

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İlkokullarının Örgütsel Etkililik Açısından Değerlendirilmesi

Meliha Çağansel

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Eğitim Yönetimi
ve Denetimi dalında Yüksek Lisans Tezi olarak
sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Eylül 2017
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Doç. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A Enstitüsü Müdür Vekili

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Doç. Dr. Canan Zeki
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı

2. Doç. Dr. Hamit Caner

3. Doç. Dr. Şefika Mertkan

ABSTRACT

With this research, evaluation of the elementary schools of Turkish Republic of Northern Cyprus in terms of organizational effectiveness has been made. Scanning model which is a quantitative research method was used in the research. The sample of the research consists of 358 teachers and administrators working in TRNC primary schools in the 2016 - 2017 academic year. The data of the study were obtained using organizational effectiveness scale and personal information form. The data obtained from the Organizational Effectiveness scale were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 program after being transferred to the computer environment. Sub-problems are solved by descriptive statistical method. T - test and one - way ANOVA were used to analyze whether the organizational effectiveness of teachers and administrators differed according to gender, age, vocational study period, marital status, education status, school districts variables. The main problem of the research is the evaluation of organizational effectiveness, which is the culmination of organizational effectiveness, by individual, team, elementary school and school. When the answers given in these dimensions were analyzed, the teachers and administrators were found to be effective at an individual level, while the least effective was reached at the elementary school level.

Keywords: Organizational effectiveness, primary school, effectiveness dimensions

ÖZ

Bu araştırma ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İlkokullarının örgütsel etkililik açısından değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi olan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2016 – 2017 eğitim ve öğretim yılında KKTC ilkokullarında görev yapan 358 öğretmen ve yönetici oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri örgütsel etkililik ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılarak elde edilmiştir. Örgütsel Etkililik ölçeği ile elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows için 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Alt problemler betimsel istatistik yöntemi ile çözümlenmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel etkililiği cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, medeni durum, öğrenim durumu, çalıştığı okulun bölgesi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini çözümlemek amacıyla t – test ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmanın temel problem cümlesi olan örgütsel etkililik değerlendirmesi örgütsel etkililiğin birey, takım, ilköğretim dairesi ve okul olarak boyutlarına göre incelenmiştir. Bu boyutlarda verilen yanıtlar analiz edildiğinde öğretmen ve yöneticiler birey boyutunda oldukça iyi düzeyde etkili bulunurken en az etkililiğe ilköğretim dairesi boyutunda ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel etkililik, ilkokul, etkililik boyutları

TEŞEKKÜR

Öncelikle bu çalışmanın gerçekleşmesi için bana yardım eden, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen danıőmanım Prof. Dr. Mehmet Durdu Karalı'ya, her konuda en az danıőmanım kadar destek olan Doç. Dr. Hamit Caner'e ve diğer tüm bۆlüm hocalarıma teőekkürü bir borç bilirim. Çalıőmam için kullandığım ölçekler için yardımlarda bulunan, değerli zamanlarını benimle paylaşan KKTC ilkokullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlere de tüm içtenliğimle teőekkürlerimi sunarım. Son olarak yaőadıđım her sıkıntı ve zorlukta, çalıőmalarımda bana yardımcı olan, desteğini her daim hissettiğim, her an yanımda olan değerli ailem; annem, babam ve kardeőime de en büyük teşekkür ve minneti sunarım.

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	iii
ÖZ	iv
TEŞEKKÜR	v
TABLO LİSTESİ	ix
1 GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	4
1.3 Araştırmanın Önemi	4
1.4 Varsayımlar	5
1.5 Sınırlılıklar	5
1.6 Tanımlar	5
1.7 Kısaltmalar	6
2 KURUMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	7
2.1 Örgüt Kavramı	7
2.2 Örgütsel Etkililik	7
2.2.1 Amaç Modeli	9
2.2.2 Sistem – Kaynak Modeli	11
2.2.3 Stratejik Müşteri Modeli	12
2.2.4 Süreç Modeli	13
2.2.5 Hoy ve Ferguson Modeli	13
2.3 Diğer Modeller	14
2.3.1 İç Süreçler Yaklaşımı	14
2.3.2 Yarışan Değerler Yaklaşımı	14

2.3.3 Meşruiyet Yaklaşımı	15
2.3.4 Hata Odaklı Yaklaşım	15
2.4 Örgütsel Etkililik Yaklaşımlarının Genel Değerlendirilmesi	15
2.5 Örgütsel Etkililik ile Okul Etkililiği Arasındaki Fark	15
2.6 Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	16
3 YÖNTEM	19
3.1 Araştırmanın Modeli	19
3.2 Çalışma Evreni	19
3.2.1 Çalışma Örneklemi	19
3.3 Veri Toplama Süreci	20
3.4 Veri Toplama Aracı	20
3.4.1 Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	22
3.5 Ölçeğin Geçerlik ve Güvenirliği	23
3.6 Verilerin Analizi	24
4 BULGULAR VE YORUM	25
4.1 Bağımsız Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımları	25
4.2 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Boyutlarına İlişkin Genel Bulgular ve Yorum	27
4.2.1 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Yaşa Göre Bulgu ve Yorumları	28
4.2.2 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Bulgu ve Yorumları	31
4.2.3 Katılımcıların Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Öğretmen ve Yöneticilere Göre Bulgu ve Yorumları	32

4.2.4 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Bulgu ve Yorumları	33
4.2.5 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre Bulgu ve Yorumları	34
4.2.6 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Mezun Oldukları Okula Göre Bulgu ve Yorumları	36
4.2.7 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Çalıştıkları İlçelere Göre Bulgu ve Yorumları	38
4.3 Korelasyon Analizi	40
5 TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER	42
4.4 Tartışma ve Sonuç	42
4.5 Öneriler	47
4.5.1 Akademik Öneriler	47
4.5.2 Araştırmacılar İçin Öneriler	48
KAYNAKLAR	50
EKLER	57
EK 1: KKTC MEB'den alınan izin	58
EK 2: DAÜ Etik Kurul'dan alınan izin	59
EK 3: Veri Toplama Aracı	60

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Soruların Boyutlara Göre Dağılımı	21
Tablo 2: Örgütsel Etkililik Ölçeğine İlişkin Sınır ve Puan Aralıkları	22
Tablo 3: Bağımsız Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımları	25
Tablo 4: Örgütsel Etkililik Boyutlarına İlişkin Genel Bulgular	27
Tablo 5: Yaş değişkeninin örgütsel etkililik boyutlarına ilişkin ANOVA testi	29
Tablo 6: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Cinsiyete göre t – testi sonuçları	31
Tablo 7: Katılımcıların örgütsel etkililik düzeylerinin öğretmen ve yöneticilere göre t – testi sonuçları	32
Tablo 8: Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin medeni durumuna göre t – testi	33
Tablo 9: Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin meslekteki çalışma sürelerine göre anova testi	34
Tablo 10: Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin mezun oldukları okula göre anova testi sonuçları	36
Tablo 11: Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin görev yaptıkları ilçeye göre anova testi sonuçları	38
Tablo 12: Korelasyon Analizi	40

Bölüm 1

GİRİŞ

Giriş bölümünde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Sanayi devriminden önce insanlar yaşamlarını avcılık ve tarım ile idame ettirirlerdi. Sanayi devrimi ile birlikte bireysellik ve küçük işletmeler yerini fabrikalara bırakmak zorunda kaldı (Erkan, 1998). Bu nedenle rekabet arttı, insanların belli bir alanda uzmanlaşması gerekti, “Nasıl daha fazla üretebilirim?” sorusuyla beraber iş bölümü kavramı da ortaya çıktı (Toffler, 1998, aktaran: Altunoğlu 2013). Fabrikalar birbirleriyle rekabet etmeye başlayınca üretim sonucu elde edilen ürünlerin değerlendirilmesiyle birlikte verimlilik kavramı ortaya çıktı. Verimlilik amaçlanan sonuca az kaynak kullanarak ulaşmaktır (Ülgen & Mirze, 2007). Verimlilik kavramının yetersiz kalmasıyla birlikte etkililik kavramı ortaya çıkmıştır.

Etkililik kavramı Bernard tarafından 1930’lu yıllarda örgütün amaçlarına ulaşma derecesi olarak ortaya konmuş olmasına rağmen kapsamlı ve kuramsal çerçeveye uyan etkililik tanımı henüz yapılamamıştır (Balcı, 2014). Bu kavram, örgütlerin arzu ettiği sonuçlara ne kadar ve ne derece ulaşabildiğini ortaya koymaktadır. Ulaşılan sonuçlar, fiziksel değerlerle ifade edilen çıktıdan daha farklı bir anlam taşımaktadır (Yükçü & Atağan, 2009).

Etkililik kavramı ile doğrudan ilişkili olan dört kavram vardır. Bunlar: verimlilik (üretim gücünün ölçüğü), yararlılık (fayda), etkenlik (kıt ve değerli kaynakların en iyi şekilde kullanılması) ve edimdir (amaçları gerçekleştirmek için harcanan performans) (Karslı,2004).

1995 yılında Kreitner ve Kinicki tarafından genel etkililik kıstasları belirlenmiştir. Bu kıstaslar 1998 yılında Karslı tarafından dört ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

1. Amaçların gerçekleşmesi- belirlenmiş amaçlara ulaşma
2. Kaynakları elde etme- gereken üretim girdilerin genişletilmesi
3. İç süreçler – sağlıklı örgüt sistemleri kurup devam ettirme,
4. Stratejik oluşumların doyumu – tüm önemli ve kilit hissedar veya katılımcıların doyumunun sağlanmasıdır.

Basit bir biçimde etkililik amacın istenen düzeyde gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır (Başaran,1982). Ancak etkililik bununla sınırlı olmayan, etkenliği ve verimliliği kapsayan geniş bir kavramdır. Bununla beraber minimum girdi ile maksimum fayda elde etmek, gelişmeyi sürdürebilmek, toplum için olumlu bir itibar sağlamak ve bunu sürdürebilmeyi de kapsamaktadır (Becker ve Nevhauser,1975 aktaran: Baştepe, 2002).

İçinde bulunduğumuz teknoloji çağının bir getirisi olarak örgütler, yaşamını devam ettirebilmek için hızlı değişim sürecine ayak uydurma ihtiyacındadır. Bir örgütün uzun süre devamlılığını sağlayabilmesi için etkili örgüt olması gerekmektedir (Asunakutlu, 2002). Bu durum eğitim örgütleri olan okulları da etkilemektedir. Örgütsel etkililik, herhangi bir örgütün amacını gerçekleştirebilme düzeyinde verimli, sağlıklı, dirik ve topluma sağladığı faydayı sürdürebilmesidir (Başaran, 1982). Örgütsel etkililik literatürde örgütün hedefini elde edebilme seviyesi

olarak izah edilmektedir (Ergeneli,2016). Örgütsel etkililiği sağlamak yönetim basamağının görevidir. Yönetim işini yapan kişi olan yönetici duruma uygun etkililik ölçütü hazırlamaya gereksinim duyar. Diğer bir deyişle yöneticilere büyük görev düşer. Örgütlerin başarılı bir şekilde yönetilmesi, hızlı gelişim ve değişime uydurması kabiliyeti yüksek yöneticilerle muhtemeldir. Örgüt, yönetim ihtiyacını karşılayacak yöneticileri geliştirmelidir (Bingöl, 1996). Bu bağlamda yöneticinin etkililiği arttıkça hedeflere ulaşma derecesi de artmaktadır. Okul yöneticisi, okulu amaçları doğrultusunda geliştirebilmek, etkili bir yönetim planı uygulayabilmek için lider olmak zorunda olduğu çağdaş yönetim anlayışı ile gündeme gelmektedir (Tınaz, 2014). Etkili bir yönetici örgüt olarak okulun işletme gereksinimlerini karşılamının yanı sıra akademik ihtiyaçlarını da karşılamaktadır (Tanrıöğen, 1988).

Etkili örgütler, etkili planlama yaparak çevreye kapılarını açık tutarlar (Başaran, 2004). Her örgütün etkililik değerlendirme ölçütü farklıdır. Örgütsel etkililiği değerlendirmede çıktılar ve amacı gerçekleştirme en genel ölçüt olarak benimsenmiş olsa da (Bernard 1938, Price 1972, Hall 1978, aktaran: Karlı 2004) her örgütün farklı amacı, farklı çevresi olduğundan dolayı bir örgütün etkili ya da etkisiz olduğunu belirlemek oldukça güçtür (Campbell, 1977 aktaran: Baştepe, 2002). Toplumun, örgüt olarak okuldan beklentisi hızlı gelişime ayak uydurabilen nitelikli bireyler yetiştirmesidir. Nitelikli bireyler nitelikli okullarda yetişir (Arslan, Satıcı & Kuru, 2006).

1970'li yıllarda etkili okul konusu gündeme gelmiş, 90'lı yıllarda ise ileri seviyelere ulaşmıştır. Etkili okul temelinde beş varsayım vardır. Öncelikle okulun ilk amacı öğrencilere bilgi, beceri ve davranış öğretmek ve bu davranışları ölçmektir. Bu bağlamda okul, öğretme ve öğrenmeyi kapsayan bir çevre oluşturmakla yükümlüdür. Okullar sürekli geliştirilmeye çalışılmalıdır. Bu gelişim sadece fiziksel donanımla

değil öğretmen ve diğer okul çalışanlarının eğitime karşı tutum ve davranışlarıdır. Ayrıca okul, öğrencinin akademik başarı veya başarısızlığını üstlenir ve öğrencilerin başarılı olabileceğine inanır (Koçak & Helvacı, 2011).

Eğitimi ileriye taşıyabilmek için öncelikle okul etkililiği alanındaki eksikliklerin belirlenmesi gerekmektedir. Literatürde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki ilkokulların etkililiğine dair bir araştırmaya rastlanmadığından okul etkililiğini ortaya koyan bilimsel veriye sahip değiliz. Bu eksikliğin giderilmesi için durumu ortaya koyma, sorunun nedenini bulma ve çözüm önerileri geliştirme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma ile durum saptaması yaparak literatüre katkıda bulunarak, bu boşluğu doldurmak hedeflenmektedir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı örgüt olarak KKTC ilkokullarını örgütsel etkililik açısından incelemek, hangi boyutta ne derece etkili olduğunu ortaya koymak ve etkililiğin önündeki engelleri belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- i) İlkokullar ne düzeyde etkilidir?
- ii) İlkokullar örgütsel etkililiğin hangi boyutunda ne derece etkilidir?
- iii) Etkililiğin önündeki engeller nelerdir?
- iv) Etkililiği engelleyen faktörler bağımsız değişkenler (yaş, cinsiyet, görev, medeni durum, meslekte çalışma süresi, mezun olunan okul, görev, görev yapılan ilçe) açısından anlamlı bir fark göstermekte midir?

1.3 Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, KKTC ilkokullarının örgütsel etkililik düzeyini belirleyecek ilk çalışma olması bakımından önem taşımaktadır. Literatüre bakıldığında, ülkemizde çalışan eğitim bilimcilerin konu üstüne yoğunlaşmadıkları görülmektedir. Örgütsel

etkililik açısından okulları değerlendirmek, okulların hangi düzeyde olduğunu belirlemek açısından önemlidir. Eğitim ve öğretim açısından temel olan ilkokulların örgütsel etkililik düzeyini belirleyerek verimliliği artması sağlanarak topluma katkı sağlayacaktır. Burada amaç durum tespiti ile birlikte sonuçlar doğrultusunda gelişme planları üretmektir. Var olan durumun tespit edilmesiyle birlikte okulların etkililik düzeylerini yükseltilmesine ihtiyaç duyulduğu varsayılarak, geleceğe yönelik eğitimde yapılacak reformlara katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

1.4 Varsayımlar

Örgütsel etkililiğin değerlendirilmesi, okulların etkililiği hakkında bilgi edinmenin en iyi yollarından biri olduğu varsayılmıştır. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelin araştırma sonucunu ortaya koyacak en iyi model olduğu varsayılmıştır. Bu konuda yapılmış araştırmalar ve ortaya çıkan bulgular kavramın önemini ortaya koymada yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Yapılan bu araştırmadan edinilen bulgular sonucunda yapılan genellemeler şu sınırlılıklar çerçevesinde geçerli olmaktadır:

- Araştırma örgütsel etkililik ile sınırlıdır, yönetsel etkililik kapsam dışı bırakılmıştır.
- Araştırma 2016 – 2017 eğitim – öğretim yılında KKTC İlkokullarında görev yapan öğretmen, müdür muavini ve müdürler ile sınırlıdır.
- Araştırma sonuçları nicel veri toplama yöntemi olan anket ile sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

İlkokul: Çocukların okul öncesi eğitimden sonra başlayacağı 7-11 yaşlarında 5 yıllık eğitim gördükleri kurum.

Öğretmen: Okullardaki eğitimi sağlayan sınıf ve branş (resim, müzik, beden eğitimi, İngilizce) öğretmenlerini temsil eder.

Yönetici: Okulun yönetiminden sorumlu olan müdür ve müdür muavinlerini ifade eder.

Örgüt: Önceden belirlenen amaç veya hedeflere ulaşabilmek için birden fazla birey tarafından oluşan, iş bölümü ve koordineli bir şekilde herkesin kendine düşen sorumluluğu aldığı birlik veya topluluktur.

Etkililik: Çıktıyı elde etmek için kullanılan girdi ile çıktının karşılaştırılması sonucu az çaba ile maksimum girdi elde etme

Örgütsel Etkililik: Örgütün amaçlarını eleman, okul, takım, daire boyutlarında gerçekleştirme düzeyi.

1.7 Kısaltmalar

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS: Statistical Package for Social Sciences

AÖA: Atatürk Öğretmen Akademisi

Bölüm 2

KURUMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde probleme açıklık kazandırmak maksadıyla örgüt kavramı, etkililik kavramı ve boyutları, örgütsel etkililik kavramı ile ilgili genel bilgiler verilmiştir.

2.1 Örgüt Kavramı

Örgüt kelimesi üç değişik manada kullanılabilir. İlk olarak önceden planlanmış topluluk, iskelet manasında örgüt; ikinci olarak yapının oluşturulma süreci, örgütlenmek; üçüncü olarak ise toplumdaki varlıklar arasındaki sosyal sistemdir (Koçel, 2015). Kısaca örgütler, belirli bir amaç uğruna birden fazla kişinin bir araya gelip faaliyet göstermesidir. Bu anlamlardan yola çıkarak okullar, dernekler, çeşitli sivil toplum kuruluşları, hastaneler, şirketler yani insanların iç içe yaşadığı kurum ve kuruluşlar örgütlere örnektir.

2.2 Örgütsel Etkililik

Etkililik, çıktıyı elde etmek için kullanılan girdi ile çıktının karşılaştırılması sonucu az çaba ile maksimum girdi elde etme olarak tanımlanmıştır (Özalp, 2004). Bu bağlamda etkililik birey, grup ve örgüt düzeyinde incelenebilmektedir. Ayrıca örgütün amaca ulaşma derecesi olarak da nitelendirilmiştir (Hoy and Miskel, 1987 aktaran: Karşlı, 2004). Bireysel etkililik örgütü oluşturan kişilerin tek tek değerlendirilmesi ve örgüt içi performanslarını kapsarken grup etkililiği grubu meydana getiren kişilerin katkıları toplamını, örgütsel etkililik ise hepsinin toplamını ifade etmektedir (Nartgün, 2014).

Örgütsel etkililik örgütün yaşamını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi için gereklidir. Örgüt olarak okul etkililiğine bakıldığında okulun ekonomik dengesinin kurulması, sınıf içinde zamanı etkili kullanma, öğrenci ve dolayısıyla öğretmen başarısı, okulun performansı, okulun özellikleri odaktadır. Eğitim örgütü olan okullar, diğer örgütlerden farklı özelliklere sahip olması nedeniyle örgütsel etkililik boyutları da farklıdır. Şişman (1996) tarafından belirtilen okul etkililiği boyutlarından bazıları şunlardır: eğitim programları ve süreci; okul sağlığı, iklimi, çevresi, kültürü, yönetici, öğretmen, öğrenci, veli, yönetici, performans değerlendirme, disiplin.

Örgütün etkililiğini değerlendirmek için; yapısı, çevresi, değerlendirme zamanı, sübjektif değer yargılarına sahip olunup olunmadığı ve değerlendirme kriterleri değerlendirmenin sonucunu etkileyebilmektedir (Altunoğlu, 2013). Bir örgüt için geçerli olan kriter öteki için geçerli sayılamayabilmektedir. Bunun sonucunda örgütsel etkililik değerlendirmede temelde üç madde üzerine yoğunlaşmaktadır. Öncelikle etkililik kavramının tanımını ortaya koymak, daha sonra ölçümünün nasıl yapılacağına karar vermek, üçüncü aşamada ise etkililik kriterlerini saptamaktır (Matthewes 2011, Aktaran: Altunoğlu,2013).

Görüldüğü üzere örgütsel etkililik çok boyutlu ve disiplinler arası özellikler taşımaktadır. Bu nedenle birçok tanımlanmıştır. Bunlardan bazıları 2004 yılında Karşlı tarafından şöyle aktarılmıştır:

“Örgütün amaçlarını gerçekleştirme düzeyi (Hoy and Miskel, 1987); çevresindeki değerli ve kıt kaynakları elde etme kabiliyeti (Hendrix and McNichols, 1984); Güçlü yapı ve çevre arasında çift yönlü ilişki kurabilme (Pennings,1987); Sağlıklı örgütsel sistem kurarak bunun devamlılığını

sağlama (Kreitner and Kinicki, 1995); Müşterilere doyum sağlayarak çevreyle uyum içinde olabilme kabiliyeti (Njoh, 1993).”

Tüm bu tanımlar örgütün bir yön veya işlevini öne çıkarmaktadır. Literatür incelendiğinde etkililik ile ilgili yapılan araştırmalar birçok etkililik modelini oluşturduğu görülmektedir. Fakat en çok yer verilen modeller Amaç Modeli, Sistem Kaynak Modeli, Stratejik Müşteri Modeli, Süreç Modeli, Hoy ve Ferguson modelidir (Yılmaz, 2015).

2.2.1 Amaç Modeli

En eski ve geleneksel bir model olan amaç modeli yaklaşımına göre amaçlar örgütün varoluş nedenidir. Bundan dolayı örgüt gerçekleştirmeyi istediği davranışları amaçları ile ortaya koyar (Karşlı, 2004). Gelecekte kendini görmek istediği yer ile ilgili plan yapar. Ortaya konan amaçlara ulaşabilmek için çaba harcar. Başka bir deyişle örgüt ne kadar çok amaca ulaşmışsa o kadar etkilidir. Herhangi alandan bir örgüt amaçlarını etkili bir şekilde ortaya koyabilmek adına bazı hususlara dikkat etmelidir. Amaçlar net, yoruma kapalı ve anlaşılabilir olmalıdır. Okuyanın kafasında soru işareti bırakmamalı ve herkes tarafından aynı anlamda olmalıdır. Her amaç ölçülebilir olmalıdır ki ne kadar amaç gerçekleştirildi ne kadar gerçekleştirilemedi tespit edilsin. Amaçlara ne kadar zamanda ulaşılacağı önceden belirlenmeli ve ulaşabilmek için nasıl bir yol izleneceği ortaya konmalıdır. Son olarak hangi amacın diğerlerinden daha öncelikli olduğu belirlenmiş olmalıdır (Koçel, 2007).

Örgütlerin amaçları birbiriyle aynı olmayabilir. Sektöre göre değişiklik gösterir. Örneğin bir sağlık kurumunda öncelikli amaç toplumun sağlığı iken özel bir işletmenin temel amacı maksimum kar sağlamaktır. Diğer bir yandan eğitim kurumu olan okullar aynı amaç ve yönetmeliklerle yönetilmelerine rağmen bulunduğu

çevreden bire bir etkilendiği ve farklı kültürlere sahip bireylerin bulunduğu örgütler oldukları için amaç modeli ile okulları değerlendirmek oldukça güçtür (Şişman, 2011).

Her örgütün amacı birbirinden farklı olsa da amaca ulaşma hedef olduğunda etkililiğin ölçülmesinde genel kriter oluşturulabilmekte olduğu Keeley tarafından 1978 yılında ortaya konmuştur. Bu durum amaç yaklaşımını avantajlı bir hale taşımaktadır.

Amaç yaklaşımına bazı eleştiriler getirilmiştir. Bu eleştirilerden bazıları şunlardır:

Birden çok amacı olan örgütlerde etkililik değerlendirme açısından problem yaşanabilmektedir. Amaç yaklaşımında, sahip olduğu amaçların hangisinin diğerinden daha mühim olduğunun ortaya konması örgütsel etkililik analizinde örgütün ne kadar etkili olduğunu belirler. Amaçlar belirlenirken öncelik sıralaması yapılması etkililik ölçümü açısından oldukça önemlidir (Tosun, 1981).

Örgütün amaçlarını kısa dönem ve uzun dönem olmak üzere ikiye ayrılabiliriz. Kısa dönemde kar etmek uzun dönemde ise yaşamını sürdürebilme şeklinde olabilmektedir. Değişen dünya ile birlikte örgütün amaçları da değişebilmektedir (Gaertner, 1983). Fakat amaç yaklaşımına göre amaçlar örgüt faaliyete geçtiği zaman belirlenir. Bu bağlamda örgütün amaçları zamanla geçerliğini yitirebilmektedir.

Örgütler yaşamını sürdürürken faaliyetten çıkarttıkları amaçlar da sosyal sorumluluklarında meydana gelen amaçlardan oluşabilmektedir. Bu durum ise sağlıklı bir etkililik ölçümünün yapısına tesir edebilmektedir (Kirchhoff, 1977).

Eğitim örgütü olan okulların amaçları karmaşık, çok yönlü, sosyal, ekonomik, politik, akademik olması nedeniyle amaç modeli ile okullarda örgütsel etkililiği araştırmak ve değerlendirmek yeterli olmayacağı düşünölmektedir (Yılmaz, 2005).

Örgütün amaçlarını merkez alan amaç yaklaşımı örgütü çevreden bağımsız olarak düşünmüş ve çevresel faktörleri görmezden gelmiştir. Çevresel faktörlerin yanında insanı yani çalışanları da göz ardı etmiştir. Bu nedenle yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmuştur. Amaç yaklaşımının yetersiz kalmasıyla birlikte sistem kaynak yaklaşımı ortaya çıkmıştır.

2.2.2 Sistem – Kaynak Modeli

Sistem kelimesi belirli parçalardan oluşan ve bu parçalar arasında ilişkisi bulunan bütün anlamına gelmektedir (Tortop, 1993). Amaç yaklaşımının örgütü dış çevreden soyutlaması, adeta kapalı bir kutu olarak değerlendirmesi ile birlikte sistem yaklaşımının temelleri atılmıştır. Bir örgütün dış çevre ile bağlantısının, etkileşiminin olmaması imkansızdır. Örgütler buldukları çevreye göre Őekil almakta, içinde buldukları çevrenin ilgi ve ihtiyaçlarına göre değişim ve gelişim sağlamaktadır. Bir başka değişle örgütü sadece kendi içinde değil çevresiyle de değerlendirmek gerekmektedir. Sistem yaklaşımı, örgütün bulunduğu çevre içinde kendine avantaj yaratıp, kıt ve değerli kaynaklara ulaşmasını ifade eder (Karlı, 1994). Bir başka değişle örgütün ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşabilme yeteneğini ifade eder. Bu modelde örgüt büyür. Örgütün kaynağa ulaşabilme kabiliyeti ise etkililik ölçütü olarak kabul edilir (Karlı, 2004). Girdiler önem kazanır. Girdi çıktı değişimi değerlendirilir (Cameron, 1981). Eğitim kurumu olan okul ihtiyaç duyduğu kaynakları yani girdileri elde ettiği düzeyde etkilidir (Şişman, 2011).

Sistem kavramı için verilebilecek en güzel örnek insan vücududur. İnsan temel bir sistemdir. Kas, iskelet, duyu ve sinir sistemi ise onun alt sistemleridir. Eğer

alt sistemler düzgün bir şekilde çalışıp işlevini olması gerektiği gibi yerine getirebilirse insan sağlıklı olur; fakat herhangi bir alt sistemde çıkan problem tüm sistemi etkileyebilir (Tortop, 1993).

Sistem – kaynak modeli örgütsel etkililiği değerlendirme de alt sistemleri de göz önünde bulundurarak değerlendirme yapmaktadır. Bir başka deyişle çok boyutlu değerlendirmede bulunmaktadır. Bu da değerlendirme açısından pozitif önem taşımaktadır.

Sistem Kaynak Modeli alt sistemlerin ahengi ve kaynak elde etme üzerine odaklanan bir yaklaşımdır. Örgütün amaçları ile ilgilenmez. Bu nedenle sistem yaklaşımının uygulanabilirliğinin kısıtlı olduğu düşünülmektedir (Altunoğlu, 2013).

2.2.3 Stratejik Müşteri Modeli

Örgütsel etkililik modellerinden ilki amaç modeliydi. Amaç modeli örgütü dış çevreden soyutlayan adeta kapalı bir kutu olarak değerlendiren sadece örgütün amaçları üzerine yoğunlaşan bir modeldi. Bu eksikliğin farkedilmesiyle birlikte sistem – kaynak modeli ortaya çıktı. Sistem – Kaynak modelinde ise örgütün amaçları göz ardı edilerek örgütün alt sistemleri üzerinde yoğunlaşmıştı. İki modelin de eksikliklerinin fark edilmesiyle birlikte yeni bir modele ihtiyaç duyulmuştur.

Strateji kelimesi 1970’ler itibariyle dilimize geçmiş Fransız kökenli bir kelime olup net bir Türkçe karşılığa sahip olmamaktadır. (Bayülken, 1999). Genel anlamda bir kurumun siyasetiyle bağdaşan amaçlara ulaşabilmek için aldığı tedbirlere strateji denir (Meydan Laurausso, 1981 aktaran: Güçlü, 2003).

Stratejik müşteri modeli etkililiğinin göstergesi olarak müşteri memnuniyeti üzerine odaklanır. Niteliğin göstergesi müşteri memnuniyeti ile ölçülen bu model, sadece girdilerle ilgilenmesi ile sınırlı kalmıştır (Şişman, 2011).

Eğitim kurumu olan okulun hedefi ulaşılması g¼c değil kolay ise doyuma ulaşılır. Hedefler eğer ulaşılması zor, y¼ksek ise ulaşılamayınca doyum d¼zeyi d¼řer. Bu model sadece girdilerle ilgilenmesi ile eleştirilmiştir (şışman, 2011).

2.2.4 S¼reç Modeli

S¼reç modeli örg¼t¼n faaliyetini s¼rd¼rmeye başladığı andan itibaren geçirdiği s¼reç ile ilgilenir. Bu modelde etkililik s¼reçlerin işleyişi ile değerlendirilir. Okulların s¼reçleri liderlik, karar verme, katılım g¼sterme, planlama, eřg¼d¼m, y¼ntem ve teknikler, eğitim ve ¼đretim s¼reçleri ile y¼netim s¼reçleridir (Yılmaz, 2015). Kaliteli girdiler kaliteli çıktı sağlayan temel etkenlerdir. Bu model ile okulun amaçları değil amaca ulaşmak için kullandığı araçlara ¼nem verilmiştir (şışman,2011). Bir başka değişle örg¼n temel işlevleri ile s¼reçler arası ilişki dikkate alınır (Balcı, 2013).

2.2.5 Hoy ve Ferguson Modeli

Bu model, örg¼t¼n amaçlarına örg¼t tarafından belirlenen kaynak ve araç ile ulaşma kabiliyetidir. Eldeki kaynak ve aracı boşa harcamadan, hizmet edenlere sınırlılık getirmeden amaca ulaşabilmeyi ifade eder (Balcı, 2013). Bir başka değişle amaç ve sistem modelinin bileşimi olduğunu s¼yleyebiliriz. Örg¼t¼ bir b¼t¼n olarak değerlendirir. Üç farklı boyutu vardır: y¼netici, ¼đretmen ve ¼đrenci. Y¼netici ve eğitimcilerin çağdaş, yeniliği destekleyen kimselerden oluşmasıyla ¼đrenci başarısını ve eğitimcilerin örg¼te bağlı olmasını hedefler (Hoy ve Ferguson 1985 aktaran: Yılmaz, 2015). Ayrıca, okul etkililiğini iç ve dış sorunları ile baş edebilmek, ¼đretmen, y¼netici ve ¼đrenci beklentilerini karşılamak, kaynakları etkili kullanılmak ve ¼đrenci başarısı ile değerlendirmektedir (şışman, 2002).

2.3 Diğer Modeller

Yukarıda belirtilen yaklaşımlar dışında da örgütsel etkililik araştırmalarında kullanılan yaklaşımlar vardır. Bunlar; İç Süreçler Yaklaşımı, Yarışan Değerler Yaklaşımı, Meşruiyet Yaklaşımı, Hata Odaklı Yaklaşım (Altunoğlu, 2013). Bu yaklaşımlar yukarıdaki yaklaşımlar kadar sık kullanılmamış ve üzerinde pek fazla çalışılmamış yaklaşımlardır.

2.3.1 İç Süreçler Yaklaşımı

Bu yaklaşım etkililik ölçümü yaparken insan kaynaklarını temel alır. İnsan kaynaklarının ne kadar gelişip ne kadar büyüdüğü ile ilgilenir. İç süreçler yaklaşımı örgütsel etkililik ölçümlerini örgütün istikrarı, sağlığı ve hedeflenen amaçlara ne kadar ulaşıldığı kriterlerine göre yapmaktadır (Matthews 2011 aktaran: Altunoğlu, 2013).

Bu yaklaşım bir etkililik kriteri olan örgütsel sağlığın beklenen düzeyde olmadığı durumlarda etkililik sağlayamaması ile eleştirilmiştir (Cameron, 1981).

2.3.2 Yarışan Değerler Yaklaşımı

Örgütsel etkililik değerlendirme, yarışan değerler yaklaşımında önceden belirlenen ölçütler arasından seçilen kıstaslarla yapılmaktadır. Değerlendirme yapacağımız örgüt veya kurum ne zaman etkili olarak değerlendirilebilir, mühim olan hususlar nelerdir ve bireylerin etkililik algısı nasıl meydana gelmiştir gibi kıstaslar kullanılarak örgütlerin etkililiği değerlendirilir (Cameron, 2006).

Bu yaklaşımı diğer etkililik değerlendirmesi yapan yaklaşımlardan ayıran temel fark organizasyon amaç, çevre ve iş süreçlerini birlikte kullanmasıdır (Altunoğlu, 2013).

2.3.3 Meşruiyet Yaklaşımı

Örgütün işleyişi ve faaliyetleri bulunduğu çevrenin özellikleri ile uyum sağlamaktadır. Çevre, örgütün işleyişini kurduğu baskılar, beklentiler ve inançları ile değiştirmektedir. Bu bağlamda aynı çevrede bulunan tüm örgütler birbirine benzemeye başlayacaktır (Koçel, 2007). Değişime ayak uydurabilen örgütler yaşamına devam ederken, ayak uyduramayanlar zamanla varlığını sürdüremeyerek ortadan kaybolacaktır. Meşruiyet yaklaşımı bir örgütün hayatını idame edip edemediğini temel alır.

2.3.4 Hata Odaklı Yaklaşım

Bu yaklaşım, örgütsel etkililiği ölçmek için kullanacak kriter seçilemediğinde ya da kriter tanımlanamadığında kullanılmaktadır (Cameron,1982 aktaran: Altunoğlu,2013).

2.4 Örgütsel Etkililik Yaklaşımlarının Genel Değerlendirilmesi

Yukarıda anlattığımız üzere örgütsel etkililik ile ilgili birçok yaklaşım vardır. Bu yaklaşımların oldukça fazla olması bize genel kabulün olmadığını açıkça göstermektedir. Bu durumu Altunoğlu (2013) şöyle bir benzetme ile açıklamıştır: Bir file gözleri kapatılmış insanların dokunması istendiği zaman eli hortumuna dokunan insanlar yılan, ayağına dokunan insanlar ise ağaca benzetmektedir. Etkililik hakkında fazla yaklaşımın olması durumu bu benzetmenin aynıdır. Şöyle ki; değişen şartlar ve bakış açısıyla yapılan değerlendirmelerde illa ki farklılıklar olur. Çünkü her örgüt birbirinden farklıdır. Aynı amaç için çalışan örgütlerde bile çalışan profilleri farklılık sağlayabilmektedir. Bu, işin doğasında olan bir durumdur.

2.5 Örgütsel Etkililik ile Okul Etkililiği Arasındaki Fark

Örgütsel etkililik kavramı yukarıda bahsedildiği üzere işletme temelli bir kavramdır. Okul etkililiği, öğrencilerin kazandığı davranışlar olarak tanımlanırken

etkililik ölçütü öğrencilerin kazandığı ölçülebilen niteliklere bağlıdır (Yılmaz, 2005). Okul etkililiğinin belirlenmesinde en çok öğrenci başarısı kullanılmaktadır (Şişman, 2002); fakat okul etkililiğini sadece akademik başarıyla ölçmek doğru olmaz. Okul çok boyutlu bir sistemdir ve öğrenciler okulda informal bilgiler de elde eder. Örneğin, öğrenciler anlayış, saygı, sosyal beceri, küçüklerine yardım etme gibi nitelikleri de dolaylı yoldan okuldan öğrenir. Okul etkililiğini değerlendirirken bu nitelikler de akademik bilgiler kadar önemli olduğundan değerlendirmeye alınmalıdır. Okul etkililiğini değerlendirmede 6 boyut vardır. Bunları şöyle sıralamak mümkündür: yönetici, öğretmen, öğrenci, veliler, okul çevresi ve kültürü (Balcı, 2002).

2.6 Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Balcı (1993), Türkiye’de yaptığı çalışmada ilköğretim okullarının etkililik düzeyini belirlemek amacıyla müdürlere, öğretmenlere ve velilere anket uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürleri yönetsel görevlerini önemserken öğretim liderliğini ikinci plana attıklarını saptamıştır. Öğretmen davranışları etkili okuldaki davranışlarla örtüşürken yaş, kıdem, okulda çalışma sürelerinin artmasıyla birlikte akademik başarıya verdikleri önemin arttığı saptanmıştır. Velilerden elde edilen veriler sonucunda bulgular, etkili okulun gerektirdiği veli katılım ve desteğine sahip olunmadığını göstermiştir (Balcı, 2007).

1996 yılında Türkiye’nin Eskişehir ilinde Şişman tarafından yapılan etkili okul yönetimi araştırmasında öğretmen görüşleri alınarak etkililik boyutları ortaya çıkarılmıştır. Merkez ilkokullarında etkili okul boyutları okul müdürü, öğretmen, okul çevresi, veliler, okul programı ve eğitim – öğretim süreci, öğrenci, okul kültürü ve ortamı olarak sıralanırken; çevre ilkokullarında okul müdürü, öğretmen, program ve eğitim – öğretim süreci, okul kültürü ve ortamı, okul çevresi, veliler ve öğrenci

boyutları bulunmaktadır. Merkez ilkokulları çevre ilkokullarına kıyasla okul müdürü boyutu dışındaki boyutlarda daha etkili bulunmuştur (Şişman, 2011).

İlköğretim okullarında görev yapan okul yönetici ve öğretmenlere göre okul kültürü, okul yöneticisi, öğretmeni, veli ve öğrenci boyutlarındaki etkililik düzeylerini belirlemek için Oral (2005) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarının genel etkililiği orta düzeyde saptanmıştır. Okul yönetici ve öğretmeni algısı karşılaştırıldığı zaman ise okul müdürü, okul ortamı ve öğrenci boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı konuyu Akan da 2007 yılında araştırmış ve en etkili boyut okul yöneticisi olarak bulunurken en az etkili boyut veli boyutu olduğunu saptamıştır. Öğretmen, öğrenci, öğrenme ortamı ve veli boyutlarında anlamlı farklılık bulmuştur.

Keleş (2006) öğretmenlerin çalıştığı okullar hakkında görüşlerini alarak etkili okul özelliklerine ne derece sahip olduğunu düşündüklerini saptamayı hedeflemiştir. Araştırma sonucunda 296 öğretmenlerinin çoğu yöneticilerini etkili, meslektaşlarını fayda sağlayıcı ve okul kültürünün olumlu olduğunu aktarırken; öğrenci ve velilerin başarıyı arttırmak için çaba göstermediklerini dile getirmiştir.

İlköğretim okul yöneticilerinin okul yönetimi etkililiği hakkında görüşlerini belirlemek amacıyla Yılmaz ve Taşdan tarafından 2006 yılında yapılan araştırmada okul yöneticilerinin okul yönetiminde etkililiği sağlamak konusunda yeterli donanıma sahip olmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Türkiye'nin Erzurum ilinde Ayık (2007) tarafından ilköğretim okullarındaki okul kültürü ve okul etkililiği arasında bulunan ilişkinin anlamlı mı değil mi olduğunu ortaya koymayı hedefleyen araştırmada yüksek pozitif ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Kaplan (2008), Anadolu Liselerinde çalışan okul yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini alarak etkili okul düzeyini belirlemek adına araştırma yapmıştır. Bu çalışmanın en etkili bulunan boyutu okul kültür ve yöneticisi, en az etkili bulunan boyut ise veli boyutu olmuştur. Yönetici ve öğretmenlerin etkililiğe ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilirken, öğretmenler yöneticilerini genel olarak etkili bulduklarını dile getirmişlerdir.

2010 yılında Türker ilköğretim okullarının etkililik düzeyi ve örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi belirlemek adına Türkiye'nin Antalya ilinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticileri okulu öğretmenlerden daha yüksek düzeyde etkili bulduklarını dile getirirken, her iki grup görüşlerine göre örgütsel etkililik ve örgüt sağlığı arasındaki korelasyon pozitif yönde anlamlı çıkmıştır. Bunun sonucunda örgütsel etkililik örgüt sağlığının oldukça mühim bir gösterge olduğu kanısına varılmıştır.

Koçak ve Helvacı (2011) tarafından Türkiye'nin Uşak ilinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmen görüşleri alınarak okul müdürlerinin etkililik düzeyini belirlemek adına yapılan çalışmada etkililik düzeyinin en yüksek olduğu konunun bütçe ve destek işleri olduğu görülmüştür. Finansman sağlama ve yetersiz bütçe ile okulunu yönetmeye çalışan okul müdürü, maddi sorunlarla baş edebilmekte ve çoğunlukla gerekli önlemleri alabilmekte oldukları ortaya çıkmıştır.

Bölüm 3

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplamak için kullanılan ölçme araçları, bu araçlar vasıtasıyla toplanan veriler ve bu verilerin nasıl çözümlendiği ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Yönetici ve öğretmenlerden alınan yanıtlar doğrultusunda okul etkililiğinin örgütsel bağlamda düzeyini ölçmeyi amaçlayan bu çalışmada nicel araştırma yöntemi olan tarama modelinden yararlanılmıştır.

3.2 Çalışma Evreni

Bu araştırmanın evrenini 2016 – 2017 yılında KKTC’de görev yapan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, Lefkoşa’da 30, Gazimağusa’da 32, Girne’de 18, Güzelyurt’ta 19, İskele’de 15 ve ada genelinde 9 tane özel olmak üzere toplam 123 İlkokulda görev yapan (www.mebnet.net: KKTC ilkokul sayıları, Erişim Tarihi 13.04.2015) müdür, müdür yardımcıları ve öğretmenler olmak üzere toplam 1586 kişi (n=1586) oluşturacaktır (<http://personel.gov.ct.tr/%C3%9CstMenu/%C4%B0statistik.aspx> : KKTC ilköğretim öğretmen kadroları, Erişim Tarihi 13.04.2015).

3.2.1 Çalışma Örnekleme

Araştırmada evrenin tümüne ulaşmak kolay olmayacağından örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örnekleme, araştırmacı tarafından kolay ulaşılabilir öğretmen ve yöneticilerden seçilen 358 kişiden (n=358) oluşmaktadır. Örneklem

grubu belirlenirken KKTC'nin 5 ilçesinden ilkokullar tabakalı örnekleme yoluyla seçilmiştir. Tabakalı örnekleme her bir evren birimi hiçbirisi açıkta kalmayacak şekilde alt gruplara ayrılır. Evrendeki alt gruplar belirlenip evren büyüklüğü içindeki oranla örnekleme temsil edilmesi amaçlanır (Büyüköztürk vd., 2014). Bu bağlamda Lefkoşa, Girne, Gazimağusa, Güzelyurt ve İskele ilçelerine bağlı okullar listelenmiş ve tabakalı örnekleme yapılmıştır. Araştırmacı okul yöneticilerine ulaşarak randevu almıştır. Kimi okullar anket için seve seve yardımcı olurken bazı öğretmenler anketi doldurmak için zamanı olmadığını söylemiş bazıları ise anket doldurmamayı prensip edindiğini vurgulamıştır. Toplamda 500 kişiye dağıtılan anketten 358 geri dönüş almıştır.

3.3 Veri Toplama Süreci

Örnekleme okullardaki yönetici ve öğretmenlerin okulların örgütsel etkililiğini belirlemek amacıyla iki bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır (EK – 3). Bu amaçla konu ile ilgili yapılmış araştırmalar taranmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde araştırmanın bağımsız değişkenlerine ilişkin demografik bilgilere ulaşmak için sorulan sorulara yer verilmiştir. Bağımsız değişkenler literatür incelenerek belirlenmiştir. Aracın ikinci bölümünde ise Karşlı (2004) tarafından geliştirilen Yönetmel Etkililik anket formunun Örgütsel Etkililik kısmı kullanılmıştır. Anket formlarının geri dönüş oranını arttırmak amacıyla araştırmacı tarafından önceden hazırlanan örnekleme listesine göre müdür ve muavinleri ile görüşülerek formlar dağıtılmıştır. Bu formların dağıtılıp toplanması 31.11.2016 – 31.03.2017 tarihleri arasında araştırmacı tarafından yapılmıştır.

3.4 Veri Toplama Aracı

Karşlı (2004) tarafından geliştirilen Yönetmel Etkililik Anketi'nin Örgütsel Etkililik kısmından KKTC'ye uyarlama yapılarak uygulanmıştır. Uyarlama için

araştırmacının ulaşması kolay olan 2 okuldaki 11 müdür ve müdür yardımcılarını ile 14 öğretmene pilot uygulama yapılarak anketin geçerlik ve güvenirliği yeniden test edilmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik kat sayısı pilot uygulamada 0.927 olarak bulunmuştur. Uygulamada ise bu sayı 0.95'e yükselmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Ankete katkı sağlayanların demografik bilgilerinin elde edildiği formdur.

Örgütsel Etkililik Ölçeği: Örgütsel Etkililik Ölçeği 83 soru ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, birey (1-23), takım (24-37), İlköğretim Dairesi (38-52) ve örgüt (53-83) olmak üzere 4 farklı boyutu yansıtmaktadır.

Tablo 1: Anket Sorularının Etkililik Boyutlarına Göre Dağılımı

Etkililik Boyutları	Anket Sorularının Sayısı	Anket Soru Formunu Oluşturan Soruların Etkililik Boyutlarına Göre Dağılımı
Eleman	23	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
Takım	14	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37
Daire	15	38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52
Örgüt	31	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83

Araştırmada beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmaya katılanlardan ölçekteki önermeler ile ilgili düşüncelerini en olumludan en olumsuz doğru sıralanan seçeneklerle belirtmeleri istenmiştir. Bu bağlamda Oldukça çok (1), Çok (2), Orta (3), Az (4) ve Hiç (5) şeklinde sıralanmıştır. Anket daha sonra

değerlendirme kolaylığı açısından üç dereceye indirgenmiştir. Oldukça çok ve çok katılıyorum “yeterli”, orta katılıyorum “orta”, az ve hiç katılıyorum ise “yetersiz” olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Etkililik Ölçeğine İlişkin Sınır ve Puan Aralıkları

Seçenekler	Sınırlar	Düzeyle	Sınırlar	
Oldukça Çok	1	1.00 – 1.79	Yeterli Düzey	1.00 – 2.59
Çok	2	1.80 – 2.59		
Orta	3	2.60 – 3.39	Orta Düzey	2.60 – 3.39
Az	4	3.40 – 4.19	Yetersiz Düzey	3.40 - 5.00
Hiç	5	4.20 – 5.00		

Ölçek uygulanmadan önce uzman görüşleri alınmış ve gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra anketi uygulayabilmek için Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı’ndan gerekli izin alınmıştır (EK 1). KKTC MEB’ten alınan izin sonrasında Doğu Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulu’ndan da (EK 2) izin alınmıştır.

3.4.1 Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Okulların örgütsel etkililik düzeyini belirlemek adına yönetici ve öğretmenlerden bilgi edinebilmek adına Karılı (2004) tarafından geliştirilen Örgütsel Etkililik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddeleri tek tek incelenmiştir. Ölçek üniversiteler için geliştirilmiş olduğundan boyutların isimleri KKTC ilkokullarına uygun bir hale getirilmiştir. Eleman boyutu birey, fakülte boyutu ilköğretim dairesi, üniversite boyutu ise okul boyutu olarak adlandırılmıştır. Ölçek sorularında Türkiye ile ilgili spesifik bir soru yer almadığından bölgesel farklılığa rastlanmamıştır. Bu nedenle maddeler sadece üniversiteden ilkokula uyarlanmıştır.

3.5 Ölçeğin Geçerlik ve Güvenirliği

Ölçeğin ilişki düzeyi Büyüköztürk vd tarafından 2014 yılında belirlenen kriterlere göre değerlendirilmiştir:

R	İlişki
0.00 – 0.29	Düşük
0.30 – 0.69	Orta
0.70 – 1.00	Yüksek

Ölçeğin pilot uygulaması yapıldıktan sonra Cronbach Alpha Güvenirlik katsayıları bulunmuştur. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında 0.05 anlamlılık düzeyindedir. Katsayılar önce bölüm bölüm daha sonra ise ölçek genelinde bulunmuştur. İlk bölüm olan okulun elemanı olarak ifadelerin yer aldığı ilk 23 önerme için Cronbach Alpha Güvenirlik 0.889 bulunmuştur. Ölçeğin ikinci bölümü olan okuldaki takımlarla ilgili ifadelerin yer aldığı 14 önerme için Cronbach Alpha Güvenirlik katsayısı 0.928 bulunmuştur.

Ölçeğin üçüncü bölümünde ilkokulda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin bağlı olduğu ilköğretim dairesi ile ilgili ifadelerin yer aldığı 15 önerme için hesaplanan Cronbach Alpha Güvenirlik katsayısı 0.947 bulunmuştur.

Ölçeğin dördüncü ve son bölümü bir örgüt olarak okul ile ilgili 31 ifadedir. Bu ifadelerin Cronbach Alpha Güvenirlik katsayısı ise 0.935 bulunmuştur.

Son olarak ölçeğin tamamında yer alan 83 ifadenin Cronbach Alpha Güvenirlik katsayısı hesaplanmış ve sonuç 0.927 bulunmuştur.

Tüm hesaplamalar pilot uygulama sonrasında herhangi bir düzeltmeye ihtiyaç olmadığını göstermiştir. Bu nedenle ölçek örnekleme uygulanmıştır.

3.6 Verilerin Analizi

Örgütsel Etkililik ölçeği ile elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows için 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesi amacıyla frekans, yüzde, t – test ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılım sağlayan yönetici ve öğretmenlerin kişisel bilgilerini ortaya koyabilmek adına frekans ve yüzde hesaplamaları uygulanmıştır. Alt problemler betimsel (descriptive statistic) istatistik yöntemi ile çözümlenmiştir. Betimsel İstatistik eğitim araştırmalarında en sık kullanılan türdür (Büyüköztürk vd, 2014). Tek bağımsız değişkenler için t – test, birden fazla bağımlı değişkenler için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Bölüm 4

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amaçları için toplanan nicel verilerin çözümlenmesi ve elde edilen bulgular ile birlikte bu bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

4.1 Bağımsız Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımları

Ankete katılan 358 yönetici ve öğretmenin demografik bilgileri tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3: Ankete Katılan Kişilerin Demografik Bilgileri

Değişkenler	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	236	65.9
	Erkek	122	34.1
Yaş	20 - 25	29	8.1
	26 - 35	101	28.2
	36 - 49	160	44.7
	50 ve üzeri	68	19.0
	Öğretmen	310	86.6
Görev	Yönetici	48	13.5
	5 yıl ve daha az	50	14.0
Meslekteki Çalışma Süresi	6 -10 yıl	54	15.1
	11 - 15 yıl	56	15.6
	16 - 20 yıl	64	17.7
	21 yıl ve üzeri	134	37.4
Medeni Durum	Evli	274	76.5
	Bekar	84	23.5
Öğrenim Durumu	Yüksek Okul	26	7.3
	Fakülte	33	9.2
	AÖA	254	70.9
	Yüksek Lisans	43	12.0

	Doktora	2	0.6
	Lefkoşa	120	33.5
	Girne	92	25.7
Bölge	Gazimağusa	90	25.1
	Güzelyurt	30	08.4
	İskele	26	07.3

Araştırmanın evrenini, 2016 – 2017 yılında KKTC ilkokullarında görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Evreni temsil ettiğine inanılan örneklem tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilmiş 48 yönetici ve 310 öğretmenden oluşmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin demografik bilgilerinin yer aldığı veriler tablo 3’de verilmiştir.

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerin %13.4 (48 kişi), öğretmenlerin ise % 86.6 (310 kişi) olduğu görülmektedir. Bu kişilerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Kadın katılımcılar %65.9 (236 kişi), erkek katılımcılar ise %34.1(122 kişi)’dir. Öğretmen ve yöneticilerin %76.5’i evli (274 kişi), %23.5’ü ise (84 kişi) bekaardır.

Meslekte çalışma süreleri incelendiği zaman %8.1 (29 kişi) 20-25 yaş aralığında, %28.2 (101 kişi) 26-35 yaş aralığında, %44.7 (160 kişi) 36-49 yaş aralığında, %19.0 (68 kişi) ise 50 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin meslekte çalışma süreleri 5 yıl ve daha az çalışan %14 (50 kişi), 6 – 10 yıl arası çalışan %15.1 (54 kişi), 11 – 15 yıl arası çalışan %15.6 (56 kişi), 16 – 20 yıl arası çalışan %17.9 (64 kişi) ve 21 yıl ve üzeri çalışan %37.4 (134 kişi) vardır.

İlkokul öğretmen ve yöneticilerinin büyük bir kısmı %70.9 (254 kişi) KKTC’de ilkokul öğretmeni yetiştiren bir kurum olan Atatürk Öğretmen Akademisi mezunlarından oluşmaktadır. Bunun yanında %7.3 (26 kişi) yüksek okul, %9.2 (33

kişi) ise üniversitelerin herhangi bir bölümünden mezun olan kişilerden oluşmaktadır. Geriye kalan %12.6'lık kısmın %0.06'sı yani 2 kişi doktora mezunu, %12'lik kısım (43 kişi) ise yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır. Elde edilen veriler sonucunda devlet ilkokullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin çoğunun AÖA mezunlarından oluştuğunu görmekteyiz. Devlet kurumu olan, ülkenin ilgi, ihtiyaç ve beklentileri ışığında yetiştirilen çalışanların eğitim vermesi ülkenin gelişimi açısından olumludur. Bunun yanında yüksek lisans yapan çalışanların da geçmiş yıllara nazaran artmış olması eğitimi ileriye taşıyabilmek açısından sevindiricidir.

KKTC'nin beş ilçesindeki katılıma baktığımız zaman Başkent Lefkoşa'dan %33.5 (120 kişi), Girne'den %25.7 (92 kişi), Gazimağusa'dan %25.1 (90 kişi), Güzelyurt'tan %8.4 (30 kişi) ve İskele'den %7.3 (26 kişi) çalışmaya katkı sağlamıştır.

4.2 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Boyutlarına İlişkin

Genel Bulgular ve Yorum

Tablo 4: Örgütsel Etkililik Boyutlarına İlişkin Genel Bulguları

Örgütsel Etkililik Boyutları	N	X	ss
Birey Boyutu	358	2.22	0.79
Takım Boyutu	358	2.38	0.77
İlköğretim Dairesi Boyutu	358	2.86	0.94
Okul Boyutu	358	2.28	0.90

Tablo 4.de Örgütsel Etkililik ile ilgili öğretmen ve yöneticilerin verdiği cevaplar ile oluşan tablodaki boyutlar incelendiğinde *birey boyutu* 2.22 ortalama ile yeterli düzeyde, *takım boyutu* 2.38 ortalama ile yeterli düzeyde, *daire boyutu* 2.86

ortalama ile orta düzeyde, *okul boyutu* ise 2.28 ortalama ile yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmen ve yöneticiler buldukları örgütün elemanı olarak oldukça iyi düzeyde yanıt verdikleri görülmektedir. Okulda oluşturulan takımlar ile ilgili orta düzeye yakın fakat yeterli düzeyde yanıt verilirken bağlı oldukları ilköğretim dairesine orta düzeyde yanıt verdikleri görülmektedir. Okul boyutu ise yine oldukça iyi düzeyde ortalamaya sahiptir. Keskin tarafından 2014 yılında Türkiye'nin Bolu ilinde yapılan "İlköğretim Okullarında Örgütsel Etkililik, Mesleki Doyum ve İşten Ayrılma Eğilimi" adlı çalışmada öğretmenler, okullarının örgütsel etkililik düzeyi yüksek okul olduğunu söylemişlerdir.

Bu araştırma sonucunda araştırmaya katkı sağlayanların birey boyutundaki ortalaması diğer boyutlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu kişilerin kendilerini örgütün elemanı olarak oldukça iyi düzeyde gördüklerini yansıtmaktadır. Türkiye'nin Düzce ilinde yapılan araştırmada okul etkililiğinin öğretmen boyutundaki özelliklerin yöneticilerin görüşlerine göre öğretmenlerin kendilerinden beklenen davranışların çoğunu gösterdiği gözlenmiştir (Yılmaz 2005).

En az ortalamaya sahip olan İlköğretim Dairesi boyutunda ise öğretmen ve öğrencilerin ilköğretim dairesinden beklentilerinin orta düzeyde karşılandığını göstermektedir.

4.2.1 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Yaşa Göre Bulgu ve Yorumları

Tablo 5'te yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ölçen ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5: Yaş değişkeninin örgütsel etkililik boyutlarına ilişkin ANOVA testi

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	F	Sig
Birey	21 - 25	29	1.77	0.69	3.369	0.019
	26 - 35	101	1.80	0.58		
	36 - 49	160	1.64	0.47		
	50 ve üzeri	68	1.57	0.51		
	Toplam	358	1.68	0.54		
Takım	21 - 25	29	2.19	0.71	2.702	0.045
	26 - 35	101	2.41	0.56		
	36 - 49	160	2.44	0.44		
	50 ve üzeri	68	2.31	0.45		
	Toplam	358	2.39	0.51		
İlköğretim Dairesi	21 - 25	29	2.63	0.87	4.002	0.008
	26 - 35	101	2.73	0.73		
	36 - 49	160	2.98	0.63		
	50 ve üzeri	68	2.88	0.67		
	Toplam	358	2.86	0.69		
Okul	21 - 25	29	2.28	0.75	3.837	0.010
	26 - 35	101	2.30	0.67		
	36 - 49	160	2.36	0.54		
	50 ve üzeri	68	2.08	0.41		
	Toplam	358	2.28	0.59		

Tablo 5 incelendiği zaman araştırmaya katkı sağlayanların *birey* boyutundaki yanıtları yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir ($p=0.019<0.05$). Araştırmaya katılan 50 yaş ve üzeri katılımcılar eleman boyutunda $\bar{X}=1.57$ puanla en yüksek, 36 – 49 yaş arası katılımcılar $\bar{X}=1.64$ puanla, 21 – 25 yaş arası katılımcılar $\bar{X}=1.77$ puanla ve en düşük $\bar{X}=1.80$ puanla 26 – 35 yaş arası katılımcılar olmuştur. Görüldüğü üzere yaş ortalaması arttıkça birey boyutundaki etkililik artmıştır. En yüksek yaş grubu olan 50 ve üzeri yaş grubu oldukça iyi bir ortalama ile kendini en fazla etkili bulan grup olmuştur. 26 – 35 yaş arası grup genelde mesleğinde 5 – 10 yıl çalışmış kimselerden oluşan gruptur. Bu grup mesleğe yeni başlayanlardan kendilerini küçük bir miktar ($\bar{X}=0.03$) daha az etkili bulmuşlardır. Bu durum, mesleğinin en verimli yıllarında olan öğretmenlerin daha gerçekçi

oldukları ve öz değerlendirme yaparken daha objektif davrandıkları ile açıklanabilir. Araştırmaya katılanların *takım* boyutundaki yanıtları, yaşlarına göre anlamlı bir fark göstermiştir ($p=0.045<0.05$). Takım boyutundaki yanıtlar eleman boyutuna nazaran daha düşük bulunmuştur. Bunun nedeni öğretmenlerin takım halinde çalışmayı benimsememiş olması ya da yalnız çalışmaktan daha fazla keyif almaları olabilmektedir. En yüksek puan $\bar{X}=2.19$ ile 21 – 25 yaş arası öğretmenlerden gelmiştir. 26 – 35 yaş aralığı ve 36 – 49 yaş aralığının puanları birbirine oldukça yakındır. 26 – 35 yaş $\bar{X}=2.41$, 36 – 49 ise $\bar{X}= 2.44$ 'tür. 50 yaş ve üzeri katılımcıların puanı ise $\bar{X}= 2.31$ olarak bulunmuştur. Genç öğretmenler yeni bilgiler, çağdaş yöntem ve teknikler ile mezun olmaktadır. Bu bağlamda meslek hayatlarında bu donanımlarını kullanmaktadırlar. Sonuç olarak, işbirliği içinde çalışmanın faydalarını bildikleri için çalışma hayatlarında takım halinde çalışarak etkili olmaktan yararlandıklarını söyleyebiliriz.

Araştırmanın üçüncü boyutu olan *daire* boyutunun yanıtları sonucunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p=0.008<0.05$). Bu boyutun en düşük puanı 36 – 49 yaş katılımcılardan $\bar{X}= 2.98$ ile gelmiştir. Onun arkasından $\bar{X}= 2.88$ ile 50 yaş ve üzeri katılımcılardan gelmiştir. $\bar{X}=2.73$ puan ile 26 – 35 yaş arası katılımcılar gelmektedir. Katılımcıların en yüksek puanı ise $\bar{X}= 2.63$ ile 21 – 25 yaş arası katılımcılardan gelmiştir. Bu boyutta yaş azaldıkça etkililik artmıştır. Genç öğretmenler bağlı oldukları ilköğretim dairesini daha etkili bulurken, 36 yaş ve üzeri öğretmenler daha az etkili bulmuşlardır.

Örgütsel etkililiğin dördüncü ve son boyutu olan *okul* boyutunda da yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.010<0.05$). Bu boyutta en yüksek puanı $\bar{X}=2.08$ ile 50 ve üzeri yaş grubundan ankete katılan öğretmen ve yöneticiler almıştır. 21 – 25 yaş grubu arası katılanlar $\bar{X}=2.28$ puan almıştır. 26 – 35

yaş arası katılımcılar da 21 – 25 yaş grubuna çok yakın olan $\bar{X}=2.30$ puanı almıştır. En düşük puanı ise 36 – 49 yaş aralığı $\bar{X}= 2.36$ puan ile almıştır. Bu boyutta puanlar birbirine oldukça yakın bulunmuştur. 50 yaş ve üzeri katılımcılar okul boyutunu en etkili bulan gruptur.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerini yaş değişkenine göre değerlendirdiğimizde dört boyutun hepsinde de yaş değişkeninin bir farklılık sağladığı tespit edilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin yaşa göre en fazla eleman boyutunda etkili bulunduğu, en az ise daire boyutunda etkili bulunduğu görülmektedir. Yöneticiler ilköğretim dairesiyle bire bir iletişim içinde olduklarından dolayı daha fazla şikayetçi olmaları beklenen bir durumdur.

Yılmaz (2015) tarafından Aydın’da yapılan örgütsel etkililik düzey belirleme araştırmasında öğretmenlerin yaşlarının herhangi belirleyici bir role sahip olmadığı ortaya konmuştur.

4.2.2 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Bulgu ve Yorumları

Tablo 6’da yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde olup olmadığı t – testi ile ölçülmüştür.

Tablo 6: Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Cinsiyete göre t-testi sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t	p
Eleman	Kadın	236	1.68	.53	-.305	.271
	Erkek	122	1.70	.55		
Takım	Kadın	236	2.37	.53	-.840	.111
	Erkek	122	2.42	.47		
Daire	Kadın	236	2.84	.71	-.615	.380
	Erkek	122	2.89	.66		
Okul	Kadın	236	2.27	.60	-.530	.522
	Erkek	122	2.31	.56		

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katkı sağlayanların *eleman* ($t=-305$; $p=0.271>0.05$) *takım* ($t=-840$, $p=0.111>0.05$), *daire* ($t=-.615$, $p=0.380>0.05$) ve *okul* boyutlarında ($t=-.530$, $p=.522>0.05$) örgütsel etkililik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dört boyutun ortalamaları kendi birbirine oldukça yakındır. Eleman boyutunda kadın katılımcıların puanı $\bar{X}=1.68$, erkek katılımcıların puanı $\bar{X}=1.70$ 'tir. İki cinsiyet arası sadece 0.02'lik bir fark bulunmaktadır. Takım boyutunda kadınlar $\bar{X}=2.37$ erkekler ise $\bar{X}=2.42$ puan almıştır. Katılımcılar arası puan farkı 0.05'tir. Daire boyutunda kadın katılımcıların $\bar{X}=2.84$ 'lük puanına karşın erkek katılımcıların $\bar{X}=2.89$ 'lük puanı vardır. Aradaki fark 0.05'tir. Okul boyutunda kadın katılımcıların puanı $\bar{X}=2.27$ iken erkek katılımcıların puanı $\bar{X}=2.31$ olmuştur. Aradaki fark ise 0.04 olmuştur. Eleman, takım ve okul boyutlarında her iki grubun da verdiği cevaplar yeterli düzeyde olurken sadece daire boyutu her iki grup tarafından orta düzeyde yeterli olmuştur.

4.2.3 Katılımcıların Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Öğretmen ve Yöneticilere Göre Bulgu ve Yorumları

Tablo 7'de katılımcıların örgütsel etkililik düzeylerinin öğretmen ve yöneticilere göre anlamlı düzeyde olup olmadığı t – testi ile ölçülmüştür.

Tablo 7: Katılımcıların örgütsel etkililik düzeylerinin öğretmen ve yöneticilere göre t – testi sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t	p
Eleman	Öğretmen	310	1.70	.55	3.857	.230
	Yönetici	48	1.55	.46		
Takım	Öğretmen	310	2.40	.53	2.391	.000
	Yönetici	48	2.33	.26		
Daire	Öğretmen	310	2.82	.71	-3.642	.001
	Yönetici	48	3.15	.46		
Okul	Öğretmen	310	2.32	.60	3.201	.000
	Yönetici	48	2.07	.40		

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların görevi ile örgütsel etkililiğin dört boyutu arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır. *Takım* ($t=2.391$, $p=.000<0.05$), *daire* ($t=-3.642$, $p=0.01<0.05$) ve *okul* ($t=3.201$, $p=0.000<0.05$) boyutlarında anlamlı bir fark gösterirken; *eleman* boyutunda ($t=3.857$, $p=0.230>0.05$) anlamlı bir fark göstermemiştir.

Yöneticiler *eleman* ($\bar{X}=1.55$), *takım* ($\bar{X}=2.33$) ve *okul* ($\bar{X}=2.07$) boyutunda daha yüksek puan verirken; öğretmenler bu boyutlara yöneticilerden daha düşük puanlar vermişlerdir. İki grubun da verdiği cevaplar yüksek düzeydedir. *Daire* düzeyinde ise iki grubun verdiği yanıtlar orta düzeydedir. Öğretmenlerin yanıtları $\bar{X}=2.82$ iken yöneticilerin yanıtları $\bar{X}=3.15$ olmuştur.

4.2.4 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Bulgu ve Yorumları

Tablo 8: Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin medeni durumuna göre t – testi

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t	p
Eleman	Evli	274	1.65	.50	-2.108	0.005
	Bekar	84	1.80	.64		
Takım	Evli	274	2.38	.48	-0.049	0.034
	Bekar	84	2.41	.58		
Daire	Evli	274	2.89	.67	1.388	0.151
	Bekar	84	2.75	.75		
Okul	Evli	274	2.26	.55	-1.074	0.009
	Bekar	84	2.35	.68		

Ankete katkı sağlayan kimselerin örgütsel etkililik ile ilgili yanıtları da medeni hal değişkeninde herhangi bir farka rastlanıp rastlanmadığını ortaya koymak amacıyla için t – testi yapılmıştır. Anket sonuçları tablo 8’de görülmektedir. Yönetici ve öğretmenler medeni durumlarına göre örgütsel etkililiğin *daire* boyutunda

($t=1.388$, $p=0.151>0.05$) anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu boyuta verilen yanıtlar doğrultusunda evli katılımcılar $\bar{X}=2.89$, bekara katılımcılar ise $\bar{X}=2.75$ ile orta yeterli puan vermişlerdir. *Eleman* ($t=-2.108$, $p=0.005<0.05$), *takım* ($t=-0.049$, $p=0.034<0.05$) ve *okul* ($t=-1.074$, $p=0.009<0.05$) boyutlarında ise medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

4.2.5 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre Bulgu ve Yorumları

Tablo 9: Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin meslekteki çalışma sürelerine göre anova testi

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	ss	F	sig
Eleman	5 yıl ve daha az	50	1.94	0.70	4.800	0.001
	6 – 10 yıl	54	1.76	0.48		
	11 – 15 yıl	56	1.68	0.60		
	16 – 20 yıl	64	1.65	0.41		
	21 yıl ve üzeri	134	1.57	0.48		
	Toplam	358	1.68	0.54		
Takım	5 yıl ve daha az	50	2.41	0.66	0.496	0.739
	6 – 10 yıl	54	2.33	0.56		
	11 – 15 yıl	56	2.34	0.50		
	16 – 20 yıl	64	2.44	0.43		
	21 yıl ve üzeri	134	2.40	0.45		
	Toplam	358	2.39	0.51		
Daire	5 yıl ve daha az	50	2.76	0.82	1.905	0.109
	6 – 10 yıl	54	2.71	0.70		
	11 – 15 yıl	56	2.77	0.80		
	16 – 20 yıl	64	2.96	0.61		
	21 yıl ve üzeri	134	2.95	0.62		
	Toplam	358	2.86	0.69		
Okul	5 yıl ve daha az	50	2.49	0.81	2.422	0.048
	6 – 10 yıl	54	2.24	0.56		
	11 – 15 yıl	56	2.22	0.62		
	16 – 20 yıl	64	2.35	0.52		
	21 yıl ve üzeri	134	2.22	0.49		
	Toplam	358	2.28	0.59		

Tablo 9’da görüldüğü üzere, örgütsel etkililiğin dört boyutunun meslekteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği ortaya konmuştur.

Eleman boyutunda ($F=4.800$, $p=0.001<0.05$) meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. 21 yıl ve üzeri çalışanlar $\bar{X}=1.57$ puan ile en yüksek puana sahip olurken 5 yıl ve daha az süre çalışanlar $\bar{X}=1.94$ puanla en az puana sahip olmuştur. Tüm grupların puanı yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu durum meslekte uzun yıllar çalışan kişilerin, mesleğinin ilk yıllarında olan kişilerden kendilerini çok daha fazla yeterli gördüklerini ortaya koymaktadır.

Takım boyutunda ($F=0.496$, $p=0.739>0.05$) meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu boyutun tüm grupları yüksek düzeyde bulunmuştur. En yüksek puan $\bar{X}=2.33$ ile 6 – 10 yıl arası çalışanlar, en düşük puan $\bar{X}=2.44$ ile 16 – 20 yıl arası çalışanlar grubundadır.

Daire boyutu ($F=1.905$, $p=0.109>0.05$) meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Tüm grupların puanları orta düzeyde bulunmuştur. 6 – 10 yıl yaş grubu arası $\bar{X}=2.71$ ile daire puanı en yüksek, 16 – 20 yıl yaş grubu arası $\bar{X}=2.96$ ile daire puanı en düşük grup olmuştur.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin meslekteki çalışma sürelerine göre anova testi yapılan son boyut olan okul boyutunda ($F=2.422$, $p=0.048<0.05$) meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. 11 – 15 yıl çalışanlar ile 20 yıl ve üzeri çalışanlar $\bar{X}=2.22$ ile en yüksek puana sahip olan iki grup olmuştur. 5 yıl ve daha az çalışanlar ise $\bar{X}=2.49$ ile en düşük puana sahip olmuştur. Tüm grupların puanı yüksek düzeyde bulunmuştur.

Tüm boyutlara genel olarak baktığımız zaman 5 yıl ve daha az süre çalışan kesimin diğer kesimlere göre daha düşük puanlara sahip olduğunu görmekteyiz. Bu

da bize tecrübenin önemini göstermektedir. Daire boyutunda ise tecrübesi en fazla olan 21 yıl ve üzeri çalışanlar en düşük puana sahip olmuştur.

4.2.6 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Mezun Oldukları Okula Göre Bulgu ve Yorumları

Tablo 10: Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin mezun oldukları okula göre anova testi sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{X}	Ss	F	Sig
Eleman	Yüksek Okul	26	1.76	0.70	0.914	0.456
	Fakülte	33	1.53	0.53		
	AÖA	254	1.70	0.52		
	Yüksek					
	Lisans	43	1.64	0.54		
	Doktora	2	1.60	0.84		
	Toplam	358	1.68	0.54		
Takım	Yüksek Okul	26	2.18	0.74	2.773	0.027
	Fakülte	33	2.22	0.59		
	AÖA	254	2.44	0.44		
	Yüksek					
	Lisans	43	2.34	0.53		
	Doktora	2	2.25	1.46		
	Toplam	358	2.39	0.51		
Daire	Yüksek Okul	26	2.38	0.73	9.805	0.000
	Fakülte	33	2.54	0.84		
	AÖA	254	2.97	0.62		
	Yüksek					
	Lisans	43	2.70	0.72		
	Doktora	2	4.26	0.84		
	Toplam	358	2.86	0.69		
Okul	Yüksek Okul	26	2.14	0.66	2.820	0.025
	Fakülte	33	2.05	0.65		
	AÖA	254	2.34	0.55		
	Yüksek					
	Lisans	43	2.18	0.62		
	Doktora	2	2.66	0.93		
	Toplam	358	2.28	0.59		

Tablo 10’da yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeyleri bireylerin mezun olduğu okula göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir. *Takım*

($F=2.773$, $p=0.027<0.05$), *daire* ($F=9.805$, $p=0.000<0.05$) ve *okul* ($F=2.820$, $p=0.025<0.05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Takım boyutunda en yüksek puan $\bar{X}=2.18$ ile yüksek okul mezunları, en düşük puan $\bar{X}=2.44$ puan ile Atatürk Öğretmen Akademisi mezunlarının olmuştur.

Daire boyutunda en yüksek puan $\bar{X}= 2.38$ ile yüksek okul mezunlarının, en düşük puan ise $\bar{X}=4.26$ ile doktora mezunlarının olmuştur. Bu boyuttaki yüksek okul ($\bar{X}=2.38$) ve fakülte ($\bar{X}=2.54$) mezunları yüksek düzeyde sonuç alırken, Atatürk Öğretmen Akademisi ($\bar{X}=2.97$) ve yüksek lisans mezunları ($\bar{X}=2.70$) orta düzeyde sonuç vermiştir. Doktora mezunlarından ise ($\bar{X}=4.26$) düşük düzeyde sonuç alınmıştır.

Okul boyutunda en yüksek puan $\bar{X}=2.05$ ile fakülte mezunlarının olurken, en düşük puan $\bar{X}=2.66$ puan ile doktora mezunlarının olmuştur. Yüksek okul ($\bar{X}=2.14$), fakülte ($\bar{X}=2.05$), Atatürk Öğretmen Akademisi ($\bar{X}=2.34$) ve yüksek lisans mezunlarının puanları ($\bar{X}=2.18$) yüksek düzeyde olurken doktora mezunlarının puanları ($\bar{X}=2.66$) orta düzeyde bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların örgütsel etkililiğin eleman boyutunda, mezun oldukları okula göre anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır ($F=0.914$, $p=0.456>0.05$). Bu boyutta en yüksek puan $\bar{X}=1.53$ ile fakülte mezunlarının olurken, en düşük puan $\bar{X}=1.76$ puan ile yüksek okul mezunlarının olmuştur. Atatürk Öğretmen Akademisi mezunları $\bar{X}=1.70$, yüksek lisans mezunları $\bar{X}=1.64$ ve doktora mezunları $\bar{X}=1.60$ puan almıştır. Tüm gruplar yeterli düzeyde sonuç vermiştir.

4.2.7 Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etkililik Düzeylerinin Çalıştıkları İlçelere Göre Bulgu ve Yorumları

Tablo 11: Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeylerinin görev yaptıkları ilçeye göre anova testi sonuçları

Boyutlar	Grup	N	\bar{X}	Ss	F	Sig
Eleman	Lefkoşa	120	1.58	0.52	5.790	0.000
	Girne	92	1.85	0.58		
	Gazimağusa	90	1.72	0.46		
	Güzelyurt	30	1.42	0.38		
	İskele	26	1.79	0.65		
	Toplam	358	1.68	0.54		
Takım	Lefkoşa	120	2.34	0.54	4.943	0.001
	Girne	92	2.33	0.59		
	Gazimağusa	90	2.50	0.36		
	Güzelyurt	30	2.17	0.43		
	İskele	26	2.65	0.38		
	Toplam	358	2.39	0.51		
Daire	Lefkoşa	120	2.81	0.74	3.094	0.016
	Girne	92	2.71	0.82		
	Gazimağusa	90	2.96	0.52		
	Güzelyurt	30	2.97	0.68		
	İskele	26	3.14	0.32		
	Toplam	358	2.86	0.69		
Okul	Lefkoşa	120	2.25	0.57	5.090	0.001
	Girne	92	2.34	0.64		
	Gazimağusa	90	3.23	0.57		
	Güzelyurt	30	4.17	0.39		
	İskele	26	2.69	0.53		
	Toplam	358	2.28	0.59		

Tablo 11’de görüldüğü üzere, araştırmaya katkı sağlayanlar yönetici ve öğretmenlerin eleman boyutundaki örgütsel etkililik düzeyi çalıştıkları okulun bağlı olduğu ilçesine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($F=5.790$, $p=0.000<0.05$). Güzelyurt ilçesinin puanı en yüksek puan $\bar{X}=1.42$ olurken Girne ilçesinin puanı $\bar{X}=1.85$ ile en düşük puan olmuştur. Lefkoşa ilçesi $\bar{X}=1.58$ puan, Gazimağusa ilçesi

$\bar{X}=1.72$ puan ve İskele ilçesi $\bar{X}=1.79$ puan almıştır. Tüm ilçelerin puanlarının yüksek düzeyde olduğunu görmekteyiz.

Takım boyutu ile yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeyi çalıştıkları okulun bağlı olduğu ilçeye göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4.943$, $p=0.001<0.05$). Lefkoşa ($\bar{X}=2.34$), Girne($\bar{X}=2.33$), Gazimağusa ($\bar{X}=2.50$) ve Güzelyurt ($\bar{X}=2.17$) ilçelerinin puanı yüksek düzeyde olurken İskele bölgesinin puanı orta düzeyde bulunmuştur. İskele ilçesine bağlı okullar takım oluşturma bakımından diğer ilçelerden daha çok zorlanırken Güzelyurt ilçesi açık ara farkla daha kolay takım oluşturduğunu göstermektedir.

Daire boyutu ile okulun bağlı olduğu ilçe arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F=3.094$, $p=0.016<0.05$). Bu boyutta tüm ilçelerin verdiği yanıtlar orta düzeyde olmuştur. En yüksek puan $\bar{X}=2.71$ ile Girne ilçesinin olurken, en düşük puan ise $\bar{X}=3.14$ ile İskele ilçesinin olmuştur. Diğer ilçelerin puan durumları da şöyledir: Lefkoşa $\bar{X}=2.81$ Gazimağusa $\bar{X}=2.96$ ve Güzelyurt $\bar{X}=2.97$.

Okul boyutu ile okulun bağlı olduğu ilçeye göre anlamlı bir fark göstermektedir ($F=5.090$, $p=0.001<0.05$). Bu boyutta da tüm ilçelerin verdiği yanıtlar doğrultusunda puanları yüksek düzeydedir. Güzelyurt ilçesi $\bar{X}=2.04$ ile en yüksek puana sahip olurken, İskele ilçesi $\bar{X}=2.69$ ile en düşük puana sahip olmuştur. Bunun yanında Lefkoşa ilçesi $\bar{X}=2.25$, Girne ilçesi $\bar{X}=2.34$ ve Gazimağusa ilçesi ise $\bar{X}=2.23$ puan almıştır.

Örgütsel etkililiğin dört boyutu ile ankete katkı sağlayan okulların bağlı olduğu ilçeler arasında dört boyutta da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Takım, daire ve okul boyutlarında İskele bölgesinin en düşük puana sahip olması dikkat çekmektedir. Güzelyurt bölgesi ise eleman, takım ve okul boyutlarında en yüksek puan alan bölge olmuştur.

4.3 Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi örgütsel etkililik boyutları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek adına yapılmaktadır. Yapılmış olan analizin sonuçları tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12: Korelasyon Analizi

		1	2	3	4
1. Eleman Boyutu	Pearson Correlation	1			
	Sig. (2 – tailed)				
	N	228			
2. Takım Boyutu	Pearson Correlation	0.462	1		
	Sig. (2 – tailed)	0.000			
	N	228	228		
3. Daire Boyutu	Pearson Correlation	0.244	0.453	1	
	Sig. (2 – tailed)	0.000	0.000		
	N	228	228	228	
4. Okul Boyutu	Pearson Correlation	0.529	0.545	0.490	1
	Sig. (2 – tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	228	228	228	228

“Eleman Boyutu” değişkeni ile “Takım Boyutu” değişkeni arasında pozitif yönde düşük bir ilişkiye ($p < 0.001$, ve $r = 0.462$) rastlanmaktadır. Eleman boyutunun sadece %21’i takım boyutu ile açıklanabilmektedir.

“Daire Boyutu” değişkeni ile “Eleman Boyutu” değişkeni arasındaki ilişkinin pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p < 0.001$ ve $r = 0.244$) olduğu görülmektedir. Daire boyutunun sadece %6’sı eleman boyutu ile açıklanabilmektedir.

“Daire Boyutu” değişkeni ile “Takım Boyutu” değişkeni arasındaki ilişkinin pozitif yönde düşük ($p < 0.001$ ve $r = 0.453$) bir ilişki olduğuna rastlanmaktadır. Daire boyutunun sadece %20’si takım boyutu ile açıklanabilmektedir.

“Okul Boyutu” değişkeni ile “Eleman Boyutu” değişkeni arasındaki ilişki pozitif yön ve orta şiddette bir ilişki ($p<0.001$ ve $r=0.529$) olduğu görölmektedir. Okul boyutu, eleman boyutunun %28’ini açıklamaktadır.

“Okul Boyutu” değişkeni ile “Takım Boyutu” değişkeni arasındaki pozitif yönlü orta şiddetli ilişkiye ($p<0.001$ ve $r=0.545$) rastlanılmaktadır. Okul boyutu, takım boyutunun %30’unu açıklamaktadır.

“Okul Boyutu” değişkeni ile “Daire Boyutu” değişkeni arasında pozitif yöne sahip orta şiddette bir ilişkiye ($p<0.001$ ve $r=0.490$) rastlanmaktadır. Okul boyutu, daire boyutunun %24’ünü açıklamaktadır.

Bölüm 5

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Tartışma ve Sonuç

İnsan doğduğu günden itibaren eğitimle iç içedir. Eğitim informal olarak ailede başlar ve formal olarak eğitim kurumlarında devam eder. Eğitim kurumlarının etkililiğini ölçmek toplum açısından oldukça büyük önem arz etmektedir. Eğitimin girdisi de çıktısı da insandır. İnsanı nasıl şekillendireceğimiz, toplum için nasıl ve ne derece bilgi, beceri ve donanım ile yetiştireceğimiz okullarımızda ne derece etkili bir eğitim ve öğretim yaptığımızla birebir ilişkilidir.

Bu çalışmada ülkemiz olan KKTC’de eğitimin ilk ve en temel basamağı olan ilkokulların ne derece ve hangi boyutta etkili olduğunu ortaya koymak adına Karşlı (2004) tarafından geliştirilmiş üniversitelerde öğretim elemanlarına uygulamış beşli likert tipi ölçeğe göre oluşturulmuş ölçeğin örgütsel etkililik kısmı gerekli uyarlamalar yapıldıktan sonra kullanılmıştır.

Ölçekte birey, takım, daire ve okul olmak üzere dört boyut vardır. Bu boyutlarda toplam 83 soru vardır. 6 tane de demografik soru vardır. Ölçek KKTC ilkokullarında görev yapmakta olan öğretmen ve yöneticiler arasından seçilen örnekleme uygulanmıştır.

Verileri analiz edebilmek için SPSS paket programı kullanılmış ve betimsel istatistik yöntemi ile çözümlenmiştir. Tek bağımsız değişkenler için t – test, birden fazla bağımlı değişken için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Araştırmaya 236 kadın, 122 erkek olmak üzere 358 kişi katkı sağlamıştır. Bu kişilerin 310'u öğretmen, 48'i ise yöneticidir. 274 kişi evli, 84 kişi ise bekadır. 29 kişi 20 – 25 yaş aralığı, 101 kişi 26 – 35 yaş aralığı, 160 kişi 36 – 49 yaş aralığı, 68 kişi ise 50 ve üzeri yaştadır. 5 yıl ve daha az çalışan 30, 6 – 10 yıl arası çalışan 54, 11 – 15 yıl arası çalışan 56, 16 – 20 yıl arası çalışan 64 ve son olarak 21 yıl ve üzeri çalışan 134 kişiye ulaşılmıştır. Bu kişilerin 26'sı yüksek okul, 33'ü fakülte, 254'ü AÖA, 43'ü yüksek lisans ve 2'si doktora mezunudur. Katkı sağlayan öğretmen ve yöneticilerin okullarının bağlı olduğu ilçelere göre Lefkoşa'dan 120, Girne'den 92, Gazimağusa'dan 90, Güzelyurt'tan 30 ve İskele'den 26 kişidir.

Yönetici ve Öğretmenlerin örgütsel etkililik boyutlarına ilişkin bulgulara baktığımız zaman eleman boyutu $\bar{X}=2.22$, takım boyutu $\bar{X}=2.38$, daire boyutu $\bar{X}=2.86$ ve okul boyutu ise $\bar{X}=2.28$ puanla yeterli düzeyde olduğunu görmekteyiz. Daire boyutu en düşük ortalamaya sahip olmasıyla göze çarpmaktadır. Son sırada yer alan, orta düzeyde etkili bulunan ilköğretim dairesi boyutunun öğretmen ve yöneticilerin bağlı oldukları KKTC MEB İlköğretim dairesinin beklentilerini karşılamadığını ya da yeterli imkan sağlamadığını anlayabilmekteyiz. Bu bağlamda ilköğretim dairesini daha etkili kılmak adına çalışmalar yapılmasına gereksinim vardır. Sorunlar derinlemesine araştırılmalıdır. Ölçekteki maddelere verilen yanıtları incelediğimizde katılımcılar dairenin okula sağladığı faydadan memnun olmadıklarını göstermişlerdir. Bunun altında yatan nedenler incelenmelidir. Bir başka göze çarpan madde hizmet içi eğitimler ile ilgili olandır. Öğretmen ve yöneticiler hizmet içi eğitimlerin ihtiyacı karşılamadığını, yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda eğitim – öğretim yılı başında okullara form göndererek ilgi ve ihtiyaçları sorulmalı ve bunun sonucunda amaca hizmet edecek kurslar düzenlenmelidir. Ayrıca değişen ve gelişen dünyada çağdaş eğitim yöntem ve

tekniklerine ayak uydurabilmek adına kurslara ihtiyaç vardır. Bu da göz önünde tutulmalıdır. İlköğretim dairesi ile ilgili bir başka göze çarpan durum ise yöneticilerin öğretmenlere kıyasla daireyi daha az etkili bulması olmuştur. Okulu yöneten kimseler olan müdür ve müdür muavinleri özellikle kaynak açısından sıkıntı çekmekte ve ihtiyaçları olan maddi desteği daireden bulamamaktadırlar.

Takım boyutuna baktığımızda yeterli bir ortalamaya sahip olmasıyla beraber genç katılımcılar daha olgun katılımcılara nazaran daha etkili bulunmuştur. Bunun nedeni mezun oldukları okuldan yeni ve çağdaş bilgiler, yöntem ve teknikler ile mezun olmaları olabilmektedir. Kişiler yaş aldıkça tecrübelenip her şeyi bildiklerini düşünerek yalnız çalışma yoluna girebilmektedirler. Bu bağlamda tecrübeli öğretmenlere takım halinde çalışmanın fayda ve avantajları aktarılmalı ve takım halinde çalışmaya teşvik edilmelidirler.

Okul boyutuna baktığımız zaman 50 yaş ve üzeri çalışanlar bu boyutta en yüksek ortalamaya sahiptirler. Genellikle belirli bir yaş ve kıdem sonrası çalışanlar kendi bölgelerine gelirler ve pek sık nakil talebinde bulunmazlar. Bir okulda uzun yıllar görev yapan kimseleri okulun bölgesini, sosyo – ekonomik düzeyini tanıyarak ihtiyaç ve beklenti geliştirir. Bunun sonucunda da beklentileri karşılayabildiklerinden karşılıklı memnuniyete sahip olurlar. Bu bağlamda 21 – 25 yaş arası öğretmenlerin en düşük ortalamaya sahip olması beklenirken 36 – 49 yaş arası öğretmenler düşük ortalamaya sahip olmuştur. Bunu da geçiş döneminde olan ve meslekte belli bir birikim ve olgunluğa sahip olmalarına bağlamaktayım. Yine bu boyut için öğretmen ve yöneticiler herhangi bir okula nakil almadan önce oryantasyona tabi tutulmalarının büyük fayda sağlayacağı inancındayım. Örneğin ilçede doğmuş, büyümüş, eğitim görmüş bir öğretmen kırsal kesimde görev yapabilmektedir.

Önceden bölge ile ilgili bilgi verilip, ilgi ve ihtiyaca göre eğitim programları düzenleyerek eğitim seviyesinin yükseltilebileceğine inanmaktayım.

Birey boyutu tüm boyutlar içinde en etkili bulunan boyuttur. Çalışmaya katkı sağlayan öğretmen ve yöneticiler en fazla bu boyutta etkili bulunmuşlardır. Özellikle yöneticiler ve evli öğretmenlerin puanları oldukça iyi düzeyde bulunmuştur. Yöneticiler belli bir süre öğretmen olarak çalıştıktan sonra bu mertebeye gelen kimselerdir. Kendilerine daha fazla güvenip, kendilerini etkili bulmaları olağan bir durumdur.

Örgütsel Etkililik boyutları ile yaş değişkeni anova ile çözümlenmiştir. Örgütsel etkililiğin tüm boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenin en çok dikkat çeken bölümü 21 yaş ve üzeri katılımcılardır. Bu grubun katılımcıları en fazla eleman boyutunda ortalamaya sahip olurken en az daire boyutunda ortalamaya sahip olmuştur.

Örgütsel Etkililik boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla t – testi yapılmıştır. Yapılan bu testte örgütsel etkililiğin herhangi bir boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel Etkililik boyutları ile görev değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığı t – testi ile ortaya konmuştur. Bu testte sadece eleman boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken; takım, daire ve okul boyutlarında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur.

Örgütsel Etkililik boyutları ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki t – test ile ortaya konmuştur. Örgütsel etkililiğin daire boyutunda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Hem evli, hem bekar olan grubun sonuçları orta düzeyde çıkmıştır.

Bunun yanında eleman, takım ve daire boyutlarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu üç boyutun sonuçları her iki grup için yüksek düzeyde bulunmuştur.

Örgütsel Etkililik boyutları ile meslekte çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki anova testi yapılarak ortaya konmuştur. Takım ve daire boyutunda örgütsel etkililik ile anlamlı bir fark bulunmazken, eleman ve okul boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Burada dikkat çeken 5 yıl ve daha az çalışan kesimin diğer kesimlere göre daha düşük puana sahip olduğudur. Sadece daire boyutunda 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmen ve yöneticiler en düşük puanı almıştır.

Örgütsel Etkililik boyutları ile öğretmen ve yöneticilerin mezun oldukları okul değişkeni arasındaki ilişki anova testi ile belirlenmiştir. Eleman boyutunda anlamlı bir farka rastlanmazken takım, daire ve okul boyutunda anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Tüm gruplar yeterli düzeyde ortalamaya sahiptir.

Örgütsel Etkililik boyutları ile araştırmaya katkı sağlayan öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları okulun bağlı olduğu ilçe ile arasında anlamlı bir fark olup olmadığı anova testi ortaya konmuştur. İlçe değişkeni ile tüm örgütsel etkililik boyutları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Daire boyutu dışındakiler yüksek düzeyde, daire boyutu ise orta düzeyde ortalamaya sahiptir. Bu bölümde İskele ilçesinin puanları takım, daire ve okul boyutlarında en düşük puana sahip olmasıyla dikkat çekmektedir.

“Daire Boyutu” değişkeni ile “Eleman Boyutu” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

“Eleman Boyutu” değişkeni ile “Takım Boyutu” değişkeni arasında pozitif yönde düşük bir ilişki ve “Daire Boyutu” değişkeni ile “Takım Boyutu” değişkeni arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

“Okul Boyutu” değişkeni ile “Eleman Boyutu” değişkeni arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki ve “Okul Boyutu” değişkeni ile “Takım Boyutu” değişkeni arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak “Okul Boyutu” değişkeni ile “Daire Boyutu” değişkeni arasında da pozitif yönde orta şiddette bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma ile birlikte örgütsel etkililik hangi düzeyde ne derece etkili olduğu ortaya konmuştur. Bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılar, nitel bir yöntem olan görüşme tekniği ile bu çalışmayı geliştirebilip alana daha fazla katkı sağlayabilecekleri düşünülmektedir.

Sonuç olarak yaptığım bu çalışmada vardığım sonuç; öğretmen ve yöneticilerin kendi algılarına göre yeterliliklerinin iyi olduğu ve sorunların ilköğretim dairesinden kaynaklandığıdır.

5.2 Öneriler

5.2.1 Akademik Öneriler

Karlı'nın etkililik ile ilgili çalışması Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne uyarlanmıştır. Bunun sonucunda dört boyut (birey, takım, daire, okul) ele alınmıştır. Ölçek düzenlenerek uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar etkililiğin ilköğretim düzeyinde değerlendirilmesi açısından önemlidir.

Okul öncesi kurumlarından başlayarak lisans eğitimi veren üniversitelere kadar tüm eğitim kurumlarının aynı ölçütlere göre değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu çalışmada kullanılan boyutlar tüm eğitim kurumlarına uyarlanarak kullanılabilir. Aynı düzeyde veya farklı düzeylerde eğitim veren kurumlar birbirleriyle karşılaştırılabilir.

Eğitimin tüm paydaşları değerlendirmeye alınmalıdır. Eğitim; aile, okul, öğrenci işbirliği ile meydana gelen bir süreçtir. Eğitimin etkili kılınması bu üç

paydaştan alınacak maksimum fayda ile mümkündür. Bu çalışmada öğretmen ve yöneticiler ile çalışılmıştır; fakat eğitimde ailelerin rolü de yadsınamaz bir gerçektir. Bu bağlamda yapılacak yeni çalışmalarda aile ve öğrenciler ile de çalışılarak daha detaylı ve çok yönlü bir değerlendirme yapılmalıdır. Diğer bir yandan okulun arkasındaki güç olan ilköğretim dairesinden eğitim yetkilileri ile de çalışılarak daha sağlıklı sonuçlar elde edilebileceği inancındayım.

Bu çalışmada dikkat çeken bir diğer unsur ise birçok öğretmenin verdiği yanıtlar bağlı oldukları daire ile iletişim halinde olmadıklarını göstermektedir. Nasıl ki her okulda bağlı olunan Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası'nın (KTÖS) bir temsilcisi varsa daire ile okul arasında bir köprü kurabilecek bir daire temsilcisinin de olmasının birbirinden haberdar olabilme açısından önem taşıdığı düşüncesindeyim. Böylece çift yönlü iletişim sağlanarak iletişimden kaynaklanabilecek sorunlar önlenebilecektir.

Çoğu sektörde olduğu gibi eğitim sektöründe de işbirliği oldukça önem taşımaktadır. Genel olarak yüksek nüfuslu okullarda görev yapan öğretmenler takım halinde çalışmadıkları, birbirleriyle işbirliği içinde olmadıkları verdikleri yanıtlarla ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, çalışanların iyi ilişkiler kurmaları sağlanmalı ve takım halinde çalışmaya özendirilmeleri ile birlikte eğitim daha ileriye taşınarak etkili kılınabilecektir.

5.2.2 Araştırmacılara Öneriler

KKTC ilkokullarının etkililik düzeyini belirlemek amacıyla yaptığım bu çalışma daha sonra yapılacak olan araştırmalara devam niteliği sağlayacağına inanmaktayım.

Araştırma nitel bir yöntem olan görüşme yöntemi ile desteklenerek derinlemesine bilgilere ulaşılabilir. Böylece etkililiğin önündeki engeller daha detaylı

belirlenebilir. Bu engellerin giderilebilmesi veya en aza indirilebilmesi için neler yapılabileceği araştırılarak çözüm yolları ortaya konulabilir. Veli ve öğrenciler ile bire bir iletişim halinde olan öğretmenlerin sorunları yöneticilerin sorunlarından farklı olduğu düşünülerek tek bir çalışma değil, birden fazla çalışma yapılabilir. Ayrıca, sadece okul çalışanı olan öğretmen ve yöneticiler değil ilköğretim dairesinde görev yapmakta olan eğitim ile ilgili yetkili kimseler ile de bir çalışma yapılarak çalışmadan elde edilen bulgular karşılaştırılmalı ve ortak çözüm yolları geliştirebilinmelidir. Böylece eğitimin daha ileriye taşınabileceğine inanmaktayım.

Okulların etkililiğini belirlerken sadece yönetici ve öğretmenler değil, öğrenciler ve velilerin de katıldığı bir çalışma yapılarak değerlendirmenin daha detaylı ve çok yönlü olması sağlanabilecektir. Bu bağlamda velilerden de öğretmen ve yöneticiler hakkında bir anket doldurulması istenebilir. Böylece tek bir taraftan bakılmamış olacak ve daha objektif bir değerlendirme mümkün olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akan, D. (2007). *Değişim Sürecinde İlköğretim Okullarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü E.Y.P.T. Anabilim Dalı. Yayımlanmış Doktora Tezi, Erzurum.
- Altunoğlu, B. K. (2013). *Sağlık Bilimleri Enstitüsünün Örgütsel Etkililik Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Arslan, H., Satıcı, A., Kuru, M. (2006). Devlet ve Özel İlköğretim Okullarının Etkililiğinin Araştırılması. *Eğitim ve Bilim*, Cilt:31, Sayı 142, 15 – 25.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz, Sayı 9.
- Ayık, A. (2007). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul: Okul geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Balcı, A. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Balcı, A. (2013). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2014). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel.
- Baştepe, İ. (2002). *Normal ve Taşlamalı Eğitim Okul Yönetici, Öğretmen ve Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Okul (Örgütsel) Etkililik Algıları Malatya İli Örneği*, Doktora Tezi, Erzurum.
- Bayülken, N. (1999). *Üniversitelerde Kalitenin Stratejik Yönetimi ve Konu ile İlgili Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (17. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- BİNGÖL Dursun (1996). *Personel Yönetimi*. (İkinci Basım). İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.

Cameron K. S., 1981 Domains of Organizational Effectiveness in Colleges and Universities, The Academy of Management Journal, Mar., , Vol.24, No.1, pp. 25-47

Cameron K.S., Quinn R.E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework. *San Francisco The Jossey-Bass Business & Management Series*, S 31-57.

Ergeneli, A. Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim İle İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama, Erişim Tarihi: 4.01. 2016, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/468/5390.pdf>

Erkan, H. Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın No:326, Bilim Dizisi:8, Eylül 1998, s.3-12

Gaertner G.H.,S. Ramnarayan, Organizational Effectiveness: An Alternative Perspective, The Academy of Management Review, Jan., 1983, Vol.8, No.1, pp. 97-107

Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 23, Sayı 2, 61-85.

KKTC ilkokul sayısı. Erişim Tarihi 13.04.2015, <http://www.mebnet.net>.

KKTC ilköğretim öğretmen kadroları. Erişim Tarihi 13.04.2015,

<http://personel.gov.ct.tr/%C3%9CstMenu/%C4%B0statistik.aspx>

Kaplan, F. (2008). Anadolu liselerinin etkili okul olma özelliklerini karşılama düzeyi (Ankara ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Karlı, M. D. (1998). Yönetmelik etkililik. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 6.

Karlı, M. D. (2004). *Yönetmelik Etkililik*. Ankara: Pagem A.

Keeley M., A Social-Justice Approach to Organizational Evaluation, Administrative Science Quarterly, Jun., 1978, Vol. 23, No. 2, pp. 272-292

Keskin, C. (2014). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Etkililik Mesleki Doyum ve İşten Ayrılma Eğilimi*, Doktora Tezi, Bolu.

Kirchhoff B.A., Organization Effectiveness Measurement and Policy Research, The Academy of Management Review, Jul., 1977, Vol. 2, No. 3, pp. 347-355

Keleş, B. (2006). İlköğretim okullarının etkili okul özelliklerine sahip olma dereceleri hakkında öğretmen görüşleri (Çorum ili örneği). (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye

Koçak, F., Helvacı, M. A. (2011). Okul Yöneticilerinin Etkililiği (Uşak İli Örneği). *Eğitim Bilimleri Araştırması Dergisi*, Cilt:1, Sayı 1.

Koçel T. (2007) *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul-Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd.Şti.,
11.Basım

Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.

Sancar, Mine. (2012). Centralized education systems, bureaucracy and leadership. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 49/A, 103-120.

Oral, Ş. (2005). İlköğretim okullarının etkili okul kavramı açısından değerlendirilmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır, Türkiye.

Özalp, İ. (2004). Yönetim ve Organizasyon, Anadolu Üniversitesi Yayın No:1457,
Eskişehir: Anadolu Üniversitesi

Şişman, M. (1996). *Etkili Okul Yönetimi, İlkokullarda Bir Araştırma*.
Yayınlanmamış Araştırma Raporu. Osmangazi Üniversitesi Fen ve Edebiyat
Fakültesi, Eskişehir.

Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Ankara: Pegem A.

Şişman, M. (2011). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Ankara: Yorum Matbaası.

- Tanrıöğen, A. (1988). *Okul Müdürlerinin Etkililiği ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tınaz, S. (2014). *İlk ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetimsel Etkililik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Şanlıurfa ili Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.
- Tortop N., İsbir E.G., Aykaç B., Yönetim Bilimi, Ankara, Yargı Yayınları, 1993, s.230-247.
- Tortop, N., İsbir, E. G., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2007). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Yargı.
- Tosun M., Örgütsel Etkililik, Ankara-Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:196, 1981, s.8-46.
- Türker, Y. (2010). İlköğretim okullarının etkililik düzeyleri ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Ülgen H., Mirze K. İşletmelerde Stratejik Yönetim, İstanbul-Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd.Şti., 4.Basım, 2007, s.22-30.
- Yılmaz, V. (2005). *İlköğretim Okullarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri (Düzce ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Düzce.

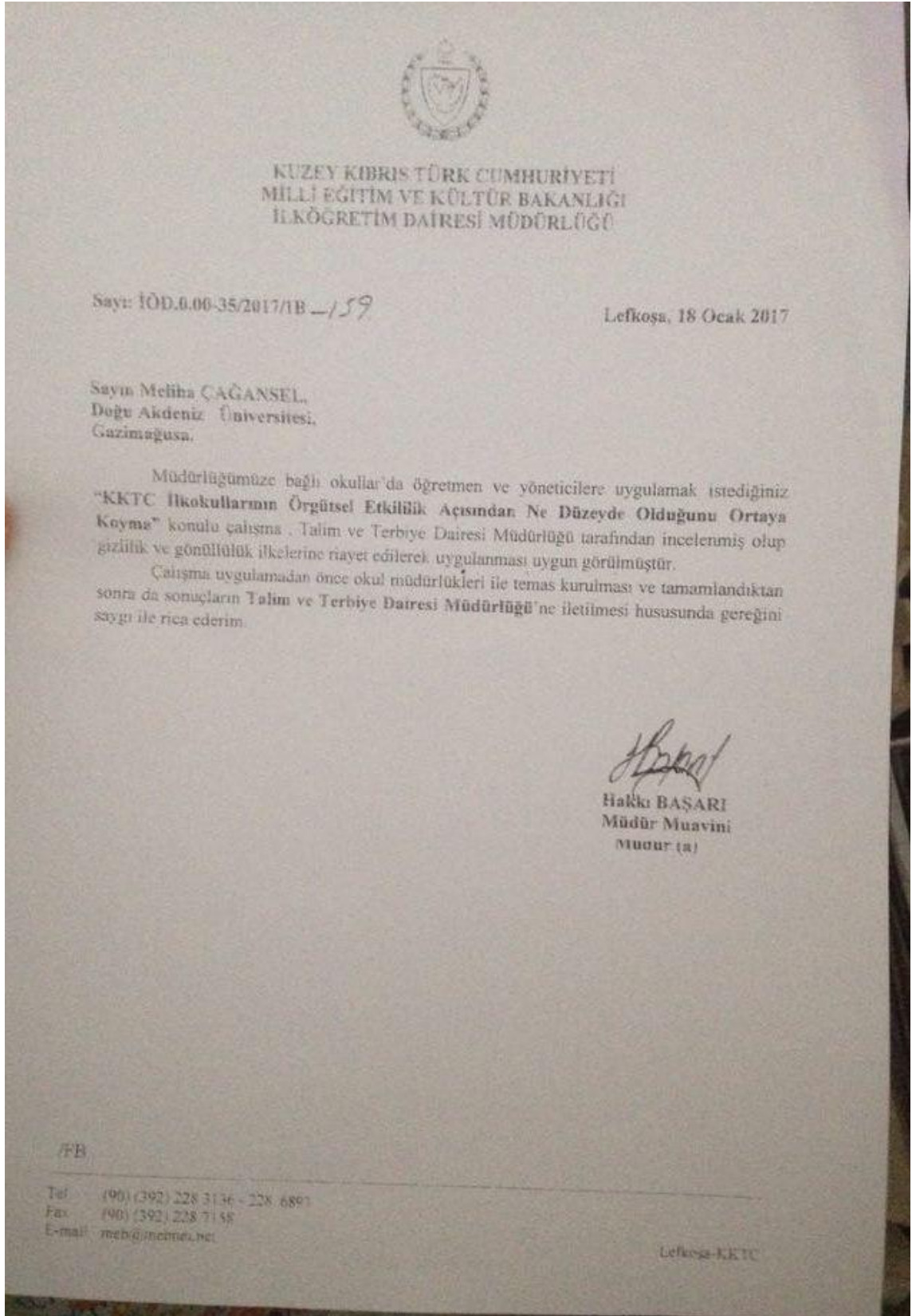
Yılmaz, K. & Taşdan, M. (2006). [İlköğretim okulu yöneticilerinin okul yönetiminde etkililik hakkındaki görüşleri ile ilgili nitel bir araştırma.](#) *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39 (2), 125-150.

Yılmaz, K. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalık ve Örgütsel Güven Algıları İle Okulların Örgütsel Etkililik Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

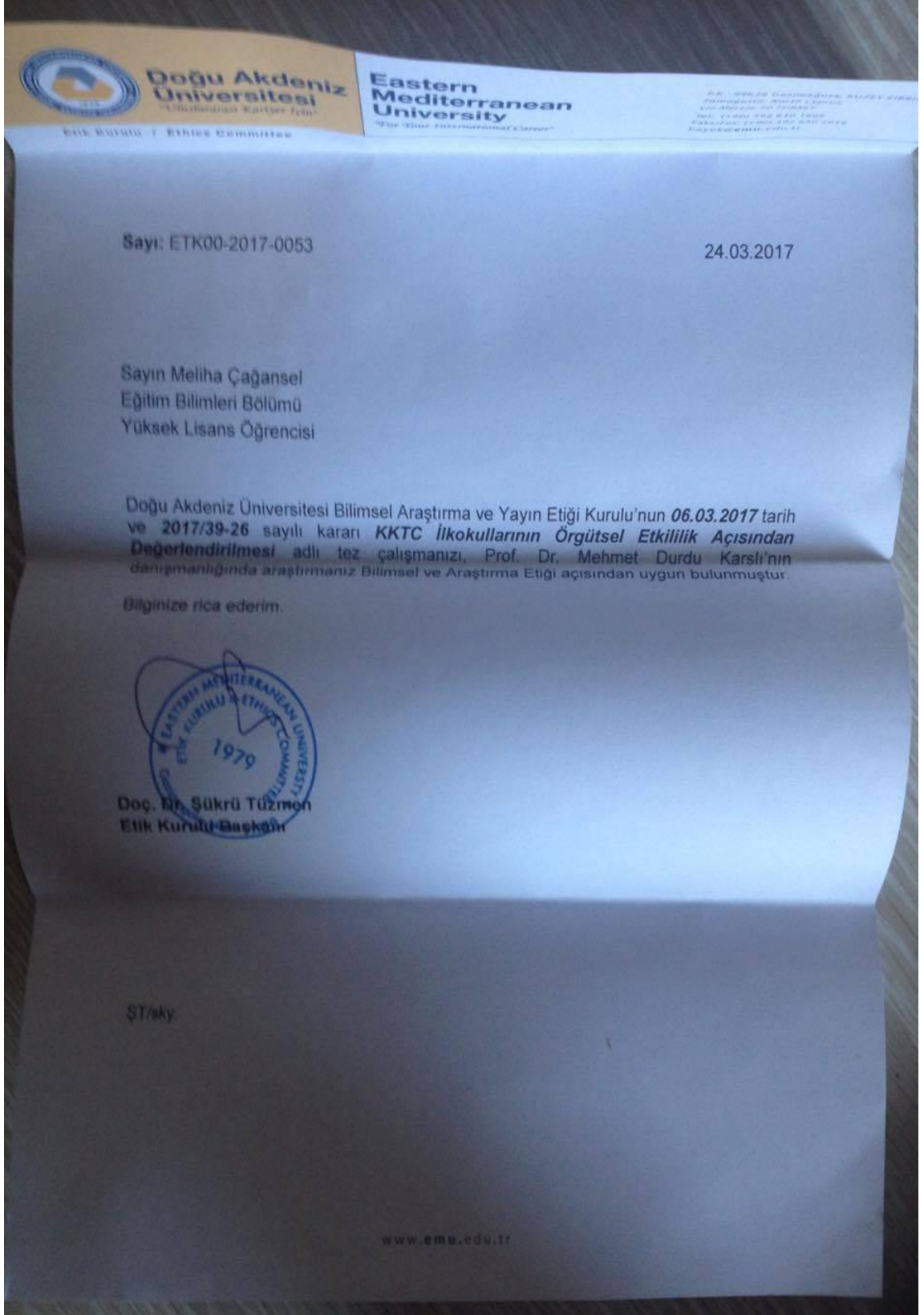
Yükçü, S., Atağan G. (2009). Etkinlik, Etkililik Ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı 4, 1 – 12.

EKLER

EK 1: KKTC MEB'den Alınan İzin



EK 2: DAÜ Etik Kurul'dan Alınan İzin



EK 3: Veri Toplama Aracı

Kişisel Bilgi Formu

Bu bilgi formu, Doğu Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde yapmakta olduğum tez çalışmasına veri toplamak için hazırlanmıştır. Bu çalışmadaki amacım KKTC ilkokullarını örgütsel etkililik açısından incelemek, hangi boyutta ne derece etkili olduğunu ortaya koymak ve engelleri belirlemektir. Bu anketin değeri yanıtlarken göstereceğiniz samimiyete bağlıdır. Genel bir sonuç elde etmek istediğimden **lütfen isminizi yazmayınız**. Yanıtlar sadece araştırmayı yapan kişi tarafından değerlendirilecektir.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Meliha Çağansel (melihacagansel@gmail.com)

Bölüm 1 : Demografik Bilgiler

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri (X) işareti ile belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

2. Yaşınız : () 20 – 25 () 26 – 35 () 36 – 49 () 50 ve üzeri

3. Meslekteki Toplam Çalışma Süreniz:

() 5 yıl veya daha az () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl veya daha fazla

4. Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar

5. Öğrenim Durumunuz : () Yüksek Okul () Fakülte () Atatürk Öğretmen Akademisi

() Yüksek Lisans () Doktora

Bölüm 2: Aşağıda işinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu bir (X) işareti ile belirtiniz.

Bu okulun bir elemanı olarak;		Oldukça Çok	Çok	Orta	Az	Hiç
1	Okulunuza ne derece bağlısınız					
2	Okulunuzun amaçlarını ne derece benimsiyorsunuz					
3	Okul kültürünü ne derece benimsiyorsunuz					
4	Görevinizde kendi kişiliğinizi ne derece koruyabilmektesiniz					
5	Okulunuzun normlarını biçimlendirmek için ne derece çaba göstermektesiniz					
6	Okulunuza ne derece katkı sunmaktasınız					
7	Yöneticilerinizle ne sıklıkta yüz yüze etkileşimde bulunmaktasınız					
8	Velilerinizle ne sıklıkta yüz yüze etkileşimde bulunmaktasınız					
9	Çalışma arkadaşlarınız tarafından ne derece benimsendiğinizi düşünüyorsunuz					
10	Çalışmalarınızda arkadaşlarınızla ne derece iş birliği içindesiniz					
11	Okulunuzda çalışanlar arası ayrıcalık yapıldığını düşünüyor musunuz					
12	Çalışma arkadaşları birbirine ne derece kibardır					
13	Verilen görevi yapmada ne derece gönüllüsünüz					
14	Çalışmalarınızda ne derece etkensiniz*					
15	Moral düzeyiniz ne derece yüksektir					
16	Endişe ve korkularınızın derecesi nedir					
17	Kurallara ne derece uyum göstermektesiniz					
18	Değişiklik ve gelişmelere ne derece uyum sağlamaktasınız					
19	İş hayatınızda ne derece esneksiniz					

20	Zamanı ne derece etkili kullanabilmektesiniz					
21	Kriz yönetiminde ne derece yeterlisiniz					
22	İşinizden ne derece keyif almaktasınız					
23	İş hayatınızda herhangi bir şeyden yakınma dereceniz nedir					

* Etken: Doğru iş yaparak istenilen amaca ulaşma

Okulunuzdaki takımların**;		Oldukça Çok	Çok	Orta	Az	Hiç
24	Oluşturulmasının zorluk düzeyi nedir					
25	Üyeleri arasındaki yüz yüze iyi ilişki derecesi nedir					
26	Çalışmaları ne derece yararlıdır					
27	Liderleri ne derece etkendir					
28	Üyeleri arasındaki zayıflayan bireysel ilişkileri olduğu zaman yeniden güçlendirilme derecesi nedir					
29	Kendi olanaklarını artırma yeteneği ne düzeydedir					
30	Üyeleri birbirine ne derece bağlıdır					
31	Üyeleri arasındaki görev bölüşümü ne derece etkilidir					
32	Diğer takımlarla işbirliği yapabilme yeteneği ne derecedir					
33	Üretkenlik düzeyi nedir					
34	Yaptığı işlerdeki etkenlik derecesi nedir					
35	Zamanı etkili kullanma derecesi nedir					
36	Problem çözmedeki işlevsellik derecesi nedir					
37	Hazırladıkları raporlar ne derece niteliklidir					

****Takımlar:** nispeten sürekli iş grupları olup, her düzeyde üyelerine ortak bir amaç, bağlılık sağlamak, örgütün içinde fonksiyonel bir bütün oluşturmak amacıyla oluşturulan birleşmelerdir.

Bağlı olduğunuz ilköğretim dairesinin;		Oldukça Çok	Çok	Orta	Az	Hiç
38	Okulunuza sağladığı fayda düzeyi nedir					
39	Kendi seçkinliğini arttırmada yönetici ne derece etkindir					
40	İşlevini yerine getirebilmek adına çalışanlarda ne derece uygun beceriler geliştirmektedir					
41	Okulun iç dinamiklerini ne derece harekete geçirebildiğini düşünmektесiniz					
42	Eğitimin daha işlevsel hale getirilmesindeki fayda ne derecedir					
43	Kendi alanlarını korumadaki kararlılık derecesi nedir					
44	Düzenlediği hizmet içi eğitimler ne derece yeterlidir					
45	Fırsatları arttırmadaki başarısı ne derecedir					
46	Görev tanımlarının anlaşılabilirlik düzeyi nedir					
47	Yöneticiler ile öğretmenler arasındaki iki yönlü iletişimi ne derece işlemektedir					
48	İşlerin yapılmasındaki hata derecesi nedir					
49	Değişme ve gelişmelere sağlayabildiği uyum ne derecedir					
50	Yöneticileri niteliklerini ne derece ortaya koyabilmektedir					
51	Zamanı etkili kullanabilme derecesi nedir					
52	Hazırladığı raporlar size göre ne derece niteliklidir					

Bir örgüt olarak okulunuz;		Oldukça Çok	Çok	Orta	Az	Hiç
53	Dış çevreyle ilişkisindeki yoğunluk derecesi nedir					
54	Kıt kaynakları elde etmede diğer okullarla ne derece rekabet edebilmektedir					

55	İnternet olanaklarını ne derece sağlamaktadır					
56	Ne derece hızlı gelişmektedir					
57	Diğer okullar arasındaki seçkinlik düzeyi nedir					
58	Topluma ne derece faydalıdır					
59	Çalışma disiplini bakımından diğer okullardan ne derece farklıdır					
60	Yenileşme çaba ve olanakları bakımından diğer ilkokullara göre ne derece yeterlidir					
61	Değişim stratejilerini ne derece oluşturabilmektedir					
62	Stratejik amaçları ve öncelikleri oluşturmada ne derece başarılıdır					
63	Kültür yapısını ne derece belirginleştirebilmiştir					
64	Karar verme sürecini ne derece etkili işletmektedir					
65	Bireylerin kendilerini ilgilendiren kararlara katılması konusunda ne derece gönüllüdür					
66	Çalışmalar hakkında çalışanları ne derece bilgilendirmektedir					
67	Sahip olduğu kaynakları ne derece etkili kullanabilmektedir					
68	Bilginin transferinde ne derece etkilidir					
69	Kaynak sağlayabilmedeki başarı derecesi nedir					
70	Programların gelişimini ne derece sağlamaktadır					
71	Personele ilişkin ceza sistemini işletme derecesi nedir					
72	Hedeflerini ve bunlara ulaşma yollarını ne derece belirginleştirmiştir					
73	Stratejilerin belirlenmesinde katılım sağlamaya ne derece önem vermektedir					
74	Dış çevreyi etkileyebilecek bir iç çevre ve yaşamı ne derece oluşturabilmiştir					
75	Beklentilerde değişiklik yaratabilmede ne					

	derece yeteneklidir					
76	Stratejik planlamaya ne derece önem vermektedir					
77	Yenilik ve gelişmelere ne derece hazırdır					
78	Parasal olarak ne derece kendi kendine yetebilme gücüne sahiptir					
79	Parasal olarak kendi kendine yetebilmek için ne derece çaba harcamaktadır					
80	Toplumsal problemlerle ne derece ilgilenmektedir					
81	Kontrole ne derece önem vermektedir					
82	Yönetimindeki bilgi akış sistemi ne derece iyi işlemektedir					
83	İş davranışlarını ve iş piyasasını düzenlemede ne derece etkilidir					