

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÇALIŞTIKLARI OKULLARDAKİ ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME İLİŞKİN TUTUMLARI

Primary School Teachers' Attitudes Towards Organizational Change In Their Schools

Mesut GÜRBÜZ

*Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
ORCID ID: 0009-0003-0922-2523*

ÖZET

Örgüt kavramıyla ilgili çok değişik tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Belirli amaçları olan ve bu doğrultuda bir aradaki bireylerin, çaba ve gayretlerinin birleşmesiyle yapılandırılmış bir süreçtir denilebilir. Örgütsel değişimden söz etmek gerekirse, farklı düşünce yapılarına geçiş aşaması, ya da yeni davranış biçimlerine uyum sağlanması durumu gibi açıklanabilecek çeşitli tanımlar sıralanabilir. Teknoloji ve bilginin gün geçtikçe farklılaştığı ve geliştiği çağımızda örgütsel değişimlerinde yaşanması kaçınılmaz olmuştur. Belirtilen bu açıklama doğrultusunda, bu çalışmanın amacı, Mersin İli Akdeniz ilçesine bağlı Huzurkent bölgesindeki ilköğretim öğretmenlerinin çalıştıkları okullardaki örgütsel değişime ilişkin tutumlarını incelemektir. Bu proje tarama modeli betimsel bir çalışmadır. Veri toplamak için kişisel bilgi formu ve bu örgütsel değişimi belirlemek için öğretmenlerin örgütsel değişmeye yönelik tutumlarını ölçen bir envanter kullanılmıştır. Bu projede 2006 yılında Aydan Kurşunoğlu'nun geliştirdiği ölçme envanterini kullanılmıştır.

Bu çalışma Mersin İli Akdeniz İlçesi Huzurkent bölgesindeki 65 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre bölgede çalışan öğretmenlerin örgütsel değişimleri hakkındaki tutumları cinsiyet, meslekte kıdem yılı ve okul türüne ilişkin anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Değişme, Öğretmen, İlköğretim.

ABSTRACT

There are many different definitions of the concept of organisation. It can be said that it is a process structured by the combination of the efforts and endeavours of individuals who have certain objectives and are together in this direction. If it is necessary to talk about organisational change, various definitions can be listed, such as the stage of transition to different thought structures, or the adaptation to new forms of behaviour. In our age where technology and knowledge are differentiating and developing day by day, it has become inevitable to experience organisational changes. In line with this explanation, the aim of this study is to examine the attitudes of primary school teachers in Huzurkent district of Akdeniz district of Mersin province towards organisational change in the schools where they work. This project is a survey model descriptive study. A personal information form was used to collect data and an inventory measuring teachers' attitudes towards organisational change was used to determine this organisational change. In this project, the measurement inventory developed by Aydan Kurşunoğlu in 2006 was used. This study was applied to 65 teachers in Huzurkent area of Akdeniz District of Mersin Province. According to the results of the research, no significant difference was found in the attitudes of the teachers working in the region towards organisational change in terms of gender, years of seniority in the profession and school type.- When we analyze our questionnaire in detail, there is a difference between the teachers working 21 years and above and the teachers working under 21 years.

Keywords: Organization, Organizational Change, Teacher, Primary Education.

1. GİRİŞ

Örgütler toplumdakilerin, çevredekilerin bir uzantısıdır ve onlardan oluşmuş daha küçük yapılardır. Çevre tarafından yaşama ve gelişim olanakları sağlanmaktadır. Günümüzdeki teknolojik ilerleme ve bilgilerdeki değişimler başta olmak üzere, bu gibi sebeplerden dolayı örgüt yapılarında, amaçlarında değişimler yaşanmakta ve gelişen bir süreç içerisinde girmektedir. Örgütlerle ilgili pek çok çalışma ve kavram bulunmakta bunların tanımlama şekilleri de farklılıklar göstermektedir. Bu konuda yapılan bazı tanımlamalara bakmak gerekirse, örgüt deyince etkileşim halinde olan, hedeflerine fayda sağlamak için ve aynı hedefe ulaşabilmek adına toplanan kişiler akla gelir. Örgütler, hedeflerine ulaştıkları zaman var olmaya devam eder. Bu varoluş örgütlerin daha etkili ve yeterli olmalarıyla sağlanır. Etkili olmak hedefe ulaşmak anlamı taşır. Hedefe ulaşma seviyesi etkililik oranının anlaşılmasını sağlar. Yeterlilik ise kişisel hedefler söz konusudur. Örgüt de iletişimi kuvvetli ve iş yapmaya istekli bireylerin, sayıca yeterli güce sahip olmasıyla, yeterlilik derecesini belirlemiş olurlar (Barnard, 1982: 82-93). Örgütteki her birey, bir başka bireyi amaçları doğrultusunda desteklemelidir daha uzun yaşayabilin. Örgütün yaşamı bu temel felsefeden gelmektedir. Hedef amaca ulaşmaktır, ayrıca kişisel doyumda sağlanarak amaç desteklenmelidir. Etkililik, yöneticinin örgütsel amaçlara ulaşma derecesi; yeterlilik, örgütsel kaynakların üretime katkı sağlama derecesidir. Etkililik, doğru işleri yapmak, yeterlilik, işleri doğru yapmaktır (Certo, 1997: 485). Örgütün yaşaması çevresi ile yapacağı etkileşimde etkili olmasınabağlıdır. Örgütsel etkililiği anlamak için amaç, yararlık ve sistem kuramları kullanılmaktadır. Amaç yaklaşımına göre düşündüğümüzde örgütsel etkililik planlanan hedeflerin gerçekleşebilmesi için bütün kaynakların işlenebilmesi; yararlılık yaklaşımına göre düşündüğümüzde örgütteki amacın, örgütteki bireylere ve örgütün kendisine yarar sağlaması; sistem yaklaşımına göre düşündüğümüzde; örgütün hedefleri gerçekleştirebilmesi, sonuçta başarı elde etmesi olarak ifade edilebilir (Miner 1988'den aktaran Başaran, 1998: 110-111). Sistem; amaçlar doğrultusunda toplanan kişilerin etkili bir bütün oluşturması olarak tanımlamak mümkündür. Sistem, sistem içindeki parçalar ve bireylerde belli hedefe ulaşmak ister. Sistem alt sistemler barındırır. Alt sistemler birbiriyle ilişkili ve bir birlerine bağlıdır. Alt sistem içindeki değişimler diğer alt sistemlere yansyarak onları etkileme gücü taşır. Bu nedenle sistemin kendisi de etkilenerek değişim yaşar (Tanrıöğen, 1997: 4). Ayrıca sistemler kapalı sistemler ve açık sistemler olarak da tanımlanabilir. Açık sistemlerin etrafıyla alışverişi kuvvetlidir ve bilgi akışı sağlıklı sağlanır. Açık sistemlerin çevreyle olan ilişkisi kuvvetlidir, etkililik gücü yüksektir, çevreden aldıklarını işleyerek çevrenin kullanıma sunar (Eren, 2001: 48). Kapalı sistemlerde ise bu durum biraz farklıdır. Çevre faktörü etkili olmadığı için uzun vade yaşayamazlar (Balcı, 1995: 39).

Örgütsel sistemleri incelediğinde, etrafıyla iletişim ve etkileşim halindeki açık sistemlere benzediğini görürüz. Kişiler örgüt kurarak toplanıp, bireysel hedeflerine ulaşmaya çalışır ve bu amacını gerçekleştirebilmek için kuvvetli bir güç elde ederler. Sistemler etkili olabilmek ve hayatta kalabilmek

için değişken olan koşullara uyum sağlamalıdır. Böylece denge sağlamış olurlar. Yaşamda teknoloji ve toplum çok hızlı değişir ve şekillenir. Bu değişim karşısında örgütlerin iki farklı çıkar yolu vardır; ya değişen koşullara göre kendisini düzenler ve hayatta kalmaya çalışır, ya da uyumsuzluk yaşar ve hayatta kalmaz. Değişmeyi ele almak gerekirse, çeşitli düzeyde örgütsel değişimin boyutlarını aşağıda inceleyelim (Eren, 2001: 46- 48).

Değişim: Çok geniş kapsamlı bir kavramdır ve tarih boyunca birçok düşünür tarafından farklı bir şekilde yorumlanmıştır. Alman fizikçi Albert Einstein'ın "değişmeyen tek şeyin değişimin ta kendisi olması" diyerek değişimin kaçınılmaz bir süreç olduğunu belirtmiştir. Değişim kelimesi farklı açıklamalara sahiptir. Şu an bulunulan durumun bir önceki durumundan veya yapıdan farklılık göstermesi değişime bir açıklama olabilir. Değişimi kimyabilimi ya da fizik bilimiyle farklı tanımlamak mümkündür.

Yenileşme: Yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir süreç denilebilir. Örgütlerdeki farklılıklar, bir önceki duruma göre gelişmeler, kasıtlı yapılanmalar yenileşmeyle açıklanabilir.

Gelişme: Günümüzde oldukça yüksek bir değer taşır. Yeni icatlar, düşünceler ve fikirler, bilim çalışmaları, siyasi yenilikler, inkılap özelliği taşıyan farklılaşmalar gelişmenin birer parçasıdır.

İyileşme: Durumları ileri taşımak, olgunlaştırabilmek ve düzenli olarak gelişmesine katkı sağlamak şeklinde tanımlamak mümkündür. Başaran'a göre (2004) iyileşme, durumunda kötüleşme hissedilen süreci, daha önceden iyi durumda olan sürece taşımaya çalışma, böylece arzulanan sürece geçmektir. Örgütsel değişim ifadesini ele alacak olursak, değişim yaşanacak unsurlar örgütün alt sistemindeki yapılarda değişim yaşanması ile tamamında yaşanacak olan değişimleri anlamak mümkündür. Bu sistemlerde var olan gruplar ve bireylerde de yaşanacak veya yaşanmış olan değişimler örgütün değişime işaretlerdir. Bireysel düzeyde değişim, çeşitli nedenlerle örgüt özünde bulunan birikimlerin, yaşantıların, deneyimlerin tekrar elden geçirilmesi ile, sisteminde yer bulmuş bireylerde, gruplarda anlayışında, beklentisinde, tepkilerinde meydana gelen değişimlerdir.

Grup düzeyinde değişim ise, kişilerin yeni gruplarda yer edinerek daha huzurlu hissetmesi, dahil olduğu gruplarda bağlılık düzeyindeki farklılıklar, daha az ya da dahafazla bağlılık hissetmesi anlaşılabilir. Kapsama alanına göre değişim, adım adım değişim, stratejik değişim ve dönüşümsel değişim olmak üzere üç şekilde ele alınır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Mersin ilinde İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim hakkındaki görüşleri nedir?

Mersin ilinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim hakkındaki görüşleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

Mersin ilinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim hakkındaki görüşleri kıdem yılı değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

Mersin ilinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim hakkındaki görüşleri okul türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

2.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Mersin İli Akdeniz ilçesine bağlı Huzurkent bölgesinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin çalıştıkları okullardaki örgütsel değişime ilişkin tutumlarını incelemektir.

2.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Etrafiyla durmadan iletişim durumunda olan örgütsel yapılar, hayatta tutunabilmek adına sürekli değişim ve dönüşüm halindedir. Örgütler bireylerde tek başına yapılamayan faktörleri gerçekleştirebilme özelliğine sahiptir. Örgüt içinde birey unsuru olmazsa olmazdandır ve bireyin örgütle bağ kurabilmesi adına, amaçlarıyla uyuma yaşamalıdır. Örgüt içinde kişiler farklı konularda iletişim ve davranış halindedir. Kişi örgüt içinde kendi amacına veya hedefine ulaşabilmeyi ümit eder. Toplumun vazgeçemeyeceği en değerli niteliklerden sayılan örgütler, karşılaştığı durumlara uygun tepkiler verirler. Örgütle böylece duruma göre oluşan yeni ortamda değişme yaşamaya başlarlar. Değişmeye karşı kişilerin gösterdikleri direnç önemlidir. Bu dirençle değişim daha hızlı ya da zayıf gerçekleşebilir.

Bu konuyu öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgütsel değişime karşı tutumları anlamında düşünmek gerekirse, her bir öğretmenin, birey olarak değişmeye karşı düşüncesi vetepkisi içinde bulunduğu örgütün yapısını ve tutumunu etkileyecektir ve bu durumda değişim daha hızlı ya da yavaş, olumlu ya da olumsuz yönde olacaktır.

2.4. SAYILTILAR

Tercih edilen yöntem, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değişime ilişkin düşüncelerini belirleyebilecek nitelik taşır. Araştırmaya dâhil olan kişiler soruları samimi bir şekilde yanıtlamışlardır. Kaynaklardan sağlanan bilgiler gerçeği yansıtmaktadır.

2.5. SINIRLILIKLAR

Araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Mersin ili Akdeniz ilçesine bağlı Huzurkent bölgesinde çalışan öğretmenler ile sınırlıdır. Bu araştırma, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri, kıdemleri ve çalıştıkları okul türü ile sınırlıdır.

2.6. ARAŞTIRMA MODELİ VE ÖRNEKLEM

İlkokul Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okullardaki Örgütsel Değişime İlişkin Tutumları		
Katılımcı cinsiyet bilgileri	Kişi Sayısı	Toplam
Kız	38(%58,4)	65
Erkek	27(%41,6)	

Tablo 1: Örneklemi Oluşturan Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

İlkokul Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okullardaki Örgütsel Değişime İlişkin Tutumları araştırmasının deseni betimsel tarama olup yöntemi niceldir. Araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Mersin ili Akdeniz ilçesi Huzurkent bölgesinde yer alan 38 kız 27 erkek olmak üzere toplamda 65 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet bilgi dağılımı tabloda verilmiştir. Tablo 1'deki veriler incelendiğinde araştırmanın örnekleminin %58,4 ü (n=38)kız, %41,6sı (n=27) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

2.7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI ve ANALİZİ

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak 2006 yılında Aydan Kurşunoğlu tarafından alan yazına kazandırılan “**Öğretmenlerin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarını Ölçme Envanteri**” ölçme envanteri kullanılmıştır. Bu ölçek beşli likert tipi dereceleme türü olup bunlar “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum”, “hiç katılmıyorum” şeklinde analiz edilmiştir. Ölçekte beş boyut yer almaktadır, 59 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar örgütsel değişme ihtiyacı, örgütsel değişme planlaması, örgütsel değişme uygulanması, örgütsel değişme değerlendirmesi, örgütsel değişme felsefesine ilişkin tutumları ölçmektedir. Ben yararlanmış olduğum bu ölçekten 15 maddesini çıkararak, 44 maddeden yararlandım.

3. KURAMSAL ÇERÇEVELER

3.1. İLGİLİ BAZI ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalar incelenmiştir.

Alıç (1990) tarafından yapılan “Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı” konusyla ilgili yaptığı tezinde öğretmenler ve yöneticilerin görüşlerine göre genel liselerdeki örgütsel değişim ihtiyacı incelenmiştir. Araştırma Eskişehir ilinde bulunan 240 öğretmen ve 48 idareci üzerinde yapılmıştır. Bu araştırma sonucuna göre genel liselerle ilgili, örgütün yapısında, insanlarla ilişkilerde, örgüt amaçlarında ve kullanılan teknolojilerde değişim gerekliliği saptanmıştır.

Bayrak (1990) tarafından yapılan ‘Eğitim Yüksekokullarında Örgütsel Değişme’ konulu çalışma ile üniversitelerde yöneticilik görevini üstlenmiş ve bu görevlerini halen icra eden yöneticilerin ve öğretim görevlilerinin çalıştıkları kuruma değişim konusunda ne gibi önerilerde buldukları ve öncü olduklarına dair, değişimi nasıl yorumladıkları ve değişim için neler yapılabileceklerine göre yaptığı çalışma incelenmiştir. Yapılan bu araştırma 13 eğitim kurumunda, 27 yönetimdeki elemanlar ile 127 öğretim çalışanına yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, enstitülerdeki değişimlerin yüksekokul elemanlarını

ve yöneticilerini memnun etmediği, yöneticiler değişim olmadığı konusunda ısrarcı davranarak öğretim elemanlarını kontrol altında tutmaya çalıştığı ve değişime kapalı bir tavır sergiledikleri, değişimin sürekli ve sıklıkla olduğu, bu yüzden bakıldığında hızlı değişen durumunun, plansız ve programsız yapıldığı ve gerekli araştırmalar yapılmadan uygulandığı görüşü, ayrıca öğretim elemanlarının kendi üniversitelerinde bazı fakültelere alınmamaları, görev yapmalarına engel olunması, bu öğretim elemanlarının dışlanmış hissetmelerine sebep olduğu, öğretim elemanlarında, bu durumun üniversite yönetiminden kaynaklandığı düşüncesi, ilköğretim okullarına göre yetiştirilen öğretmenlerin, yeterli düzeyde üniversitelerde eğitim almadıkları ve üniversitelerin bu durumu ciddiye almadıklarını saptanmıştır.

Güneş (1996) tarafından yapılan, “Okullardaki Örgütsel Değişim Süreciyle ilgili Analiz” konulu İstanbul, Malatya, Ankara illerinde bulunan kütüphaneler ile ilgili Türkçe ve İngilizce kaynaklarıyla sınırlı betimlemeli çalışmada “Örgütsel değişim süreci okullarda nasıldır, gerçekleştirme nasıl olmalıdır?” sorusuna cevap aranmaktadır. Araştırma sonucuna göre, örgüt değişime hazırsa varlığına devam edeceği, değilse devam edemeyeceği, örgütlerin içsel ve dışsal etkenleri analiz edebilme ve uyum sağlayabilmesi, örgütün müessiriyetini sağlayabilmek için, örgüt yapısını içeren içsel ve dışsal güçler, birey faktörü, amacı, hedefi gibi, değişimlere hazır olma gerekliliği gibi durumlar saptanmıştır.

Özmen (1997) yaptığı çalışmada “Örgütteki Değişimde Bireyin Davranışı” ilgili çalışmasıyla ilgili araştırma sonuçlarına göre, örgütsel değişimin süreklilik kazanmasında belirli faktörlerin rol oynadığı ve bunların insanlar, toplumsal yapı, kazanç merkezleri gibi yapıda bulunan faktörler olduğu, değişimde direncin birtakım nedenleri olduğu, kişilerin içinde buldukları duruma alışmış olmaları ve mevcut durumu korumaya çalışıyor olmaları, değişim aşamasında öncü birliklerde güvensizlik olabileceği, bireylerin değişime karşı direnç ve tutumu bu nedenler arasında olduğu bulgulanmıştır. Glantz (1998) tarafından yapılan “Okulu Yeniden Yapılandırma Uygulamaları ve Değişmeye İlişkin Öğretmen Tutumları” konusundaki çalışmada, değişim şekillerini ve tarzlarını öğrenebilmek için Pennsylvania’daki öğretmenler ile çalışma yapılmıştır. Araştırmada örneklem 8 ortaokulda görev yapan 272 öğretmenden oluşmuştur. Verileri elde edebilmek için “Wonder ve Donovan’ın Barışçıl Değişim Envanteri” kullanılmış ve demografik sorulardan faydalanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, erkek öğretmenlere göre kadın öğretmenlerin daha esnek olduğu, beden dersi, meslek dersi, İngilizce gibi branştaki öğretmenler, diğer branştaki öğretmenlere göre daha az seviyede esnekliğe sahip olduğu, daha tecrübeli öğretmenler, ayrıca fen dersleri ve matematik ders öğretmenleri, diğer branştaki öğretmenlere göre daha fazla esnek oldukları, yeni eğitim uygulamaları ile öğretmenlerin gösterdikleri esneklikler arasında bir ilişki ya da bağ bulunmadığı saptanmıştır.

Gündoğdu (2000) tarafından yapılan, “İlköğretim Okullarında Meydana Gelen Yapısal Değişimler Hakkındaki Yönetici ve Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmasında okullardaki yapıda meydana gelen örgüt

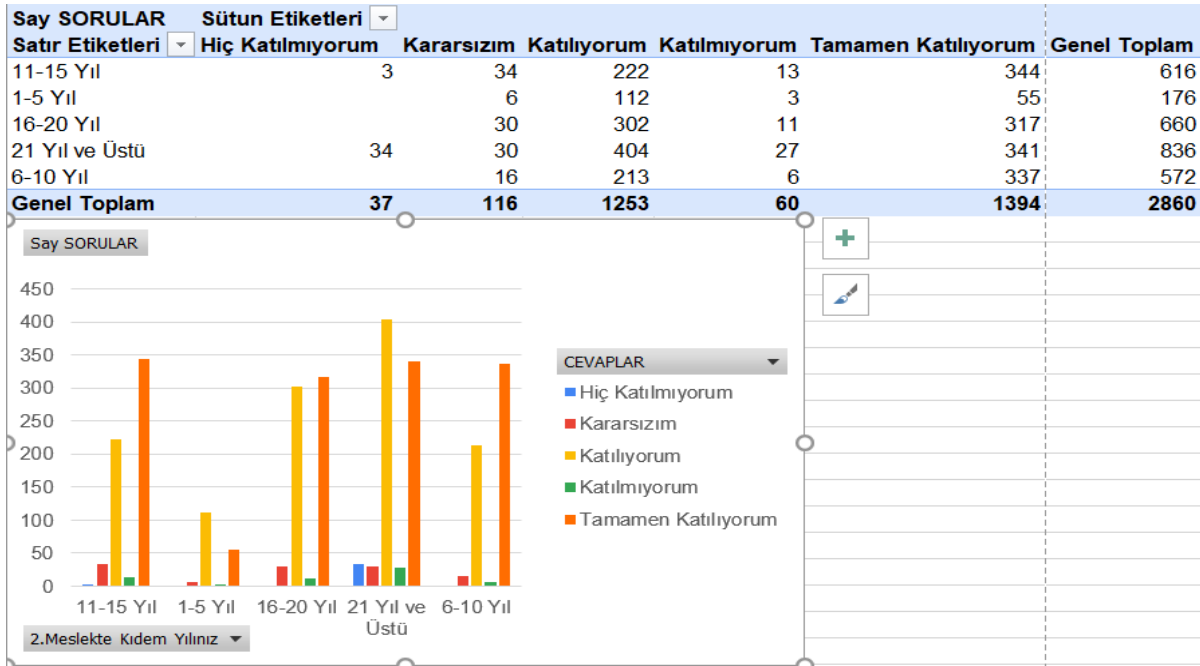
içi değişmelere yönelik yöneticilerin ve öğretmenlerin düşüncelerini belirlemenin yanı sıra, düşünceleri arasında belirgin fark var mı yok mu, ayrıca düşüncelerine kişisel özelliklerinin etkisi olup olmadığı tayin edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini 80 idareci ve 321 öğretmenden oluşmuştur. Çalışmanın verileri, araştırmacı tarafından oluşturulan anket ile yönetici ve öğretmenlere uygulanarak elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yönetici ve öğretmenlerin, değişim faaliyetlerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve yönetimin etkinliğini “orta” düzeyde buldukları, okullarda yapısal boyutta ortaya çıkan değişim faaliyetlerinin planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi aşamalarının hepsinde yönetici ve öğretmenler, yöneticilerin yetkilerini “az” yani yetersiz olduğu, ilköğretim okullarının yapı boyutunda ortaya çıkan örgütsel değişimler öncesi öğretmen ve yöneticilere yeterli seviyede hizmet içi eğitim faaliyetleri verilmediği, ilköğretim okullarında uygulanacak yapısal değişimler konusunda öğrenci ve veli beklentileri yeterli seviyede dikkate alınmadığı, ilköğretim okulları yöneticilerinin değişim stratejileri konularındaki bilgi ve uygulama alanlarında eksik yönlerinin olduğu saptanmıştır.

Atak (2001) tarafından yapılan “Örgütsel Değişim ve Değişime Direnç” konulu çalışmada, örgüt ortamında değişme yönünden değerlendirilmesi maksadıyla Eskişehir Hava İkmal Merkezi Komutanlığı’na bağlı olarak çalışan Jet Revizyon Müdürlüğü Verimlilik Kurulu ile ortaklaşa bir anket çalışması yapılmıştır. Uygulama Hedeflerine erişebilmek maksadıyla, JetRevizyon Müdürlüğü yönetici ve çalışanlarına uygulanmak üzere oluşturulan likert tipi psikometrik anket, dört bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümü, yöneticilerin örgütün insana yani çalışanlara nasıl baktıklarını; ikinci bölüm çalışanların değişimi nasıl değerlendirdikleri ve değişim karşısındaki tutum ve davranışlarını saptayarak örgütün değişime yatkınlığını; üçüncü bölüm örgütün insan unsurunun geliştirilmesini, güçlendirmeyi; dördüncü bölüm değişime katılımı ölçmek üzere oluşturulmuştur. Araştırmada 429 çalışandan tesadüfi sistematik örnekleme yöntemi ile seçilen 143 çalışana anket uygulanarak 142 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütte insana karşı olumlu bir bakış ve tutumun var olduğu, örgütte değişime pozitif bir görüş olduğu, değişime açık ve değişime yakın olma sebebiyle, sonuç olarak örgütte değişime yakın olduğu, çalışanların değişime olumlu baktıkları ve değişmeye yönelik olumlu tutum oluşturdukları, örgütün değişebilmesine ve en az dirençle karşılaşmasına etki eden örgütün insan boyutunun geliştirilmesi ve çalışanları güçlendirmenin yüksek olduğu, çalışanların değişim kaynaklı belirsizlik ve bilinmeyenlere karşı hazırlandığı, yeterince yetkilendirilerek güçlendirildiği tespit edilmiştir.

4. BULGULAR

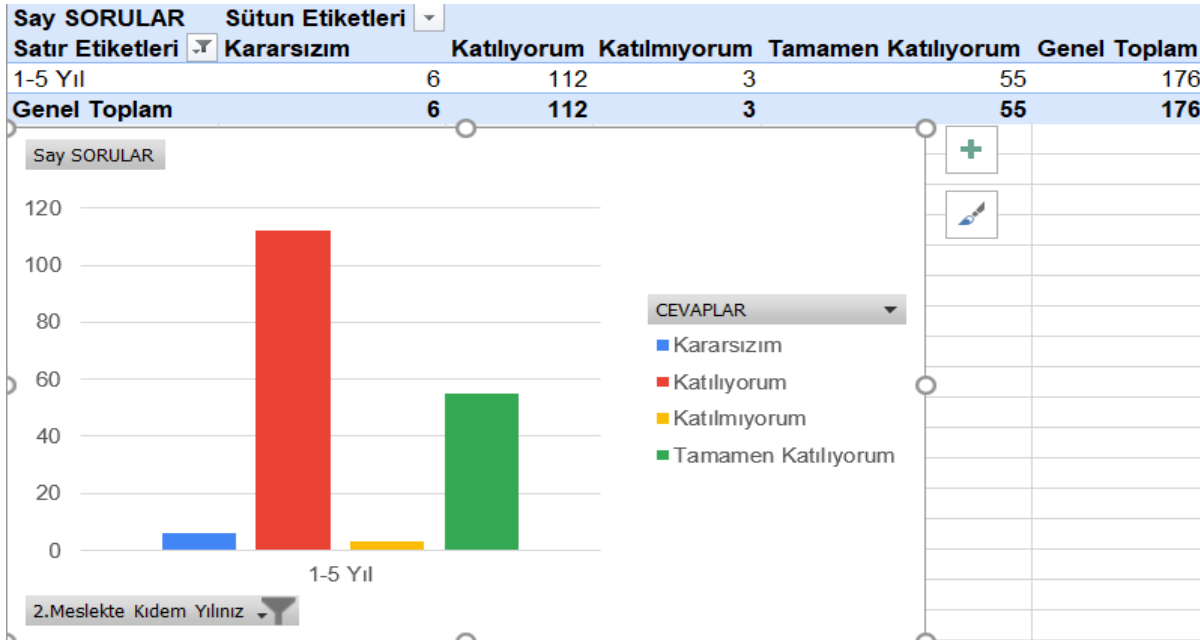
Kıdem değişkenine ilişkin veriler incelendiğinde, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 Yıl ve Üstü kıdem gruplarındaki öğretmenlerin katılıyorum (1253) ve tamamen katılıyorum (1394) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır. Tablo 2’de görüldüğü gibi kıdem değişkenine ilişkin

dağılım incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları kıdem yılına göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Kıdem yılı arttıkça öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları artmaktadır.



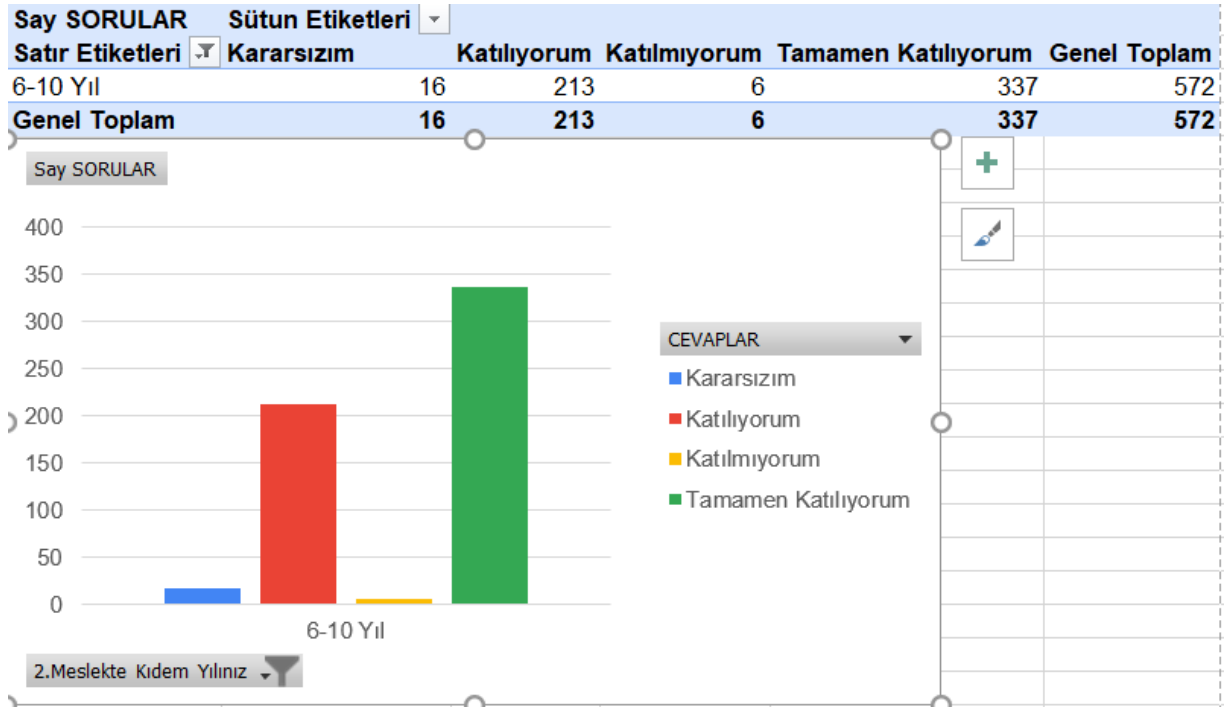
Tablo 2: Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Dağılımı

Kıdem değişkenine ilişkin veriler incelendiğinde, 1-5 yıl kıdem gruplarındaki öğretmenlerin katılıyorum (112) ve tamamen katılıyorum (55) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.



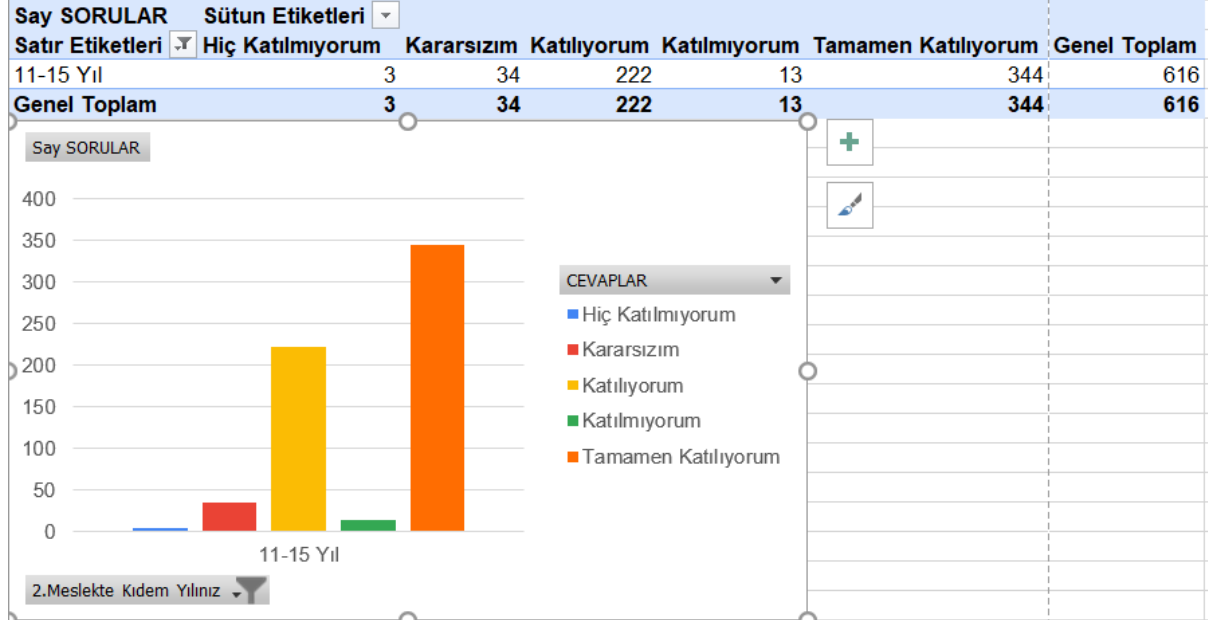
Tablo 3: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri 1-5 Yıl Olanlara Göre Dağılımı

Kıdem değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, 6-10 yıl kıdem gruplarındaki öğretmenlerin katılıyorum (213) ve tamamen katılıyorum (337) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.



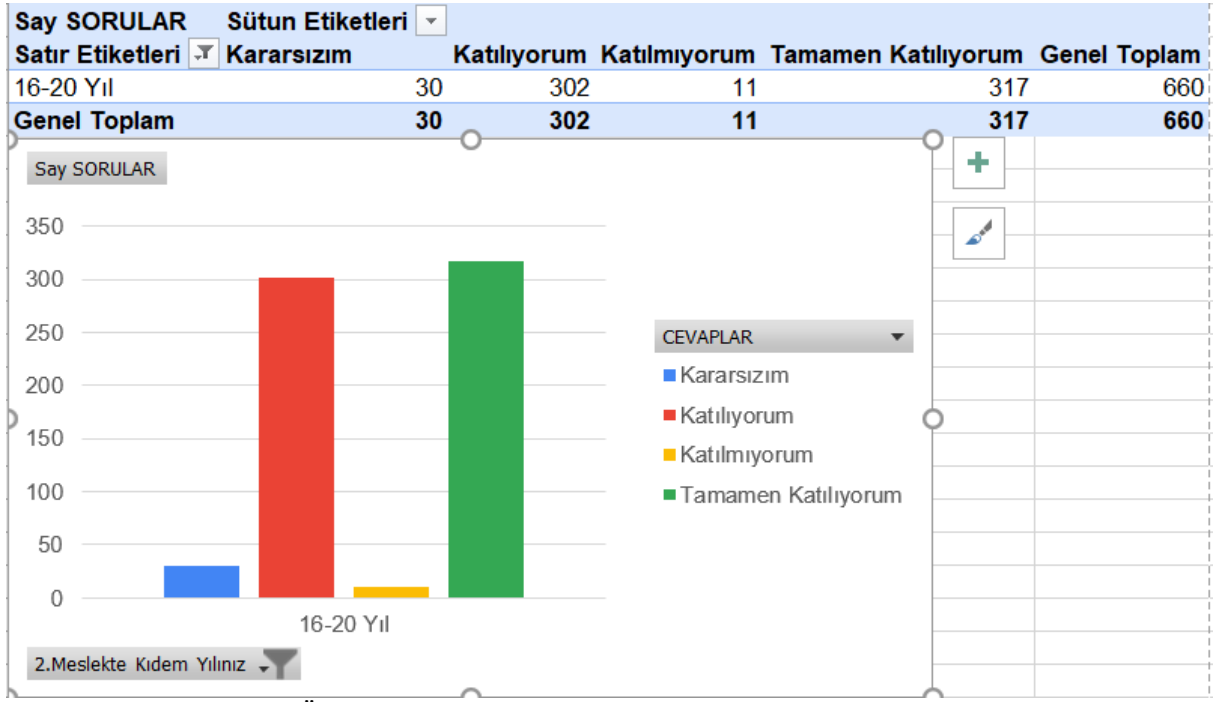
Tablo 4: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri 6-10 Yıl Olanlara Göre Dağılımı

Kıdem değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, 11-15 yıl kıdem gruplarındaki öğretmenlerin katılıyorum (222) ve tamamen katılıyorum (344) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.



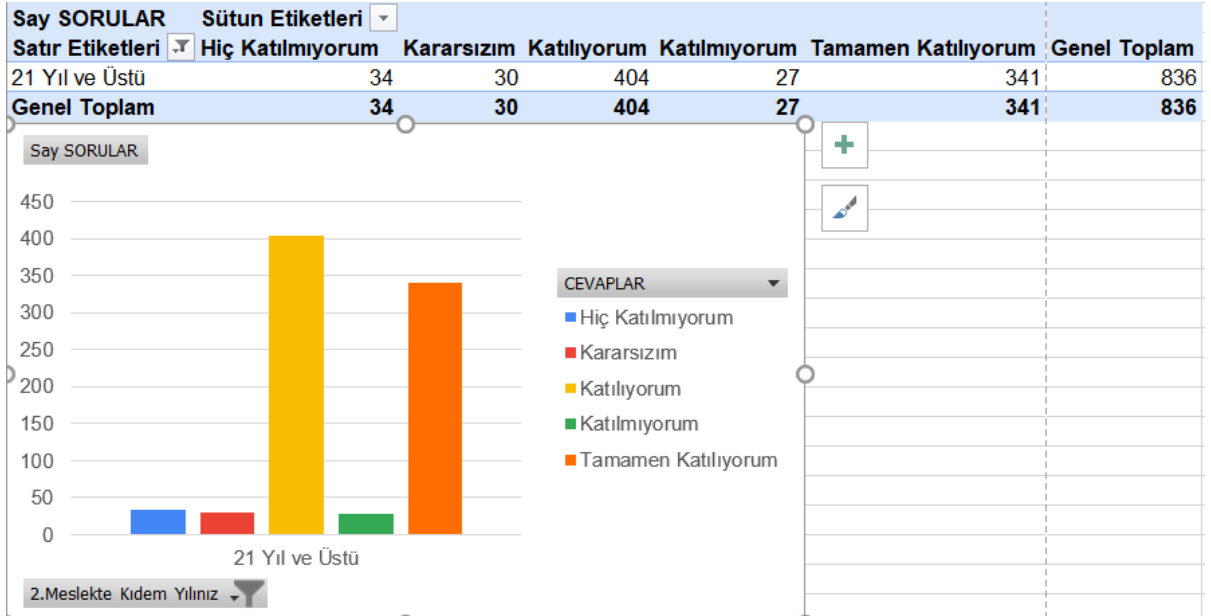
Tablo 5: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri 11-15 Yıl Olanlara Göre Dağılımı

Kıdem değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, 16-20 yıl kıdem gruplarındaki öğretmenlerin katılıyorum (302) ve tamamen katılıyorum (317) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.



Tablo 6: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri 16-20 Yıl Olanlara Göre Dağılımı

Kıdem değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, 21 Yıl ve Üstü kıdem gruplarındaki öğretmenlerin Katılıyorum (404) ve Tamamen Katılıyorum (341) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.

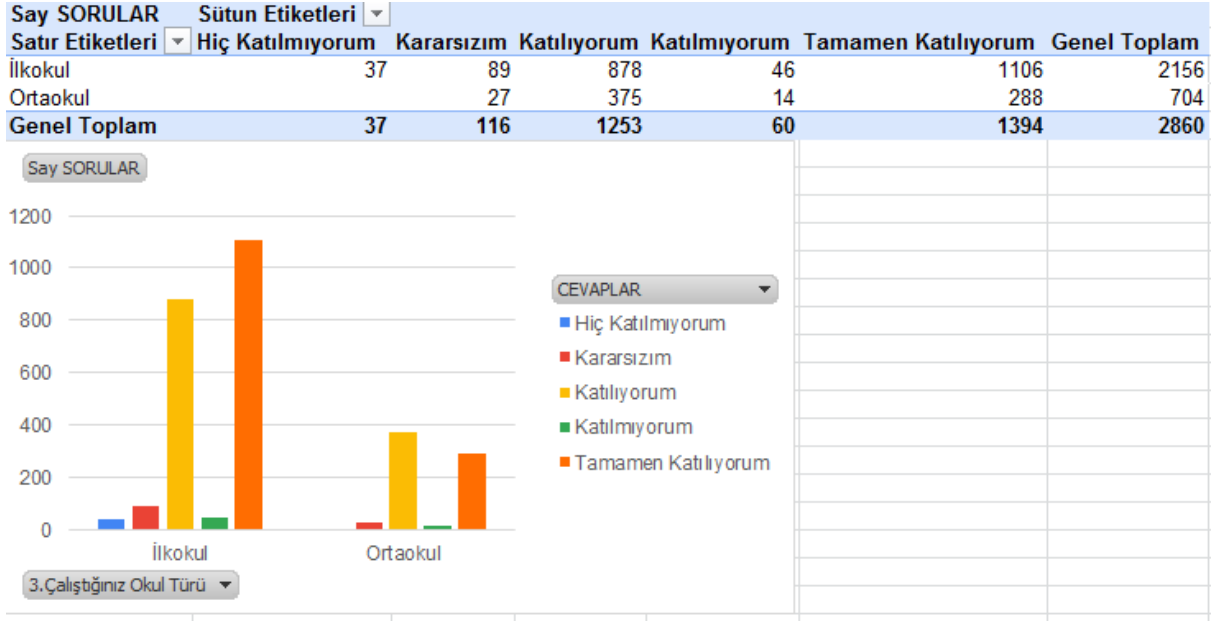


Tablo 7: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri 21 Yıl Ve Üstü Olanlara Göre Dağılımı

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne ilişkin dağılım incelendiğinde, Katılıyorum (1253) ve Tamamen Katılıyorum (1394) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.

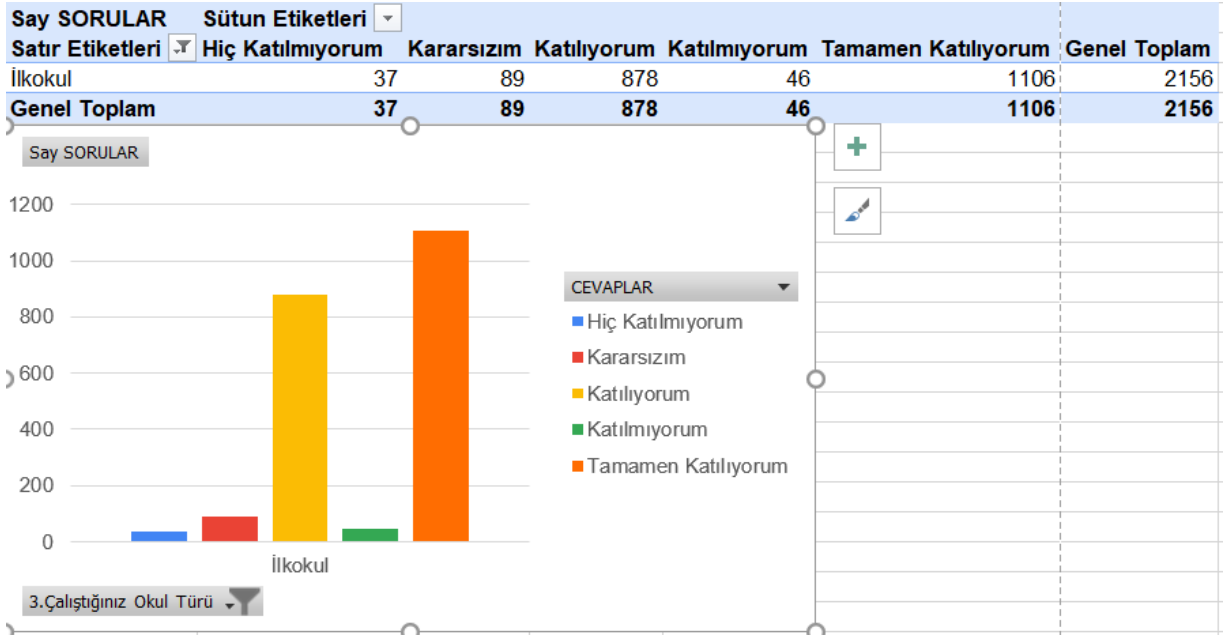
Tablo 8’de görüldüğü gibi okul türü değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları okul türüne göre farklılaşmaktadır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları kıyaslandığında ilkokul öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları daha çok artmaktadır. Bunun nedeni araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin sayısı ortaokul

öğretmenlerinin sayısından fazla olması olabilir.



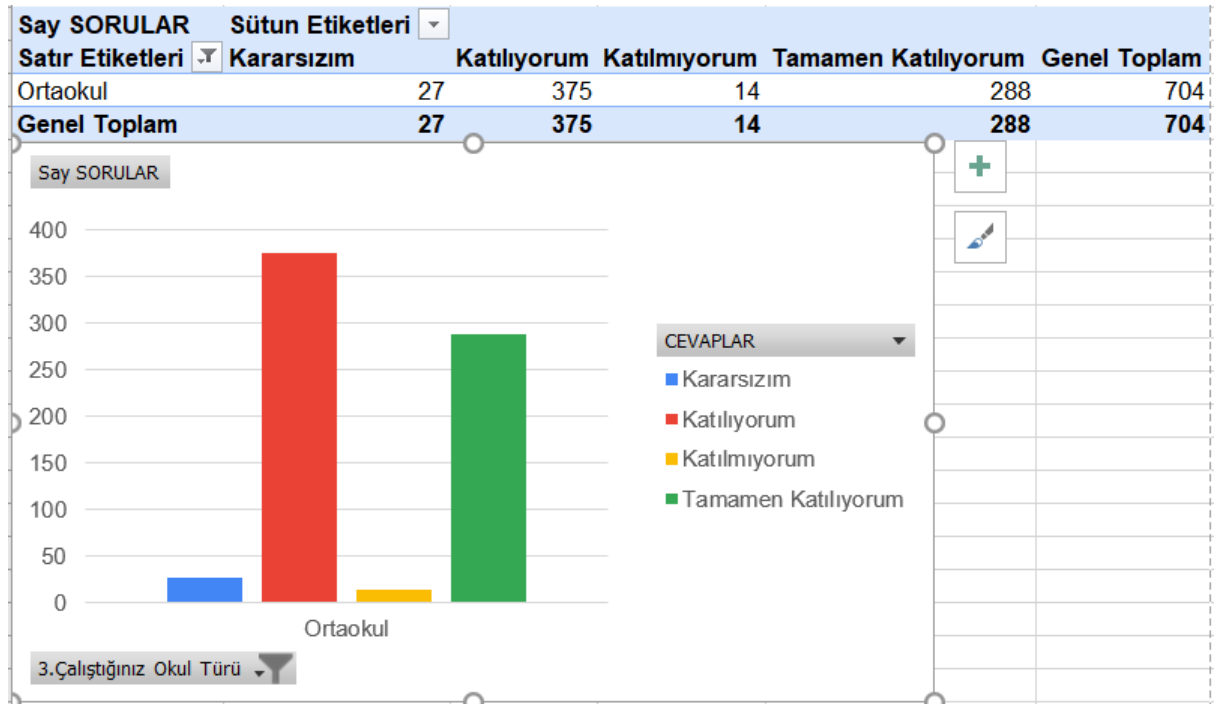
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türlerine Göre Dağılımı

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne ilişkin ilkokula göre dağılım incelendiğinde, Katılıyorum (878) ve Tamamen Katılıyorum (1106) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.



Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İlkokula Göre Dağılımı

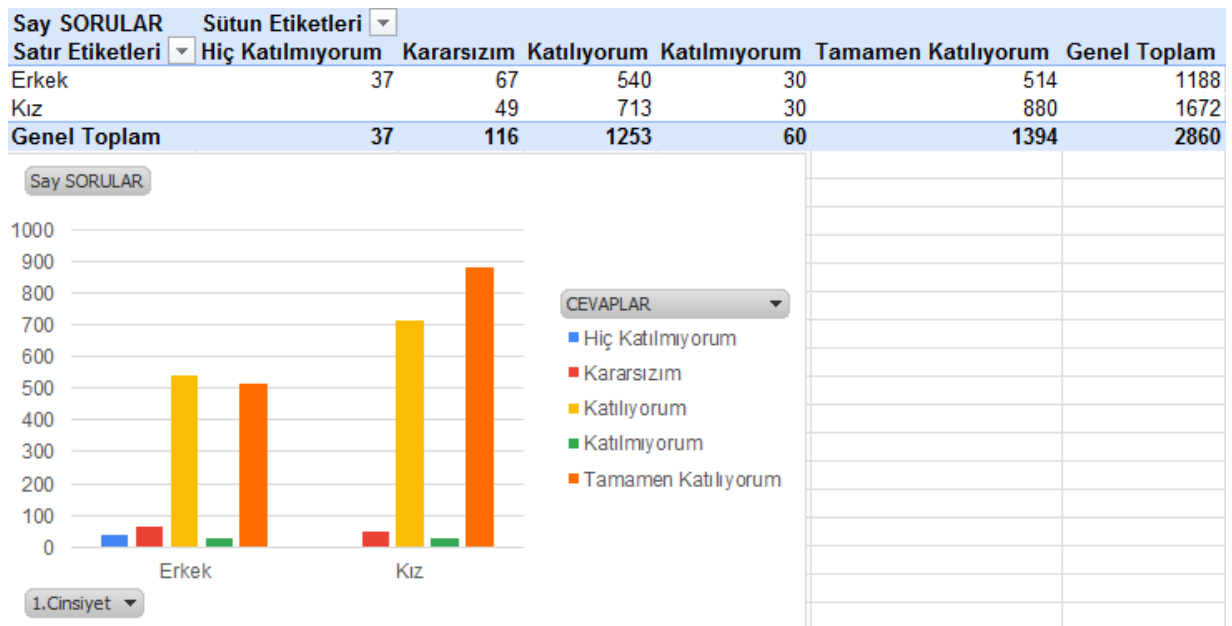
Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne ilişkin ortaokula göre dağılım incelendiğinde, Katılıyorum (375) ve Tamamen Katılıyorum (288) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.



Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ortaokula Göre Dağılımı

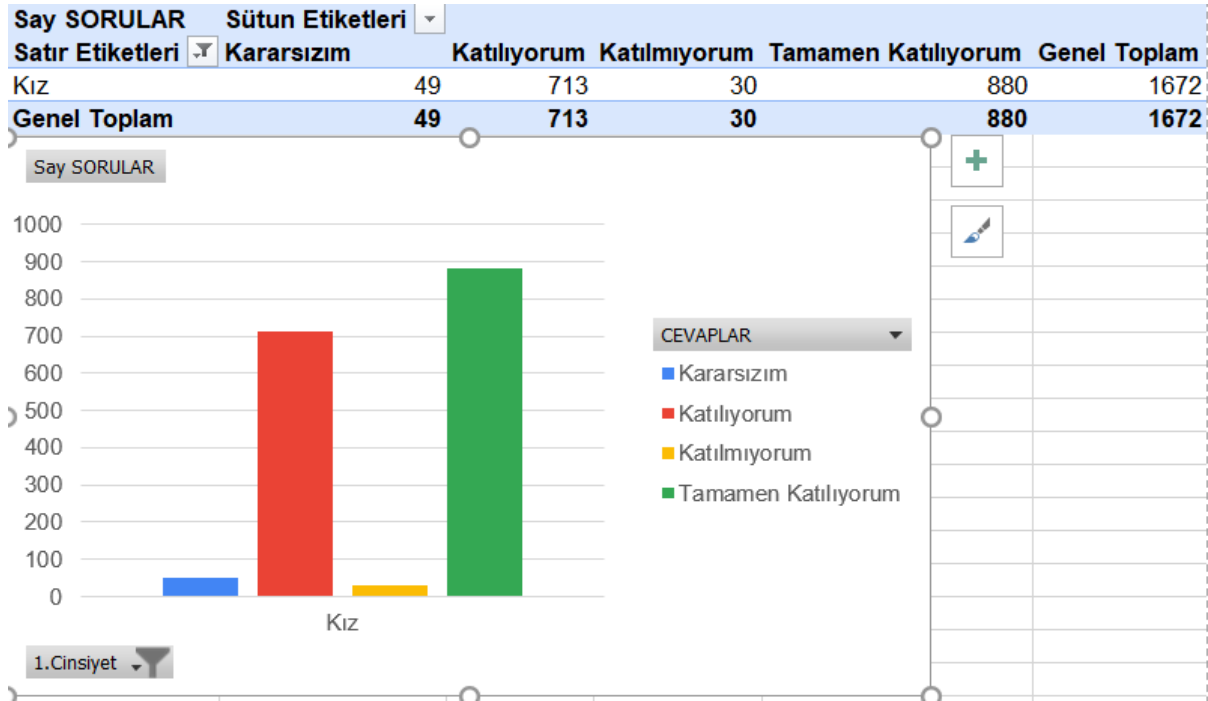
Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde, Katılıyorum (1253) ve Tamamen Katılıyorum (1394) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.

Tablo 11’de görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine ilişkin dağılım incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Kız ve erkek öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları kıyaslandığında kız öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları daha fazladır. Bunun nedeni araştırmaya katılan kız öğretmenlerinin sayısı erkek öğretmenlerinin sayısından fazla olması olabilir. Başka bir neden ise kız öğretmenlerin örgütsel değişime çabuk adapte olması denilebilir.



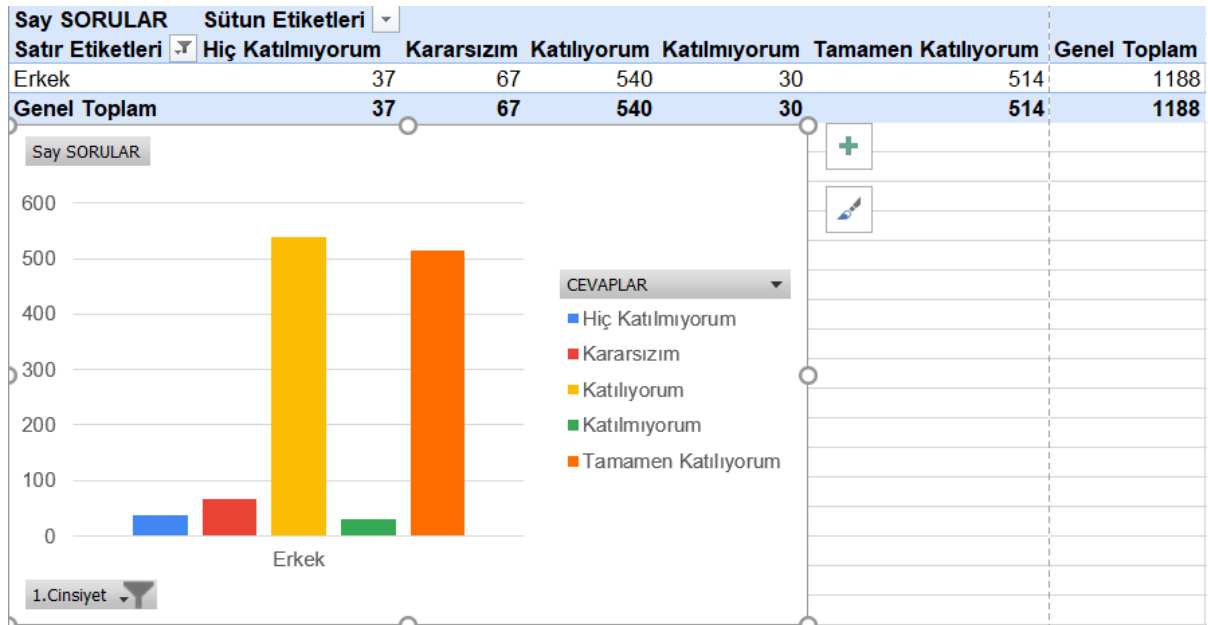
Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni kız olanlara ilişkin dağılım incelendiğinde, Katılıyorum (713) ve Tamamen Katılıyorum (880) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.



Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Kız Olanlara Göre Dağılımı

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni erkek olanlara ilişkin dağılım incelendiğinde, Katılıyorum (540) ve Tamamen Katılıyorum (514) oranlarının diğer cevaplara göre yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.



Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Erkek Olanlara Göre Dağılımı

5. SONUÇ

Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin çalıştıkları okullardaki örgütsel değişime ilişkin tutumlarını incelenmiştir. Araştırmada 3 farklı değişkene göre çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin, ilköğretim okullarında örgütsel değişim ile ilgili görüşleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir. Kız öğretmenlerin lehine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin,

ilköğretim okullarındaki örgütsel değişim ile ilgili görüşleri kıdem yılındaki değişkene göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kıdem yılı arttıkça öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları da artmaktadır. Öğretmenlerin, ilköğretim okullarındaki örgütsel değişim ile ilgili görüşleri okul türü değişkenine göre farklılık göstermektedir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel değişime ilişkin tutumları ortaokul öğretmenlerine göre daha fazladır.

KAYNAKÇA

- Alıç, M (1990). Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Atak M. (2001). Örgütsel Değişim ve Değişime Direnç: Bir Örgüt Ortamının Değişim Açısından İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Balcı A. (1995). Örgütsel Gelişme, Pegem Personel Eğitim Merkezi Yayın No:18, Ankara.
- Barnard C. I. (1982). The Functions of the Executive, Harvard University,
- Başaran İ.E. (1998). Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış, Aydan Web Tesisleri, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayrak C. (1990). *Eğitim Yüksekokullarında Örgütsel Değişme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cambridge. Certo S.E. (1997). Modern Management, Prentice Hall, New Jersey.
- Eren E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Erkal, M. E. (1995). *Sosyoloji (Toplumbilimi)*. İstanbul: Der Yayınları.
- Glantz, J. E. (1998) School Restructuring Practices and Teacher Attitudes Toward Change (Unpublished Dissertation), The Pennsylvania State University Graduate School College of Education, Pennsylvania, <http://proquest.umi.com> (10. 12. 2005).
- Gündoğdu N. (2000) İlköğretim Okullarında Meydana Gelen Yapısal Değişimler Hakkındaki Yönetici ve Öğretmen Görüşleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Güneş H. (1996) *Okullarda Örgütsel Değişme Sürecinin Analizi* (Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Özmen S.E. (1997) Örgüt içi Değişim ve Değişim Karşısında Birey Davranışı.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tanrıöğen, A. (1997). Eğitim Yönetimi Ders Notları, (Teksir), Eğitim Fakültesi.