

SPOR EĞİTİMİ VEREN ÖĞRETİM KURUMLARININ DEĞİŞİM İHTİYACININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Dilek TUFAN*, Fatih YENEL**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, spor eğitimi veren öğretim kurumlarının değişim ihtiyacının belirlenmesidir. Araştırmanın çalışma evrenini, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük Eğitimi bölümlerinde 2009-2010 öğretim yıllarında öğrenim gören toplam 1.265 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise, tesadüfî örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 190 erkek ve 167 kadın öğrenciden oluşan toplam 357 katılımcı oluşturmaktadır. Ölçeğin uygulanması süreci araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu süreçte katılımcıların cinsiyetleri, yaş grupları, bölümleri ve sınıfları dikkate alınmış, her demografik özelliğe sahip katılımcıdan mümkün olduğunca çalışmada yer almasına dikkat edilmiştir. Araştırmada ölçek yoluyla elde edilen veriler önce SPSS 15.0 (Statistical Packages for Social Science) paket programında oluşturulan veri dosyasına aktarılmıştır. Bu dosyada yer alan veriler araştırmada ulaşılmak istenen amaçlar doğrultusunda kodlanmıştır. Geliştirilen ölçek aracılığıyla katılımcıların demografik değişkenlerine göre frekans, yüzde, t-testi, F-testi, Scheffe testi (Çoklu Karşılaştırma Testi) ve İlişki Katsayısı Testi gibi istatistiksel işlemler yapılmıştır.

Bulgular, öğrencilerin değişimin gücüne ve gerekliliğine inandıklarını, okulda gerçekleştirilmek istenen değişimin organize ve planlı bir biçimde yönetilmesi ve gerçekleştirilmesi halinde, bütün paydaşların olumlu etkileneceğini ve başarıya ulaşılacağını, değişim sonucu olarak da gelecekte örgüt kalitesinin artacağını göstermektedir. Sonuç olarak, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nun değişim ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Spor, Eğitim, Değişim, İhtiyaç.

Geliş tarihi: 11.06.2011; Yayına kabul tarihi: 25.07.2011

* Bilim Uzmanı, ANKARA

**Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, ANKARA.

AN INVESTIGATION ON THE DETERMINING OF THE CHANGING NEED OF TEACHING ORGANIZATIONS PRESENTING SPORTIVE TRAINING

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the variation necessity of Educational institutions giving sports training and also to assist the works on this issue. 1.265 students receiving education between 2009-2010 years at Gazi University School of Physical Education and Sports, Physical Education and Sports Teaching, Sports Management and Trainer Education Departments formed the sampling of the research. 357 participants, 190 men and 167 female students, chosen by the way of random sample and participated in the study voluntarily formed the sampling group. The application process of the scale was realized by the investigators. In addition, in this process, the age groups and genders, departments and classes have been taken into account and in order for the participants having of every demographic feature to take part in the study, it was behaved meticulously. In the study, the data obtained by the scale were transmitted first into data file formed in SPSS 15.0 packet programme (Statistical Packages For Social Science). The data taking the place in this file are coded in the direction of the purposes which are desired to attain. Some statistical procedures such as frequency, percentage t-test, F-test, Scheffe test (Multi Comparison Test) and Relation Coefficient Test were applied according to demographic variations of the participant.

As a result, we concluded that students believe in the power and the necessity of the variation, and they think that if the variation which is wanted to be realized in the school is managed and realized with organization and plan, all the shareholders will be affected positively and will be able to reach the success, and as a result of the variation, in the future, the quality of organization will increase and develop. So, it can be said that Gazi University School of Physical Education and Sports also needs to the variation.

Key words: Sport, Education, Change, Necessity.

GİRİŞ

Dünyada, ekonomi, siyaset, bilim ve teknoloji alanlarında, sosyal ve kültürel değerlerde, aynı zamanda demografik ve ekolojik yapıda çok önemli ve köklü değişimler yaşanmaktadır. Globalleşme, ekonomide serbestleşme, özelleştirme, yerelleştirme, bölgeselleşme, bilgisayarlaşma ve bunun gibi olgular dünyadaki yeni değişim dinamiklerinden sadece birkaçını teşkil etmektedir.¹

Değişim sadece işletmelerde veya teknolojik hayatta yaşanmamakta, insanların alışkanlıkları, beklentileri ve talepleri de her geçen gün değişmektedir. Bu noktada çağı yakalamak, içinde yaşadığımız topluma ve yeniliklere ayak uydurmak dahası yaşama dair tüm olgulardaki yenileşmeyi takip edebilmek adına değişime duyulan ihtiyaç hem bireylerde hem de örgütlerde kaçınılmaz bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel değişim ihtiyacı, bazen kurumun kendi iç bünyesinden gelen bir dürtü olarak ortaya çıkabileceği gibi, bazen ve çoğunlukla da, dış çevredeki değişimlere ayak uydurma ya da dış çevrenin kurallarına uyum sağlamak amacıyla da yapılabilir. Bir başka ifadeyle, piyasada oyun oynayan aktörlerin (işletmeler), bu oyunu kurallarına göre oynayabilme isteği ya da ihtiyacı da denilebilir. Aksi takdirde, oyun dışı kalabilir ya da hep ebe olabilirler.²

Çevrede meydana gelen bu farklılık ve yenilikler işletmeler için fırsatlar ürettiği kadar, tehlikeler de ihtiva ederler. Bir örgüt olarak işletmeler, çevrelerin sosyal, ekonomik ve politik dokularında meydana gelen fırsat ve tehlikelerden hem yararlanmak hem de korunmak zorundadırlar. Faaliyetlerini durdurmak ve varlığına son vermek istemeyen her örgütün çevresinde meydana gelen değişimle barışık olması gerekmektedir.³

Spor örgütleri de diğer tüm örgütler gibi değişimin bir parçası olmak ve varlıklarını sürdürülebilmek adına gelişmeleri takip etmek zorundadır. Günümüzde hızla değişen spor ortamının yeniliklerine ayak uydurabilmek, gerek eğitimsel gerekse spor hizmetinin sunulduğu örgütleri yarının organizasyonları haline getirebilmek adına spor örgütlerinin de değişen ihtiyaçları fark etmesi ve belirlemesi ayrıca bunları bilimsellik ışığında ortaya koyabilmesi önem kazanmaktadır.

Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı, spor eğitimi veren öğretim kurumlarının değişim ihtiyacının belirlenmesidir. Ayrıca bu konuda bundan sonra yapılacak çalışmalara yol göstermek hedeflenmiştir.

GEREÇ ve YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, spor eğitimi veren öğretim kurumlarının değişim ihtiyacının belirlenmesidir. Araştırma için öncelikle ilgili kaynaklar taranmış ve gerekli bilgiler toplanmıştır. Araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek (Değişim İçin Durum Belirleme Ölçeği) yardımıyla çalışmanın evrenini oluşturan örgütün değişim ihtiyacı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük Eğitimi bölümlerinde 2009–2010 öğretim yıllarında öğrenim gören toplam 1.265 öğrenci oluşturmaktadır.

Örnekleme grubunu ise, tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 190 erkek ve 167 kadın öğrenciden oluşan toplam 357 katılımcı oluşturmaktadır.

Ölçeğin ilk kısmında araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin geçerliliğini test etmek için KMO (Kasiyer- Meyer- Olkin), Barlett ve Temel Bileşenler Faktör Analizi uygulanmıştır. Buna göre; ölçeğin KMO değeri 0.935 bulunmuş ve KMO değerinin 1'e çok yakın olduğu gözlenmiştir. Barlett testi sonucu ise, 5310,696 (p değeri = 0.0001 < 0.01) olarak hesaplanmıştır.

Ayrıca,ölçeğin güvenilirliği açısından tüm sorular bir arada değerlendirildiğinde ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0.896 olarak elde edilmiştir (Cronbach alfa = 0.896). Güvenirlilik düzeyinin en çok 1 olacağı düşünüldüğünde elde edilen 0.896 güvenilirlik düzeyi son derece yüksektir.

Ölçeğin ilk kısmında katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, bölümleri ve sınıfları gibi genel demografik özelliklerine ait bilgilerin elde edilmesine yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci kısmında ise, değişim için durum belirleme ölçeği ile ilgili sorular yer almaktadır. Değişim için durum belirleme ölçeği 4 alt boyuttan oluşmaktadır; mevcut durum alt boyutu (1-14. sorular), değişim ihtiyacı alt boyutu (15-26. sorular), değişim süreci alt boyutu (27-31. sorular) ve değişimin sonucu alt boyutu (32-33. sorular). Katılımcılardan ölçekte yer alan ifadeleri, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasındaki ifadelerle değerlendirmeleri istenmiştir. Değerlendirme sonucunda yüksek puan oluşması durumu, katılımcıların ölçeğe genelde ve alt boyutlarda katılma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Ölçeğin seçenekleri, seçeneklerin sınırları ve verilen ağırlıklar aşağıda gösterilmiştir.

Verilen Ağırlık	Seçenek	Sınırı
1	Kesinlikle katılmıyorum	1.00 - 1.79
2	Katılmıyorum	1.80 - 2.59
3	Kararsızım	2.60 - 3.39
4	Katılıyorum	3.40 - 4.19
5	Kesinlikle katılıyorum	4.20 - 5.00

Ölçeğin uygulanması süreci araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu süreçte katılımcıların cinsiyetleri, yaş grupları, bölümleri ve sınıfları dikkate alınmış, her demografik özelliğe sahip katılımcıdan mümkün olduğunca çalışmada yer almasına dikkat edilmiştir (cinsiyetlerin aşağı yukarı aynı sayıda olması gibi, her sınıftan ve her bölümden bireye anket uygulanması gibi). Ayrıca evrenin 1/3'üne ulaşabilmek amacıyla 200 erkek ve 200 bayan katılımcıya araştırma anketi dağıtılmış, 190 erkek ve 167 bayan katılımcının anketleri geçerli sayılmış ve toplamda 357 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Veri analiz yöntemi, verileri toplama, düzenleme ve istatistiksel işlemler uygulayarak anlamlı kararlar verebilme ve geçerli sonuçlar çıkarabilme sürecidir.⁴ Araştırmada ölçek yoluyla elde edilen veriler önce SPSS 15.0 (Statistical Packages for Social Science) paket programında oluşturulan veri dosyasına aktarılmıştır.⁵ Bu dosyada yer alan veriler araştırmada ulaşılmak istenen amaçlar doğrultusunda kodlanmıştır.

Geliştirilen ölçek aracılığıyla katılımcıların demografik değişkenlerine göre frekans, yüzde, t-testi, F-testi, Scheffe testi (Çoklu Karşılaştırma Testi) ve İlişki Katsayısı Testi gibi istatistiksel işlemler yapılmıştır.

BULGULAR

1. Araştırmaya Katılanlara Ait Genel Bilgiler

Ölçme aracını cevaplayan 357 katılımcıya ilişkin sosyo-demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

DEĞİŞKENLER		f	%
CİNSİYET	Bay	167	46,8
	Bayan	190	53,2
	Toplam	357	100,0
YAŞ	18 Yaş Altı	-	-
	19 – 21 yaş	149	41,7
	22–24 yaş	149	41,7
	25 yaş ve üstü	59	16,5
	Toplam	357	100,0
BÖLÜM	Spor Yöneticiliği	151	42,2
	Bed. Eğt. ve Spor Öğretmenliği	113	31,7
	Antrenörlük Eğitimi	93	26,1
	Toplam	357	100,0
SINIF	1.Sınıf	100	28
	2.Sınıf	71	19,9
	3.Sınıf	71	19,9
	4.Sınıf	115	32,2
	Toplam	357	100,0

Tablo 1'deki verilere göre katılımcıların, %53,2'sinin erkek, %83,4'ünün 19–24 yaş aralığında, %42,2'sinin spor yöneticiliği bölümünde, %32,2'sinin ise 4. sınıfta öğrenim gördükleri anlaşılmaktadır.

2. Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdiği Cevapların Yüzde-Frekans Dağılımları
Tablo 2. Mevcut Durum Alt Boyutu Yüzdelerine Göre Dağılım

			Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Puan Ortalaması
1.	Öğrenciler kariyer planlama ve gelecek kaygıları konularında okul yönetimi tarafından bilgilendirilir.	Frekans (Total=357)	60	97	63	81	56	3,0
		Yüzde (%100)	18.6	27.7	17.6	22.7	15.7	
2.	Okul yönetimi, öğrencilerin değişen ihtiyaçları ve sorunları konusunda duyarlıdır.	Frekans (Total=357)	23	99	87	103	45	2,8
		Yüzde (%100)	6.4	27.7	24.4	28.9	12.6	
3.	Okul yönetimi, çalışan ve öğrencilerin hemen hemen tamamı okulun ortak değerleriyle özdeşleşmişlerdir.	Frekans (Total=357)	29	94	128	79	27	3,0
		Yüzde (%100)	8.1	26.3	35.9	22.1	7.6	
4.	Örgüt unsurları (okul yönetimi, çalışanları, öğrencileri) genelde okulun benimsenmiş olan değerlerini ihlal etmezler.	Frekans (Total=357)	46	150	75	66	20	3,3
		Yüzde (%100)	12.9	42.0	21.0	18.5	5.6	
5.	Okul yönetimi kişisel gelişimi sağlayacak eğitim (iletişim, liderlik, takım çalışması) anlamında öğrencilere destek olur.	Frekans (Total=357)	40	121	97	68	31	3,1
		Yüzde (%100)	11.2	33.9	27.2	19.0	8.7	
6.	Öğrencilerin bilgi birikimi ve beklentilerini arttırmak konusunda her türlü kaynak örgüt tarafından sağlanmıştır.	Frekans (Total=357)	32	110	105	80	30	3,0
		Yüzde (%100)	9.0	30.8	29.4	22.4	8.4	
7.	Öğrencilerin kendi bölümleri ve diğer bölümlerle olan eşgüdümsele çalışmaları okul yönetimi tarafından desteklenir.	Frekans (Total=357)	35	109	107	78	28	3,1
		Yüzde (%100)	9.8	30.5	30.0	21.8	7.8	

8.	Okul yönetimi, öğrencilerin hatalı hareketlerine gereken tepkiyi verir.	Frekans (Total=357)	42	125	90	69	31	3,2
		Yüzde (%100)	11.8	35.0	25.2	19.3	8.7	
9.	Değişimi destekleyenler mükâfatlandırılır.	Frekans (Total=357)	27	80	127	82	41	2,9
		Yüzde (%100)	7.6	22.4	35.6	23.0	11.5	
10.	Okulumuzda öğrencilere adil ve dürüst davranılır.	Frekans (Total=357)	34	81	96	90	56	2,8
		Yüzde (%100)	9.5	22.7	26.9	25.2	15.7	
11.	Örgüt unsurları arasında sevgi, saygı ve güvene dayalı bir iletişim ortamı mevcuttur.	Frekans (Total=357)	32	124	95	77	29	3,1
		Yüzde (%100)	9.0	34.7	26.6	21.6	8.1	
12.	Örgütte ekip çalışması anlayışı hakimdir.	Frekans (Total=357)	36	107	107	80	27	3,1
		Yüzde (%100)	10.1	30.0	30.0	22.4	7.6	
13.	Örgütün devamlı olarak bir değişim içinde olduğuna inanılır.	Frekans (Total=357)	36	102	108	88	23	3,1
		Yüzde (%100)	10.1	28.6	30.3	24.6	6.4	
14.	Okul yönetimi fayda sağlayacak araştırma projelerini destekler.	Frekans (Total=357)	45	125	100	58	29	3,2
		Yüzde (%100)	12.6	35.0	28.0	16.2	8.1	

Katılımcıların Mevcut Durum alt boyutuna ait görüşleri incelendiğinde; %42'sinin “Örgüt unsurları (okul yönetimi, çalışanları, öğrencileri) genelde okulun benimsenmiş olan değerlerini ihlal etmezler”, %33,9'unun “Okul yönetimi kişisel gelişimi sağlayacak eğitim (iletişim, liderlik, takım çalışması) anlamında öğrencilere destek olur” ifadelerine katılırken; %35,9'unun “Okul yönetimi, çalışan ve öğrencilerin hemen hemen tamamı okulun ortak değerleriyle özdeşleşmişlerdir” ifadesinde kararsız kaldıkları görülmüştür.

Katılımcıların “Okul yönetimi, öğrencilerin hatalı hareketlerine gereken tepkiyi verir” ifadesine %35, “Örgüt unsurları arasında sevgi, saygı ve güvene dayalı bir iletişim ortamı mevcuttur” ifadesine %34,7, “Okul yönetimi fayda sağlayacak araştırma projelerini destekler” ifadesine %35 oranında katıldıkları; “Değişimi destekleyenler mükâfatlandırılır” ifadesinde ise %35,6 oranında kararsız kaldıkları görülmektedir.

Tablo 3. Değişim İhtiyacı Alt Boyutu Yüzdelere Göre Dağılım

		Kesinlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Puan Ortalaması	
15.	Örgütte arkadaşlık ve dayanışma duygularını güçlendirmeye yönelik sosyal aktivite değişimlerine ihtiyaç vardır.	Frekans (Total=357)	75	129	80	51	22	3,5
		Yüzde (%100)	21.0	36.1	22.4	14.3	6.2	
16.	Okul yönetimi değişimi gerçekleştirmek için öğrencilerin düşüncelerinden azami yararlanır.	Frekans (Total=357)	38	100	108	75	36	3,0
		Yüzde (%100)	10.6	28.0	30.3	21.0	10.1	
17.	Okulumuzun ulaşmak istediği hedefler sıkça dile getirilir.	Frekans (Total=357)	46	122	81	68	40	3,1
		Yüzde (%100)	12.9	34.2	22.7	19.0	11.2	
18.	Okulumuzun gelecekte arzuladığı hedeflere ulaşabilmesi için geliştirdiği stratejiler, herkesin anlayabileceği şekilde açıkça ifade edilir.	Frekans (Total=357)	38	111	103	78	27	3,1
		Yüzde (%100)	10.6	31.1	28.9	21.8	7.6	
19.	Öğrenciler okulda değişim gerekliliğine inanır.	Frekans (Total=357)	75	121	91	42	28	3,7
		Yüzde (%100)	21.0	33.9	25.5	11.8	7.8	
20.	Okuldaki değişim teknolojik eskime nedeni ile gereklidir.	Frekans (Total=357)	64	123	88	65	17	3,4
		Yüzde (%100)	17.9	34.5	24.6	18.2	4.8	

21.	Okulunuzda belirli aralıklarla değişime ihtiyaç olup olmadığı araştırılır.	Frekans (Total=357)	34	96	119	66	42	3,0
		Yüzde (%100)	9.5	26.9	33.3	18.5	11.8	
22.	Okulunuzda yapılması gerekli değişiklikler ancak zorunlu hale geldiği zaman uygulanır.	Frekans (Total=357)	68	132	92	40	25	3,4
		Yüzde (%100)	19.0	37.0	25.8	11.2	7.0	
23.	Okulunuzda farklılaşan ihtiyaçlar karşısında değişim kararı alınır.	Frekans (Total=357)	37	116	124	60	20	3,2
		Yüzde (%100)	10.4	32.5	34.7	16.8	5.6	
24.	Okulunuzda değişim kararını üst yönetim verir.	Frekans (Total=357)	55	136	90	55	21	3,4
		Yüzde (%100)	15.4	38.1	25.2	15.4	5.9	
25.	Öğrencilerin okul yönetimine iletilen değişim istekleri dikkate alınır.	Frekans (Total=357)	40	104	112	74	27	3,1
		Yüzde (%100)	11.2	29.1	31.4	20.7	7.6	
26.	Başarılı bir değişim süreci için örgütü oluşturan tüm unsurların desteği gereklidir.	Frekans (Total=357)	74	125	87	43	28	3,4
		Yüzde (%100)	20.7	35.0	24.4	12.0	7.8	

Katılımcıların Değişim İhtiyacı alt boyutuna ait görüşleri incelendiğinde; %36,1'i "Örgütte arkadaşlık ve dayanışma duygularını güçlendirmeye yönelik sosyal aktivite değişimlerine ihtiyaç vardır", %34,2'si "Okulumuzun ulaşmak istediği hedefler sıkça dile getirilir", %33,9'u "Öğrenciler okulda değişim gerekliliğine inanır", %34,5'i "Okuldaki değişim teknolojik eskime nedeni ile gereklidir" ifadesine katıldıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların katıldıkları ifadelerin; %37 ile "Okulunuzda yapılması gerekli değişiklikler ancak zorunlu hale geldiği zaman uygulanır", %38,1 ile "Okulunuzda değişim kararını üst yönetim verir" ve %35 ile "Başarılı bir değişim süreci için örgütü oluşturan tüm unsurların desteği gereklidir" olurken, kararsız kaldıkları ifadelerin ise %33,3 ile "Okulunuzda belirli aralıklarla değişime ihtiyaç olup olmadığı araştırılır" ve %34,7 ile "Okulunuzda farklılaşan ihtiyaçlar karşısında değişim kararı alınır" olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Değişim Süreci Alt Boyutu Yüzdelere Göre Dağılım

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Puan Ortalaması	
27.	Okul yönetimi, öğrencileri okulun değişim hedefleri doğrultusunda motive etmek için yeterli çabayı harcar.	Frekans (Total=357)	39	101	102	74	41	3,0
		Yüzde (%100)	10.9	28.3	28.6	20.7	11.5	
28.	Okul yönetimi değişim sürecinde öğrencilerin sorun, öneri ve görüşlerinin kendilerine iletilmesi konusunda yeterli çabayı harcar.	Frekans (Total=357)	44	100	107	72	34	3,1
		Yüzde (%100)	12.3	28.0	30.0	20.2	9.5	
29.	Değişim sürecinde ortaya çıkan sorunlar, kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar aracılığıyla çözümlenir.	Frekans (Total=357)	39	128	98	68	24	3,0
		Yüzde (%100)	10.9	35.9	27.5	19.0	6.7	
30.	Okulunuzda değişim süreci bilgi akışını sağlamaya yönelik araçlar (duyuru, raporlama, toplantı vs.) etkin bir şekilde kullanılır.	Frekans (Total=357)	51	114	104	58	30	2,9
		Yüzde (%100)	14.3	31.9	29.1	16.2	8.4	
31.	Okulumuzdaki öğrencilerin değişim sürecindeki en önemli rolü, değişim kararlarına katılmak olmalıdır.	Frekans (Total=357)	64	125	89	55	24	3,4
		Yüzde (%100)	17.9	35.0	24.9	15.4	6.7	

Katılımcıların Değişim Süreci alt boyutuna ait görüşleri incelendiğinde; “Değişim sürecinde ortaya çıkan sorunlar, kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar aracılığıyla çözümlenir” ifadesine %35,9 katılıyorum, %6,7 kesinlikle katılmıyorum, “Okulumuzdaki öğrencilerin değişim sürecindeki en önemli rolü, değişim kararlarına katılmak olmalıdır” ifadesine ise %35’i katılıyorum, %6,7 kesinlikle katılmıyorum yönünde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 5. Değişim Sonucu Alt Boyutu Yüzdelere Göre Dağılım

			Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Puan Ortalaması
32.	Planlı organizasyonel değişimin okulu olumlu yönde etkileyeceğine inanılır.	Frekans (Total=357)	72	125	82	53	25	3,4
		Yüzde (%100)	20.2	35.0	23.0	14.8	7.0	
33.	Değişimin bir sonucu olarak örgüt kalitesinin önümüzdeki yıllarda artacağına ve gelişeceğine inanılır.	Frekans (Total=357)	65	114	88	59	31	3,3
		Yüzde (%100)	18.2	31.9	24.6	16.5	8.7	

Katılımcıların Değişimin Sonucu alt boyutuna ait görüşleri incelendiğinde ise; %35'i "Planlı organizasyonel değişimin okulu olumlu yönde etkileyeceğine inanılır", %31,9'u "Değişimin bir sonucu olarak örgüt kalitesinin önümüzdeki yıllarda artacağına ve gelişeceğine inanılır" ifadesine katılmaktadır.

3. Alt Boyutların Katılımcıların Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması

Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Alt Boyutlara İlişkin Temel İstatistikleri ve t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p
Mevcut Durum	Kadın	167	3.06	0.737	355	-1.002	0.317
	Erkek	190	3.13	0.758			
Değişim İhtiyacı	Kadın	167	3.26	0.704	355	-1.179	0.239
	Erkek	190	3.34	0.684			
Değişim Süreci	Kadın	167	3.19	0.843	355	-0.824	0.410
	Erkek	190	3.26	0.822			
Değişim Sonucu	Kadın	167	3.24	1.030	355	-2.811	0.005
	Erkek	190	3.54	1.014			

Kadın ve erkek grupları için alt boyut puanı değişkenine ilişkin temel istatistikleri incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların görüşleri tüm alt boyutlar için kararsızım ile katılıyorum arasındadır.

t testi sonucuna göre ise, kadın ve erkek grupları arasında yalnızca değişim sonucu alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (t değeri=-2.811, p değeri=0.005).

4. Alt Boyutların Katılımcı Yaş Grupları Açısından Karşılaştırılması

Çalışmanın bu bölümünde alt boyutlar katılımcıların yaşları ile karşılaştırılmış ve 4 farklı yaş grubu baz alınmıştır (18 yaş ve altında olanlar, 19-21 yaş arasında olanlar, 22-24 yaş arasında olanlar, 25 yaş ve üstünde olanlar). 18 yaş ve altında olan hiçbir birey gözlenmediği için yaş grupları üç grupta incelenmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Yaş Grubu Değişkenine Göre Alt Boyutlara İlişkin Temel İstatistikleri ve F-testi Sonuçları

Alt Boyut	Yaş Grubu	N	\bar{X}	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p
Mevcut Durum	19-21 yaş	149	3.19	0.704	2;354	1,987	0.139
	22-24 yaş	149	3.05	0.752			
	25+ yaş	59	3	0.831			
Değişim İhtiyacı	19-21 yaş	149	3.28	0.693	2;354	0.312	0.732
	22-24 yaş	149	3.30	0.699			
	25+ yaş	59	3.36	0.688			
Değişim Süreci	19-21 yaş	149	3.27	0.819	2;354	0.389	0.678
	22-24 yaş	149	3.21	0.845			
	25+ yaş	59	3.16	0.837			
Değişim Sonucu	19-21 yaş	149	3.37	0.979	2;354	1.694	0.185
	22-24 yaş	149	3.34	1.092			
	25+ yaş	59	3.62	0.967			

Yaş grupları için alt boyut puanı değişkenine ilişkin temel istatistikler incelendiğinde, yaş gruplarının görüşleri bütün alt boyutlar için kararsızım ile katılıyorum arasındadır.

F testi sonuçlarından ise hiçbir alt boyutta yaş grupları arasında farklılık gözlenmemiştir.

5. Alt Boyutların Katılımcıların Bölümleri Açısından Karşılaştırılması

Çalışmanın bu bölümünde ise alt boyutların bölümler açısından karşılaştırmaları yapılmıştır. Katılımcılar 3 farklı bölümde öğrenim görmektedir (spor yöneticiliği, beden eğitimi ve spor öğretmenliği, antrenörlük eğitimi).

Tablo 8. Katılımcıların Bölümlerine Göre Alt Boyutlara İlişkin Temel İstatistikleri ve F-testi Sonuçları

Alt Boyut	Bölüm	N	\bar{X}	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p
Mevcut Durum	Spor yön.	151	3.15	0.735	2;354	1.096	0.335
	Bed.Eğt.Öğr.	113	3.02	0.724			
	Antr.Eğt.	93	3.10	0.795			
Değişim İhtiyacı	Spor yön.	151	3.39	0.677	2;354	2.568	0.078
	Bed.Eğt.Öğr.	113	3.27	0.623			
	Antr.Eğt.	93	3.20	0.784			
Değişim Süreci	Spor yön.	151	3.24	0.834	2;354	0.040	0.961
	Bed.Eğt.Öğr.	113	3.21	0.743			
	Antr.Eğt.	93	3.21	0.931			
Değişim Sonucu	Spor yön.	151	3.47	1.094	2;354	1.606	0.202
	Bed.Eğt.Öğr.	113	3.44	0.888			
	Antr.Eğt.	93	3.24	1.082			

Bölümler için alt boyut puanı değişkenine ilişkin temel istatistikler incelendiğinde, bölümlerin görüşlerinin bütün alt boyutlar için kararsızım ile katılımı arasında olduğu tespit edilmiştir.

F testi sonuçlarına göre ise, hiçbir alt boyutta bölümler arasında farklılık gözlenmemiştir.

6. Alt Boyutların Katılımcıların Sınıfları Açısından Karşılaştırılması

Bu bölümde ise katılımcıların cevapları, sınıfları (1.sınıf, 2.sınıf, 3.sınıf ve 4.sınıf) açısından alt boyutlarla karşılaştırılmıştır ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 9. Katılımcıların Sınıflarına Göre Alt Boyutlara İlişkin Temel İstatistikleri ve F-testi Sonuçları

Alt Boyut	Sınıf	N	\bar{X}	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p
Mevcut Durum	1.Sınıf	100	3.26	0.708	3;353	3.032	0.029
	2.Sınıf	71	3.14	0.805			
	3.Sınıf	71	3.05	0.755			
	4.Sınıf	115	2.96	0.722			
Değişim İhtiyacı	1.Sınıf	100	3.42	0.656	3;353	1.461	0.225
	2.Sınıf	71	3.23	0.717			
	3.Sınıf	71	3.28	0.697			
	4.Sınıf	115	3.26	0.704			
Değişim Süreci	1.Sınıf	100	3.34	0.822	3;353	1.104	0.347
	2.Sınıf	71	3.22	0.882			
	3.Sınıf	71	3.20	0.821			
	4.Sınıf	115	3.14	0.813			
Değişim Sonucu	1.Sınıf	100	3.44	0.977	3;353	0.440	0.724
	2.Sınıf	71	3.28	1.016			
	3.Sınıf	71	3.40	1.089			
	4.Sınıf	115	3.44	1.058			

Sınıflar için alt boyut puanı değişkenine ilişkin temel istatistikler incelendiğinde, dört sınıfta bütün alt boyutlara ait görüşleri kararsızım ile katılıyorum arasındadır.

F testi sonuçlarından mevcut durum alt boyutunda sınıflar arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar olduğu gözlenmektedir (F değeri=3.032, p değeri=0.029).

Diğer alt boyutlar için sınıflar arasında bir farklılık gözlenmemektedir Mevcut durum alt boyutunda 4 sınıf arasında istatistiksel olarak fark bulunduğu göre, bu farklılığın hangi sınıf ya da sınıflardan kaynaklandığı çoklu karşılaştırmalar testi ile belirlenebilir (Scheffe testi). Alt boyutlar bazında sadece mevcut durum alt boyutunda sınıflar arasında farklılık gözlemlendiği için Scheffe testi ile sadece mevcut durum alt boyutu incelenmiştir. Mevcut durum alt boyutu için Scheffe testi aşağıdadır.

Tablo 10. Mevcut Durum Alt Boyutu İçin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Sınıf	Sınıf	Ortalama Farkı	p
1.Sınıf	2.Sınıf	0.117	0.789
	3.Sınıf	0.205	0.366
	4.Sınıf	0.297	0.037
2.Sınıf	1.Sınıf	-0.117	0.789
	3.Sınıf	0.087	0.920
	4.Sınıf	0.179	0.463
3.Sınıf	1.Sınıf	-0.205	0.366
	2.Sınıf	-0.087	0.920
	4.Sınıf	0.092	0.879
4.Sınıf	1.Sınıf	-0.297	0.037
	2.Sınıf	-0.179	0.463
	3.Sınıf	-0.092	0.879

Scheffe testi sonuçları incelendiğinde, sadece 1. ve 4. sınıftaki bireyler arasında mevcut durum puanları açısından istatistiksel bir farklılık olduğu (1. ve 4. sınıftaki bireyler için puan ortalaması farkı=0.297, p değeri=0.037), diğer sınıflar için mevcut durum alt boyutu bakımından istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Buradan 1. ve 4. sınıftaki bireylerin mevcut durum olgusuna bakışları istatistiksel olarak birbirinden farklıdır denilebilir.

7. Alt Boyutların Kendi İçlerinde İlişki Analizlerinin İncelenmesi

Bu bölümde mevcut durum alt boyut puanı, değişim ihtiyacı alt boyut puanı, değişim süreci alt boyut puanı ve değişim sonucu alt boyut puanı değişkenleri arasındaki ilişki ve birbirlerini etkileme durumları incelenmiştir.

Tablo 11. Alt Boyutlar Arasındaki İlişki Katsayısı Testi Sonuçları

		Mevcut Durum	Değişim İhtiyacı	Değişim Süreci	Değişim Sonucu
İlişki Katsayısı*	Mevcut Durum	1	0.664	0.697	0.439
p değeri		---	0.000	0.000	0.000
N		357	357	357	357
İlişki Katsayısı*	Değişim İhtiyacı	0.664	1	0.726	0.589
p değeri		0.000	---	0.000	0.000
N		357	357	357	357
İlişki Katsayısı*	Değişim Süreci	0.697	0.726	1	0.569
p değeri		0.000	0.000	---	0.000
N		357	357	357	357
İlişki Katsayısı*	Değişim Sonucu	0.439	0.589	0.569	1
p değeri		0.000	0.000	0.000	---
N		357	357	357	357

Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson korelasyon katsayısı sonuçları incelendiğinde, mevcut durum alt boyutu ile değişim ihtiyacı alt boyutu arasında istatistiksel olarak aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r=0.664$, p değeri= 0.000). Yani mevcut durum alt boyutuna katılma yönünde bir eğilim varsa değişim ihtiyacı alt boyutuna verilen cevaplar da katılma yönündedir.

Tablodan da görüleceği üzere bütün alt boyutlar birbirlerini istatistiksel olarak aynı yönlü ve anlamlı derecede etkilemektedirler. Çünkü bütün ilişki katsayı değerleri pozitif ve p değerleri de 0.05 'den daha küçüktür.

Sonuç olarak, en fazla ilişkinin değişim ihtiyacı ve değişim süreci alt boyutlarında olduğu, en az ilişkinin ise mevcut durum ve değişim sonucu alt boyutlarında olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma kapsamına alınan Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerine ait genel bilgiler ve bu yüksekokulda değişime duyulan ihtiyacı belirlemeye yönelik istatistikî bulgular tartışılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılanların, %53,2'si erkek, %83,4'ü 19-24 yaş aralığında, %42,2'si spor yöneticiliği bölümünde, %32,2'si ise 4.sınıftadır.

Katılımcıların “Okul yönetimi, çalışan ve öğrencilerin hemen hemen tamamı okulun ortak değerleriyle özdeşleşmişlerdir” ifadesine %35,9'unun “kararsızım” yönünde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Çalışkan'ın 2007 yılında yaptığı “Organizasyonel Değişim Yönetimi ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki Türk Menşeli İşletmelerde Bir Uygulama” konulu doktora tezinde “Kurumsal değerlere tüm personel sahip çıkar” ifadesine katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde, işverenlerin %37,2'sinin “genelde katılıyorum”, iş görenlerin %42,8'inin “kesinlikle katılıyorum” yönünde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.⁶

Örgüt kültürü kurumun ortak değerleri, sembolleri, inançları ve davranışlarıdır. Ayrıca örgütlerin kendi amaç ve faaliyet yapısından kaynaklanan özellikleri ile toplumsal değerlerin birleşimidir. Yapılan iki çalışmada bu değerlerle ilgili olarak farklı bulgulara ulaşılmıştır. Buradan hareketle örgüt kültürü dolayısıyla örgüt değerlerinin benimsenmesi her organizasyon için farklılıklar göstermektedir. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun okulun mevcut durumunu belirlemeye yönelik bu ifadeye katılmak ya da katılmamak noktasında “kararsızım” görüşünü belirtmesi örgüt kültürünün ya tam oluşmaması ya da bu olgunun bir ürünü olan değerlerin, kurumu ve amaçlarını tümüyle yansıtmamasından oluşan sebepler bütünüyle ilişkilendirilebilir.

“Örgüt unsurları (okul yönetimi, çalışanları, öğrencileri) genelde okulun benimsenmiş olan değerlerini ihlal etmezler” ifadesine katılımcıların %42'si katılırken, %5,6'sı kesinlikle katılmamıştır. Buradan hareketle, katılımcıların her ne kadar örgüt kültürünün bir parçasını oluşturan değerlerle özdeşleşme noktasında kararsız olsalar da, örgütün var olan değerlerini ihlal etmeme noktasında fazlasıyla duyarlı oldukları şeklinde yorumlanabilir.

“Okul yönetimi kişisel gelişimi sağlayacak eğitim (iletişim, liderlik, takım çalışması) anlamında öğrencilere destek olur” ifadesine katılımcıların %33,9’unun katılıyorum yönünde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle, okul yöneticilerinin bu eğitimler için yeterli kaynağa sahip oldukları ve öğrencilerin kişisel gelişimini sağlayacak eğitimler almalarında yeterli desteği verdikleri düşünülmektedir.

Öğrencilerin sürekli bir öğrenme süreci içinde olmaları gerçeği, eğitim kurumlarını diğer örgütlerden ayıran en önemli özelliğidir. Hızla çoğalan ve yenilenen bilgi ve teknoloji karşısında özellikle eğitimcilerin iletişim, liderlik ve takım çalışması gibi eğitimi destekletici olguları örgütlerde yeniliği, değişimi ve başarıyı arttırmak adına desteklemeleri ayrıca öğrenciler için bu ortamı sağlamaları günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu durumun uzun vadede okul başarısını arttıracığı öngörülebilir.

“Okul yönetimi, öğrencilerin hatalı hareketlerine gereken tepkiyi verir” ifadesine katılımcıların %35’i katılırken, “Değişimi destekleyenler mükâfatlandırılır” ifadesinde %35,6’sı kararsız kalmıştır. Bu iki bulgudan hareketle, örgütte öğrencilerin hatalı hareketleri ceza olarak karşılık bulurken, motivasyonu artırıcı etkisinin olduğu düşünülen ödülün okul yönetimi tarafından yeterince kullanılmadığı ve konuya gerekli önemin verilmediği düşünülebilir.

Çalışmamıza benzer olarak Özençel’in 2007 yılında yaptığı “Örgütsel Değişimin ve Değişime Direnme Olgusunun Algılanması Üzerine Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tezindeki “Değişimi destekleyenlere mükâfat verilmektedir” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde ($X=3,52$) ortalama ile “Katılmıyorum” yönündeki görüşün öne çıktığı görülmektedir.⁷

“Örgüt unsurları arasında sevgi, saygı ve güvene dayalı bir iletişim ortamı mevcuttur” ifadesine katılımcıların % 34,7’sinin katılıyorum yönünde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Bu bulgu, okul yönetiminin sevgi, saygı ve güvene dayalı bir örgüt ortamı oluşturmak konusunda başarılı oldukları sonucunu ortaya koymaktadır.

Çalışmamıza paralel olarak, Aksoy’un 2005 yılında yaptığı “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okulda Değişim Yönetiminin Gerçekleştirilmesinde Örgütsel İletişimin Rolüne İlişkin Algıları” konulu yüksek lisans çalışmasında “okul öğretmenleri ve yönetimi arasında sevgi, saygı ve güvene dayalı bir iletişim ortamı mevcuttur” ifadesine katılımcılar %28,2’si “orta düzeyde katılıyorum”, %27,2’si ise “oldukça katılıyorum” yönünde görüş bildirmişlerdir.⁸

“Okul yönetimi fayda sağlayacak araştırma projelerini destekler” ifadesine katılımcıların % 35’i katılıyorum yönünde görüş bildirmişlerdir. Katılımın yüksek olduğu bu ifade de okul yönetiminin etkin bir eğitim-öğretim ortamı sağlama ve öğrencileri araştırmaya teşvik etme noktasında başarılı bir çizgi oluşturduğu söylenebilir.

“Örgütte arkadaşlık ve dayanışma duygularını güçlendirmeye yönelik sosyal aktivite değişimlerine ihtiyaç vardır” ifadesine katılımcıların %36,1’i katılıyorum, %6,2’si kesinlikle

katılmıyorum yönünde görüş bildirmişlerdir. Veriler ışığında araştırmaya katılan öğrencilerin bu ifadede yer alan duruma yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Bu yeniliğin, ileride huzursuzluk doğuracak, takım çalışmalarını olumsuz etkileyecek, informal iletişimin artmasına sebep olacak ve değişim sürecinde aksamalar meydana getirecek birçok olumsuz etkiyi ortadan kaldırmak adına önemli bir çözüm oluşturacağı söylenebilir. Özetle okul yönetiminin bu konuda yapacağı yenilikler ve atacağı adımlar oluşacak aksaklıkların giderilmesinde önemli bir rol oynayacaktır denilebilir.

“Okulumuzun ulaşmak istediği hedefler sıkça dile getirilir” ifadesine katılımcıların %34,2’si katılmıyorum yönünde görüş bildirmiştir. Bu veri ışığında, yöneticilerin okulun gelecekte ulaşmak istediği hedefleri sık sık dile getirmesi ve bunun için gerekli stratejileri açıkça ifade etmesi, örgütsel iletişimi etkili kullandıkları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca okulun gelecekte arzuladığı hedefler, vizyon ve iletimi çok büyük önem arz etmektedir. Örgütsel anlamda vizyon, örgüte ilişkin, düşlenen bir geleceği tasarlayabilme, geliştirebilme ve paylaşabilme özellikleriyle birlikte örgütsel geleceğin resmedilmesi şeklinde tanımlanabilir. Senge’nin vizyon betimlemesi bu tanımlamayı destekler niteliktedir: *“Vizyon bir örgütün geleceğe yönelik hedeflerinin belirtilmesidir. Bazen vizyon amaçla karıştırılmaktadır, ancak vizyon arzulanan geleceğin resmidir.”*⁹

“Öğrenciler okulda değişim gerekliliğine inanır” ifadesine katılımcıların %33,9’u katılmıyorum yönünde görüş bildirmiştir. Buradan hareketle ifadeye katılanların oranının yüksek olması, öğrencilerin büyük çoğunluğunun okulun gelecekte başarısını arttırabilmesi için yenilikleri ve değişimi gerekli gördüklerini ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir deyişle, örneklem grubu içerisinde bulunan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun, değişime açık ve değişimin gerekli olduğu bilincindedir denilebilir.

Yine benzer bir sonuca ulaşılan Aksoy’un 2005 yılında yaptığı “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okulda Değişim Yönetiminin Gerçekleştirilmesinde Örgütsel İletişimin Rolüne İlişkin Algıları” konulu yüksek lisans çalışmasında “okulumuzun başarılı olabilmesi için yenilikleri, karşı konulmaz bir süreç olarak görüyorum” ifadesine katılımcıların %58,4’ü “tamamen katılmıyorum” yönünde görüş bildirmişlerdir.⁸

“Okuldaki değişim teknolojik eskime nedeni ile gereklidir” ifadesine katılımcıların %34,5’inin katılmıyorum, %4,8’inin ise kesinlikle katılmıyorum yönünde görüş bildirdiği tespit edilmiştir. Bu veri ışığında, öğrencilerin büyük oranda örgütün günümüz teknolojisine paralel bir gelişim sağlayamadığı ve örgütte teknolojik bir eskimenin söz konusu olduğu görüşünde birleştikleri sonucuna varılabilir. Okul yönetiminin örgütün yakalayamadığı teknolojiyi okulun gelecekte daha başarılı olabilmesi, eğitim öğretim ortamının kalitesinin yükseltilmesi ve çağdaş bir örgüt oluşturulabilmesi adına örgüte kazandırmaları öngörülebilir.

“Okulunuzda belirli aralıklarla değişime ihtiyaç olup olmadığı araştırılır” ifadesine ise katılımcıların %33,3’ü kararsızım yönünde cevap verdiği tespit edilmiştir.

Erdoğan'ın yaptığı "Değişim Yönetimi: Ders Geçme ve Kredili Sistem Üzerine Bir Araştırma" konulu çalışmada "Ders Geçme Kredi Sistemi'ne (DGKS) geçişin gerekliliğini ortaya koyan çeşitli araştırma ve incelemeler yapıldı" ifadesine deneklerin %34'ü hiç katılmazken, %38'i çok az, %28'i de kısmen katılırken, çok ve tamamıyla katılanlara rastlanmamıştır. Bu ifadeye deneklerin ortalama çok az katıldıkları ($x=1.94$, $SS=0.793$) saptanmıştır. Bulgular, DGKS'ye geçişin gerekliliğinin çeşitli araştırma ve incelemeleri içeren bilimsel temellere dayanmadığını göstermektedir.¹⁰

Çalışmada elde edilen veriden hareketle, katılımcıların örgütte değişime ihtiyaç olup olmadığının araştırılması ve belirlenmesi konusunda kararsız oldukları görülmüştür. Bu Erdoğan'ın çalışmasında da görüldüğü gibi farklı olumsuzluklara neden olabilmektedir. Örgütün gerekli araştırmaları yapmadan bir takım değişimleri gerçekleştirilmesi ve temelsiz yapılan bu değişimler sonucunda beklenen pozitif etkilerin oluşmaması örgütün başarısını olumsuz etkileyecektir denilebilir. Başka bir açıdan ise, yapılması gereken bazı değişimler araştırma süreci gerçekleşmediği için fark edilemeyip, yine örgütün başarısı olumsuz şekilde etkileneceği öngörülebilir.

"Okulunuzda yapılması gerekli değişiklikler ancak zorunlu hale geldiği zaman uygulanır" ifadesi hakkındaki katılımcı görüşleri %37 katılıyorum, %7 kesinlikle katılmıyorum yönündedir. Bu bulgudan hareketle, örgütteki değişim ihtiyacının önceden araştırılıp belirlenmediği, ancak ortaya çıkan sorunlar karşısında örgüt yöneticilerinin sorunu çözmede plansız değişim yolunu seçtiği söylenebilir.

Plansız değişim; değişimin amacının, yönünün ve süreçteki aşamalarının önceden düşünülmediği; organizasyonun üzerine gelen, dolayısıyla uymaktan başka çaresinin olmadığı değişimi ifade etmektedir. Bu tip değişimler, yönetilmez, kendiliğinden gerçekleşir.

Planlanmış değişim ise, performansta organizasyon içerisindekilerin düşünerek yarattıkları bir tepkidir. Değişim liderleri tarafından başlatılan, önceden kararlaştırılıp uygulanan değişim çabalarıdır.¹¹ Buradan hareketle bir süreç içinde gelişen planlanmış değişim uygulamaları da örgütleri başarıya taşımada daha akılcı bir yoldur denilebilir.

"Okulunuzda farklılaşan ihtiyaçlar karşısında değişim kararı alınır" ifadesine katılımcıların %34,7'si kararsızım, %32,5'i katılıyorum yönünde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Veriden hareketle, örgütün hızla değişen teknoloji ve buna paralel olarak oluşan eğitimsel ihtiyaçlar karşısında değişim kararı aldığı söylenebilir.

"Okulunuzda değişim kararını üst yönetim verir" ifadesine katılımcıların %38,1'i katılırken, %5,9' kesinlikle katılmadığı görülmüştür. Bu veri ışığında, öğrencilerin alınan değişim kararları içinde bulunmadıkları ve değişim kararlarını okul yönetiminin verdiği düşüncesi içinde oldukları söylenebilir. Buradan hareketle de örgütte otokratik bir yönetim şeklinin benimsendiği düşünülebilir.

“Başarılı bir değişim süreci için örgütü oluşturan tüm unsurların desteği gereklidir” ifadesine katılımcıların %35’i katılıyorum yönünde görüş bildirmişlerdir.

Yine Aksoy’un 2005 yılında yaptığı “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okulda Değişim Yönetiminin Gerçekleştirilmesinde Örgütsel İletişimin Rolüne İlişkin Algıları” konulu yüksek lisans çalışmasında “başarılı bir değişim için tüm işgörenlerin desteği gereklidir” ifadesine katılımcıların %69,8’i “tamamen katılıyorum” yönünde görüş bildirmişlerdir.⁸

Elbette ki hiçbir değişim çabası sadece yönetici, lider ya da değişim uzmanı eliyle gerçekleştirilemez. Değişim yönetiminde, istenilen sonuca ulaşılabilme için değişim liderinin örgütü oluşturan tüm unsurların desteğini sağlaması gerekecektir. Bu durumda, araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun yöneticiler gibi bu hususun bilincinde ve konuyla ilgili oldukları ayrıca süreçte aktif rol oynamaları gerektiği öngörülebilir.

Katılımcıların “Değişim sürecinde ortaya çıkan sorunlar, kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar aracılığıyla çözümlenir” ifadesine %35,9 oranında katıldıkları, %6,7 oranında kesinlikle katılmadıkları tespit edilmiştir.

İnsan doğası gereği değişim ve yeniliğe karşı koyma eğilimindedir. Yeni yöntem ve teknoloji ile mevcut düzen ve alışkanlıklardan vazgeçme zorluğu sebebiyle insanlar direnç gösterir. Mevcut, buldukları durumdan memnun olanlar, değişimin yarattığı belirsizlik ortamında güvensizlik hissedip, statülerinin değişeceği telasını duyabilirler. Kendine güvensizlik, bilinmezlik korkusu, yeni şeyler öğrenme zorluğu, değişim hakkındaki bilgi eksikliği, alışkanlıklardan vazgeçmenin zorluğu gibi sayabileceğimiz psikolojik nedenler sebebiyle insanlar değişime karşı direnirler.¹²

Bulgudan hareketle, katılımcıların değişim sürecinde karşılaşılabilecek sorunları yani değişime karşı direnci kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar yoluyla çözebileceklerine inandıkları söylenebilir.

“Okulumuzdaki öğrencilerin değişim sürecindeki en önemli rolü, değişim kararlarına katılmak olmalıdır” ifadesine katılımcıların %35’i katılıyorum, %6,7’si kesinlikle katılmıyorum yönünde görüş bildirmişlerdir.

Bulgudan hareketle, araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir kısmının ifadedeki duruma katıldıkları görülmektedir. Bu durumda okul yöneticilerinin bir karar alırken, öğrencilerin de görüşlerinden faydalanması hususunda daha özenli olmaları gerektiği ve öğrencilerin örgütte katılımcı yönetim anlayışının daha fazla benimsenmesini istedikleri söylenebilir.

“Planlı organizasyonel değişimin okulu olumlu yönde etkileyeceğine inanılır” ifadesine katılımcıların %35’i katılıyorum, %7’si ise kesinlikle katılmıyorum yönünde görüş

bildirmişlerdir. Bu veriler, öğrencilerin değişimin gücüne ve gerekliliğine inandıklarını, okulda gerçekleştirilmek istenen değişimin organize ve planlı bir biçimde yönetilmesi ve gerçekleştirilmesi halinde, bütün paydaşların olumlu etkileneceğini ve başarıya ulaşabileceğini düşündüklerini göstermektedir.

Çalışmamızla paralel sonuçlara ulaşılan Özençel'in 2007 yılında yaptığı "Örgütsel Değişimin ve Değişime Direnme Olgusunun Algılanması Üzerine Bir Araştırma" konulu yüksek lisans tezindeki "Planlı organizasyonel değişimlerin işimi olumlu yönde etkileyeceğine eminim" ifadesini de içinde barındıran "İkna" boyutundaki sorulara verilen cevapların puan ortalamasının ($X=21,07$) ile "Katılıyorum" seçeneğinde toplanmıştır. Buradan hareketle S.Ü. Yabancı Diller Yüksekokulu'nda yapılan çalışma, kurumun amaç ve hedeflerinin çalışanlar tarafından net bir şekilde anlaşılmuş olduğunu, değişimin gerekliliği ve değişimin olumlu sonuçlar doğurabileceği görüşlerinin çalışanlar tarafından benimsendiğini göstermektedir.⁷

Katılımcıların %31,9'unun "Değişimin bir sonucu olarak örgüt kalitesinin önümüzdeki yıllarda artacağına ve gelişeceğine inanılır" ifadesine katıldıkları, %18,2'sinin kesinlikle katılmadıkları tespit edilmiştir. Bu veri ışığında, araştırmaya katılan öğrencilerin yarıdan fazlasının ifadeyi destekleme yönünde görüş bildirmeleri, değişimin gerekliliğine inandıkları kadar, değişim sonucu olarak ta gelecekte örgüt kalitesinin artacağı ve gelişeceği yönündedir denilebilir.

Alt Boyutların Katılımcıların Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması:

Kadın ve erkek grupları için alt boyut puanı değişkenine ilişkin temel istatistikleri incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların görüşleri tüm alt boyutlar için kararsızım ile katılıyorum arasındadır.

t testi sonucuna göre ise, kadın ve erkek grupları arasında yalnızca değişim sonucu alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (t değeri = -2.811, p değeri=0.005).

Bu bulgular ışığında, erkeklerin değişimin sonucu alt boyutunda kadınlara göre daha farklı düşündükleri, cinsiyete göre alt boyut ortalamaları incelendiğinde ise erkeklerin kadınlara göre değişimin sonucu alt boyutuna daha fazla katıldıkları ya da bu ölçekteki soruları daha fazla benimsedikleri söylenebilir.

Mevcut durum, değişim ihtiyacı ve değişim süreci alt boyutlarında ise kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak bir farklılık gözlenmemiştir (Mevcut durum için t değeri= -1.002, p değeri = 0.317; değişim ihtiyacı alt boyutu için t değeri = -1.179, p değeri=0.239 ve değişim süreci alt boyutu için t değeri= -0.824, p değeri=0.410).

Alt Boyutların Katılımcı Yaş Grupları Açısından Karşılaştırılması:

Yaş grupları için alt boyut puanı değişkenine ilişkin temel istatistikler incelendiğinde, yaş gruplarının görüşleri bütün alt boyutlar için kararsızım ile katılıyorum arasındadır.

F testi sonuçlarından ise hiçbir alt boyutta yaş grupları arasında farklılık gözlenmemiştir.

Yaş grupları arasında alt boyutlar açısından istatistiksel bir farklılık bulunmaması da önemli bir sonuçtur. Bu durum yaş grupları ne olursa olsun bireylerin alt boyutlar hakkında yaklaşık olarak aynı görüşlere sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Alt Boyutların Katılımcıların Bölümleri Açısından Karşılaştırılması:

Bölümler için alt boyut puanı değişkenine ilişkin temel istatistikler incelendiğinde, bölümlerin görüşlerinin bütün alt boyutlar için kararsızım ile katılıyorum arasında olduğu tespit edilmiştir.

F testi sonuçlarına göre ise, hiçbir alt boyutta bölümler arasında farklılık gözlenmemiştir.

Bölümler arasında alt boyutlar açısından istatistiksel bir farklılık bulunmaması da önemli bir sonuçtur. Bu durum spor yöneticiliği, beden eğitimi ve spor öğretmenliği ve de antrenörlük eğitimi bölümündeki katılımcıların alt boyutlar hakkında yaklaşık olarak aynı görüşlere sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Alt Boyutların Katılımcıların Sınıfları Açısından Karşılaştırılması:

Sınıflar için alt boyut puanı değişkenine ilişkin temel istatistikler incelendiğinde, dört sınıfta bütün alt boyutlara ait görüşleri kararsızım ile katılıyorum arasındadır.

F testi sonuçlarından mevcut durum alt boyunda sınıflar arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar olduğu gözlenmektedir (F değeri=3.032, p değeri=0.029).

Diğer alt boyutlar için sınıflar arasında bir farklılık gözlenmemektedir (değişim ihtiyacı alt boyutu için F değeri=1.461, p değeri=0.225, değişim süreci alt boyutu için F değeri=1.104, p değeri = 0.347 ve değişim sonucu alt boyutu için F değeri = 0.440, p değeri = 0.724 olarak elde edilmektedir).

Alt boyutlar bazında sadece mevcut durum alt boyutunda sınıflar arasında farklılık gözlemlendiği için Scheffe testi ile sadece mevcut durum alt boyutu incelenmiştir. Scheffe testi sonucunda, sadece 1. ve 4. sınıftaki bireyler arasında mevcut durum puanları açısından istatistiksel bir farklılık olduğu (1. ve 4. sınıftaki bireyler için puan ortalaması farkı=0.297, p değeri = 0.037), diğer sınıflar için mevcut durum alt boyutu bakımından istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Bulgulardan hareketle, 1. ve 4. sınıftaki bireylerin mevcut durum olgusuna bakışları istatistiksel olarak birbirinden farklıdır denilebilir. Buda öğrencilerin okulda bulunma süreleriyle bağlantılı olarak okulun mevcut durumu dolayısıyla ihtiyaçlarını belirlemede oluşan farkındalıklarının sonucudur şeklinde yorumlanabilir.

Alt Boyutların Kendi İçlerinde İlişki Analizlerinin İncelenmesi:

Pearson korelasyon katsayısı sonuçları incelendiğinde, bütün alt boyutlar birbirlerini istatistiksel olarak aynı yönlü ve anlamlı derecede etkilemektedirler. Çünkü bütün ilişki katsayı değerleri pozitif ve p değerleri de 0.05'den daha küçüktür.

Ayrıca en fazla ilişkinin değişim ihtiyacı ve değişim süreci alt boyutlarında olduğu, en az ilişkinin ise mevcut durum ve değişim sonucu alt boyutlarında olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Spor eğitimi veren öğretim kurumlarının değişim ihtiyacını belirlemeye yönelik yapılan çalışmanın bulguları ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Örgütün mevcut durumu incelendiğinde, kurum kültürünün tam anlamıyla oluşturulamaması ya da bu olgunun bir ürünü olan değerlerin kurumu ve amaçlarını tümüyle yansıtamaması nedeniyle öğrencilerin bu değerlerle özdeşleşme konusunda kararsız oldukları ama var olan değerleri yine de ihlal etmedikleri belirlenmiştir. Öğrencilerin kişisel gelişimlerini sağlayacak eğitimlerin ve fayda sağlayacak araştırma projelerinin örgüt yöneticileri tarafından desteklediği söylenebilir. Örgütte hatalı hareketler ceza olarak karşılık bulurken, ödül sisteminin okul yöneticileri tarafından yeterince kullanılmadığı belirlenmiştir. Bunun yanında, örgütte sevgi saygı ve güvene dayalı bir iletişim ortamı oluşturma noktasında başarı sağlandığı söylenebilir. Ayrıca 1. ve 4. Sınıftaki öğrencilerin örgütün mevcut durumu ile ilgili farklı düşündükleri belirlenmiştir.

Öğrencilerin örgütteki olumsuzlukları gidermede sosyal aktivite değişimlerinin arkadaşlık ve dayanışma duygularını güçlendireceğine inandığı belirlenmiştir. Ayrıca öğrencilerin örgütün hızla değişen teknoloji yakalayamadığı ve etkin bir eğitim öğretim ortamı oluşturmak adına eksik kaldığını düşündükleri görülmektedir. Örgüt yöneticilerinin ulaşmak istediği hedefleri dolayısıyla vizyon iletimini sıkça dile getirmesinin yanında, örgütte belirli aralıklarla değişime ihtiyaç olup olmadığının araştırılması konusunda yetersiz kaldıkları ve ancak ortaya çıkan sorunlar ve farklılaşan ihtiyaçlar karşısında plansız değişim yolunu seçtikleri belirlenmiştir. Değişim yönetiminde, istenilen sonuca ulaşılabilme adına tüm unsurların desteğine ihtiyaç olmasına karşın örgütte değişim kararlarını üst yönetimin verdiği belirlenmiştir. Ayrıca öğrencilerin örgütün gelecekte başarısını arttırabilmesi için yenilikleri ve değişimi gerekli gördükleri yani değişime açık ve gerekli olduğunun bilincinde oldukları görülmektedir.

Bunun yanında öğrencilerin değişim sürecinde oluşacak direncin kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar yoluyla çözümleneceğini ayrıca bu süreçteki en önemli rollerinin değişim kararına katılmak olduğunu düşündükleri belirlenmiştir.

Nihayetinde, öğrencilerin değişimin gücüne ve gerekliliğine inandıklarını, okulda gerçekleştirilmek istenen değişimin organize ve planlı bir biçimde yönetilmesi ve gerçekleştirilmesi halinde, bütün paydaşların olumlu etkileneceğini ve başarıya ulaşabileceğini, değişim sonucu olarak ta gelecekte örgüt kalitesinin artacağını ve gelişeceğini düşündükleri sonucuna varılmıştır.

Buradan hareketle, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nun değişim ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Elde edilen bu sonuçlar çerçevesinde öneriler;

- Örgüt yöneticilerinin kurumun ortak değerleri, sembolleri, inançları ve davranışlarının bütünü olan örgüt kültürü yerleştirmede daha özverili davranması,
- Motivasyonu artırıcı etkisinin olduğu düşünülen ödülün okul yönetimi tarafından yeterince kullanılması,
- İleride huzursuzluk doğuracak, takım çalışmalarını olumsuz etkileyecek, informal iletişimin artmasına sebep olacak ve değişim sürecinde aksamalar meydana getirecek birçok olumsuz etkiyi ortadan kaldırmak adına örgütte arkadaşlık ve dayanışma duygularını güçlendirmeye yönelik sosyal aktivite değişimlerine daha fazla önem verilmesi,
- Okulun gelecekte daha başarılı olabilmesi, eğitim öğretim ortamının kalitesinin yükseltilmesi ve çağdaş bir örgüt oluşturulabilmesi adına örgüte gerekli teknolojinin sağlanması,
- Örgütte belirli aralıklarla değişime ihtiyaç olup olmadığının araştırılması,
- Değişim kararlarında ve bu süreçte öğrencilerin fikirlerinden yararlanılması önerilir.

KAYNAKÇA

1. Aktan CC. Değişim Çağında Yönetim. 2.Baskı. İstanbul: Sistem Yayıncılık; Ekim 2005. 1-3.
2. Bayraktar BB. Organizasyonlarda Değişimi Yaratma ve Yönetme Süreçlerinde Liderlerin Rolü, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Dergisi, 2003. 285: 40-41.
3. Yeniçeri Ö. Örgütsel Değişimin Yönetimi. Ankara: Nobel Yayıncılık; 2002. 6-121.
4. Büyüköztürk S. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Yayıncılık; 2007. 43.
5. Sipahi B, Yurtkoru ES, Çinko M. Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. İstanbul: Beta Basım, 2006. 35.

6. Çalışkan A. Organizasyonel Değişim Yönetimi ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki Türk Menşeli İşletmelerde Bir Uygulama. Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2007.
7. Özençel E. Örgütsel Değişimin ve Değişime Direnme Olgusunun Algılanması Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, 2007.
8. Aksoy İ. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okulda Değişim Yönetiminin Gerçekleştirilmesinde Örgütsel İletişim Rolüne İlişkin Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, 2005.
9. Senge P. Beşinci Disiplin. İldeniz A, Doğukan A. (Çev) İstanbul: YKY; 2002. 165.
10. Erdoğan İ. Değişim Yönetimi: Ders Geçme ve Kredili Sistem Üzerine Bir Araştırma. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 2001, 14: 73-98.
11. Allen D. Doğal Değişimin Sonuçları. Executive Excellence Dergisi, 2001. 5(49): 24
12. Güven C. İşgörenlerin Değişim Yönetimini Algılama Düzeylerinin Belirlenmesi ve Kamuda Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.