

Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü SWOT Analizi¹

Fırat Kıyas Birel², Hüseyin Başar³

Özet

Araştırma ilçe milli eğitim müdürlüklerinin güçlerini ve bunları nasıl kullandıklarını, paydaşlarının görüşlerine başvurarak SWOT çözümlemesi tekniği ile belirleyip betimlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada durum tespiti için tarama modeli kullanılmıştır. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve bağlı okullar, kaymakamlık, belediye, sağlık grup başkanlığı, il milli eğitim, sivil savunma, mal müdürlüğü yöneticileri, öğretmenleri ve iş görenleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve merkez, köylere göre sayıları oranlı eleman örnekleme ile belirlenmiştir. Örnekleme 250 kişi oluşturmuştur.

Verilerin toplanması için İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Güç Betimlemesi Anketi geliştirilmiştir. Ankette güçlü, zayıf yanlara ilişkin 15 madde ve bir açık uçlu soru; fırsatlara, tehditlere ve paydaş önerilerine yönelik olarak da tümü açık uçlu bir bölüm ayrılmıştır. Veriler, ilçe milli eğitim müdürlüklerinde yapılan gözlem ve kayıt incelemeleri ile desteklenmiştir.

Araştırma bulguları arasında özlük işlemleri, diğer kurumlarla iletişim ve işbirliği, teknolojik araç ihtiyacı, çalışma ortamı, hizmet içi eğitim güçlü yönler olarak belirginleşmiştir. Zayıf yönler olarak da; okul ve kurumların ekonomik giderlerinin sağlanamaması, yazışma işlemleri, rehberlik hizmetleri, denetim, araştırma ve yayın öne çıkmıştır. Hem tehdit hem de fırsat olarak belirtilen bulgu ise; siyasetçiler, kalifiye nitelikli çalışan ve spor etkinlikleri olmuştur. Müdürlüğün hizmetlerine ilişkin ortaya çıkan bulguların belirli alanlara ilişkin önemli oranda farklı algılar ifade ettikleri söylenebilir

Anahtar sözcükler: Güç Çözümlemesi, Paydaşlar, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri

Strength Analysis (SWOT) of Governorship of National Education of Bismil Districts

Abstract

The aim of research is to investigate strength, weak, opportunity and threats of District Educational Office in Rural and determine how they use these factors by considering their partners' point of view with SWOT, an element of strategic planning. The study is in form of a simple scanning model which is not intended to set out any relation with situation.

Population was consisted of official schools of Ministry National Education located in Bismil districts, teachers and managers working in Civil Defense, Health Group Presidency, Finance Office, Municipality, and employee. 15 items pertaining to strengths and weakness were conducted and a separate section was prepared for opportunities- threats and partner suggestion. Information was investigated through questionnaire which was designed on the basis of findings supported with data obtained from observation and records of District Educational Office.

As findings are analyzed, personal affairs in a fast way, strong cooperation with other instructions in the district, adequacy of technological needs of schools and other instructions, working conditions, in service training, solidarity, sincere in communications of employee, interdependence in business process. Meaning differences were observed as we analyze services of management.

Key Words: Strength Analysis, Partners, District Educational Office.

¹ Bu makale Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılan 'Çankaya ve Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin Güç Çözümlemesi (SWOT Analizi)' adlı doktora tezinden özetlenmiştir.

² Dr. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü EYTP Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi; fbirel@dicle.edu.tr

³ Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü EYTP Anabilim Dalı Öğretim Üyesi; alerbas@hacettepe.edu.tr

Giriş

Günümüzde planlamaya ilişkin örgütlerin farklı yaklaşımları ve uygulamaları olmakla birlikte bunların yaşamın her alanında kabul görebilmesi için geliştirilmesi gerekmektedir. Plan; eldeki kaynakların akılcı bir şekilde kullanılması, düzenlenmesi, geleceğe ilişkin karar ve süreçler ile birlikte gelecekteki eylemler sıra dizisinde belirlilik ve düzenliliği ifade eder. Alınan kararların uygulanabilir, gerçekçi olması gelişen ve değişen koşullara uyum sağlayabilmesi ve bununla beraber gelecekteki her değişimin kestirilememesi nedeniyle bu değişimleri ve gelişmeleri eyleme yansıtacak esnekliğe sahip olması gerekir (Başar 2001:48; Tortop ve diğerleri 2007:304).

Stratejik planlamanın en önemli ögesi olan güç çözümlenmesi; iş kaynakları ve çevreyle ilgili eleştirel bir bakış açısıyla iyi bir şekilde oluşturulmuş bir yöntemdir. Güç analizi temel olarak örgütün neyi iyi yaptığını, nasıl geliştirebileceğini çevresine en iyi olanakları sağlayıp sağlamadığını, çevresinde değişiklik olup olmadığını, teknolojik gelişmeler, yeni işlerin ortaya çıkması ya da güvensizlik gibi olguları belirlemeye yöneliktir. Ayrıca örgütün bir bütün olarak mevcut durumunun ve deneyimlerinin incelenmesi, çevre şartları ile uyumlu hale getirilmesi sürecine etkileşim ve güç çözümlenmesi adı verilir. Çözümleme, stratejik kararların verilmesinde bir bilgi toplama ve tasnif etme aracı olarak da kullanılır. Aynı zamanda bir kuruluşun mevcut ve gelecekteki amaçlarını gerçekleştirebilmek için stratejik yönelimlerini tanımlamak ve uygulamasını sağlamak amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmadır. Örgütün, kaynak ve yeteneklerinin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesidir. Bu da sonuç olarak yöneticilerin doğru yerde olup olmadıkları konusunda yol gösterici olacaktır. (Danca, 1998:3; Dinçer, 2004:142–151; Erden, 2003: 65; Gürlek, 2002:2).

Güç çözümlenmesi, bilgileri toplayarak ve bunları gruplara ayırarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmede ve sorunların çözümünde veya bu sorunları istenilen düzeye indirmek için işe yarayıp yaramadığı belirleme amacıyla da taşır. Güç çözümlenmesi genel amacının yanında yeni bir uygulama için veri toplamak, model önermek gibi amaçlar için de kullanılabilir. Güç çözümlenmesi bunlarla beraber, güçlülüğü geliştirmek ve güçsüzlüğü, riskleri

ortadan kaldırmak, azaltmak için kullanılan etkili ve yararlı bir çözümlenme tekniği olduğu söylenebilir.

Güç çözümlenmesi, örgütlerde benzer ve farklı süreçler izlenerek gerçekleştirilebilir. Güç çözümlenmesi örgütün güçlü ve zayıf yönleri ile fırsat ve tehditlerinin yani güç çözümlenmesinin stratejik planlama ve kurumsal gelişiminin mümkün olan en geniş kurumsal katılımı tartışıldığı ve yazılı raporla sonuçlandırıldığı bir değerlendirme sürecidir. Güç çözümlenmesinin yapılabilmesi öncelikle örgütün çevresindeki her faktörü, kendisi için anlamlılık derecesine göre değerlendirmesine bağlıdır. Daha sonra ise örgütün kendi iç faktörlerini gözden geçirmesi gereklilik olarak sayılabilir. Çözümleme süreci çalışanların, ürünlerin ve işin, güçlü ve zayıf yönleri ile sahip olunan fırsat ve tehditleri ortaya koymaya odaklıdır. Başlama açısından bunu yapmanın pek çok yolu vardır. Öncelikle çevre ve çalışan, paydaş, müşteri eğilimi, teknolojik gelişmeler, yasalar gibi etkili olabilecek iç ve dış durumların tümünü kapsayacak çözümlenmeler zorunlu olduğu söylenebilir (Yurtkuran, 2005:73; Hamdioğlu, 2002: 19).

Eğitim sistemimizin taşra örgütlenmeleri olan ilçe milli eğitim müdürlükleri de bu tarihsel dönem içerisinde çeşitli yapılandırmalara uğramıştır. Eğitim örgütlerine yönelik olarak bir yönetim örgütü olan ilçe milli eğitim müdürlükleri ilçe düzeyinde eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek, yürütmek ve yönlendirmek üzere yapılandırılmıştır. Ülkemizde eğitime ilişkin önemli işlevsellik ve göreve sahip olan ilçe milli eğitim müdürlükleri gelişme ve değişimlerin merkezinde yer aldıkları ileri sürülebilir.

Diyarbakır iline bağlı Bismil ilçesi verimli tarım toprakları üzerine kurulu küçük bir ilçe özelliği taşıyarak 1980'li yıllardan sonra nüfus ve yerleşim alanı açısından büyük değişikliklere uğramıştır. Bismil ilçesi idari sınırları içinde yer alan üç belde, 107 köy ve bu köylere bağlı mezra (84) ve mahallelerden oluşmaktadır. Son nüfus sayımlarına göre ilçe merkezinin nüfusu 102.530 kişidir. Komşu ilçelerden ve ilçe idari sınırları dışındaki çevre köylerden göç almaktadır (Özgen, 2007:23).

Günümüzde önemli belirli görev ve yetkilere sahip ilçe milli eğitim müdürlüklerinin örgütsel yapısı ve çevre üzerindeki etkileri sürekli olarak milli eğitim şuralarında, eğitim sendikalarında

ve bilimsel toplantılarda gündeme gelmekte ve tartışma konusu olmaktadır. Bu nedenle ilçe milli eğitim müdürlüklerinin bütün yönleri ile incelenmesi için güç çözümlenmesi yapılması gerekli görülmüştür. Günümüzde ilçe milli eğitim müdürlüklerinin konuları ve faaliyetlerini gerçekleştirdikleri iç-dış ortamların kapsamlı bir biçimde incelenmesi, değerlendirilmesi, içyapılarının çözümlenmesi ve görev-yetkilerinin, performanslarının, sorunlarının, potansiyellerinin, kurumsal kültürlerinin, insan kaynaklarının teknolojik düzeyi ile birlikte gelecekte etkilenebileceği gelişmeler ışığında yapısal çözümlenmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmada, Bismil ilçesi İlçe milli eğitim müdürlüğünün SWOT analizi yapılmıştır. Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır.

1. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü paydaşlarına göre güçlü yönleri nelerdir? Nasıl geliştirilebilir?
2. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünün paydaşlarına göre zayıf yönleri nelerdir? Nasıl geliştirilebilir?

3. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünün paydaşlarına göre fırsatları nelerdir? Bunlardan nasıl yararlanılabilir?
4. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünün tehdit eden durumlar paydaşlarına göre nelerdir? Bu tehditler nasıl aşılabilir?

Yöntem

Araştırma ilçe milli eğitim müdürlüklerinin güçlerini ve bunları nasıl kullandıklarını SWOT çözümlenmesi tekniği ile belirleyip betimlemeyi amaçlayan, tarama modelinde gerçekleştirilmiştir.

Örneklem

Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin Paydaşları; İlçe milli eğitim müdürlüğünün hizmetlerini gerçekleştirenler kimlerdir? Hizmetleri ile ilgisi olanlar kimlerdir? Etkinliklerini/hizmetlerini yönlendirenler kimlerdir? Kullananlar kimlerdir? Etkilenenler kimlerdir? Etkileyenler kimlerdir? Sorularına yanıtlar alınarak belirlenmiştir (DPT, 2006: 19).

Tablo. 1 Paydaş listesi

Paydaş Adı	Paydaşlık Türü
İl milli eğitim müdürlüğü (müdür, müdür yardımcısı, şube müdürleri)	Dış paydaş
İlçe milli eğitim müdürlüğü yöneticileri (müdür, müdür yardımcısı/ şube müdürü)	İç paydaş
İlçe milli eğitim müdürlüğü memurları	İç paydaş
Okul yöneticileri (okul müdürü/ müdür yardımcısı)	Dış paydaş
Öğretmenler (son 1 yılda ilçe milli eğitim müdürlüğünden hizmet alanlar)	Dış paydaş
İlçe yönetim başkanlıkları	Dış paydaş
Kaymakamlık	Dış paydaş

Paydaş çözümlenmesi ve değerlendirmesinden sonra araştırma kapsamına alınacak ve öncelik sırasına göre tespit edilen iç ve dış paydaşların özellikleri, sayısal verileri, sınırlarına ilişkin bilgiler ilçe milli eğitim müdürlüklerince

güncellenmiştir. Araştırmanın evreni beş alt dilimden oluşmuştur. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü paydaşları ile birlikte evren ve örneklem sayılarının toplamı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo.2 Evren ve Örneklem

Paydaşlar		Sayı	Sayı
1.	İlçe milli eğitim müdürlüğü Yöneticileri	4	4
2.	İlçe milli eğitim müdürlüğü iş görenleri (memurlar)	14	14
3.	Okul yöneticileri	85	70
4.	Son bir yılda hizmet alan öğretmenler (2006–2007)	263	156
5.	İl milli eğitim müdürlükleri (Ankara, Diyarbakır) Yöneticileri	1	1
6.	İlçede görev yapan diğer kurum yöneticileri	5	5
Toplam		372	250

Araştırma evrenini oluşturan gruplardan olan öğretmenlerden (2006-2007 öğretim yılı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden hizmet almış olanlar) ve okul yöneticilerinden sayısal büyüklükleri nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiş ve ortalama için Büyük evren formülü kullanılmıştır (Karasar, 1999: 123).

Örneklem büyüklüğü; % 5 kabul edilebilir hata miktarı ve % 95 ($z = 1,96$) güvenilirlik düzeyi üzerinden hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünü yüzdelere dayalı olarak hesaplayabilmek için görülecek kişilerin

evrendeki oranına bakılmıştır

Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden son bir yılda hizmet alan öğretmenlerin, Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ve köy okullarında görev yapan yöneticilerin (müdür, müdür yardımcıları) örneklem sayısında ise şu yol izlenmiştir. Farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri ve %95 kesinlik düzeyi, tolerans gösterilebilir hata için gerekli örneklem büyüklüklerini gösteren tabloya (%5) bakılarak belirlenmiştir ve saptanmıştır (Balcı, 2005: 95).

Tablo.3 Örneklem büyüklüğünün gruplara göre dağılımı

Okul Yöneticisi-Öğretmen		Merkez	Köy
OKUL YÖNETİCİLERİ	Okul Öncesi Okul Yöneticileri (Müdür, Müdür Yardımcıları)	2	-
	İlköğretim Okulları Yöneticileri (Müdür, Müdür Yardımcıları)	33	19
	Orta Öğretim Okulları Yöneticileri (Müdür, Müdür Yardımcıları)	16	-
ÖĞRETMENLER	Okul Öncesi Öğretmenleri (2006–2007 Öğretim Yılında İMEM Hizmet alanlar.)	3	-
	İlköğretim Okulları Öğretmenleri (2006–2007 Öğretim Yılında İMEM Hizmet alanlar.)	93	18
	Ortaöğretim Okulu Öğretmenleri (2006–2007 Öğretim Yılında İMEM Hizmet Alanlar.)	42	-
Toplam		189	37

Araştırmada Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün bütün yöneticileri ve çalışanları sayılarının kısıtlı olması nedeniyle örneklem kapsamına alınmıştır. Araştırmanın evreninde yer alan Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ilgili ilçelerin işlerinden sorumlu birer müdür yardımcısı örnekleme alınmıştır. Bismil İlçesinde bulunan ve ilçe milli eğitim müdürlükleri ile ilişki sıklıklarına göre (görüşme ve yazışma defterlerine bakılarak) belirlenen 5 kamu kurum yöneticisi de örneklem grubuna alınmıştır.

Örneklem büyüklüğü belirlendikten sonra örnekleme ilçe merkezi ve köylerden okulöncesi, ilköğretim, ortaöğretim okullarından yönetici ve öğretmenler oranlı eleman örnekleme yoluyla belirlenmiş ve bu sayılar örnekleme yansıtılmıştır. Bismil İlçesi için ise sayı 226'dır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada güç çözümlemesine ilişkin bilgi toplamak için farklı tekniklerden ve ölçme araçlarından da yararlanılmıştır. Görüş ve öneriler veri toplama aracıyla (İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Betimleme Anketi) elde edilmeye çalışılmış ve yukarıda ifade edilen gözlem, inceleme sonucunda da alınan bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği araştırılıp sınanmıştır. Geliştirilen 'İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Betimleme Anketi' ile İlçe milli eğitim müdürlüklerinin iş süreçleri ile içinde buldukları durumlara ilişkin veri toplamaya yönelik olan ve 17 maddeden oluşmuştur. Hazırlanan ankette bulunan maddelerin betimlenmek istenen alana ve amaca yönelik olup olmadığı uzman görüşüne başvurularak belirlenmiştir. Bunlarla birlikte doküman analizi tekniğinden yararlanılarak destekleyici dokümanlar toplanmıştır.

Verilerin Toplanması

Öncelikle hazırlanan anket uygulama programı çerçevesinde ilçe milli eğitim müdürlüğü yöneticisi ve çalışanlarına uygulanmıştır. Bismil İlçe Mili Eğitim Müdürlüğünde iki kez tekrarlanarak gerekli sayıya ulaşılmıştır. Bismil ilçesi okul yöneticileri ve son bir yılda hizmet alan öğretmenlerinin anaokulu, ilköğretim, ortaöğretim okullarından oranlı eleman örnekleme sayıları yansıtılan ve yansız olarak seçilen okullara uygulanmıştır. Anket dönüş

oranı düşük olan okullarda aynı işlem gerekli sayıya ulaşıncaya kadar tekrarlanmıştır. İl milli eğitim müdürlüğü yöneticilerine ve diğer kurum yöneticilerine anket uygulanmıştır. Uygulanan ve dönen anket oranı %97 olarak gerçekleşmiştir.

Verilerin analizi

Başlıklar temalara (konulara) ayrılarak her öğeye düşen frekans çıkarılmıştır. Aynı ifadeler birleştirilerek frekanslar alınmıştır. Her soru ve gerekçesi için tablolar oluşturularak bu tablolara aktarılmıştır ve yüzdeler alınmıştır.

Bulgular

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün güçlü ve zayıf yönleri, fırsat ve tehditleri, paydaş önerilerine ilişkin bulgular tablolar halinde verilmiştir. Müdürlüğe ilişkin bütün yönler sayılara ve yüzdelerine göre ayrı yorumlanmıştır.

Bulgular arasında benzer özellikler taşıyan ve yakın orana ulaşan maddelerde elde edilmiştir. Bunlar büyük ölçüde araştırma kapsamında yer alan yönetici, öğretmen ve diğer iş görenlerin farklı tercih alanlarındaki memnuniyet durumlarına ilişkin bir durum olarak değerlendirmek olanaklıdır. Özellikle güçlü ve zayıf yönlerle birlikte fırsat ve tehditler' de aynı durum söz konusudur.

Güçlü yönler: Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün güçlü yönleri benzer ve aynı veriler birleştirilerek anlam kaybına uğratılmadan tabloleştirilmiştir. Her iş alanı için deneklerin yargıları sayı ve yüzdeler olarak Tablo.4'de verilmiştir. Görüşler en yüksek sayıdan en düşük sayıya doğru sıralanmıştır

Tablo. 4 Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Güçlü Yönler

İş alanları	Değerler	
	n	%
1.Özlük işlemlerinin zamanında hızlı bir biçimde yapılması, terfi, derece ve ücretlerde aksama yaşanmaması.	207	85,19
2.İlçedeki diğer kurumlarla (Kaymakamlık, sağlık grup başkanlığı, Sosyal dayanışma vakfı belediye v.b.) güçlü bir biçimde işbirliği kurarak okul ve kurumların ihtiyaçlarının giderilmesi.	112	46,09
3. Okul ve kurumların teknolojik araç ihtiyacının zamanında, yeterli ölçüde sağlanması ve yaygınlaştırılması	80	32,92
4. Çalışma ortamının düzenli, temiz ve sağlık koşullarına uygun olması	72	29,63
5. Hizmet içi eğitim seminer ve kursların ihtiyaçlara yönelik biçimde yapılması.	40	16,46
6.Dayanışmada duyarlılık, dayanışma etkinliklerinin yoğun olması	30	12,35
7.İş görenlerin iletişimde Samimi ve iletişime açık olmaları.	29	11,93
8.İş sürecinde çalışanların yardımlaşma edimini işe koşmaları	27	11,11
9.Tasarrufa duyarlılık anlayışı ile okul ve kurumların bilinçlendirilmesi, yönlendirilmesi. İlçe milli eğitim müdürlüğü ve okulların diğer kurumlarla işbirliğine gitmesi.	27	11,11
10.Yaygın eğitime önem verilmesi. Yaygın eğitim her gruptan ve yaştan insanın yararlanabileceği şekilde düzenlenmesi.	25	10,29
11.Çevrenin geliştirilmesine ilişkin çalışmaların yapılarak, çevreye duyarlılık ve dikkatin sağlanması.	21	8,64
12.Olağanüstü durumlarda kriz, yönetimine etkin katılım ve işbirliğinin yapılması	19	7,82
13.Düzenli ve zamanında bilgilendirme	16	6,58
14.Proje çalışmalarının diğer kurumlarla işbirliği yapılarak düzenli olarak takip edilmesi ve okullara destek sağlanması.	16	6,58
15.Müdürlük yöneticilerinin okul ve kurumları düzenli ve sürekli olarak denetlemeleri, sorunları çözmeye çalışmaları	27	11,11
16.İş görenlerin iş sürecinde sorunları dinlemeleri ve iyi bir dinleyici olmaları	14	5,76
17. Rehberlik işlemlerinin düzenli ve başarılı yürütülmesi.	14	5,76
18.Maddi kaynakların etkin yönetilmesi, eşit ve adil dağıtılması.	12	4,94
19.Teknolojik araçların kullanımının yaygınlaşması	11	4,53
20.Afet yönetiminde diğer kurumlarla başarılı eşgüdüm, doğal afetlere etkili müdahale eylem planlarının yapılmış olması.	8	3,29
21.Toplum, insan sağlığı ile ilgili kurumlarla başarılı eşgüdüm ve okullara bu konuda destek verilmesi.	5	2,06
22.Müdürlüğün iç düzenlemesinin işlevsel olması	3	1,23
23.Araştırma ve yayın konusunda okul ve kurumların özendirilmesi ve desteklenmesi.	3	1,23
24.Müdürlüğün fiziki mekânın yeterliliği	3	1,23

25.Özel eğitime yeterli kaynak ve iş gören ayrılması	3	1,23
26.İş sürecinde destek ve kolaylıklar sağlanması, ihtiyaçların giderilmesi	2	0,82
27.Çalışan sayısında yeterliliğin sağlanmış olması	2	0,82
28.Müdürlüğün maddi kaynaklarının çeşitliliğini sağlayarak artırması	2	0,82
29.İletişimde teknolojik araçların sürekli ve etkin kullanımı.	2	0,82

N=243

Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün güçlü yönleri genel olarak değerlendirildiğinde öne çıkan görüşleri sıralamak olanaklıdır. Özlük işlerinin zamanında hızlı bir biçimde yapılması, ilçedeki diğer kurumlarla güçlü bir işbirliği, okul ve kurumların teknolojik ihtiyaçlarının yeterli ölçüde sağlanması, çalışma ortamı, hizmet içi eğitim, dayanışma, iş görenlerin iletişimde samimi olmaları, iş sürecinde yardımlaşma olarak görülmektedir. Güçlü yönlerle ilişkin olarak düşük oranda ifade edilen görüşler ise; iş sürecinde destek ve kolaylıklar sağlanması, çalışan sayısında yeterliliğin sağlanmış olması, maddi kaynakların çeşitliliğini sağlayarak

artırması, iletişimde teknolojik araçların etkin ve sürekli kullanımı olarak ifade edilmiştir. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün paydaşlarının işlemlerinin gerçekleştirilmesine ve diğer kurumlarla iletişim kurmaya yönelik olarak güçlü olduğu söylenebilir.

Zayıf Yönleri: Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün zayıf yönlerine ilişkin görüşler tablolaştırılmıştır. Görüşler en yüksek orandan en düşük orana göre sıralanmış ve her iş alanı için deneklerin yargıları Tablo 5'de sayılar ve yüzdeler olarak verilmiştir.

Tablo 5.Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Zayıf Yönler

İş alanları	Değerler	
	n	%
1. Okul ve kurumların ekonomik (yakıt, su, elektrik, telefon, diğer) giderlerinin ve ihtiyaçlarının yeterli ölçüde karşılanamaması. Maddi kaynakların dağılımında adil davranılmaması	202	83,13
2. Yazışma işlemlerinin zamanında yapılmaması. İşlerinin aksatılması	165	67,90
3.İlçede rehberlik araştırma merkezinin bulunmaması, buna bağlı olarak rehberlik çalışmalarının eşgüdümünün yapılmaması, etkisizliğin oluşması.	143	58,85
4.Müdürlük yöneticilerinin okul ve kurumların denetimini yeterli ölçüde gerçekleştirememesi.	126	51,85
5.Araştırma ve yayın çalışmalarının olmaması, okulların bu konuda yeterli ölçüde güdülenmemesi.	123	50,62
6.Yönetici ve iş görenlerin nitelik yönünden yetersizliği. yasal ve yönetsel metinlere ilişkin bilgi eksikliğinin olması	115	47,33
7.Hizmet içi eğitimin planlanması, duyurulması ve katılımın sağlanmasında yetersizliklerin olması.	113	46,50
7.Çalışanların işin yapılmasına ilişkin becerilere sahip olamaması.	96	39,51
8.Hem müdürlük hem de okulların teknolojik donanımın bakımından yetersiz olması.	89	36,63
9.Yönetici ve iş görenlerinin iletişime yeterli ölçüde açık olmamaları, ulaşmada sorunlar yaşanması.	80	32,92

Tablo 5.(devamı)Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Zayıf Yönler

İş alanları	Değerler	
	n	%
10.Müdürlüğün kendine ait hizmet binasının olmamasından ötürü halk eğitim müdürlüğünde hizmet vermesi. Fiziki mekânının çalışanlar için yeterli olmaması.	80	32,92
11.İletişimde teknolojik araçların (e-mail, internet) etkili ve yeterli ölçüde kullanılmaması.	76	31,28
12.Bilgilendirmenin aksaması, bilgilerin zamanında paylaşılması	75	30,86
13.Kaynak yaratmada okulların yalnız bırakılması.	68	27,98
14.Maddi kaynakların etkin yönetilememesi, dağılımında adil davranılmaması.	64	26,34
15. Doğal afetlerde ilgili kurumlarla eşgüdüm yetersizliğinden dolayı zarar gören okullara gerekli yardımın yapılamaması.	61	25,10
16. Kurum dışından gelenlere iş görenlerin iş sürecinde, soğuk ve ilgisiz davranması.	60	24,69
17.Toplum-İnsan sağlığı ile ilgili kurumlarla işbirliğinin yetersizliği nedeniyle okullara yeterli desteğin sunulamaması.	44	18,11
18.Dayanışmaya ilişkin durumlarda duyarsızlığın olması.	40	16,46
19.Müdürlüğün iç düzenlemesinin görsel açıdan işlevsel olmaması ver gelişigüzel düzenlenmiş olması.	33	13,58
20.İş sürecinde yardımlaşma ediminin işe koşulmaması.	31	12,76
21.İşlemlerde kayırma yapılması.	30	12,35
22.Müdürlüğün proje üretmede ve uygulamada etkili olamaması ve okulları proje uygulamalarında yeterli ölçüde özendirilmemesi	29	11,93
23.Olağan üstü durumlarda ilçedeki kurumlarının oluşturduğu kriz yönetimiyle yeterli işbirliği yapılmaması.	26	10,70
24.İlçedeki diğer kurumlarla yeterince iş birliğine gidilememesi.	25	10,29
25.İş gören sayısının azlığı	21	8,64
26.Çalışma ortamının temizliğine gerekli özenin gösterilmemesi.	19	7,82
27.İş görenlerin çalışma saatlerinde bağlı buldukları birimlerden sık ayrılmaları nedeniyle işlemlerin sonuçlanma süresinin uzaması.	15	6,17
28.Çevre bilincinin yetersizliğinden dolayı çevrenin geliştirilmesine ilişkin çalışmalara önem verilmemesi.	14	5,76
29.Tasarruf bilinci ve uygulamalarının yetersizliği	13	5,35

Tablo 5.(devamı)Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Zayıf Yönler

İş Alanları	Değerler	
	n	%
30.Yaygın eğitim çalışmalarının yetersiz olması.	12	4,94
31.Bölmeler arası eşgüdüm eksikliği nedeniyle karışıklıklar, uyumsuzluklar ve düzensizliklerin ortaya çıkması.	9	3,70
32.Özel eğitime yeterli kaynak ve iş görenin ayrılmaması.	8	3,29
33.Çalışma ortamının samimi ve içten davranışlardan yoksun olması	5	2,06
34.Bölmeler arası eşgüdüm eksikliği nedeniyle karışıklıklar, uyumsuzluklar ve düzensizliklerin ortaya çıkması.	9	3,70
35.Özel eğitime yeterli kaynak ve iş görenin ayrılmaması.	8	3,29
36.Çalışma ortamının samimi ve içten davranışlardan yoksun olması	5	2,06
37.Müdürlük yöneticilerinin aynı konuya ilişkin farklı emir vermeleri.	4	1,65
38.Müdürlüğün ilçedeki kurumsal ağırlığının yeterince olmaması.	3	1,23
39.Sosyal olanakların yetersizliği, yeni olanakların yaratılamaması.	3	1,23
40.İşlemlerde çevrenin ve siyasetin baskılarından etkilenilmesi.	3	1,23
41.İş yükünün fazlalığı nedeniyle işlemlerde gecikmelerin yaşanması.	3	1,23
42.Müdürlük yerleşkesinin ilçe merkezine uzak olması.	3	1,23
43.Evrak'ta kayıpların yaşanması.	2	0,82
44.Artan nüfusun eğitim ihtiyacının karşılanamaması	2	0,82
45.İş görenlerin birimlerinin ve görevlerinin sık sık değiştirilmesi.	1	0,41
46.Müdürlüğe ulaşımında güçlüklerin yaşanması	1	0,41

N=243

Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün zayıf yönleri genel olarak değerlendirmek olasıdır. Öncelikle; okul ve kurumların ekonomik ihtiyaçlarının giderilmesi, yazışma işlemlerinin zamanında yapılması, rehberlik araştırma merkezinin bulunmaması, denetimin yeterli olmaması, araştırma ve yayın çalışmalarının olmaması, yönetici ve iş görenlerin nitelik yönünden yetersizliği, hizmet içi eğitimin planlanamaması, teknolojik donanımın yetersizliği ve iletişime yöneticilerin açık olmaması gibi görüşlerin belirginleştiği görülmektedir.

Müdürlüğün zayıf yönlerine ilişkin düşük oranda ifade edilen görüşler ise; müdürlük yerleşkesinin ilçe merkezine uzak olması, evrakta kayıpların yaşanması, artan nüfusun

eğitim ihtiyacının karşılanamaması, iş görenlerin birimlerinin ve görevlerinin değiştirilmesi, müdürlüğe ulaşımında güçlükler yaşanması olarak ifade edilmiştir. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün zayıf yönlerine ilişkin görüşlerin ekonomik ihtiyaçlar ve paydaş işlemleri üzerinde yoğunlaştığı söylenebilir.

Fırsatları: Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün fırsatları tablolatırılmış ve benzer ifadeler birleştirilmiştir. Görüşler en yüksek sayıdan en düşük sayıya doğru sıralanmıştır.

Tablo 6. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Fırsatlar

İş alanları	Değerler	
	n	%
1. İlçedeki kamu ve özel kurumlarla iyi ilişkiler geliştirerek boş arasa ve binalarının olanaklarından yararlanmak, tarım kredi kooperatifi arazisinin okul alanı ve çok amaçlı salon için kullanılabilir olması, Bankalarla işbirliğinin sağlanması	35	14,40
2. Özel sektör ve zengin ailelerle iş birliğinin sağlanması	5	2,06
3. Yerel olanaklardan yararlanılması, yerel ve merkezi hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımın sağlanması.	4	1,65
4. Siyasetçilerden eğitim olanaklarını geliştirme konusunda yararlanılması.	3	1,23
5. Okul bahçelerinin ticari amaçlarla kullanılması.	2	0,82
6. Müdürlüğün hükümet konağına taşınma olanağının olması.	1	0,41
7. Kalifiye insan gücünün değerlendirilmesi.	1	0,41
8. Dünya bankası destekli kredilerden bütün kurumlarla işbirliği yapılarak yararlanılması.	1	0,41
9. İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü adına tahsis edilmiş taşınmazların değerlendirilmesi.	1	0,41
10. Çevre olanaklarının kullanılması	1	0,41
11. İlçedeki stadyumdan yararlanılması.	1	0,41
12. Sendikalarla işbirliğinin gerçekleştirilmesi.	1	0,41

N=243

Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün fırsatlarına ilişkin en yüksek oranda ortaya çıkan bulgunun, ilçedeki kamu ve özel kurumlarla iyi ilişkiler geliştirerek boş arsa ve binaların olanaklarından yararlanmak, tarım kredi kooperatifi arazisinin okul alanı ve çok amaçlı salon için kullanılabilir olması, bankalarla işbirliğinin sağlanması (n=35, % 14,40) olduğu görülebilir.

Bismil İlçe Mili Eğitim Müdürlüğü'nün fırsatları genel olarak değerlendirildiğinde, ilçedeki kamu ve özel kurumların fiziki mekân ve alanları ile özel sektör ve zengin ailelerden yararlanma fırsatları olduğu ileri sürülebilir.

Tehdit Eden Durumlar: Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nü tehdit eden durumlara ilişkin görüşler tablolştırılmış ve benzer ifadeler birleştirilerek anlam kaybına yol açmadan tanımlanmıştır.

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne ilişkin en yüksek oranda ifade edilen tehdidin, müdürlük bütçesinin azaltılması, okullara ayrılan bütçelerinin yetersiz olması ve gelirlerinin azalması (n=16, % 6,58) olduğu görülebilir.

Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nü tehdit eden durumlar genel olarak değerlendirildiğinde öncelikle; bütçe azaltmaları, atamaların zamanında yapılmaması, eğitimde kalite düşüklüğü, siyasi baskılar gibi görüşler ön plana çıkmıştır. Müdürlük paydaşlarının tehditlere ilişkin görüşleri, eğitimin sorunlarına ilişkin ipucu olarak değerlendirilebilir.

Tablo 7.Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Tehditler

İş alanları	Değerler	
	n	%
1.Müdürlük bütçesinin azaltılması. Okullara ayrılan bütçelerinin yetersiz olması ve gelirlerinin azalması.	16	6,58
2.İş gören ve öğretmen atamalarının zamanlamasının yapılamaması.	3	1,23
3.Eğitimde kalite düşüklüğünün olması, eğitime yeterli önem ve desteğin verilmemesi.	3	1,23
4.Siyasi baskıların olması, siyasetçilerin yönetimi etkilemeye çalışmaları.	3	1,23
5.İlçenin sürekli göç alması.	2	0,82
6.Spor etkinliklerinin yetersizliği.	2	0,82
7.Okulların çekiciliğini ve ilgisini yitirmesi	1	0,41
8.Çalışanların moral ve motivasyonlarını yitirmesi.	1	0,41
9.Atanan öğretmenlerin ilçede kalmak istememesi.	1	0,41
10.Gerekli iletişim araçlarının yeterli sayıda bulunmaması.	1	0,41
11.Çevredeki madde bağımlılığının artması.	1	0,41
12.Öğrenci velilerinin duyarsız olması.	1	0,41
13. Kalifiye, nitelikli çalışan eksikliğinin olması.	1	0,41
14.Yapılan çalışmaların kamuoyu tarafından olumlu karşılanmaması.	1	0,41

N=243

Tartışma

Güç çözümlenmesi sonuçları ele alındığında güçlü yönler olarak; özlük işlemleri, diğer kurumlarla iletişim ve işbirliği, teknolojik araç ihtiyacı, çalışma ortamı, hizmet içi eğitim, dayanışma, iletişime açıklık, yardımlaşma, tasarruf, yaygın eğitim, çevre, kriz yönetimi bilgilendirme, proje çalışmaları, denetim işlerine ilişkin görüşlerin belirginleştiği görülmektedir.

Zayıf yönler olarak da; okul ve kurumların ekonomik giderlerinin sağlanamaması, yazışma işlemleri, rehberlik hizmetleri, denetim, araştırma ve yayın, yönetici- iş görenlerin bilgi eksikliği, hizmet içi eğitim, iş becerileri, teknolojik donanım, iletişime açık olmama, kendine ait hizmet binasının olmaması, fiziki mekân yetersizliği,

Güçlü ve zayıf yönlerde birbirine yakın oranda bulunan görüşler ise teknolojik donanım, çalışma ortamı, hizmet içi eğitim, dayanışma, yardımlaşma denetim, iletişim ve bilgilendirme

olarak sıralanabilir. Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün hizmetlerine ilişkin ortaya çıkan bulgular belirli alanlara ilişkin önemli oranda farklı algılar ifade ettikleri söylenebilir.

Tehdit olarak ifade edilen görüşler ise; müdürlük bütçesinin azaltılması, atamaların zamanında yapılmaması, eğitimde kalite düşüklüğü ve gerekli önemin verilmemesi, siyasi baskılar, ilçenin sürekli göç alması bulguları öne çıkmaktadır. Hem tehdit hem de fırsat olarak belirtilen bulgu ise; siyasetçiler, kalifiye nitelikli çalışan ve spor etkinlikleri olmuştur.

Sonuçlar:

Araştırma bulgularına dayalı olarak müdürlüğün güçlü ve zayıf yönleri ile fırsat ve tehditlerine ilişkin aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Güçlü Yönler: 1.Özlük işlemleri zamanında yapılmaktadır.2.Okul ve kurumlar ihtiyaçlarının bir bölümünü diğer kurumlardan

sağlamaktadır. 3.Tasarrufa duyarlılık konusunda okullarda bilinçlendirilme çalışmaları için diğer kurumlarla işbirliği yapılmaktadır.

Zayıf Yönler: 1.Okul ve kurumların ekonomik giderleri yeterli ölçüde karşılanamamakta, kaynakların dağılımında adil davranılmamaktadır. 2.Rehberlik araştırma merkezi bulunmamaktadır. 3.Araştırma ve yayın çalışmaları yok denecek düzeydedir.

Fırsatlar: 1.İlçede bulunan kamu, yerel ve özel kurumların boş arsa, bina (tarım kredi kooperatifinin boş arsa ve binası v.b.) ve olanakları birer fırsat olarak görülmektedir. 2. Siyasetçiler fırsat olarak görülmektedir. 3.Okul bahçeleri ticari amaçlar için (otopark, spor alanları) önemli fırsatlar olarak görülmektedir

Tehditler: 1. Genel bütçe ile birlikte müdürlük bütçesinin de azalması, okullara ayrılan gelirlerin yetersiz olması tehdit olarak görülmektedir. 2.İş gören ve öğretmen atamalarının zamanında yapılmaması tehdit olarak algılanmaktadır. 3.Eğitimde kalite düşüklüğü ve önemin, desteğin verilmemesi, nitelikli çalışan eksikliği tehdit olarak değerlendirilmektedir.

Öneriler: Güçlü yönlerinin Korunmasına ve Daha da Güçlendirilmesi:1.Müdürlüğe bağlı okul-kurumlara ve özellikle köy okullarına teknolojik donanım altyapı sağlanıp (internet, fax, telefon v.b.) iletişimde ve diğer alanlarda bu araçların kullanımı yaygınlaştırılmalıdır. 2.Müdürlük acil olarak yeni bir hizmet binasına taşınma veya yapma planlaması oluşturmalı

ve gerekli girişimlerde bulunmalıdır. 3.Afet, toplum-insan çalışmalarında diğer kurumlarla belirli sürelerde (sivil savunma, çevre, sağlık grup başkanlığı) çalışmalar yapmalı ve okulları bu sürelerde bilgilendirmelidir.

Zayıf Yönlerinin Güçlendirilmesi: 1.Okul ve kurumların maddi kaynak ve çalışan ihtiyacı zamanında ve yeterli sayıda karşılanmalıdır. 2.Araştırma, proje, tasarruf ve toplum-insan sağlığı çalışmaları ve yarışmaları düzenlenmeli, diğer kurumların desteği sağlanmalıdır. 3.Müdürlük çalışanlarının tümü (yöneticiler, iş görenler) iletişim ve yasal mevzuat konusunda uygun zamanlama yapılarak eğitimden geçirilmelidir.

Fırsatlardan Yararlanması: 1.İlçede bulunan kamu ve özel kurumlarının fiziki mekânlarının ve spor alanlarının kullanımı konusunda görüşmeler yapılarak desteklerinin hangi düzeylerde sağlanacağı konusunda planlamalar yapılabilir. 2.Siyasetçilerin güçleri ve ağırlıkları eğitime destek alanına yönlendirilebilir. 3.Tarım kredi kooperatifinin binası ve arsası ilçe milli eğitim müdürlüğü hizmet binası olarak kullanılabilir.

Tehditlerinin Aşılması: 1.Farklı kaynaklar (esnaf, özel sektör, ilçe dışında oturan yerli aileler) bulunarak gelirler artırılabilir ve ihtiyaçlar giderilebilir. 2. Siyasetçilerin eğitime destek dışındaki müdahalelerine karşı sendika ve basın kuruluşları ile işbirliğine gidilebilir. 3.İlçede yaşanan göçün önlenmesine yönelik diğer kurumlarla işbirliği yapılarak toplumsal çalışmalara katılıp çözüm önerileri geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

Açıkalin, A (2003) "Daha bir, iki bakanla bir yıl" Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 9, 36

Aksu, M (2002) 'Eğitimde stratejik planlama ve toplam kalite yönetimi' Ankara: Anı yayıncılık.

Balcı, Ali (2006) "Stratejik planlama ve yönetim semineri",İzmir. 11-15 Eylül, MEB. Karşıyaka öğretmen evi

—2005) " Sosyal Bilimlerde Araştırma "(beşinci baskı), Ankara: Pegem A yayıncılık.

Başar, H (2001) 'Sınıf yönetimi' (beşinci baskı), Ankara: Pegem A yayıncılık,

-(1993) 'Eğitim Denetçisi, Roller, yeterlikleri, seçilmesi, yetiştirilmesi. Ankara.

—Stratejik insan kaynakları planlaması, değişim araçları, güç alan analizi, MSA Analizi Notları

- B.İ.M.E. M, *Bismil ilçe milli eğitim müdürlüğü* 2008. 1,2
- ve Teknik Araştırma Kurumu. TÜSSİDE. Gebze.
- Çalık, T (2003) 'Eğitimde stratejik planlama ve okulların stratejik planlama açısından nitel değerlendirilmesi' *Kastamonu eğitim dergisi*. 11,2
- Hamdioğlu, C. (2002) "*SWOT Analizi ve tekstil sektörü üzerine bir uygulama*" Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Danca, A. C (1998) <http://kava.student.usp.as> (Erişim Tarihi 03.02.2007)
- Karasar, N. (1999) "*Bilimsel araştırma yöntemi*" (dokuzuncu baskı) Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Dincer, B, Özaslan, M (2004) '*İlçelerin sosyo – ekonomik gelişmişlik sıralama araştırması*, DPT, Ankara
- Milli Eğitim Bakanlığı, *Milli eğitim müdürlükleri yönetmeliği*.(1995) Ankara. 18 Ocak
- Dinçer, Ö (2004) '*Stratejik yönetim ve işletme politikası*' (yedinci baskı), İstanbul: Beta basım A.Ş.
- Özgen, N. (2007) '*Bismil ilçesinin coğrafyası*' Yayınlanmamış Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.. Ankara
- DPT , (2003) *Kamu kuruluşları stratejik planlama kılavuzu*, Ankara.
- Tortop, N. ve diğerleri (2007) '*Yönetim Bilimi*' (yedinci basım), Ankara: Nobel yayınları.
- (2006) *Kamu kuruluşları stratejik planlama kılavuzu*. Ankara.
- Türk, E, Ünsal, N. (2007) *Eğitimde stratejik planlama el kitabı*, Ankara: MEB strateji geliştirme başkanlığı.
- Erden, H (2003) "*Türkiye'de yeniden yapılanma sürecinde kamuya ait sağlık kuruluşlarının Stratejik politika alternatifleri*" Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Gazi üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Ülgen, H. Mirze, S,K (2004) '*İşletmelerde stratejik yönetim*'. (üçüncü baskı) . İstanbul: Literatür yayınları.
- Erçetin, Ş.Ş. (1987) "*İlçe milli eğitim ve gençlik ve spor müdürlüklerinin Görevlerini gerçekleştirme düzeyi (Ankara ili örneği)*" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yurtkuran, M. (2005) Üniversitelerde stratejik planlama sempozyumu, kongre kitabı (ss.73–78). Antalya: Akdeniz üniversitesi
- SWOT Analizi notları (örnek konu: Van Gölü SWOT analizi)
- www.bismil.meb.gov.tr(Erişim tarihi: 12.02. 2007)
- Gürlek, T. B (2002) "*SWOT Analizi*" Türkiye Bilimsel

Summary

Introduction

Today, organizations have different approaches and implementation regarding planning. It is possible to experience these implementations in every field of life. Power analysis, the most critical element of strategic planning, is well-done method about business resources and environment. Power analysis is basically related to determine what organization does well, how to develop methods, whether it provides opportunities to its neighborhood, notice the difference, technological developments, emergence of new assignment and mistrust in environment. It was aimed to make structural analysis under the light of developments nowadays, statue of headmaster of National Education in towns.

It was aimed to make a structural analysis of headships of distinct of today, together with their position and environment where they perform in-out activities, authority, performances, potentials, institutional cultures and ethnological level of human recourses

Methodology

The study was performed to determine capacity of headmaster of National Education of towns and how they use this capacity by means of scanning method which aims to describe with SWOT analysis technique. Various techniques and measuring were used to obtain data related power analysis. Developed' description questionnaire having 17 items for headmaster of National Education of towns' was used.

Findings

Strength and weak, opportunity and threats of headmaster of National Education of towns and findings related to common proposals were evaluated in the form of tables. All sides have been respectively explicated according to numbers and percentages. Strength aspects of headmaster of National Education of Basil have been picturing in similar and alike data without any of loss of meaning. Experimenter's opinion, numbers and percentages have been presented in the form of table for each business field. The opinions have been displayed from the highest to the lowest point.

As strength and weak aspects of headmaster of National Education of Bismil were generally evaluated the following views have come out: performing personal affairs in a fast way, strong cooperation with other instructions in the district, adequacy of technological needs of schools and other instructions, working contagions, in service training, solidarity, sincere in communications of employee, interdependence in business process. Support in and convenience business process, adequacy in numbers of employee, increase in monetary diversity, effective and constant use of technological tools in communication have been observed in low rate for strength of headship. It might be submitted that headmaster of National Education of Bismil is strong enough to establish a good relation with other institutions and to effectuate procedures.

Weak sides of headmaster of National Education of Bismil are questioned some deficiencies, such as eliminating monetary problems of schools and institutions, punctual correspondence, lack of guidance centre come out. In addition to these, lack of control, absent of researches and studies, inadequacy of managers and employees in respect of quality, lack of in service planning, deficiency of technological materials, managers' confidentiality are other problems which are observed as weak aspects of the district.

When we consider opportunities of headmaster of National Education of Bismil physical conditions of public and private institutions and rich families are noticeable. Decreasing level of budget, inadequacy of school budget are the most critical treatments for Headship of National Education of Bismil.

Discussion

As SWOT analysis is examined, personal affairs, cooperation with other institutions in the distinct, adequacy of technological needs of schools and other institutions, working conditions, in service training, solidarity, sincere in communications of employee, interdependence in business process, informal education, environment, crisis management, information, projects, control are noticeable factors of strength. However, deficiencies, such as eliminating monetary problems of schools

and institutions, punctual correspondence, lack of guidance centre come out. In addition to these, lack of control, absent of researches and studies, inadequacy of managers and employee in respect of quality, lack of in service planning, deficiency of technological materials, managers' confidentiality are observed as weak aspects of the district.