



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI (İ.Ö.)**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

**STRATEJİK EĞİTİM YÖNETİMİ ÇERÇEVESİNDE
DESTEK EĞİTİM PROGRAMLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Oğuz SEYYAR

**Denizli
Ağustos 2017**

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI (İ.Ö.)**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

**STRATEJİK EĞİTİM YÖNETİMİ ÇERÇEVESİNDE
DESTEK EĞİTİM PROGRAMLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Oğuz SEYYAR

**Danışman
Prof.Dr. Hüseyin KIRAN**

**Denizli
Ağustos 2017**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Oğuz SEYYAR tarafından hazırlanan“Stratejik Eğitim Yönetimi Çerçevesinde Destek Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş,kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hüseyin KIRAN

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun

.....Ağustos 2017 tarih ve.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK

EnstitüMüdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez/proje yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında;

- Proje içindeki tüm bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir projeçalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

.....
Oğuz SEYYAR

ÖZET

STRATEJİK EĞİTİM YÖNETİMİ ÇERÇEVESİNDE DESTEK EĞİTİM PROGRAMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Oğuz SEYYAR

Çalışmamızda destek eğitim programları stratejik yönetim doğrultusunda değerlendirilmiştir. Bu çerçevede çalışmamız literatür tarama ve anket yöntemi ile incelenmiştir. Stratejik yönetim ve planlama gerçekleştirilen eylem ve programların istenilen sonucu elde etmesi amacıyla uygulanmaktadır. Özellikle dershanelerin kapatılmasından sonra destek eğitim programlarının önemi artmıştır. Destek eğitim programları hem eğitimin sürekliliğini sağlamakta hem de öğrencilerin sınavlara hazırlanmasında etkili olan bir sistemdir.

Eğitim eşitliğinin sağlanması ve sınav başarılarının artırılması için stratejik eğitim yönetimi sistemi destek eğitim programlarına da uygulanmalıdır. Çalışmamızda Denizli ilinde görev yapan 110 öğretmene “Stratejik Planlamaya Yönelik Algı Ölçeği” ve “Stratejik Yönetimde Karşılaşılan Sorunlar Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçekten elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda destek eğitim programlarının yönetim sistemleri içinde stratejik yönetim sisteminin uygulanmasının gerekliliği ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler:Stratejik Yönetim, Stratejik Planlama ve Destek Eğitim Programı

İÇİNDEKİLER

TEZSİZYÜKSEKLİSANS PROJE ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
ÖZET	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ.....	1
İKİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Türk Eğitim Sistemi	4
2.2. Eğitim Yönetimi Kavramı ve Özellikleri.....	8
2.3. Stratejik Planlama	9
2.4. Stratejik Yönetim	11
2.5. Destekleme Ve Yetiştirme Kursları (DYK).....	13
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM	16
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR.....	17
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	17
4.2. Katılımcıların Stratejik Planlamaya Yönelik Tutumlarına Yönelik Bulgular	19
4.3. Katılımcıların Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına İlişkin Bulgular.....	25
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	34
KAYNAKÇA.....	38

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Görev Değişkenine Göre Dağılımı	17
Tablo 4.2. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı.....	17
Tablo 4.3. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı.....	18
Tablo 4.4. Katılımcıların Öğretim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı.....	18
Tablo 4.5. Katılımcıların Eğitim Sistemi Durumu Değişkenine Göre Dağılımı ...	18
Tablo 4.6. Katılımcıların Görev Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri	19
Tablo 4.7. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri	20
Tablo 4.8. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri	21
Tablo 4.9. Katılımcıların Eğitim Sistemi Durumu Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri	23
Tablo 4.10. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri	24
Tablo 4.11. Katılımcıların Görev Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri.....	25
Tablo 4.12. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri.....	26
Tablo 4.13. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri.....	28
Tablo 4.14. Katılımcıların Eğitim Sistemi Durumu Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri.....	30
Tablo 4.15. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri.....	32

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

a. Problem

Bir örgüt için strateji, tüm fiziksel ve insan kaynaklarının aynı amaca dönük olarak birlikte hareket etmesini sağlamak üzere gerekli yol, yöntem ve araçların belirlenmesi, düzenlenmesi, planlanması, yönlendirilmesi ve eylem birliği sağlama sürecidir. Bir yanda örgütün hedefleri, zayıf ve güçlü yönleri, diğer yanda rakipleri ve bunlara bağlı olarak fırsat ve tehditler vardır. Örgütler kuvvetli yönlerden yararlanabilmek, zayıf yönleri güçlendirebilmek ve fırsatlar yaratabilmek için stratejiler belirlerler.

Stratejiler, kritik başarı etmenleri üzerine oluşturulurlar. Bu nedenle yapılması gereken örgüt için kritik olan sorunların belirlenmesi ve bunun sonucunda kaynak ve zamanın bu sorunlara öncelik verilerek dengelenmesidir. Stratejilerin yararlı olabilmesi için bazı özelliklere sahip olması gereklidir. Bunlar dört temel başlıkta ifade edilebilir.

- ✓ Spesifik faaliyetlere dönüştürüleebilecek nitelikte olur.
- ✓ Örgütün bütününe yön verir ve çalışanlara rehberlik eder.
- ✓ Örgütün uzun dönemli önceliklerini ortaya koyar.
- ✓ Örgütün her düzeyinde istenen başarı standartlarını oluşturur ve yönetimin kontrol etmesini kolaylaştırır.

Strateji bilinçli bir şekilde önceden belirlenen faaliyetler dizisi ve ulaşılmak istenen durumu gerçekleştirmek için kullanılan bir plan olarak görülmelidir. Strateji, bir pazarı ele geçirmeye çalışan işletmenin, buna yönelik yapacağı faaliyetler ve planların tamamıdır. Bir plan olarak stratejiler genel ya da özel olabilirler. Bir strateji, ister plan olsun, isterse özel bir durum için geliştirilen bir taktik olsun, sonuçta hayata geçirilmesi gereken bir durumu ifade etmektedir.

Stratejinin Yönetim Bilimi'nde kullanımı ise daha çok bir organizasyonun amaçlarına ulaşmak amacıyla, mevcut imkânlar ve dış koşullar ışığında, izleyeceği en etkili yol olarak belirtilmektedir. Stratejik eğitim yönetimin esasları ele alınmadan önce yönetsel açıdan stratejinin taşınması gereken temel özellikleri belirtmek faydalı olacaktır.

Bu anlamıyla stratejinin temel özellikleri aşağıdaki gibidir;

- ✓ Strateji bir analiz etme sanatı ve bir düşünme yöntemidir. Bu nedenle strateji açık bir sistemde faktörler arası mantık ilkeleri ve ilişkileri üzerine kurulmuş karar süreçleri ile ilgilidir.
- ✓ Strateji güçlerin amaçlar etrafında toplanmasını sağlar.
- ✓ Strateji, çevresel değişimlerin takip edilmesini sağlayarak kurumun dış etkenleri etkin değerlendirmesine olanak tanır.
- ✓ Strateji, uzun soluklu bir süreçtir. Bu karakteri ile rutin karar ve işlerden ayrılır.
- ✓ Strateji, kurumun kaynaklarının uyum içinde yönetilmesini sağlayan bir unsurdur.
- ✓ Strateji, kurumun mevcut kaynakları ile hangi sahalarda faaliyet gösterebileceğini belirler. Bunu yaparken kaynaklarından nasıl yararlanılacağını ve uzun süre içindeki dağılımının nasıl olacağını açıkça ortaya koyar.
- ✓ Strateji, yönlendirici ve motive edici bir faktördür. Çünkü gelecek hakkında belirsizliği giderici veya azaltıcı nitelik taşımaktadır

Çalışmamızda yukarıda anlatılanlar çerçevesinde stratejik yönetim doğrultusunda destek eğitim kurslarının değerlendirilmesi yapılacaktır. Bu amaçla problem cümleleri aşağıda verilmiştir;

- Stratejik eğitim yönetimi nedir ?
- Stratejik eğitim yönetiminde destek eğitim programları nelerdir ?
- Eğitim yönetimi içinde destek eğitim programlarının önemi nedir ?
- Destek eğitim programlarının etkililiği için stratejik eğitim yönetiminde neler yapılmalıdır ?

b. Amaç

Çalışmamızın amacı eğitim yönetimi çerçevesinde destek eğitim programlarının değerlendirilmesidir.

c. Önem

Araştırma eğitimcilerin stratejik eğitim yönetimi algısını ölçmeyi hedeflemiştir. Bu konunun eğitimciler tarafından bilinmesi ve okul yöneticilerinin uyguladığı stratejik eğitim yönetimi planlama çalışmalarının etkinliğinin ölçmesi bakımından önemlidir. Ayrıca, stratejik eğitim yönetimi planların başarısının eğitimcilerin stratejik planlama sürecine katılımına bağlı olması nedeniyle, eğitimcilerin, kurumun misyon, vizyon, amaç ve

hedeflerinin farkında olmalarının tespiti açısından önemlidir. Stratejik eğitim yönetimi algısının yüksek olması, ölçülebilir hedefler ve göstergeler bütünü olan stratejik planlamanın, destek eğitim hizmetlerinin yararlı olması açısından önemlidir.

d. Varsayımlar

1. Araştırmamıza katılan eğitimciler stratejik eğitim yönetiminin destek eğitim üzerindeki etkisini kendi düşüncelerini yansıtır bir şekilde yanıtlamışlardır.
2. Mülakatta yer alan sorular eğitimcilerin görüşlerini etkili bir şekilde yansıtmaktadır.

e. Sınırlılıklar

1. Projemiz Denizli’de görev yapan eğitimciler ile sınırlıdır.
2. Projemiz 2016-2017 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.

f. Tanımlar

Strateji, rakiplerin faaliyetlerini inceleyerek belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşabilmek için sonuca yönelmiş uzun vadeli dinamik kararlar topluluğudur.

Stratejik eğitim yönetimi, eğitim yönetim sürecinin evreleri stratejik bilinç, stratejistlerin seçimi ve görevlendirilmesi, stratejik analiz, stratejik yönlendirme, strateji oluşturma, stratejinin uygulanması ve stratejik kontrol edilmesidir.

İKİNCİ BÖLÜM :KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Türk Eğitim Sistemi

2.1.1.Türk Eğitim Sisteminin Amaçları

Eğitim, “bireylere yaşam boyu hizmet sunan bir süreç olup toplumların ekonomik, sosyal, kültürel ve politik gelişmelerini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle, eğitimin çağdaş gelişmeler doğrultusunda, toplumun ve bireylerin gereksinimlerine yanıt verecek biçimde düzenlenmesi tüm dünya ülkelerinin en önemli öncelikleri arasında yer almaktadır. Çünkü, toplumdaki insan kaynaklarının çağdaş bilim ve teknolojinin, toplumun ve çalışma yaşamının gereklerine uygun niteliklerde yetiştirilmesi, ancak nitelikli bir eğitimle olanaklıdır”(Gültekin ve Şengül,2006).

Eğitim bireyin gelişimine yardımcı olan aktiviteleri ifade etmektedir. Bu çerçevede ülkeler eğitim sistemlerini kendi vatandaşlarının istekleri ve talepleri doğrultusunda belirlemektedir. Türk eğitim sistemi 1973 yılında kabul edilen 1739 sayılı Temel Kanun ile düzenlenmiştir. Bu kanun, “Türk Milli Eğitiminin düzenlenmesinde esas olan amaç ve ilkeler, eğitim sisteminin genel yapısı, öğretmenlik mesleği, okul bina ve tesisleri, eğitim araç ve gereçleri ve devletin eğitim ve öğretim alanındaki görev ve sorumluluğu ile ilgili temel hükümleri bir sistem bütünlüğü içinde kapsar”(Erman,2016).

1739 sayılı Milli eğitim temel kanuna göre Türk eğitim sisteminin amaçları şu şekilde sıralana bilmektedir (Madde,2) ; Türk Milletinin bütün fertlerini,

- “Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;
- Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer

veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;

- İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;
- Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu arttırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır”.

Yukarıda anlatılanlara ek olarak Türk eğitim sisteminin özel amaçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

1. İletişimsel yeteneklerin kazandırılması,
2. Eğitim alan öğrencilere Atatürk ilke ve inkılaplarının öğretilmesi,
3. Demokrasi eğitiminin verilmesi,
4. Gelişim döneminde zihinsel gelişimin desteklenmesi,
5. Mesleki eğitim koşullarının sağlanması,
6. Vatandaşlık bilincinin oluşturulması,
7. Kültürel öğelerin öğretilmesi vb.

2.1.2. Türk Eğitim Sisteminin Temel İlkeleri

1739 sayılı temel kanunda Türk Eğitim Sisteminin temel ilkeleri şu şekilde yer almaktadır;

- **Genellik ve eşitlik:** Madde 4 – Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet, engellilik ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.
- **Ferdin ve toplumun ihtiyaçları:** Madde 5 – Milli eğitim hizmeti, Türk vatandaşlarının istek ve kabiliyetleri ile Türk toplumunun ihtiyaçlarına göre düzenlenir.
- **Yöneltilme:** Madde 6 – Fertler, eğitimleri süresince, ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda çeşitli programlara veya okullara yöneltilerek yetiştirilirler.

- **Eğitim hakkı:** Madde 7 – İlköğretim görmek her Türk vatandaşının hakkıdır. İlköğretim kurumlarından sonraki eğitim kurumlarından vatandaşlar ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde yararlanırlar.
- **Fırsat ve imkan eşitliği:** Madde 8 – Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkan eşitliği sağlanır. Maddi imkanlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek eğitim kademelerine kadar öğrenim görmelerini sağlamak amacıyla parasız yatılılık, burs, kredi ve başka yollarla gerekli yardımlar yapılır. Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır.
- **Süreklilik:** Madde 9 – Fertlerin genel ve mesleki eğitimlerinin hayat boyunca devam etmesi esastır. Gençlerin eğitimi yanında, hayata ve iş alanlarına olumlu bir şekilde uymalarına yardımcı olmak üzere, yetişkinlerin sürekli eğitimini sağlamak için gerekli tedbirleri almak da bir eğitim görevidir.
- **Atatürk İnkılap ve İlkeleri ve Atatürk Milliyetçiliđi:** Madde 10 – Eğitim sistemimizin her derece ve türü ile ilgili ders programlarının hazırlanıp uygulanmasında ve her türlü eğitim faaliyetlerinde Atatürk inkılap ve ilkeleri ve anayasada ifadesini bulmuş olan Atatürk milliyetçiliği temel olarak alınır. Milli ahlak ve milli kültürün bozulup yozlaşmadan kendimize has şekli ile evrensel kültür içinde korunup geliştirilmesine ve öğretilmesine önem verilir. Milli birlik ve bütünlüğün temel unsurlarından biri olarak Türk dilinin, eğitimin her kademesinde, özellikleri bozulmadan ve aşırılığa kaçılmadan öğretilmesine önem verilir; çağdaş eğitim ve bilim dili halinde zenginleşmesine çalışılır ve bu maksatla Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ile işbirliği yapılarak Mili Eğitim Bakanlığınca gereken tedbirler alınır.
- **Demokrasi eğitimi:** Madde 11 – Güçlü ve istikrarlı, hür ve demokratik bir toplum düzeninin gerçekleşmesi ve devamı için yurttaşların sahip olmaları gereken demokrasi bilincinin, yurt yönetimine ait bilgi, anlayış ve davranışlarla sorumluluk duygusunun ve manevi değerlere saygının, her türlü eğitim çalışmalarında öğrencilere kazandırılıp geliştirilmesine çalışılır; ancak, eğitim kurumlarında anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine aykırı siyasi ve ideolojik telkinler yapılmasına ve bu

nitelikteki günlük siyasi olay ve tartışmalara karışılmasına hiçbir şekilde meydan verilmez.

- **Laiklik** : Madde 12 –Türk milli eğitiminde laiklik esastır. Din kültürü ve ahlak öğretimi ilköğretim okulları ile lise ve dengi okullarda okutulan zorunlu dersler arasında yer alır.
- **Bilimsellik:** Madde 13 – Her derece ve türdeki ders programları ve eğitim metotlarıyla ders araç ve gereçleri, bilimsel ve teknolojik esaslara ve yeniliklere, çevre ve ülke ihtiyaçlarına göre sürekli olarak geliştirilir. Eğitimde verimliliğin artırılması ve sürekli olarak gelişme ve yenileşmenin sağlanması bilimsel araştırma ve değerlendirmelere dayalı olarak yapılır. Bilgi ve teknoloji üretmek ve kültürümüzü geliştirmekle görevli eğitim kurumları gereğince donatılıp güçlendirilir; bu yöndeki çalışmalar maddi ve manevi bakımından teşvik edilir ve desteklenir.
- **Planlılık** : Madde 14 – Milli eğitimin gelişmesi iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun olarak eğitim – insan gücü - istihdam ilişkileri dikkate alınmak suretiyle, sanayileşme ve tarımda modernleşmede gerekli teknolojik gelişmeyi sağlayacak mesleki ve teknik eğitime ağırlık verecek biçimde planlanır ve gerçekleştirilir. Mesleklerin kademeleri ve her kademenin unvan, yetki ve sorumlulukları kanunla tespit edilir ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın mesleki eğitim kurumlarının kuruluş ve programları bu kademelere uygun olarak düzenlenir. Eğitim kurumlarının yer, personel, bina, tesis ve ekleri, donatım, araç, gereç ve kapasiteleri ile ilgili standartlar önceden tespit edilir ve kurumların bu standartlara göre optimal büyüklükte kurulması ve verimli olarak işletilmesi sağlanır.
- **Eğitim kampüsleri:** Madde 16 – Aynı alan içinde birden fazla örgün ve/veya yaygın eğitim kurumunun bir arada bulunması halinde eğitim kampüsü kurulabilir ve bunların ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim kampüsü yönetimi oluşturulabilir. Eğitim kampüsü bünyesindeki ortak açık alan, kantin, salon ve benzeri yerlerin işlettilmesi veya işletilmesi kampüs yönetimince yerine getirilir. Bu şekilde elde edilen gelirler, kampüsün ortak giderlerinde kullanılır. Eğitim kampüslerinin kuruluşu, yönetiminin oluşumu, gelirlerinin harcanması ve denetlenmesi ile bu fıkrada belirtilen

diğer hususlar Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle düzenlenir.

- **Okul ile ailenin işbirliği:** Madde 16 – Eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için okul ile aile arasında işbirliği sağlanır. Bu amaçla okullarda okul-aile birlikleri kurulur. Okul-aile birlikleri, okulların eğitim ve öğretim hizmetlerine etkinlik ve verimlilik kazandırmak, okulların ve maddi imkânlardan yoksun öğrencilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak üzere; aynî ve nakdî bağışları kabul edebilir, maddi katkı sağlamak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler ve kampanyalar düzenleyebilir, okulların bünyesinde bulunan açık alan, kantin, salon ve benzeri yerleri işlettirebilir veya işletebilirler. Öğrenci velileri hiçbir surette bağış yapmaya zorlanamaz. Okul-aile birliklerinin kuruluş ve işleyişi, birlik organlarının oluşturulması ve seçim şekilleri, sosyal ve kültürel etkinliklerden sağlanan maddi katkılar, bağışların kabulü, harcanması ve denetlenmesi ile açık alan, kantin, salon ve benzeri yerlerin işlettirilmesi veya işletilmesinden sağlanan gelirlerin dağıtım yerleri ve oranları, harcanması ve denetlenmesine dair usul ve esaslar, Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle düzenlenir.
- **Her yerde eğitim:** Madde 17 – Milli eğitimin amaçları yalnız resmi ve özel eğitim kurumlarında değil, aynı zamanda evde, çevrede, işyerlerinde, her yerde ve her fırsatta gerçekleştirilmeye çalışılır. Resmi, özel ve gönüllü her kuruluşun eğitimle ilgili faaliyetleri, Milli Eğitim amaçlarına uygunluğu bakımından Milli Eğitim Bakanlığının denetimine tabidir.

2.2. Eğitim Yönetimi Kavramı ve Özellikleri

Yönetim biliminde disiplinler yönetim kavramına ilişkin tanımlar geliştirmiştir. Bu tanımlamaların kabullendiği gerçeklik yönetimin arzu edilen amaçlara ulaşmak için araç olarak kullanılmasının gerekliliğidir. Bunun için örgütler etkin yönetim sistemleri doğrultusunda örgütlenmelidir. Yönetim alanındaki disiplinler yönetim kavramını; bireylerin amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi ve liderlik etme biçimlerini oluşturan süreçler olarak tanımlamaktadır (Aydın ve Uysal,2014).

Sosyo-ekonomik ve siyasal anlamda yönetim kavramı farklı biçimlerde tanımlana bilmektedir. Yönetim sistemlerinin genel amacı örgütsel hedefler doğrultusunda örgüt

içindeki bireylerin yönlendirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle yönetim sistemli ve organize olmuş bir süreci ifade etmektedir.

Eğitim bireyin gelişim sürecini gerçekleştirebilmesi için gerekli olan uygulamalardan oluşmaktadır. Bu nedenle eğitim kurumları içinde yer alan kişilerin etkin bir yönetim sistemi ile yönlendirilmesi gerekmektedir. Eğitim yönetimi alanındaki gelişmeler 1980'lerden sonra eğitimin kalitesinin artırılması amacını taşımaktadır. Bu çerçevede eğitim örgütleri içinde yer alan kişilerin toplam kalite yönetimi ve stratejik planlama anlayışıyla yönetilmesi hedeflenmiştir (Örücü,2014).

Eğitim yönetimi kavramı genel çerçevede; okul ve eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşması için uygulanan sistemleri ifade etmektedir. Geniş anlamda eğitim yönetimi ise; eğitime yönelik felsefi anlayışları geliştirmek, kurumsal kaynakları etkin bir şekilde kullanmak ve eğitim ilkelerini gerçekleştirmek için katılan uygulamalar olarak tanımlanmaktadır.

Eğitim yönetimi uygulamalarının etkinliği; “üretilen çalışmaların kestirimsel güçlerini ortaya koyduğu ve araştırma sonuçlarının ne derecede kullanılabilir olduğunu gösterdiği söylenebilir. Üretilen bilimsel bilgi ve üretim yöntemlerinin dün ve bugün arasında karşılaştırmalar yapmak, geleceğe ilişkin analitik ve gerçekçi yaklaşımlar oluşturmayı da kolaylaştırmaktadır” (Turan vd.,2014).

2.3. Stratejik Planlama

Stratejik planlama, öncelikleri belirlemek, enerji ve kaynak odaklamak, operasyonları güçlendirmek, çalışanların ve diğer menfaat sahiplerinin ortak hedeflere yönelik çalışmalarını sağlamak, amaçlanan çıktılar / sonuçlar etrafında anlaşma sağlamak ve kuruluşun yönünü değerlendirmek ve düzenlemek için kullanılan bir organizasyonel yönetim faaliyetidir. Etkili stratejik planlama, sadece bir organizasyonun nereye gittiğini değil, ilerleme kaydetmek için gereken eylemleri değil, başarılı olup olmadığını da nasıl bileceğini ifade eder (Özalp,2015).

Stratejik yönetim, kurumların organizasyon boyunca misyon, vizyon ve strateji ile kaynakları ve eylemleri sistematik bir şekilde koordine edip hizalamak için kullandığı devam eden faaliyetlerin ve süreçlerin kapsamlı bir derlemesidir. Stratejik yönetim faaliyetleri, statik planı, karar verme sürecine stratejik performans geribildirimini sağlayan ve ihtiyaçların ve diğer koşulların değişmesiyle birlikte planın gelişmesine ve büyümesine olanak tanıyan bir sisteme dönüştürür. Strateji Yürütme temel olarak Strateji Yönetimi ile

eşanlımlıdır ve bir stratejinin sistematik olarak uygulanmasına uygundur (Arslan ve Küçükler,2015).

2.3.1. Strateji kavramı

Strateji, bir kavram olarak askeri operasyonlar ile bağlantılı olarak ortaya çıkmıştır. Stratejiyi değerli kılan unsurlar şu şekilde sıralana bilir (Balkar ve Ekici,2015):

- Sınırlı kaynaklar,
- Rakibin yetenek ve niyetiyle ilgili belirsizlik,
- Geri dönüşsüz taahhüt kaynakları,
- Zaman ve mesafe üzerinde harekete geçme koordinasyonu gerekliliği,
- İniyatifin kontrolü ile ilgili belirsizlik ve
- Rakiplerin birbirleri için karşılıklı algılarının kritik doğası.

Askeri amaçlarla oluşturulan strateji kavramı zamanla farklı disiplinlerin uygulamalarında yer almıştır. TDK büyük sözlükte strateji kavramı; “Bir ulusun veya uluslar topluluğunun, barış ve savaşta benimsenen politikalara destek vermek amacıyla politik, ekonomik, psikolojik ve askerî güçleri bir arada kullanma bilimi ve sanatı, sevkülceş” olarak tanımlanmaktadır.

Strateji, bir kurumun rekabet avantajı oluşturmak ve uzun vadede üçlü taban çizgisini artırmak için gerçekleştirdiği eylem planını içerir. Eylem planı, ekonomik, sosyal ve çevresel performans hedeflerine ulaşmakla ilgilidir. Özünde, uzun vadeli vizyon ve kısa vadeli kararlar arasındaki boşluğu kapatmaya yardımcı olur.

2.3.2. Stratejik Planlama

Planlama, yüksek derecede çalışma ve analiz gerektiren karmaşık bir süreçtir. Bir plan oluşturmak için hedeflerin belirlenmesi ve amaçlara ulaşmak için eylemin ana hatlarının açıklanması gerekir. Planlama için belirlenmiş bir formül yoktur.

Bir organizasyon türü için uygun olan bir planlama süreci, başka bir organizasyon türü için uygun olmayabilir. “Stratejik planlama konusunda birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımların bazılarını bakacak olursak, basit bir tanımla; kurumun bulunduğu noktadan amaçladığı noktaya varmasını sağlayan işlemlerin toplamı olduğudur. Daha kapsamlı başka bir tanıma göre stratejik planlama, bir örgütün gelecekte başarılı olması için, örgütün

üst yönetimi tarafından, geleceğin tasarlanması, gerekli prosedür ve operasyonların geliştirilmesi sürecidir. Diğer bir tanıma göre stratejik planlama, örgütün amaçlarına ulaşması için örgütün felsefesi ve misyonunun belirlenmesi, amaçların saptanması ve stratejinin seçilmesine ilişkin kararların verilmesidir” (Demir ve Yılmaz,2004).

Planlama süreci için kurumların stratejik faaliyetleri düzenlenmektedir. Bu çerçevede stratejik planlama örgütsel yönetimin önemli bir fonksiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Stratejik planlama faaliyetleri kurumların bütün fonksiyonlarının düzenlenmesinde yada belirlenmesinde önemli bir konuma sahiptir.

2.4.Stratejik Yönetim

Stratejik eğitim yönetimi ile belirlenen amaçlar tüm kurum çalışanlarının ortak hareket noktasını oluşturarak kurumun alt kademe yöneticilerine de yol göstermektedir. Diğer yandan tepe yöneticisi aracılığıyla belirlenen şirket vizyonu, stratejisi ve misyonu kurumun diğer çalışanları tarafından benimsendiği müddetçe işletmenin ortak değeri ve amacı haline dönüşmektedir. Ayrıca stratejik eğitimi yönetimi ile kurumun içindeki farklı bölümlerde amaçlar hiyerarşisi oluşturularak, farklılaşmalarını önlemekte ve koordinasyon sağlamaktadır. Bu çerçevede stratejik eğitim yönetimin temel özellikleri aşağıdaki şekilde özetlemektedir;

- ✓ Stratejik eğitim yönetiminin amacı, organizasyonun gelecekteki performansının artırılması ve verimliliğinin yükseltilmesidir. Stratejik eğitim yönetimi, geleceğe yönelik vizyon oluşturulmasını amaçlar. Organizasyonda vizyonun belirlenmesinden sonra, bu vizyona ulaşılabilmesi için misyon belirlenir. Organizasyonda vizyon ve misyonun tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve ortak değerler olarak kabul edilmesi büyük önem taşımaktadır. Vizyon ve misyon belirlenmesi organizasyonel başarı için yeterli değildir. Ayrıca amaca ulaşmak için stratejiler ve aksiyon (eylem) planları oluşturulmalıdır.
- ✓ Stratejik eğitim yönetimi aslında üst yönetimi ilgilendiren bir konudur. Üst yönetim tarafında oluşturulan stratejik planlama, daha alt kademelerde görev alacak stratejistler tarafından uygulanır ve izlenir. Stratejik eğitim yönetiminin başarısı için, stratejik yönetim sürecinde görev alacak yönetici, uzman ve danışmanların

belirlenmesi önem taşımaktadır. Ayrıca, üst yönetimin kesin desteği olmaksızın stratejik yönetim faaliyetlerinin bir organizasyonda sürdürülmesi mümkün değildir.

- ✓ Stratejik eğitim yönetimi, organizasyonun gelecekle ilgili etkinliklerinin planlanması, örgütlenmesi, koordinasyonu, uygulanması ve kontrol edilmesine imkan sağlar.
- ✓ Stratejik eğitim yönetimi “stratejik düşünme”ye yardımcı olur. Bu çerçevede en doğru strateji ve taktikler belirlenmeye çalışılır ve bunlar uygulanır.
- ✓ Stratejik eğitim yönetimi, ekip çalışmasına dayalı olarak organizasyonun belli hedeflere ulaşılabilceğinin üzerinde durur. Stratejilerin belirlenmesi üst yönetimde geniş bir katılım ile yürütülür ve karar verme tekniklerinden şirket için en optimal olanı seçilir.
- ✓ Stratejik eğitim yönetimi, organizasyondaki problemlerin en etkin bir şekilde belirlenmesi ve çözümüne yardımcı olur. Bu çerçevede toplam kalite yönetimi tekniklerinden geniş ölçüde yararlanır.

Strateji kavramı bir eylemin gerçekleştirilmesi amacıyla önceden belirlenen sistemli planlar bütünüdür. İlk önceleri askeri bir kavram olarak kullanılan strateji kelimesi 1980’li yıllardan itibaren işletme literatüründe yer almaya başlamıştır. Daha sonraki yıllarda ise strateji kavramı yönetim kavramı ile birlikte kullanılmaya başlanılmıştır.

Stratejik yönetim, “stratejilerin planlanması için gerekli araştırma, inceleme, değerlendirme ve seçim çabalarını planlama, bu stratejilerin uygulanması için örgüt içi her türlü yapısal ve motivasyonel önlemlerin yürürlüğe konulmasını, daha sonra da belirlenen stratejileri uygulamadan önce amaca uygunluğu açısından bir kez daha kontrol edilmesini kapsayan ve örgütün her düzeyde kadrolarının faaliyetini ilgilendiren süreçler toplamıdır. Stratejik yönetim örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesini sağlayan departmanlar arası kararları belirleme, uygulama ve denetleme bilimi olarak tanımlanabilir” (Yörük,2015).

Stratejik yönetim, bir kuruluşun amaç ve hedeflerine ulaşmak için kaynaklarının yönetimidir. Stratejik yönetim hedefleri belirlemek, rekabet ortamını analiz etmek, iç organizasyonu analiz etmek, stratejileri değerlendirmek ve yönetimin stratejileri kuruluş genelinde yaygınlaştırmasını sağlamaktır. Stratejik yönetimi, organizasyonun rakiplerine kıyasla nasıl yığılıp kalmadığını belirlemek ve bir organizasyonun karşılaştığı fırsatları ve

tehditleri organizasyon içinde ya da rakip firmalardan gelip gelmediklerini belirlemekle ilgilidir

Stratejik Yönetim, yöneticilerin organizasyonları için daha iyi bir performans ve rekabet avantajı sağlamak için taşıyabilecekleri stratejilerin tanımlanması ve tanımlanması ile ilgilidir. Bir organizasyonun, kendi kârlılığı, endüstrisindeki tüm şirketlerin ortalama kârlılığından daha yüksek olması durumunda, rekabet avantajı elde edilebilir.

Stratejik yönetim, aynı zamanda, yöneticinin üstlendiği ve firmanın performansının sonucunu hangi kararlar ve davranışlar paketi olarak tanımlayabilir. Yönetici, doğru kararları alabilmek için genel ve rekabetçi organizasyon ortamı hakkında kapsamlı bir bilgiye ve analize sahip olmalıdır. Stratejik yönetim, hem öngörülebilir hem de gerçekleştirilemeyen ihtimalleri planlamayı da ifade etmektedir. En küçük organizasyon bile rekabette karşı karşıya olan hem küçük hem de büyük organizasyonlara uygulanabilir ve uygun stratejileri formüle edip uygulayarak sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilirler.

Bu, stratejistlerin hedeflerini belirlemesinin ve bunlara ulaşmaya yönelik ilerlemenin bir yoludur. Bir organizasyonun gelecekteki yönü ile ilgili kararlar almak ve uygulamakla ilgilidir. Bir organizasyonun hangi yöne doğru ilerlediğini belirlememize yardımcı olur.

Stratejik yönetim, bir organizasyonun içinde bulunduğu iş ve endüstrileri değerlendiren ve kontrol eden sürekli bir süreçtir; Rakiplerini değerlendirir ve tüm mevcut ve potansiyel rakipleri karşılamak için hedefler ve stratejiler belirler; Stratejileri nasıl uygulandığını ve başarılı olup olmadığını veya değiştirilmesi gerektiğini belirlemek için düzenli olarak yeniden değerlendirir.

2.5.Destekleme Ve Yetiştirme Kursları (DYK)

Eğitim öğretim sürecinde “öğrencilerden beklenen, önceden belirlenen hedefleri kazanmaları, eğitim kurumlarından beklenen ise; hedeflerin öğrenciye kazandırılması adına her türlü etkinliği gerçekleştirmeleri olduğu söylenebilir. Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının, program kapsamında belirlenen hedefleri her zaman istenilen düzeyde öğrenciye kazandırmaları mümkün olamamaktadır. Belirlenen hedeflerin öğrenciye kazandırılması yönünde sınıfların kalabalık olması, gerekli öğretim materyallerin olmaması, zamanın yetersizliği, öğrencilerin öğrenme sürecindeki bireysel farkları, programların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamada yetersiz olması, öğretmenlerin

niteliklerinin ve performanslarının yeterli düzeyde olmaması gibi engeller olduğu belirtilebilir. Bu hedeflerin istenilen düzeyde karşılanmamasına ek olarak öğrencilerin bir üst kuruma merkezi sınavlarla alınmasından dolayı sınav ve test odaklı eğitim anlayışının oluşması sonucu toplumda ve velilerde farklı çözüm arayışları gündeme gelmiştir”(Ünsal ve Korkmaz,2016).

Okullarda düzenlenen kurslar, “öğrenciler açısından ücretsiz olup önem taşıdığı kadar derslere giren öğretmenler açısından da ücret olarak bir karşılığının olması nedeniyle önem taşımaktadır. Kursların öğretmenlere maddi olarak katkılar sağladığı bazı çalışmalarda ifade edilmiştir. Destekleme ve yetiştirme kurslarına yönelik en önemli çalışma Göksu ve Gülcü (2016) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada kurslarla ilgili öğretmenlerin görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin kurslarda genellikle ek ders ücretinden dolayı görev aldıklarını, kurslarda en çok soru çözme yöntemini kullandıklarını, okul idarelerinin kurslar yoluyla öğrenci başarılarının artacağını düşündüklerini, materyal eksikliğinin kurslardaki en büyük problem olduğunu, kurslarda ders verecek öğretmeni öğrencilerin belirlemesi gerektiğini, kursların farkındalık oluşturup ilgiyi artırdığını ifade etmişlerdir” (Uğurlu ve Aylar,2017)..

Örgün ve Yaygın Eğitim Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesinde ve DYK e-kılavuzunda kurs merkezi olabilecek kurumlar ile ilgili şu açıklamalar yapılmıştır:

“Fiziki altyapısı, ulaşım imkânları, yerleşim birimindeki konumu, ısınma, güvenlik gibi durumları uygun olan resmî ortaokullar, imam-hatip ortaokulları, ortaöğretim kurumları ile halk eğitimi merkezi müdürlükleri millî eğitim müdürlüğünce kurs merkezi olarak belirlenecektir. Nüfus yoğunluğu az olan ilçelerde merkezi bir okul kurs merkezi olarak açılacaktır (MEB, 2015)” denilmektedir.

Kurs merkezi olabilecek kurumların, DYK’ların hangi sınıf seviyesinde ve kaç saate kadar açabileceği ile ilgili olarak e-kılavuzda şu açıklamalara yer verilmiştir (MEB, 2015a):

“Ortaokulların 5, 6 ve 7. sınıflarındaki öğrenciler ile ortaöğretim kurumlarının 9,10 ve 11. sınıflarındaki öğrenciler en fazla 3 farklı dersten haftalık toplam 12 saate kadar; 8. sınıftaki öğrenciler en fazla 6 farklı dersten haftalık 18 saate kadar; ortaöğretim kurumlarının 12. sınıfındaki öğrenciler ve mezun durumdaki kursiyerler ise en fazla 6 farklı dersten haftalık 24 saate kadar kurs alabilirler”.

Bunun yanında MEB (2015a) aynı kılavuzda, DYK'ların müfredatını ve mezun öğrencilerin DYK'lardan nasıl faydalanacağını aşağıdaki açıklamalar doğrultusunda belirlemiştir: “Mezunlara yönelik kurslar halk eğitim merkezleri sorumluluğunda açılır. Mezunlara yönelik yaygın eğitim kurslarının örgün eğitim kurumlarında açılması halinde, kurs açma/kapatma, ders programları onay, öğretmen belirleme, öğrenci kayıt vb. iş ve işlemler halk eğitim merkezince yürütülür”.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

a. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma genel literatür taraması ve ölçeklendirilmiş soruların ölçümü modelleri tasarlanmıştır.

b. Evren ve Örneklem

Araştırmamızın evren ve örneklemini Denizli’de görev yapan eğitimciler oluşturmaktadır. Bu çerçevede; 110 öğretmen çalışmamıza katılmıştır.

c. Verilerin Toplanması

Çalışmamızda Çetin (2012) tarafından geliştirilen “Stratejik Planlamaya Yönelik Algı Ölçeği” ve “Stratejik Yönetimde Karşılaşılan Sorunlar Ölçeği” adlı ölçekler kullanılmıştır.

d. Verilerin Analizi

Ölçekten elde edilen veriler SPSS-24 programı ile değerlendirilmiştir. Bu çerçevede frekans analizi, ANOVA ve t-testi uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1. Katılımcıların Görev Değişkenine Göre Dağılımı

	n	%	
Görev	Müdür	5	4,5
	Müdür Yardımcısı	5	4,5
	Öğretmen	100	90,9
Toplam	110	100,0	

Tablo 4.1’de katılımcıların görev değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %4,5’i müdür, %4,5’i müdür yardımcısı ve %90,9’u öğretmen olarak dağılmıştır.

Tablo 4.2. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	n	%	
Kıdem	1-10 yıl	33	30,0
	11-15 yıl	19	17,3
	16-20 yıl	23	20,9
	21-30 yıl	25	22,7
	30 yıl ve üstü	10	9,1
Toplam	110	100,0	

Tablo 4.2’de katılımcıların kıdem değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %30’u 1-10 yıl, %17,3’ü 11-15 yıl, %20,9’u 16-20 yıl, %22,7’si 21-30 yıl ve %9,1’i 30 yıl ve üzeri olarak dağılmıştır.

Tablo 4.3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Erkek	52	47,3
	Kadın	58	52,7
	Toplam	110	100,0

Tablo 4.3’de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %47,3’ü erkek ve %52,7’si kadın olarak dağılmıştır.

Tablo 4.4. Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

		n	%
Öğrenim durumu	Önlisans	9	8,2
	Lisans	95	86,4
	Y.lisans	6	5,5
	Toplam	110	100,0

Tablo 4.4’de katılımcıların öğrenim durumu değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %8,2’si önlisans, %86,4’ü lisans ve %5,5’i yüksek lisans olarak dağılmıştır.

Tablo 4.5. Katılımcıların Eğitim Sistemi Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

		n	%
Eğitim Sistemi Durumu	Çok Kötü	8	7,3
	Kötü	22	20,0
	Orta	57	51,8
	İyi	22	20,0
	Çok İyi	1	0,9
	Toplam	110	100,0

Tablo 4.4’de katılımcıların eğitim sistemi durumu değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %7,3’ü çok kötü, %20’si kötü, %51,8’i orta, %20’si iyi ve %0,9’u çok iyi olarak dağılmıştır.

4.2. Katılımcıların Stratejik Planlamaya Yönelik Tutumlarına Yönelik Bulgular

Tablo 4.6. Katılımcıların Görev Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri

		N	Ort	SS	df	F	p
Stratejik planlama hakkında bilgi	Müdür	5	3,7500	0,50000	2	2,396	0,096
	Müdür	5	3,3500	1,44265	107		
	Yardımcısı						
	Öğretmen	100	2,9625	0,83890			
	Toplam	110	3,0159	0,87017	109		
Stratejik planlama hakkında olumsuz tutum	Müdür	5	2,6000	0,72265	2	2,698	0,072
	Müdür	5	2,4667	0,90062	107		
	Yardımcısı						
	Öğretmen	100	3,0833	0,71126			
	Toplam	110	3,0333	0,73079	109		
Stratejik planlamada etkin rol	Müdür	5	3,3333	0,40825	2	0,222	0,801
	Müdür	5	3,5333	0,18257	107		
	Yardımcısı						
	Öğretmen	100	3,3100	0,75546			
	Toplam	110	3,3212	0,72656	109		
Stratejik planlama inancı	Müdür	5	3,4500	0,37081	2	0,616	0,542
	Müdür	5	3,4500	0,97468	107		
	Yardımcısı						
	Öğretmen	100	3,1875	0,71100			
	Toplam	110	3,2114	0,71049	109		

Tablo 4.6’da katılımcıların görev değişkenine göre stratejik planlamaya yönelik tutum düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi sonuçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Görev değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Görev değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Görev değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Görev değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.7. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri

		N	Ort	SS	df	F	p
Stratejik planlama hakkında bilgi	1-10 yıl	33	2,9924	0,75644	4	0,762	0,553
	11-15 yıl	19	3,1316	0,95876	105		
	16-20 yıl	23	2,9130	0,95824			
	21-30 yıl	25	2,9000	0,99478			
	30 yıl ve üstü	10	3,4000	0,39441			
	Toplam	110	3,0159	0,87017	109		
Stratejik planlama hakkında olumsuz tutum	1-10 yıl	33	3,0000	0,47871	4	1,471	0,216
	11-15 yıl	19	2,8596	0,71419	105		
	16-20 yıl	23	3,0000	0,63564			
	21-30 yıl	25	3,3200	0,97885			
	30 yıl ve üstü	10	2,8333	0,86424			
	Toplam	110	3,0333	0,73079	109		
Stratejik planlamada etkin rol	1-10 yıl	33	3,3939	0,60927	4	0,445	0,776
	11-15 yıl	19	3,2281	0,89617	105		
	16-20 yıl	23	3,1884	0,73048			
	21-30 yıl	25	3,4133	0,82932			
	30 yıl ve üstü	10	3,3333	0,47140			
	Toplam	110	3,3212	0,72656	109		

	N	Ort	SS	df	F	p	
Stratejik planlama inancı	1-10 yıl	33	3,1439	0,56607	4	0,791	0,534
	11-15 yıl	19	3,1447	0,73274	105		
	16-20 yıl	23	3,1739	0,63261			
	21-30 yıl	25	3,2400	0,92837			
	30 yıl ve üstü	10	3,5750	0,66719			
	Toplam	110	3,2114	0,71049	109		

Tablo 4.7’de katılımcıların görev değişkenine göre stratejik planlamaya yönelik tutum düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi sonuçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Kıdem değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Kıdem değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Kıdem değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Kıdem değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.8. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri

	N	Ort	SS	df	F	p	
Stratejik planlama hakkında bilgi	Önlisans	9	2,4444	0,67056	2	2,174	0,119
	Lisans	95	3,0632	0,87288	107		
	Y.lisans	6	3,1250	0,90485			
	Toplam	110	3,0159	0,87017	109		

		N	Ort	SS	df	F	p
Stratejik planlama hakkında olumsuz tutum	Önlisans	9	3,0370	0,94933	2	0,007	0,994
	Lisans	95	3,0351	0,73009	107		
	Y.lisans	6	3,0000	0,42164			
	Toplam	110	3,0333	0,73079	109		
Stratejik planlamada etkin rol	Önlisans	9	3,0370	0,48432	2	1,621	0,203
	Lisans	95	3,3228	0,73971	107		
	Y.lisans	6	3,7222	0,71233			
	Toplam	110	3,3212	0,72656	109		
Stratejik planlama inancı	Önlisans	9	3,3333	0,59948	2	0,435	0,648
	Lisans	95	3,1868	0,73655	107		
	Y.lisans	6	3,4167	0,37639			
	Toplam	110	3,2114	0,71049	109		

Tablo 4.8’de katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre stratejik planlamaya yönelik tutum düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi sonuçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.9. Katılımcıların Eğitim Sistemi Durumu Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri

		N	Ort	SS	df	F	p
Stratejik planlama hakkında bilgi	Çok Kötü	8	1,9688	0,64694	4	4,218	0,003
	Kötü	22	2,8409	0,80381	105		
	Orta	57	3,1623	0,83785			
	İyi	22	3,1705	0,85352			
	Çok İyi	1	3,5000				
	Toplam	110	3,0159	0,87017	109		
Stratejik planlama hakkında olumsuz tutum	Çok Kötü	8	3,7083	0,80549	4	2,967	0,023
	Kötü	22	3,0455	0,77183	105		
	Orta	57	3,0351	0,68916			
	İyi	22	2,7424	0,64185			
	Çok İyi	1	3,6667				
	Toplam	110	3,0333	0,73079	109		
Stratejik planlamada etkin rol	Çok Kötü	8	3,8333	0,83571	4	2,889	0,026
	Kötü	22	3,4242	0,83686	105		
	Orta	57	3,2865	0,63446			
	İyi	22	3,0606	0,67953			
	Çok İyi	1	4,6667				
	Toplam	110	3,3212	0,72656	109		
Stratejik planlama inancı	Çok Kötü	8	2,5625	0,86344	4	2,796	0,030
	Kötü	22	3,1591	0,85058	105		
	Orta	57	3,2325	0,64410			
	İyi	22	3,3977	0,53818			
	Çok İyi	1	4,2500				
	Toplam	110	3,2114	0,71049	109		

Tablo 4.9’da katılımcıların eğitim sistemi durumu değişkenine göre stratejik planlamaya yönelik tutum düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi sonuçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre eğitim sistemini çok iyi olarak değerlendirenlerin stratejik planlama düzeyi (ort.=3,50) diğerlerinden yüksek olarak bulunmuştur.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre eğitim sistemini çok kötü olarak değerlendirenlerin tutum düzeyi (ort.=3,70) diğerlerinden yüksek bulunmuştur.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre eğitim sistemini çok iyi olarak değerlendirenlerin stratejik planlamada etkin rol düzeyi (ort.=4,66) diğerlerinden yüksek olarak bulunmuştur.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre eğitim sistemini çok iyi olarak değerlendirenlerin stratejik planlama inancı düzeyi (ort.=4,25) diğerlerinden yüksek olarak bulunmuştur.

Tablo 4.10. Cinsiyet Değişkenine Göre Stratejik Planlamaya Yönelik Tutum Düzeyleri

		n	Ort	SS	F	t	df	P
Stratejik planlama hakkında bilgi	Erkek	52	3,1202	0,95421	2,099	1,192	108	0,236
	Kadın	58	2,9224	0,78389		1,180	98,969	
Stratejik planlama hakkında olumsuz tutum	Erkek	52	3,0064	0,71245	0,428	-0,364	108	0,716
	Kadın	58	3,0575	0,75222		-0,365	107,663	
Stratejik planlamada etkin rol	Erkek	52	3,2500	0,78348	0,067	-0,973	108	0,333
	Kadın	58	3,3851	0,67191		-0,965	101,102	
Stratejik planlama inancı	Erkek	52	3,1971	0,66667	0,757	-0,198	108	0,843
	Kadın	58	3,2241	0,75319		-0,200	107,985	

Tablo 4.10’da katılımcıların cinsiyet değişkenine göre stratejik planlamaya yönelik tutum düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla t-test analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları şu şekilde sıralanmaktadır;

- Cinsiyet değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Cinsiyet değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Cinsiyet değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3. Katılımcıların Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.11. Katılımcıların Görev Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri

		N	Ort	SS	df	F	P
Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar	Müdür	5	3,6500	0,38931	2	0,554	0,576
	Müd. Yardımcısı	5	4,0500	0,67082	107		
	Öğretmen	100	3,7975	0,62457			
	Toplam	110	3,8023	0,61666	109		
Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar	Müdür	5	3,7143	0,30305	2	0,114	0,892
	Müd.Yardımcısı	5	3,8857	0,34107	107		
	Öğretmen	100	3,8357	0,62760			
	Toplam	110	3,8325	0,60512	109		
Eğitim personelinde kaynaklanan sorunlar	Müdür	5	3,6857	0,70999	2	0,112	0,894
	Müd.Yardımcısı	5	3,8286	0,46730	107		
	Öğretmen	100	3,7029	0,58768			
	Toplam	110	3,7078	0,58387	109		

Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar	Müdür	5	3,6286	0,75322	2	1,649	0,197
	Müdür Yardımcısı	5	4,2286	0,59419	107		
	Öğretmen	100	3,7300	0,61248			
Toplam		110	3,7481	0,62132	109		
Stratejik yönetime inanma düzeyi	Müdür	5	3,9000	0,13693	2	0,242	0,786
	Müdür Yardımcısı	5	3,6000	0,62750	107		
	Öğretmen	100	3,7800	0,71003			
Toplam		110	3,7773	0,68932	109		

Tablo 4.11’de katılımcıların görev değişkenine göre stratejik yönetim uygulamasının sorunlarına ilişkin boyutsal düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi sonuçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Görev değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Görev değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Görev değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Görev değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Görev değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.12. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri

		N	Ort	SS	df	F	P
Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar	1-10 yıl	33	3,8409	0,58736	4	0,715	0,583
	11-15 yıl	19	3,8158	0,63104	105		
	16-20 yıl	23	3,8424	0,58777			
	21-30 yıl	25	3,8300	0,73321			
	30 yıl ve üstü	10	3,4875	0,42675			
	Toplam	110	3,8023	0,61666	109		
Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar	1-10 yıl	33	3,8831	0,57969	4	0,402	0,806
	11-15 yıl	19	3,7444	0,60904	105		
	16-20 yıl	23	3,9130	0,63559			
	21-30 yıl	25	3,8171	0,69927			
	30 yıl ve üstü	10	3,6857	0,37374			
	Toplam	110	3,8325	0,60512	109		
Eğitim personelinde kaynaklanan sorunlar	1-10 yıl	33	3,7749	0,56810	4	0,356	0,839
	11-15 yıl	19	3,6015	0,55447	105		
	16-20 yıl	23	3,7329	0,71985			
	21-30 yıl	25	3,6514	0,54411			
	30 yıl ve üstü	10	3,7714	0,50485			
	Toplam	110	3,7078	0,58387	109		
Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar	1-10 yıl	33	3,8918	0,64189	4	0,801	0,527
	11-15 yıl	19	3,7669	0,74263	105		
	16-20 yıl	23	3,6894	0,61769			
	21-30 yıl	25	3,6114	0,57369			
	30 yıl ve üstü	10	3,7143	0,39841			
	Toplam	110	3,7481	0,62132	109		
Stratejik yönetime inanma düzeyi	1-10 yıl	33	3,8788	0,67059	4	0,590	0,671
	11-15 yıl	19	3,8026	0,63234	105		
	16-20 yıl	23	3,8152	0,67931			
	21-30 yıl	25	3,6800	0,75526			
	30 yıl ve üstü	10	3,5500	0,76194			
	Toplam	110	3,7773	0,68932	109		

Tablo 4.12’de katılımcıların kıdem değişkenine göre stratejik yönetim uygulamasının sorunlarına ilişkin boyutsal düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi sonuçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Kıdem değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Kıdem değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Kıdem değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Kıdem değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Kıdem değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.13. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri

				N	Ort	SS	df	F	P
Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar			Önlisans	9	3,7500	0,57960	2	0,053	0,948
			Lisans	95	3,8039	0,63676	107		
			Y.lisans	6	3,8542	0,34836			
			Toplam	110	3,8023	0,61666	109		
Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar			Önlisans	9	3,5556	0,60796	2	1,072	0,346
			Lisans	95	3,8526	0,61054	107		
			Y.lisans	6	3,9286	0,47595			
			Toplam	110	3,8325	0,60512	109		
Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar			Önlisans	9	3,5873	0,54606	2	0,206	0,814
			Lisans	95	3,7188	0,58697	107		
			Y.lisans	6	3,7143	0,67006			
			Toplam	110	3,7078	0,58387	109		

Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar	Önlisans	9	3,7778	0,60234	2	0,011	0,989
	Lisans	95	3,7459	0,62241	107		
	Y.lisans	6	3,7381	0,74185			
Toplam		110	3,7481	0,62132	109		
Stratejik yönetime inanma düzeyi	Önlisans	9	3,6667	0,76035	2	0,426	0,654
	Lisans	95	3,7737	0,69961	107		
	Y.lisans	6	4,0000	0,38730			
Toplam		110	3,7773	0,68932	109		

Tablo 4.13’de katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre stratejik yönetim uygulamasının sorunlarına ilişkin boyutsal düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi sonuçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Eğitim düzeyi değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim düzeyi değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim düzeyi değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim düzeyi değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim düzeyi değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.14. Katılımcıların Eğitim Sistemi Durumu Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri

				N	Ort	SS	df	F	P	
Stratejik sorunlar	Yönetimde	kurum	içi	Çok Kötü	8	3,9688	0,58535	4	1,363	0,252
				Kötü	22	3,8125	0,63122	105		
				Orta	57	3,8224	0,59852			
				İyi	22	3,6307	0,63910			
				Çok İyi	1	4,8750				
Toplam				110	3,8023	0,61666	109			
Stratejik sorunlar	Yönetimde	kurum	dışı	Çok Kötü	8	4,2321	0,57111	4	1,599	0,180
				Kötü	22	3,8052	0,64122	105		
				Orta	57	3,8421	0,59620			
				İyi	22	3,6623	0,56895			
				Çok İyi	1	4,4286				
Toplam				110	3,8325	0,60512	109			
Eğitim sorunlar	personelinden	kaynaklanan		Çok Kötü	8	3,8571	0,45175	4	0,433	0,784
				Kötü	22	3,6623	0,69644	105		
				Orta	57	3,7393	0,56895			
				İyi	22	3,6039	0,56961			
				Çok İyi	1	4,0000				
Toplam				110	3,7078	0,58387	109		-	

Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar	Çok	8	3,8929	0,39494	4	1,445	0,224
	Kötü	22	3,6818	0,69418	105		
	Orta	57	3,8346	0,55969			
	İyi	22	3,5130	0,72798			
	Çok İyi	1	4,2857				
	Toplam	110	3,7481	0,62132	109		
Stratejik yönetime inanma düzeyi	Çok	8	4,0313	0,79550	4	2,459	0,051
	Kötü	22	3,7841	0,66947	105		
	Orta	57	3,8553	0,59938			
	İyi	22	3,4318	0,79874			
	Çok İyi	1	4,7500				
	Toplam	110	3,7773	0,68932	109		

Tablo 4.14’de katılımcıların eğitim sistemi durumu değişkenine göre stratejik yönetim uygulamasının sorunlarına ilişkin boyutsal düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizi sonuçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.15. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Stratejik Yönetim Uygulamasının Sorunlarına Yönelik Düzeyleri

		N	Ort	SS	F	t	df	p
Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar	Erkek	52	3,7380	0,62243	0,132	-1,036	108	0,303
	Kadın	58	3,8599	0,61106		-1,035	106,242	
Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar	Erkek	52	3,8269	0,60234	0,061	-0,091	108	0,928
	Kadın	58	3,8374	0,61282		-0,091	107,073	
Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar	Erkek	52	3,7527	0,56940	0,000	0,763	108	0,447
	Kadın	58	3,6675	0,59859		0,765	107,609	
Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar	Erkek	52	3,6813	0,67222	1,162	-1,067	108	0,288
	Kadın	58	3,8079	0,57115		-1,058	100,655	
Stratejik yönetime inanma düzeyi	Erkek	52	3,7163	0,65310	0,310	-0,877	108	0,383
	Kadın	58	3,8319	0,72152		-0,882	107,988	

Tablo 4.15’de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre stratejik yönetim uygulamasının sorunlarına ilişkin boyutsal düzeyleri verilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ortalama farklılığın belirlenmesi amacıyla t-testi analizi gerçekleştirilmiştir. T-testi analizi sonuçları şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Cinsiyet değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Cinsiyet değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Cinsiyet değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

- Cinsiyet değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Cinsiyet değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Stratejik eğitim yönetimi, eğitim stratejilerinin planlanması için gerekli araştırma, inceleme, değerlendirme ve seçim çabalarını planlama, bu stratejilerin uygulanması için örgüt içi her türlü yapısal ve motivasyonel önlemlerin yürürlüğe konulmasını, daha sonra da belirlenen stratejileri uygulamadan önce amaca uygunluğu açısından bir kez daha kontrol edilmesini kapsayan ve örgütün her düzeyde kadrolarının faaliyetini ilgilendiren süreçler toplamıdır.

Destekleme ve Yetiştirme Kursları dershanelerin kapatılması sürecinde oluşturulmuş olan sürekli eğitim faaliyetlerini içermektedir. 14 Mart 2014 tarih ve 28941 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ve 5580 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmesiyle dershanelerin kapatılması sonuçlanmıştır. “MADDE 13’te “GEÇİCİ MADDE 5 – Bu maddenin yayımı tarihinde faal olan dershaneler ile gerekli dönüşümü tamamlamayan öğrenci etüt eğitim merkezlerinin eğitim öğretim faaliyetleri 1/9/2015 tarihine kadar devam edebilir. Bakanlık, bunlardan 1/9/2015 tarihine kadar başvuruları, dönüşüm programına alır. Dönüşüm programına alınan kurumların, 2018-2019 eğitim öğretim yılının bitimine kadar mevzuatta öngörülen şartları karşılamaları kaydıyla dönüştürülür (Resmi Gazete, 2014)” denilmektedir.

Bu çerçevede çalışmamızda elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralana bilmektedir;

- Görev değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Görev değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Görev değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Görev değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Kıdem değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Kıdem değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

- Kıdem değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Kıdem değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Buna göre eğitim sistemini çok iyi olarak değerlendirenlerin stratejik planlama hakkındaki düzeyi (ort.=3,50) diğerlerinden yüksek olarak bulunmuştur.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Buna göre eğitim sistemini çok kötü olarak değerlendirenlerin stratejik planlama hakkında olumsuz tutum düzeyi (ort.=3,70) diğerlerinden yüksek olarak bulunmuştur.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Buna göre eğitim sistemini çok iyi olarak değerlendirenlerin stratejik planlamada etkin rol düzeyi (ort.=4,66) diğerlerinden yüksek olarak bulunmuştur.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Buna göre eğitim sistemini çok iyi olarak değerlendirenlerin stratejik planlama inancı düzeyi (ort.=4,25) diğerlerinden yüksek olarak bulunmuştur.
- Cinsiyet değişkeni ile stratejik planlama hakkındaki düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Cinsiyet değişkeni ile stratejik planlama hakkında olumsuz tutum alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

- Cinsiyet değişkeni ile stratejik planlamada etkin rol alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim düzeyi değişkeni ile stratejik planlama inancı alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Görev değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Görev değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Görev değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Görev değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Görev değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Kıdem değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Kıdem değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Kıdem değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Kıdem değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Kıdem değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim düzeyi değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim düzeyi değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim düzeyi değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim düzeyi değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

- Eğitim düzeyi değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Eğitim sistemi durumu değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Cinsiyet değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum içi sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Cinsiyet değişkeni ile Stratejik Yönetimde kurum dışı sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Cinsiyet değişkeni ile Eğitim personelinden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Cinsiyet değişkeni ile Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.
- Cinsiyet değişkeni ile Stratejik yönetime inanma düzeyi alt boyutu ortalamaları arasında oluşan farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

KAYNAKÇA

- ARSLAN, G.,& KÜÇÜKER, E. (2015). OKUL MÜDÜRLERİNİN PLANLAMA ETKİNLİKLERİ VE STRATEJİK PLANLAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR. *KASTAMONU EĞİTİM DERGİSİ*, 24(2).
- Aydın, A.,& Uysal, Ş. (2014). Türkiye 'de eğitim yönetimi teftişi planlaması ve ekonomisi alanındaki doktora tezlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1).
- Balkar, B.,& EKİCİ, R. (2015). İLKOKULLARDAKİ STRATEJİK PLANLAMA UYGULAMALARI VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ DOĞRULTUSUNDA İNCELENMESİ. *Electronic TurkishStudies*, 10(11).
- Demir, C.,& YILMAZ, M. K. (2013). STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ VE ÖRGÜTLER AÇISINDAN ÖNEMİ. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1).
- Erman, Y. (2016). Türk eğitim sistemi. *Pegem Atıf İndeksi*, 161-187.
- Gültekin, M.,& Şengül, S. A. (2006). Avrupa birliğinin eğitimde kaliteyi belirleyici alan ve göstergeleri açısından Türk eğitim sisteminin durumu
- MEB, (2015). Örgün ve yaygın eğitimi destekleme ve yetiştirme kursları yönergesi. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/orgundestek_1/orgundestek_1.html.
- MEB, (2015a). Destekleme ve yetiştirme kursları e-kılavuzu. http://www.meb.gov.tr/sinavlar/dokumanlar/2015/kilavuz/DYK_Klavuzu_2015_2016.pdf.
- Örücü, D. (2014). Öğretmen Adaylarının Okul, Okul Yönetimi ve Türk Eğitim Sistemine Yönelik Metaforik Algıları [doi: 10.14527/kuey. 2014.014]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(3), 327-358.
- Özalp, S. (2015). *Sosyo-Mekansal Dinamiklerle Değişen Planlama Yaklaşımı Mekansal Stratejik Planlama ve İstanbul Örneği* (Doctoraldissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).

- Turan, S., Karadağ, E., Bektaş, F., & Yalçın, M. (2014). Türkiye’de Eğitim Yönetiminde Bilgi Üretimi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2003-2013 Yayınlarının İncelenmesi [doi: 10.14527/kuey. 2014.005]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 93-119.
- Uğurlu, F.,& Aylar, F. (2017). Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına Yönelik Öğretmen Öz-algı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1).
- ÜNSAL, S.,& KORKMAZ, F. (2016). Destekleme ve yetiştirme kurslarının işlevlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2).
- Yörük, D. (2015). KAMU KURUMLARINDA STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ VE YÖNETİCİLERİN ALGISI: AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(1).