

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

LİSELERDE BÜROKRATİKLEŞME DÜZEYİNE İLİŞKİN
ÖĞRETMEN ALGILARI
(BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Sevinç DEMİR TÜMEN

Danışman
Doç. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU

Bolu-2014

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Sevinç DEMİR TÜMEN'e ait "Liselerde Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Öğretmen Algıları (Bolu İli Örneği)" adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir. .../.../2014

Akademik Unvan,	Ad ve Soyad	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Doç. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU	
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Nuri AKGÜN	
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Melih Derya GÜRER	

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Türkan ARGON
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ABSTRACT

PERCEPTION OF TEACHERS ON THE BUREAUCRATIZATION LEVEL AT HIGH SCHOOLS (CASE OF BOLU)

DEMİR TÜMEN, Sevinç

M. S. Thesis,

Department of Educational Administration and Supervision

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU

June 2014, xvi + 110 Pages

In this descriptive survey model study, it is aimed at determining the perceptions of high school teachers in terms of bureaucratization level at schools, identifying whether these perceptions show any difference in accordance with teachers' personal characteristics and types of schools.

The universe of the study consists of total 726 teachers working at high schools under the Directorate of National Education in Bolu province in 2012-2013 educational year. There is no sampling in this study and all the target population is studied.

The data necessary for the study is collected through "Scale of Bureaucratic Properties of Schools" developed by Öztürk(2001). In the data analysis procedure, so as to determine the differences of perceptions between the groups, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used. When there is a significant difference according to the variance analysis, Scheffe test was used to identify the source of the difference. To determine the relationship between the sub-dimensions of bureaucracy, Pearson Product-Moment Correlation technique was used.

At the end of the study, the following findings were determined:

1. There is no significant difference between the perceptions of high school teachers in terms of bureaucratization level at schools in terms of gender and field of study variables; however there is significant difference in terms of the variables of age, professional seniority and type of school.
2. There is no significant difference in the perceptions of teachers related to bureaucratization level of bureaucracy hierarchy of authority dimension in terms of the variables of professional seniority, type of school, field of study, gender or age.
3. There is no significant difference in the perceptions of teachers related to bureaucratization level of bureaucracy rules – arrangements dimension in terms of the variables of gender, professional seniority and field of study; but there is significant difference in accordance with the type of school and age variables.
4. There is no significant difference in the perceptions of teachers related to bureaucratization level of bureaucracy objectivity dimension in terms of the variables of gender, type of school and field of study; but there is significant difference in terms of age and professional seniority variables.
5. There is no significant difference in the perceptions of teachers related to bureaucratization level of bureaucracy procedural features dimension in terms of the variables of field of study and professional seniority; but there is significant difference in terms of gender, age and type of school variables.

Keywords: Bureaucracy, High School, Teacher, Perception, Bolu

ÖZET

LİSELERDE BÜROKRATİKLEŞME DÜZEYİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI (BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

DEMİR TÜMEN, Sevinç

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU

Haziran 2014, xvi + 110 Sayfa

Tarama modelindeki bu araştırmada, lise öğretmenlerinin; okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarını saptayıp, bu algıların öğretmenlerin bazı kişisel özellikleri ile okulların türüne göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2012 – 2013 öğretim yılı içerisinde Bolu il merkezinde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı liselerde görev yapan toplam 726 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma için örneklem alınmayarak tüm evren üzerinde çalışılmıştır.

Araştırma için gerekli veriler, Öztürk (2001) tarafından geliştirilen “Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği” ile elde edilmiştir. Ölçeklerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde, gruplar arası algı farklarını belirlemek için “bağımsız grup arası farkların t-testi” (İndependent sample t test) istatistiği ile tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Varyans analizine göre farkın anlamlı olduğu durumlarda ise farkın kaynağını belirleyebilmek için Scheffe testinden yararlanılmıştır. Bürokrasinin alt boyutları arasındaki ilişkileri saptayabilmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniğinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

1. Okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında, cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmazken; yaş, mesleki kıdem ve okulun türü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır.
2. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, branş, okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzey de bir fark bulunmamıştır.
3. Bürokrasinin kurallar – düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken, yaş ve okulların türü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.
4. Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında; cinsiyet, branş ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.
5. Bürokrasinin prosedürle özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; cinsiyet, yaş ve okul türü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bürokrasi, Lise, Öğretmen, Algı, Bolu

Eşim Kemal TÜMEN' e

TEŞEKKÜR

Araştırma konusunun netleşmesinde, araştırmanın yürütülmesinde ve raporlaştırma aşamasında pek çok kişinin katkısı olmuştur.

Araştırmanın konusunun belirlenmesinde, araştırmanın her aşamasında yanımda olan, içten ilgi ve desteğini esirgemeyen hocam Doç. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU'na başta olmak üzere Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalının değerli öğretim üyelerine;

Beni tüm eğitim yaşamımda destekleyen ve maddi manevi hiçbir yardımı esirgemeyen babam Salih DEMİR, annem Asuman DEMİR, ablam Sema ÇETİNKAYA ve kardeşim Sena DEMİR'e; burada ismini sayamadığım araştırmama destek veren tüm öğretmen arkadaşlarıma ve dostlarıma;

Hayatımın her alanında olduğu gibi bu araştırmanın her aşamasında da benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, bilgisi ve enerjisi ile her zaman yanımda olan sevgili eşim Kemal TÜMEN'e, katkılarından ve sabrından dolayı sonsuz teşekkürler.

ETİK SÖZLEŞME

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, "**Liselerde Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Öğretmen Algıları (Bolu İli Örneği)**" başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

..../..../2014

Sevinç DEMİR TÜMEN

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

ABSTRACT.....	iii
ÖZET	v
TEŞEKKÜR	viii
ETİK SÖZLEŞME	ix
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xiii

BÖLÜM I.....1

1. Giriş.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	5
1.3. Alt Problemler	5
1.4. Araştırmanın Amacı	6
1.5. Araştırmanın Önemi	7
1.6. Araştırmanın Sayıtları	7
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.8. Araştırmada Kullanılan Tanımlar.....	8

BÖLÜM II.....9

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür	9
2.1. Yönetim	9
2.2. Yönetim Kuramları.....	10
2.3. Bürokrasinin Tanımı ve Tarihçesi	11
2.4. Liberal Düşüncede Bürokrasi	13
2.5. Bürokrasi ve Oligarşi.....	15
2.6. Patrimonyal bürokrasi ve rasyonel bürokrasi	16
2.7. Teknokrasi, Teknokrat, Bürokrat	17
2.8. Bürokrasi ve Siyasi Kurumlar	18

2.9. Bürokrasinin Güç Kaynakları.....	18
2.10. Siyasi Kurumların Güç Kaynağı	20
2.11. Max Weber'e Göre Bürokrasi	21
2.11.1. Max Weber'in bürokratik modelinin özellikleri	21
2.11.2. Weber'e göre yetki türleri	24
2.11.3. Bürokrasilerde memurun durumu	26
2.11.4. Bürokratik örgütlenmenin üstünlükleri ve sonuçları	28
2.11.5. Bürokrasi kuramına getirilen eleştiriler	30
2.11.6. Feminist açıdan bürokrasinin eleştirisi	32
2.11.7. Bürokrasinin olumsuzluklarının giderilmesi.....	33
2.11.8. Weber sonrası bürokrasi düşüncesi.....	33
2.12. Bürokrasi kuramının eğitim yönetiminde uygulanması	35
2.13. İlgili Araştırmalar	41
2.13.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar.....	41
2.13.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar.....	45
BÖLÜM III.....	48
3. Yöntem.....	48
3.1. Araştırma Modeli	48
3.2. Evren ve Örneklem.....	49
3.3. Ölçeklerin Dağıtılması ve Toplanması.....	50
3.4. Veri Toplama Aracı.....	50
3.5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	51
BÖLÜM IV	53
4. Bulgular ve Yorumlar	53
4.1. Deneklerin Kişisel Özellikleri ile Okul Türüne İlişkin Bulgular	53
4.2. Birinci Alt probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	56
4.3. İkinci Alt probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	65
4.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	71
4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	77
4.6. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	83

BÖLÜM V	90
5. Sonuçlar ve Öneriler.....	90
5.1. Sonuçlar	90
5.1.1. Okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar	90
5.1.2. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar	91
5.1.3. Bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar:	92
5.1.4. Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar.....	93
5.1.5. Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar:	94
5.2. Öneriler.....	96
5.2.1. Araştırma sonuçlarına yönelik öneriler	96
KAYNAKÇA	99
EKLER	104

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2-1. Weber modelinin işlevsel ve işlevsel olmayan yönleri	32
Tablo 3-1 Bolu il merkezindeki liselerde görev yapan öğretmen dağılımı	49
Tablo 3-2. Öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin standart puan aralıkları	52
Tablo 4-1 Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı	53
Tablo 4-2 Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı.....	54
Tablo 4-3 Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı	54
Tablo 4-4 Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı	54
Tablo 4-5 Öğretmenlerin okul türüne göre dağılımı.....	55
Tablo 4-6 Öğretmenlerin okulların bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları	57
Tablo 4-7 Öğretmenlerin okullarına dair bürokratikleşme düzeyine ilişkin standart puan aralıkları	58
Tablo 4-8 Öğretmen algılarının cinsiyetlerine göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları (t istatistiği).....	59
Tablo 4-9 Yaşlarına göre öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları	59
Tablo 4-10 Yaşlarına göre öğretmenlerin algı puan ortalamalarının tek yönlü varyans analizi	60
Tablo 4-11 Yaşlarına göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)	60
Tablo 4-12 Branşlarına göre öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları	61
Tablo 4-13 Branşlarına göre öğretmen algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi	61
Tablo 4-14 Okul türüne göre öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t-testi).....	62
Tablo 4-15 Mesleki kıdemlerine göre öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları	63

Tablo 4-16 Mesleki kıdemlerine göre öğretmen algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi	63
Tablo 4-17 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin algı puanları ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi).....	63
Tablo 4-18 Öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutuna ilişkin standart puan aralıkları.....	65
Tablo 4-19 Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı puanlarının aritmetik ortalamalarının karşılaştırılması (t İstatistiği)	66
Tablo 4-20 Yaşlarına göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları	67
Tablo 4-21 Yaşlarına göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	67
Tablo 4-22 Branşlarına göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları	68
Tablo 4-23 Branşlarına göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	68
Tablo 4-24 Okul türüne göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamalarının ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t istatistiği)	69
Tablo 4-25 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları	70
Tablo 4-26 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	70
Tablo 4-27 Öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutuna ilişkin standart puan aralıkları.....	71
Tablo 4-28 Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamalarının karşılaştırılması (t istatistiği)	71
Tablo 4-29 Yaşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları	72
Tablo 4-30 Yaşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	73

Tablo 4-31 Yaşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)	73
Tablo 4-32 Branşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları	74
Tablo 4-33 Branşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	74
Tablo 4-34 Okul türüne göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t istatistiği)	75
Tablo 4-35 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algılarını ortalamaları ve standart sapmaları.....	76
Tablo 4-36 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	76
Tablo 4-37 Öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutuna ilişkin standart puan aralıkları	77
Tablo 4-38 Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanlarının aritmetik ortalamaları	77
Tablo 4-39 Yaşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları.....	78
Tablo 4-40 Yaşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	79
Tablo 4-41 Yaşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanlarının ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)	79
Tablo 4-42 Branşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları.....	80
Tablo 4-43 Branşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	80
Tablo 4-44 Okul türüne göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t istatistiği)	81
Tablo 4-45 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları	82

Tablo 4-46 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	82
Tablo 4-47 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanları ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)	83
Tablo 4-48 Öğretmenlerin Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutuna İlişkin Standart Puan Aralıkları.....	84
Tablo 4-49 Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı puanlarının aritmetik ortalamalarının karşılaştırılması (t istatistiği)	84
Tablo 4-50 Yaşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları	85
Tablo 4-51 Yaşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algılarının varyans analizi sonuçları	85
Tablo 4-52 Yaşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı puanlarının ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)	86
Tablo 4-53 Branşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları	86
Tablo 4-54 Branşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	87
Tablo 4-55 Okul türüne göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t istatistiği)	87
Tablo 4-56 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları	88
Tablo 4-57 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi.....	89

BÖLÜM I

1. Giriş

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

1.1. Problem Durumu

“Bürokrasi” bir örgütün programlarını gerçekleştirmek için kullandığı insan gücü, binalar, yöntemler ve otorite sistemini belirtmek için kullanılan bir sözcüktür (Ergun ve Polatoğlu, 1992). Weber’e göre bürokrasi; iş bölümü, otorite hiyerarşisi, yazılı kurallar, yazışmaların ve faaliyetlerin dosyalanması, gayri şahsilik, disipline olmuş bir yapı ve resmi pozisyonlardan oluşan bir örgüt biçimidir (Eryılmaz, 1994).

Günümüzde Weber ismi, bürokrasi kavramıyla adeta bütünleşmiştir. Weber, bürokrasiyi doğrudan tanımlamak yerine onun unsurlarını ve özelliklerini belirlemekle yetinmiştir. Bu bakımdan Weber’in yazılarında bürokrasinin tanımına rastlanılmamaktadır. Weber, örgütlerin yapısı ve işlemleri üzerinde yaptığı incelemeler sonucu geliştirdiği bürokrasi modelini “ideal tip” olarak kavramlaştırmıştır (Eryılmaz, 2004).

Yasal çerçeve, hiyerarşik yapı, belgeleme, iş bölümü, mesleklaşmış yönetici sınıfın varlığı, ömür boyu memuriyet, personelin sınavla seçimi, hizmet içi eğitim, siyasal tarafsızlık, ücretlerin yapılan işlere göre değil statüye göre saptanması, yetkinin kişiye göre değil pozisyona bağlı oluşu, Weber bürokrasisini oluşturan başlıca niteliklerdir (Kaya, 1996).

Weber'in bürokrasi konusundaki görüşlerini daha iyi anlayabilmemiz için kudret, egemenlik ve meşruluk kavramları üzerinde durmamız yararlı olacaktır. Weber egemenlik tiplerini erkin meşrulaştırılması biçimleri ile tanımlamakta ve üç meşru egemenlik tipi saymaktadır (Ergun ve Polatoğlu, 1992).

1. Karizmatik Egemenlik: Tanrı vergisi olağanüstü nitelikleri, kahramanlığı ya da örnek kişiliği nedeni ile öbür bireylerden ayrılan karizmatik önderin buyruklarına uyulur.

2. Geleneksel Egemenlik: Kimin önder olacağını gelenekler saptar ve görevinde geleneklere bağlı olan önderin buyruklarına uyulur.

3. Yasal Egemenlik: Önder yasal işlemlerle (atama, seçim vb.) iş başına gelir. Kişisel olmayan, yasaya uygun olarak verilmiş emirlere uyulur.

Yasal egemenlik türüne uygun olan yönetsel yapıya Weber "bürokrasi" demektedir. Weber'in "İdeal Tip" bürokrasi modelinde ideal kelimesi "olması istenen" ya da "arzulanan" anlamında değil "saf" (arı) anlamında kullanılmıştır (Ergun ve Polatoğlu, 1992).

"İdeal Tip" bürokrasinin özellikleri şöyle sıralanabilir;

1. İşbölümü ve Uzmanlaşma:

Çoğu örgütteki görevler, tek bir kişi tarafından yapılamayacak kadar karmaşık olduğundan makamlar arasındaki işbölümü, verimliliği sağlar. Çünkü işbölümü, uzmanlaşmayı gerekli kılar, önceden tanımlanmış görevlerini yerine getirmede çalışanların ilgili alanda bilgi sahibi olmalarını ve uzmanlaşmalarını sağlar.

2. Nesnellik:

Weber, bürokrasinin çalışma atmosferinin, formal nesnelliği sağlaması gerektiğini savunmuştur. Bürokratik bir yöneticinin, duygularla değil, olgulara dayanarak karar vermesi beklenir.

3. Yetkinin Kademeleştirilmesi:

Bürokraside görevler, dikey olarak düzenlenir, yani “alt kademedeki her bir birim, bir üsttekinin kontrolünde ve gözetiminde” olup bu durum, yetkinin kademeleştirilmesini sağlar (Hoy ve Miskel, 2010).

4. Kurallar ve Düzenlemeler:

Bürokrasi yazılı ve resmi kurallara göre işler. Bu kurallar, bürokraside çalışanların sorumluluğunu, karşılıklı ilişkilerini ve yetkilerini tanımlar (Eryılmaz, 1994).

5. Kariyer Yönetimi:

Bürokraside, hiyerarşik yapıda her bir birim kendi üst birimince kontrol altında bulunmaktadır. Bunun için üst düzeyde uzmanlaşma ve liyakatin gerekli olduğu açıktır. Liyakat ilkesine göre işe almalarda yapılacak sınavlarda adayın teknik yeterliliği veya profesyonel özellikleri, tecrübe ve deneyimleri açıkça belirlenir (Öztürk, 2003).

Bürokraside memuriyet bir “meslek”tir. Memurluk, kariyer yapısı içerisinde uzmanlığa ve kıdeme bağlı olarak gelişerek devam eder (Eryılmaz, 1994).

6. Verimlilik:

Weber’e göre bürokrasi, rasyonel kararlar vermeyi ve yönetsel verimliliği en üst düzeye çıkarır. Çünkü örgütle bütünleşmiş uzmanlar, rasyonel olarak verilmiş kararları disiplinli bir biçimde uygular ve koordine eder (Hoy ve Miskel, 2010).

Weberci bürokratik modele çeşitli eleştiriler getirilmiştir. Bürokrasi kuramı bazı durumlarda örgütlerin olumsuzluklarını ve resmi otoritenin kötüye kullanılmasını anlatmakta kullanılan kötüleyici ve bazen aşağılayıcı bir kavramdır. Bu anlamda “verimsizlik”, “işlerin ağır yürümesi”, “kuralcılık”, “kırtasiyecilik”, “sorumluluktan kaçma”, “yönetimde gizlilik”, “yetki devretmekte isteksizlik”, “otoriteye aşırı bağlılık” gibi olumsuz davranış ve işlemler olarak nitelendirilmiştir (Öztürk, 2003).

E. Eren (2000) Weber'in bürokrasi kuramının sınırlılıklarını şu şekilde belirtmiştir;

1. Aşırı şekilcidir.
2. Sorumlulukları katıdır ve değişmezlik vardır.
3. Görevler içinde insanı azatlaştırır.
4. Yazılı haberleşmeye dayanan ilişkiler gecikme, gereksiz masraf ve insanlar arası güvensizlik duygusu yaratır.
5. Aşırı denetim ast-üst arası güvensizlik yaratır.
6. Ussal yetke dışında kişisel yetke özelliğinin kullanılmasının yasaklanması bürokrasi modelinin gerçekliğini azaltmakta, uygulama olanaklarını zayıflatmaktadır.
7. Yönetimin duygusal tarafına önem verilmemiştir.

Okullar, bürokratik örgütlerin sahip olduğu aynı özelliklerin birçoğuna sahip formel örgütlerdir. Bürokratik model, pek çok okul yönetiminin benimsediği bir yapı olup bu modelin okullardaki davranışı analiz etmek için niçin kullanılabileceği çeşitli araştırmacılar tarafından açıklanmıştır (Hoy ve Miskel, 2010).

Weber'e göre eğitimin esas görevi, kişinin ileride toplumsal yapıda ulaşacağı yere ulaşması için kişileri ve grupları hazırlamaktır. Yani eğitim, kişileri ve grupları, bürokrasi ve sosyal tabakalaşma içinde alacakları yere hazırlama çabasıdır. Eğitim yönetimi bu amaca hizmet etmelidir (Ergün, 1987). Bununla birlikte; eğitim kurumlarının topluma katkısını, üretici insan yetiştirme görüşünü savunurken, eğitimin sosyal ve psikolojik yönünü de unutmamak gerekir. Aksi halde; özellikle yetki, emretme ve denetime ilişkin klasik ilkelerin katı uygulanması eğitim yönetiminde sorunlar yaratabilir.

Weber'in ideal tip bürokrasisi, eğitim örgütlerinde katı uygulamalara yol açmış; Weber'in özenle üzerinde durduğu verimle çelişkili olduğu bazı yazarlarca ileri sürülen ömür boyu memuriyet ilkesi, vatandaşlarda bürokrasi korkusuyla birlikte, tutucu, değişmelere karşı direnen, yeniliği geciktirici, işleri güçleştirici bürokrat tipi yaratmış ve demokratik eğitim yönetimi gereksinmesi doğmuştur. Ayrıca, bürokrasinin

tarafsızlığı ilkesi de uygulama da güçlüklerle karşılaşmış, özellikle yönetim tarafsızlığı ciddi yaralar almıştır (Kaya, 1996).

Türkiye’de tüm kamu yönetimleri gibi okullar da bürokratik özellikler göstermektedir. Ancak Weberci bürokratik modelin okullardaki derecesi farklılık gösterdiği için araştırılmalıdır. Bu araştırmanın amacı okullardaki uygulama düzeyini ortaya koymaktır.

1.2. Problem Cümlesi

Bolu ilindeki liselerde görev yapan öğretmenlerin okullarındaki bürokratikleşmeye ilişkin algıları nedir?

1.3. Alt Problemler

Yukarıdaki probleme ilişkin alt problemler şunlardır:

1) Lise öğretmenlerinin okullarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nedir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,
- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2) Lise öğretmenlerinin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nedir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,

- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3) Lise öğretmenlerinin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nedir? Öğretmenlerin bu görüşleri onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,
- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4) Lise öğretmenlerinin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nedir? Öğretmenlerin bu görüşleri onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,
- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5) Lise öğretmenlerinin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nedir? Öğretmenlerin bu görüşleri onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,
- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Bolu il merkezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarındaki bürokratikleşme düzeyi ve bürokrasinin otorite

hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyi ile ilgili algılarını belirlemek, ayrıca bu algıların öğretmenlerin bazı özelliklerine ve okulların türüne göre farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmektir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Liseler, nitelikli insan gücü yetiştirme ve sağlıklı bir toplum oluşturmada eğitimin önemli bir basamağıdır. Burada çalışan öğretmenlerin motive olup, eğitim-öğretim sürecini geliştirmelerinde okul yönetimine ilişkin algıları önemlidir.

Sağlıklı ve nitelikli insan gücü yetiştirmek ve okulun amaçlarına en iyi şekilde ulaşabilmesi için, okulların yönetimlerinin profesyonelce olması gerekmektedir. Bu anlamda okulda bürokratikleşme önemlidir. Bu araştırma sonucunda liselerin daha etkili bir şekilde yönetilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi anlamında alana önemli katkılar sağlaması umut edilmektedir.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

1. Öğretmenler ölçekte yer alan maddeleri içtenlikle yanıtlamışlardır.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2012 – 2013 Eğitim-Öğretim yılında Bolu ili merkez ilçesinde görev yapan lise öğretmenlerinin okullarındaki bürokratikleşmeye yönelik algıları ile sınırlıdır.

1.8. Araştırmada Kullanılan Tanımlar

Yönetim: İnsanların işbirliğini sağlama ve onları bir amaca doğru yöneltme, yürütme, iş ve çabalarının toplamı (Tosun, 1984).

Algı: Öğretmenlerin ölçekte bulunan maddelerin belirttiği durumlara ilişkin görüşleri (Tanrıöğen, 2003)

Otorite Hiyerarşisi: Alttaki büroların daha üsttekiler tarafından denetlendiği, sıkı biçimde ast-üst ilişkisinin bulunduğu sistem (Huczynski ve Buchanan, 1991).

Nesnellik: İlişkilerde, örgüt çalışanlarının ve örgüt dışındaki bireylerin kişisel özelliklerinin dikkate alınmadığı yansız tutum (Hall, 1972).

Kurallar-düzenlemeler: Örgütün amacına ulaşabilmesi için örgüt üyelerince yapılacak her işin nasıl, kimin tarafından, ne zaman yapılacağıının önceden belirlenerek çalışanların uymak zorunda olduğu maddeler halinde yazılmış hali.

Ortaöğretim Kurumu: İlköğretime dayalı, dört yıllık zorunlu, örgün veya yaygın öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsar (Mad. 26, METK).

Bürokrasi: Önceden tespit edilmiş kesin kurallara ve ilişki kalıplarına göre isleyen biçimsel bir yapı (Yeniçeri, 2002).

BÖLÜM II

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür

Bu bölümde, araştırma ile ilgili kuramsal açıklamalar ve seçilen araştırmalar yer almaktadır.

2.1. Yönetim

Yönetim sözcüğünün birkaç anlamı vardır. İdare kimi zaman eylem, işlem, etkinlikler anlamına gelirken, bazen örgüt, teşkilat anlamına gelmekte, bazen de hem örgüt hem de eylem, işlem anlamını birlikte içermektedir (Balta, 1972).

İdare ya da yönetim, eylem, işlem ve yönetsel etkinlikler anlamında kullanılırsa; belirli bir amaç için örgütlenmiş insanların belirlenen amaçlara ulaşmak için yaptıkları çabalar ve çalışmalardır. Bu anlamda yönetim, örgütlenmenin yanında, örgüt işlerini sağlayacak planlama, yöneltme, eşgüdüm, denetim gibi her türlü yönetim fonksiyonlarını da içerir. Bir başka söyleyişle; eylem, işlem anlamındaki idarenin içinde örgütlenme, planlama, eşgüdüm, yöneltme ve denetleme gibi temel yönetim bilimi fonksiyonlarının yönetim ya da idarenin içinde bulunması gerekir. Bu bağlamda idare ya da yönetim evrenseldir (Gözübüyük, 1989).

Kamu yönetimi, günümüzde hayatımızın her alanında önemli bir yere sahiptir. Vatandaş olarak kamu örgütlerinin ürettikleri mal ve hizmetlerden her gün yararlanmaktayız. İdarenin eylem ve işlemlerinin niteliği vatandaşların yaşam kalitelerini doğrudan etkilemektedir. Bunun temel nedeni 20. yüzyıl boyunca kamu örgütlerinin yapısal ve işlevsel olarak büyümesidir (Eryılmaz, 2002).

2.2. Yönetim Kuramları

Literatürde örgüt ve yönetim kuramlarının değişik sınıflandırmalarına rastlanmaktadır. Kaya (1979), kuramları;(1) yapıya ağırlık veren kuramlar, (2) insana ve yönetimin çevresiyle etkileşimine ağırlık veren davranışçı ve çevresel kuramlar ve (3) örgütü bir sistem olarak gören sistemci yaklaşımlar olarak sınıflandırmıştır.

Bu kuramlar insan doğasıyla ilgili birtakım sayıtlara dayanmaktadır. Klasik yönetim kuramında bu konuda kötümser bir görüş egemen iken; neoklasik kuramda iyimser bir görüş ağır basmaktadır. Sistemci yaklaşımlar ise bu konuda daha dengeli bir tutum benimsemektedir (Aydın, 2010).

Klasik yönetim kuramı insanı açıklamaya çalışan kötümser görüşü temeline almaktadır. Bu görüşe göre insan, işten ve sorumluluk almaktan kaçınan bireyler olarak tanımlanmaktadır ve örgütsel hedeflere katkıda bulunması için baskı altına alınmalı, kontrol edilmeli ve ceza ile korkutulmalıdır. Bu temel fikirlerle şekillenen Klasik örgüt kuramı örgütte hiyerarşik bir kontrolün sağlanması, yönetim alanının dar tutulması, kararların üst kademelerden alınması, işlerin bütün ayrıntılarıyla planlanıp bu planlara sıkı sıkıya uyulmasını salık vermektedir (Yavuz, 2006).

Bürokrasi, yönetim kuramı ve bilimsel yönetim klasik örgüt kuramının gelişiminde rol oynayan üç düşünce akımıdır. Bu düşünce akımlarında örgütler, büyük ölçüde mekanik yapılar olarak algılanmıştır. Aynı dönemde gelişen ve özde benzer sayıtlara dayanan bu düşünce sistemleri, birbirinden ayrı çalışan yönetim ve toplum bilimciler tarafından geliştirilmiştir (Aydın, 2010).

Örgütler çoğu yapılanmada genellikle klasik örgüt kuramına dayanırlar. Klasik örgüt kuramı “güç, sorumluluk, işbölümü, uzmanlaşma ve bölümlerin karşılıklı bağımlılıkları” gibi temel öğeleri esas alır (Davis, 1982). Klasik örgüt kuramları içerisinde yer alan bürokrasi kuramı da bu özellikleri dikkate alarak yapılanmıştır.

2.3. Bürokrasinin Tanımı ve Tarihçesi

“Bürokrasi” kavramı, “bürokrat” ve “yönetim” temel öğelerinden oluştuğuna göre, en kısa ve kestirme yoldan “bürokratların yönetimi” diye tanımlanabilir. Ancak yetersiz kalan bu tanımları tam açıklığa kavuşturmak için, “bürokrat” ve “yönetim” kavramlarının ayrıca tanımlanmaları zorunludur. Yönetim, “hiyerarşik bir üstün örgütleyici çalışmalar” diye tanımlanır. Burada iş bölümü, otorite ve hiyerarşinin devlet yönetimine yansıma biçimi incelendiğine göre, sözü edilen hiyerarşik üstün “devlet”, yapılan işin de “devletin örgütleyici çalışmaları” olması doğaldır. Öte yandan, “bürokrat” kavramını, toplumdan çıkararak toplumun üstünde yer alan ve insanları yönetmede uzmanlaştığı varsayılan, “yöneticilik” kurumunun kendisini ekonomik gelişmenin bugünkü düzeyinde yenilemesiyle oluştuğunu biliyoruz. Buradan yola çıkarak, bürokrasi, “devletin örgütleyici çalışmalarının toplumdan çıkarak, toplumun üstünde yer alan ayrıcalıklı kişilerce yürütülmesi” diye tanımlanabilir (Fişek, 1999).

Sözcük anlamı olarak ise Türkçe’ de bazı anlamlarda kullanılmaktadır. Özellikle kamu yönetimi ile ilgili kullanımda bürokrasi denilince şunlar ilk akla gelen anlamlardır. Birincisi bürokrasi denilince kırtasiyecilik kast edilmektedir. Örneğin bir işlem için yapılacak işlerin çokluğu için ne kadar çok bürokrasi var denilir (Çevik, 2001).

Burada kullanılan devlet işlerinin yavaş yürütülmesi, kamu hizmetlerinin vatandaşa zamanında ve etkin olarak ulaşmaması, yapılmaması ya da gecikmeli, eksik yapılması, vatandaşların kamu kurum ve kuruluşlarındaki işlerini yaptırılmamaları, geç ve güç yaptırmaları anlamında kırtasiyecilik, mevzuatçılık ve adamsendecilik anlamında olanıdır. Aslında bürokrasinin bu anlamda kullanılması bürokrasinin patolojik yönünü belirten “Bürokratizm” dir (Öztekin, 1997).

Bürokrasinin ikinci ve gerçek anlamı ise; devletin idari yapısı içindeki tüm kamu kurum ve kuruluşları ile buralarda çalışan tüm kamu görevlilerini de içine alan devlet işleridir (Öztekin, 1997).

Bürokrasi adı verilen örgüt ve yönetim biçiminin oluşumuna ilişkin olarak ileri sürülen görüşlerde, bürokrasinin oluşmasının temelinde, karışıklıktan ve kararsızlıktan kurtulma isteğinin yattığı vurgulanmaktadır. İnsan örgütlerinin belli bir yapıya, düzene ve kararlılığa kavuşması isteğinin bürokrasi adı verilen örgüt ve yönetim biçiminin oluşturulmasına yol açtığı görüşü ileri sürülmekte ve insanoğlu tarafından gerçekleştirilen büyük bir başarı olarak nitelendirilmektedir (Aydın,1986).

Bürokrasi kavramı, Weber tarafından çeşitli bölümleri olan, her türlü iletişimin yazılı belgelere dayandığı büyük örgütleri ve yönetimleri belirtmek için kullanılmıştır. Eski Çin, Mısır ve Mezopotamya dönemlerinden beri var olan bürokrasi, para ekonomisinin, karmaşık hukuk düzenin doğması, kentleşme, uzmanlaşma, eğitimin yaygınlaşması, bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonucunda modern toplumun ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Kaya, 1984).

Teknolojik gelişme ve sanayileşme ile ortaya çıkan yeni örgütlerin ve yönetim şeklinin ortaya koyduğu modern bürokrasilere gelene kadar bürokrasinin, bürokratik örgüt ve yönetimlerin bulunmadığı söylenemez. Modern bürokrasinin vücut bulduğu ortam 18. Yüzyıl sonrası batı toplumları ise de bürokrasi, bir olgu olarak tarihin her döneminde bütün toplumlarda yaşama imkânı bulmuştur (Dursun, 1995).

Bu anlamda, Mısır’ da o döneme göre çok gelişmiş bir kamu bürokrasisinin bulunduğunu görürüz (Öztekin, 1997). Aksi halde çok disiplinli ve düzenli devlet çalışmaları olmasa Piramitlerin yapılması mümkün olmaz. Ayrıca M.Ö. 2200 yıllarına kadar geri giden Çin’ in idare tarihi, bu ülkede gelişmiş bir kamu bürokrasisinin bulunduğunu belgeliyor. Çin seddi bu alanda ilginç bir örnektir. Eski Mısır’ da devlet işlerinde çalışan kâtiplerin bulunduğu, Çin’ de de devlet görevlilerinin sınıflara ve alt sınıflara ayrıldıklarını ve devlet görevlisi olabilmek için sınavların yapıldığını yazılı kaynaklardan öğreniyoruz (Tortop, İşbir ve Aykaç, 1993).

Roma Katolik Kilisesi, klasik örgüt kuramının birçok ögesini hemen hemen iki bin yıl kullanmıştır (Hick ve Gullett, 1981). Kısaca belirtmek gerekirse, klasik kavramlar ve bu kavramların uygulanışı, yüzyıllar içinde gelişmiştir.

Eski Yunan ve Roma yönetimleri de önemli bürokrasiler olarak belirlenmiştir. Orta Çağ’ da Kilise örgütü, bürokrasinin en çarpıcı örneğini teşkil etmiştir (Dursun, 1995).

19. Yüzyıl sonları ve 20. Yüzyıl başlarında Avrupa’ da Milliyetçilik hareketleri ve sanayileşme sonucunda modernleşme ortaya çıkmıştır. Özellikle sanayileşme ile şehirlerde iş gücüne olan talep onların nüfuslarını hızla artırmıştır. 1789 Fransız İhtilalinden sonra milliyetçilik hareketlerinin gelişmesiyle imparatorluk içinde ulus devletler ortaya çıkmaya başlamış ve modern devlet 20. Yüzyılın ilk yıllarında şekillenmiştir. Hem kamusal alanda hem de özel sektörde gelişmiş modern toplum yapısı, iş bölümü ve diğer teknolojik gelişmeler yönetim ve bürokrasi üzerine yeni açıklamaları beraberinde getirmiştir (Çevik, 2001).

19. Yüzyılda gerçekleştirilen reformlarla birlikte ABD’ de Wilson ve Taylor, Avrupa’ da da Weber’in görüşlerinin etkisiyle geleneksel kamu yönetimi 19. yüzyılın sonu ile 20. Yüzyılın başında şekillenmiştir. Bu üçlü bugünkü kamu yönetiminin birçok yönden inşasının rasyonelitesini hazırlamıştır (Sözen, 2005).

Klasik örgüt açıklamaları ile ilgili en önemli özelliklerinden biri bu açıklamaların genelde rasyonel yaklaşımla yapılmasıydı. Diğer ifade ile eldeki mevcut kaynaklarla azami yararı elde etme olarak ya da eldeki araçların azami kullanımıyla belli sonuçların elde edilebileceği öngörüsünden oluşan rasyonel düşünce klasik örgüt açıklamalarının özünü oluşturmuştur. O yüzden Weber olsun, Taylor olsun veya H. Fayol olsun açıklamalarında rasyonelliği önde tutmuşlardır.

2.4. Liberal Düşüncede Bürokrasi

Liberal düşüncenin bürokrasi konusundaki görüşleri, esas itibarıyla İngiliz yazar Jonh Stuart Mill’ in (1806 – 1873) yaklaşımları etrafında şekillenmiştir. Milli, devlet müdahalelerine ve bürokrasiye bireysel özgürlükler açısından yaklaşmış; büyüyen bir devletin ve bürokrasinin özgürlükler yönünden tehlikeleri üzerinde durmuş

ve “sınırlı devlet” ve dolayısıyla “sınırlı bürokrasi” tezini savunmuştur. Mill’ e göre, asıl olan bireyin yeteneğinin geliştirilmesi ve gayretinin açığa vurulmasını sağlamaktır. Devlet esas itibarıyla bunun için çalışmalıdır. Devletin yetkilerinin artması, bu bakımdan bireysel özgürlüklerin zararınadır. İnsan hayatının bireyi ilgilendiren kısmı ile devleti ilgilendiren bölümü arasında bir ayırım yapmak gerekir. Eğer devlet, insan hayatının bireyi ilgilendiren kısmına müdahale ederse özgürlüğe tecavüz etmiş olur, insan hayatına devlet müdahalesini haklı gösteren sebep, bireyi, kendisinden daha kuvvetli olan başka bireylerin müdahalesine karşı korumaktır. Devlet, ne kadar çok fonksiyon üstlenirse o kadar çok meslek ortaya çıkar. Böylece çok sayıda beleşçi kişiyi bünyesine çeker. Toplum işinin çoğu hükümetin elinde bulunsa ve devlet daireleri, en kabiliyetli ve ehliyetli insanları bünyesinde istihdam etmiş olsaydı, toplumun geniş kültürlü ve deneyimli zekâları kalabalık bir bürokrat sınıfının içinde toplanmış olur ve geriye kalan insanlar her şeyi bunlardan bekler ve dolayısıyla ulusun yeteneği o kadar tekelleşirdi. Memur kitlesi, birbirlerine bağlı oldukları ve sabit kurallara göre iş gördüklerinden kırtasiyeci bir tavırla iş yapmak eğilimindedirler (Mill, 2005).

Mill, yönetim işinin profesyonel yöneticilerin elinde olmasına bürokrasi demektedir. Böyle bir yönetim, deneyimleri bir araya getirir, iyi düzenlenmiş geleneksel kurallara sahip olur ve bunları uygun pratik bilgiler olarak asıl yönetim işini yürütenlere (hükümete) sunar. Mill’ e göre yetenekli bir kamu yönetimi elbette gereklidir. Fakat bu yönetim, bütün halkı temsil eden organların genel kontrolü altında olmalıdır.

Liberal düşüncenin bürokrasi konusundaki etkili diğer önemli bir ismi de Avusturya asıllı iktisatçı Ludwig von Mises’ tir. Mises bürokrasiye, devlete ilişkin bir olgu olarak bakmakta ona, kamu hizmetlerini görmek üzere başvurulmuş bir usul, idare sistemi ve özel girişimin yerine devlet teşebbüsünün ikame edilmesi gibi anlamlar vermektedir. Mises, belirli hizmetlerde ve alanlarda bürokrasiyi, demokrasi için zorunlu görmektedir. Mises’ e göre demokratik rejimlerde bürokrasi, kanunlara ve bütçeye harfiyen uymak suretiyle işleri idare etmek demektir. Onun karşı çıktığı şey, devletin faaliyet alanının genişlemesi, ekonomik hayatta özel işletmelerin alanına girmesi ve piyasa ekonomisine müdahaleciliğidir. Mises, özel girişimin yerine devlet teşebbüsünün ikame edilmesini “totalitarizm” olarak nitelendirmiştir. Ona göre bürokratik otorite,

bireylerin kendiışlerini serbestçe yönetebilme özgürlüklerini sınırlayan ve devlete çok sayıda görev yükleyen bir yönetim sisteminin sonucudur (Mises, 2000).

Liberal düşüncede yönetime, kamu düzenini ve mülkiyeti korumak, dış güvenliği sağlamak, sözleşmelere uymayı teminat altına almakla ilgili minimal bir rol tanınmış; bürokrasiye bütünüyle araçsal ve itaatkâr bir görev verilmiştir. Bunun sebebi, bireysel özgürlüklere, ekonomik ve siyasal olarak yapılan vurgudur.

2.5. Bürokrasi ve Oligarşı

Alman sosyolog Robert Michels (1876-1936) bürokratikleşmeyi, modern toplumların oligarşik eğilimlerine bağlamaya çalışan ilk kuramcılardandır. Robert Michels, Avrupa ve özellikle Almanya’ daki sosyalist partilerle işçi sendikaları üzerinde yaptığı araştırmalara dayanarak 1911 yılında “Oligarşinin Tunç Kanunu” adlı teorisini geliştirmiştir. Oligarşinin Tunç Kanunu, açık bir biçimde modern büyük ölçekli örgütlerin kaçınılmaz olarak oligarşik özellik gösterdiklerini ifade eder. Bu oligarşik düzen, yöneten ve yönetilenlerin idealleri ve niyetleri ile uyumlu olmasa bile durum kaçınılmaz olarak bu şekilde gelişir. Michels, bu görüşünü kanıtlamak için, diğer partilere göre daha demokratik örgütlendiği farz edilen Alman Sosyalist Partisinin içyapısını incelemiştir. Michels, sistemin oligarşik olduğunu ve demokrasinin sadece resmî uygulamalarda ve kanunlarda ortaya çıkan bir dış görünüş olduğunu ortaya koymuştur. Michels, bu gözlemlerini genelleştirerek bütün büyük örgütlerin içsel demokrasi ihtimalini ortadan kaldıracak bir bürokratik yapı geliştirme eğiliminde olduğu sonucuna varmıştır (Mouzelis, 2001).

Michels’ in teorisi şöyledir: Parti organlarının liderleri ve bunların üyesi, tam gün mesai yapacak maaşlı görevliler istihdam edilmesini gerekli görmektedirler. Bu görevliler, parti organlarında çalışmaya başladıktan sonra belirli dallarda uzmanlaşırlar. Örgüt liderleri de kurumu yönetmek için gerekli eğitim ve deneyime ihtiyaç hissederler. Bu liderler yaptıkları işlerde zamanla uzmanlaştıkları için “profesyonel liderliğe” sahip olur. Sosyal köken itibarıyla mensup oldukları tabakadan ilişkilerini keserler ve bir çeşit

elit zümre hâline dönüşürler. Bu yöneticiler, pozisyonlarını korumak ve iktidarlarını sürdürmek için çalışırlar. Pozisyonlarını koruyamayacaklarını anladıkları zaman, kendilerinden sonra gelecek olanları bir çeşit kooptasyonla (selefin halefi seçme yöntemi) belirlerler. Bu durumda resmî seçimler, oylamanın ötesinde bir anlam taşımaz. Böylece örgütlerin tümü, hatta yapıları resmen demokratik olanlar bile yapılarını fiilen oligarşiye dönüştüren “tunçtan bir kanuna” tabi olacaklardır (Baransel, 1993).

Michels, maaşlı görevlilerin yalnızca devlete özgü olmadığını, büyük yapılı her örgütün modern dünyada bunlara ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Michels, bürokrasinin sınırlandırılmasını ihtimal dışı görmemekle beraber hiçbir gücün ya da yöntemin “oligarşinin tunç kanunu” ile başa çıkamayacağı sonucuna varmıştır. Michels’ in şu sözü bir vecize hâline gelmiştir: “Her kim örgütten bahsediyorsa oligarşiden söz ediyor demektir” (Oktay, 1997).

2.6. Patrimonyal bürokrasi ve rasyonel bürokrasi

Weber, "patrimonyal" ye "rasyonel" olmak üzere iki tip bürokrasiden söz etmiştir. Patrimonyal bürokrasi, sözleşme esasına göre atanan görevlilere değil de hür olmayan memurlara dayanmaktadır. Bu bürokrasi biçimi, kölelik sisteminin yaygın olduğu dönemlerdeki idari örgütleri anlatır. Bu örgütlerde irsi değerler ve statüler, kişisel ilişkiler, özel işlerle kamu hizmetlerinin birbirine karışması gibi unsurlar hâkim nitelik taşımaktadır. Weber’e göre patrimonyal bürokrasi, geleneksel yöneticilere dayanmaktaydı. Ülke, hükümdarın kişisel mülkiyetindeydi. Yönetim de hükümdarın şahsi bir işi olarak görülüyordu. Hükümdarın otoritesi, “resmî” ve “özel” alan bakımından bir ayırma tabi değildi; özel işle resmi faaliyet birbirinden ayrılmamıştı. Nitekim Weber, patrimonyal bürokrasiye örnek olarak Roma İmparatorluğunu, Eski Mısır’ ı ve Bizans İmparatorluğunu göstermiştir (Weber, 1996). Weber’e göre patrimonyal ya da geleneksel bürokrasiler istikrarsızdı. Bu istikrarsızlık, gayri şahsilik ve gelişmiş bir para ekonomisinin olmamasından kaynaklanıyordu.

Rasyonel bürokrasi ise Weber'in daha önce özelliklerini belirttiğimiz modern örgüt modelidir. Bu bürokrasi, gayrişahsi rasyonel idari düzenlemeler ve yasalarla belirlenmiş yapı ve davranışlara dayanmaktadır. İdeal tip bürokrasi, büroyu ya da devlet dairesini, yöneticinin (kral ya da hükümdarın) özel konutundan ayırmaktadır. Memuriyet bir meslektir. Memurun sadakati, kişiye değil, büronun ya da resmî dairenin amacını ve faaliyetlerini düzenleyen kurallara (Eryılmaz, 2013).

2.7. Teknokrasi, Teknokrat, Bürokrat

Teknokrasi ya da teknik yapı, uzmanlığın gelişmesi, yönetim işlerinin teknik nitelik kazanması, örgütlerin buna göre yapılanması, kararlarda uzmanların öne çıktığı bir yönetim olgusunu ifade eder. Bu olgu, çoğu durumda herhangi bir karar alabilmek için gerekli olan tüm bilgilerin bir parçasına sahip birimlerden ve bunların içindeki uzmanlardan meydana gelir. Örgütlerin teknik nitelik kazanması ve buna göre yapılanmaları, kamuda ve özel sektörde yaygın olduğu gibi siyasi partilerde de söz konusudur. Kararların alınmasında, yasal ya da fiili olarak siyaset adamları yerine, ağırlığın uzmanlarda ya da teknisyenlerde olduğu siyasal sisteme de teknokrasi denilmektedir. Teknik yapı, yönetimin iktidara bağımlılığını azaltmakta ve özerkleşmesini sağlamaktadır. Teknokrasi, başka bir anlatımla, uzmanlık alanları ve teknolojinin gerekleri doğrultusunda hareket eden teknokratlara dayalı yönetim biçimidir. Teknokrat kavramı, kararları, insan faktöründen daha çok, teknik, bilimsel ya da ekonomik verilere göre alan devlet adamını anlattığı gibi, belirli bir dalda kendini yetiştirmiş, uzmanlaşmış bir kamu görevlisini ya da özel sektördeki bir çalışanı da ifade eder. Kısacası teknokrat; belirli bir uzmanlık alanında kendini yetiştirmiş, karar alma mekanizmalarını bilgi ve teknik uzmanlığı dolayısıyla etkilemekte olan kamu ve özel yönetimdeki görevlilerdir.

Bürokrat ise, memuriyet görevinde üst kademelerde bulunan, siyasetçilere yakın olarak çalışan kıdemli yöneticiyi ifade eder. Bürokrat, devlet dairesinde çalışan bir memurdur. Onu ortalama bir memurdan ayıran en önemli özellik, bürokrasinin üst kademesinde görev yapması, siyasetçilerle yakın temas halinde çalışmasıdır. Bir kamu

çalışanında hem bürokratik ve hem de teknokratlık özelliği birlikte olabilir. Bu tür kamu çalışanına da tekno-bürokrat denilir. Tekno-bürokrat, üst düzey kamu görevlerinde bulunan, kıdemli yöneticiliğinin yanında teknik-uzmanlık özellikleri ağır basan kamu yöneticisidir (Eryılmaz, 2013).

2.8. Bürokrasi ve Siyasi Kurumlar

Günümüzde yönetim işleri, memurların içinde yer aldığı bürokrasi ile seçilmiş siyasi görevlilerin oluşturduğu organlar (meclis, hükümet ve yönetim kurulu gibi) tarafından birlikte yürütülmektedir. Bürokrasinin, kural olarak siyasi yöneticilere bağlı ve onların emirlerini yerine getirmek, yasaları icra etmekle görevli bir organ olması gerekirken zaman zaman siyasi temsilcileri etkileyen ve onların rolünü paylaşan bir nitelik kazandığı dikkati çekmektedir. Bu niteliğinden dolayı bürokrasi, yasama, yargı ve yürütme organından sonra dördüncü bir kuvvet olarak görülür. Otorite ve nüfuz mücadelesinde her iki tarafın kendine göre önemli araçları ve kaynakları bulunmaktadır (Altay, 2002, <http://www.belgeler.com/blg/eyz/brokrasi-kuramlari>, 29.12.2012’ de erişildi).

2.9. Bürokrasinin Güç Kaynakları

Bürokrasinin güç kaynakları “bilgi ve uzmanlık”, “hızlı karar verme iktidarı”, “devamlı ve istikrarlı statü”, “özerk yapı”, “örgüt ideolojisi”, “bütçeleme ve planlama” işlevleri olarak belirtilebilir (Eryılmaz, 2010).

Bürokrasinin en önemli güç kaynağı bilgi ve uzmanlıktır. Siyasi kurumların ihtiyaç duyduğu bilgi ile onun yorumlanması için gerekli teknik uzmanlık, bürokrasinin elinde bulunmaktadır.

Bürokrasinin elindeki ikinci güç kaynağı karar verme iktidarındır. Toplanma, serbest tartışma ve oylama gibi konularda çok az işlemsel kurallara sahip olan

bürokrasiler, çoğu durumlarda yasama organına göre daha hızlı karar alabilmektedir. Yasama organının, kamu yönetimine bıraktığı idari düzenleme yapma (yönetmelik çıkarma gibi) yetkisi, bürokrasinin, parlamentodan daha fazla otorite ve yetki kullanması sonucunu doğurmuştur (Oktay, 1997).

Bürokrasinin üçüncü güç kaynağı, onun devamlı ve istikrarlı bir statüye sahip olmasıdır. Siyasi yöneticiler, seçimlerle değişir fakat memurlar görevlerinde sabit kalır. Bürokrasiler, partizan politikaların dışında olmanın avantajlarına sahiptirler. Birçok toplumda bürokrasi, politik olarak tarafsız bir konumdadır. Bürokrasinin politika dışı konumu, kararlarının teknik olarak siyasi kurumlarca alınanlardan daha üstün olduğu yolundaki güçlü tezi hatıra getirir (Eryılmaz, 2010).

Bürokrasinin dördüncü güç kaynağı, bakanlık organizasyonu dışında özerk yapılı örgütlenme modeli olmasıdır. Özerk yapılı örgütler, hükümet ve bakanlık politikalarından daha az etkilenmekte, kendilerini koruyarak geliştirebilmektedirler. Bağımsız idari otoriteler, kamu iktisadi teşebbüsleri, üniversiteler bu kurumlara örnek olarak gösterilebilir (Eryılmaz, 2010).

Bürokrasinin beşinci güç kaynağı “örgüt ideolojisi” dir. Bürokratik örgütler, çoğu zaman hükümetlerin ne yapması ya da ne yapmaması gerektiği konusunda çok gelişmiş fikirlere sahiptirler. Ancak bu fikirler, örneğin bir parti programındaki gibi genel ifadeler değildir. Bunlar daha çok kurumun dar uzmanlık alanıyla sınırlıdır. Örgüt ideolojisi, bir kurumun kendi alanında geliştirdiği, program, siyasal, düşünce ve anlayışlardan meydana gelir. Bürokrasiler, bu ideolojiyi korumak ve geliştirmek için çalışırken aynı zamanda yeni politikalar dizisi de dayatmaya gayret ederler. Bu ideolojiler, kendi statülerini ve faaliyetlerini haklı göstermek için kullanıldığı gibi başkalarını da etkilemek amacı taşıyabilirler (Oktay, 1997).

Bürokrasinin altıncı güç kaynağı planlama ve bütçelemedir. Planlama ve bütçeleme, büyük ölçüde ayrıntılı matematik hesapları, muhasebe teknikleri ve bilgisayar işlemleri gibi teknik bilgi gerektirmektedir. Bürokratlar bu konuda uzman oldukları için her zaman politikacıları etkileyebilecek güce sahiptirler (Oktay, 1997).

2.10. Siyasi Kurumların Güç Kaynağı

Siyasi kurumların güç kaynakları da “meşruiyet”, “bütçe yapma yetkisi”, “halka dayanmaları”, “karşı bürokrasi oluşturma”, “bürokrasiyi siyasallaştırma” başlıkları altında incelenebilir (Eryılmaz, 2010).

Siyasi kurumların (hükümet, meclis, yerel yönetimlerin karar organları vb.) elindeki en önemli güç kaynağı, onların meşruiyetidir. Bürokrasiyi yönetme, işletme, yönlendirme ve denetleme, siyasi kurumların yetkisindedir. Siyasi kurumlar bu yetkiyi, demokratik ilkelerden, anayasa ve yasalardan alır. Bürokrasiler, eylem ve işlemleri konusunda siyasi kurumlara karşı sorumludurlar.

Siyasi kurumların elindeki ikinci güç kaynağı para, yani bütçe yapma yetkisidir. Bütçe yapma ve vergi koyma yetkisi siyasi kurumların elindedir. Her bürokratik kurumun, yaşayabilmek, gelişebilmek ve büyüyebilmek için paraya ihtiyacı vardır. Söz konusu bürokratik kurumlar, siyasi organları bu parayı kendilerine tahsis etmeleri için ikna etmek ya da etkilemek zorundadır. Bütçe süreci, bürokratik politikalarda önemli etkileşim noktalarından biridir. Bütçe müzakereleri, bürokrasilerin denetlenmesi ve eleştirilmesi için çok sık olarak kullanılır.

Siyasi kurumların üçüncü güç kaynağı, halka dayanmalarıdır. Bilindiği gibi siyasi kurumlar halkı temsil ederler. Böylece siyasi kurumlar, seçmenler, siyasi partiler ve baskı grupları ile olan ilişkileri vasıtasıyla siyasi güçlerini harekete geçirebilme imkânına sahiptirler. Siyasi kurumlar, soruşturma, denetleme, seçim kampanyaları, parlamentodaki tartışma ve görüşmeler gibi çeşitli araçlarla kamuoyunda bürokrasiye karşı etkili mücadele yürütebilirler.

Siyasi liderlerin, bürokrasinin gücünü kontrol etmek için kullandıkları son derece etkili araçlardan bir diğeri de, bürokrasi dışında kendilerine bağlı uzman personel kadrolarını ve bilgi kaynaklarını geliştirmektir. Kısacası karşı bürokrasiler oluşturmaktır. Bu kadrolar ve kaynaklar, bürokrasinin bilgi ve uzmanlık tekeli kırabilir. Ülkelerin sistemlerine göre başkanlık ofislerinde, başbakanlıkta, bakanlıklarda,

danışman, müşavir, uzman gibi isimler altında istihdam edilen ve bürokrasi dışı bilgi, uzmanlık ve politika ofisi olarak çalışan karşı bürokrasiler, çoğu demokratik ülkede bulunmaktadır.

Siyasi yönetici ve kurumların, bürokrasi üzerinde etkili olabilmek için başvurdukları yöntemlerden bir başkası da bürokrasiyi siyasallaştırmadır. Siyasallaştırma, üst düzey bürokratların hükümet politikasına yakın olan kişiler içinden seçilmesiyle sağlanır. Bu yöntemin en bilinen uygulaması “spoils (yağma) sistemi” adıyla ABD’ de yaşanmaktadır. Yeni bir ABD başkanı göreve geldiğinde üst yönetim kadroları değişir. Yaklaşık 3000 üst düzey kadro, siyasi atamalarla doldurulur. Bürokratların liyakatinden daha çok onların sadakatine önem veren ülkelerde buna benzer uygulamalara rastlanır (Dereli, 1985).

2.11. Max Weber’e Göre Bürokrasi

2.11.1. Max Weber’in bürokratik modelinin özellikleri

Modern kamu yönetimi literatürü, çağdaş bürokrasileri incelemek için hareket noktası olarak Weber’in bürokrasi modelini seçmektedir. Günümüzde Weber’in ismi, adeta bürokrasi kavramıyla bütünleşmiştir. Weber, bürokratik örgütün yapısını ve işlemlerini analiz ederken ortaya koyduğu bürokrasi modelini “ideal tip olarak” kavramlaştırmıştır. Weber’in “ideal tip bürokrasi” modeli, realitede saf ve eksiksiz yönüyle gözlenebilen bir biçim değil, daha çok zihni bir tamamlama ve nitelemedir. Burada “ideal” kavramı, “arzulanan” şu ya da bu şekilde “iyi” ya da “üstün” anlamına gelmektedir (San, 1971).

Weber’in “Bürokratik Örgüt” yapısı fonksiyonel uzlaşmaya dayalı bir iş bölümünü, açık biçimde belirlenen bir hiyerarşik yapıyı, ayrıntılı görev tanımlarını, gayri şahsi ilişkileri, teknik yeteneklere dayalı bir personel seçimi ve terfi sistemini ve yasal yetkilerin uygulanmasını ortaya koyan bir yapıdır. Bu ilkelerin uygulanması ile etkin, ideal, şahsa göre değişmeyen ve rasyonel bir örgüt yapısı oluşacaktır.

Tortop ve Aktan (2002)' a göre, Weber'in ideal bürokrasisi rasyoneldir. Amacı etkin ve verimli hizmet sunmaktır. Hukuki çerçeve, hiyerarşi, işbölümü, resmi belgeleme yönetimi, meslekleşmiş idareci sınıfın varlığı, kariyer şeklinde memuriyet ve bunun getirdiği personel rejimi, Weber bürokrasisinin temel unsurlarıdır. Klasik yaklaşımı geliştirenler ve onların izleyicilerinin çalışmalarının odak noktası “etkinlik” ve “verimlilik” olduğu için, yönetimde maddi güdülenmeye ağırlık vermişlerdir.

Yönetimde erişilecek amaç ve hedefler ile bunları gerçekleştirmek için yapılacak tüm faaliyetler belirlenmiş ve bu faaliyetler çeşitli örgütsel birimlere biçimsel görevler adı altında dağıtılmıştır. Böylece amaç faaliyet ve görev biçimlerinde oluşan bir örgüt biçimi meydana gelmiştir. Bu örgütte görevlerin faaliyetleri yerine getirmeleri için gerekli olan maddi ve beşeri araç ve kaynakları serbestçe kullanabilme derecelerini belirten yetkiler açıkça belirlenmiştir (Erdoğan, 1999).

Weber'e göre, modern bürokratik birimler (genel) veya bürokratik girişimler (özel), tanımlanmış bir yetki alanı dâhilinde çalışır. Buna göre, başlıca üç unsur vardır:

- 1) Örgüt birimlerinin düzenli aktiviteleri “resmi görevler” olarak tanımlanmıştır.
- 2) Bu görevler oldukça sabit dağıtılmıştır ve onların yerine getirilmesi ile ilgili olan otorite, kuralları istediği zaman ortadan kaldırabilecek kadar zorlayıcı olabileceği gibi, bu kurallara sıkı bir biçimde de bağlıdır.
- 3) Bireyler ek kural ve özelliklerle karşılaştıkları zaman, bu görevlerin kanunlarla devamlılığını garantileyecek düzenli ve yerleşmiş yollar vardır (Tortop, Aktan ve Ergun 2002).

Lunenburg ve Ornstein' e göre Max Weber bürokrasiyi tanımlamamakta onun yerine bürokrasinin özelliklerini belirtmektedir. Bu özellikler:

1. Tüm işlerde çalışacak bireylerin yüksek derecede uzmanlaşması ve işleriyle ilgili olarak sorumluluk yüklenmelerine ilişkin bir işbölümü,
2. Tüm görevlerin yeterli ve somut kurallara dayandırıldığı ve böylece standart uygulamaların sağlandığı kurallar ve düzenlemeler,

3. En alttan en üste açık ve görülebilir hiyerarşik bir otorite yapısı,
4. Karar vermenin yansız olması ve usallığın göstergesinin temeli sayılan nesnellik,
5. Yeterlilik esasına dayalı işe alma ve terfiler (Öztürk ,2001).

Weber bu ilkelerin ussal karar vermeyi ve yönetsel etkinliği en üst düzeye çıkarmayı sağladığını belirtmektedir. “İşbölümünün sağladığı uzmanlaşma, teknik olarak doğru karar vermeyi olanaklı kılmakta, soyut kurallar tarafından yönetilen, disipline edilmiş, otorite hiyerarşisi tarafından eşgüdümlemiş kontrollü bir uygulama, ussal olarak örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesini sağlar” (Aydın, 2000).

Bir işte iş bölümü sayesinde ihtisaslaşmış işçilerin aynı işi alternatif olarak ifa edebilmeleri organizasyonun etkinlik derecesine geniş ölçüde katkıda bulunur. İş bölümü sonucu parçalanmış işler arasında koordinasyonun sağlanması gereği, Weber’e göre otoritenin merkezileşmesi sayesinde karşılanabilecektir. ‘Otoritenin merkezileşmesi’, organizasyonun emir ve komutaya dayanan dikey hiyerarşik yapısı içinde her bir üst otorite kademesinin astları üzerinde artan ölçüde kontrol imkânı ile donatılması anlamına gelmektedir (Dereli, 1976).

Bürokratik olarak yönetilen yapının amaçlarının gerçekleşmesi için gerekli düzenli çalışmalar, resmi görevler olarak belirli bir biçimde dağıtılmıştır. Görevlerin yerine getirilmesi için gerekli emirleri verme yetkisi dengeli bir biçimde dağıtılmış ve görevlilerin kullanımına verilen fiziksel ya da dinsel vb. şiddet araçlarına ilişkin kurallarla kesinlikle sınırlandırılmıştır (Weber, 1996).

Her makam için tarif edilmiş hak ve görevler mevcuttur. Bu hak ve görevler yazılı kaideler halindedir. Belirli bir işin başarılı olarak ifa edilebilmesi için konmuş objektif standartlarla işe başvuran ferdin özellikleri karşılaştırılarak bir uygunluk sağlanmaya çalışılır. Organizasyonun devamlılığını sağlamak ve faaliyetlerinde yeknesaklığı gerçekleştirmek için bürokrasilerin ayrıntılı kayıtlar tutmaları ve ileri bir dosyalama sistemi geliştirmeleri gerekmektedir. (Dereli, 1976).

Bürokrasi bir kısmı uygulamada işlemeyen, bir kısma da Weber'in ağırlık verdiği verimle çelişkili görünen özelliklerinden dolayı eleştiriye uğramıştır (Kaya, 1991).

2.11.2. Weber'e göre yetki türleri

Weber'in bürokrasi kuramı bürokrasi kuramları arasında en fazla öne çıkandır. Weber'in bürokrasi tartışması toplumdaki üç tip otorite analizi ile bağlantılıdır.

Weber'e göre yetki türleri geleneksel yetki, karizmatik yetki, ussal-yasal yetki olmak üzere üçe ayrılır.

Geleneksel Yetki: Geleneksel yetki babadan oğula geçen, doğuştan kazanılan ve kişisel olan yetkidir (Eren, 1998). Bu egemenlik tipinde gelenekler her şeyin üstündedir. Geleneksel egemenlik geçerliliğini her zaman sürdürmüş olan otoritenin meşru olduğu inancına dayanır. Önderler kendilerine miras yolu ile geçmiş olan kişisel otoritelerini kullanırlar. Yönetimsel yapı kişisel ve keyfi bir yönetime olanak sağlar, ancak keyfilik ya da kişisellik gelenekler ile sınırlandırılmıştır (Ergun ve Polatoğlu, 1992).

Karizmatik Yetki: Bir kişiye duyulan mutlak bağlılık ve güvene, onun kahramanlığına ve başka niteliklere inanmaya dayanan otoritedir. Bu otorite geleneklere tamamen zıt bir doğrultuda gelişebilir (Eryılmaz, 2010).

Karizmatik otorite, büyük liderlere özgü kişisel ve hatta manyetik denilebilecek kuvvetleri kapsar (Bursalıoğlu, 1991). Karizmatik güce sahip kimse kendine inanan ve bağlanan kimselerden bir astlar grubu oluşturur. Karizmatik gücünü oluşturan nitelikleri değişmediği sürece otoritesi devam eder (Eren, 1998).

Önemli olan, önderin sihir, kahramanlık ya da diğer olağanüstü yetenekleriyle karizmaya sahip olduğu hakkında bir inanç uyandırmasıdır. Yüzeysel açıdan bakıldığında zaman, karizmatik önderin mutlaka ve gerçekten olağanüstü birtakım niteliklere sahip olması gerektiği sanılır. Oysa asıl olan, karizmatik önderin olağanüstü nitelikleri

bulunduğuna dair geniş halk tabakalarında sağlam bir inanç uyandırmasıdır (San, 1971).

Ussal-Yasal Yetki: Demokratik, akılcı ve yasal düzenlemelerin (hukuk devleti) olduğu toplumlardaki otorite türüdür. Akılcı düzenlemeler ve bunların dayandığı yasal kaide ve kurallara yöneticiler de dâhil olmak üzere herkes uymak zorundadır (Eren, 1998).

Emir veren kişinin, yasal kurallar ve düzenlemeler sistemine uygun olarak hareket ettiği inancına dayanır. Yasalarca konulmuş ödevlerin yerine getirilmesinde itaat esastır (Eryılmaz, 1999).

Weber, bu otorite tipine bir de “rasyonellik” eklemiştir. Emir verme yetkisini kullananlar, rasyonel ve yasal kurallara itaat ederler (Eryılmaz, 1999). Rasyonel otorite mantığa, demokratik esaslara ve amaç-araç dengesine bağlıdır (Bursalıoğlu, 1991).

Weber’e göre bürokrasi, yasal otoritenin en gelişmiş biçimidir (Eryılmaz, 1999).

Yasal otorite;

- yasal olarak değiştirilebilir kanunlara dayanır
- itaat yasalarla sağlanır
- kişisel olmayan ilkeleri vardır (Hoy ve Miskel, 1982).

Üç otorite türü de astların kabulü ile yasallık kazanmaktadır. Bu anlamda astlar karizmatik otoriteyi kullananın kişisel, büyüsel hatta kutsal özelliklerine duydukları hayranlık, bağlılık; geleneksel otoriteyi geçmişteki alışkanlıkların, geleneklerin izlenmesi; rasyonel otoriteyi ise yasal-yönetimsel kurallara uyulması zorunluluğu nedeniyle kabul ederler. (Erçetin, 1995).

Bürokrasi olgusu Weberci modelde, olanı değil, olması gerekeni yansıtan ideal bir yapı görünümündedir. Yasal-ussal otorite bürokrasinin “ideal tip” idir (San, 1971).

2.11.3. Bürokrasilerde memurun durumu

Weber'e göre memur kavramı, çok çeşitli meslekteki kategorileri içine almaktadır. Orduda görevli subaylar, devlet dairelerinde çalışanlar, din adamları ve fabrika yöneticileri hep memur sayılırlar. Memur, zamanının büyük bir kısmını dairede geçiren, yazılı talimatları yorumlayan ve uygulayan kişidir. Weber, seçimle işbaşına gelen görevlileri "bürokratik memur" kavramı dışında bırakmaktadır. Onun terminolojisinde memur, atama ile işbaşına gelen görevlidir. Weber'e göre atamayla gelen görevli, teknik açıdan daha doğru ve duyarlı görev yapar; çünkü diğer her şey sabit tutulduğunda onun atanışında ve geleceğinde salt işlevsel gerekçe ve nitelikleri ağır basmış olması ihtimali daha yüksektir. Yöneticinin seçimle belirlenmesi, hiyerarşik bağımlılığın katılığı yumuşatır. İlke olarak bu yolla seçilen bir görevlinin, üstüne karşı özerk bir konumu vardır. Seçimle gelen görevli, konumunu "yukarıya" değil "aşağıya" borçludur (Weber, 2006). Dolayısıyla kendini seçen kitleye karşı sorumludur. Bu sorumluluğunu görevlerinde gösterir.

Weber'e göre bürokraside memur, şu özellikleri taşımaktadır;

1. Memurluk bir meslektir. Tam gelişmiş hiyerarşik bir yapıda memur bütün gücünü bulunduğu "makam"ın gerektirdiği işlerin yapılmasına vermektedir. Böylece memur uzun öğretim yıllarında ve çeşitli sınavlar sonucunda kazandığı uzmanlık bilgilerini bir meslek haline getirmektedir.
2. İster kamu kesiminde ister özel kesimde olsun modern memur daima memur olmayan bireylere oranla daha farklı bir toplumsal saygınlık için çaba gösterir ve genellikle bu daha üstün saygınlıktan haz duyar.
3. Gerçek bürokratik görevli üstün bir otorite tarafından göreve atanır. Başka bir deyişle, gelişmiş bir bürokraside memurlar seçimle değil atama yoluyla iş başına gelirler.
4. Memurlar atandığı pozisyonda ömür boyu kalır. Başka bir anlatımla bir kimse bürokratik bir pozisyona atandığında bu kimsenin ömür boyu işinde kalabileceği varsayılır. Ancak bu durum memura bulunduğu pozisyon üzerinde mülkiyet hakkı sağlamaz. Bu durum memurun yasal olmayan nedenlerle işinden uzaklaştırılmasını önleyici bir güvence getirir.

5. Memur yerine getirdiği görevin ve çalışmış olduğu sürenin mali karşılığı olarak maaş ve emekli olduğunda emeklilik ödeneği alır. Maaşın miktarı memurun bulunduğu hiyerarşik kademeye göre saptanır. Buna ek olarak görevin sorumluluk derecesi ve hizmette geçirdiği süre de maaşın saptanmasında göz önüne alınır.
6. Memur hiyerarşik bir düzen içinde kariyer yapma olanağı kazanır. Memur alt kademelerdeki önemsiz ve az maaşlı pozisyonlardan daha üst pozisyonlara doğru çıkar. Hizmette geçirilen süreye, liyakate ya da her ikisine birden dayanan bir sistem ile memurlar üst kademelere yükselebilirler (Eryılmaz, 2010).

Mises, “bürokratik memur” olgusunu şiddetli bir şekilde eleştirmektedir. Ona göre, bürokratik memurların entelektüel ufukları, hiyerarşi kademelerinden, kanun, nizam ve talimatname metinlerinden öteye geçemez. Mises, devamla şu değerlendirmeyi yapmaktadır: “Mektep görmüş, iyi imtihan geçirmiş olmak ve yıllarca düşük derecelerde hizmet etmiş bulunmak, bir kişinin yüksek mevkilerde başarı gösterebileceğine delil teşkil etmez. Bu sistem, genellikle ehliyetli kimselerin gadre uğramalarına ve ehliyetsizlerin ise lâıyk olmadıkları mevkilere erişmelerine sebebiyet vermektedir. Lâkin husule gelen neticelerin en kötüsü bundan ibaret değildir. Memurlar, vazife mefhumunu bir tarafa bırakarak formalite bilmecelerinden kendilerine menfaat çıkarmaya uğraşmaktadır. Memurların statüsünde terfii için aranan en esaslı şart kıdemdir. Daire reisleri, çok defa emeklilikleri yaklaşmış ihtiyarlardır. Hayatlarının büyük bir kısmını emir altında geçirmiş olduklarından, enerjilerini ve inisiyatif kabiliyetlerini kaybetmişlerdir. Kendilerinde ilerleme ve yeniliğe karşı bir tiksinti uyanmıştır. Onlar, ıslahat projelerine, rahatlarını bozan bir sıkıntı gözüyle bakarlar. Yüksek memurların muhafazakârlığı, bakanların, devlet dairelerini yeni şartlara intibak ettirmek maksadıyla harcadıkları gayretleri boşa çıkartan bir engel teşkil eder. Bakanlar, onlara göre, tecrübesiz birer cahildir. Bütün bürokratların ağzından düşmeyen bir söz vardır: ‘Kabineler değişir, fakat daireler olduğu gibi kalır’ (Eryılmaz, 2010).

2.11.4. Bürokratik örgütlenmenin üstünlükleri ve sonuçları

Weber'e göre, bürokratik esasa göre örgütlenen yapılar, diğerlerine göre önemli üstünlüklere sahiptirler.

Birincisi, bürokrasi, etkin ve verimli bir örgüt biçimidir. Weber bu konuda şunları vurgulamaktadır: Bürokratik örgütlerin gelişmesinin belirleyici nedeni, her zaman için tüm öteki örgütlenme biçimlerine olan salt teknik üstünlükleridir. Tam gelişmiş bürokratik mekanizmanın üstünlüğü, makine ile yapılan üretimin mekanik olmayan tüm öteki üretim biçimlerine olan üstünlüğünün aynısıdır (Eryılmaz, 2010).

Weber'in bürokrasi modeli, ilkelerin uygulanması, verimlilik ve amaca ulaşmayı sağlayabildiği için evrenseldir (Hoy ve Miskel, 2010).

Bürokrasinin olumlu özellikleri ele alındığında karmaşık görevleri basitleştirmesi özelliği en önce gelir. "Örgütler devamlı olarak karmaşık çözümler gerektiren karmaşık problemlerle karşılaşır. Çözümlerin bulunması ancak sorunların birbirleriyle bağlantılı, basit sorunlara bölünmeleriyle sağlanır. Bürokratik organizasyon bu şartı bütün organizasyonu uzmanlaşmış alt birimler dizisine bölerek sağlar. Bu birimler toplam operasyonun yalnızca bir safhasındaki sorumluluğu alırlar.

İkinci avantaj ise birinci avantaja bağlı olarak onu takip eder. Küçük parçalara ayrılan karmaşık problemler daha sonra bir grup eğitimli uzman tarafından incelenir, analiz edilir ve çözüme kavuşturulur. Bu uzmanlar problemlere maksimum etkinlik, hız ve doğrulukla karşılık verirler. Uzman bilgisinin kullanılması etkinliği ve amaca ulaşmayı artırır.

Belirli bir faaliyet alanına iyi bir stratejiyle bağlanan hem kararlı bir çevre ve hem de mantıksal bir düzenleme içinde bürokratik kurallar çerçevesinde işlev yapan işletmeler, yüksek bir başarı ve etkinliğe ulaşabileceklerdir. Bu işletmelerin başarıları tepe yönetiminin çevre hakkında kusursuzca karar verme ve açık seçik bir strateji saptama yeteneğine bağlıdır. Mevcut biçimlendirme ile getirilen iyileştirmeler ve

çağdaş yönetim teknikleri bürokratik örgüt modeline saygınlık ve uzun ömürlülük sağlarlar (Marmara).

Bürokratik örgütlerin gelişmesinin belirleyici nedeni her zaman için tüm öteki örgütlenme biçimlerine olan salt teknik üstünlükleridir. Doğruluk, hız, kesinlik, dosya bilgisi, süreklilik, gizlilik, tam bağımlılık, sürtüşmenin ve maddi ve kişisel maliyetlerin azaltılması. Tüm öteki yönetim biçimleriyle karşılaştırıldığında uzmanlaşmış bürokrasinin bu noktaların hepsinde daha üstün olduğu görülür. Karmaşık işlevler söz konusu olduğunda ise, ücretli bürokratik emek daha verimli olmakla kalmaz, son çözümlemede, resmen ödeme yapılmayan fahri hizmetlere göre bile genellikle daha ucuza gelir (Weber, 2006).

Weber saf bürokrasinin diğer örgüt şekillerine nazaran dakiklık, devamlılık, disiplin ve güvenilirlik bakımlarından üstün olduğunu ileri sürmüştür. Weber'e göre saf bürokrasinin üstünlük sebeplerinden birisi de ileri ölçüde rasyonel olmasından kaynaklanmaktadır. Rasyonellik ve sonuçların önceden tahmin edilebilmesi, örgütün yaşaması ve gelişmesi bakımından önem taşır. Weber, bütün bu nedenlerle bürokrasinin kütle yönetimi için vazgeçilmez bir ihtiyaç olduğunu belirtmiştir (Marmara, <http://www.ozyazilim.com/ozgur/Marmara/orgut/burokrasi.html> 28.02.2012'de erişildi).

Bugün resmi yönetim işlerinin hatasız, net, sürekli ve olabildiğince hızlı görülmesini talep edenlerin başında kapitalist piyasa ekonomisi gelmektedir. Normal olarak; çok büyük modern kapitalist işletmelerin iş yönetimi giderek artan doğruluk, düzenlilik ve en önemlisi işlemlerin hızlılığı esasına dayanır (Weber, 1996).

Çağdaş kültür ne kadar karmaşıklara ve uzmanlaşırsa, onu destekleyen dışsal aygıtı da kişisellikten uzak ve tam anlamıyla “nesnel” uzmana o kadar gereksinim duyar. Bu uzman kişisel sempati ve iyilik, lütf ve şükran duygularıyla hareket eden yöneticilerin yerini alır. Bürokrasi, çağdaş kültürün dışsal aygıtının gerektirdiği tutumları, en yakın bir bileşim içinde sunar. Aslında, rasyonel bir yasal sistemin uygulanmasının temelini atan da bürokrasidir. Bu hukuk geleneğe ya da irrasyonel varsayımlara dayalı eski muhakeme yöntemlerinin rasyonel eğitim görmüş yetkin

uzmanlarca gerçekleştirilmiştir (Weber, 1996).

Makine ile yapılan üretim mekanik olmayan yöntemlerle yapılan üretime nasıl üstünse, Weber için de yukarıda belirtilen şekilde bir örgüt, teknik olarak başka yönetim biçimlerinden daha üstündür. Ancak Weber hiçbir zaman bürokratik örgütlerin otomatik makinalar kadar verimli çalıştığını ileri sürmedi. Ona göre bürokratik örgütler kendilerine alternatif olarak gösterilen yönetsel sistemlere göre daha verimlidirler (Polatoğlu ve Ergün, 1992).

Bürokrasinin üstünlükleri kısaca özetlenecek olursa;

1. İşbölümü ve aynı işi yapma uzmanlığı olanaklı kılar.
2. Uzmanlar nesnel bir yaklaşım ile doğru ussal kararlar alırlar.
3. Ussal kararlar, otorite hiyerarşisi, emirlere uyum ve yasalar doğrultusunda iyi eşgüdümlemiş bir uygulama tekdüzeliği ve kararlılığı olanaklı kılar.
4. Meslekte ilerleme personeli güdüler ve örgüte adanmışlık sağlar.
5. Önceden tahmin edilebilir bir çalışma düzeni sağlar. Bürokrasinin işlevine güvenilebilir, çünkü her pozisyonun yetki ve sorumluluğu önceden belirtilmiştir ve uygulamalardaki keyfiyetin önüne geçilmiştir.

2.11.5. Bürokrasi kuramına getirilen eleştiriler

Weber'in bürokrasi betimlemesi, işlevsel bir modeldir. O' nun temel ilkeleri, örgütlerde olumlu uyumu sağlar. Başka bir deyişle, her ilke yeterlik ve amacı gerçekleştirme açısından iyi doğrulara sahiptir. Bu ilkelerin olumlu doğrularına karşılık, olumsuz işlevleri de vardır ki, Weber bu noktaya fazla önem vermemiştir (Aydın, 1986).

Bürokrasi, bir kısmı uygulamada işlemeyen, bir kısmı da Weber'in ağırlık verdiği verimle çelişkili görünen özelliklerinden dolayı eleştiriye uğramıştır (Kaya, 1991).

İş bölümü ve uzmanlaşma, uzmanlığı sağlamasına rağmen, monotonluğu da beraberinde getirebilir. Literatür, bu durumun, düşük üretime sebep olduğu örneklerle ya da çalışanlar yönünden iş yaşamlarını daha ilginç hale getirmek için giriştikleri araştırmalar ile doludur. Bu yüzden aşırı derecede iş bölümünün olumsuz sonuçlarını yaşamış, yüksek derecede bürokratikleşmiş örgütler, monotonluğu azaltmak için çalışanlarının sorumluluklarını arttırmaktadırlar (Hoy ve Miskel, 2010).

Nesnellik, karar vermede ussallığı geliştirebilir; ama oldukça kısır bir hava yaratır ki, insanlar bu atmosfer içinde insan değilmiş gibi etkileşirler (Aydın,1986). Bu sebeple memur, bürokratik sistemin işleyişine müdahale ederek bireysel olarak düzeltme yapmaktan büyük oranda mahrumdur (Eryılmaz, 2010). Sonuçta, moralin düştüğü görülür. Düşük moral de genelde örgütsel yeterliliği aşağıya çekici, düşürücü etkide bulunmaktadır.

Otorite hiyerarşisi eşgüdümü artırır, geliştirir; ama bunu pahasına yapar. Otorite hiyerarşisinin iki temel olumsuz işlevi vardır: Bunlar, iletişimin çarpıtılması, engellenmesi, tıkanmasıdır. Hiyerarşinin her düzeyinde iletişimin tıkanması söz konusu olabilir. Çünkü astlar, kendilerini üstlerinin gözünde kötü gösterecek enformasyonu üstlerine iletme konusunda isteksizdirler. Gerçekte, astlar kendilerini üstlerine iyi gösterici nitelikteki enformasyonu ya da üstlerinin işitmek istediklerini iletme eğilimi gösterirler (Aydın, 1986).

Kurallar ve düzenlemeler, bir taraftan süreklilik, koordinasyon, istikrar ve bir örnekliği sağlarken diğer yandan bunlar, çoğu zaman katı örgütsel kuralcılığın ve amaçların değişmesine neden olabilir. Çalışanlar bu kurallara o kadar bağlanabilirler ki, kural ve düzenlemelerin, amaçlarına ulaşmak için gerekli araçlar olduğunu unuturlar, bunları amaçlar haline getirirler. İleri derecede disipline dayalı hiyerarşi, özellikle kuralların uygulanmasında katılık ve uyum sağlamada zorluk meydana getirir. Böylece biçimsellik öyle abartılır ki, kurallara uyma, amaçları gerçekleştirmenin yerini alabilir. Böyle bir durumda, bürokrasinin aşırı kuralcılığı canlı bir biçimde görülür (Hoy ve Miskel, 2010). Bu da, otomatik olarak bürokratların, değişen şartlara ve ihtiyaçlara göre hareket etme gücünü sınırlandırır. Bürokratik yönetimin verimsizliğinin temelinde, söz

konusu düzenin değişen şartlara ayak uydurması ve kendi kendini yenilemesi yatar (Eryılmaz, 2010).

Meslek yönelimi, iş görene bağlılık sağladığı ve çabasını artırma konusunda güdülediği ölçüde yararlıdır. Ancak, yükselme, başarıya ve kıdeme dayalı olduğunda bir uyum söz konusu değildir. Başka bir deyişle, örgütün bürokratik ilkelerinin gizil, olumsuz işlevlerinin sonuçları, Weber'in ideal-tipinde yeterince ele alınmamıştır. İdeal-tipin işlevleri ve olumsuz sonuçları Tablo 2-1 de görülmektedir (Aydın, 1986).

Tablo 2-1. Weber modelinin işlevsel ve işlevsel olmayan yönleri

Bürokratik Özellikler	İşlevsel Olmayan Yönleri	İşlevsel Yönleri
İş Bölümü	Monotonluk	Uzmanlık
Nesnellik	Moral Eksikliği	Rasyonellik
Yetkinin Kademeleştirilmesi	İletişim Engelleri	Disiplinli uyum ve Koordinasyon
Kurallar ve Düzenlemeler	Katılık ve Amaç Değişmesi	Süreklilik ve Bir örneklik
Kariyer Yönelimi	Başarı ve Kıdem Arasındaki Çatışma	Teşvik

(Hoy ve Miskel, 2010)

2.11.6. Feminist açıdan bürokrasinin eleştirisi

Feministler, genellikle mesleki donanıma sahip kadınların modern örgütlerde eşit muamele görmediklerine ve emeklerinin karşılığını alamadıklarına dair yaygın suçlamanın çok ötesinde önemli bir bakış açısıyla bürokratik örgütleri eleştirirler. Örneğin Joanne Martin, Weber'in genel bürokrasi özelliklerinin cinsiyet ayrımı yapmayan analizine ve uzmanlığa dayalı evrensel yönetim tanımlamasına rağmen, kadınların dezavantajlı konumda olduğunu savunur. Çalışanlarda tam gün çalışma ve uzun süreli eğitim görme özelliklerine verilen önem, iş ve aile sorumluluklarının getirdiği çelişkiyle karşı karşıya kalan kadınları, düzenli olarak engeller. Kadınlar, genellikle eşit derecede eğitim imkânlarına ulaşmaktan yoksundurlar ve bürokrasi tartışmaları, işi toplumsal ve erkeksi olarak aileyi de özel ve kadınsı olarak görerek iş ve aile sorumluluklarının birbirine bağlılığını göz ardı eder. Bu yüzden bürokrasiler, sadece atama uygulamaları ve promosyon ölçütlerinde değil, kriter seçimlerinde de cinsiyet ayrımı yapar.

Feministler, ayrıca bürokratik yapıların, erkek baskın olan sistemleri sürdürdüğünü iddia ederler. Ferguson (1984)' a göre, otoriteyi, kuralları, düzenlemeleri vurgulayan bürokrasi ve rasyonellik, geleneksel baskıyı yaratır. Bürokratik yapılar, erkeksi gücü ve değerleri ön plana çıkarır (Hoy ve Miskel, 2010).

2.11.7. Bürokrasinin olumsuzluklarının giderilmesi

Bürokrasinin olumsuzluklarını asgariye indirmede yardımcı olabilecek etkin bir kamu yönetimi sisteminin belli başlı özellikleri şöyle sınırlanabilir:

1. Etkin dış siyasi denetim,
2. Oldukça esnek örgütlenme,
3. İyi bir liderlik ve yönetim,
4. Kurum içinde yetki devri yoluyla orta ve alt düzeydeki yöneticilerin sorumluluklarının artırılması ve kırtasiyeciliğin önlenmesi,
5. Adil personel yönetimi,
6. İdare içi iş birliğinin geliştirilmesi,
7. Örgütteki amaçların, yönetimlerin, işlemlerin, kuralların ve sonuçların devamlı olarak gözden geçirilmesi ve basitleştirilmesi,
8. Kuralcılığa kaymayı önleyecek iyi bir iş ahlakı,
9. Etkin halkla ilişkiler,
10. İdarenin, ilgi, eleştiri ve denetim yoluyla, yönetim dışındakiler tarafından anlaşılmasının sağlanması,
11. Yasal ve kurumsal olarak yönetimde açıklığın benimsenmesi,
12. Kamunun küçültülmesi ve kamu kurumlarının rahat denetlenebilecek büyüklükte (ölçekte) tutulması,
13. Kamu kurumlarının mümkün olduğu ölçüde rekabete açılması (Eryılmaz, 2010).

2.11.8. Weber sonrası bürokrasi düşüncesi

Weber'in bürokrasi teorisi, birçok araştırmacı ve düşünür tarafından bu alandaki çalışmalar için bir temel olarak kabul edilmiştir. Söz konusu teorinin üzerinden

geçen sürede sanayi toplumunun geçirdiği evrim, bu teorinin önemli bir bölümünün geçerliliğini doğrulamıştır.

Weber'in modeli, farklı siyasal ve ekonomik sistemlere sahip ülkelerde değişik amaçlar için kullanılmıştır. Sosyalist devletlerde, komünist partisi, ordu ve devlet organlarının örgütlenmesinde Weber'in bürokrasi modelinden büyük ölçüde yararlanılmıştır. Kapitalist ülkelerde ise iş bölümü, uzmanlık, otorite hiyerarşisi, yetki alanı, gayri şahsilik ve profesyonellik gibi bürokratik yapının temel unsurları daha da geliştirilmiştir. Bu bürokrasi modeli, Batı' da refahın ve demokrasinin gelişmesine önemli katkılar yapmıştır. Bu ülkelerde iş bölümü, uzmanlaşma ve profesyonelleşme sonucunda kamu kurumlarında ve özel işletmelerde “teknik yapı veya teknokrasi” olarak nitelenen bir yapı; “teknokrat”, “bürokrat”, “uzman”, “danışman” ve “profesyonel yönetici” denilen yeni bir yönetici sınıfı ortaya çıkmıştır. Bu profesyonel yönetici sınıfın ortaya çıkmasıyla hem kamu yönetimi hem de işletme yönetimi alanında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Kamu yönetiminde bürokrasi ve siyaset ilişkisi yeni bir boyut kazanmıştır. İşletmelerde işletme sahipliği ile işletme yöneticiliği birbirinden ayrılmıştır. Böylece işletmenin mülkiyetini elinde tutanlar, yönetim işlerini profesyonel yöneticilere devretmek zorunda kalmışlardır (Eryılmaz, 2013).

Bununla beraber, Weberyen bürokrasi modeli, 1930' lardan itibaren Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkelerinde yapılan çeşitli araştırmalarla sorgulanmaya başlanmıştır. Birçok araştırmacı Weberyen bürokrasiyi, çalışanlara gereken önemi vermemesi, kurallara ve örgütsel yapıya aşırı değer vermesi nedeniyle “makine modeli” olarak eleştirmiş; onu hantallığın ve verimsizliğin kaynağı olarak görmüştür. Weberyen bürokrasi modeline karşı en ciddi eleştiri, 1970' lerin sonunda ortaya çıkan “yeni kamu yönetimi” anlayışından gelmiştir.

Yeni kamu yönetimi anlayışı, Weber'in bürokrasi modelinin kurallara aşırı düşkün, formalitelere önem veren, katı hiyerarşik ve merkezîyetçi yapısına karşı çıkar; onun sonuçlardan (çıktılardan) daha çok prosedürlere değer veren özelliğini eleştirir. Weberyen modelin sonuç itibarıyla kırtasiyeciliğe boğulduğunu ve toplumun verimlilik taleplerine yanıt veremediğini düşünür. Weberyen bürokrasi modeli, yöneticilerin risk

almasını engellemekte, k t kaynakları etkin ve verimli kullanmak yerine, onların israf edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Kamu kurumlarındaki yöneticilerde egemen olan temel güdü, hata yapmamak ve risk almamaktır. Kamuda, yenilik ve yaratıcılık tehlikeli kurallara k r  k r ne uymak ve hata yapmamak en doğru yol olarak görülür. Yeni kamu yönetimi anlayışına göre kamunun örgüt yapısı, büyük ölçekli değil, optimal büyüklükte, esnek, yumuşak hiyerarşik, dar ve az elemanlı merkez, geniş yatay  evre ve adem-i merkeziyetçi olmalı ve çalışanlar daha çok yetkilendirilmelidir (Eryılmaz, 2010).

Yeni kamu yönetim anlayışı, geleneksel kamu yönetimini ve bu yönetim anlayışının gelişmesine önemli katkılar yapan Weberyen bürokrasi modelini yalnız eleştirmekle kalmamıştır aynı zamanda 1970' lerin sonunda İngiltere ve ABD' de sağ hükümetlerin yaptıkları reformlarla başlayan yeniden yapılanma sürecinin temel yönetim anlayışı olarak adlandırılmış ve birçok ülkede reformların temel referansı olmuştur. Piyasa tipi mekanizmalar, esnek ve adem-i merkeziyetçi örgütlenmeler,  zelleştirme, de regülasyon, stratejik yönetim anlayışı, kalite, vizyon, etkinlik ve verimlilik, performans, saydamlık, yönetişim, girdilerden daha çok sonuç odaklılık, esnek istihdam, toplumsal taleplere duyarlılık gibi ilke ve politikalar, 1970' lerin sonunda gerçekleştirilmeye başlanan ve giderek yaygınlaşan kamu yönetimi reformlarının esasını oluşturmuştur. Bu reformlar, kamu yönetiminin örgütsel yapısını, işleyişini ve toplumla ilişkilerini yeniden biçimlendirmiştir ve böylece post-Weberyen bir yapı, işleyiş ve anlayış gelişmiştir. Bu yapı ve anlayışın gelişmesinde şüphesiz, bilgi toplumun olanaklarının ve ihtiyaçlarının önemli bir katkısı söz konusu olmuştur.

2.12. Bürokrasi kuramının eğitim yönetiminde uygulanması

Bilginin g   olarak görüldüğü çağımızda bireysel, toplumsal ve evrensel gelişimin temel boyutunu eğitim oluşturmaktadır. Bu nedenle eğitimde bireysel, ulusal ve küresel boyutlarda sürekli bir gelişim ve değişim sağlamak gereklidir (Alkan, 2001).

Kuşkusuz, eğitim yönetimi, genel yönetim alanında görülen bütün bu gelişmelerden etkisiz kalamazdı. Bilimsel yönetim görüşlerinden, yalnızca eğitim

kurumlarının yönetimleri değil, aynı zamanda amaçları ve programları da büyük ölçüde etkilenmiştir. Bu yeni amaçlar ve programlar; yönetimde yeniden düzenlemeleri gerektirmiş, eğitim ve okul yöneticisi bir eğitim uzmanı olarak düşünölmeye başlamıştır. Bu anlayış, bir bakıma, okulu fabrika, öğrenciyi hammadde durumuna getirmiştir. (Kaya, 1984).

Okulun örgüt olarak özelliklerinden biri bürokratik bir örgüt olmasıdır. Eğitim örgütlerinde uygulanan yönetim biçimlerini dört başlık altında birleştirmek olanaklıdır. Bunlar otokratiklikten, demokratikliğe doğru yetkeci, koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimleridir. Okullarda bu yönetim biçimlerinden hiç biri tek başına görölmemektedir. Ancak içlerinden biri daha baskındır. Ülkemizde de yetkeci yönetim biçimi okullarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Başaran, 1994).

Bürokratik bir kurumda hiyerarşi dikey, işbölümü ise yatay işlevsel farklılaşmayı ifade etmektedir. Hiyerarşinin üst basamaklarından alt basamaklara inildikçe verilen kararlar genelden özele, soyuttan somuta doğru sıralanmaktadır. Genel yöneticilerden uygulayıcılara doğru inildikçe ilke ve karar geliştirme faaliyetleri azalmakta, buna karşılık uygulama faaliyetleri artmaktadır. Bu bakımdan hiyerarşi dikey bir iş bölümüdür (Heper, 1973). Eğitim kurumlarında da bakanlık, milli eğitim müdürlükleri ve okullar arasında dikey bir hiyerarşi bulunmakta, milli eğitim müdürlükleri, ilçe milli eğitim müdürlükleri ve okullar ise kendi aralarında aynı hiyerarşik düzeyde bulunmaktadır. Okullarda da öğretmenler arasında branşlarından kaynaklı bir işbölümü yani yatay işlevsel farklılaşma müdür ve öğretmenler arasında ise dikey bir hiyerarşi bulunmaktadır. Okul hiyerarşisinin en üstünde bulunan müdürler okulda en geniş yetkiye sahip kişilerdir. Bu durum müdürlerin karar vermesine; hiyerarşik sıralamada daha alt basamakta olan öğretmenlerin karar vermekte sınırlanmasına neden olmaktadır (Özcan ve Çağan, 2009).

Bush (1995)'da, bürokrasinin temel özelliklerini ve bunların okullardaki uygulanışını şöyle belirtmektedir:

- Bürokrasi farklı konumlar arasında hiyerarşik bir otorite yapısı oluşturmaktadır. Bu yapıda komuta kademesindeki konumlarda bulunan

bireylere yetkiler verilmektedir. Bu kişiler üstlerine karşı sorumludurlar. Okullarda da öğretmenler müdürlerine karşı sorumludurlar.

- İkinci özellik olarak, Weber'in bürokrasi modeli, örgütsel amaçların uyumunu vurgulamakta, yazılı amaçlar dışındaki okulun amaçları da genelde okul müdürleri tarafından belirlenmektedir ve okul çalışanları tarafından kabul edilmektedir.
- Üçüncü olarak, bürokrasi modeli yeterliliğe dayanan, belirli görevlerde uzmanlaşmış görevlilerle işbölümünü önermektedir. Okullar, belirlenmiş bir müfredat programını öğreten konu uzmanlarıyla işbölümünü açıkça sergilemektedirler.
- Dördüncüsü, bürokrasilerde karar ve davranışlar kişisel olmaktan çok yasa ve yönetmeliklere dayandırılmaktadır. Kurallar ise eylemlerde tekdüzeliği sağlamakta ve otorite ile birlikte eşgüdümü olanaklı kılmaktadır. Aynı zamanda kurallar öğretmen davranışlarına rehberlik etmekte ve öğrenci dosyalarını düzenlemeyi sağlamaktadır.
- Beşinci olarak, bürokrasiler, ilişkilerde nesnelliği vurgulamaktadır. Bu karar vermede yansızlığı sağlamakta ve bireyselliğin etkisini en aza indirmektedir. Okullar bu anlamda kişisel olmayan ilişkilere yönelmekte, öğrenci ve öğretmenler arasında bir mesafenin olmasını istemektedirler.
- Son olarak, bürokrasilerde memur alımı ve yükselmelerde liyakat esas alınmaktadır. Okullarda bu özelliği göstermektedirler (Öztürk, 2001).

Yönetim görevlerini düzenleme yöntemi olan bürokrasinin ilkeleri, eğitim ve okul örgütlerini eskiden beri etkileye gelmiştir. Weber'in ideal tip bürokrasi kavramı, önceleri okul yönetiminde otokratik ve katı uygulamalara yol açmış ve bu alandaki yazarların demokratik eğitim örgütlerine olan ihtiyacı duymasını sağlamıştır. İdeal tip bürokrasinin eğitim yöneticileri üzerinde yarattığı etkilerden biri de, örgütlerini tanıtmada konusunda, örgüt şeması gibi biçimsel açıklamalara fazla güvenmeleri olmuştur. Kuşkusuz yetki ve sorumluluk çizgileri bakımından, diğerleri gibi, eğitim örgütleri de grafik analizlere gelir. Fakat böyle analizler, yetki devri, sorumluluk dağılımı, iş birliği, çatışma, merkezden ve yerinden yönetimin kalıp ve derecelerini belirtmeye yeterli değildir. Bu yüzden, örgüt şemalarına fazla güvenmek, örgütün işleyişi konusunda

yanıltıcı olabilir. Örneğin, örgüt şemaları aynı iki okul, farklı işleyiş kalıpları gösterebilir. Çünkü yetki kavramını kademelendiren piramit örgüt şemaları, yetkinin gerçek dağılımını belirtmeyebilir. Aynı biçimde, bir okulun örgüt şeması, okul müdürün şemada kendisine tanınan yetkiyi ne derece kullandığını göstermez (Bursalıoğlu, 1997).

Müdür, bu piramide benzeyen rol hiyerarşisinin en üstünde bulunmaktadır. Müdürün rolü, uzlaştırıcı ve arabulucu olmaktır. Bu yüzden okulun iç ve dış ilişkilerini düzenler. Bu rol özellikle okullarda değişimin hızlandığı ve bunalımın hâkim olduğu dönemlerde önem kazanmaktadır. Öğretmenler ise terfi, ceza ödül gibi konularda müdüre bağlıdırlar, ödüllendirilmeleri başarıya değil yıllara ve kıdeme göre yapılmaktadır. Devlet memuru oldukları için kendileri ile ilgili konularda karara katılamamaktadırlar. Yönetimin örgütlenmesi konusunda da söz sahibi değildirler. Bu yüzden yönetici ile ilişkileri formeldir. Okullarda çoğunluğu oluşturan öğrenciler bu çoğunluğa rağmen okul hiyerarşinin en alt basamağında yer almaktadırlar ve söz hakları bulunmamaktadır (Tezcan, 1988). Okuldaki rol yapısı bize hangi makamda yer alan kişilerin kimlere karşı sorumlu olduğu, en geniş yetkinin hangi makama ait olduğu gibi örgütteki işleyiş hakkında genel bir bilgi vermektedir.

Yetkiden ayrı çalışan kuvvet etkeni de, örgüt şemasının öngördüğü sınırlar dışına çıkabilir. Çeşitler nedenler, aynı işi yapan kimselerin etkileme güçlerini farklılaştırır. Bu farklar, ideal tip bürokrasinin ilkelerine aykırı düşebilecek sonuçlar doğurur. Örneğin farklı çevrelerde çalışan iki okul müdürünün, bağlı bulundukları makam ve amiri etkileme güçleri farklıdır. Hatta aynı okul içinde müdürden daha fazla etki sahibi olan yardımcısı veya öğretmeni bulunabilir. Bu bakımdan bazı örgüt efsanelerine, ideal tip bürokrasinin öngördüğü piramit yapılarının yol açtığı söylenebilir. (Bursalıoğlu, 1997).

Abbot (1993), okulların benimsediği bürokratik özelliklere örnek olarak bir liste sunmuştur. Bu listede yer alan özellikler aşağıda verilmektedir.

- Okul örgütü, işbölümü ve uzmanlaşma gereksiniminden doğrudan etkilenmektedir. Okulun birincil ve ikincil bölümlere ayrılması bunun göstergesidir. Yani eğitimsel ve yönetsel işlerin birbirinden ayrılması ile

fen, matematik, müzik ve diğ r bölümler ile rehberlik hizmetleri ve psikolojik danışmanların birbirinden ayrılması gibi.

- Okullarda açık ve net olarak belirlenmiş katı bir otorite hiyerarşisi vardır. Okul yöneticilerinin kabul etmemesine rağmen, pratik bunu doğrulamaktadır.
- Okul  rg t , yetkilerin sınırını kurallarla açık ve net olarak çizmektedir. Çalışanların davranışlarını kontrol altına almada kuralları kullanmak ve performans geliştirmek için belirli standartlar oluşturmaktadır.
- Okullar Weber'in nesnellik ilkesini yaygın bir biçimde uygulamaktadırlar. Kişisel olmayan ilişkiler büyük ölçüde genelleşmiş değ rlere dayandırılmaktadır.
- Eğitim  rg tlerindeki memuriyet, mesleki yeterlilik temeline dayanmaktadır.

Atama ve yükselmeler kıdem ve başarıya göre yapılmaktadır. İş görenler yaşam boyu iş güvencesi bulmakta ve emeklilik hakları garanti edilmektedir (Starat Sergiovanni, 1993, aktaran: Öztürk, 2001:15).

Bu yönetme biçiminde yönetme yetkisinin dayanağı daha çok yasalar ve makamdır. Yönetici, astlarının üstünde uzmanlık yetkisine sahiptir yani en iyi bilendir. Karar vermek yöneticinin uygulamak ise astların görevidir (Başaran, 1994).

Weber'e göre, Bürokrasiler doğal olarak "rasyonalist" bir yaşam biçimini ön plana çıkarır. Yine bürokrasiler, "akılcı gerçekliğin" ve profesyonel uzman kişilik tipinin gelişmesine önemli katkılarda bulunur. Bu durumun ortaya çıkardığı bir sonuç, eğitim ve öğretimin yapısının değişmesidir. Kıta Avrupası' ndaki  ğretim kurumları –  niversiteler, teknik okullar, orta dereceli okullar vb. – bürokrasi için uzmanlık eğitimi veren ve özel sınav sistemi üreten bir eğitim türünün egemenliği altına girmişlerdir.

Sınav sistemi ( zel sınav), bürokrasiyle birlikte ortaya çıkmış bir şey değilse de, çağımızda bürokrasinin iyice gelişmesi, rasyonel özel uzmanlık sınavları sistemini karşı konulmaz biçimde ön plana çıkar mıştır. Yine uzmanlık göstergesi olan diplomalar, devlet dairelerinde ve özel sektör bürolarında ayrıcalıklı bir kesimin oluşmasına yol

açmaktadır. Diploma türü belgeler sınıf değiştirmeye, “nezih” kazanç sağlamaya ve sosyal ve ekonomik bakımdan avantajlı görev ve makamları tekel altına almaya yardımcı olur. Ancak diplomalar için gereken öğrenim oldukça büyük masraf gerektirdiği ve tam kazanç için bir bekleyiş dönemi yaşadığı için yetenek sahipleri aleyhine, mülk sahipleri lehine bir durum ortaya çıkmaktadır. Bunun de nedenini Weber, öğrenim diplomalarının “entelektüel” maliyetinin düşük olmasına bağlar. O’ na göre bu tür belgelerin miktarının giderek artması, entelektüel maliyetini artırmaz, azaltır. Ayrıca Weber, orta çağdaki eğitim kurumlarının “kültürlü kişi” yetiştirmeye, şimdiki dönemde ise “uzman kişi” yetiştirmeye yönelik olduğunu söylemektedir (Asunakutlu ve Çoşkun, 2001).

Bu tür eğitim anlayışı; bugün özellikle, kalkınma çabası içinde bulunan toplumlarda, kalkınmanın gerektiği nitelikte insanlar yetiştirmek ve yükseköğretim kurumları önünde, kafalarında kısa sürede unutulacak bir takım ansiklopedik bilgi kalıntılarıyla bekleyen yüzbinlerce lise mezunu genci hayata ve mesleğe hazırlamak bakımından savunmaktadır. Bununla birlikte; eğitim kurumlarının topluma katkısını arttıracak üretici insan yetiştirme görüşü savunulurken, eğitimin sosyal ve psikolojik yönünü de unutmamak gerekir. Aksi halde; özellikle yetki, emretme ve kontrole ilişkin klasik ilkelerin katı uygulanması eğitim yönetiminde sorunlar yaratabilir. Gerçekte de; eğitim kurumlarının kendine özgü nitelikleri dikkate alınmadan, klasik ilkeleri sıkı bir biçimde uygulamaya çalışan eğitim yöneticileri doğal grupları görmezlikten geldikleri için çatışmalara neden olmuşlardır. Weber’in ideal tip bürokrasisi ise, eğitim örgütlerinde katı uygulamalara yol açmıştır; Weber’in özenle üzerinde durduğu verimle çelişkili olduğu bazı yazarlarca ileri sürülen ömür boyu memuriyet ilkesi, vatandaşlarda bürokrasi korkusuyla birlikte, tutucu, değişmelere karşı direnen, yeniliği geciktirici, işleri güçleştirici bürokrat tipi yaratmış ve demokratik eğitim yönetimi gereksinimini doğurmuştur. Ayrıca; bürokrasinin tarafsızlığı ilkesi de uygulamada güçlüklerle karşılaşmış, özellikle son yıllarda yönetimin tarafsızlığı ciddi yaralar almıştır. (Kaya, 1984).

Okulun yönetim biçiminin bağlı olduğu bakanlığın yönetim biçiminden ayrı bir nitelik göstermesi elbette ki olanaksızdır. Ancak bir okul müdürü, ülkeye ve bakanlığa

egemen olan yönetim biçiminin sınırlarını aşmamak koşuluyla, kendi görüşüne göre yönetim biçiminde genele uymayan yönetim uygulamaları yapabilmekte, kural ve düzenlemeleri yorumlayabilmektedir (Başaran, 1994).

Balcı (2004)' ya göre okulların çevrelerindeki değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilmesi onların öğrenen örgütler olarak örgütlenmelerini gerektirmektedir. Böylece sistem içinde bütünün parçaları yönetmesi ve yönlendirmesi şeklindeki geleneksel anlayış yerini bütünün parçaları olduğu gibi parçaların da bütünü yönetme ve yöneltmesine bırakacaktır. Çağdaş okul ne tam bir mekanik-bürokratik yapılanmak ne de tam bir “gevşek yapılanmak” durumundadır. Okulda her şeyi bir kurala prosedüre bağlamak, personel arasında ast-üst ilişkilerini belirtip yakın denetim uygulamak, böylece de verim beklemek mümkün olmamaktadır.

2.13. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde bürokrasi ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar özet olarak verilmiştir.

2.13.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Tüzel (2010) İlköğretim Okullarının Bürokratikleşme Düzeyi İle Öğretmenlerin Bağılılıkları arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği) adlı yüksek lisans tezinin araştırma ilgili bulguları şu şekildedir:

İlköğretim okullarının orta düzeyde bürokratikleşme gösterdiği belirlenmiştir. En yüksek düzeyde gerçekleşen bürokratikleşme boyutunun prosedürel özellikler olduğu, bu boyutu kurallar düzenlemeler ve nesnellik boyutunun izlediği sonucuna ulaşılmıştır. En düşük bürokratikleşmenin ise otorite hiyerarşisi boyutunda olduğu ortaya koyulmuştur.

Zeytin (2008) İlköğretim Okullarında Bürokratikleşme ve Okul Kültürü adlı tezinin bulgularının araştırma ile ilgili olanları aşağıda sunulmuştur.

1. Okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş ve okulların sosyo-ekonomik düzey değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark saptanmamıştır.
2. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmazken; okulların sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.
3. Bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, branş ve okulların sosyo-ekonomik düzey değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmazken; mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.
4. Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş ve okulların sosyo-ekonomik düzey değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark saptanmamıştır.
5. Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş ve okulların sosyo-ekonomik düzey değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Ömeroğlu (2006) Okul Yönetiminde Bürokrasi İle Öğretmenlerin Okula İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki adlı tezinin bulgularının araştırma ile ilgili olanları aşağıda sunulmuştur.

- Öğretmenler okullardaki bürokrasiyi düşük olarak algılamaktadırlar.
- Öğretmenlerin okullardaki bürokratik sürece ilişkin algılarında cinsiyet, kıdem, branş ve çalıştıkları okulların sosyo-ekonomik düzeyine göre anlamlı fark bulunmamaktadır.
- Bürokratikleşme düzeyleri yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin okullarına ilişkin tutumları, bürokratikleşme düzeyi orta ve düşük olan okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

- Bürokratikleşme düzeyleri orta olan okullarda çalışan öğretmenlerin okullarına ilişkin tutumları, bürokratikleşme düzeyi düşük olan okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.
- Öğretmenlerin okula ilişkin tutumları ile bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar ve düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler alt boyutu arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır.

Öztürk (2001) tarafından yapılan “Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri” isimli çalışmanın amacı, lise öğretmenlerinin okullardaki bürokratikleşme düzeyi, bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyi ile kendi stres düzeylerine ilişkin algılarını saptayıp, onların bu algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirleyebilmek ve bunun yanında öğretmen algılarının kendi özelliklerine ve okulların bazı özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediklerini saptayabilmektir.

Araştırmanın sonuçları şu şekilde özetlenebilir;

1. Okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmazken; yaş, mesleki kıdem, okulların türü, okulların büyüklüğü ve yerleşim birimleri değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.
2. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, branş ve okulların bulundukları yerleşim birimlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş, mesleki kıdem, okul türü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.
3. Bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve okulların bulundukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş, okul türü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

4. Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş, mesleki kıdem, okul türü, okul büyüklüğü ve okulların bulundukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.
5. Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, branş, okulların türü ve okulların bulundukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; mesleki kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur.
6. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
7. Öğretmenlerin, stres düzeylerine ilişkin algıları arasında cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve okulların bulundukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde fark bulunmazken; yaş, okul türü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.
8. Öğretmenlerin, stres düzeylerine ilişkin algılarıyla okullardaki bürokratikleşme düzeyi ve bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları arasında negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kepenekçi (1998), “Bürokrasi Kavramı ve Türkiye Eğitim Sisteminde Bürokrasi” adlı araştırmasında örgün eğitim veren kurumların büyük çoğunluğu Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunmasına karşılık mesleki ve teknik eğitim veren bazı okullar diğer bakanlıklara bağlı olduğu görülür. Bu uygulamanın sonucunda da eğitim hizmetlerinin tek elden yürütülmesi zorlaşmakta bürokratik işlemlerin de doğal olarak artmakta olduğunu belirtmektedir.

Oktay’ın, 1981 yılında yaptığı “Siyasal Sistem ve Bürokrasi” adlı doçentlik tezinde, değişen çevre koşulları karşısında Türk siyasi sistemi ile onun bir alt sistemi

olan kamu bürokrasisinin sorunları tartışılmıştır.

2.13.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Gaziel ve Weiss (1989) Okullardaki Bürokratik Yapı, Denetim Alanı ve İlköğretim Okulu Öğretmenleri Arasındaki Yabancılaşma adlı araştırmalarında okullardaki bürokratik yapı (merkezileşme ve biçimsellik ile öğretmenlerin kontrol alanı ve kişiliği) ile öğretmenlerin işten yabancılaşma ve ilişkilere yabancılaşması arası ilişkiler incelenmektedirler. Sonuçları;

- İlköğretim okulu öğretmenlerinin merkezileşme ve biçimsellik boyutları etkisiyle işe ve dışarıya vurulan ilişkilerine daha çok yabancılaştıkları görülmüştür.
- Kuralların ve düzenlemelerin öğretmenler arasındaki işe ve dışarıya vurulan ilişkilere yabancılaşma duygularında büyük etkisi görülmüştür.
- Merkezileşmenin biçimselliğe göre daha az bir etkisi olmasına rağmen öğretmen yabancılaşmasında önemli bir faktördür.

Morris (1990), “Bürokrasi, profesyonelleşme ve Okul Yenilik Stratejileri” adlı araştırmasında yüksek düzeyde merkezileşen eğitim sistemi içinde, okul merkezli yenilik stratejileri geliştirme çalışmalarından bahsetmiştir. Araştırmasında bürokratik örgütlerde merkezi karar alma sisteminin özelliklerinin yenilikleri engelleyici bir ortam oluşturmadığını aksine İskandinav ülkelerinde bürokratikleşmiş örgütlerde yüksek seviyedeki bürokrasinin yapısal reformları mümkün kıldığını belirtmiştir.

Hoy ve Miskel (1982), “Okul Bürokrasisindeki Profesyonellik” adlı araştırmalarında profesyonel ve bürokratik yönelim arasındaki benzerliklerle farklılıkları, okullardaki öğretmenlerin ve yöneticilerin algılarından yola çıkarak belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda yüksek düzeyde profesyonelleşen öğretmenlerin, çok bürokratikleşen yönetimlerle çelişmekte olduğunu, eğer müdürler otoriter olmazlarsa, duygularını kontrol ederek güçlüklerin üstesinden gelmeyi başarırlarsa ve hiyerarşik etkiye sahip olurlarsa, öğretmenlerin sadakatlerinin artırılabilceğini vurgulamaktadırlar.

Joo (1982), öğretmenlerin profesyonel ve bürokratik uyum, çatışma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında şu bulgulara ulaşmıştır:

- Araştırmanın yapıldığı okullarda düşük bürokratikleşme, düşük çatışma ve yüksek iş doyumunu bulunmuştur.
- Çatışma ve iş doyumunu arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.
- Bayan, daha yaşlı ve daha deneyimli öğretmenlerin, diğerlerine göre daha yüksek bir iş doyumuna sahip oldukları düşünülmektedir.
- Daha yaşlı ve deneyimli öğretmenler okulları düşük düzeyde bürokratikleşmiş olarak belirtirken daha yüksek bir mesleki yönelim göstermişlerdir.

Spinks (1980), ‘Bürokratikleşme ve Profesyonellik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Okul İklimi’ adlı çalışmada bürokratikleşme ve okul iklimi ile profesyonellik ve okul iklimi arasında bir ilişki var mıdır? Sorularına yanıt aramıştır. Araştırma sonucunda ‘Okul ikliminin açıklığı ile bürokratikleşme arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Profesyonelliğin boyutlarıyla okul ikliminin açıklığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bürokratikleşme düzeyi arttıkça müşterinin çıkarını gözetme eğilimi artmaktadır.’ sonuçlarını elde etmiştir.

Hall araştırmasında bürokratik yapının 6 merkezi ögesi olan işbölümü, otorite hiyerarşisi, kurallar sistemi ve prosedürel sistem, nesnellik ve teknik yeterliliğe dayalı işe alma ve terfiler üzerinden bürokratikleşmeyi ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda elde ettiği bulgular kısaca şöyledir.

- Benzeri özellikler gösteren örgütlerde benzeri bürokratik özellikler olmasına karşın, alt boyuttaki bürokratikleşmenin, örgütlerin büyüklüğü ve yaşları ile ilgili olmadığı bulunmuştur.
- Yaygın şekilde kabul edilen bürokratik model gerçekte yoktur ve bürokrasinin boyutları aynı düzeyde gerçekleşmemektedir (Öztürk, 2001).

Woodruff (1983) çalışmasında öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyi, profesyonelleşme düzeyi ve müdürlerin otoritelerini kabul etmeye ilişkin algıları arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda elde

edilen bulgular şöyledir:

- Okulları aşırı bürokratik algılayan öğretmenlerin kurallara uymada daha isteksiz oldukları,
- Müdürlerini yetenekli gören öğretmenlerin emirlere uymada daha istekli oldukları
- Daha profesyonel olan öğretmenlerin yönetsel kuralları kabul etmede daha istekli oldukları,
- Kendilerini daha çok mesleğe adanmış öğretmenlerin yönetsel direktifleri daha kolay yerine getirdikleri,
- Öğretmenlerin yönetsel direktifleri yerine getirme düzeylerinin profesyonelleşme düzeyinden çok bürokratisleşme düzeyinden etkilendiğı,
- Daha çok bürokratisleşmiş okullardaki öğretmenlerin daha az profesyonel oldukları belirlenmiştir.

BÖLÜM III

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, ölçeklerin dağıtılması ve toplanması, veri toplama aracı ve verilerin çözümü ve yorumlanması yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma genel tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Tarama modelleri çeşitli şekillerde sınıflandırılabilirler. Burada, genel tarama modelleri ile örnek olay taramaları olmak üzere iki temel yaklaşım bulunmaktadır: (Karasar, 2004). Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2004).

Araştırmada öğretmenlerin görev aldıkları okullardaki bürokrasi düzeyine ilişkin algıları saptanıp, bu algıların bazı değişkenlere göre betimlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma için gerekli veriler bu amaçla Öztürk tarafından geliştirilen ölçme aracından elde edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin okul bürokrasisine ilişkin algıları bağımlı, cinsiyet, mesleki kıdem ve branşları ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Bolu ili merkez ilçesinde Milli Eğitim Müdürlüğü' ne bağlı liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu liselerde toplam 795 öğretmen bulunmaktadır.

Bu araştırmada örneklem alınmayarak tüm evren yani 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezindeki liselerde görev yapan toplam 795 öğretmen üzerinde çalışılmıştır.

Tablo 3-1 Bolu il merkezindeki liselerde görev yapan öğretmen dağılımı

Çalışma Evreni	
<u>Ortaöğretim Kurumları</u>	<u>Öğretmen Sayısı</u>
Bolu Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	37
Bolu Anadolu Lisesi	59
Bolu Atatürk Anadolu Lisesi	48
Canip Baysal Anadolu Lisesi	42
İzzet Baysal Anadolu Lisesi	64
Mustafa Çizmecioğlu Anadolu Lisesi	20
İzzet Baysal Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	35
Bolu Anadolu Öğretmen Lisesi	35
Behiye Baysal Ticaret Meslek Lisesi	19
Bolu Ticaret Meslek Lisesi	47
İzzet Baysal Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	118
Mimar İzzet Baysal Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	65
Bolu Fen Lisesi	27
Bolu Anadolu İmam Hatip Lisesi	48
Zübeyde Hanım Kız Teknik ve Meslek Lisesi	69
Emine-Mehmet Baysal Lisesi	29
İzzet Baysal Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	33
TOPLAM	795

3.3. Ölçeklerin Dağıtılması ve Toplanması

Araştırmanın ölçme aracı 2012-2013 öğretim yılı mayıs ve haziran ayları içerisinde evrende yer alan okullardaki öğretmenlere uygulanmıştır. Uygulama yapılmadan önce ilgililerden gerekli izinler alınmıştır (EK 2). Anketlerin belirlenen okullara ulaştırılması ve öğretmenlere uygulanmasına araştırmacının kendisi katılmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Öztürk (2001) tarafından geliştirilen “Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği” (Ek 1) kullanılmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. 1. Bölüm öğretmenlerin kişisel (demografik) bilgilerini içerirken 2. Bölüm ise 42 sorudan oluşan anket maddelerini içermektedir. “Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği” okullarda bürokratikleşme düzeyini otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler olmak üzere dört boyutta ölçmektedir. Ölçeğin otorite hiyerarşisi boyutuna dâhil maddeler '23-29-30-33', kurallar-düzenlemeler boyutundaki maddeler '1-2-3-4-5-10-27', nesnellik boyutundaki maddeler '6-7-8-9-11-12-13-14-15-17-25-28-34-35-36-37-38-39' ve prosedürel özellikler boyutundaki maddeler ise '16-18-19-20-21-22-24-26-31-32-40-41-42' dir.

Ölçekte yer alan 7-8-9-11-13-14-15-17-23-25-28-30-33-35-37 ve 39. maddeler bürokratikleşme açısından olumsuz ifadeler içeren ters maddelerdir. Bu maddeler puanlanırken “tamamen katılıyorum (1)”, “katılıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “katılmıyorum (4)” ve “kesinlikle katılmıyorum (5)” olarak ters puanlanmıştır. Ölçekte hangi maddelerin ters olduğunu belirlemek için ölçek sahibi Öztürk ile görüşülmüş ve kendisinden ters puanlanması gereken madde numaraları öğrenilmiştir.

Öztürk (2001) tarafından tüm testin iç tutarlık katsayısı Cronbach's Alpha 0.94 olarak bulunmuştur. Otorite hiyerarşisi boyutunda iç tutarlılık katsayısı 0.62; kurallar/düzenlemeler boyutunda 0.80; nesnellik boyutunda 0.89; prosedürel özellikler boyutunda ise .83 olarak bulunmuştur. Bu çalışma sonunda güvenilirlik katsayıları tekrar

hesaplanmış, tüm testin iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha 0.95 olarak bulunmuştur. Otorite hiyerarşisi boyutunda iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha 0.91; kurallar/düzenlemeler boyutunda 0.90; nesnellik boyutunda 0.89; prosedürel özellikler boyutunda 0.88 olarak bulunmuştur.

Ölçek beşli likert tipinde olup “tamamen katılıyorum (5)”, “katılıyorum (4)”, “kararsızım (3)”, “katılmıyorum (2)” ve “kesinlikle katılmıyorum (1)” olarak puanlanmıştır.

3.5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Uygulamalar sırasında evrende bulunan 795 öğretmenden bazılarının izinli olmaları, anket sorularına cevap vermeyi reddetmeleri vb. sebeplerle 646 tanesine ulaşılabilmektedir. Uygulama bittikten sonra 646 adet anket tek tek incelenerek 32 tanesi eksik cevaplama nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan toplam anket sayısı 614' tür. 614 öğretmenden elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Alt problemlerin çözümü amacıyla yapılan istatistiksel analizler aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Her alt problemle ilgili frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS) değerleri bulunarak, ayrı ayrı çizelgeler halinde verilmiştir. Araştırmada, öncelikle verilerin dağılımları incelenmiş, normal dağılım gösterdikleri tespit edildiği için parametrik testler kullanılmıştır. İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi için, bağımsız grupların ortalamalarının karşılaştırılmasını sağlayan bağımsız grup arası farkların t-testi istatistiğinden, 3 ya da daha fazla gruplar arasındaki farkın test edilmesinde ise tek yönlü Varyans Analizi'nden yararlanılmıştır. Varyans Analizi sonucunda, aralarında anlamlı fark bulunan ortalamalarda farkın kaynağını bulmak için 'Scheffe' testi uygulanmıştır.

Bu araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkilerin ne düzeyde olduğunu belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniğinden

yararlanılmıştır. “Korelasyon, iki bazen daha çok değişken arasındaki ilişkiyi gösterir.” İlişki miktarı bir sayı ile gösterilir ve bu sayıya korelasyon ya da ilişki katsayısı denir (Arıcı, 1990). Korelasyon katsayısı, kovaryansın, her iki değişkenin standart kaymalarına bölünmesi sonucunda elde edilir (Baykul, 1996). Baykul’ a (1996) göre, ölçeklerden elde edilen ham puanlar aritmetik ortalaması 0,00 ve standart kayması 1,00 olan standart normal dağılıma dönüştürülerek yorumlanabilir. Standart normal dağılıma göre, standart puanların (z puanları) hesaplanmasında kullanılan eşitlik (Arıcı, 1990)

şöyledir:
$$Z = \frac{x - \bar{x}}{S}$$

Okullardaki bürokratikleşme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla ‘Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği’ formundan elde edilen ham puanlar, ortalaması 0,00 ve standart sapması 1,00 olan standart normal dağılıma (Z Puanlarına) dönüştürülmüştür. Standart normal dağılımda ortalamanın yarım standart sapma sağı ile yarım standart sapma solu arasında kalan ham puanlar ‘orta’, yarım standart sapmadan büyük olan ham puanlar ‘yüksek’ ve yarım standart sapmadan daha küçük olan ham puanlar ise ‘düşük’ düzey olarak kabul edilmiştir (Zeytin, 2008). Buna göre belirlenen düzeyler Tablo 3-2.’de verilmiştir.

Tablo 3-2. Öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin standart puan aralıkları

Bürokratikleşme Görüş Düzeyleri	Düşük	Orta	Yüksek
Bürokratikleşme Düzeyi	3,22 ve altı	3,23-3,33 arası	3,34 ve yukarısı
Otorite Hiyerarşisi	3,05 ve altı	3,06-3,17 arası	3,18 ve yukarısı
Kurallar-Düzenlemeler	3,25 ve altı	3,26-3,36 arası	3,37 ve yukarısı
Nesnellik	3,04 ve altı	3,05-3,15 arası	3,16 ve yukarısı
Prosedürel Özellikler	3,49 ve altı	3,50-3,60 arası	3,61 ve yukarısı

BÖLÜM IV

4. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, önce araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özellikleri ile okul türüne ilişkin bulgular çizelgeler halinde verilmekte, sonra da sırasıyla alt problemlere ait istatistiksel çözümlemeler sonucunda elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

4.1. Deneklerin Kişisel Özellikleri ile Okul Türüne İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan 614 öğretmenin, yine araştırmanın bağımsız değişkenleri olan cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş ve okul türüne göre dağılımları sayı ve yüzde olarak aşağıdaki çizelgelerde verilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 4-1’de verilmiştir.

Tablo 4-1 Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	289	47,1
Erkek	325	52,9
Toplam	614	100,0

Tablo 4-1 incelendiğinde örneklemin %47,1’ini kadın öğretmenlerin, %52,9’unu ise erkek öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları Tablo 4-2’de verilmiştir.

Tablo 4-2 Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı

Yaş Grupları	N	%
30 Yaş ve altı	96	15,6
31- 40 Yaş grubu	298	48,5
41 Yaş ve yukarısı	220	35,8
Toplam	614	100,00

Tablo 4-2’de görüldüğü gibi, araştırmada yer alan öğretmenlerin %15,6’sını 30 yaş ve altı, %48,5’ini 31-40 yaş grubu oluştururken, 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenler araştırmanın %35,8’ini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 4-3’de verilmiştir.

Tablo 4-3 Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
1-10 yıl arası	187	30,5
11-20 yıl arası	302	49,2
21 yıl ve yukarısı	125	20,4
Toplam	614	100,00

Tablo 4-3 incelendiğinde, örneklemdeki öğretmenlerin yarıya yakınının 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip olduğu ve bunu sırasıyla 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların izlediği, 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise %20,4’le son sırada yer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı Tablo 4-4’de verilmiştir.

Tablo 4-4 Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı

Branşlar	N	%
Sosyal Bilimler	145	23,6
Fen Bilimleri ve Matematik	138	14,3
Güzel San. ve Beden eğitimi	44	22,5
Türk Dili ve Edebiyatı	88	7,2
Meslek dersleri	199	32,4
Toplam	614	100,00

Tablo 4-4’de görüldüğü gibi, %32,4 ile en büyük grubu meslek dersleri öğretmenleri oluşturmaktadır. Sosyal bilimler öğretmenleri %23,6 ile bu grubu izlerken,

sırasıyla %22,5 fen bilimleri ve matematik öğretmenleri ve %14,3 ile Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenleri gelmektedir. %7,2 ile güzel sanatlar ve beden eğitimi öğretmenleri en düşük yüzdeye sahiptir.

Tablo 4-5’de Öğretmenlerin okul türüne göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 4-5 Öğretmenlerin okul türüne göre dağılımı

Okul Türü	N	%
Anadolu liseleri ve genel liseler	220	35,8
Meslek liseleri	394	64,2
Toplam	614	100,0

Tablo 4-5 incelendiğinde, araştırmayı oluşturan öğretmenlerin %64,2 ile büyük grubunun meslek liselerinde çalıştığı, geri kalanın ise %35,8 ile Anadolu liseleri ve genel liselerde çalışmakta olduğu görülmektedir.

Bu bulgular ışığında, öğretmenlerin bazı kişisel özellikleri dikkate alınarak genel bir değerlendirme yapıldığında; çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin %52,9’unun erkek olduğu görülmektedir. Buna göre, erkek öğretmenlerin sayısı kadınlara oranla daha fazladır. Yaşlar dikkate alındığında ise %48,5’ni 31-40 yaş, %35,8’ini 41 ve daha yaşlı ve %15,6’sını ise 30 ve altı yaş grubunda yer alan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca, 31 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenlerin tüm grup içindeki oranı %84,3’tür. Tüm çalışma grubu dikkate alındığında, 30 yaşın altında olan öğretmenlerin oranı diğerlerine göre daha düşüktür.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, 11-20 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin tüm örneklem grubunun yaklaşık yarısına yakını (%49,2) oluşturduğu, 21 yıldan daha fazla deneyime sahip olan öğretmenlerin ise tüm grup içerisinde daha düşük bir oran (%20,4) gösterdiği görülmektedir.

Branşlar göz önüne alındığında en büyük grubu, %32,4 yüzdeyle meslek dersleri öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu grupta güzel sanatlar ve beden eğitimi

öğretmenleri %7,2 ile en düşük yüzdeye sahiptir.

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin %35,8'i Anadolu liselerinde görev yaparken, meslek liselerinde çalışan öğretmenler grubun %64,2'sini oluşturmaktadır.

4.2. Birinci Alt probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi, lise öğretmenlerin okullarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nedir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,
- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

şeklinde belirlenmişti. Araştırmanın bu alt problemine çözüm bulmak amacıyla, araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları, bu puanların ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Daha sonra, bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, mesleki kıdemlerine, branşlarına ve okul türüne göre karşılaştırılmıştır.

Söz konusu karşılaştırmalara ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda sırasıyla verilmektedir.

Birinci alt probleme ilişkin olarak öğretmenlerin okulların bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları Tablo 4-6'da verilmiştir.

Tablo 4-6 Öğretmenlerin okulların bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları

Ölçek Maddeleri	$\bar{X}$	SS
1. Bu okulun tüm çalışanları görevlerini bildikleri için okul işlerinde aksama olmaz.	3,38	1,34
2. Okulda işler daima bir disiplin içinde yürütülmektedir.	3,34	1,32
3. Bu okulda herkes görev ve sorumluluğunu bildiği için kimsenin kimseden emir almasına gerek kalmaz.	3,36	1,29
4. İdarecilerin herhangi bir nedenle okulda bulunmadığı zamanlarda bile okulun işlerinde hiçbir aksama olmaz.	3,42	1,27
5. Bir öğretmenin sorunu ne kadar özel olursa olsun okul müdürümüz o öğretmene diğer öğretmenlere davrandığı gibi davranır.	3,22	1,30
6. Bu okulda, herhangi bir kurala aykırı davranan herkes aynı yaptırımla karşılaşır.	3,08	1,30
7. İdareciler bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranmaktadır.	2,96	1,15
8. Öğretmenlerden bazılarının idarecilerle yakın ilişkiler içinde olması işlerin aksamasına neden olmaktadır.	3,07	1,17
9. Bu okuldaki öğretmenleri anlamak oldukça zordur.	3,21	1,16
10. Bu okuldaki hiçbir öğretmen öğrencileri arasında ayırım yapmaz.	3,23	1,17
11. Okul müdürümüzün ne zaman nasıl davranacağı hiç belli olmaz.	3,14	1,15
12. Kurallar, okuldaki herkes için geçerlidir.	3,37	1,18
13. Okul müdürümüz bazı konularda oldukça önyargılı davranmaktadır.	3,14	1,17
14. İdareciler bazı velilere ayrıcalıklı davranmaktadır.	3,02	1,20
15. Memurların okul idaresiyle yakınlığı, işleyişte sürekli aksamalara neden olmaktadır.	3,34	1,14
16. Bir karar alınırken bireysel değerler değil, okulun amaçları göz önüne alınmaktadır.	3,37	1,10
17. Nöbet hizmetleri yerine getirilirken bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranılmaktadır.	3,14	1,12
18. Resmi yazışmalarda, önceden belirtilen yollar izlendiği için işleyişte hiçbir aksama olmaz.	3,42	1,17
19. Aynı işi yapan herkes aynı yolu izler.	3,28	1,24
20. Öğretmenler Kurulu toplantıları önceden belirlenen gündem doğrultusunda yapılır.	3,92	1,09
21. Yapılacak bir işle ilgili izlenecek yol önceden belli olduğu için, o işi ilk defa yapacak olanlar zorluk çekmezler.	3,57	1,22
22. Bu okulda prosedürüne uygun olmayan hiçbir iş kabul görmez.	3,51	1,20
23. Aynı işin yapılmasında farklı zamanlarda farklı yollar izlendiği için işleyişte sürekli olarak aksamalar yaşanmaktadır.	3,01	1,15
24. Yapılacak işlerle ilgili izlenecek yollar, okul idaresi tarafından önceden belirlenmektedir.	3,47	1,07
25. Bu okulda gelişigüzel yapılan işler prosedürüne uydurulmaktadır.	3,07	1,14
26. Eğitsel kollar, disiplin kurulu vb. gibi işlerde görev alacakların görevlerini nasıl yerine getirecekleri yönetmeliklerde açık olarak belirlenmiştir.	3,67	1,08
27. Bu okulun tüm çalışanları aldıkları görevleri zamanında yerine getirmektedir.	3,26	1,17
28. Bu okulda herkes kafasına göre iş yapmaktadır.	3,35	1,11
29. Okulun personelinden birisi tayin, emeklilik vb. gibi bir nedenle okuldan ayrılrsa bile yapılacak işlerde hiçbir aksama olmaz.	3,47	1,10
30. Okulda uyulması gerekli davranış kurallarının çalışanlara önceden bildirilmemesi aksamalara neden olmaktadır.	3,11	1,11
31. Bu okulda yapılacak işlerle ilgili ölçütler önceden bildirilmektedir.	3,43	1,10

Tablo 4-7 (Devamı) Öğretmenlerin okulların bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları

Ölçek Maddeleri	$\bar{X}$	SS
32. Yaptırım gerektiren davranışlar hakkında tüm çalışanlara önceden bilgi verilmektedir.	3,42	1,14
33. Kurallara uyulmaması işleri aksatmaktadır.	2,91	1,16
34. Bu okulda, başarılı her çalışan takdir edilir.	3,08	1,19
35. Sicilinizin iyi olması, idarecilerle ilişkilerinizin düzeyine bağlıdır.	3,14	1,12
36. Bu okulda hak eden herkese takdir ve teşekkür verilir.	2,96	1,20
37. Bu okulda ödül alabilmek için başarılı olmanıza gerek yoktur.	3,08	1,13
38. Okul müdürümüz olaylara akılcı yaklaşmaktadır.	3,32	1,11
39. Okulun işleyişiyle ilgili bir karar alınırken duygusal davranılmaktadır.	3,17	1,12
40. Öğrenci disiplin işleri disiplin yönetmeliğine uygun olarak yapılır.	3,54	1,24
41. Öğrenci kayıt kabulünde her zaman aynı yol izlenmektedir.	3,72	1,14
42. Tayin, emeklilik gibi işlerde izlenecek yollar önceden belirlenmiştir.	3,90	1,09
Toplam	3,28	1,17

Öğretmenlerin okulların bürokratikleşme düzeylerine ilişkin algıları incelendiğinde otorite hiyerarşi boyutunda yer alan “Kurallara uyulmaması işleri aksatmaktadır” maddesi en düşük ($\bar{X}=2,91$), prosedürel özellikler “Öğretmenler kurulu toplantıları önceden belirlenen gündem doğrultusunda yapılır” en yüksek ($\bar{X}=3,92$) olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin okulların bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları Tablo 4-7’ de verilmektedir. Öğretmenlerin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları, ölçekten aldıkları puanlar standart puanlara (normal dağılıma ilişkin z puanı) dönüştürülerek belirlenmiştir. Buna göre grup aralıklarını belirlemek için, ortalamanın -0,05 standart sapma solu ile 0,05 standart sapma saği arasında kalan ‘bürokratikleşme düzeyini orta düzeyde algılayanlar’ grubunu oluşturmuştur. 0,05 standart sapmadan daha büyük olanlar ‘okulların bürokratikleşme düzeyini yüksek düzey algılayanlar’ grubunu ve -0,05 standart sapmadan daha küçük olanlar ise ‘okulların bürokratikleşme düzeyini düşük algılayanlar’ grubunu oluşturmaktadır.

Tablo 4-8 Öğretmenlerin okullarına dair bürokratikleşme düzeyine ilişkin standart puan aralıkları

Bürokratikleşme Düzeyi	Standart Puan
Düşük düzey	3,22 ve altı
Orta düzey	3,23-3,33 arası
Yüksek düzey	3,34 ve yukarısı

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin görüş puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla, bağımsız gruplar için ‘t’ istatistiğinden yararlanılmıştır. ‘t’ istatistiği sonuçları Tablo 4-8’de verilmiştir.

Tablo 4-9 Öğretmen algılarının cinsiyetlerine göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları (t istatistiği)

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	p
Kadın	289	3,27	0,66	-0,257	0,079*
Erkek	325	3,29	0,74		

*p > 0,05

Tablo 4-8’e göre, öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının kadın öğretmenlerde 3,27; erkek öğretmenlerde 3,29 olduğu görülmektedir. Yapılan ‘t’ istatistiği sonucunda ortalamalar arasında p>0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Karşılaştırma sonucunda her iki grubun da okulları orta düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Yaşlarına göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-9’da verilmiştir.

Tablo 4-10 Yaşlarına göre öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS
30 yaş ve altı	96	3,08	0,72
31-40 yaş	298	3,29	0,64
41 yaş ve yukarı	220	3,35	0,75
Toplam	614	3,28	0,70

Ortalamalar düzeyinde gözlemlenen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-10’da verilmiştir.

Tablo 4-11 Yaşlarına göre öğretmenlerin algı puan ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	5,007	2	2,504	5,146	0,006*
Gruplar içi	297,239	611	0,486		
Toplam	302,246	613			

* p < 0,05

Tablo 4-10’da görüldüğü gibi, yaşlarına göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Görülen bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 4-11’de verilmiştir.

Tablo 4-12 Yaşlarına göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)

Yaş Grupları	$\bar{X}$		1	2	3
30 Yaş ve altı	3,08	(1)		*	*
31-40 Yaş	3,29	(2)	*		
41 Yaş ve yukarısı	3,35	(3)	*		

Tablo 4-11’de görüldüğü gibi, 30 ve altı yaş grubunu oluşturan öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları ile 31-40 yaş grubu ile 41 ve yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenlerin algı puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bulunan bu sonuca göre 30 yaş ve altı yaş grubunda yer alan öğretmenler, hem 41 yaş ve daha yukarısında hem de 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlere göre okulları daha az bürokratikleşmiş algılamaktadırlar denilebilir.

Branşlarına göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-12’de verilmiştir.

Tablo 4-13 Branşlarına göre öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Branş	N	$\bar{X}$	SS
Sosyal Bilimler	145	3,36	0, 73
Türk Dili ve Edebiyatı	88	3,23	0, 67
Fen Bil. ve Matematik	138	3,25	0, 53
Güzel San.- Bed. Eğt.	44	3,25	0, 84
Meslek Grubu	199	3,27	0, 75
Toplam	614	3,28	0, 70

Tablo 4-12 incelendiğinde, okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algı puanları ortalamalarının branş değişkenine göre, sosyal bilimler grubuna giren öğretmenlerde 3,36 ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu, meslek grubu, Türk dili ve edebiyatı, fen bilimleri ve matematik ile güzel sanatlar ve beden eğitimi grubunu oluşturan öğretmenlerin algı ortalamalarının ise orta grupta yer aldığı görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4-13’de verilmiştir.

Tablo 4-14 Branşlarına göre öğretmen algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	1,243	4	0, 311	0, 629	0, 642*
Gruplar içi	301,003	609	0, 494		
Toplam	302,246	613			

* $p > 0,05$

Tablo 4-13’de görüldüğü gibi, branşlarına göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $p > 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 4-13’de verilen ortalamalar, standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirme yapıldığında, sosyal bilimler branşındaki öğretmenlerin yüksek düzeyde, diğer branşlardaki öğretmenlerin ise okulları orta düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Okul türüne göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-14’de verilmiştir.

Tablo 4-15 Okul türüne göre öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t-testi)

Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Anadolu Liseleri - Genel Liseler	220	3,38	0,64	2,615	0,030*
Meslek Liseleri	394	3,23	0,72		

*p < 0,05

Tablo 4-14’de görüldüğü gibi, okul türüne göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları, Anadolu liseleri ve genel liselerde çalışan öğretmenlerde 3,38, meslek liselerinde çalışan öğretmenlerde ise 3,23’dir.

Tablo 4-14’de görüldüğü gibi, okul türü değişkenine göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

t-testi sonuçları ve gruplara ait ortamlar birlikte değerlendirildiğinde, Anadolu liseleri ve genel liselerde görev yapan öğretmenlerin okulların bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı ortalamaları, meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin okulların bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Anadolu Lisesi - genel liselerde çalışan öğretmenlerin okulların bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları yüksek, meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin algıları ise orta düzeydedir.

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-15’de verilmiştir.

Tablo 4-16 Mesleki kıdemlerine göre öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS
1- 10 yıl	187	3,22	0, 70
11-20 yıl	302	3,26	0, 67
21 ve üstü	125	3,42	0, 75
Toplam	614	3,28	0, 70

Tablo 4-15 incelendiğinde, mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalaması 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda 3,22 (en düşük), 11-21 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda 3,26 ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanlarda ise 3,42 (en yüksek)'dir.

Ortalamalar düzeyinde gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4-16'da verilmiştir.

Tablo 4-17 Mesleki kıdemlerine göre öğretmen algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	3,317	2	1,659	3,390	0, 034*
Gruplar içi	298,929	611	0, 489		
Toplam	302,246	613			

* p <0,05

Tablo 4-16'da görüldüğü gibi, mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında p<0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo 4-18 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin algı puanları ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)

Mesleki Kıdem	$\bar{X}$	1	2	3
1-10 yıl	3,22	(1)		*
11-20 yıl	3,26	(2)		
21 yıl ve yukarısı	3,42	(3)	*	

Tablo 4-17’de görüldüğü gibi, 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerle 21 yıl ve daha üstünde mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Buna göre, 21 yıl ve daha yukarı mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler, okullardaki bürokratikleşme düzeyini 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek algılamaktadırlar denilebilir.

Ayrıca okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin ortalamalar, standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde, 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler okulları düşük düzeyde, 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler orta düzeyde, 21 yıl ve daha yukarı mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ise yüksek düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları bulunmuştur. Bu veriler değerlendirildiğinde daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin okulları daha bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Thompson’ın (1973) dediği gibi, uzmanlığın günümüz örgütlerinde giderek artması, sonuçta sıradanlaşma, nesnellik, alt hedeflere güçlü bağlanma gibi değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişim, değişime uyum sağlayamayanlar açısından sürekli bir engellenme olarak görülmüş ve değişime karşı bir direnç ortaya çıkmıştır.

Öztürk N.(2001) doktora tezinde benzer sonuçlara ulaşmış kendisi bu durumu “Değişime uyum gençlerde daha kolaydır ve dolayısıyla değişime direnç de, yaşça daha büyük olanlara göre daha azdır. Yaşça daha büyük olan öğretmenlerin mesleki kıdem açısından da daha kıdemli oldukları düşünülürse bu direncin onlarda daha fazla olması beklenir. Sonuçta bu durumun, daha kıdemli öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyini daha az kıdeme sahip olanlara göre daha fazla algılamalarına neden olabilir. Diğer yandan, kıdemli öğretmenlerin kendilerinden daha genç ve daha az mesleki kıdeme sahip olan birisinden emir alması ya da yapılacak işlerle ilgili olarak onlardan daha fazla bilgili olduklarına dair inançları böyle bir sonuç yaratmış olabilir.” şeklinde değerlendirmiştir.

4.3. İkinci Alt probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi, lise öğretmenlerinin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nelerdir?

Öğretmenlerin bu algıları onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,
- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Şeklinde belirlenmişti.

Bu alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlar çizelgeler halinde sırasıyla aşağıda verilmiştir.

Okullardaki bürokratikleşme düzeylerini belirlemek amacıyla “Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği”nin Otorite Hiyerarşisi alt boyutundan elde edilen ham puanlar, ortalaması 0,00 ve standart sapması 1,00 olan standart normal dağılıma (Z puanlarına) dönüştürülmüştür. Standart normal dağılımda ortalamanın yarım standart sapma sağı ile yarım standart sapma solu arasında kalan ham puanlar “orta”, yarım standart sapmadan daha büyük olan ham puanlar “yüksek” ve yarım standart sapmadan daha küçük olan ham puanlar ise “düşük” düzey olarak kabul edilmiştir. Buna göre belirlenen düzeyler Tablo 4-18’de verilmiştir.

Tablo 4-19 Öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutuna ilişkin standart puan aralıkları

Bürokratikleşme Düzeyi	Standart Puan
Düşük düzey	3,06 ve altı
Orta düzey	3,07-3,17 arası
Yüksek düzey	3,18 ve yukarısı

Tablo 4-18 incelendiğinde Öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutuna ilişkin standart puanlarından 3,06 ve altı puanların “düşük düzey”, 3,07 - 3,17

arasındaki puanların “orta düzey”, 3,18 ve yukarısı puanların ise “yüksek düzey” olduğu görülmektedir.

Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin bürokrasinin “otorite hiyerarşisi” boyutundaki “bürokratikleşme düzeyine” ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı “t” istatistiğiyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4-19’da verilmiştir.

Tablo 4-20 Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı puanlarının aritmetik ortalamalarının karşılaştırılması (t İstatistiği)

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kadın	289	3,10	0,77	-0,503	0,839*
Erkek	325	3,14	0,78		

* $p>0,05$

Tablo 4-19 incelendiğinde, kadın öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamasının 3,10, erkek öğretmenlerin ortalamasının ise 3,14 olduğu görülmektedir. Yapılan “t” istatistiği sonucuna göre, ortalamalar arasında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ayrıca öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları belirlenen standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde, her iki grubun da bu boyutu orta düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Yaşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-20’ de verilmiştir.

Tablo 4-21 Yaşlarına göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları

Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS
30 yaş ve altı	96	3,02	0, 81
31-40 yaş	298	3,14	0, 74
41 yaş ve yukarısı	220	3,13	0, 81
Toplam	614	3,12	0, 78

Tablo 4-20 incelendiğinde öğretmenlerin, bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının 3,02 ile 3,14 arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre 30 yaş ve altı grubunda yer alan öğretmenlerin 3,02 ortalamayla en düşük, 31-40 yaş grubu arasında yer alan öğretmenlerin ise 3,14 ile en yüksek ortalama düzeyine sahip oldukları saptanmıştır.

Ortalamalar arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analiziyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4-21’de verilmiştir.

Tablo 4-22 Yaşlarına göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	P
Gruplar arası	001,090	2	0, 545	0, 895	0, 409*
Gruplar içi	371,879	611	0, 609		
Toplam	372,968	613			

*p>0,05

Tablo 4-21 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre, bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları arasında p>0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Diğer yandan bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin ortalamalar, standart puanlar ölçüt alınarak bir değerlendirme yapıldığında 30 ve altı yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin düşük düzeyde, diğer iki grupta yer alan öğretmenlerin ise orta düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Branşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-22’de verilmiştir.

Tablo 4-23 Branşlarına göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları

Branşlar	N	$\bar{X}$	SS
Sosyal Bilimler	145	3,23	0, 83
Türk Dili ve Edebiyatı	88	3,13	0, 72
Fen Bil. ve Matematik	138	3,09	0, 71
Güzel San. ve Beden Eğitimi	44	3,13	0, 89
Meslek Dersleri	199	3,06	0, 78
Toplam	614	3,12	0, 78

Tablo 4-22 incelendiğinde, otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algı puanları ortalamalarının branş değişkenine göre; sosyal bilgiler grubu öğretmenlerinde 3,23 ile en yüksek, meslek dersleri grubuna giren öğretmenlerde ise 3,06 ile en düşük olduğu, güzel sanatlar ve beden eğitimi ile Türk dili ve edebiyatı grubunu oluşturan öğretmenlerin ortalamalarının ise birbirinin aynı olduğu ve fen bilimleri ve matematik grubunda yer alan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-23’de verilmiştir.

Tablo 4-24 Branşlarına göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	2,617	4	0, 654	1,076	0, 367*
Gruplar içi	370,351	609	0, 608		
Toplam	372,968	613			

* p>0,05

Tablo 4-23’de görüldüğü gibi, branşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Diğer yandan grupların algı puanlarının ortalamaları, standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde, sosyal bilimler grubundaki öğretmenler bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşmeyi yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Türk dili ve edebiyatı, fen bilimleri ve matematik ile güzel sanatlar ve beden eğitimi grubunda yer alan öğretmenlerin orta düzeyde, meslek dersleri grubunda yer alan öğretmenlerin ise düşük düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Okul türüne göre öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-24’de verilmiştir.

Tablo 4-25 Okul türüne göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamalarının ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t istatistiği)

Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Anadolu ve Genel Liseler	220	3,20	0,77	1,954	0,887*
Meslek Liseleri	394	3,07	0,77		

* $p>0,05$

Tablo 4-24’de görüldüğü gibi, okul türüne göre öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

İki grubun algı puanlarının ortalamaları, standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde, Anadolu liseleri ve genel liseler grubunda çalışan öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşmenin yüksek düzey, meslek grubunda ise orta düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin, okullardaki bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-25’de verilmiştir.

Tablo 4-26 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS
1-10 yıl	187	3,09	0, 80
11-20 yıl	302	3,08	0, 75
21 yıl ve yukarısı	125	3,26	0, 78
Toplam	614	3,12	0, 78

Tablo 4-25’de görüldüğü gibi, bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algı puanları ortalaması 1-10 yıl mesleki kıdem grubunda yer alanlarda 3,09’ dır. 11-20 yıl mesleki kıdem grubunda yer alanlarda 3,08 ve 21 yıl ve daha yukarı kıdem grubunda yer alanlarda ise 3,26’ dir.

Ortalamalar düzeyindeki bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-26’ da verilmiştir.

Tablo 4-27 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	3,088	2	1,544	2,551	0,079*
Gruplar içi	369,880	611	0,605		
Toplam	372,968	613			

* p>0,05

Tablo 4-26’ da görüldüğü gibi, mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında p>0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ayrıca okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmenlerin algı puanları ortalamaları, standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşmeyi orta, 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ise yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir.

4.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Lise öğretmenlerinin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,
- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Tablo 4-28 Öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutuna ilişkin standart puan aralıkları

Bürokratikleşme Düzeyi	Standart Puan
Düşük düzey	3,25 ve altı
Orta düzey	3,26-3,36 arası
Yüksek düzey	3,37 ve yukarısı

Tablo 4-27 incelendiğinde Öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutuna ilişkin standart puanlarında 3,25 ve altı puanların “düşük düzey”, 3,26-3,36 arasındaki puanların “orta düzey”, 3,37 ve yukarısı puanların ise “yüksek düzey” olduğu görülmektedir.

Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin bürokrasinin “kurallar-düzenlemeler” boyutundaki “bürokratikleşme düzeyine” ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı “t” istatistiğiyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4-28’de verilmiştir.

Tablo 4-29 Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamalarının karşılaştırılması (t istatistiği)

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kadın	289	3,30	1,00	-0,212	0,372*
Erkek	325	3,32	1,05		

* p>0,05

Tablo 4-28 incelendiğinde, bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algı puanları ortalamalarının kadın öğretmenlerde 3,30, erkek öğretmenlerde ise 3,32 olduğu görülmektedir. Yapılan “t” istatistiği sonucunda her iki grup arasında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ortalamalar, standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde, bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşmenin her iki grupta da orta düzeyde algılandığı söylenebilir.

Yaşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-29’da verilmiştir.

Tablo 4-30 Yaşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları

Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS
30 yaş ve altı	96	2,99	1,02
31-40 yaş	298	3,34	0,92
41 yaş ve üstü	220	3,41	1,13
Toplam	614	3,31	1,02

Tablo 4-29 incelendiğinde öğretmenlerin, bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının 2,99 ile 3,41 arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre 30 yaş ve altı grubunda yer alan öğretmenlerin 2,99 ortalamayla en düşük, 41 yaş ve üstünde yer alan öğretmenlerin ise 3,41 ile en yüksek ortalama düzeyine sahip oldukları saptanmıştır.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-30’da verilmiştir.

Tablo 4-31 Yaşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	12,551	2	276	6,023	0,003*
Gruplar içi	636,680	611	1,042		
Toplam	649,232	613			

* p<0,05

Tablo 4-30'da görüldüğü gibi, yaşlarına göre öğretmenlerin, bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında p<0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-31'de verilmiştir.

Tablo 4-32 Yaşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)

Yaş Grupları	$\bar{X}$	1	2	3
30 yaş ve altı	2,99	(1)	*	*
31-40 yaş	3,34	(2)	*	
41 yaş ve üstü	3,41	(3)	*	

Tablo 4-31 incelendiğinde 30 yaş ve altı öğretmenler ile 31-40 yaş grubunda ve 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenler arasında bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları, standart puanlara dönüştürülerek belirlenen ölçütlere göre değerlendirildiğinde 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenler bu boyutu yüksek düzeyde algılamaktadır. 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin orta düzeyde, 30 yaş ve altındaki grupta yer alan öğretmenlerin ise düşük düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Branşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve

standart sapmaları Tablo 4-32’de verilmiştir.

Tablo 4-33 Branşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları

Branşlar	N	$\bar{X}$	SS
Sosyal Bilimler	145	3,37	1,01
Türk Dili ve Edebiyatı	88	3,19	0,99
Fen Bil. ve Matematik	138	3,29	0,85
Güzel San. ve Beden Eğitimi	44	3,19	1,09
Meslek Dersleri	199	3,36	1,14
Toplam	614	3,31	1,02

Tablo 4-32 incelendiğinde, branşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının Türk dili ve edebiyatı ile güzel sanatlar ve beden eğitimi grubu öğretmenlerinde birbirinin aynı olduğu ve sosyal bilimler grubunda yer alan öğretmenlerin ise diğer gruplara göre en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde gözlenen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılarak sonuçlar Tablo 4-33’de verilmiştir.

Tablo 4-34 Branşlarına göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	2,959	4	0,740	0,697	0,594*
Gruplar içi	646,273	609	1,061		
Toplam	649,232	613			

*p>0,05

Tablo 4-33’de görüldüğü gibi, branşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında p>0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Diğer yandan öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeylerine ilişkin algı puanları ortalamaları, standart puanlar ölçüt

alınarak değerlendirildiğinde; sosyal bilimler grubu öğretmenlerinin bu boyutu yüksek düzeyde bürokratikleşmiş algılamaktadırlar. Fen bilimleri ve matematik ile meslek dersleri grubunda yer alan öğretmenlerin orta düzeyde, Türk dili ve edebiyatı ile güzel sanatlar ve beden eğitimi grubunda yer alan öğretmenlerin ise düşük düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Okul türüne göre öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-34’de verilmiştir.

Tablo 4-35 Okul türüne göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t istatistiği)

Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Anadolu ve Genel Liseler	220	3,40	0,91	1,625	0,000*
Meslek Liseleri	394	3,26	1,08		

* p<0,05

Tablo 4-34 incelendiğinde, Anadolu liseleri ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algılarının ortalamaları 3,40 ile yüksek düzeyi oluştururken meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin ortalamalarının 3,26 ile orta düzeyde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 4-34’de görüldüğü gibi, bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algı puanları ortalamaları arasında okul türü değişkenine göre p<0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Anadolu liseleri ve genel liselerde çalışan öğretmenler meslek liselerinde çalışan öğretmenlere göre okullarını bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutunda daha yüksek derecede bürokratikleşmiş algılamaktadırlar.

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-35’de verilmiştir.

Tablo 4-36 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algılarını ortalamaları ve standart sapmaları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS
1-10 yıl	187	3,23	1,01
11-20 yıl	302	3,31	1,00
21 yıl ve yukarısı	125	3,44	1,09
Toplam	614	3,31	1,02

Tablo 4-35’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları 3,23 ile 3,44 arasında değişmektedir. Buna göre 1-10 yıl mesleki kıdem grubunda yer alan öğretmenlerin algı puanları ortalaması 3,23 ile düşük, 11-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması 3,31 ile orta ve 21 yıl ve yukarısı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarının 3,44 puan ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-36’da verilmiştir.

Tablo 4-37 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin kurallar-düzenlemeler boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	3,235	2	1,617	1,530	0,217*
Gruplar içi	645,997	611	1,057		
Toplam	649,232	613			

* $p>0,05$

Tablo 4-36’da görüldüğü gibi, bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algı puanları ortalamaları arasında mesleki kıdem değişkenine göre $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ortalamalar, standart puanlara dönüştürülerek belirlenen ölçütler dikkate alınarak değerlendirildiğinde 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin bu boyutu düşük, 11-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin orta, 21 yıl ve daha fazla yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ise yüksek düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Lise öğretmenlerinin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,
- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”

şeklinde belirlenmişti.

Tablo 4-38 Öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutuna ilişkin standart puan aralıkları

Bürokratikleşme Düzeyi	Standart Puan
Düşük düzey	3,08 ve altı
Orta düzey	3,09-3,19 arası
Yüksek düzey	3,20 ve yukarısı

Tablo 4-37 incelendiğinde öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutuna ilişkin standart puanlarında 3,08 ve altı puan “düşük düzey”, 3,09-3,19 arasındaki puanlar “orta düzey”, 3,20 ve yukarısı puanların ise “yüksek düzey” olduğu görülmektedir.

Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı “t” istatistiğiyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4-38’de verilmiştir.

Tablo 4-39 Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanlarının aritmetik ortalamaları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kadın	289	3,11	0,66	-1,042	0,058*
Erkek	325	3,17	0,71		

* p>0,05

Tablo 4-38 incelendiğinde, bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmenlerin algı puanları ortalamasının kadın öğretmenlerde 3,11, erkek öğretmenlerde ise 3,17 olduğu görülmektedir. Yapılan “t” istatistiği sonucunda her iki grup arasında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ayrıca ortalamalar, standart puanlar ölçüt alınarak incelendiğinde öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutunda orta düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Yaşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-39’da verilmiştir.

Tablo 4-40 Yaşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS
30 yaş ve altı	96	2,98	0,72
31-40 yaş	298	3,14	0,68
41 yaş ve yukarı	220	3,21	0,68
Toplam	614	3,14	0,69

Tablo 4-39’da görüldüğü gibi, bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algı ortalamaları 2,98 ile 3,21 arasında değişmektedir. 20-30 yaş grubunda yer alanların ortalamaları 2,98 iken, bu grubu 3,14 ortalamaya sahip 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin ortalamaları izlemekte olup, 41 ve yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algı puanları ortalamaları ise 3,21’dir.

Ortalamalar düzeyinde gözlenen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-40’da verilmiştir.

Tablo 4-41 Yaşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	3,481	2	1,740	3,660	0,026*
Gruplar içi	290,505	611	0,475		
Toplam	293,986	613			

* p<0,05

Tablo 4-40 incelendiğinde yaşlarına göre öğretmenlerin, bürokratikleşmenin nesnellik alt boyutuna ilişkin algıları arasında p<0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur.

Bu farkın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 4-41’de verilmiştir.

Tablo 4-42 Yaşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanlarının ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)

Yaş Grupları	$\bar{X}$	1	2	3
30 yaş ve altı	2,99	(1)		*
31-40 yaş	3,14	(2)		
41 yaş ve üstü	3,21	(3)	*	

Tablo 4-41 incelendiğinde, öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları incelendiğinde, 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenlerin ortalamalarıyla 30 ve altı yaş grubunda yer alan öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre, 41 ve daha yukarı yaş gruplarında yer alan öğretmenler bürokrasinin nesnellik boyutunu 30 ve altı yaş grubunda yer alan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla bürokratikleşmiş algılamaktadırlar, denilebilir.

Diğer yandan ortalamalar, standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde 30 yaş ve altında yer alan öğretmenler bürokrasinin nesnellik boyutunu düşük, 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin orta, 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alanlar

ise yüksek düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Branşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-42’de verilmiştir.

Tablo 4-43 Branşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Branşlar	N	$\bar{X}$	SS
Sosyal Bilimler	145	3,19	0,74
Türk Dili ve Edebiyatı	88	3,10	0,71
Fen Bil. ve Matematik	138	3,08	0,60
Güzel San. ve Beden Eğitimi	44	3,20	0,76
Meslek Dersleri	199	3,15	0,69
Toplam	614	3,14	0,69

Tablo 4-42 incelendiğinde güzel sanatlar, beden eğitimi grubu öğretmenlerinin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları ortalamalarının 3,20 ile en yüksek, fen bilimleri ve matematik grubu öğretmenlerinin ise 3,08 ile en düşük olduğu görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4-43’ de verilmiştir.

Tablo 4-44 Branşlarına göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	1,196	4	0,299	0,622	0,647*
Gruplar içi	292,790	609	0,481		
Toplam	293,986	613			

* $p > 0,05$

Tablo 4-43’de görüldüğü gibi, bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında branş değişkenine göre $p > 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ancak ortalamalar, belirlenen standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde, güzel sanatlar ve beden eğitimi ile sosyal bilimler öğretmenlerinin bürokrasinin nesnellik boyutunu yüksek, Türk dili ve edebiyatı, sosyal bilimler ile meslek dersleri gruplarında yer alan öğretmenlerin orta, fen bilimleri ve matematik grubunda yer alan öğretmenlerin ise düşük düzeyde bürokratikleşme algıladıkları söylenebilir.

Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin okul türüne göre öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-44’de verilmiştir.

Tablo 4-45 Okul türüne göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t istatistiği)

Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Anadolu ve Genel Liseler	220	3,23	0,69	2,343	0,591*
Meslek Liseleri	394	3,09	0,69		

* p>0,05

Tablo 4-44 incelendiğinde, Anadolu liseleri ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının 3,23, meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının 3,09 olduğu görülmektedir.

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin ortalamasının Anadolu liseleri ve genel liselerdeki öğretmenlerin ortalamasından düşük olduğu ve okullarının bürokratikleşmenin nesnellik boyutunda orta düzeyde algıladıkları görülmektedir. Anadolu liseleri ve genel liseler grubundaki öğretmenlerin ise okullarının bürokratikleşmenin nesnellik boyutunda yüksek düzeyde algıladıkları görülmektedir.

Ayrıca, Tablo 4-44’de görüldüğü gibi, bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında okul türü değişkenine göre p>0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-45’ de verilmiştir.

Tablo 4-46 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS
1-10 yıl	187	3,07	0, 70
11-20 yıl	302	3,12	0, 67
21 yıl ve yukarısı	125	3,30	0, 70
Toplam	614	3,14	0, 69

Tablo 4-45 incelendiğinde, bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algı puanları ortalamalarının mesleki kıdemle birlikte yükseliş gösterdiği görülmektedir. Buna göre, 21 ve daha yukarı mesleki kıdem grubunda yer alan öğretmenlerin ortalamaları 3,30 ile en yüksek, 11-20 yıl mesleki kıdem grubunda yer alan öğretmenlerin 3,12 ile orta, 1-10 yıl mesleki kідeme sahip öğretmen grubunun ortalaması ise 3,07 ile en düşüktür.

Ortalamalar düzeyinde gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analiziyle test edilerek, sonuçlar Tablo 4-46’da verilmiştir.

Tablo 4-47 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	4,116	2	2,058	4,338	0,013*
Gruplar içi	289,870	611	0,474		
Toplam	293,986	613			

* p<0,05

Tablo 4-46’da görüldüğü gibi, mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında p<0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu farkın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu belirlemek için Scheffe Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-47’de verilmiştir.

Tablo 4-48 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki algı puanları ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)

Mesleki Kıdem	$\bar{X}$		1	2	3
1-10 yıl	3,07	(1)			*
11-20 yıl	3,12	(2)			*
21 yıl ve yukarısı	3,30	(3)	*	*	

Tablo 4-47 sonuçlarına göre, 21 yıl ve daha yukarı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları ile hem 11-20 yıl hem de 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algı puanları ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, 21 yıl ve yukarısı mesleki kıdeme sahip öğretmenler bu boyuttaki bürokratikleşme düzeyini hem 11-20 hem de 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek algılamaktadır, denilebilir.

Bulgular göz önüne alınarak öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin ortalamaları belirlenen standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler düşük, 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler orta, 21 yıl ve yukarısı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise yüksek düzeyde brokratikleşme algıladıkları söylenebilir.

4.6. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi lise öğretmenlerinin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- (a) Cinsiyetlerine,
- (b) Yaşlarına,
- (c) Branşlarına,
- (d) Çalıştıkları okul türüne,
- (e) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

şeklinde belirlenmişti.

Tablo 4-49 Öğretmenlerin Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutuna İlişkin Standart Puan Aralıkları

Bürokratikleşme Düzeyi	Standart Puan
Düşük düzey	3,49 ve altı
Orta düzey	3,50-3,60 arası
Yüksek düzey	3,61 ve yukarısı

Tablo 4-48 incelendiğinde Öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutuna ilişkin standart puanlarında 3,49 ve altı puanların “düşük düzey”, 3,50-3,60 arasındaki puanların “orta düzey”, 3,61 ve yukarısı puanların ise “yüksek düzey” olduğu görülmektedir.

Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin bürokrasinin “prosedürel özellikler” boyutundaki “bürokratikleşme düzeyine” ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı “t” istatistiğiyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4-49’da verilmiştir.

Tablo 4-50 Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı puanlarının aritmetik ortalamalarının karşılaştırılması (t istatistiği)

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kadın	289	3,58	0,74	0,756	0,017*
Erkek	325	3,53	0,85		

* p<0,05

Tablo 4-49 incelendiğinde, öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının erkek öğretmenlerde 3,53, kadın öğretmenlerde ise 3,58 olduğu görülmektedir. Yapılan t istatistiği sonucuna göre ortalamalar arasında p<0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin ortalamaları karşılaştırıldığında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla okulların prosedürel özellikler boyutunda daha fazla bürokratikleşme algıladıkları söylenebilir.

Ayrıca ortalamalar incelendiğinde, her iki grupta yer alan öğretmenlerin de bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunu orta düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Yaşlarına göre öğretmenlerin okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-50’de verilmiştir.

Tablo 4-51 Yaşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları

Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS
30 yaş ve altı	96	3,32	0,86
31-40 Yaş grubu	298	3,55	0,71
41 Yaş ve yukarısı	220	3,65	0,87
Toplam	614	3,55	0,80

Tablo 4-50 incelendiğinde öğretmenlerin, bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı ortalamalarının 3,32 ile 3,65 arasında değiştiği, buna göre 41 yaş ve yukarısı yaş grubu öğretmenlerin 3,65 ile en yüksek, 30 yaş ve altı yaş grubuna dâhil öğretmenlerin ise 3,32 ile en düşük ortalama düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde gözlemlenen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-51’ de verilmiştir.

Tablo 4-52 Yaşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algılarının varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar Arası	6,936	2	3,468	5,410	0,005*
Gruplar İçi	391,650	611	0,641		
Toplam	8,586	613			

* p<0,05

Tablo 4-51’de görüldüğü, gibi prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algı puanları ortalamaları arasında yaş değişkenine göre p<0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Gözlenen bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Scheffe testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-52’de verilmiştir.

Tablo 4-53 Yaşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı puanlarının ortalamaları arasındaki fark (Scheffe Testi)

Yaş Grupları	$\bar{X}$	1	2	3
30 Yaş ve altı	0,32	1)		*
31-40 Yaş grubu	0,55	2)		
41 Yaş ve yukarısı	0,65	3)	*	

Tablo 4-52’de görüldüğü gibi, 30 yaş ve altı öğretmenler ile 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenler arasında bürokrasinin boyutundaki algı puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları, standart puanlara dönüştürülerek belirlenen ölçütlere göre değerlendirildiğinde 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenlerin bu boyutu yüksek düzeyde, 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin orta düzeyde, 30 yaş ve altındaki grupta yer alan öğretmenlerin ise düşük düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Branşlarına göre öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-53’de verilmiştir.

Tablo 4-54 Branşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları

Branşlar	N	$\bar{X}$	SS
Sosyal Bilimler	145	3,64	0, 79
Türk Dili ve Edebiyatı	88	3,51	0, 78
Fen Bil. ve Matematik	138	3,55	0, 58
Güzel San. ve Beden Eğitimi	44	3,48	0, 99
Meslek Dersleri	199	3,51	0, 90
Toplam	614	3,55	0, 80

Tablo 4-53 incelendiğinde, sosyal bilimler grubu öğretmenlerinin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı ortalamalarının

3,64 ile en yüksek, güzel sanatlar ve beden eğitimi grubu öğretmenleri ise, 3,48 ile en düşük olduğu görülmektedir.

Ortalamalar düzeyindeki bu farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4-54’de verilmiştir.

Tablo 4-55 Branşlarına göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	1,921	4	0,480	0,737	0,567*
Gruplar içi	396,665	609	0,651		
Toplam	398,586	63			

* p>0,05

Tablo 4-54’de görüldüğü gibi branş değişkenine göre bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında p>0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Diğer yandan ortalamalar, standart puanlara göre belirlenen ölçütler dikkate alınarak değerlendirildiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin bu boyutu güzel sanatlar ve beden eğitimi grubu düşük; Türk dili ve edebiyatı, fen bilimleri ve matematik ile meslek dersleri gruplarının orta; sosyal bilimler grubunun ise yüksek düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algılarının okul türüne göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-55’ de verilmiştir.

Tablo 4-56 Okul türüne göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmalarının karşılaştırılması (t istatistiği)

Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Anadolu ve Genel Liseler	220	3,69	0,65	3,126	0,000*
Meslek Liseleri	394	3,48	0,87		

* p<0,05

Tablo 4-55 incelendiğinde, Anadolu liseleri ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının 3,69, meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının 3,48 olduğu, Anadolu liseleri ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin ortalamasının meslek liselerdeki öğretmenlerin ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir.

Ayrıca, Tablo 4-55’de görüldüğü gibi, bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında okul türü değişkenine göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Anadolu liseleri ve genel liseler grubundaki öğretmenlerin okullarının prosedürel özellikler boyutunda yüksek, meslek liseleri grubundaki öğretmenlerin ise düşük düzeyde bürokratikleştiğini algıladıkları görülmektedir.

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4-56’da verilmiştir.

Tablo 4-57 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin prosedürel özellikler boyutundaki algı ortalamaları ve standart sapmaları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS
1-10 yıl	187	3,48	0, 80
11-20 yıl	302	3,54	0, 80
21 yıl ve yukarısı	125	3,69	0, 81
Toplam	614	3,55	0, 80

Tablo 4-56 incelendiğinde, öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalarının 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde 3,48; 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde 3,54; 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde ise 3,69 ve diğer gruplardan yüksek olduğu görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-57’ de verilmiştir.

Tablo 4-58 Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin prosedüsel özellikler boyutundaki algı puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi

Varyans kaynağı	KT	SD	KO	f	p
Gruplar arası	3,380	2	1,690	2,613	0,074*
Gruplar içi	395,205	611	0,647		
Toplam	398,586	613			

* $p>0,05$

Tablo 4-57’de görüldüğü gibi, mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Diğer yandan, öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyini belirleyebilmek için, bu alt boyuta ilişkin ortalamalar standart puanlar ölçüt alınarak değerlendirildiğinde, 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin bu boyutu düşük, 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin orta 21 yıl ve üstü düzeyde mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ise yüksek düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

Buna göre, daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha az deneyime sahip olan öğretmenlere oranla bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunu daha yüksek düzeyde bürokratikleşmiş algıladıkları söylenebilir.

BÖLÜM V

5. Sonuçlar ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın sonuçları ile uygulama ve araştırma alanlarına yönelik öneriler verilmektedir.

5.1. Sonuçlar

Bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlar sırasıyla, önce okullardaki bürokratikleşme düzeyi ile bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları, sonra bunlar arasındaki ilişkiler özetlenerek verilmektedir.

5.1.1. Okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar

Okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında, cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaş, mesleki kıdem ve okulun türü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır. Buna göre;

1. 31-40 yaş grubu ile 41 yaş ve daha yukarısında yer alan öğretmenlerin, 30 yaş ve daha altında yer alan öğretmenlere,
2. 21 yıl ve daha yukarı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere,
3. Anadolu liseleri ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin, meslek liselerinde çalışan öğretmenlere göre okullardaki bürokratikleşme düzeyini anlamlı olarak daha yüksek algıladıkları saptanmıştır.

Düzeyler açısından bakıldığında ise;

a. 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenler, sosyal bilimler grubunda yer alan öğretmenler, 21 yıl ve daha yukarı mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile okul türüne göre Anadolu ve genel liseler grubunda yer alan öğretmenler okulların yüksek düzeyde bürokratikleşmiş olduğu algısındadırlar.

b. Cinsiyetlerine göre hem kadın hem de erkek öğretmenler, yaşlarına göre 31-41 yaş grubu öğretmenler, mesleki kıdemlerine göre 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler, branşlarına göre sosyal bilimlerin dışındaki tüm gruplar, okulların türüne göre meslek liselerinde çalışan öğretmenler okulların orta düzeyde bürokratikleşmiş olduğu algısındadırlar.

c. 30 ve altı yaş grubunda yer alan öğretmenler ile 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler okulların düşük düzeyde bürokratikleşmiş olduğu algısındadırlar.

Bu sonuçlara paralel bir şekilde Öztürk (2001), tez çalışmasında okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Benzer bir şekilde Ömeroğlu (2006) tez çalışmasında da öğretmenlerin okullardaki bürokratik sürece ilişkin algılarında cinsiyet, kıdem, branş ve çalıştıkları okulların sosyo-ekonomik düzeyine göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Bu bakımdan araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

5.1.2. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar

Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, branş, okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır. Buna göre;

Düzeyler açısından bakıldığında ise;

a. Sosyal bilimler ve matematik grubunda yer alan öğretmenler, Anadolu ve genel liseler grubunda yer alan öğretmenler ile 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip öğretmenler bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutunu yüksek

düzeyde bürokratikleşmiş algılamaktadırlar.

- b. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyini, cinsiyetlerine göre her iki grupta yer alanlar, 31-40 ile 41 ve üstü yaş gruplarında yer alanlar, Türk dili ve edebiyatı, Fen bilimleri ve matematik ile güzel sanatlar ve beden eğitimi branşlarında yer alanlar ve 1-10 yıl ile 11-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile okul türüne göre meslek lisesi grubunda yer alan öğretmenler orta düzeyde bürokratikleşmiş olduğu algısındadırlar.
- c. 30 yaş ve altı grubunda yer alan öğretmenler, branşlarına göre meslek dersleri grubunda yer alan öğretmenler bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutunu düşük düzeyde bürokratikleşmiş olduğu algısındadırlar.

Araştırmanın bu boyutundan elde edilen sonuçlar Zeytin (2008) araştırmasında elde ettiği bulguları destekler niteliktedir. Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyinin öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

5.1.3. Bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar:

Bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark olmadığı, yaş ve okulların türü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır. Buna göre;

1. 41 yaş ve daha yukarısı grupta yer alan öğretmenlerin, 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenler ile 30 ve altı yaş grubunda yer alan öğretmenlere,
2. Anadolu ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin, meslek liselerinde çalışan öğretmenlere, göre okullardaki bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyini anlamlı olarak daha yüksek algılamaktadırlar.

Düzeyler açısından bakıldığında ise;

- a. 41 ve yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenler ile sosyal bilimler branşındakiler, Anadolu liseleri ile genel liselerde çalışanlar ve 21 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutunda yüksek düzeyde bürokratikleşmiş algısındadırlar.
- b. Cinsiyetlerine göre her iki grup, 31-40 yaş grubunu oluşturan öğretmenler, 11-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olanlar, fen bilimleri ve matematik ile meslek dersleri branşı gruplarında yer alan öğretmenler, meslek liselerinde çalışan öğretmenler okullardaki bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutunu orta düzeyde bürokratikleşmiş olarak algılamaktadırlar.
- c. 30 ve altı yaş grubunu oluşturan öğretmenler, Türk dili ve edebiyatı ile güzel sanatlar ve beden eğitimi gruplarında yer alan öğretmenler ile 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler okullardaki bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutunu düşük düzeyde bürokratikleşmiş olarak algılamaktadırlar.

Öztürk (2001) çalışmasında araştırmanın sonuçlarına paralel olarak bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, mesleki kıdem, branş değişkenlerine göre anlamlı fark bulamamıştır. Bu durum araştırmayı destekler niteliktedir.

5.1.4. Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar

Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, branş ve okulların türü değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark olmadığı, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır. Buna göre;

1. 41 yaş ve daha yukarısı grupta yer alan öğretmenler ile 30 ve altı yaş grubunda yer alan öğretmenlere,
2. 21 yıl ve daha yukarı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-10 yıl ve 11-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre okullardaki

bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyini anlamlı olarak daha yüksek algıladıkları saptanmıştır.

Düzeyler açısından bakıldığında ise;

- a. 41 yıl ve daha yukarısı mesleki kıdeme sahip öğretmenler, güzel sanatlar ve beden eğitimi branşında yer alan öğretmenler, Anadolu ve genel liselerde görev yapan öğretmenler ve 21 yıl ve daha yüksek mesleki kıdeme sahip öğretmenler bürokrasinin nesnellik boyutunu yüksek düzeyde bürokratikleşmiş olarak algılamaktadırlar.
- b. Cinsiyetlerine göre her iki grup, yaşa göre 31- 40 yaş arası grup da yer alanlar; sosyal bilimler, Türk dili ve edebiyatı ile meslek dersleri gruplarında yer alanlar; okul türüne göre meslek liseleri grubunda yer alan öğretmenler ve mesleki kıdeme göre 11-20 yıl arasında yer alan öğretmenler bürokrasinin nesnellik boyutunu orta düzeyde bürokratikleşmiş olarak görmektedirler.
- c. 30 yaş ve altı yaş grubunda yer alan öğretmenler, fen bilimleri ve matematik grubunda yer alan öğretmenler ile 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise bürokrasinin nesnellik boyutunu düşük düzeyde bürokratikleşmiş olarak algılamaktadırlar.

Zeytin (2008) çalışmasında araştırmayla paralel olarak bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş ve okulların sosyo-ekonomik düzey özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur. Bu bulgular araştırma ile çelişmektedir.

5.1.5. Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin sonuçlar:

Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır. Cinsiyet, yaş ve okul türü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur. Buna göre;

1. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere,

2. 41 ve yukarı yaş grubunda yer alanlar, 30 ve altı yaş grubunda yer alan öğretmenlere,
3. Anadolu ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin meslek liselerinde çalışan öğretmenlere göre bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyini anlamlı olarak daha yüksek algıladıkları bulunmuştur.

Düzeyler açısından bakıldığında ise;

- a. Yaşlarına göre 41 ve üstü yaş grubunda yer alan öğretmenler, branşa göre sosyal bilimler branşında yer alan öğretmenler, okul türüne göre Anadolu ve genel liselerde çalışan öğretmenler ile mesleki kıdeme göre 21 yıl ve üstü grubunda yer alanlar bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunu yüksek düzeyde bürokratikleşmiş olarak algılamaktadırlar.
- b. Cinsiyetlerine göre her iki grupta yer alanlar, yaşa göre 31-40 yaş grubunda yer alanlar, 11- 20 yıl mesleki kıdeme sahip olanlar ile branşlarına göre fen bilimleri ve matematik, Türk dili ve edebiyatı ile meslek dersleri grubunda yer alan öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunu orta düzeyde bürokratikleşmiş olarak algıladıkları görülmüştür.
- c. Yaşlarına göre 30 ve altı yaş grubunda yer alanlar, mesleki kıdemlerine göre 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanlar, branşına göre güzel sanatlar ve beden eğitimi ile gruplarında yer alan öğretmenler ile meslek liselerinde çalışan öğretmenler bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunu düşük düzeyde bürokratikleşmiş olarak algılamaktadırlar.

Zeytin (2008) çalışmasında bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı fark bulamamıştır. Bu bulgular araştırma ile paralellik göstermektedir. Fakat Zeytin (2008) bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş ve okulların sosyo-ekonomik düzey özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur. Bu bulgular araştırma ile çelişmektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırma sonuçlarına yönelik öneriler

1. Araştırma sonuçları, liselerde çalışan öğretmenler okulları genellikle orta ve yüksek düzeyde bürokratikleşmiş olarak algılamaktadırlar. Bu durum yöneticilerden kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle yöneticilerin yetiştirilmesi ve atanması önem kazanmaktadır.
2. Otorite hiyerarşisi boyutuna ilişkin öğretmen algıları genellikle orta düzeyde bulunmuştur. Bu sonuca göre, bürokrasinin özelliklerinden hiyerarşik yapılanma özelliğinin okullarda bulunduğu ancak çok katı bir hiyerarşik yapılanmadan söz edilemeyeceği söylenebilir. Öğretmenlerin kapalı sınıf ortamında çalışan bu nedenle yönetimce sürekli ve doğrudan denetimlerinin zor olması özelliği göz önüne alındığında, okullarda bu boyutun etkin işlememesi sonucunun çıkması şaşırtıcı değildir. Ancak öğretmenlerin performanslarının ve iş davranışlarının daha etkili biçimde değerlendirilmesi ve performans artırıcı önlemlerin okul yönetiminde alınabilmesi için, okul yöneticilerinin öğretmenlerin denetimi konusunda farklı alternatif yollar ve değerlendirme kriterlerine başvurması gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin istenmeyen iş davranışlarının engellenmesi, yönetim tarafından takip durumuyla yakından ilişkilidir denilebilir.
3. Kurallar-düzenlemeler boyutuna ilişkin öğretmen algıları genellikle orta ve yüksek düzeyde bulunmuştur. Prosedürel özellikler boyutuna ilişkin öğretmen algıları da genellikle orta ve yüksek düzeyde bulunmuştur. Kurallar ve prosedürlerin birbirini destekleyici özelliği olmasından hareketle, her iki boyutunda birbirine yakın düzeyde gerçekleşmiş olması beklenen bir sonuçtur. Okulda kuralların etkin işlemesi ve prosedürel özelliklerin öğretmenlerce ve diğer okul çalışanlarınca etkili biçimde uygulanması, okulun hedeflerine ulaşması bakımından olumlu sonuçlar doğuracaktır. Ancak bu konuda okul yöneticilerinin dikkat etmesi gereken önemli nokta, okulun işleyişinde kuralların ve prosedürlerin, amaçları gerçekleştirmek yönünde birer araç olduğunun farkında olarak, amaç-arac

yer değiştirmesine imkân tanımamasıdır. Bürokrasinin en çok eleştiri alan ve “kırtasiyecilik” olarak tanımlanan bu olumsuz özelliğinin, okullarda ortaya çıkmaması için okul yönetimince bu konunun okulun işleyişindeki yeri dikkatle gözden geçirilmelidir.

4. Nesnellik boyutuna ilişkin öğretmen algıları genellikle orta düzeyde bulunmuştur. İnsan ilişkilerinin yoğun biçimde görüldüğü okul ortamında, informal ilişkilerin varlığı reddedilemez. Ancak okuldaki bu informal ilişkilerin işleyişte ve karar almada subjektif kararlar almaya neden olacak düzeyde görülmesinin, okulun amaçlarını gerçekleştirmek konusunda olumsuz sonuçları olacağı düşünülmektedir. Okul yönetimlerinin, öğretmenleriyle ve çalışanlarıyla yakın ilişkiler içinde olması ve onları tanınması, öğretmenler üzerinde olumlu etkilerde bulunacaktır. Ancak yönetim-öğretmen ilişkilerinde rasyonel karar alınmasını ve profesyonel iş ilişkilerini engelleyici bir kişisel söz konusu olması durumunda, okulda işleyişin aksaması, çalışanlar arası atışmalar, öğretmen bağlılığında düşüşler gibi sorunların ortaya çıkacağı düşünülebilir. Bu açıdan yönetici-öğretmen ilişkilerinde ve yönetsel süreçlerde nesnellik ilkesinin etkin uygulanmasının ve öğretmenler arasında ayırım yapılmamasının, okulun işleyişini olumlu yönde etkileyeceğı ve profesyonelleştireceğı düşünülebilir. Ancak öğretmenler ve yöneticiler arasındaki nesnelliğin çok yüksek seviyede olması ise, okulda iletişim engellerine, öğretmenlerin kendilerini yalnız ve korunmasız hissetmelerine neden olabilir. Bu nedenle yöneticilerin okullardaki nesnellik düzeyini çalışan ilişkilerini dengede tutacak biçimde özenle dengelemesi gerekmektedir. Bu bağlamda araştırma sonucunda okullardaki nesnelliğin orta düzeyde bulunmasının, liselerde bu dengenin kısmen var olduğı şeklinde açıklayabileceğı düşünülmektedir.
5. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça bürokratikleşme düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar. Profesyonellik mesleğı olan öğretmenlik çalışma alanında özerklik gerektirmektedir. Bu nedenle mesleki kıdemi artan öğretmenler çalışmalarında daha bağımsız olmayı talep etmektedirler. Bu bağlamda öğretmenlere çalışma ortamlarında daha bağımsız olabilecekleri iş koşulları sağlanmalıdır.

6. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu' nda, kurumlarında olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları saptananların bir maaş tutarında parayla, yine görevinde olağanüstü gayret ve çalışma gösterenlerin takdirnameyle ödüllendirileceği vurgulanmaktadır. Ancak, olağanüstü gayret ve çalışmanın ne olduğu açık ve net olarak belirlenmemiş, ödüllendirmeler ödülü verecek kişilerin kişisel değerlendirmelerine bırakılmıştır. Bu durum, ödülü alacak kişiler için olumlu gibi görünse de diğer çalışanların tepkisine neden olmaktadır. Bu nedenle cezalarda olduğu gibi açık ve net ölçütler belirlenmeli ve ödüllendirmeler buna göre yapılmalıdır.

Araştırmacılar İçin Öneriler:

1. İlk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları incelenebilir.
2. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik, prosedürel özellikler, teknik yeterlilik ve işbölümü boyutlarını içeren bir çalışma yapılarak, bu boyutlar arasındaki ilişkiler incelenebilir.
3. Okullardaki bürokratikleşme düzeyi, okulun ve okul müdürünün bazı özellikleri dikkate alınarak incelenebilir.
4. Meslek liseleri ile Anadolu liseleri ayrı ayrı ele alınarak bu okullardaki bürokratikleşme düzeyi ile yönetici ve okulların bazı özellikleri arasındaki ilişkiler incelenebilir.
5. Okullardaki bürokratikleşme düzeyinin liderlik stili, stres düzeyi, örgütsel çatışma, iş doyumu vb. bir boyutla ilişkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Altay, M. (2002). Bürokrasi kuramları, (<http://www.belgeler.com/blg/eyz/brokrasi-kuramlari>, 29.12.2012 tarihinde erişildi)
- Arıcı, H. (1990). *İstatistik, yöntemler ve uygulamalar*, Ankara: Meteksan Ltd. Şti.
- Asunakutlu, T. Çoşkun B.(2001), Max weber ve bürokrasi teorisi, *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 432, 171-189
- Aydın, M. (1986). *Eğitim yönetimi ders notları*. Ankara: İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Aytaç, Ö. (2005) Modern bürokratik kurumlar ve baskı düzenleri, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (Cilt: 15), Sayı: 1, Sayfa: 249-278
- Balcı, A. (2004) *Örgütsel gelişme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. (1995). *Sosyal bilimlerde araştırma, yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balta, T.B. (1972). *İdare hukuku*. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Yayınları.
- Baransel, A. (1993). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi I. Cilt*, İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Kadioğlu Matbaası
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*, Ankara: Pegem Yay.
- Can, N. (2013). *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, Ankara: Pegem Akademi

- Çevik, H.H. (2001). *Türkiye' de kamu yönetimi sorunları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Davis, K. (1982). *İşletmede insan davranışları* (Çev: K. Tosun ve diğerleri), İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Demir, Ş. (2005). *Öğretim üyelerinin kara harp okulunun bürokratik özellikleri ve işleyişlerine ilişkin görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Teftişi Programı.
- Dereli, T. (1985), *Organizasyonlarda davranış* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Djilas, M. (1982). *Yeni sınıf*. (Çev. S. Ümran). İstanbul.
- Dursun, D. (1992). Bürokrasi teorisi ve yönetim. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (Cilt:37-38). Sayı: 1. S:133-149
- Erdoğan M. (1999), *Organizasyon teorileri ve mukayesesi*. Ankara: Kara Harp Okulu Matbaası.
- Ergun, T. Polatoğlu, A. (1992). *Kamu yönetimine giriş*. Ankara: TODAİE Yayınları
- Eren E. (1998). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.S.
- Ermeç, E.G. (2007) *İlköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyleriyle öğretmen morali arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ersan, N. (1985). *Yönetim ve otorite*, Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- Eryılmaz, B. (2002). *Bürokrasi ve siyaset*. İstanbul: Alfa yay.
- Eryılmaz, B. (2010). *Kamu yönetimi*. Ankara: Okutman Yayıncılık

- Eryılmaz, B. (2013). *Kamu yönetimi*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Fişek, K.(2011). *Yönetim*. Ankara: Kilit yayınları
- Gönlübol,M.,(1993), *Uluslararası politika*, Ankara :Atilla Kitabevi.
- Gözübüyük, Ş. (1989).*Yönetim hukuku*. Ankara: S. Yayınları.
- Heper, M. (1973). *Modernleşme ve bürokrasi (karşılaştırmalı kamu yönetimine giriş)*.Ankara: Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Sevinç Matbaası
- Hicks, H. G. , Gullett C. R., (1981), *Organizasyonlar: teori ve davranış* (Çev. B. Baykal). İstanbul İİTİA İşletme Bilimleri Enstitüsü yayınları; 1. Genel İşletmesi Dizisi No: 1
- Hoy, W.K. Miskel, C.G. (2010). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, Y.K. (1984). *Eğitim yönetimi kuram Türkiye’deki uygulama*, Ankara: Sevinç Matbaası
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Marmara, Ö. *Örgüt bürokrasisi* (<http://www.ozyazilim.com/ozgur/Marmara/orgut/burokrasi.html> 28. 02. 2012 tarihinde erişildi)
- Mill, J. S.(2005), *Özgürlük üstüne ve seçme yazılar* (Çev. A. Ertan), Uluslararası Yayıncılık, İstanbul
- Mises, L. V. (2000), *Bürokrasi* (Çev.F. Ergin), Ankara : Liberte Yayınları
- Mouzelis, N. P. ,(2001) *Örgüt ve bürokrasi: modern teorilerin analizi* (Çev. H. B. Akın.) Çizgi Yay., Konya .

Okday C. (1997). *Siyasal sistem ve bürokrasi*, Derin Yayınları

Ömeroğlu, Ö. (2006). *Okul yönetiminde bürokrasi ile öğretmenlerin okula ilişkin tutumları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Özcan M., Çağan Ç. (2009), *Yönetimde klasik yaklaşımlar*. Ankara: Turhan Kitapevi

Öztekin, A. (1997). *Yönetim bilimine giriş*. Ankara: Turhan Kitapevi

Öztürk, N. (2001). *Liselerde bürokratikleşme ve öğretmenlerin stres düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü

San, C. (1971). *Max Weber’de hukukun ve meşru otoritenin sosyolojik analizi*. Ankara: İktisadi ve İdari İlimler Akademisi Yayınları

Sipahi, B., Yurtkoru, E.S. (2008). *Sosyal bilimlerde spss’ le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Sözen, S. (2005). *Teori ve uygulamada yeni kamu yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şahin, A. (1998). *Bürokrasi kuramı ve Türk bürokrasisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tanili, S. (1990). *Devlet ve demokrasi*, İstanbul: Say Yayınları.

Tezcan M. (1988). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Olguç Matbaası

Tortop, N. İşbir, E.G. ve Aykaç, B.(1993) *Yönetim bilimi*. Ankara: Yapı Yayınları

Tortop, N. (1990). *Yönetim biliminin temel ilkeleri*. Ankara: TODAİE Yayınları,

Tortop, N., Aktan T., Ergun T. (2002). *Kamu yönetimi*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 883, Açıköğretim Fak. Yayınları No:571.

Tüzel, E. (2010). *İlköğretim okullarını bürokratikleşme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara İli Örneği)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Weber, M. (1996), *Sosyoloji yazıları*. (Çev. T. Parla), İletişim Yayınları.

Weber, M. (2006). *Bürokrasi ve otorite* (Çev. H. B. Akın). Ankara: Adres Yayınları.

Zeytin, N. (2008). *İlköğretim okullarda bürokratikleşme ve okul kültürü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

EKLER

Ek 1. Veri toplama aracı**OKULLARIN BÜROKRATİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ**

Değerli Meslektaşım;

Bu çalışmanın amacı, bürokratik özelliklere uygun bir işleyişin liselerde gerçekleşme derecesini belirleyebilmektir. Sizlerden istenen, şu anda çalıştığınız okulda, bürokratik özelliklerin ne derece gerçekleştiğine yönelik **görüşlerinizdir**. Elde edilen veriler **başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi vereceğiniz yanıtların içtenliğine bağlıdır**. Verdiğiniz bilgiler toplu olarak değerlendirileceğinden adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Sevinç DEMİR TÜMEN

AİBÜ EBE Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ile ilgili maddeler yer almaktadır.

1.Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

2.Yaşınız

() 30 altı () 31-40 () 41 ve üstü

3.Mesleki kıdeminiz

() 1-10 yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve üstü

4.Branşınız

() Sosyal Bilimler () Türk Dili ve Ede. () Fen- Matematik Bilimleri
() Beden Eğitimi Ve Güzel Sanatlar () Meslek Dersleri

5. Çalıştığınız okul türü

() Genel Lise-Fen Lisesi -Anadolu lisesi- Anadolu Öğretmen Lisesi
() Kız Teknik ve Meslek Lisesi- İmam Hatip Lisesi -Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi
-Güzel Sanatlar Lisesi- Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi- Sağlık Meslek Lisesi

BÖLÜM II		Hiç	Katıl	Karar	Katılı	Tama
Açıklama: Aşağıda bürokratik özelliklerle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen seçeneklerden katıldıklarınızı işaretleyiniz.						
1	Bu okulun tüm çalışanları görevlerini bildikleri için, okul işlerinde aksama olmaz					
2	Okulda işler daima bir disiplin içinde yürütülmektedir.					
3	Bu okulda herkes görev ve sorumluluğunu bildiği için kimsenin kimseden emir almasına gerek kalmaz.					
4	İdarecilerin herhangi bir nedenle okulda bulunmadığı zamanlarda bile okulun işlerinde hiçbir aksama olmaz.					
5	Bir öğretmenin sorunu ne kadar özel olursa olsun okul müdürümüz o öğretmene diğer öğretmenlere davrandığı gibi davranır.					
6	Bu okulda, herhangi bir kurala aykırı davranan herkes aynı yaptırımla karşılaşır.					
7	İdareciler bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranmaktadır.					
8	Öğretmenlerden bazılarının idarecilerle yakın ilişkiler içinde olması işlerin aksamasına neden olmaktadır.					
9	Bu okuldaki öğretmenleri anlamak oldukça zordur.					
10	Bu okuldaki hiçbir öğretmen öğrencileri arasında ayırım yapmaz.					
11	Okul müdürümüzün ne zaman nasıl davranacağı hiç belli olmaz.					
12	Kurallar, okuldaki herkes için geçerlidir.					
13	Okul müdürümüz bazı konularda oldukça önyargılı davranmaktadır.					
14	İdareciler bazı velilere ayrıcalıklı davranmaktadır.					
15	Memurların okul idaresiyle yakınlığı, işleyişte sürekli aksamalara neden olmaktadır.					
16	Bir karar alınırken bireysel değerler değil, okulun amaçları göz önüne alınmaktadır.					

	BÖLÜM II Açıklama: Aşağıda bürokratik özelliklerle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen seçeneklerden katıldığınızı işaretleyiniz.	Hiç	Katılmıyor	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
17	Nöbet hizmetleri yerine getirilirken bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranılmaktadır.					
18	Resmi yazışmalarda, önceden belirtene yollar izlendiği için işleyişte hiçbir aksama olmaz.					
19	Aynı işi yapan herkes aynı yolu izler.					
20	Öğretmenler kurulu toplantıları önceden belirlenen gündem doğrultusunda yapılır.					
21	Yapılacak bir işle ilgili izlenecek yol önceden belli olduğu için, o işi ilk defa yapacak olanlar zorluk çekmezler.					
22	Bu okulda prosedürüne uygun olmayan hiçbir iş kabul görmez.					
23	Aynı işin yapılmasında farklı zamanlarda farklı yollar izlendiği için işleyişte sürekli olarak aksamalar yaşanmaktadır.					
24	Yapılacak işlerle ilgili izlenecek yollar, okul idaresi tarafından önceden belirlenmektedir.					
25	Bu okulda gelişigüzel yapılan işler prosedürüne uydurulmaktadır.					
26	Eğitsel kollar, disiplin kurulu vb. gibi işlerde görev alacaklarsa görevlerini nasıl yerine getirecekleri yönetmeliklerde açık olarak belirlenmiştir					
27	Bu okulun tüm çalışanları aldıkları görevleri zamanında yerine getirmektedir.					
28	Bu okulda herkes kafasına göre iş yapmaktadır.					
29	Okulun personelinden birisi tayin, emeklilik vb. gibi bir nedenle okuldan ayrılrsa bile yapılacak işlerde hiçbir aksama olmaz.					
30	Okulda uyulması gerekli davranış kurallarının çalışanlara önceden bildirilmemesi aksamalara neden olmaktadır.					
31	Bu okulda yapılacak işlerle ilgili ölçütler önceden bildirilmektedir.					
32	Yaptırım gerektiren davranışlar hakkında tüm çalışanlara önceden bilgi verilmektedir.					
33	Kurallara uyulmaması işleri aksatmaktadır.					
34	Bu okulda, başarılı her çalışan takdir edilir.					
35	Sicilinizin iyi olması, idarecilerle ilişkilerinizin düzeyine bağlıdır.					
36	Bu okulda hak eden herkese takdir ve teşekkür verilir.					
37	Bu okulda ödül alabilmek için başarılı olmanıza gerek yoktur.					
38	Okul müdürümüz olaylara akılcı yaklaşmaktadır					
39	Okulun işleyişiyle ilgili bir karar alınırken duygusal davranmaktadır.					
40	Öğrenci disiplin işleri disiplin yönetmeliğine uygun olarak yapılır.					
41	Öğrenci kayıt kabulünde her zaman aynı yol izlenmektedir.					
42	Tayin, emeklilik gibi işlerde izlenecek yollar önceden belirlenmiştir.					

Ek 2. Anket uygulama izin belgesi

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : 65723157/05.02.200/ **4555**
KONU: Araştırma İzni

13 Mart 2013

VALİLİK MAKAMINA
BOLU

İlgi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünün 28.02.2013 tarih ve 26073066-605-175 sayılı yazıları.

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi (Tezli) yüksek lisans programı öğrencisi Sevinç Demir TÜMEN'in "Liselerde Bürokratikleşme Düzeyine İlişkili Öğretmen Görüşleri" konulu araştırmayı, İlimiz Merkez'inde ekli listede görev yapmakta olan öğretmenlere uygulama yapması Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde; olurlarınıza arz ederim.


Mahir DURSUN
Milli Eğitim Müdür V.

EKLER

1. İlgili yazı ve ekleri.


OLUR
12/3..2013

Barış AKTAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Tel : (0374) 215 11 06 (Dahili 136)
Fax : (0374) 215 44 85
E-posta : bilgisistemegitek14@mcb.gov.tr
İnt. adresi: <http://bolu.mcb.gov.tr>



Ek 3. Anket izin belgesi

24 Nis

Namık Öztürk <namik.ozturk@deu.edu.tr>Kime: sevinctumen@gmail.com

Sevinç Demir Tümen'in tarafımdan geliştirmiş olan "Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeğini" kullanmasında bir sakınca yoktur

Yrd. Doç. Dr. Namık Ötürk-DEÜ Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

21 Nisan 2014 16:08 tarihinde sevinç demir tümen <sevinctumen@gmail.com> yazdı:

----- Yönlendirilmiş ileti -----

Kimden: **sevinç demir tümen** <sevinctumen@gmail.com>

Tarih: 21 Nisan 2014 16:06

Konu: Ölçek Kullanım İzni

Kime: ozturknamik@gmail.com

Sayın Hocam

Ben AİBÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Liseler de bürokratikleşme düzeyi konusunda çalışıyorum. Sizin 2001 yılında Doktora Tezinizde geliştirdiğiniz "Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeğini" tezimde size ve çalışmanıza atıf yaparak kullanmak için izin istiyorum.Eğer izin verirsiniz bana ankette yer alan "tersine maddeleri" de bildirebilir misiniz? Saygılar sunuyorum cevabınızı bekliyorum.

Cep :05067351274

SEVİNÇ DEMİR TÜMEN

A.İ.B.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Sevinç DEMİR TÜMEN
Sürekli Adresi : Hayreddin Tokadi Anadolu Kız İmam Hatip Lisesi Bolu
Tel. : 05067351274
E-Posta : sevinctumen@gmail.com
Doğum Yeri ve Yılı : Bolu 1983
Yabancı Dili : İngilizce
İlköğretim : Canip Baysal İlköğretim Okulu – 1997
Ortaöğretim : Bolu Anadolu Öğretmen Lisesi – 2001
Lisans : Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Tarih Öğretmenliği - 2006