin okulu bulunduğu toplum içinde, eğitim sistemi içinde ve evrensel ölçüler içinde görebilme, okulu bütünleyen tüm parçaları karşılıklı etkileşim içinde görebilme, eğitim alanındaki kuramsal gelişmeleri izleyebilme, kavrayabilme ve özgün eğitim durumlarını bu kuramsal ve kavramsal bakış açısı ile değerlendirebilme yeteneğidir. Bu yetenek, eğitim alanına kuramsal bakış yeteneği kazandıracak bilim dallarında belli bir bilgi birikimine sahip olmayı gerektirir. Kavramsal beceriler örgütü bir bütün olarak görebilme ve duyabilme yeteneğidir" (Açıkgöz, 1994).

Bütün yöneticiler yönettikleri kurumlarda ortak birtakım etkinlikler yürütürler. Bu etkinlikleri; kurumun dış çevreyle uyumunu sağlama, kurumsal sistemi yaşatma ve kurum amaçlarına ulaşma olarak sıralanabilir. Bu etkinliklere özellikle okullar için geçerli olan bir etkinlik daha eklenebilir.

Okul olarak tanımlanan sistemin kurum ve birey olarak iki ana boyutu vardır. Bu boyutların dengeli bir şekilde yürütülebilmesi, yöneticilerin örgüt yapılandırmacısı olduğu kadar sosyal açıdan da kabiliyetli olmasını zorunlu kılar. Bunun yanı sıra, okul yöneticisi eğitim düzeninin öngördüğü sorumlulukları karşılayabilmesi için iyi bir bürokrat olmak zorundadır. Son olarak okul yöneticisi, iyi bir okul lideri olmalıdır.

2.4.5.1.4. Yöneticinin İşyerine Karşı Sorumlulukları:

İşyerince belirlenen iş politikasını desteklemek,
Standart bir çalışma sistemi uygulayarak, iş verimini artırmak,
İşyerinde gerekli eğitimi yapmak,
İşyeri güvenliğini sağlamak,
İşyerinde gereç ve donanımı korumak,
İşyerinde fire ve hasarı önlemek,
Çalışanlar arasındaki huzursuzlukları ve sürtüşmeleri önlemek,
İşyerinin propagandasını yapmak ve tanıtmak,
İşletmedeki ilişkilerde herkese eşit ve yansız davranmak.

2.4.5.1.5. Yöneticinin Yöneticiye Karşı Sorumlulukları:

Kişisel nedenlerle, diğer yöneticileri bir üst yöneticiye kötülememek,

İşyerinin lehine fikir alışverişi yapmak,
Diğer yöneticilerin sorunlarına ilgi göstermek ve yardımcı olmak,
İşyerinde çalışan herkesin güvenliğini sağlamak için gerekli kurallara uymak,
Karşılıklı güven ortamı yaratmak, ilişkilerde saygılı olmak.

2.4.6. Değişim Yöneticisi Olarak Okul Yöneticisi ve Nitelikleri

Değişim yönetiminde gerekli olan en önemli niteliklerin başında liderlik gelir. Değişimi yöneten kişinin liderlik özelliklerine sahip olması gerekir. Okul yöneticisinin değişim liderliği imajına girebilmesi bazı yollarla sağlanabilir.

Bunlardan birincisi, eğitimin temel değerlerini ve ideallerini benimseyip davranışa dönüştürmesidir. Bireylerin değerleri; öğrencilerin istedik yönde gelişimi, okulun verimliliği ve işbirliği gibi konular yöneticilerin liderlik görevini belirler. İkincisi; öğretmenlerin ve diğer paydaşların ihtiyaçları ile kurumun amaçlarını dengede tutacak kadar yöneticilik becerisine sahip olmalıdır. Üçüncüsü ise okuldaki iklimin istedik yönde olmasını sağlamaktır. "Okul yönetiminde liderlik, örgüte olduğu kadar üyelerine de dönük olmalıdır" (Bursalıoğlu,2003).

"Değişim yönetimi, çok hassas dengeler üzerinde kuruludur. Bunu sağlamak, değişim çabasını yöneten insanlarla, yeni stratejileri uygulamaları beklenen insanlar arasındaki iletişimi yönetmek; değişimin gerçekleşebileceği bir örgüt bağlamı yaratmak ve değişim için gerekli duygusal bağlantıları yönetmek anlamına gelir" (Helvacı, 2004).

Değişimi yönetme, örgütün salt ekonomik niteliklerden oluşmadığına, daha da önemlisi, değişimi başarma potansiyeli taşıyan insanlardan oluştuğuna inanmayı gerektirmektedir. Değişim çoğu zaman mevcut örgüt kültüründe ve normlarda değişiklikler yapılmasını zorunlu kılar. Değişim yönetimi, insanları tutuculuktan kurtaran, dinamik bir kültürel anlayış gerektirmektedir. "Yirmi birinci yüzyıl örgütlerinin geliştirmek zorunda oldukları yeni kültürel yaklaşım, değişime eğilimli, değişimi destekleyen, değişime ivme kazandıran bir yaklaşımdır" (Düren, 2000).

Okullardaki yönetim görevlerinde de güçlü yöneticilik nitelikleri önemli bir gerektir. Özellikle eğitim dalı liderlik rolleri üstlenmeyi istekli ve nitelikteki kişileri göz ardı etmeye elverişli değildir (Ensari, 1998). Dönüşümcü liderlik modeli, geleneksel yöneticiliği aşar.

Bu tür liderler emir ya da direktif değil, ilham verirler. Vizyonlarını dile getirirken onlara güçlü bir inanç duyarlar ve onu gerçekleştirmek konusunda diğerlerini de heyecanlandırırlar. Ayrıca kendilerini, liderlik yaptıkları kişilerle ilişkilerini geliştirmeye adanmışlar. Bu tür liderler değişim gereksinimini fark ederek aradaki engelleri kaldırır ve değişimi savunarak izlenmesinde başkalarının yardımını sağlarlar.

Bir müdürün okul başarısında önemli olduğu yönünde eğitimciler arasında genel bir fikir birliği vardır. Müdürün başarılı okul adına lider olma rolünü gerçekleştirmesi gerekir. Gerekli değişiklikleri yapmada etkili olabilmek için beklentiler müdür adına açıkça belirtilmelidir. Fark yaratacak olan müdürün liderliğidir (Bursalıoğlu, 2003).

Değişim yöneticisi ya da lideri değişimin öncüsü, tahminleri kuvvetli, olumlu düşünebilen ve olumlu düşünülmesini sağlayan, seçenekler yaratma gibi konularda yeterli düzeyde olmalıdır. Yöneticinin değişim sürecinde sergileyeceği önemli davranışlar; öncelik sıralaması yapma, yetki paylaşımı yapma, kilit görevleri tanımlayıp belirleme, örgütlenmeyi iyi bilme, zaman yönetimini yapabilme vb. sıralanabilir. Değişimin gerçekleştirilmesinde önemli bir yere sahip olan davranışlar; okulu ve kendini istedik yönde değiştirme ve geliştirme yeteneğine sahip olma, değişim sürecinde durumu gözden geçirme ve ortak amaç doğrultusunda insanların güçlerini birlikte kullanmalarına izin ve olanak sağlama şeklinde sıralanabilir (Morrison, 1998).

Okul yöneticisinin başarılı bir yenilikçi olabilmesi için aşağıdaki bilgi, beceri ve davranışlara sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır: (Bakioğlu, 1994)

- İyi okulun ve iyi öğretimin ne olduğu hakkında kesin ve açık bir düşünceye sahip olma. Amaçlanan değişimin doğasını, etkilerini ve amaçlarını yeterince anlama.
- Değişim sırasında öğretmenlerin ve diğer paydaşların katılımını, işbirliğini, motivasyonunu artırıcı bilgi ve yeteneğe sahip olma.
- Kendisi ve öğretmenleri için yeni bilgi ve beceriler sağlama.

Okullarda değişimi uygulama sürecinde okul yöneticilerinin dikkat etmesi gereken önemli noktalar şu şekilde belirtilmektedir: (Helvacı, 1996)

- Değişim sürecinin her bir aşamasında başarı şansını arttırabilecek etkenleri bilmek kadar karşılaşılabilecek güçlükler ve sorunlar hakkında da bilgi sahibi olunmalıdır.

- Başlangıçta okul topluluğu üyeleri ve okul personeli değişime karşı isteksiz olabilir. Okul liderleri, eylemlerinde ve söylemlerinde bu gibi isteksizliği ödüller kullanarak giderebilir. Değişime karşı isteksiz olan bu okul üyelerini ve personelini risk almaları ve sunulan yeni fikir ve stratejileri benimsemeleri için teşvik edici ödüller kullanabilir.
- Reformları tüm öğrencilerin öğrenimini geliştirmeleri için liderler değişik öğrenci kitlesi için ciddi müfredat ve etkili eğitimsel programlar araştırmalı ve uygulamalıdır. Liderler, farklı öğrencilerin kültürünü ve gereksinimlerini anlamalıdır. Reformlar bütün öğrenci grupların gözden kaçırlmamasını garantiye almalıdır.
- Okul geliştirme girişimi çabaları güç birliği ve bütünleşmeyi gerektirir. Okul yöneticileri, okul gelişimi için paylaşılan vizyon ve misyon oluşturabilecek ve çeşitli değişim çabalarını koordine edebilecek güçte olmalıdır.
- Okul yöneticilerinin geliştirme çabaları, para, zaman ve destek gibi sorun kaynaklarını gidermelidir. Personelini sürekli eğitmeli ve bilgilendirmelidir.

Okul yöneticilerinin değişim sürecinde aşağıda belirtilen birtakım bilgi, beceri ve tutuma sahip olması gereklidir: (Helvacı,1996)

- Okul yöneticileri değişim sürecine başlamadan önce okul geliştirme, değişim süreci aşamaları ve ilgili değişim modelleri konusunda bilgi sahibi olmalıdır. Liderler, okul geliştirme ile değişim süreci arasındaki farkı görebilmeli ve okulun değişim sürecinin neresinde yer aldığını ve daha sonra atılacak en uygun adımları belirleyebilmelidir.
- Değişim sürecinin ince ayrıntıları hakkında daha çok bilgi sahibi olma, bilgisini zenginleştirmek için uzmanlarla konuşma ve seminerlere devam etme.

- Değişimi korkulan ve kaçınılan olumsuz bir deneyim olmaktan çok olumlu olarak anlaşılan ve yürekten inanılan bir deneyim olarak kabul etme.
- Geçmişteki değişim çabalarının neden başarılı ya da başarısız olduğunun anlaşılması için okulun “*değişim tarihi*” konusundaki tartışmaları yönetme.
- Değişim süreçlerini öğrenme, yönetme, rehberlik etme ve belgelendirme.
- Okulda çalışma grupları ve farklı bölümlerdeki takımlarla daha çok işbirlikçi okul kültürü oluşturma ve birlikte çalışmak için zaman sağlama.
- Değişim sürecini desteklemek için lider olarak bağlılık ve işbirlikçi kültür inşa etme, yüksek düzeyde beklentilerini iletme, okul içindeki personele ve çevresindeki gruplara güvendiğini gösterme.
- Kaynakları güçlendirmek için ailelerle, kuruluşlarla ve sosyal hizmet sunan kurum ve topluluklarla ortaklıklar oluşturma ve öğrencilerin öğrenimini geliştirmek için tüm gereksinimleri karşılama.
- Öğretim ve öğrenimi geliştirmede bütünleştirilmiş tarzda yüksek başarı sağlayacak ortamlar yaratma.
- Öğrencilerin öğreniminde yeni yaklaşımlar uygulamak için de bir dizi ilkeler oluşturma ve bu ilkeleri izleme.
- Liderlik uygulamaları yapma ve dönüşümcü liderlik tarzını sergileme.
- Başarıyı kutlamada çeşitli ödüller kullanma.

Mesleki ve teknik okulların öğrenen okullara dönüşümünü sağlamak için, ortak bir vizyon ortaya çıkarılmalıdır. Bu vizyon okul yönetiminin vizyonu değil, okuldaki tüm bireyler tarafından paylaşılan bir vizyon olmalıdır. Okul yöneticisinin sorumluluğu okulda tüm

paydaşlar tarafından kabul gören ortak bir vizyon oluşturmaktır (Özden, 2005). Paylaşılan ortak bir vizyon, okulda çalışanlar arasında coşku ve bağlılık yaratır. Okul yönetimi ve çalışanlarına enerji verir. Okulun geleceğine yön verir. Vizyon, okul için uzun bir süreçte nasıl hareket edeceğini belirler. Okullar, paylaşılan ortak bir vizyona sahip olduklarında, gereksiz sorunlarla uğraşmazlar ve ayrıntılar arasında boğulmazlar (Erdoğan, 2005).

Okulun verimliliği ve kalitesini arttıracak olan vizyon ve misyon geliştirmede en fazla sorumluluk okul yöneticilerine aittir. Okul lideri, okulun vizyon ve amaçlarına ulaşması için gerekli toplumsal kaynakları sağlayan, bu kaynakları özenle bir araya getiren ve gerekli yapıyı kuran kişi olarak, değişim için ortam ve kültür oluşturmalıdır. Okul yöneticisi, herkese kendini gerçekleştirebilme olanağı ve zemini oluşturmaya çalışmalıdır. Araştırma ve öğrenme ruhu günlük yaşantımıza yayıldığı zaman, okullar gerçekten öğrenen okullar olma yoluna girmiş demektir.

2.5. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İNSAN İLİŞKİLERİ

İnsanlar ortaya çıkan sorunları çözebilmek için fikir alışverişinde bulunmalıdırlar yani iletişim kurmalıdırlar. Demokratik bir yaşam oluşturup yaşayabilmek için başka insanların görüşlerine de saygılı ve hoşgörülü olmayı öğrenmeleri gerekmektedir.

"İnsanlar arasındaki ilişkiler, iletişim yoluyla kurulur. İnsanlar düşünce, duygu ve isteklerini sözel ve sözel olmayan çeşitli iletilerle birbirlerine duyururlar. Karşılıklı iletişim, karşılıklı etkileşime yol açar. Kendimize yöneltilen bir iletiyi tam ve yüzde yüz doğru bir biçimde anlamak, hemen hemen olanaksızdır. Aynı şekilde, bir iletiyi başkalarına tam olarak aktarmak da son derece güçtür. Böylece, iletişim çoğu kez eksik kalır, çarpıtılır ya da yanlış anlaşılır. Bu durumda kişisel ya da toplumsal düzeyde bir takım iletişim arızalarına yol açabilir" (MEB,2001).

İletişim sorunlarını çözmeden kaliteli bir yaşam sürmek mümkün değildir. İnsanların sağlıklı bir kişilik yapısı oluştururken aynı zamanda iletişim becerilerini de iyi bilmeleri ve öğrenmeleri gerekmektedir. İletişimin oluşmasında sadece iletişim tekniklerini bilmek yetmez. Aynı zamanda sevgi, hoşgörü, anlayış gibi insani değerlerin de bir arada olması gerekmektedir. Aksi halde bütün iletişim becerileri anlamsızlaşır.

2.5.1. İnsan İlişkilerinin Olumlu Yönde Düzenlenebilmesi İçin Gerekenler

"İnsanlara ve onların geleceğine ilgi gösterme , ilişkilerin düzeyini yükseltir.

Saygılı, kibar, gücendirmeden davranma ve anlayışlı olabilme, ilişkilerde başarı şansını artırır.

İnsanların görüşlerine, zevklerine hoşgörülle yaklaşmak ilişkilerin kalitesini yükseltir.

Üzerinde düşünülen bir konu hakkında geniş görüşlü olabilmek, ilişkilerin düzenlenmesine katkı sağlar.

Olaylar hakkında, düşünmeden, incelemeyen, anlık karar vermekten sakınmak, insan ilişkilerinin yönlendirilmesine yardım sağlar.

Denge, denetim, incelik ve duygusal kararlılık, rahatsızlık yaratıcı durumları denetim altına almayı kolaylaştırır.

Duruma ve koşullara göre giyinme, dengeli ilişkilerin kurulup sürdürülmesine katkı sağlar.

Kişisel etkiyi geliştirmek için gereken, insan ilişkileri ile ilgili dokuz temel ve güçlü beceri şunlardır:

Kişisel ahlâk,

Kendini değişen koşullara uydurmak,

Başkalarının algılamalarına duyarlı olmak,

Başkalarının inanç ve güvenini kazanmak,

Karşılıklı iletişim,

İnsanları inanırlılıkla ikna etmek,

Tarafsız bakış açısı (Nesnellik),

Girişim başlatmak (İnisiyatif),

Öz disiplin" (MEB,2001).

a-) Bireyin Kendini Tanıması:

- İnsan, dış etmenler tarafından engellenmedikçe kendi yönünü seçebilme yeteneğine sahip olan bir varlıktır.
- Kendini tanıyan kişi; değişik çevrelerde kendini daha çok kabul ettirir, kendi duygu ve düşüncelerinin farkındadır, sahip olduğu gücü keşfetmesine bağlıdır.
- İnsan yaşamını ve yaşantısındaki farklılığı gerçekleştirecek gücü kendi iradesi altında tutmalıdır. Bunun için yeterli özgüveni olmalıdır. Sorumluluklarını başkalarına devretmemelidir. Çevresinde olanları anlamaya ve anlamlandırmaya çalışmalıdır.

- Stres düzeyinin az yada fazla olması da sakıncalı bir durumdur. Olumsuz duygular içinde iken ve kendi gücünü fazlasıyla aşan girişimlerde bulunmamalıdır.
- Hiçbir zaman değişmeyecek olan şartlar belirlenip kabul edildikten sonraki süreç kişinin kendi kararları doğrultusunda olmalıdır.
- Değişime karşı olan davranışların (statükoculuk) yenilenmesi gereklidir.
- Kişilerin haklı olduğu durumlarda kendilerini savunacak sözleri olmalıdır. Bu söylenen sözler korkaklık ve saldırganlık arasında doğru bir yerde olmalıdır.
- Olaylar karşısında daima soğuk kanlılığı koruyabilmek gerekir. Beden dili en az sözler kadar etkili bir iletişim şekli olduğu için iyi beden dilini iyi kullanmak gerekir.
- İlişkilerde iyi olan her türlü davranışın kullanılması gereklidir.
- İnsanların yaşamlarında belli amaçları olması, yaşamlarında değişiklik yapmayı ve sorumluluk duygusunun sürekliliği için şarttır.

Carl Rogers'a göre: "Karşılıklı saygı, Empatik bir yaklaşım, Kişinin kendisi gibi olması" insan ilişkilerinin olumlu yönde gelişebilmesi için gereklidir.

2.5.1.1. Karşılıklı Saygı:

İnsanların en büyük beklentileri saygınlıktır. İlişkilerde kişilere saygı ve hoşgörü ile yaklaşmak daha derin ve olumlu bir ilişki kurulabilmesine olanak sağlar. Birbirlerine karşılıklı saygı gösterilen kişilerin ilişkileri her zaman daha sağlıklı ve uzun süreli olur (MEB,2001).

2.5.1.2. Empatik Bir Yaklaşım:

"Empati, kişinin bir iletişim esnasında, kendisini karşısındakinin yerine koyarak olaylara onun bakış açısıyla bakarak duygu ve düşüncelerini doğru olarak anlamaya çalışması ve duyarlı bir yaklaşım içinde olmasıdır" (Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,Pala, 2008).

Empati, kişiler arası ilişkilerde güvenin artması için kullanılması gereken önemli bir olgudur. Empati yapabilmek bir süreç gerektirir. Bu süreçteki denemeler empatik yaklaşımın daha rahat ve doğru yapılabilmesini sağlar. Kendisine empati ile yaklaşılan kişiler, anlaşılmış ve rahatlamış hissederler. Böylece empatik yaklaşan kişiye güven

duymaya ve iç dünyalarını onunla paylaşmaya başlarlar. Empati kurmak ilişkilerdeki olumlu ilerleyişi bu şekilde sağlar.

"Empatik anlayış göstermek kolay değildir. Karşımızdaki kişiyi yargılamadan onun sorununu onun bakış açısıyla görmek kendi görüş açımızın da değişmesi riskini beraberinde getirir. İnsanları ne kadar anlayışla dinlersek, kendi görüşlerimizin değişmesi pahasına bile olsa, dıştan bakışa göre, iç yaşantımız zenginleşir, hoşgörümüz artar.

İnsanlara saygı duymak, onlara karşı dürüst olmak ve onları empatik bir anlayışla dinlemek, insan ilişkilerini düzelten en güvenilir etmenlerdir" (MEB, 2001).

2.5.1.3. Kişinin Kendisi Gibi Olması:

"İnsanlara karşı açık ve berrak olmak; içi-dışı ve özü-sözü bir olmaktır. Dürüstlük, içtenlik ve doğruluk anlamına gelmektedir. Yani, içimizden geçenleri doğru olarak algılamak, öz benliğimizle ilişki içinde olmak, yaşadığımız duyguların farkında olmak ve bu duygularımızı, uygunsa karşımızdaki kimselere aktarmak demektir" (MEB, 2001).

Kendisi gibi olan kişiler, öfkelerini, sevinçlerini, kaygılarını ve mutluluklarını kısaca her türlü duygularını rahat bir şekilde yaşar. Bu da insanların, bu tür kişilerle kolayca ilişki kurabilmelerini sağlar.

2.6. DEĞİŞİM ve YENİLİK

Birçok bilim adamı değişimi farklı şekillerde yorumlamıştır;

Bir tanıma göre değişim, herhangi bir durumu ya da olguyu bulunduğu düzeyden farklı bir düzeye getirmektir. Bu da objelerin yerlerinin değiştirilmesinden başlayıp kişilerin yetenek, bilgi ve davranışlarını mevcut olduğu durumdan farklı bir konuma getirilmesi demektir. Örgütlerdeki değişim ise kurumdaki faaliyetlerin mevcut durumdan farklı bir duruma gelmesidir.

Bir başka tanımlamada ise, örgütlerin geliştirilmesi konusunda kasıtlı ve sistemli değişimler, değişme kavramı ile anlatılmaktadır ve buna göre 'değişme', 'yenileşme' kavramından daha kökten bir kavramdır.

Bir kaynaktan değişim, yönü belirgin olmayabilen ve kasıtlı olmayabilen her türlü farklılaşmalar için kullanılmaktadır.

Başaran; bilinçli ve olumlu yöndeki değişimleri, 'farklılaşma' olarak tanımlamaktadır (Başaran, 1982).

Yapılan bir çözümlemede ise, 'değişim' (Düren, 2000) :

- Bir dönüşüm, şekil değiştirme sürecidir.
 - Bir öğrenme sürecidir.
 - Bir anlaşma ve fikir birliği sağlama sürecidir.
 - İşletme kültüründe ve normlarda, değişiklik gerektiren bir süreçtir.
- Değişim Yönetimi, stratejik düzeyde, aşağıdaki konuları yakından takip etmeye yönlendirmektedir (Düren, 2000).
- Müşterilere kulak vermek ve beklentilerindeki olası değişimleri, önceden hissetmek,
 - Rekabet koşullarını bilmek ve izlemek,
 - Teknoloji konusunda uyanık olmak ve bilgiyi zamanında eyleme çevirmek,
 - Katılımcı yönetim ve esneklik yeteneklerini geliştirerek, işletmenin akıllılığını yükseltmek,
 - Performans değerlendirmede, kişiselleştirilmiş veya gruplara yönelik ödüllendirmeyi geliştirmek,
 - Proje bazında çalışma yöntemleri geliştirerek, enerjiyi, açıkça tanımlanmış hedeflere yönlendirmek,
 - İnsan kaynağında yaratıcı potansiyeli belirleyerek geliştirmek,
 - Patent, kullanım hakkı gibi, sinerjik ve yenilik yaratacak akıllı yatırımlar yapmak.

2.6.1. Değişimin ve Yeniliğin Nedenleri

"Değişim, bireyin iş ortamında, sosyal çevrede, kendi biyolojik ve psikolojik yapısında meydana gelen bir oluşum olarak gelecek yılların anahtar kavramları arasında sayılmaktadır" (Toman,1997).

"Örgütsel değişim yaratıcılık, yenilik yapma, büyüme ve gelişme gibi olay ve olguların tümünü içine alabilecek derecede geniş kapsamlı bir olgudur" (Dinçer,1992).

Örgütsel olarak değişimin ve yeniliğin nedenlerini şöyle sıralayabiliriz. Örgütte sinerji yaratma, örgütteki kişiler arasındaki güveni ve birbirlerine desteğini arttırma, olumlu iletişim kurmalarını sağlama, sorunlara etkili çözüm getirme ve örgütü geleceğe hazır hale getirme.

Örgütlerde değişimin amacı şu şekilde ifade edilmiştir.

"Etkinliği arttırmak: Değişimin en önemli amacı etkinliği arttırmak, yani; yapılan işi daha etkili yaparak örgütün sağlık ve etkililik düzeyini geliştirmektir.

Verimliliği arttırmak: Kullanılan araç gereç, örgütsel ilişkiler ve kişiler düzeyinde değişikliğin meydana getirilmesidir.

Motivasyon ve tatmin düzeyini artırmak: Bu anlamda değişiklik insanların her şey yolunda gitse bile tek düze çalışmanın ortaya çıkaracağı monotonluk duygusunu bastırmaları amacıyla gerçekleşecektir" (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Bilginin tek ve en önemli olgu olduğu günümüzde sınırlar ortadan kalkmaya başlamıştır. Ayrıca kültürel farklılıklarda küreselleşmeyle engelleyici konumdan çıkmıştır. Bu sebeple örgütlerin stratejileri, misyonları, vizyonları da içerik ve nitelik olarak değişmiştir.

Teknolojinin gelişmesi küreselleşmeyi beraberinde getirmiştir. Artık dünyanın diğer ucundaki olayları anında öğrenmek olaylara ve dahil olmak çok kolaylaşmıştır. Bunun getirisi olarak da herkes birer dünya vatandaşı haline gelmiştir.

Mega Trends 2000 kitabıyla geleceğe yönelik yaklaşımlar yapan yazarlar C. Naisbitt ve P. Aburdene'ye göre, "küreselleşmeyle birlikte çağımızda dünyayı biçimlendirecek şu geçişler olmaktadır"

"Endüstri toplumundan, bilgi toplumuna geçiş,
İşgücü ağırlıklı teknolojiden, yüksek teknolojiye geçiş,
Ulusal ekonomiden, dünya ekonomisine geçiş,
Kısa dönemden, uzun döneme geçiş,
Merkezi yönetimden, yerel yönetime geçiş,
Kurumsal yardımdan, kendi kendine yardıma geçiş,
Teslimiyetçi demokrasiden, katılımcı demokrasiye geçiş,
Hiyerarşiden, şebekeye geçiş,
Kuzeyden, güneye geçiş,
Kısıtlı seçeneklerden, çeşitli seçeneklere geçiş" (Naisbitt ve Aburdene, 1990).

Küreselleşmenin 5 temel esası vardır (Güzelcik, 1999):

"Endüstri toplumundan, bilgi toplumuna geçilmesi
Üretim sektörü yerine, hizmet sektörünün önem kazanması,
Bireyin önem kazanması,
Artan küresel rekabet,
Değişim ve değişen işletmeler".

İşte bu değişen şartlar altında, çok sayıda işletme değişimlere uyum sağlayamamış ve pazardaki paylarını kaybetmeye başlamışlardır. Rekabet gücü azalan işletmeler, eski güçlerine kavuşmak için yeni arayışlara yönelmişlerdir.

İşletmeleri yeni organizasyonel yapılanmalara ya da farklı model arayışlarına iten nedenler iki ana gruba ayrılarak incelenebilir: Bunlardan ilki, küresel düzeyde meydana gelen değişimlerin ve yeniliklerin, dünyanın neresinde olursa olsun, tüm işletmeler üzerinde yarattığı etkilerdir. Diğeri ise, işletmelerin tamamen kendi içsel düzenleriyle dış çevrelerini oluşturan unsurlarda meydana gelen değişikliklerin etkileridir. Öte yandan birinci gruba giren faktörlerin aynı zamanda ikinci gruptakileri de dolaylı yoldan etkilediği söylenebilir (Seymen, 2000).

2.6.2. Eğitim Yönetiminde Değişmeler

Eğitim sistemi sosyal, ekonomik ve politik sistemlerle etkileşim halinde bulunur. Diğer sistemlerdeki yenilik ve gelişmeler eğitim sistemini de etkiler ve bazı değişmeleri zorunlu hale getirir. Aşağıda maddeler halinde sıralanan gelişmeler, eğitim sisteminde yönetimi de değişmeye zorlar (Kaya, 1993).

- 1) Eğitim ve okul yönetiminin bir bilim alanı olarak gelişmesi.
- 2) Eğitimin bir yatırım alanı olarak kabul edilmesi ve eğitim ekonomisi bilim alanının doğması.
- 3) Okul sistemlerinin genişlemesi ve dolayısıyla eğitimci personelin artması.
- 4) Eğitimin çeşitli alanlarında uzmanlaşmanın başlaması ve zorunlu olduğunun kabul edilmesi.
- 5) Eğitim teknolojisinin hızla gelişmesi sonucu öğretim yöntemlerinin değişmesi.
- 6) Eğitim kurumlarında insan ilişkileri konusunda yeni anlayışların gelişmesi ve önem kazanması.
- 7) Sosyal ve ekonomik gelişmelerin sonucu olarak eğitim hizmetlerinin yaygınlaşması.
- 8) Toplumun her kesiminde yetenekli insan gücüne olan gereksinimin artması
- 9) Hizmet içi eğitime ve personeli geliştirmeye karşı istek ve ilginin giderek artması
- 10) Kurumsal beklentilerle kişisel beklentilerin dengeli tutulması zorunluluğunun görülmesi.

2.7. VERİMLİLİK

Devletlerin, örgütlerin ve toplumların gelişmesi ve gelişimin sürekliliği için gerekli koşul verimliliğin yüksek olmasını sağlamaktır. Bunun için kaynakların etkili şekilde kullanılması gerekmektedir. Verimlilik için finansal harcama ve elde edilmesi beklenen

ürünün dengeli olması önemlidir. İnsan kaynaklarının da verimlilik konusunda göz ardı edilmemesi şarttır.

Verimlilik kavramı oransal bir kavramdır. Yani ürünlerle, ürünü elde etmek için kullanılan kaynaklar arasındaki ilişkidir.

Geniş anlamda verimlilik, kullanılan girdi aynı kalmak koşuluyla daha fazla çıktı sağlamak olarak tanımlanabilir.

Verimlilik kavramı son derece geniş bir kapsama sahiptir. Sanayi, ekonomi, teknoloji kısaca içinde matematik olan bütün alanlarda verimlilik kendi şartlarına göre tanımlanmıştır. Bu alanlarda yapılan tanımlardan şu anlaşılmaktadır; verimliliğin anlaşılabilmesi için ölçülmesi gerekliliği vardır.

“Verimlilik, niteliği düşürmeden, bir birim ürünü en ucuza mal etmektir. Okul da, öğrenci başına ürettiği eğitim hizmetini, birim başına ürettiği eğitsel malı ve düşünceyi, bunların niteliklerini düşürmeden ne denli ucuza mal ediyorsa o denli verimlidir” (Başaran, 2000, s.24). “Örgütün toplam niteliğinin yükseltilmesi ve verimliliğin artırılması, işgörenlerin takım ruhunu geliştirmelerine ve takım olarak çalışmalarına bağlıdır” (Başaran, 2004, s.26). “Örgütte verimliliği, güç yitimini ve alt sistemlerin eşgüdüksüzlüğünü artıran etkenler düşürür. Güç yitimi, doğal bir oluşumdur. Ancak girdileri yenileme, onarma ya da çoğaltma, insan gücünü eğitime yoluyla bu güç korunur ve artırılabilir. Eşgüdüksüzlük de doğaldır. Alt sistemler arası eşgüdüksüzlük, örgütün yaşamına son vermese bile onu yetersizleştirir” (Başaran, 2004, s.260).

2.7.1. Yöneticilerin Verimliliği

İnsan diğer bütün üretim alanlarından ayrı bir konumdadır. Bu da insan verimliliğini farklı bir boyutta incelememiz gerektiği gerçeğini ortaya çıkarır. Maddesel bir takım olguların yanında insanın psikolojik ve sosyolojik olarak konumu ayrı bir zeminde gözlemlenmelidir. “İnsanların yönetilmesi çok yönlü, zor bir iş olup geniş çapta yetenek ister, yeteneksiz bir kişinin iyi bir yönetici olabilmesi bir noktada olanaksızdır. İnsanları etkileyebilmek, onlarla iyi geçinip isteyerek iş yaptırabilmek kişinin doğuştan sahip olduğu niteliklerdir. Kuşkusuz kendi kendini yetiştirmiş yöneticilerin sayısı az değildir. Ancak günümüzde özellikle teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi ve yönetim işlevinin çok karmaşık bir şekil alması, yöneticilerin biçimsel eğitim ve öğretimden geçerek bu konuda bilgi sahibi olmaları gerçeğini ortaya çıkarmıştır” (Artan,1977,s.87).

Okullardaki yöneticilerin verimli olabilmelerini sağlamak, gelişimleri ile orantılıdır. Gelişimi sağlamak ise eğitimle gerçekleştirilebilir. Yöneticilerin eğitimi ve buna bağlı olarak gelişimleri verimlilik üzerinde çok etkilidir. Yönetsel bilgisi, becerisi ve yeteneklerinin gelişmesi yöneticilerin planlama yapabilmesini, karar vermede zorluk ekmemesini, ilişkileri dengelemeyi, yöneltme yapmayı, düzen getirme ve denetim yapmayı vb. başarabilmesini sağlar. Böylece yöneticilerin verimliliği artar ve bu artış okula da yansır.

BÖLÜM 3

3. METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan evren ve örneklem; verilerin toplanması ile ilgili çalışmalar, verilerin işlenmesi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma, Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkisini belirlemek için yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri ve cevapları doğrultusunda ortaya koymak üzere hazırlanan ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır.

Bu araştırmada Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkisini ölçmede öğretmenlerin beklentilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu yüzden veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Saha araştırması anket verilerine göre ilişkili tarama modeliyle yapılmıştır.

3.2. EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni, 2012-2013 eğitim- öğretim yılında; İstanbul ili, Avrupa yakası Bağcılar, Bahçelievler ve Güngören ilçelerinde yer alan Ticaret Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerdir.

Örnekleme ise, araştırmanın evreninde yer alan okullardan seçilecek Ticaret Meslek Lisesi öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Evreni temsil eden örnekleme oluşturulmasında şu aşamalar izlenmiştir:

İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan Ticaret Meslek Liseleri İstanbul İli Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ulaşılarak liste ile belirlenmiştir.

Ticaret Meslek Liselerinin bulunduğu ilçelerden üçü (Bağcılar, Bahçelievler, Güngören,) seçilmiştir.

Çalışma grubuna giren bütün öğretmenlerin cinsiyet, yaş, hizmet süresi branşı ve öğrenim durumu gibi sorulara verdikleri yanıtlar ilgili tablolarla yüzde değerleri dikkate alınarak açıklanmıştır.

Bu ilçelerde bulunan Ticaret Meslek Liseleri belirlenerek, bu liselerde bulunan Kültür Dersleri (Matematik, Edebiyat, Din Kültürü, Felsefe vb.) ve Meslek Dersleri (Muhasebe, Bilişim Teknolojileri, Büro Yönetimi, Radyo-TV vb.) öğretmenlerine uygulanmıştır. Bu üç ilçede toplam 10 adet Ticaret Meslek Lisesi bulunmaktadır. Bu liselerde toplam 382 öğretmen bulunmaktadır. Ankete katılan öğretmen sayısı ise 305 öğretmendir.

3.3. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Çalışmanın başlangıcında yurt içinde ve yurt dışında konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar taranacak ve bilimsel nitelikteki yayınlar incelenecektir.

Araştırmanın probleminin yanıtlanması için veri toplama aracı olarak öğretmenler için hazırlanacak anket formu kullanılacaktır. Veriler, alanda çalışan ilgili uzmanların görüşlerine başvurularak oluşturulan anket formu ile toplanacaktır.

Anket İstanbul ili, Bağcılar, Bahçelievler ve Güngören ilçelerinden seçilen Ticaret Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlere 2012-2013 eğitim öğretim yılında uygulanmıştır.

Anket üç bölüm halinde düzenlenmiştir. Birinci bölümde “ Kişisel Bilgiler”, ikinci bölümde “Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki etkisi” ile ilgili öğretmen algılarının düzeyini belirleyici sorular, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin konu hakkında eklemek istedikleri ne varsa yazabilecekleri sorular yer almaktadır.

Anket uzman olarak Prof Dr Semra ÜNAL'ın görüşü alınarak hazırlanmıştır. Oluşturulan bu anket ile belirlenen örneklem grubundaki okulların tamamına gidilerek öğretmenlerin araştırmaya katılımları sağlanmıştır.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Uygulanan anketlerden elde edilen veriler SPSS Windows-16 istatistik paket programına aktarılmıştır. Aktarılan veriler SPSS programı yardımı ile istatistikî işlemlere tabi tutulmuş ve tablo haline getirilerek bulgular bölümünde belirtilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde; öncelikle tüm bağımsız değişkenler için tanımlayıcı istatistikler olan frekans (N), yüzde (%) değerleri ortaya konmuştur. Daha sonra ikili değişkenler arasındaki farklılığı test etmek amacıyla “İlişkisiz Grup t Testi”, ikiden fazla kategorisi bulunan değişkenler arasındaki farklılığı test etmek için ise “Tek Yönlü Varyans Analizi” (ANOVA) kullanılmıştır. “Tek Yönlü Varyans Analizi” (ANOVA) sonrasında, elde edilen farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla ise, tamamlayıcı analizlerden biri olan “Scheffe Testi” kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiş ve gerekli sonuçlar belirtilmiştir.

Araştırmada verilere uygulanan ankete uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken aşağıdaki tabloda belirtilen aralıklar dikkate alınmıştır.

Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınırı
1	Hiçbir zaman	1.00>1.74
2	Nadiren	1.75>2.49
3	Sık Sık	2.50>3.24
4	Her Zaman	3.25>4.00

BÖLÜM 4

4. BULGULAR

4.1. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Kadın	175	57,4	57,4	57,4
Erkek	130	42,6	42,6	100,0
Total	305	100,0	100,0	

Tablo 1’de görüldüğü üzere, örneklem gurubunu oluşturan öğretmenlerin, 175’i(%57.4) Kadın öğretmenlerden, 130’si (%42.6) Erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
20-29	111	36.4	36.4	36.4
30-39	123	40.3	40.3	76.7
40-49	59	19.3	19.3	96.1
50-59	10	3.3	3.3	99.3
60 ve üstü	2	.7	.7	100
Toplam	305	100	100	

Tablo 2’de görüldüğü üzere, örneklem gurubunu oluşturan öğretmenlerin, 111’i(%36.4) 20-26 yaş grubu öğretmenlerden, 123’ü(%40.3) 30-39 yaş grubu öğretmenlerden, 59’u(%19.3) 40-49 yaş grubu öğretmenlerden, 10’u (%3.3) 50-59 yaş grubu öğretmenlerden, 2’si(%0.7) 60 ve üstü yaş grubu öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 3. Hizmet Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
1-5 Yıl	121	39,7	39,7	39,7
6-10 Yıl	49	16,1	16,1	55,7
11-15 Yıl	69	22,6	22,6	78,4
16-20 Yıl	37	12,1	12,1	90,5
21-25 Yıl	23	7,5	7,5	98
26 ve üstü	6	2,0	2,0	100
Toplam	305	100	100	

Tablo 3’de görüldüğü üzere örneklem gurubunu oluşturan öğretmenlerin 121’i(%39.7)1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerden, 49’u(%16.1) 5-10 yıl arası çalışan öğretmenlerden, 69’u(%22.6) 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerden, 37’si(%12.1) 16-20 yıl arası çalışan öğretmenlerden, 23’ü(%7.5) 21-25 yıl arası çalışan öğretmenlerden, 6’si(%2.0) 26 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 4. Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Kültür Dersleri	175	61,3	61,3	61,3
Meslek Dersleri	130	38,7	38,7	100,0
Total	305	100,0	100,0	

Tablo 4’de görüldüğü üzere. örneklem gurubunu oluşturan öğretmenlerin. 175’i(%61.3) Kültür Dersleri öğretmenlerinden, 130’u (%38.7) Meslek Dersleri öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Tablo 5. Öğrenim Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Ön Lisans	8	2,6	2,6	2,6
Lisans	242	79,3	79,3	82,0
Lisans Üstü	55	18,0	18,0	100,0
Toplam	305	100	100	

Tablo 5’de görüldüğü üzere. örneklem gurubunu oluşturan öğretmenlerin, 8’i(%2.6) Ön Lisans mezunu öğretmenlerden, 242’si(%79.3) Lisans mezunu 55’i(%18.0)Lisans Üstü mezunu öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 6. Cinsiyet Değişkenine Göre "Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çalışılır." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 3	Kadın	175	2.63	.88	2.12	303	.035
	Erkek	130	2.42	.85			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çalışılır." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.42 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.63 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.88 erkeklerin standart sapması ise 0.85 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.035 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre "Kurumdaki kişiler arası iletişim olumludur." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 6	Kadın	175	2.89	.84	2.17	261.1	.031
	Erkek	130	2.66	.93			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Kurumdaki kişiler arası iletişim olumludur." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.66 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.89 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.84 erkeklerin standart sapması ise 0.93 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.031 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 8. Cinsiyet Değişkenine Göre " Çalıştığım kurumdaki personeli gerektiğinde değişik biçimlerde ödüllendirir. (Takdir, teşekkür ödüllendirme, sözel olarak ifadelerle takdir etme vb.)" ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 7	Kadın	175	2.52	.79	2.07	245.5	.040
	Erkek	130	2.31	.96			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Çalıştığım kurumdaki personeli gerektiğinde değişik biçimlerde ödüllendirir. (Takdir, teşekkür ödüllendirme, sözel olarak ifadelerle takdir etme vb.)" ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.31 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.52 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.79 erkeklerin standart sapması ise 0.96 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.040 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okulumuzda bulunan bölümlerin günümüz şartlarındaki gelişimlerine ayak uydurabiliyor." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 9	Kadın	175	2.84	.84	2.58	255.9	.010
	Erkek	130	2.57	.96			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulumuzda bulunan bölümlerin günümüz şartlarındaki gelişimlerine ayak uydurabiliyor." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.57 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.84 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.84 erkeklerin standart sapması ise 0.96 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.010 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okulumuz araç gereçleri teknolojik gelişmeler ve imkanlar ölçüsünde yenilenmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 10	Kadın	175	2.94	.80	2.06	256	.041
	Erkek	130	2.72	1.00			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulumuz araç gereçleri teknolojik gelişmeler ve imkanlar ölçüsünde yenilenmektedir." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.72 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.94 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.80 erkeklerin standart sapması ise 1.00 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.041 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 11. Cinsiyet Değişkenine Göre " Öğretmenler yeni teknolojiler ve diğer alanlarda eğitim almaları noktasında desteklenmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 11	Kadın	175	2.83	.91	3.21	303	.001
	Erkek	130	2.49	.89			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Öğretmenler yeni teknolojiler ve diğer alanlarda eğitim almaları noktasında desteklenmektedir." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.49 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.83 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.91 erkeklerin standart sapması ise 0.89 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.001 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 12. Cinsiyet Değişkenine Göre " Hizmet içi eğitim almak isteyen personeli desteklenir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 12	Kadın	175	2.85	.84	1,99	303	.047
	Erkek	130	2.65	.90			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Hizmet içi eğitim almak isteyen personeli desteklenir." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.65 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.85 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.84 erkeklerin standart sapması ise 0.90 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.047 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 13. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 13	Kadın	175	2.77	.82	2.18	303	.030
	Erkek	130	2.56	.84			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.56 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.77 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.82 erkeklerin standart sapması ise 0.84 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.030 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 14. Cinsiyet Değişkenine Göre " Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul içi seminer konferans vb. etkinlikler düzenlenmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 15	Kadın	175	2.68	.89	3.02	303	.003
	Erkek	130	2.36	.94			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul içi seminer konferans vb. etkinlikler düzenlenmektedir." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.36 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.68 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.89 erkeklerin standart sapması ise 0.94 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.003 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 15. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okulla ilgili kararlarda öğretmenin katılımını sağlar." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 20	Kadın	175	2.55	.81	2,08	249.3	.039
	Erkek	130	2.33	.97			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulla ilgili kararlarda öğretmenin katılımını sağlar." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.33 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.55 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.81 erkeklerin standart sapması ise 0.97 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.039 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 16. Cinsiyet Değişkenine Göre " Okul yönetimi çalışanlara yeni teknolojileri kullanmayı her zaman öğretmektedir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 27	Kadın	175	2.71	.90	2.66	303	.008
	Erkek	130	2.44	.89			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okul yönetimi çalışanlara yeni teknolojileri kullanmayı her zaman öğretmektedir." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.44 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.71 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.90 erkeklerin standart sapması ise 0.89 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.008 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 17. Cinsiyet Değişkenine Göre " Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 30	Kadın	175	2.87	.81	2.15	260	.033
	Erkek	130	2.65	.90			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.65 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.87 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.81 erkeklerin standart sapması ise 0.90 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.033 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 18. Cinsiyet Değişkenine Göre " Bazı branşların işlevselliğini geliştirmek için destek sağlar." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 32	Kadın	175	2.76	.81	2.07	251.5	.039
	Erkek	130	2.55	.95			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Bazı branşların işlevselliğini geliştirmek için destek sağlar." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.55 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.76 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.81 erkeklerin standart sapması ise 0.95 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.039 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 19. Cinsiyet Değişkenine Göre " Nitelikli öğretim için denetim yapılır." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 37	Kadın	175	2.76	.84	2,06	303	.040
	Erkek	130	2.55	.90			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Nitelikli öğretim için denetim yapılır." ifadesinin aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için erkeklerin aritmetik ortalaması 2.55 kadınların aritmetik ortalaması ise 2.76 olarak bulunmuştur. Kadınların bu ifade için standart sapması 0.84 erkeklerin standart sapması ise 0.90 olarak bulunmuştur. Kadın ve Erkeklerin puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup testinde 0.040 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

4.2. YAŞ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 20. Yaş Değişkenine Göre " Okulumuz Öğretmen ve İdarecileri İle Öğrencilerin Staj Yaptığı Kurumlar Arasında Sıkı Bir Bağ Vardır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f</i> . \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 14	20-29	111	2.64	.84	G.Arası	8.85	4	2.21	3.51	.008
	30-39	123	2.85	.75	G.İçi	189.13	300	.63		
	40-49	59	2.98	.78	Toplam	197.99	304			
	50-59	10	2.63	.97						
	60 ve üstü	2	4							
	Total	305	2.79	.81						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, " Okulumuz öğretmen ve idarecileri ile öğrencilerin staj yaptığı kurumlar arasında sıkı bir bağ vardır." ifadesinin aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 60 ve üstü yaş arası öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise 50-59 yaş grubu öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 20.1. Yaş Değişkenine Göre " Okulumuz Öğretmen ve İdarecileri İle Öğrencilerin Staj Yaptığı Kurumlar Arasında Sıkı Bir Bağ Vardır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
20-29	30-39	-.20	.10	.418
	40-49	-.34	.12	.128
	50-59	.13	.26	.991
	60 ve üstü	-1.36	.56	.220

30-39	20-29	.20	.10	.418
	40-49	-.13	.12	.878
	50-59	.34	.26	.781
	60 ve üstü	-1.15	.56	.387
40-49	20-29	.34	.12	.128
	30-39	.13	.12	.878
	50-59	.48	.27	.532
	60 ve üstü	-1.01	.57	.530
50-59	20-29	-.13	.26	.991
	30-39	-.34	.26	.781
	40-49	-.48	.27	.532
	60 ve üstü	-1.50	.61	.206
60 ve Üstü	20-29	1.36	.56	.220
	30-39	1.15	.56	.387
	40-49	1.01	.57	.530
	50-59	1.50	.61	.206

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi " Okulumuz öğretmen ve idarecileri ile öğrencilerin staj yaptığı kurumlar arasında sıkı bir bağ vardır." ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 21. Yaş Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f</i> . \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 25	20-29	111	2.78	.94	G.Arası	8.096	4	2.024	2.397	.050
	30-39	123	3.13	.90	G.İçi	253.262	300	.844		
	40-49	59	2.97	.91	Toplam	261.357	304			
	50-59	10	2.73	.90						
	60 ve üstü	2	2							
	Toplam	305	2.95	.93						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, " Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesinin aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 30-39 yaş arası öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise 60 ve üstü yaş grubu öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 21.1. Yaş Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
20-29	30-39	-.34	.12	.084
	40-49	-.18	.14	.823
	50-59	.08	.30	.999
	60 ve üstü	.28	.65	.996
30-39	20-29	.34	.12	.084
	40-49	.16	.14	.866
	50-59	.43	.30	.731
	60 ve üstü	.63	.65	.921
40-49	20-29	.18	.14	.823
	30-39	-.16	.14	.866
	50-59	.26	.31	.949
	60 ve üstü	.46	.66	.974
50-59	20-29	-.08	.30	.999
	30-39	-.43	.30	.731
	40-49	-.26	.31	.949
	60 ve üstü	.20	.71	.999
60 ve Üstü	20-29	-.28	.65	.996
	30-39	-.63	.65	.921
	40-49	-.46	.66	.974
	50-59	-.20	.71	.999

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi " Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını

belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 22. Yaş Değişkenine Göre " Okulun Alt Yapısının Gelişen Teknolojilere Her Düzeyde Uyacak Şekilde Planlanır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f . \bar{x} ve ss Değerleri</i>					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 29	20-29	111	2.40	.90	G.Arası	13.777	4	3.444	4.447	.002
	30-39	123	2.65	.91	G.İçi	232.341	300	.774		
	40-49	59	2.86	.75	Toplam	246.118	304			
	50-59	10	3	1						
	60 ve üstü	2	4							
	Toplam	305	2.62	.90						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, " Okulun alt yapısının gelişen teknolojilere her düzeyde uyacak şekilde planlanır." ifadesinin aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 60 ve üstü yaş arası öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise 20-29 yaş grubu öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 22.1. Yaş Değişkenine Göre " Okulun Alt Yapısının Gelişen Teknolojilere Her Düzeyde Uyacak Şekilde Planlanır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
20-29	30-39	-.25	.11	.304
	40-49	-.46*	.14	.030
	50-59	-.50	.29	.558
	60 ve üstü	-1.60	.62	.166

30-39	20-29	.25	.11	.304
	40-49	-.21	.13	.671
	50-59	-.24	.28	.946
	60 ve üstü	-1.34	.62	.330
40-49	20-29	.46*	.14	.030
	30-39	.21	.13	.671
	50-59	-.03	.30	1.000
	60 ve üstü	-1.13	.63	.523
50-59	20-29	.50	.29	.558
	30-39	.24	.28	.946
	40-49	.03	.30	1.000
	60 ve üstü	-1.10	.68	.627
60 ve Üstü	20-29	1.60	.62	.166
	30-39	1.34	.62	.330
	40-49	1.13	.63	.523
	50-59	1.10	.68	.627

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi " Okulun alt yapısının gelişen teknolojilere her düzeyde uyacak şekilde planlanır." ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 40-49 yaş grubu öğretmenler, 20-29 yaş grubu öğretmenlere göre bu ifadeye daha fazla katılmışlardır. Bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 23. Yaş Değişkenine Göre " Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f . \bar{x} ve ss Değerleri</i>					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Madde 30	20-29	111	2.64	.84	G.Arası	7.311	4	1.828	2.544	.040
	30-39	123	2.85	.75	G.İçi	215.529	300	.718		
	40-49	59	2.98	.78	Toplam	222.839	304			
	50-59	10	2.50	.97						
	60 ve üstü	2	4							
	Toplam	305	2.79	.81						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, " Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde

göstermektedirler." ifadesinin aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 60 ve üstü yaş arası öğretmen grubu en az katılan öğretmenlerin ise 50-59 yaş grubu öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 23.1. Yaş Değişkenine Göre " Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
20-29	30-39	-.17	.11	.623
	40-49	-.24	.13	.541
	50-59	.25	.27	.932
	60 ve üstü	-1.34	.60	.297
30-39	20-29	.17	.11	.623
	40-49	-.06	.13	.995
	50-59	.43	.27	.652
	60 ve üstü	-1.16	.60	.449
40-49	20-29	.24	.13	.541
	30-39	.06	.13	.995
	50-59	.49	.28	.566
	60 ve üstü	-1.10	.60	.515
50-59	20-29	-.25	.27	.932
	30-39	-.43	.27	.652
	40-49	-.49	.28	.566
	60 ve üstü	-1.60	.65	.207
60 ve Üstü	20-29	1.34	.60	.297
	30-39	1.16	.60	.449
	40-49	1.10	.60	.515
	50-59	1.60	.65	.207

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi " Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde

göstermektedirler." ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

4.3. HİZMET SÜRESİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 24. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Eğitimle ve Öğretimle İlgili Kararlar Alırken Öğretmenlere Danışılır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f . \bar{x} ve ss Değerleri</i>					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde1	1-5 Yıl	121	2.46	.85	G.Arasi	8.720	5	1.744	2.547	.028
	6-10 Yıl	49	2.20	.76	G.İçi	204.743	299	.685		
	11-15 Yıl	69	2.43	.87	Toplam	213.462	304			
	16-20 Yıl	37	2.16	.80						
	21-25 Yıl	23	2.35	.78						
	26 ve üstü	6	1.5	.84						
	Toplam	305	2.35	.84						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alırken öğretmenlere danışılır." ifadesinin aritmetik ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 1-5 yıl arası çalışan öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise 26 ve üstü yıl çalışan öğretmen grubunun olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<.05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 24.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Eğitimle ve Öğretimle İlgili Kararlar Alırken Öğretmenlere Danışılır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1-5 Yıl	6-10 Yıl	.25	.14	.637
	11-15 Yıl	.02	.12	1.000
	16-20 Yıl	.30	.15	.588
	21-25 Yıl	.11	.18	.996
	26 ve üstü	.96	.34	.175
6-10 Yıl	1-5 Yıl	-.25	.14	.637
	11-15 Yıl	-.23	.15	.817
	16-20 Yıl	.04	.18	1.000
	21-25 Yıl	-.14	.20	.993
	26 ve üstü	.70	.35	.569
11-15 Yıl	1-5 Yıl	-.02	.12	1.000
	6-10 Yıl	.23	.15	.817
	16-20 Yıl	.27	.16	.759
	21-25 Yıl	.08	.19	.999
	26 ve üstü	.93	.35	.221
16-20 Yıl	1-5 Yıl	-.30	.15	.588
	6-10 Yıl	-.04	.18	1.000
	11-15 Yıl	-.27	.16	.759
	21-25 Yıl	-.18	.21	.982
	26 ve üstü	.66	.36	.653
21-25 Yıl	1-5 Yıl	-.11	.18	.996
	6-10 Yıl	.14	.20	.993
	11-15 Yıl	-.08	.19	.999
	16-20 Yıl	.18	.21	.982
	26 ve üstü	.84	.37	.418
26 Yıl ve Üstü	1-5 Yıl	-.96	.34	.175
	6-10 Yıl	-.70	.35	.569
	11-15 Yıl	-.93	.35	.221
	16-20 Yıl	-.66	.36	.653
	21-25 Yıl	-.84	.37	.418

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alırken öğretmenlere danışılır." ifadesinin öğrenim durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında

farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 25. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Okulumuzda Verilen Eğitim Öğrencileri Memnun Etmektedir." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f . \bar{x} ve ss Değerleri</i>					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 13	1-5 Yıl	121	2.58	.86	G.Arası	12.777	5	2.555	3.832	.002
	6-10 Yıl	49	2.47	.82	G.İçi	199.374	299	.667		
	11-15 Yıl	69	3.03	.75	Toplam	212.151	304			
	16-20 Yıl	37	2.59	.90						
	21-25 Yıl	23	2.83	.65						
	26 ve üstü	6	2.5	.55						
	Toplam	305	2.68	.84						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir." ifadesinin aritmetik ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 11-15 yıl arası çalışan öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise 6-10 yıl arası çalışan öğretmen grubunun olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 25.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Okulumuzda Verilen Eğitim Öğrencileri Memnun Etmektedir." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1-5 Yıl	6-10 Yıl	.10	.13	.987
	11-15 Yıl	-.45*	.12	.022
	16-20 Yıl	-.01	.15	1.000
	21-25 Yıl	-.24	.18	.879
	26 ve üstü	.07	.34	1.000

6-10 Yıl	1-5 Yıl	-.10	.13	.987
	11-15 Yıl	-.55*	.15	.021
	16-20 Yıl	-.12	.17	.992
	21-25 Yıl	-.35	.20	.702
	26 ve üstü	-.03	.35	1.000
11-15 Yıl	1-5 Yıl	.45*	.12	.022
	6-10 Yıl	.55*	.15	.021
	16-20 Yıl	.43	.16	.238
	21-25 Yıl	.20	.19	.957
	26 ve üstü	.52	.34	.803
16-20 Yıl	1-5 Yıl	.01	.15	1.000
	6-10 Yıl	.12	.17	.992
	11-15 Yıl	-.43	.16	.238
	21-25 Yıl	-.23	.21	.950
	26 ve üstü	.09	.35	1.000
21-25 Yıl	1-5 Yıl	.24	.18	.879
	6-10 Yıl	.35	.20	.702
	11-15 Yıl	-.20	.19	.957
	16-20 Yıl	.23	.21	.950
	26 ve üstü	.32	.37	.979
26 Yıl ve Üstü	1-5 Yıl	-.07	.34	1.000
	6-10 Yıl	.03	.35	1.000
	11-15 Yıl	-.52	.34	.803
	16-20 Yıl	-.09	.35	1.000
	21-25 Yıl	-.32	.37	.979

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir." ifadesinin öğrenim durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenler, 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlere göre bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenler 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlere göre bu ifadeye daha fazla katılmışlardır. Bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 26. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Öğrencilerin Gelişimini Desteklemek ve Mesleki Yeterliliklerini Arttırmak İçin Okul Dışı Gezi Gözlem İnceleme Faaliyetleri Yapılmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f . \bar{x} ve ss Değerleri</i>					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 16	1-5 Yıl	121	2.39	.91	G.Arası	7.929	5	1.586	2.255	.049
	6-10 Yıl	49	2.45	.77	G.İçi	210.313	299	.703		
	11-15 Yıl	69	2.72	.82	Toplam	218.243	304			
	16-20 Yıl	37	2.35	.75						
	21-25 Yıl	23	2.78	.80						
	26 ve üstü	6	2.67	.82						
	Toplam	305	2.50	.85						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul dışı gezi gözlem inceleme faaliyetleri yapılmaktadır." ifadesinin aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 21-25 yıl arası çalışan öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise 16-20 yıl arası çalışan öğretmen grubunun olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<.05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 26.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Öğrencilerin Gelişimini Desteklemek ve Mesleki Yeterliliklerini Arttırmak İçin Okul Dışı Gezi Gözlem İnceleme Faaliyetleri Yapılmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1-5 Yıl	6-10 Yıl	-.06	.14	.999
	11-15 Yıl	-.33	.12	.220
	16-20 Yıl	.03	.15	1.000
	21-25 Yıl	-.39	.19	.513
	26 ve üstü	-.27	.35	.987

6-10 Yıl	1-5 Yıl	.06	.14	.999
	11-15 Yıl	-.27	.15	.685
	16-20 Yıl	.09	.18	.998
	21-25 Yıl	-.33	.21	.780
	26 ve üstü	-.21	.36	.996
11-15 Yıl	1-5 Yıl	.33	.12	.220
	6-10 Yıl	.27	.15	.685
	16-20 Yıl	.37	.17	.446
	21-25 Yıl	-.05	.20	1.000
	26 ve üstü	.05	.35	1.000
16-20 Yıl	1-5 Yıl	-.03	.15	1.000
	6-10 Yıl	-.09	.18	.998
	11-15 Yıl	-.37	.17	.446
	21-25 Yıl	-.43	.22	.587
	26 ve üstü	-.31	.36	.981
21-25 Yıl	1-5 Yıl	.39	.19	.513
	6-10 Yıl	.33	.21	.780
	11-15 Yıl	.05	.20	1.000
	16-20 Yıl	.43	.22	.587
	26 ve üstü	.11	.38	1.000
26 Yıl ve Üstü	1-5 Yıl	.27	.35	.987
	6-10 Yıl	.21	.36	.996
	11-15 Yıl	-.05	.35	1.000
	16-20 Yıl	.31	.36	.981
	21-25 Yıl	-.11594	.38	1.000

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul dışı gezi gözlem inceleme faaliyetleri yapılmaktadır." ifadesinin öğrenim durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 27. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Okulumuz Personeli Öğrencilerin Gelişimlerini Sağlamak Amacıyla Projeler Üretir ve Birlikte Çalışırlar." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f . \bar{x} ve ss Değerleri</i>					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 17	1-5 Yıl	121	2.41	.77	G.Arası	8.941	5	1.788	2.714	.020
	6-10 Yıl	49	2.29	.76	G.İçi	197.013	299	.659		
	11-15 Yıl	69	2.70	.90	Toplam	205.954	304			
	16-20 Yıl	37	2.27	.93						
	21-25 Yıl	23	2.74	.69						
	26 ve üstü	6	2.67	.52						
	Toplam	305	2.47	.82						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulumuz personeli öğrencilerin gelişimlerini sağlamak amacıyla projeler üretir ve birlikte çalışırlar." ifadesinin aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 21-25 yıl arası çalışan öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise 16-20 yıl arası çalışan öğretmen grubunun olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 27.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Okulumuz Personeli Öğrencilerin Gelişimlerini Sağlamak Amacıyla Projeler Üretir ve Birlikte Çalışırlar." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1-5 Yıl	6-10 Yıl	.12	.13	.973
	11-15 Yıl	-.28	.12	.380
	16-20 Yıl	.14	.15	.972
	21-25 Yıl	-.32	.18	.682
	26 ve üstü	-.25	.33	.990

6-10 Yıl	1-5 Yıl	-.12	.13	.973
	11-15 Yıl	-.40	.15	.202
	16-20 Yıl	.01	.17	1.000
	21-25 Yıl	-.45	.20	.432
	26 ve üstü	-.38	.35	.947
11-15 Yıl	1-5 Yıl	.28	.12	.380
	6-10 Yıl	.40	.15	.202
	16-20 Yıl	.42	.16	.254
	21-25 Yıl	-.04	.19	1.000
	26 ve üstü	.02	.34	1.000
16-20 Yıl	1-5 Yıl	-.14	.15	.972
	6-10 Yıl	-.01	.17	1.000
	11-15 Yıl	-.42	.16	.254
	21-25 Yıl	-.46	.21	.451
	26 ve üstü	-.39	.35	.941
21-25 Yıl	1-5 Yıl	.32	.18	.682
	6-10 Yıl	.45	.20	.432
	11-15 Yıl	.04	.19	1.000
	16-20 Yıl	.46	.21	.451
	26 ve üstü	.07	.37	1.000
26 Yıl ve Üstü	1-5 Yıl	.25	.33	.990
	6-10 Yıl	.38	.35	.947
	11-15 Yıl	-.02	.34	1.000
	16-20 Yıl	.39	.35	.941
	21-25 Yıl	-.07	.37	1.000

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulumuz personeli öğrencilerin gelişimlerini sağlamak amacıyla projeler üretir ve birlikte çalışırlar." ifadesinin öğrenim durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffé testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 28. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f</i> . \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 25	1-5 Yıl	121	2.82	.94	G.Arası	16.490	5	3.298	4.027	.001
	6-10 Yıl	49	2.92	.99	G.İçi	244.867	299	.819		
	11-15 Yıl	69	3.33	.76	Toplam	261.357	304			
	16-20 Yıl	37	2.84	.96						
	21-25 Yıl	23	3	.85						
	26 ve üstü	6	2.17	.75						
	Toplam	305	2.95	.93						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesinin aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 11-15 yıl arası çalışan öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise 26 ve üstü yıl çalışan öğretmen grubunun olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 28.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1-5 Yıl	6-10 Yıl	-.10	.15	.994
	11-15 Yıl	-.51*	.13	.016
	16-20 Yıl	-.01	.17	1.000
	21-25 Yıl	-.18	.20	.978
	26 ve üstü	.65	.37	.706

6-10 Yıl	1-5 Yıl	.10	.15	.994
	11-15 Yıl	-.41	.16	.307
	16-20 Yıl	.08	.19	.999
	21-25 Yıl	-.08	.22	1.000
	26 ve üstü	.75	.39	.596
11-15 Yıl	1-5 Yıl	.51*	.13	.016
	6-10 Yıl	.41	.16	.307
	16-20 Yıl	.49	.18	.208
	21-25 Yıl	.33	.21	.800
	26 ve üstü	1.16	.38	.106
16-20 Yıl	1-5 Yıl	.01	.17	1.000
	6-10 Yıl	-.08	.19	.999
	11-15 Yıl	-.49	.18	.208
	21-25 Yıl	-.16	.24	.994
	26 ve üstü	.67	.39	.725
21-25 Yıl	1-5 Yıl	.18	.20	.978
	6-10 Yıl	.08	.22	1.000
	11-15 Yıl	-.33	.21	.800
	16-20 Yıl	.16	.24	.994
	26 ve üstü	.83	.41	.545
26 Yıl ve Üstü	1-5 Yıl	-.65	.37	.706
	6-10 Yıl	-.75	.39	.596
	11-15 Yıl	-1.16	.38	.106
	16-20 Yıl	-.67	.39	.725
	21-25 Yıl	-.83	.41	.545

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesinin öğrenim durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenler, 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlere göre bu ifadeye daha fazla katılmışlardır. Bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 29. Hizmet Süresi Değişkenine Göre "Okulda Teknoloji Kullanımı İçin Oluşturulan Görevliler Yetkileri Oranında Sorumluluk Taşırırlar." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f . \bar{x} ve ss Değerleri</i>					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 26	1-5 Yıl	121	2.87	.80	G.Arası	8.583	5	1.717	2.777	.018
	6-10 Yıl	49	2.65	.88	G.İçi	184.847	299	.618		
	11-15 Yıl	69	3.16	.74	Toplam	193.430	304			
	16-20 Yıl	37	2.86	.86						
	21-25 Yıl	23	3.04	.56						
	26 ve üstü	6	2.67	.52						
	Toplam	305	2.91	.80						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulda teknoloji kullanımı için oluşturulan görevliler yetkileri oranında sorumluluk taşırırlar." ifadesinin aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin 11-15 yıl arası çalışan öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise 6-10 yıl arası çalışan öğretmen grubunun olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 29.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre " Okulda Teknoloji Kullanımı İçin Oluşturulan Görevliler Yetkileri Oranında Sorumluluk Taşırırlar." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1-5 Yıl	6-10 Yıl	.21	.13	.761
	11-15 Yıl	-.29	.11	.305
	16-20 Yıl	.00	.14	1.000
	21-25 Yıl	-.17	.17	.965
	26 ve üstü	.20	.32	.996

6-10 Yıl	1-5 Yıl	-.21	.13	.761
	11-15 Yıl	-.50*	.14	.039
	16-20 Yıl	-.21	.17	.909
	21-25 Yıl	-.39	.19	.571
	26 ve üstü	-.01	.34	1.000
11-15 Yıl	1-5 Yıl	.29	.11	.305
	6-10 Yıl	.50*	.14	.039
	16-20 Yıl	.29	.16	.642
	21-25 Yıl	.11	.18	.996
	26 ve üstü	.49	.33	.825
16-20 Yıl	1-5 Yıl	-.00	.14	1.000
	6-10 Yıl	.21	.17	.909
	11-15 Yıl	-.29	.16	.642
	21-25 Yıl	-.17	.20	.981
	26 ve üstü	.19	.34	.997
21-25 Yıl	1-5 Yıl	.17	.17	.965
	6-10 Yıl	.39	.19	.571
	11-15 Yıl	-.11	.18	.996
	16-20 Yıl	.17	.20	.981
	26 ve üstü	.37	.36	.954
26 Yıl ve Üstü	1-5 Yıl	-.20	.32	.996
	6-10 Yıl	.01	.34	1.000
	11-15 Yıl	-.49	.33	.825
	16-20 Yıl	-.19	.34	.997
	21-25 Yıl	-.37	.36	.954

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Okulda teknoloji kullanımı için oluşturulan görevliler yetkileri oranında sorumluluk taşırlar." ifadesinin öğrenim durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlere göre bu ifadeye daha fazla katılmışlardır.

4.4. BRANŞ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 30. Branş Değişkenine Göre " Eğitimle ve Öğretimle İlgili Kararlar Alırken Öğretmenlere Danışılır." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 1	Kültür Dersleri	187	2.47	.86	3.28	271.2	.001
	Meslek Dersleri	118	2.16	.76			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi " Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alırken öğretmenlere danışılır." ifadesinin aritmetik ortalamasının değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için Kültür dersi öğretmenlerinin ortalamasının 2.47 Meslek dersi öğretmenlerinin 2.16 olduğu bulunmuştur. Kültür dersi öğretmenlerinin bu ifade için standart sapması 0.86 Meslek dersleri öğretmenleri için ise 0.76 olarak bulunmuştur. Kültür dersleri ve Meslek dersleri öğretmenlerinin puanlarının puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup t testi'nde 0.001 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. " Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alırken öğretmenlere danışılır." ifadesine Kültür dersleri öğretmenleri, Meslek dersleri öğretmenlerinden daha fazla katılmışlardır.

Tablo 31. Branş Değişkenine Göre " Okul Personelinden Gelen Olumlu Yada Olumsuz Tüm Eleştiriler Değerlendirilir." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 2	Kültür Dersleri	187	2.69	.82	2.02	303	.044
	Meslek Dersleri	118	2.50	.76			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi "Okul personelinden gelen olumlu yada olumsuz tüm eleştiriler değerlendirilir." ifadesinin aritmetik ortalamasının değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için Kültür dersi öğretmenlerinin ortalamasının 2.69 Meslek dersi öğretmenlerinin 2.50 olduğu bulunmuştur. Kültür dersi öğretmenlerinin bu ifade için standart sapması 0.82 Meslek dersleri öğretmenleri için ise 0.76 olarak bulunmuştur. Kültür dersleri ve Meslek

dersleri öğretmenlerinin puanlarının puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup t testi'nde 0.044 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "Okul personelinden gelen olumlu yada olumsuz tüm eleştiriler değerlendirilir." ifadesine Kültür dersleri öğretmenleri, Meslek dersleri öğretmenlerinden daha fazla katılmışlardır.

Tablo 32. Branş Değişkenine Göre " Okulumuz Personeli Öğrencilerin Gelişimlerini Sağlamak Amacıyla Projeler Üretir ve Birlikte Çalışırlar." ifadesi için yapılan Analiz Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					t	Sd	p
Madde 17	Kültür Dersleri	187	2.38	.81	-2,40	303	.017
	Meslek Dersleri	118	2.61	.83			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi "Okulumuz personeli öğrencilerin gelişimlerini sağlamak amacıyla projeler üretir ve birlikte çalışırlar." ifadesinin aritmetik ortalamasının değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; bu ifade için Kültür dersi öğretmenlerinin ortalamasının 2.38 Meslek dersi öğretmenlerinin 2.61 olduğu bulunmuştur. Kültür dersi öğretmenlerinin bu ifade için standart sapması 0.81 Meslek dersleri öğretmenleri için ise 0.83 olarak bulunmuştur. Kültür dersleri ve Meslek dersleri öğretmenlerinin puanlarının puan ortalamaları için yapılan bağımsız grup t testi'nde 0.017 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "Okulumuz personeli öğrencilerin gelişimlerini sağlamak amacıyla projeler üretir ve birlikte çalışırlar." ifadesine Meslek dersleri öğretmenleri, Kültür dersleri öğretmenlerinden daha fazla katılmışlardır.

4.5. ÖĞRENİM DURUMUNA İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 33. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre " Okulumuz Öğretmen ve İdarecileri İle Öğrencilerin Staj Yaptığı Kurumlar Arasında Sıkı Bir Bağ Vardır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f</i> . \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Madde 14	Ön Lisans	8	2.63	.92	G.Arası	4.538	2	2.269	3.542	.030
	Lisans	242	2.85	.79	G.İçi	193.449	302	.641		
	Yüksek Lisans	55	2.55	.83	Toplam	197.987	304			
	Toplam	305	2.79	.81						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, " Okulumuz öğretmen ve idarecileri ile öğrencilerin staj yaptığı kurumlar arasında sıkı bir bağ vardır." ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin lisans mezunu öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise yüksek lisans mezunu öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 33.1. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre " Okulumuz Öğretmen ve İdarecileri İle Öğrencilerin Staj Yaptığı Kurumlar Arasında Sıkı Bir Bağ Vardır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
Ön Lisans	Lisans	-.23	.28	.726
	Lisans Üstü	.07	.30	.966
Lisans	Ön Lisans	.23	.28	.726
	Lisans Üstü	.30*	.11	.036
Lisans Üstü	Ön Lisans	-.07	.30	.966
	Lisans	-.30*	.11	.036

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, " Okulumuz öğretmen ve idarecileri ile öğrencilerin staj yaptığı kurumlar arasında sıkı bir bağ vardır." ifadesinin öğrenim durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; Lisans mezunu öğretmenler, Lisans Üstü mezunu öğretmenlere göre bu ifadeye daha fazla katılmışlardır.

Tablo 34. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları

<i>f . \bar{x} ve ss Değerleri</i>					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Madde 25	Ön Lisans	8	2.25	.71	G.Arası	7.033	2	3.517	4.176	.016
	Lisans	242	3.02	.90	G.İçi	254.324	302	.842		
	Yüksek Lisans	55	2.76	.99	Toplam	261.357	304			
	Toplam	305	2.95	.93						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre en fazla katılan öğretmenlerin Lisans mezunu öğretmen grubu ,en az katılan öğretmenlerin ise ön lisans mezunu öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 34.1. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre " Öğrencilerin Ruhsal ve Bedensel Gelişimlerini Olumsuz Etkileyecek İnternet Kanallarına Girmelerini Engellemek İçin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır." İfadesine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Yapılan Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Ön Lisans	Lisans	-.77	.32	.067
	Lisans Üstü	-.51	.34	.336
Lisans	Ön Lisans	.77	.32	.067
	Lisans Üstü	.25	.13	.174
Lisans Üstü	Ön Lisans	.51	.34	.336
	Lisans	-.25	.13	.174

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, "Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesinin öğrenim durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

4.6. BAĞIMLI SORULARA VERİLEN CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMASINA GÖRE DAĞILIMI

Tablo 35. Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik Nitelik Ve Çağa Uyum Eğitimi Gerçekleştirmedeki Etkisi Bağımlı Sorularına Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

Soru	Her Zaman		Sık Sık		Nadiren		Hiç		X	Ss
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Madde 1	29	9.5	92	30.2	141	46.2	43	14.1	2.35	.83
Madde 2	43	14.1	121	39.7	122	40.0	19	6.2	2.61	.80
Madde 3	43	14.1	113	37.0	114	37.4	35	11.5	2.53	.87
Madde 4	93	30.5	113	37.0	85	27.9	14	4.6	2.93	.87
Madde 5	105	34.4	115	37.7	71	23.3	14	4.6	3.01	.87
Madde 6	67	22.0	133	43.6	79	25.9	26	8.5	2.79	.88
Madde 7	36	11.8	100	32.8	128	42.0	41	13.4	2.42	.86
Madde 8	77	25.2	136	44.6	68	22.3	24	7.9	2.87	.88
Madde 9	62	20.3	127	41.6	86	28.2	30	9.8	2.72	.89
Madde 10	83	27.2	113	37.0	89	29.2	20	6.6	2.84	.89
Madde 11	65	21.3	109	35.7	101	33.1	30	9.8	2.68	.91
Madde 12	62	20.3	133	43.6	85	27.9	25	8.2	2.76	.86
Madde 13	50	16.4	131	43.0	101	33.1	23	7.5	2.68	.83
Madde 14	58	19.0	142	46.6	89	29.2	16	5.2	2.79	.80
Madde 15	50	16.4	105	34.4	110	36.1	40	13.1	2.54	.91
Madde 16	44	14.4	90	29.5	146	47.9	25	8.2	2.50	.84
Madde 17	36	11.8	100	32.8	140	45.9	29	9.5	2.46	.82

Madde 18	57	18.7	121	39.7	96	31.5	31	10.2	2.66	.89
Madde 19	37	12.1	138	45.2	98	32.1	32	10.5	2.59	.83
Madde 20	36	11.8	113	37.0	110	36.1	46	15.1	2.45	.88
Madde 21	45	14.8	117	38.4	113	37.0	30	9.8	2.58	.85
Madde 22	37	12.1	112	36.7	111	36.4	45	14.8	2.46	.88
Madde 23	50	16.4	155	50.8	80	26.2	20	6.6	2.77	.79
Madde 24	50	16.4	122	40.0	114	37.4	19	6.2	2.66	.82
Madde 25	101	33.1	112	36.7	69	22.6	23	7.5	2.95	.92
Madde 26	68	22.3	157	51.5	64	21.0	16	5.2	2.90	.79
Madde 27	50	16.4	120	39.3	97	31.8	38	12.5	2.59	.90
Madde 28	42	13.8	108	35.4	123	40.3	32	10.5	2.52	.85
Madde 29	54	17.7	113	37.0	105	34.4	33	10.8	2.61	.89
Madde 30	62	20.3	136	44.6	84	27.5	23	7.5	2.77	.85
Madde 31	57	18.7	148	48.5	83	27.2	17	5.6	2.80	.80
Madde 32	54	17.7	125	41.0	97	31.8	29	9.5	2.66	.87
Madde 33	26	8.5	95	31.1	129	42.3	55	18.0	2.30	.86
Madde 34	33	10.8	108	35.4	122	40.0	42	13.8	2.43	.86
Madde 35	47	15.4	107	35.1	111	36.4	40	13.1	2.52	.90
Madde 36	53	17.4	102	33.4	118	38.7	32	10.5	2.57	.89
Madde 37	47	15.4	145	47.5	79	25.9	34	11.1	2.67	.86

Tablo 35 incelendiğinde ankete katılan öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdikleri en olumlu yanıtlar $X=3.02$ sık sık düzeyinde " Okul yönetiminde işbirliğinin olması gerektiğine inanır." ifadesi, $X=2.95$ sık sık düzeyinde " Öğrencilerin ruhsal ve bedensel

gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesine ve $X=2.93$ sık sık düzeyinde " Okulun fiziki imkanlarını geliştirmek amacıyla tüm gayretini ortaya koyar." ifadesine verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdikleri en olumsuz cevaplar $X=2.30$ nadiren düzeyinde " Okulu ve mezunların becerilerini çevreye ve ilgili sektöre göstermek amacıyla sergi toplantı vb. düzenler." ifadesi, $X=2.35$ nadiren düzeyinde " Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alırken öğretmenlere danışılır." ifadesi ve $X=2.43$ nadiren düzeyinde " Çalıştığım kurumdaki personeli gerektiğinde değişik biçimlerde ödüllendirir. (Takdir, teşekkür ödüllendirme, sözel olarak ifadelerle takdir etme vb.)" ifadesine verilmiştir.

BÖLÜM 5

5. SONUÇLAR

Bu bölümde İstanbul ili Avrupa Yakasında bulunan Güngören, Bağcılar ve Bahçelievler ilçelerinde bulunan Ticaret Meslek Liselerinde görev yapan yöneticilerin verimlilik nitelik ve çağa uyum eğitimlerini gerçekleştirmedeki etkisini incelemek üzere yapılan anketin sonuçları açıklanmıştır.

5. 1 . MESLEK LİSESİ YÖNETİCİLERİNİN VERİMLİLİK, NİTELİK VE ÇAĞA UYUM EĞİTİMLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEDEKİ ETKİSİ İLE İLGİLİ KİŞİSEL BİLGİLERE İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu bölümde öğretmen deneklerin kişisel bulgularına ait maddelere verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmiştir.

- 1- Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%57.4) Kadın öğretmenler oluşturmaktadır.
- 2- Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%40.3) 30-39 yaş arası öğretmen grubu oluşturmaktadır.
- 3- Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%39.7) 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmen grubu oluşturmaktadır.
- 4- Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%61.3) Kültür Dersleri öğretmenleri oluşturmaktadır.
- 5- Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%79.3) Lisans mezunu öğretmenler oluşturmaktadır.

5. 2. MESLEK LİSESİ YÖNETİCİLERİNİN VERİMLİLİK, NİTELİK VE ÇAĞA UYUM EĞİTİMLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEDEKİ ETKİSİ İLE İLGİLİ ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI DEĞİŞKENLERE VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN SONUÇLAR

5. 2.1. Öğretmen Deneklerde "Cinsiyet" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde öğretmen deneklerin "Cinsiyet" değişkenine ait maddelere verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Madde 3- Öğretmenlerin "Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çalışılır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 6- Öğretmenlerin "Kurumdaki kişiler arası iletişim olumludur." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 7- Öğretmenlerin "Çalıştığım kurumdaki personeli gerektiğinde değişik biçimlerde ödüllendirir. (Takdir, teşekkür ödüllendirme, sözel olarak ifadelerle takdir etme vb.)" ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 9- Öğretmenlerin "Okulumuzda bulunan bölümlerin günümüz şartlarındaki gelişimlerine ayak uydurabiliyor." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 10- Öğretmenlerin "Okulumuz araç gereçleri teknolojik gelişmeler ve imkanlar ölçüsünde yenilenmektedir." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 11- Öğretmenlerin "Öğretmenler yeni teknolojiler ve diğer alanlarda eğitim almaları noktasında desteklenmektedir." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 12- Öğretmenlerin "Hizmet içi eğitim almak isteyen personeli desteklenir." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 13- Öğretmenlerin "Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 15- Öğretmenlerin "Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul içi seminer konferans vb. etkinlikler düzenlenmektedir." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 20- Öğretmenlerin "Okulla ilgili kararlarda öğretmenin katılımını sağlar." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 27- Öğretmenlerin "Okul yönetimi çalışanlara yeni teknolojileri kullanmayı her zaman öğretmektedir." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 30- Öğretmenlerin "Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 32- Öğretmenlerin "Bazı branşların işlevselliğini geliştirmek için destek sağlar." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 37- Öğretmenlerin "Nitelikli öğretim için denetim yapılır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

5. 2 .2. Öğretmen Deneklerde "Yaş" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Madde 14- Öğretmenlerin "Okulumuz öğretmen ve idarecileri ile öğrencilerin staj yaptığı kurumlar arasında sıkı bir bağ vardır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 60 yaş ve üstü grubun diğer yaş gruplarına oranla bu ifadeye daha çok katıldığı anlaşılmaktadır.

Madde 25- Öğretmenlerin "Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 30-39 yaş arası grubun diğer yaş gruplarına oranla bu ifadeye daha çok katıldığı anlaşılmaktadır.

Madde 29- Öğretmenlerin "Okulun alt yapısının gelişen teknolojilere her düzeyde uyacak şekilde planlanır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 60 yaş ve üstü grubun diğer yaş gruplarına oranla bu ifadeye daha çok katıldığı anlaşılmaktadır.

Madde 30- Öğretmenlerin "Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 60 yaş ve üstü grubun diğer yaş gruplarına oranla bu ifadeye daha çok katıldığı anlaşılmaktadır.

5. 2 .3. Öğretmen Deneklerde "Hizmet Süresi" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Madde 1- Öğretmenlerin "Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alınırken öğretmenlere danışılır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip grubun diğer gruplara oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 13- Öğretmenlerin "Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip grubun diğer gruplara oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 16- Öğretmenlerin "Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul dışı gezi gözlem inceleme faaliyetleri yapılmaktadır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 21-25 yıl arası hizmet süresine sahip grubun diğer gruplara oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 17- Öğretmenlerin "Okulumuz personeli öğrencilerin gelişimlerini sağlamak amacıyla projeler üretir ve birlikte çalışırlar." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 21-25 yıl arası hizmet süresine sahip grubun diğer gruplara oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 25- Öğretmenlerin "Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip grubun diğer gruplara oranla bu ifadeye daha çok katıldığı görülmektedir.

Madde 26- Öğretmenlerin "Okulda teknoloji kullanımı için oluşturulan görevliler yetkileri oranında sorumluluk taşırlar." ifadesine verdikleri yanıtlara göre 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip grubun diğer gruplara oranla bu ifadeye daha çok katıldığı söylenebilir.

5. 2 .4. Öğretmen Deneklerde "Branş" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Madde 1- Öğretmenlerin " Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alınırken öğretmenlere danışılır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre Kültür dersleri öğretmenlerinin Meslek dersleri öğretmenlerine oranla bu ifadeye daha çok katıldığı anlaşılmaktadır.

Madde 2- Öğretmenlerin "Okul personelinden gelen olumlu yada olumsuz tüm eleştiriler değerlendirilir." ifadesine verdikleri yanıtlara göre Kültür dersleri öğretmenlerinin Meslek dersleri öğretmenlerine oranla bu ifadeye daha çok katıldığı anlaşılmaktadır.

Madde 17- Öğretmenlerin "Okulumuz personeli öğrencilerin gelişimlerini sağlamak amacıyla projeler üretir ve birlikte çalışırlar." ifadesine verdikleri yanıtlara göre Meslek

dersleri öğretmenlerinin Kùltür dersleri öğretmenlerine oranla bu ifadeye daha çok katıldığı anlaşılmaktadır.

5. 2 .5. Öğretmen Deneklerde "Öğrenim Durumu" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Madde 14- Öğretmenlerin "Okulumuz öğretmen ve idarecileri ile öğrencilerin staj yaptığı kurumlar arasında sıkı bir bağ vardır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre lisans mezunu öğretmenlerin diğer gruplara oranla bu ifadeye daha çok katıldığı gör÷lmektedir.

Madde 25- Öğretmenlerin "Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesine verdikleri yanıtlara göre lisans mezunu öğretmenlerin diğer gruplara oranla bu ifadeye daha çok katıldıkları gör÷lmektedir.

BÖLÜM 6

6. TARTIŞMALAR

6. 1. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİ VE DİĞER BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE VERDİKLERİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

Bu bölümde yer alan maddeler demografik özellikleri yansıtmaktadır. Bu nedenle burada yer alan maddelerle ilgili tartışma yapılmamıştır.

6. 2. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI DEĞİŞKENLERE VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

6. 2. 1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımlı maddelere verdikleri cevaplarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını anlamak için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda uygulanan 37 maddeden 14 maddeye verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Madde 3- Madde 3 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çalışılır" ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin kendini geliştirmek için yaptığı çalışmaların erkek öğretmenlerin yaptığı çalışmalara göre daha çok destek gördüğü söylenebilir. Ya da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul yöneticileriyle daha iyi ilişkiler içinde olabileceği söylenebilir.

Madde 6- Madde 6 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Kurumdaki kişiler arası iletişim olumludur." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kişiler arası ilişkilerde başarılı olduğunu gösterebilir. Ya da erkek öğretmenlerin ikili ilişkilerde daha sert olduğunu gösterebilir.

Madde 7- Madde 7 incelendiğinde kadın öğretmenlerin " Çalıştığım kurumdaki personeli gerektiğinde değişik biçimlerde ödüllendirir. (Takdir, teşekkür ödüllendirme, sözel olarak ifadelerle takdir etme vb.)" ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre yaptığı çalışmalarda pozitif ayrımcılık aldığı söylenebilir. Ya da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre ödüllendirilecek işlerde daha başarılı olduğunu gösterebilir.

Madde 9- Madde 9 incelendiğinde kadın öğretmenlerin " Okulumuzda bulunan bölümlerin günümüz şartlarındaki gelişimlerine ayak uydurabiliyor." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha teknik bilgilere sahip olduğu söylenebilir. Ya da kadın öğretmenlerin imkânlar ölçüsünde işlerini yapmaya çalıştıkları söylenebilir.

Madde 10- Madde 10 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Okulumuz araç gereçleri teknolojik gelişmeler ve imkânlar ölçüsünde yenilenmektedir." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha teknik bilgilere sahip olduğu söylenebilir. Ya da kadın öğretmenlerin imkânlar ölçüsünde işlerini yapmaya çalıştıkları söylenebilir.

Madde 11- Madde 11 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Öğretmenler yeni teknolojiler ve diğer alanlarda eğitim almaları noktasında desteklenmektedir." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin verilen eğitimleri yeterli buldukları söylenebilir. Ya da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre teknolojik konulara daha çok eğilimli olduğunu gösterebilir.

Madde 12- Madde 12 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Hizmet içi eğitim almak isteyen personeli desteklenir." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok hizmet içi eğitim aldığı söylenebilir. Ya da erkek öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerde isteksiz olduğu söylenebilir.

Madde 13- Madde 13 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin, öğrencilerin aldığı eğitimin onları piyasada iş bulmalarına imkân sağlayacağını erkek öğretmenlere göre daha çok öngördükleri söylenebilir.

Madde 15- Madde 15 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul içi seminer konferans vb. etkinlikler düzenlenmektedir." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin okulda verilen konferansların yeterli olduğunu düşündükleri savunulabilir. Yada erkek öğretmenlerin piyasa şartlarına uyum sağlamak için öğrencilerin daha fazla seminer konferans almaları gerektiğini düşündükleri savunulabilir.

Madde 20- Madde 20 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Okulla ilgili kararlarda öğretmenin katılımını sağlar." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre idare ile ilişkilerinin daha iyi olduğu savunulabilir. Yada okul idarelerinin kadın öğretmenlerin önerilerine pozitif ayrımcılık yaptıkları söylenebilir.

Madde 27- Madde 27 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Okul yönetimi çalışanlara yeni teknolojileri kullanmayı her zaman öğretmektedir." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul idaresinden daha çok destek aldıkları söylenebilir. Yada teknolojik konularda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok ihtiyaç duydukları söylenebilir.

Madde 30- Madde 30 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin yeni teknolojilerin kullanımını öğrencilere daha çok gösterip öğrettikleri söylenebilir. Yada erkek öğretmenlerin bu konularda kadın öğretmenlere göre daha rahat oldukları söylenebilir.

Madde 32- Madde 32 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Bazı branşların işlevselliğini geliştirmek için destek sağlar." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha iyi bir gözlemci olduğu savunulabilir. Yada kadın öğretmenlerin kendi branşlarında destek sağlanmadığını düşündüğü öngörülebilir.

Madde 37- Madde 37 incelendiğinde kadın öğretmenlerin "Nitelikli öğretim için denetim yapılır." ifadesine erkek öğretmenlerden daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum; Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok denetlendiği söylenebilir. Yada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok denetlendiğini düşündüğü savunulabilir.

6. 2. 2. Yaş Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde yaş değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımlı değişkenlere verdikleri cevaplarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını anlamak için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, uygulanan 37 maddeden 4 maddeye verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Madde 14- Madde 14 incelendiğinde 60 yaş ve üstü grubun " Okulumuz öğretmen ve idarecileri ile öğrencilerin staj yaptığı kurumlar arasında sıkı bir bağ vardır." ifadesine diğer yaş gruplarından daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum; 60 yaş ve üstü grup öğretmenlerin staj yapılan kurumlarla sıkı bağlarının olduğu söylenebilir. Yada diğer öğretmen gruplarına göre tecrübeli oldukları söylenebilir.

Madde 25- Madde 25 incelendiğinde 30-39 yaş arası grubun " Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesine diğer yaş gruplarından daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum; 30-39 yaş arası grup öğretmenlerinin internet kullanımları ile ilgili daha çok sorumluluk aldıkları söylenebilir.

Madde 29- Madde 29 incelendiğinde 60 yaş ve üstü grubun " Okulun alt yapısının gelişen teknolojilere her düzeyde uyacak şekilde planlanır." ifadesine diğer yaş gruplarından daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum; 60 yaş ve üstü grubu öğretmenlerin teknoloji algılarına göre sorun olmadığı söylenebilir. Yada teknoloji konularında görev ve sorumlulukları daha az aldıkları söylenebilir.

Madde 30- Madde 30 incelendiğinde 60 yaş ve üstü grubun " Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler." ifadesine diğer yaş gruplarından daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

60 yaş ve üstü grubun teknoloji algılarına göre sorun olmadığı söylenebilir. Yada teknoloji konularında daha az görev ve sorumluk aldıkları söylenebilir.

6. 2. 3. Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde hizmet süresi değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımlı değişkenlere verdikleri cevaplarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını anlamak için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, uygulanan 37 maddeden 6 maddeye verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Madde 1- Madde 1 incelendiğinde 1-5 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubunun "Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alırken öğretmenlere danışılır." ifadesine diğer öğretmen gruplarına göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

1-5 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin diğer öğretmen gruplarına göre mesleğe yeni başlamış olmaları sebebiyle okul idaresi hakkında olumlu düşüncelere sahip oldukları söylenebilir. Yada Okul idaresinin mesleki yaşamlarına yeni başlayan bu gruba daha yakın davrandıkları söylenebilir.

Madde 13- Madde 13 incelendiğinde 11-15 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubunun "Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir." ifadesine diğer öğretmen gruplarına göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

11-15 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubu mesleki yaşamının en verimli olduğu dönemi yaşadığı için bu maddeye daha fazla katılmış olabilirler.

Madde 16- Madde 16 incelendiğinde 21-25 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubunun "Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul dışı gezi gözlem inceleme faaliyetleri yapılmaktadır." ifadesine diğer öğretmen gruplarına göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

21-25 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubunun mesleki olarak en tecrübeli dönemlerinde olmaları sebebiyle bu tarz faaliyetlerin öğrencilerin gelişimlerine daha çok katkı sağlayacağını düşündükleri söylenebilir. Yada 21-25 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubunun okul dışı faaliyetlerde daha etkili ve tecrübeli oldukları söylenebilir.

Madde 17- Madde 17 incelendiğinde 21-25 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubunun "Okulumuz personeli öğrencilerin gelişimlerini sağlamak amacıyla projeler üretir ve birlikte çalışırlar." ifadesine diğer öğretmen gruplarına göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

21-25 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubunun proje üretme konusunda diğer öğretmen gruplarına göre daha tecrübeli oldukları söylenebilir.

Madde 25- Madde 25 incelendiğinde 11-15 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubunun "Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesine diğer öğretmen gruplarına göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

11-15 yıl arası hizmet süresi olan öğretmen grubuna teknolojik konularda daha çok görev verildiği düşünülebilir. Yada 11-15 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin yetişme çağında çocuklarının olabilecekleri düşünülebilir.

Madde 26- Madde 26 incelendiğinde 11-15 yıl arası hizmeti olan öğretmen grubunun "Okulda teknoloji kullanımı için oluşturulan görevliler yetkileri oranında sorumluluk taşırlar." ifadesine diğer öğretmen gruplarına göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

11-15 yıl arası hizmet süresi olan öğretmen grubunun okuldaki teknoloji ile ilgili görevlerde diğer öğretmen gruplarına göre daha çok buldukları söylenebilir. Yada bu öğretmen grubunun teknoloji konusunda istekli ve bilgili oldukları söylenebilir.

6. 2. 4. Branş Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde branş değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımlı değişkenlere verdikleri cevaplarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını anlamak için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, uygulanan 37 maddeden 3 maddeye verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Madde 1- Madde 1 incelendiğinde Kültür dersi öğretmenlerinin " Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alırken öğretmenlere danışılır." ifadesine Meslek dersi öğretmenlerine göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Okul idarelerinin kültür dersi öğretmenlerine, meslek dersleri öğretmenlerine göre daha yakın oldukları ve daha çok danıştıkları söylenebilir. Yada meslek dersleri öğretmenlerinin ihtiyaçlarının karşılanmasında kültür dersi öğretmenlerinin lehine bir durum olduğu söylenebilir.

Madde 2- Madde 2 incelendiğinde Kültür dersi öğretmenlerinin "Okul personelinden gelen olumlu yada olumsuz tüm eleştiriler değerlendirilir." ifadesine Meslek dersi öğretmenlerine göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Meslek dersi öğretmenlerinin istek ve şikayetleri kültür dersi öğretmenlerine nazaran çeşitli sebepler (ekonomik, okul içi dengeler) dolayısıyla daha az dikkate alındığı söylenebilir. Kültür dersi öğretmenlerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre okul idaresi ile daha iyi ilişkiler içerisinde olabileceği söylenebilir.

Madde 17- Madde 17 incelendiğinde Meslek dersi öğretmenlerinin "Okulumuz personeli öğrencilerin gelişimlerini sağlamak amacıyla projeler üretir ve birlikte çalışırlar." ifadesine Kültür dersi öğretmenlerine göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum; Meslek derslerinin modüler sistemde olması ve proje üretmeye daha yatkın olması sebebiyle meslek dersi öğretmenlerinin bu ifadeye daha fazla katıldıkları söylenebilir. Yada Proje konularının genel itibarıyla mesleki konuları içermesinden dolayı meslek öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerine göre daha çok katıldıkları söylenebilir.

6. 2. 5. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde yaş değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımlı değişkenlere verdikleri cevaplarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını anlamak için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda uygulanan 37 maddeden 2 maddeye verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Madde 14- Madde 14 incelendiğinde Lisans mezunu öğretmenlerin "Okulumuz öğretmen ve idarecileri ile öğrencilerin staj yaptığı kurumlar arasında sıkı bir bağ vardır." ifadesine diğer öğretmenlere göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum; Okullarda daha fazla lisans mezunu öğretmenin çalışıyor olması sebebiyle bu soruya diğer grup öğretmenlerine göre daha çok katıldıkları söylenebilir.

Madde 25- Madde 25 incelendiğinde Lisans mezunu öğretmenlerin "Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır." ifadesine diğer öğretmenlere göre daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum;

Okullarda daha fazla lisans mezunu öğretmenin çalışıyor olması sebebiyle bu soruya diğer grup öğretmenlerine göre daha çok katıldıkları söylenebilir. Ya da teknolojik konularda lisans mezunu öğretmen grubuna daha çok görev verildiği söylenebilir.

BÖLÜM 7

7. ÖNERİLER

1. Kadın öğretmenlerin, yöneticilerin "kendini geliştirme, iletişim, ödüllendirme, öğretmenin gelişimi, eğitim desteği, öğrenci memnuniyeti ve gelişimi, eğitim öğretim sürecindeki kararlara katılım, teknolojik eğitim - destek ve denetim gibi konularda başarılı olduklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Bu konularda erkek öğretmenlerin, yöneticilere karşı olumlu bir bakış açısına sahip olduğuna dair herhangi bir bulgu tespit edilmemiştir. Bu durumun düzenlenmesi için erkek öğretmenlerin yöneticiler ile iletişiminin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
2. 60 yaş ve üstü öğretmenlerin, kurumlar arası bağın güçlü olduğunu, teknolojik alt yapı çalışmalarının yeterli olduğunu ve kendilerine teknolojik destek sağlandığını düşündükleri tespit edilmiştir. Bu düşüncenin diğer yaş grubu öğretmenlere de yaygınlaştırılması amacı ile yöneticilerin çeşitli organizasyonlarla; teknik ve teknolojik alt yapıyı, kurumlar arası bağı ve öğretmene sunulan teknik desteği arttırması gerekmektedir.
3. Okul yöneticilerinin teknolojiyi takip etmeleri sağlanmalı, okulun teknolojik alt yapısı güncel tutulmalıdır ve yönetim alanında çeşitli hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.
4. 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmen grubunun dışında kalan öğretmen gruplarının; eğitim öğretimle ilgili kararlara daha az dahil olduklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Bu nedenle eğitim öğretim kararlarının alınması sürecine diğer grup öğretmenlerin daha çok katılmalarını sağlayacak tedbirler alınmalıdır.
5. 21-25 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmen grubunun dışında kalan öğretmen gruplarının; proje üretimine katılmalarının fazlalaştırılması amacı ile her proje ekibine tüm yaş gruplarından eşit oranda öğretmen dahil edilmelidir.
6. Lisans mezunu öğretmen grubunun staj yapılan kurumlar arasında sıkı bir bağ olduğunu düşündükleri sonucu bulunmuştur. Ön lisans ve lisans üstü eğitim almış öğretmen gruplarının da staj yapılan kurumlar arasında bağ oluşturma sürecinde görev almaları sağlanmalıdır.
7. Okul yöneticilerinin eğitimine uzman desteği verilmeli ve MEB ile YÖK arasında koordinasyon sağlanmalıdır.

- 8.** Yöneticiler ve personel arasında kurulan iletişimin anket sonuçlarına bakıldığında olumlu yönde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İletişimin iyileştirilmesi ve artırılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır.
- 9.** İlerlemiş yaşlarda insanların değişime ayak uydurmakta zorlanmalarından dolayı, bu grup yönetici profilindeki kişilere onların motivasyonunu artırıcı ve kendilerini güncellemelerini sağlayıcı faaliyet veya hizmet içi eğitimler verilmelidir.
- 10.** Bu araştırma Okul Yöneticilerinin, İlçe Milli Eğitim müdürlerinin ve Bakanlık personelinin görüşleri alınarak genişletilebilir.
- 11.** Bu araştırma ülkemizin başka bölgelerinde bulunan okulları kapsayacak şekilde genişletilebilir.
- 12.** Bu araştırma Ticaret Meslek Liseleri dışındaki meslek lisesi kapsamında bulunan okullarda da uygulanabilir.
- 13.** Bu araştırmada okul yöneticileri öğretmenlerin gözüyle değerlendirilmiştir. Okul yöneticileri okul içinde bulunan diğer paydaşlar (öğrenciler, hizmetliler) tarafından da değerlendirilebilir.
- 14.** Bu araştırmada okul yöneticilerinin verimlilik, nitelik ve çağa uyum eğitimini gerçekleştirmedeki etkisi, cinsiyet, yaş, hizmet süresi, branş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırma medeni durum, gelir düzeyi vb. değişkenler açısından da incelenebilir.

KAYNAKÇA

- AÇIKGÖZ, K., **Eğitimde Etkili Müdür Davranışları**, 1. Baskı, Kanyılmaz Matbaası, İzmir, 1994
- ALIÇ, M., Genel Liselerde **Örgütsel Değişme İhtiyacı**, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, N.15, 1990
- BAKİOĞLU, A., **Değişim ve Yenilikte Okul Yöneticisinin Rolü: İngiltere ve Amerika'daki Uygulamalar**, Yaşadıkça Eğitim, Ocak/Şubat,1994
- BALAY, R., **Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, C.37, 2004
- BALCI, A. **Etkili Okul: Kuram, Uygulama ve Araştırma**, Pegem Yayınları, Ankara, 1993
- BAŞARAN, İ.E., **Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul**, Feryal Matbaası, Ankara, 2000
- BAŞARAN, İ.E., **Örgütsel Davranış Yönetimi**, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara: 1982.
- BURSALIOĞLU, Z., **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Pegem Yayıncılık, 11. Baskı, Ankara, 2000
- ÇALIK, T., **Türk Milli Eğitiminin Örgütsel Değişme İhtiyacı**, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.17, 1997
- ÇALIK, T. ve SEZGİN, F., **Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim**, Kastamonu Eğitim Dergisi, C.13, No.1, Mart 2005
- ÇELİK, V., **Eğitimsel Liderlik**, Pegem A Yayınları, Ankara, 2003
- ÇUBUKÇU, Z. ve GİRMEN, P., **Ortaöğretim Kurumlarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri**, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2006
- DEMİREL, Ö., **Kuramdan Uygulamaya Program Geliştirme**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2003
- DEMİRTAŞ, H., **Etkili Eğitim Yöneticisi Davranışları**, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya, 1997
- DOĞAN, E., **Eğitimde toplam kalite yönetimi**. Ankara: Academyplus.Deming, 2002
- DRUCKER, P., **Yeni Gerçekler**, 7. Baskı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara, 2000

- DÜREN, Z., “**2000’li Yıllarda Yönetim**” Alfa Yayınları, İstanbul, 2000
- ENSARİ, H., **Öğrenen Organizasyon Olarak Okul**, Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, İstanbul, 1998
- ERDOĞAN, İ., **Okul Yönetimi ve Okul Liderliği**, 1. Basım, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005
- ERDOĞAN, İ., **Eğitimde Değişim Yönetimi**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2004
- ERİŞEN, Y., **Toplam Kalite Sistemini Oluşturmada Temel Aşama: Standartların Belirlenmesi**, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1(3), 2003
- FINDIKÇI, İ., **Öğreten Okuldan Öğrenen Okula**, Yeni Türkiye Dergisi, Eğitim Özel Sayısı, Ankara, 1996
- FINDIKÇI, İ., **Enformasyon Bilgi Toplumu Dünyası: Bilgi Toplumunda Eğitim ve Öğretmen**, Bilgi ve Toplum Dergisi, Nisan, 1998
- FİDAN, N., **Okulda Öğrenme ve Öğretme**, Alkım Yayınevi, Ankara, 1996
- GÜÇLÜ, N., **Okula Dayalı Yönetim**, Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi, C.8, N.1, 2000
- GÜÇLÜ, N., ve TÜRKOĞLU, H., **Öğrenen Organizasyon**, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Y.1, Ankara, 2003
- GÜRSEL, M., **Okul Yönetimi (Kurumsal ve Uygulamalı)**, Eğitim Kitabevi, 5. Basım, Konya, 2003
- GÜZELCİK, E., **Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı**, 1.b., Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999
- HELVACI, A., **Eğitim Örgütlerinde Değişim Yönetimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005
- HELVACI, M.A., **Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan İlköğretim Okul Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2004
- HUNT, D. W., **Quality in America – How to implement a**, 1996
- KAFADAR, O., **Türk Eğitim Düşüncesinde Batılılaşma**, Feryal Matbaacılık, İstanbul, 1997
- KAYA, Y. K., **Eğitim Yönetimi, Kuram ve Türkiye’deki Uygulama**, 4. Baskı, Bilim Yayınları, Ankara

LANGFORD, D. P., CHEARY, B. A., **Eğitimde Kalite Yönetimi**, KalDer Yayınları, İstanbul, 1999

MİLLİ EğİTİM BAKANLIğI, **Eğitimde Kalite Ödülü El Kitabı**, MEB Personel Dairesi Başkanlığı, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 2005

MORRİSON, K., **Management Theories for Educational Change**, Paul Chapman Publishing Ltd. London, 1998

NAİSBİTT, J. ve ABURDENE, P., **Megatrends, 2000**, çev. Ahmet Eker, Form Yayınları, İstanbul, 1990

ÖZDEMİR, S. M., **Eğitimde Program Değerlendirme ve Türkiye’de Eğitim Programlarının Değerlendirme Çalışmalarının İncelenmesi** Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, C.VI, S.II, Aralık, 2009

ÖZDEN, Y., **Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2005

PALA, A., **Öğretmen Adaylarının Empati Kurma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma**, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 23, 2008

PEKER, Ö., **Toplam Kalite Yönetiminin Eğitim Sistemine Uygulanabilirliği**, Amme İdaresi Dergisi, 27(2), 1994

SABUNCUOğLU, Z. ve TÜZ, M., **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Yay, Bursa, 1998

SEYMEN, O. A., **İşletmelerde Yeniden Yapılanma**, 1.b., Beta Yayınları, İstanbul, Şubat 2000

ŞENGÜL, T., **Geleneksel ve Çağdaş Eğitim Anlayışında İlgi ve Disiplin**, Milli Eğitim, Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi, Y.33, 2005 <<http://dhgm.meb.gov.tr>> (27.03.2013)

TAŞ, H., **Avrupa Birliği ve Etkili Okul**, Çağdaş Eğitim Dergisi, 2007

TAYMAZ, H., **Okul Yönetimi, İlköğretim ve Ortaöğretim Müdürleri İçin**, Pegem Yayınları, 7. Basım, Ankara, 2003

TOKLUCU, Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Seçilmesine Yönelik Olarak Yapılan Seçme Sınavlarının Değerlendirilmesi, **Eğitim Yönetim Dergisi**, PEGEM Yayınları, Ankara, 2000

TOMAN, T., Reaping a Return on Knowledge. America’s Community Banker. Vol:6, No:2, 1997

TÖREMEN, F., **Öğrenen Okul**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001

UYSAL, H., **Toplam Kalite Yönetiminin İlköğretime Uygulanabilirliği**, G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1998

VARIŞ, F., **Eğitim Bilimine Giriş**, Atlas Kitabevi, Konya, 1994

EKLER

MESLEK LİSESİ YÖNETİCİLERİNİN VERİMLİLİK, NİTELİK VE ÇAĞA UYUM EĞİTİMLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEDEKİ ETKİSİ BELİRLEME ÖLÇEĞİ

Değerli Öğretmenler,

Bu ölçekte "Meslek Lisesi Yöneticilerinin Verimlilik, Nitelik ve Çağa Uyum Eğitimlerini Gerçekleştirmedeki Etkisini" belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlara uygun olarak topluca değerlendirilerek, Meslek Lisesi yöneticiliğinin geliştirilmesi yönünde önerilerde bulunulacaktır. Bu nedenle **ankete adınızı soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.**

Araştırmanın geçerliliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz ve mutlaka her soruyu cevaplandırınız. Sizce en doğru olan seçeneği mutlaka doğru yere işaretlemeye dikkat ediniz.

Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Semra ÜNAL
Danışman

İbrahim ARIBAŞ
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1

1. Cinsiyetiniz:

- a. () Kadın b. () Erkek

2. Yaşınız:

- a. () 20-29 b. () 30-39 c. () 40-49 d. () 50-59 e. () 60 ve üstü

3. Öğretmenlikteki Hizmet Süreniz:

- a. () 1-5 Yıl b. () 6-10 Yıl c. () 11-15 Yıl
d. () 16-20 Yıl e. () 21-25 Yıl f. () 26 ve Üstü

4. Branşınız:

- a. () Kültür Dersleri b. () Meslek Dersleri

5. Eğitim Durumunuz:

- a. () Ön Lisans b. () Lisans c. () Lisans Üstü

**MESLEK LİSESİ YÖNETİCİLERİNİN VERİMLİLİK NİTELİK VE ÇAĞA
UYUM EĞİTİMİNİ GERÇEKLEŞTİRMEDEKİ ETKİSİ BELİRLEME ÖLÇEĞİ**

BÖLÜM II

Bu bölümde size uygun olan seçeneği (X) işareti ile işaretleyiniz.

YÖNETİCİNİZ İLE İLGİLİ OLARAK;	Her zaman (4)	Sık sık (3)	Nadiren (2)	Hiç (1)
1- Eğitimle ve öğretimle ilgili kararlar alınırken öğretmenlere danışılır.				
2- Okul personelinden gelen olumlu yada olumsuz tüm eleştiriler değerlendirilir.				
3- Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çalışılır.				
4- Okulun fiziki imkanlarını geliştirmek amacıyla tüm gayretini ortaya koyar.				
5- Okul yönetiminde işbirliğinin olması gerektiğine inanır.				
6- Kurumdaki kişiler arası iletişim olumludur.				
7- Çalıştığım kurumdaki personeli gerektiğinde değişik biçimlerde ödüllendirir. (Takdir, teşekkür ödüllendirme, sözel olarak ifadelerle takdir etme vb.)				
8- Mesleki eğitim konusunda yeterli donanım ve bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum.				
9- Okulumuzda bulunan bölümlerin günümüz şartlarındaki gelişimlerine ayak uydurabiliyor.				
10- Okulumuz araç gereçleri teknolojik gelişmeler ve imkanlar ölçüsünde yenilenmektedir.				

11- Öğretmenler yeni teknolojiler ve diğer alanlarda eğitim almaları noktasında desteklenmektedir.				
12- Hizmet içi eğitim almak isteyen personeli desteklenir.				
13- Okulumuzda verilen eğitim öğrencileri memnun etmektedir.				
14- Okulumuz öğretmen ve idarecileri ile öğrencilerin staj yaptığı kurumlar arasında sıkı bir bağ vardır.				
15- Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul içi seminer konferans vb. etkinlikler düzenlenmektedir.				
16- Öğrencilerin gelişimini desteklemek ve mesleki yeterliliklerini arttırmak için okul dışı gezi gözlem inceleme faaliyetleri yapılmaktadır.				
17- Okulumuz personeli öğrencilerin gelişimlerini sağlamak amacıyla projeler üretir ve birlikte çalışırlar.				
18- Öğretmenlerin yeni eğitsel ve teknolojik gelişmeler ışığında eğitim vermeleri için gerekli destek sağlanır.				
19- Öğretmenlerden gelen talepler doğrultusunda bölümlerin yenilenmesine katkı sağlanır.				
20- Okulla ilgili kararlarda öğretmenin katılımını sağlar.				
21- Okulun geleceği hakkında sürekli yeni fikirler üretir.				

22- İlham vericidir, Öğretmenlerin yaptıklarının önemini açıkça belirterek onları motive eder.				
23- Okul ortamında çeşitli donanımlar(Teknoloji) kullanılırken öğrencilerin ve diğer personelin iş emniyeti güvenliği her zaman sağlanmaktadır.				
24-Eğitim ve öğretimin verimliliğın artırılması ve sürekli geliştirilmesi için araştırmalar yapıp sonuçları değerlendirirken teknolojiden yararlanmaktadır.				
25- Öğrencilerin ruhsal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkileyecek internet kanallarına girmelerini engellemek için gerekli tedbirler alınmaktadır.				
26- Okulda teknoloji kullanımı için oluşturulan görevliler yetkileri oranında sorumluluk taşırlar.				
27- Okul yönetimi çalışanlara yeni teknolojileri kullanmayı her zaman öğretmektedir.				
28- Müfredat programlarında yer almayan teknolojilerin ve becerilerin öğrenilmesi, kullanılması için de personel okul yönetimi tarafından her zaman desteklenmektedir.				
29- Okulun alt yapısının gelişen teknolojilere her düzeyde uyacak şekilde planlanır.				
30- Öğretmenler, öğrencilere yeni teknolojileri kullanmayı öğretirken, onları hem izlemekte; hem de uygulamalı düzeyde göstermektedirler.				

31- Okulun bina araç- gereç ve tesislerini etkili bir şekilde kullanabilmek için olanak sağlanır.				
32- Bazı branşların işlevselliğini geliştirmek için destek sağlar.				
33- Okulu ve mezunların becerilerini çevreye ve ilgili sektöre göstermek amacıyla sergi toplantı vb. düzenler.				
34- Çağa uygun, ihtiyaç duyulan branşların açılması için girişimlerde bulunur.				
35- Öğretmenlerin verimli çalışmalarını sağlayacak ortamlar hazırlar.				
36- Öğretmenlerin piyasanın taleplerine uygun öğrencileri yetiştirmesi amacıyla gereken destek verilir.				
37- Nitelikli öğretim için denetim yapılır.				

BÖLÜM III

Bu konu hakkında belirtmek istediğiniz başka düşünceleriniz varsa bu bölüme yazabilirsiniz

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ÖZGEÇMİŞ

İBRAHİM ARIBAŞ

Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi: : 08/12/1983

Doğum Yeri : Antalya

Medeni Durum : Bekar

Akademik Kariyer

İlkokul : Sütçüler Yedikuyular İlkokulu

Ortaokul : Kamile Çömlekçioğlu İlköğretim Okulu

Lise : Isparta Anadolu Meslek Lisesi

Lisans : Kocaeli Üniversitesi Elektronik Öğretmenliği

Yüksek Lisans : Yeditepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Çalıştığım Kurumlar

2007-2008 : Antalya Şerife Tufan İlköğretim Okulu - Bilişim Teknolojileri
Öğretmeni

2008-2009 : Mardin Nusaybin Yıldırım İlköğretim Okulu - Bilişim
Teknolojileri Öğretmeni

2009-2013 : İstanbul Güngören Tuncay Azaphan Ticaret Meslek Lisesi - Radyo-
Televizyon Öğretmeni

2013-..... : İstanbul Bayrampaşa İstanbul Ticaret Odası Teknik ve Endüstri
Meslek Lisesi - Radyo - Televizyon Öğretmeni