

# BİR UZAKTAN EĞİTİM MERKEZİNİN ÖRGÜTSEL AMAÇLARININ ANALİZİ: BİR DEVLET ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

## An Analysis of the Goals of a Distance Education Centre, a Case Study of a State University

Gönderim Tarihi: 09.01.2019

Kabul Tarihi: 11.12.2019

Doi: 10.31795/baunsobed.658802

**Mehmet DURNALI\***

**Didem KOŞAR\*\***

**ÖZ:** Bu araştırmanın amacı, bir örgütsel amaç paradigması temelinde bir uzaktan eğitim merkezinin amaçlarının çözümlenmesidir. Bu çalışma ile uzaktan eğitim örgütlerinin amaçlarını belirleme, yenileme ve düzenleme noktasında ölçeklenebilir standartlar oluşturmaya katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu bağlamda, literatürde ulaşılan örgütsel amaç kavramına ilişkin açıklamalar, sınıflandırma yaklaşımları, özellikleri, amaçlara göre yönetim ve örgütsel amaçlar ile örgütsel etkililik kavramları, bu çalışmadaki özgün ve sentez örgütsel amaç paradigmasının temel çerçevesini oluşturmuştur. Araştırma kapsamında Türkiye’de bir devlet üniversitesinin uzaktan eğitim uygulama ve araştırma merkezi yer almaktadır. Bu merkezin Resmi Gazete’de yayımlanan bir belgesi doküman analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuç olarak, örgütün örgütsel amaç ifadeleri; örgütsel amaç sınıflandırma yaklaşımları kapsamında ortaya konulan; tekrarlı, problem çözebilen, yenilikçi, yüksek değerde, resmi, bireysel ve örgütsel, nitel ve nicel, geçişli ve yansımali, toplumsal, çıktı, ürün, sistem, doğal ve temel, türetilmiş, stratejik, taktiksel, operasyonel ve açık ve kapalı sınıflandırma yaklaşımları temelinde çözümlenmiştir. Ayrıca, örgütsel amaç özellikleri temelinde gerçekleştirilen analize göre; yazılı ve gerçekçilik özelliği açısından üst düzeyde değere sahip olduğu, ama hiyerarşik bir yapı, doğru algılanma, detaylı, atanabilir, ölçülebilir, zaman, sınırlılık ve bireysel amaçlara uygunluk özellikleri açısından örgütün örgütsel amaçlarının çok az düzeyde bu değerlere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel amaçların etkililiği temelinde gerçekleştirilen analizine göre; örgütün amaçlarında nicelik, miktar, süre veya zaman gibi ifadeler bulunmadığı için iş başarımı değerlendirmesine dayanak olabilme ve amaç gerçekleştirme yaklaşımı açısından örgütün örgütsel amaç özelliklerinin daha da güçlendirilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

<sup>1</sup> Bu eser, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nce 2015 yılında onaylanan, Sayın Doç. Dr. Didem KOŞAR’ın danışmanlığındaki “Bir Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezinin Örgütsel Amaçlarının Analizi Bir Devlet Üniversitesi Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinin bir parçasından geliştirilerek yayına dönüştürülmüştür.

\*Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi/Ereğli Eğitim Fakültesi/Eğitim Bilimleri Bölümü, durnali@gmail.com, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1318-9362.

\*\* Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi/Eğitim Fakültesi/Eğitim Bilimleri Bölümü, didemkosar@hacettepe.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4959-1094.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Amaç, Örgütsel Amaç Analizi, Örgütsel Amaç Özellikleri, Uzaktan Eğitim Merkezi

**ABSTRACT:** The purpose of this research is to analyse the goals of a distance education center in detail. With this research, it aims at establishing a conceptual framework, scalable and applicable standards so as to set, determine and renew organizational goals for distance education organizations. The conceptual framework is established from the concepts of explanations, classification approaches, dimensions and features, the importance and effectiveness of organizational goal and management by objectives from the literature review. These concepts are synthesized in detailed and holistic ways, from different angles. A case study is the design of the study. The organization researched is a distance education application and research center of a public university. Maximum variation sampling is used. The data source of document analyzes is an official document. The data is examined by using descriptive and content analysis methods. A clear, written, detailed, innovative, repetitive, quantitative, measurable, a certain hierarchy and time expressions, social values are some of the identified results organizational goals expression can have. Organizational goal attainment, commitment, enormosity, multiplicity, integration, intangibility, balance, displacement and conflict are dimensions of organizational goals determined.

**Keywords:** Organizational Goal, the Classification of Organizational Goal, Dimensions of Organizational Goal, Features of Organizational Goal, Distance Education Centre

## GİRİŞ

Eğitim ve öğretimi sunuş biçimi teknolojinin gelişmesine paralel olarak değişimler göstermektedir. Buna bağlı olarak eğitim örgütlerinde de farklı örgütsel yapılanmalar ortaya çıkmaktadır. Bu yapılanmalardan bir tanesi de üniversitelerdeki uzaktan eğitim merkezleridir (UZEM). Günümüzde, Türkiye’de ve diğer pek çok ülkede; üniversitelerin sunduğu ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitimlerin tamamı veya bir kısmı uzaktan eğitim ile sağlanabilmektedir. Çelik (2017) Türkiye’deki üniversitelerin bünyesinde yer alan UZEM’lerin yönetmeliklerinde belirtilen amaç ve faaliyet alanlarını analiz ederek iki farklı kategoride 22 tema belirlemiştir.

*“Kamucu üniversiteyi niteleyen kavramsal yapı” olarak adlandırdığı birinci kategori altında yer alan 11 temayı, “nitelikli eğitim”, “eğitim ve araştırma birliği”, “eğitimde kamu finansmanı”, “toplumsal ihtiyaçlar / sorunlar”, “eğitimde fırsat eşitliği”, “dayanışma”, “evrensellik”, “eleştirel düşünme”, “özgürlük”, “demokratiklik” ve “kültürü geliştirme” olarak belirlemiştir. “Girişimci piyasacı üniversiteyi niteleyen kavramsal yapı” olarak adlandırdığı ikinci kategori altında yer alan 11 temayı ise; “akreditasyon”, “mesleki bilgi güncellemesi”, “uluslararası standartlar”, “bilgi toplumu”, “kredilendirme”, “üniversite-sanayi ve*

*toplum işbirliği”, “rekabetçilik”, “kişisel gelişim”, “verimlilik”, “toplam kalite yönetimi” ve “kariyer geliştirme” olarak belirlemiştir.*

Bu tematik çözümlemenin, UZEM’lerin amaçlarının, faaliyet alanlarının ve öneminin genel olarak açıklanması uğraşları adına kapsamlı olduğu tarafımızca düşünülmektedir.

Türkiye’deki UZEM örgütlenmesinin, temelde, Yüksek Öğretim Kurulu tarafınca çerçevesi çizilen usul ve esaslara göre gerçekleştirilmektedir. Merkezin amacı ve görevleri, merkezin organları, organların görevleri ve personel ihtiyacı gibi konuların, UZEM’i yapısında barındıracak olan ilgili üniversite tarafınca hazırlanan bir yönetmelik ile Resmi Gazete’de yayınlanarak resmiyete kazandırılmıştır. Resmi Gazete (2005)’ye göre; bu türden bir yönetmeliğin yasal dayanağını ise 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun yedinci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin (2) numaralı alt bendi ile on dördüncü maddesi oluşturmaktadır. Örneğin, Resmi Gazete (2005)’deki UZEM’in organlarını merkez müdürü ve yönetim kurulu oluşturmaktadır. Bu organların görevleri yönetmelikte belirtilmiştir. Örneğin, merkez müdürünün görevleri arasında, “Yönetim kurulunu toplantıya çağırarak, başkanlık etmek ve alınan kararları uygulamak” ve “Merkezin çalışma, hedef ve planlarını ile yıllık faaliyet raporuna hazırlamak, Yönetim Kurulunun görüşü alındıktan sonra Rektörlüğe sunmak” gibi görevler yer almaktadır. Yönetim kurulunun görevleri arasında ise “Merkezin yönetimi ile ilgili kararlar almak” ve “Rektörlüğe sunulacak faaliyet raporunu görüşmek” gibi görevler yer almaktadır.

Uzaktan eğitim, toplumu oluşturan bütün bireylerin eğitimden faydalanmasını sağladığı için önemlidir. Yani, eğitim faaliyetlerini toplumun geneline yaygınlaştırmaktadır (Hızal, 1983). Bu önemi de kapsayıcı biçimde eğitimin sunulma yöntemine dikkate değer bir talep gösterilmektedir. Bu talebe istinaden üniversitelerin de bu doğrultuda uzaktan eğitim hizmetine ilişkin örgütsel yapılanmalarının daha da geliştirilmesi yönünde çalışmalar yürütmek istemeleri açıktır. Bu yapılandırma çalışmalarında önemli bir nokta da bu merkezlerin örgütsel amaçlarının yapılandırılmasıdır.

Amaç, bir işe ilişkin belirli yeterlilik standardını genellikle belirli zaman sürecinde başarmayla ilişkili bir terimdir (Locke, Shaw, Saari ve Latham, 1981). Örgütsel amaçlar ise, bir örgütün başarıma uğraşısında bulunduğu istendik işlerin bir durumudur (Etzioni, 1964; Gross, 1969; Mohr, 1973; Daft, 1997; Polatoğlu, 2000). Örgüt kuramcılarının bakış açısına göre; amaç terimi, gelecekte arzu edilen şeyi ifade eder (Aydın, 2005). Örgüt faaliyetlerini yönlendirme, güdüleme ve değer biçme için amaçlara işlev yüklenir (Scot, 2003). Bu bağlamda, ulaşılmak istenilen bir sonuç olarak amaç, örgütsel davranışı yönlendirir (Hoy ve Miskel, 2010).

Bir örgütü tanıma uğraşısı kapsamında, her çeşit örgütü açıklamakta da kullanılan ortak kavramlardan bir tanesi amaç'tır (Toprakçı, 1995). Ayrıca, örgütsel amacın doğrudan göstergesi bir örgüt olarak örgütün kendisi veya bazı bakımlardan örgütün çevresidir (Mohr, 1973). Amaçlar, çabaların (uğraşların) yönlendirilmesiyle elde edilecek sonucu ifade ederler (Reichard, 1999). Örgütsel amaç özellikle yönetsel hiyerarşide üst düzeydeki rolleri tanımlayan kısıtlama setlerini kastetmek için kullanılabilir (Simon, 1964). Amaçlar, girişimin dış çevresinin, iç sosyal sisteminin, ilgili kaynakları kontrol eden bireylerin (genellikle yöneticiler) güdüsünün ve pazarlık süreciyle oluşturulmuş koalisyonların bir fonksiyonudur (Hill, 1969). Amaç, işin daha iyi veya hızlı nasıl yapılacağını belirtir (Locke vd., 1981).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel amaç konusu ele alan bir takım çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Endüstriyel bir örgütün güç savaşı ve örgütsel amaçlarının örnek bir olay örneğinde analizi (Crowther, 1968), örgütsel amacın bir yeniliği üstlenme üzerinde potansiyel etkisinin uygunluğu (Howard, 1982), Neighbors örgütü'nün amaç yapısı ve örgütsel yaşam - örnek bir olay analizi çalışması (Gilpin, 1988), hastane iş birimini örgüt kültürünün hastane amaçlarının gerçekleştirilmesine olan ilişkisi (Maddox, 1995), örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi sürecinde imajın rolü ve önemi (Biber, 1998), değişim perspektifinde belediye park ve rekreasyon yöneticilerinin belirtilmiş örgütsel amaçların önem hakkındaki algıları (Wheeler, 2008), okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel amaçları gerçekleştirmedeki yeterlilikleri (Topaloğlu, 2009), çalışanların örgütsel amaçlara adanmışlığını etkili bir biçimde aktarma ve etkilemede liderlerin yetenekleri (Davis, 2010), yükseköğretim kurumlarının stratejik planlarına ilişkin misyon ve vizyon ifadelerinin incelenmesi (Özdem, 2011) ve sağlık hizmetleri düzenlemesinde amaçların yapılandırılması analizi (Sapio, 2012) çalışmaları öne çıkan bazı çalışmalardır.

Ancak, örgütsel amaç etkililiğinin ve verimliliğinin daha da fazla nasıl artırılabilirliği açısından, örgütü daha da verimli ve etkili kılmak için örgütsel amaçların etkili ve verimli yapılandırılması ve yönetimi adına uzaktan eğitim merkezlerinde ve diğer örgütlerde de örgütsel amaç kavramını bütüncül olarak araştıran, çözümleyen bir çalışmaya ulaşamamıştır. Üniversiteler bünyesinde faaliyet gösteren uzaktan eğitim merkezlerinin örgütsel amaç bakımından daha etkin olabilmeleri adına örgütsel amaçlarını etkili, verimli ve ideal bir şekilde belirleme, düzenleme, değiştirme ve yenileme ihtiyacı olabilmektedir. Uzaktan eğitim merkezlerinin örgütsel amaçlarının etkili ve verimli yapılandırılması ve yönetimi adına özelden eğitim örgütlerinden olan uzaktan eğitim merkezlerinde ve genelde tüm örgütlerde örgütsel amaç kavramının, yönetim ve eğitim bilimleri disiplinde hak ettiği öneme karşılık bulabilmesi adına bu

çalışmanın bir katkısının olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, literatürde, uzaktan eğitim ve örgüt boyutlarıyla ilgili araştırmalar tespit edilmiştir (Örg., Bozkurt, 2017; Cabı ve Ersoy, 2017; Limon ve Durnalı, 2017; Taşgıt ve Sert, 2017; Yavuzalp vd., 2017; Durnalı ve Filiz, 2019). Ancak, literatürde bir üniversitedeki uzaktan eğitim merkezinin ve bir örgütün örgütsel amaç analizinin gerçekleştirildiği bu çalışmanın amacı ile birebir örtüşen herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu noktada, bu araştırmanın bu çalışma başlığı ve içeriği bakımından özgün bir çalışma olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışma, bu alanda ve örgütlerin amaçları üzerine yapılacak çalışmalara, bu çalışmaların ana konusu ve çerçevesi açısından temel dayanak olabilecektir. İlâveten, yurt dışında, özellikle Orta Asya bölgesindeki kardeş ülkelerde bu çalışma konusu alanında karar vericiler veya uzman bilim insanları için, Türkiye’de ve Dünya’da uzaktan eğitim merkezlerinin örgütsel amaçlarını inceleyebilmeleri açısından bir kavramsal çerçeve sunarak bir başvuru kaynağı olabilir.

Bu çalışmada; bir devlet üniversitesinin uzaktan eğitim uygulama ve araştırma merkezinin güncel resmi örgütsel amaçlarının neler olduğu tespit edilmiş ve bu amaç ifadelerinde nelerin temele alındığı ortaya çıkarılmıştır. Literatürden elde edilen örgütsel amaç paradigmasına ilişkin açıklamalar, sınıflandırma yaklaşımları, özellikleri, amaçlara göre yönetim ve örgütsel amaçlar ile örgütsel etkililik kavramları temelinde bu çalışmaya ilişkin kod, tema ve kategori merkezli çözümlenmiştir. Özetle, bu çalışmada bir yükseköğretim örgütünün örgütsel amaçlarını örgütsel amaç paradigması temelinde tartışmak amaçlanmıştır.

## YÖNTEM

Araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır. Doküman analizi ile toplanan veriler betimsel ve içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Tek durum çalışması (örnek olay) araştırmanın desenidir. Yıldırım ve Şimşek’e göre (2013) nitel araştırma şu şekilde tanımlanabilir: gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, alguların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır. Neuman (2006)’a göre, nitel araştırmada ölçütler özel olarak oluşturulur ve çoğunlukla tek bir ortama veya araştırmacıya özeldir.

Yıldırım ve Şimşek (2013), Topkaya (2013), Özdemir (2010) ve Güven ve Belet’e (2010) göre; betimsel analiz veri çözümlenme tekniği; eldeki veriler önceden belirlenen kategori ve temalara göre özetlenir ve yorum yapılır. Veriler araştırma problemindeki cümlelere göre veya veri elde edilme sürecindeki boyut ve özelliklere göre de aktarılabilir. Bu analizde, ulaşılan bulgular belli açık bir sistematığe yerleştirilir ve açıkça betimlenir. Sonraki aşamada, bu betimlemeler belli temalar çerçevesinde ilişkilendirilerek, anlamlandırılarak ve gelecek

noktasında olası tahminlerle yorumlanır, neden-sonuç ilişkileri araştırılır ve bazı yargılara varılır. Bu çalışmada, ulaşılan belgedeki örgütsel amaca ilişkin bilgiler, literatürde elde edilen örgütsel amaç kategori ve temaları bağlamında özetlenmiş ve yorum yapılmıştır. Sonrasında, ulaşılan belgedeki örgütsel amaca ilişkin bilgiler, içerdiği anlamlar temelinde tematik özelliklere göre çözümlenmiştir.

Sosyal bilimlerde çoğunlukla kullanılan içerik analizi veri çözümleme tekniği, yönetim alanında az kullanılmasına rağmen bireyleri sorgulamak yerine yazılı dokümanları inceleme imkânı sağlar (Kunt, 2012). Öte taraftan, Tavşancıl ve Aslan'a göre (2001), içerik analizi sadece yazılı doküman incelemesi değildir. Sözel ve diğer materyallerin nesnel ve sistematik bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan bilimsel bir yaklaşımdır. Yıldırım ve Şimşek (2013) ve Topkaya'ya (2013) göre içerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel bir yaklaşımla fark edilemeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilir. Bu amaçla toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temaların saptanması gerekmektedir. Ögülmüş (1991), içerik analizinin nesnellik özelliğini; farklı araştırmacıların aynı doküman üzerinde aynı sonuçları elde edebiliyor olması şeklinde vurgulamıştır. Ayrıca, içerik analizinin sistemli, tutarlı kategorilere sahip olması ve geneli temsil etmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Yıldırım ve Şimşek'e göre (2013), içerik analizinde, elde edilen nitel araştırma verileri şu dört aşamadan geçerek işlenir: Verilerin kodlanması; temaların bulunması; kodların ve temaların düzenlenmesi ve bulguların tanımlanması ve yorumlanması. Bu çalışmadaki içerik analizinin Yıldırım ve Şimşek'in vurguladığı biçimde gerçekleştirilmesinde, ulaşılan resmi belgedeki örgütsel amaca ilişkin bilgiler içerdiği anlamlar temelinde tematik özelliklere göre çözümlenme problem durumu yer almaktadır. Araştırmanın çalışma grubu, bir devlet üniversitesinin uzaktan eğitim uygulama ve araştırma merkezidir. Seçilen uzaktan eğitim merkezinin bağlı olduğu üniversitenin araştırmacıya yakın olması, resmi bir belgede merkezin uzaktan eğitim amaçlarının yazılı olarak yer verilmesi ve çalışmada düşünülen problem durumunun ele alınmasında yeterli potansiyele sahip olduğu düşünüldüğü için kolay tipik birimler örnekleme (güdümlü örnekleme) tekniği kullanılmıştır. Araştırılan örgüte ait Resmi Gazete'de yayınlanan ilgili yönetmelik bu çalışmada analizi yapılan verilerin yer aldığı dokümandır. Çalışmada elde edilen bulguların geçerlik(Creswell, 2016) ve güvenilirliği (Miles ve Huberman, 1994), bu eserin oluşturduğu temel çalışmayı okuyan uzman hocaların görüşüne başvuru olarak gerçekleştirilmiştir.

## BULGULAR VE TARTIŞMA

Bir devlet üniversitesi uzaktan eğitim merkezine ait olan ve Resmi Gazete’de yayınlanan uzaktan eğitim uygulama ve araştırma merkezi yönetmeliğinde (Resmi Gazete, 2005) örgütün amaçlarını ele alan bölüm araştırmada incelenmiştir. Bu yönetmelikte “İkinci Bölüm, Merkezin Amacı ve Görevleri” başlığı altındaki “Madde-5” ile sunulan amaçları gösterir kısım tek paragraftan oluşmakta ve A4 sayfa formatında yaklaşık yedi satırdır. Bütün amaçların tek bir paragrafta sunulduğu tespit edilmiştir. Amaçların yer aldığı yönetmeliğin örgütün resmi web sayfasında yayınlandığı tespit edilmiştir. Örgütün amacı Madde 5’te şu şekilde belirtilmiştir;

.....Üniversitesinde yürütülmekte olan internet destekli öğretim faaliyetlerinin daha etkin ve verimli yürütülmesini temin etmek, uzaktan eğitim ile ilgili araştırma – geliştirme ve uygulama çalışmaları yapmak, kurum ve kuruluşların uzaktan eğitim ihtiyaç ve isteklerine yardımcı olmak, lisans, lisansüstü ve yetiştiren eğitiminde e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek ve Üniversitede verilmekte olan dersleri e-öğrenme ile desteklemek, kamu ve özel sektör kurumlarının eğitim programlarını e-öğrenmeye uyarlaması ve uzaktan eğitim sistemlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak, bilgi birikimini ilgili kurum ve kuruluşlara aktarmak, yayınlar yapmaktır.

### Merkezin Örgütsel Amaçlarının Sınıflanması

Uzaktan eğitim merkezinin söz konusu örgütsel amacı örgütsel amaç sınıflama yaklaşımlarında tespit edilen; tekrarlı, problem çözebilen, yenilikçi (Winstead, 1977), yüksek değerde (Waterman, Peters ve Phillips, 1980), resmi (Jones, 2004), bireysel ve örgütsel (Barrett, 1970), nitel ve nicel (Management Class Ltd (2014), geçişli ve yansımali (Mohr, 1973), toplumsal), çıktı, ürün, sistem, üretilmiş (Perrow, 1970), doğal ve temel (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2011), stratejik, taktiksel, operasyonel (Daft, 1997), açık ve kapalı (Pffifner ve Presthus, 1960; Bursalıoğlu, 2012) sınıflandırma yaklaşımları temelinde çözümlenmiştir.

**Tekrarlı:** Winstead (1977)’e göre, bir amacın tekrarlı doğaya sahip olması genel üç çeşitten birisidir. İncelenen örgütün örgütsel amaç ifadelerinde, açık olarak örgütsel amaçların tekrarlı olma durumunun ifade edildiği kelimeler tespit edilememiştir. Ancak, genel olarak bu ifadeler incelendiğinde belli bir sürede tekrarlanan, sürekli olarak yeniden aynı istendik sonuçların ifade edildiği örgütsel amaç türü olarak bu amaçların hepsinin de genel açıdan tekrarlı değere sahip olduğu yargısına ulaşılabilir.

**Problem çözebilen:** Winstead (1977)’e göre, sistem içerisindeki belirli özel bir ihtiyaç veya işlev bozukluğuna cevap veren doğrultudaki amaçlar problem çözme amaçlarıdır. İncelenen örgütün örgütsel amaç ifadelerinde net olarak,

açıkça örgütsel amaçların problem çözme durumunun ifade edildiği kelimeler gözlemlenememiştir. Ancak, genel olarak bu ifadeler incelendiğinde; şu amaçların problem çözebilen değere daha çok sahip olduğu söylenebilir: “*Uzaktan eğitim ile ilgili araştırma – geliştirme ve uygulama çalışmaları yapmak.*”

**Yenilikçi:** Winstead (1977)’e göre, daha önce yapılmamış bir şeyi yapmaya çalışma durumunu ifade eden örgütsel amaçlar yenilikçi olarak sınıflandırılır. İncelenen örgütün örgütsel amaç ifadelerinde net olarak, açıkça örgütsel amaçların yenilikçi durumunu ifade eden kelimeler gözlemlenememiştir. Ancak, genel olarak bu ifadeler incelendiğinde; şu amaçların yenilikçi değere sahip olduğu söylenebilir:

*Uzaktan eğitim ile ilgili araştırma – geliştirme ve uygulama çalışmaları yapmak,*

*Lisans, lisansüstü ve yetişkin eğitiminde e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek,*

*Üniversitede verilmekte olan dersleri e-öğrenme ile desteklemek.*

**Yüksek değerde:** Waterman, Peters ve Phillips (1980)’e göre, yüksek değerde amaçlar yol gösteren kavramlardır. Üst düzey yönetim ekiplerinin örgütün tamamında yaymak istediği genel, açık, gelecek yön kavramlarıdır. Bu noktada araştırılan örgütün örgütsel amaçları analiz edildiğinde, yazılı olarak ifade edilen bu amaçların tamamının yüksek değere sahip olduğu söylenebilir.

*... Üniversitesinde yürütülmekte olan internet destekli öğretim faaliyetlerinin daha etkin ve verimli yürütülmesini temin etmek,*

*Uzaktan eğitim ile ilgili araştırma – geliştirme ve uygulama çalışmaları yapmak,*

*Kurum ve kuruluşların uzaktan eğitim ihtiyaç ve isteklerine yardımcı olmak,*

*Lisans, lisansüstü ve yetişkin eğitiminde e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek,*

*Üniversitede verilmekte olan dersleri e-öğrenme ile desteklemek,*

*Kamu ve özel sektör kurumlarının eğitim programlarını e-öğrenmeye uyarlaması geliştirilmesine katkıda bulunmak,*

*Kamu ve özel sektör kurumlarının uzaktan eğitim sistemlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak,*

*Bilgi birikimini ilgili kurum ve kuruluşlara aktarmak, yayınlar yapmak.*

**Resmî:** Jones (2004)’a göre, resmî amaçlar, örgütün yıllık raporlarında ve diğer kamusal belgelerinde resmî olarak ifade ettiği yol gösteren prensiplerdir. İncelenen örgütün amaçları yazılı olarak resmî gazetede yayınlandığı için örgütsel amaçlarının tamamının resmî sınıflandırma kapsamında olduğu sonucuna ulaşılabilir.



**Bireysel ve örgütsel:** Barrett (1970)'e göre; örgütsel amaçlar, birincil çıktılarının yaratılmasına veya isteklerinin ya da fonksiyonlarının gerçekleştirilmesine katkı yapan işlerin herhangi bir durumudur (statik ve dinamik durumlar). Diğer taraftan, bir bireysel amaç, bireyin ihtiyaçlarının, motivasyon kaynaklarının veya tutkularının gerçekleştirilmesine katkı yapan işlerin herhangi bir durumudur (statik ve dinamik). Araştırılan örgütün amaçları ele alındığında; bireysellik özelliği taşıyan herhangi bir amaç ifadesi tespit edilmemiştir. İfadelerdeki kavramların anlamları açısından amaçların tümü örgütsel düzeydedir.

**Nitel ve nicel:** Management Class Ltd. (2014) şirketinin çalışmasına göre; nitel bir amaç, çabanın yönlendirildiği yöne doğru bir istektir, belirli bir düzey sayısal değişkenden ziyade ulaşmak için denenen bir amaçtır. Nicel bir amaç ise ulaşılmak istenendir, miktarı belirtilmiş beklenen sonuçtur. Araştırılan örgütün amaçların tümünde herhangi bir nicel ifadeye rastlanılmamıştır. Örgütsel amaç ifadelerinin tamamı nitel özellik taşımaktadır. Örneğin şu amaç ifadeleri nitel özellik taşımaktadır: “Kamu ve özel sektör kurumlarının uzaktan eğitim sistemlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak” ve “Bilgi birikimini ilgili kurum ve kuruluşlara aktarmak, yayınlar yapmak.”

**Geçişli ve yansımali:** Mohr (1973)'e göre, geçişli amaç; örgütün çevresine yapmış olduğu istendik etkidir. Bu bağlamda şu amaçlar geçişli değere sahiptir:

- Kurum ve kuruluşların uzaktan eğitim ihtiyaç ve isteklerine yardımcı olmak,*
- Lisans, lisansüstü ve yetişkin eğitiminde e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek,*
- Üniversitede verilmekte olan dersleri e-öğrenme ile desteklemek,*
- Kamu ve özel sektör kurumlarının eğitim programlarını e-öğrenmeye uyarlaması geliştirilmesine katkıda bulunmak,*
- Kamu ve özel sektör kurumlarının uzaktan eğitim sistemlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak,*
- Bilgi birikimini ilgili kurum ve kuruluşlara aktarmak, yayınlar yapmak.*

Mohr (1973)'a göre, yansımali amaç ise yaşamını devam ettirebilmek adına gerekli, örgütteki koalisyonların bütün üyelerinden yeterli katkıları yönlendirme (teşvik) olarak tanımlamıştır. Bu doğrultuda, örgütün amaçlarında yansımali amaç değerine sahip herhangi bir örgütsel amaç ifadesi yer almamaktadır.

**Toplumsal:** Perrow (1970)'a göre; bu kategori, toplumsal ihtiyaçları gideren büyük sınıf örgütleri ele alır. Araştırılan kurumun bir üniversite olduğu düşünüldüğünde bu örgütün örgütsel amaçlarının toplumsal değerlerinin üst düzeyde olduğu yargısına ulaşılabilir. Araştırılan örgütün amaçlardan toplumsal değeri olan amaçlar şunlardır:

*Kurum ve kuruluşların uzaktan eğitim ihtiyaç ve isteklerine yardımcı olmak,  
Lisans, lisansüstü ve yetişkin eğitiminde e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek,*

*Üniversitede verilmekte olan dersleri e-öğrenme ile desteklemek,*

*Kamu ve özel sektör kurumlarının eğitim programlarını e-öğrenmeye uyarlaması geliştirilmesine katkıda bulunmak,*

*Kamu ve özel sektör kurumlarının uzaktan eğitim sistemlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak,*

*Bilgi birikimini ilgili kurum ve kuruluşlara aktarmak, yayınlar yapmak.*

**Çıktı:** Perrow (1970)'a göre, bu kategori, tüketici fonksiyonları açısından tanımlanan çıktı çeşitlerini ele alır. Araştırılan örgütün şu amaçlar çıktı niteliğine sahiptir:

*Kamu ve özel sektör kurumlarının eğitim programlarını e-öğrenmeye uyarlaması geliştirilmesine katkıda bulunmak,*

*Kamu ve özel sektör kurumlarının uzaktan eğitim sistemlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak,*

*Bilgi birikimini ilgili kurum ve kuruluşlara aktarmak, yayınlar yapmak.*

**Ürün:** Perrow (1970)'a göre, ürün amaçları (daha doğru şekliyle ürüne özgü amaçlar), üretilen malların veya servislerin karakteristiği hakkındadır. Örneğin, nitelik veya nicelik, çeşitlilik, stilize etme, kullanışlılık, eşsizlik veya ürünlerin yenilenebilir olması üzerine önem verme. Bu doğrultuda araştırılan örgütteki şu amaçların ürün niteliği taşıdığı söylenebilir:

*... Üniversitesinde yürütülmekte olan internet destekli öğretim faaliyetlerinin daha etkin ve verimli yürütülmesini temin etmek,*

*Uzaktan eğitim ile ilgili araştırma – geliştirme ve uygulama çalışmaları yapmak,*

*Lisans, lisansüstü ve yetişkin eğitiminde e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek,*

*Üniversitede verilmekte olan dersleri e-öğrenme ile desteklemek.*

**Sistem:** Perrow (1970)'a göre, örgütün ürettiği mal veya hizmetlerden ya da türetilmiş amaçlarından bağımsız olarak örgütün çalıştırılmasındaki durum ve davranıştır. Örneğin, büyüme, istikrar, kazançlar veya sıkı ya da gevşek bir şekilde denetimli veya yapılaştırılmış gibi çalıştırma modları. Araştırılan örgütteki şu amaçların sistemsel türde olduğu yorumu yapılabilir:

*... Üniversitesinde yürütülmekte olan internet destekli öğretim faaliyetlerinin daha etkin ve verimli yürütülmesini temin etmek,*

*Uzaktan eğitim ile ilgili araştırma – geliştirme ve uygulama çalışmaları yapmak.*

**Doğal ve temel:** Can, Azizoğlu ve Aydın (2011)'ne göre, doğal amaçlar yaşam sürdürme ve kazançlar üretme ile ilgilidir. Bu bağlamda araştırılan örgütte direkt olarak bu tür amaç ifadeleri gözlemlenememiştir. Fakat genel olarak araştırılan örgütteki örgütsel amaçlarla ilgili ifadelerden dolayı da olsa bu doğal türde örgütsel amaç ifadeleri çıkarılabilir. Öte taraftan, Can vd. (2011)'ne göre, temel amaçlar tüm faaliyetlere yön veren geniş ve genel anlamlıdır. Dolayısıyla araştırılan örgütteki şu amaçlar temel niteliğe sahiptir denilebilir:

*... Üniversitesinde yürütülmekte olan internet destekli öğretim faaliyetlerinin daha etkin ve verimli yürütülmesini temin etmek,*

*Uzaktan eğitim ile ilgili araştırma – geliştirme ve uygulama çalışmaları yapmak.*

**Türetilmiş:** Perrow (1970)'a göre, türetilmiş amaçlar diğer amaçları devam ettirebilmek için örgütlerin güçlerini de koyarak ürettiği amaçlardır. Örneğin, politik amaçlar; toplum hizmetleri; işçi geliştirme. Örgütler, kendi üyelerini ve çevreyi uygun bir şekilde etkilemede kullanılabilir önemli bir güç üretirler. Bu güç, ürün ve sistem amaçlarından bağımsız olarak kullanılır. Bu doğrultuda araştırılan örgütteki şu amaçlar türetilmiş niteliğe sahiptir:

*Kamu ve özel sektör kurumlarının eğitim programlarını e-öğrenmeye uyarlaması geliştirilmesine katkıda bulunmak,*

*Kamu ve özel sektör kurumlarının uzaktan eğitim sistemlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak.*

**Stratejik:** Örgütün gelecekte olmasını istediği noktayı belirten genel ifadelerdir. Örneğin, küçük bir şirketin pazardaki payını üç yıl sonra yüzde 15'ten yüzde 20'ye çıkarma isteği stratejik bir amaçtır (Daft, 1997). İncelenen örgütteki örgütsel amaçlar bu noktadan incelendiğinde herhangi bir stratejik amaç ifadesine yer verilmediği net bir şekilde anlaşılmaktadır.

**Taktiksel:** Daft (1997)'a göre, bu amaçlar, orta kademe yönetime uygun düşer ve örgütün en genel amaçlarını başarması için temel alt birimlerin yapması gerekenleri açıklar. Örnek olarak; "Ayda bir defa müşteri ve temsilcilerle mektup ile yazışarak iletişim kurma" amaç ifadesini vermiştir. Araştırılan örgütteki örgütsel amaçlara bu noktadan bakıldığında herhangi bir taktiksel amaç ifadesine yer verilmediği net bir şekilde anlaşılmaktadır.

**Operasyonel:** Daft (1997)'a göre, bölümler, iş grupları ve bireylerden beklenen özel sonuçlara denir. Bu amaçlar kesin ve ölçülebilirdir. Örnek bazı ifadeler şunlardır: "150 satış başvurusunu her hafta işle", "gönderileri yüzde 90 zamanında ulaştırmayı başar", "fazla mesaiyi gelecek ay yüzde 10 düşür", "iki tane yeni seçmeli muhasebe dersi geliştir." Bu noktadan bakıldığında, bu tür amaçlar daha çok nicel ifadelerin yer aldığı amaçlardır. Araştırılan örgütteki örgütsel amaçlara

bu noktadan bakıldığında herhangi bir operasyonel amaç ifadesine yer verilmediği net bir şekilde anlaşılmaktadır. Öte taraftan Jones (2004)'a göre, operatif amaçlar yöneticiler ve çalışanlara örgütün işlerini yaparlarken yol gösteren uzun ve kısa dönem özel amaçlardır. Örneğin, "Çıktıların maliyetini düşürme".

Araştırılan örgütteki amaçların hiç birinde kısa veya uzun dönem gibi zaman ifadelerinin yer aldığı kelimeler yoktur. Dolayısıyla bu örgütsel amaçların kısa dönemli yol gösterici operatif amaçlar olmadığı, daha çok çok genel yol gösterici operatif amaçlar niteliğine sahip olduğu sonucuna varılabilir. Sadece şu amaçların özel yön verici bir örgütsel amaç değeri taşıdığı düşünülebilir.

*Lisans, lisansüstü ve yetişkin eğitiminde e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek,*

*Üniversitede verilmekte olan dersleri e-öğrenme ile desteklemek.*

**Açık ve kapalı:** Bursalıoğlu (2012), Pfiffner ve Presthus (1960) açık amaçların formal ve genel, kapalı amaçların ise informal ve bireysel olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda, incelenen örgütteki amaçlar; resmi, yazılı örgütsel amaç ifadeleri olduğundan açık amaç niteliği taşımaktadır sonucuna ulaşılabilir.

### **Merkezin Örgütsel Amaçlarının Özellikleri**

Uzaktan eğitim uygulama ve araştırma merkezinin amaçlarında, örgütsel amaç özelliklerine ilişkin tespit edilen noktalar: yazılı (Genç, 2004) veya sözel ifadeler, hiyerarşik bir yapıda (Harvey, 1991; Youker ve Brown, 2001; Davis, 2015), doğru algılanma (açıklık/netlik (Wieland, 1969), basit (Thomson, 1998), detaylı, gerçekçi (Daft, 1997), somut (Daft, 1997; Genç, 2004), atanabilir olma, ölçülebilir olma (Genç, 2004; Cothran ve Wysocki, 2010), zaman (Drucker, 1954; Etzioni, 1964), sınırlılık (Love ve Skitmore, 1996) ve bireysel amaçlara uygunluk (Barrett, 1970) şeklindedir.

**Yazılı veya sözel ifadeler:** Araştırılan örgütteki örgütsel amaçları gösterir yazılı, resmi bir doküman mevcuttur. ... Tarih ve... Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan bir devlet üniversitesi uzaktan eğitim uygulama ve araştırma merkezinin yönetmeliği bu resmi dokümandır. ... gün ve... sayılı Resmi Gazete ile değişiklik yapılarak bu örgütün örgütsel amaçlarının güncellendiği tespit edilmiştir. Örgütsel amaçların temel özelliklerinden olan yazılı amaçlar özelliği incelenen örgütte mevcuttur.

**Hiyerarşik bir yapı:** Araştırılan örgütün örgütsel amaçlarının hiyerarşik yapısında; örgüt çalışanlarının amaçları, alt ünitelerinin ve makro düzeyde örgütsel amaçların, vizyon, misyon, araç-sonuç zinciri / neden-nasıl yapısı gibi hiyerarşik öğelerin ayrı ayrı belirtildiği hiyerarşik bir yapılanmanın yer alma-

dığı tespit edilmiştir. Ancak, sekiz amaçtan hangisinin diğerlerine göre önemli olduğu noktasında, amaçların öncelikle belirtilmesi açısından hiyerarşik bir yapılanma özelliği söz konusudur yargısına ulaşılabilir.

**Doğru algılanma (açıklık, basitlik, netlik):** İncelenen belgede yer verilen; “daha etkin ve verimli yürütmek, araştırma – geliştirme ve uygulama çalışmaları yapmak, eğitim ihtiyaç ve isteklerine yardımcı olmak, e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek...” gibi örgütsel amaçlarla ilgili ifadelerin çok genel ifadeler olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, amaca ilişkin açıklamalar daha çok nitel, soyut karakteristik özelliğe sahiptir. Nicel değerler, miktarlı hedefler, zaman ifadelerinin yokluğu ve değerlendirme ölçütleri açısından geliştirilmeye açık, objektiflikten uzak ifadelere yer verilmesi, örgütsel amaçların örgüt çalışanlarınca doğru algılanması noktasında tartışmaya açıktır.

**Detaylı:** Bir önceki örgütsel amaçlarda olması gereken özelliklerden doğru algılanma ögesinde de vurgulandığı gibi bu örgütsel amaçların detaylı olarak belirtilmesi noktasında eksiklik olduğu iddia edilebilir. İncelenen örgütsel amaçlar daha çok “büyük resim” özelliği taşımaktadırlar. Detaylı amaç ifadelerinde olması gerektiği literatürde sabit özelliklerden olan nicelik, örgütün alt birimlerinin ve çalışanların amaçları, zaman ve neden-nasıl / amaç-araç yapı özelliklerini incelenen örgütsel amaçların içermediği tespit edilmiştir.

**Gerçekçilik:** Araştırılan merkezin ekonomik, teknolojik altyapı, çalışan ve akademisyen vb. imkân ve olanaklarına bakıldığı zaman bu belirtilen amaçları gerçekleştirmek noktasında çok gerçekçi amaç ifadelerine yer verildiği belirtilebilir. Örneğin, “kurum ve kuruluşların uzaktan eğitim ihtiyaç ve isteklerine yardımcı olmak, lisans, lisansüstü ve yetişkin eğitiminde e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek” amaçları gerçekçi durmaktadır.

**Somutluk:** İncelenen örgütsel amaçlarla ilgili cümlelerin bütünü -Daha etkin ve verimli yürütmek, araştırma – geliştirme ve uygulama çalışmaları yapmak, eğitim ihtiyaç ve isteklerine yardımcı olmak, e-öğrenme temelli ders ve programları geliştirmek gibi...- soyut özellik taşımakta olduğu belirtilebilir.

Nicel değerler, miktarlı hedefler, zaman ifadelerinin yokluğu ve değerlendirme ölçütleri açısından geliştirilmeye açık ve objektif olmayan ifadelerin kullanılması temelinde incelenen örgütsel amaçların somut özelliğe sahip olma noktasında tartışmaya açıktır.

**Atanabilir olma:** İncelenen örgütsel amaç ifadeleri üzerinden çalışanlara görevler verildiğinde, yöneticinin bu ifadelerden beklentisi ile çalışanın anladığı farklı olabilecektir, çatışabilecektir. Yukarıda belirtilen somutluk, detaylı, açıklık, hiyerarşik bir yapıdan yoksun, daha çok soyut ve genel ifadeler içeren örgütsel amaçların istenilen sonuçlar doğuracak doğrultuda atanması güç olabilir.

**Ölçülebilir olma:** Şu sorular sorularak bir amacın ölçülebilir olup olmadığı tespit edilebilir: Ne kadar? Kaç tane? Amaç gerçekleştirildiğinde bunu nasıl bileceksin? Bu temel değerler noktasında, incelenen örgütsel amaçlarda örgütsel amaçların ölçülebilir özellik ögesine ilişkin herhangi bir amaç ifadesi tespit edilmemiştir.

**Zaman:** Örgütsel amaç ifadelerinde herhangi bir özel zaman veya süreyi vurgulayan ifade tespit edilmemiştir.

**Sınırlandırma:** İncelenen örgütsel amaç ifadelerinde, bölgesel, ülkesel veya yerel, yani coğrafik olarak herhangi net bir sınırlandırma cümlecığı tespit edilmemiştir. “Kurum ve kuruluşların uzaktan eğitim ihtiyaç ve isteklerine yardımcı olmak” amacı, sadece Türkiye’de değil diğer tüm ülkelerdeki örgütleri de kapsayıcı anlam içermektedir. Ayrıca, amaç ifadelerinde amaçların başarımı için gerekli öz-kaynakların (insan, teknolojik altyapı, akademisyen vb.) sınırlandırma ifadeleri yer almamaktadır.

**Bireysel amaçlara uygunluk:** İncelenen örgütsel amaçlar üst düzeyde soyut olduğu için örgüt çalışanları örgütsel amaç ile anlatılmak istenenden farklı anlamlar çıkarabilir. Bu durum örgütsel amaçların bireysel amaçlara uygunluğunu idrak etme noktasından sorun yaratabilir.

## **Merkezin Örgütsel Amaçlarının Örgütsel Etkililik Bağlamında Değerlendirilmesi**

İncelenen merkezin örgütsel etkililiği ile örgütsel amaç arasındaki ilişki, örgütsel amaçlar merkezli üretilen şu kodlar, temalar ve kategoriler üzerinden çözümlenmiştir: iş başarımı değerlendirmesine dayanak (Can vd., 2011), amaçları gerçekleştirme yaklaşımı (Love ve Skitmore, 1996), ilgiyi yönlendirme (ilgi çekici amaçların olması) (Locke vd., 1981), çabaları mobilize etme (Locke vd., 1981), devamlılığı sürdürme (Locke vd., 1981), ve strateji gelişimini motive etme (Locke vd., 1981) gibi performansın etkilendiği temel mekanizmalar, amaçlara göre yönetim.

**İş başarımı değerlendirmesine dayanak:** Örgütsel amaçlar iş görenlerin iş başarımlarının değerlendirilmesi için de bir temel oluşturur. Örgütsel amaçlara en fazla katkı veren iş görenler en verimli örgüt üyeleri olarak kabul edilir (Can vd., 2011). Araştırılan örgütteki aşağıda da belirtilen amaçlar ele alındığında, başarımın değerlendirilmesinin tam anlamıyla sağlıklı yapılabilmesi için öncelikle örgütsel amaçların ifade edilmesi içinde olması gereken özelliklerden nicelik, miktar, süre veya zaman gibi ifadelerin bulunması gerekmektedir.

İncelenen örgütün örgütsel amaçlarının örgütün en üst düzey amaçları noktasında olduğu ve örgütün hangi alt birimlerinin hangi amaçlardan sorumlu ol-

duğu belirtilmemiştir. Bu haliyle incelendiğinde hangi çalışanın hangi amaçtan sorumlu olduğu tam olarak anlaşılammaktadır. Örgütsel amaçların bu mevcut haliyle örgüt çalışanlarının iş başarımının değerlendirilmesi, nesnellikten yoksun olabilecek ve değerlendirmeyi yapacak kişiler zorlanabilecektir. Sonuç olarak, araştırılan örgütteki örgütsel amaçların bu örgütün çalışanlarının iş başarımının değerlendirilmesinde çok verimli olmayacağı ortaya konabilir.

**Amaç gerçekleştirme yaklaşımı:** Love ve Skitmore (1996), amaç gerçekleştirme yaklaşımını örgütsel etkililiği değerlendirme yaklaşımlarından birisi olarak belirtmiştir. Yine amaç gerçekleştirmeyi; bir örgütün belirtilen amaçlarını başarması olarak tanımlamış ve başarma derecesi düzeyinde örgütün etkili olduğunu belirtmiştir. Amaç gerçekleştirme yaklaşımının, amaçların açık, ulaşılabilir, zaman sınırlı ve ölçülebilir olduğunda örgütsel etkililiği ölçmek adına tercih edilebilir olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Price (1972)'a göre; verimliliği araştırmada geleneksel yol, amaç yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın fark yaratan karakteristiği, verimliliği amaçların başarılmasını derecelendirmesi açısından tanımlamasıdır. Bu amaç yaklaşımına göre, bir örgütün amaçlarını başarma derecesi büyükse, verimliliği de o derecede büyük olur. Verimlilik, amaç başarı derecesi açısından açıklandığı için, amacın tanımı çok önemlidir. Genel olarak bir örgütün amaçlarını gerçekleştirme derecesine göre o örgütün yönetsel veya örgütsel olarak belli/hangi oranda etkin veya verimli olduğu sonuçlarına, analizlerine ulaşılabilir. Araştırılan örgütteki amaçlar incelendiğinde yukarıda da vurgulandığı gibi örgütsel amaçlar nicelik, miktar ve zamandan yoksun ifadeler içermektedir. Bu değerlerden yoksun amaçların gerçekleştirmeye derecesinin nicel olarak hesaplanmasının zor olacağı söylenebilir. Araştırılan örgütteki amaçların çok soyut ve genel olduğu düşünüldüğünde örgütün yönetsel veya örgütsel olarak belli/hangi oranda etkin veya verimli olduğu sonuçlarına, analizlerine ulaşmak zor olacaktır. Bu noktada, amaç gerçekleştirme yaklaşımı açısından incelenen örgütün etkililiğinin üst düzeyde olabileceğini söylemek zordur.

**İlgiyi yönlendirme (ilgi çekici amaçların olması), çabaları mobilize etme, devamlılığı sürdürme ve strateji gelişimini motive etme gibi performansın etkilendiği temel mekanizmalar:** Locke vd. (1981)'ne göre, özel ilgi çekici amaçlar, "elinden gelenin en iyisini yap" gibi basit amaçlara veya hiç amaç olmamasına göre daha yüksek performansa yol açar. Bu durum, psikoloji literatüründeki çalışmaların % 90'nın tamamen veya kısmen pozitif sonuçlar gösterdiği, en sağlam ve çok sık karşılaşılan bulgulardan birisidir. Amaç belirlemenin, iş performansını şu durumlarda artırması ihtimali yüksektir: amaçların belli, özellikli ve yeteri miktarda ilgi çekici olması; yeterli ehliyete sahip konular (ve yeterlilik farkları kontrol edilmiş); amaçla bağlantılı bir ilerlemeyi göste-

rebilen bir geri beslemenin sağlanması; denetçi veya yöneticinin destekleyici olması; belirlenen amaçların gerçekten de bireylerce kabul edilmesi. Araştırılan örgütteki örgütsel amaçlar incelendiğinde, daha öncede belirtildiği gibi buradaki amaçların daha çok üst düzey, soyut örgütsel amaç ifadeleri içerdiği tespit edilmiştir. Bu amaçların, örgütte çalışan bireylerin ilgisini çekme, çabaları daha bir eyleme dönüştürme, iş devamlılığını sürdürme, strateji gelişimini motive etme noktasında yetersiz kalabileceği düşünülebilir. Buna bağlı olarak da çalışanların performansını pozitif yönde etkilemede bu amaç ifadelerinin çok motive edici olmadığı tespit edilmiştir. Ancak yazılı olarak hiçbir amacın belirtilmediği bir durum ile kıyasla, genel olarak belli düzeyde çalışanların ilgilerini yönlendirebileceği ileri sürülebilir. Sonuçta da incelenen örgütteki örgütsel amaçların; ilgiyi yönlendirme (ilgi çekici amaçların olması), çabaları mobilize etme, devamlılığı sürdürme ve strateji gelişimini motive etme gibi performansın etkilendiği temel mekanizmaları tam olarak içermediği için örgütsel amaç merkezli örgütsel etkililiğin üst düzeyde olduğunu söylemek zorlaşmaktadır.

**Amaçlara göre yönetim:** Bu örgütün yaşamını devam ettirebilme adına faaliyetlerini yürütürken örgütsel amaçlar doğrultusunda yönetimin işlerini yürütülebileceği sonucuna, örgütsel amaçların resmi gazetede yayınlanması temel alınarak ulaşılabilir. Genel olarak bakıldığında, bu örgütsel amaçların yazılı olarak yönetim kademesindeki çalışanlara ulaştırılması ile değişik kademedeki yöneticiler ortak bir amaca yönlendirilip, yönetim faaliyetlerini amaçlara göre yürüterek, yönetim kademelerindeki çatışmalar en aza indirgenip örgütsel verimlilik düzeyi artırılabilir. Ancak, Levinson (2003)'a göre, amaçlara göre yönetimin özellikleri arasında yer alan;

- Performans değerlendirme ve ölçme,
- Bireysel performansı örgütsel amaçlarla ilişkilendirme,
- Yapılması gereken işleri ve başarı beklentilerini açık bir şekilde belirtmek,
- Astların artan gelişim ve rekabetini iyileştirme,
- Ast ve üstler arasında iletişimi geliştirme,
- Ücret ve özendirme (özendirme) hakkında değerlendirme temelli hizmet etmek,
- Astların motivasyonunu artırmak,
- Bir örgütsel kontrol ve bütünleşme aracı olarak hizmet etmek.

İncelenen örgütün örgütsel amaç ifadelerinde, yukarıdaki Levinson'ın sekiz maddesinden herhangi birisi ile direkt veya dolaylı olarak ilişkili ifadeler tes-



pit edilmemiştir. Bu örgütün, yönetsel etkililiği, amaçlara göre yönetim teması temelinde ele alındığında; Levinson'un amaçlara göre yönetim kavramından uzak amaçlara göre yönetsel işleyiş söz konusudur. Diğer bir ifadeyle, amaçlara göre yönetimin bu ilkeleri ile uyumunun ve dolayısıyla bu örgütün etkililiğinin üst düzeyi tartışmaya açıktır.

Maheshwari (1969)'ye göre, amaçlara göre yönetim; bireysel yöneticilerin ve bir bütün olarak örgütün, birleşmiş, bölümsel ve bireysel yönetici seviyelerinde amaçları belirleyerek performansı geliştirmek için bir sistemdir. Örgütün amaçları bu noktadan incelendiğinde, incelenen belgede örgütün bireysel, bölümsel ve diğer alt amaçlarına yer verilmediği tespit edilmiştir. Daha çok makro düzeyli, genel amaç özelliği taşımaktadır. Amaçlara göre yönetimin bu noktasına göre de bu örgütün yönetsel anlamda etkili olma durumu tartışmaya açıktır.

İncelenen dört bölümden oluşan yönetmeliğe ilişkin belgenin ilk bölümünde yer verilen tanımlar ve giriş bölümünden sonraki ilk bölümde örgütsel amaç ve görevlere yer verilmesi örgütsel amaçların resmi gazetede öncelikli olarak belirtilmesi açısından amaçların örgütteki önemini göstermektedir. Amaçlara göre yönetimin özünde yer alan amaçların merkezde -başta- yer verilmesi yaklaşımı temelinde; örgütsel amaçları resmi bir dokümanda öncelikli olarak belirtme açısından bir etkililik durumu söz konusudur.

Thomson (1998)'a göre, bir örgütte amaçlara göre yönetim yaklaşımı hangi biçimi alırsa alsın, özünde şunlara yardım eden bir süreçtir: a) Yöneticilerin dikkatini sonuçlara yönlendirir, b) Örgüt üyelerini, özel başarıya adanmaya iter, c) Örgüt üyelerinin düşüncelerini, örgütün gelecekteki ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların karşılanması doğrultusunda amaçların oluşturulmasına yönlendirir, olanak sağlar. İncelenen amaçlar bu açıdan ele alındığında; yöneticilerin dikkatini genel olarak, detaylı olmayacak şekilde sonuçlara yönlendirebileceği, örgüt üyelerini özel başarıya motive edici ifadelerin yer almadığı yargısına ulaşılabilirken, gelecekle (zamanla) ilgili ifadelerin amaç cümlelerinde tespit edilemediği için ve örgüt üyelerinin örgütsel amaç oluşumuna katılıp katılmayacaklarını ifade eden cümleler olmadığı için örgüt çalışanlarının örgütün ihtiyaçları doğrultusunda amaç oluşturma sürecine dâhil olup olmayacaklarıyla ilgili bir sonuca ulaşmak olanaklı gözükmemektedir.

### **Merkezin Örgütsel Amaçlarının Tema Analizi**

Bu bölümde incelenen merkezinin güncel resmi örgütsel amaç ifadelerinde yer alan temalara yer verilecektir.

**Tablo 1:** Araştırılan Kurumun Amaçlarında Tespit Edilen Temalar

İnternet destekli öğretim faaliyetlerini daha etkin ve verimli yürütmek,
Uzaktan eğitim ile ilgili AR-GE çalışmaları yürütmek,
Diğer örgütlere uzaktan eğitim hizmeti sunmak,
E-öğrenme tabanlı ders ve program geliştirmek,
Mevcut dersleri e-öğrenme ile desteklemek,
Diğer örgütlerin eğitim programlarını e-öğrenmeye uyarlamaya katkıda bulunmak,
Diğer örgütlerin uzaktan eğitim sistemlerini geliştirmeye katkıda bulunmak,
Bilgi birikimini yaymak.

Uzaktan eğitime ilişkin; e-öğrenme, internet tabanlı öğretim faaliyetleri, uzaktan eğitim sistemleri gibi kavramların merkeze alınarak örgütsel amaç ifadele-  
rinin oluşturulduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütün entropiye uğramaması  
adına önemli olabilir AR-GE faaliyetleri yürütmek gibi bir amacın da ince-  
lenen örgütün resmi örgütsel amaçları içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir.  
Yine, hem bir sistem içerisinde sistemin doğru ve verimli şekilde çalışabilme-  
sine, hem de diğer alt veya üst düzey örgütlere veya sistemlere katkı sağla-  
mak adına, bu örgütün faaliyet alanı içerisinde bu örgütte geliştirilen yöntem,  
yöntem ve bilgilerin paylaşılabilmesi durumunun net olarak ifade edildiği  
resmi bir örgütsel amaç ifadesi mevcuttur. Yine, esas amacı eğitim taleplerini  
karşılama olan bir üniversitenin, bu eğitim taleplerini karşılayabilmek adına  
oluşturulan teknoloji tabanlı eğitim yöntemlerini kendi bünyelerinde gelişt-  
tirme, iyileştirme doğrultusunda oluşturulmuş örgütsel amaç ifadelerinin de  
bu örgütün resmi örgütsel amaçlarında yer verdiği tespit edilmiştir. Ayrıca,  
bireysel düzeyde eğitim sağlama yanında, örgütsel düzeyde de eğitim sağla-  
ma/sunma istekliliği de incelenen örgütün resmi örgütsel amaçlarında ifade  
edildiği tespit edilmiştir. Uzaktan eğitim yöntemine uygun ders içerikleri ve  
programının hazırlanması doğrultusunda bir amaç ifadesinin, resmi örgüt-  
sel amaçlarda ifade edildiği tespit edilmiştir. Son olarak, incelenen örgütteki  
örgütsel amaçların; yazılı, gerçekçilik özelliği açısından üst düzeyde değere  
sahip ifadeler, kodlar, temalar içerdiği ama hiyerarşik bir yapı, doğru algılan-  
ma (açıklık, basitlik, netlik), detaylı, atanabilir, ölçülebilir, zaman, sınırlılık ve  
bireysel amaçlara uygunluk özellikleri açısından çok az, hatta çoğu özelliği hiç  
barındırmayan ifadeler, kodlar, temalar içerdiği sonucunu elde etmek olasıdır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde; araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlardan yola çıkarılarak geliştirilen öneriler sunulmaktadır.

## Sonuç

Bu araştırmada, literatürden elde edilen bütüncül bir örgütsel amaç paradigması temelinde Türkiye’de bir üniversitenin örgütsel yapısında yer alan bir uzaktan eğitim merkezinin amaçları çözümlenmiştir. Bu araştırmada, literatürde ulaşılan örgütsel amaç kavramına ilişkin açıklamalar, sınıflandırma yaklaşımları, özellikleri, amaçlara göre yönetim ve örgütsel amaçlar ile örgütsel etkililik kavramları, bütünde özgün bir örgütsel amaç paradigmasının geliştirilmesine katkı sağlamıştır. Bu çalışmada ortaya konulan bilgi kümesi ile uzaktan eğitim örgütlerinin amaçlarının belirlenmesi, yenilenmesi ve düzenlemesi noktalarında ölçeklenebilir standartlar oluşturmaya katkı sağlandığı söylenebilir. Ayrıca, diğer örgütlerin örgütsel amaçları açısından da bu standartlar temel dayanak veya yol gösterici olabilme potansiyeline sahip olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel amaçların sınıflandırılması açısından; uzaktan eğitim uygulama ve araştırma merkezinin incelenen amaçlarının daha açık, soyut, nitel, yüksek değerde, toplumsal, tekrarlı, resmi, örgütsel, ürün, geçişli türde olduğu; problem çözebilen, yenilikçi, operatif, bireysel, nicel, çıktı, sistem, doğal ve temel, türetilmiş, yansımali, taktiksel, stratejik, operasyonel örgütsel amaç türlerinin daha az yer aldığı tespit edilmiştir.

Örgütsel amaçların özelliklerinin temele alınarak gerçekleştirilen analizinin sonucu açısından; örgütsel amaçların; yazılı ve gerçekçilik özelliği açısından üst düzeyde değere sahip olduğu, ama hiyerarşik bir yapı, doğru algılanma (açıklık, basitlik, netlik), detaylı olma, atanabilir, ölçülebilir, zaman, sınırlılık ve bireysel amaçlara uygunluk özellikleri açısından çok az düzeyde değere sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Örgütsel amaç merkezli etkililik incelemesinin sonucu açısından; incelenen örgütün amaçlarının ifade edilmesi çabalarında olması gereken özelliklerden nicelik, miktar, süre veya zaman gibi ifadeler bulunmadığı için iş başarımı değerlendirmesine dayanak olabilme ve amaç gerçekleştirme yaklaşımı açısından örgütsel amaç ifadelerinin geliştirilmeye açık olduğu söylenebilir.

## Öneriler

Uzaktan eğitim kurumları amaç ifadelerini oluştururken, yürütülecek faaliyetler doğrultusunda, ifadeler olabildiğince açık, yazılı, anlaşılabilir, daha çok somut, ölçülebilir, nicel, belirli zaman ifadeleri içeren, toplumsal, sınırlandırılmış, atanabilir, belli hiyerarşik bir yapıda, detaylandırılmış, yerine göre tekrarlı, problem çözebilen, yenilikçi, yüksek değerde, bireysel ve örgütsel düzeyde, çıktı, ürün, sistem, stratejik, taktiksel ve operasyonel değerler taşımalıdır. Bu değerler oluşturulurken, ideal örgütsel amaçları sorunsuz bir şekilde oluşturu-

rabilmek adına şu örgütsel amaç boyutları ve bu boyutlarla özdeşleşen sorunlar merkeze alınmalıdır; örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi, örgütsel amaç yükümlülüğü (adanmışlığı), örgütsel amaçların büyüklüğü, örgütsel amaç çokluğu, örgütsel amaç birleştirme, örgütsel amaçların anlaşılabilirliği (belirsizliği), örgütsel amaçların dengelenmesi, örgütsel amaçtan sapma ve örgütsel amaç binişikliği.

Bu çalışmada gerçekleştirilen analiz modeli için oluşturulan kavramsal çerçeve, uzaktan eğitim örgütlerinde yönetici ve karar verme pozisyonunda çalışanlarca, örgütlerinin örgütsel etkililik seviyelerini artırmak için örgütsel amaçlarını verimli ve ideal bir şekilde belirleme, yenileme, düzenleme noktasında bir kavramsal temel, ölçülenebilir ölçüt olarak kullanılabilir.

Bu çalışma nitel araştırma doküman analiz ile yürütülmüştür, benzer araştırmalar nicel ve(ya) nitel yöntemin farklı veri toplama teknikleri kullanılarak yürütülebilir.

Bu çalışmadaki kavramsal çerçeve ile benzer örgütsel amaç kuramsal temelleri temel alınarak uzaktan eğitim uygulama ve araştırma merkezleri dışındaki diğer örgütlerin örgütsel amaçları da bu araştırmadaki ile benzer veya farklı araştırma yöntemleriyle incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Aydın, M. (2005). *Eğitim Yönetimi (7. Baskı)*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Barrett, J. H. (1970). *Individual Goals and Organizational Objectives: A Study Of Integration Mechanisms*. Ann Arbor: Center for Research on Utilization of Scientific Knowledge, University of Michigan.
- Biber, A. (1998). *Örgütsel Amaçların Gerçekleştirilmesi Sürecinde İmajın Rolü ve Önemi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 85-124.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış (17. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cabı, E., ve Ersoy, H. (2017). Yükseköğretimde uzaktan eğitim uygulamalarının incelenmesi: Türkiye örneği. *Journal of Higher Education & Science/ Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3),419-20.
- Can, H., Azizoglu, Ö. A. ve Aydın, E. M. (2011). *Organizasyon ve Yönetim (11. Baskı)*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cothran, H. M., ve Wysocki, A. F. (2010). *Developing SMART Goals For Your Organization*. 1 Ağustos 2014 tarihinde <http://edis.ifas.ufl.edu/fe577> adresinden erişildi.
- Creswell, J. W. ve Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Crowther, J. F. (1968). *Power Struggle And Organizational Goals: A Case Study of An Industrial Firm*. Published Doctoral Dissertation. University of Southern California.
- Çelik, D. (2017). *Türkiye Üniversitelerinde Uzaktan Eğitim Merkezleri Uygulamalarının Yetişkin Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Daft, R. L. (1997). *Management*. Orlando: Fort Worth, Dryden Press.
- Davis, J. H. (2015). *Managing And Achieving Organization Goals -Chapter 1-The Importance And Value Of Organizational Goal Setting*. American Management Association, New York. 17 Şubat 2014 tarihinde <http://www.flexstudy.com/catalog/schpdf.cfm?courseum=95086> adresinden erişildi.
- Davis, L. A. (2010). *Ability of Leaders To Effectively Communicate And Influence Employees’ Commitment To Organizational Goals*. Published Doctoral Dissertation. University of Phoenix.

- Drucker, P. F. (1954). *The Practice Of Management*. New York: Harper.
- Durnalı, M. ve Filiz, B (2019). Delaware Okul İklimi Ölçeği Öğrenci Versiyonunun Türk Kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27 (6), 2651-2661, doi: 10.24106/kefdergi.3513
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Genç, N. (2004). *Yönetim Ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler Ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gilpin, C. E. (1988). *Neighbors, Inc.: Goal Structure And Organizational Survival-An Exploratory Case Study*. Published Doctoral Dissertation. The Pennsylvania State University.
- Gross, E. (1969). The definition of organizational goals [Elektronik Sürüm]. *The British Journal of Sociology*, 20(3), 277-294.
- Güven, M. ve Belet, D. (2010). Primary school teacher trainees' opinions on epistemological beliefs and metacognition. *İlköğretim Online*, 9(1), 361-378.
- Harvey, C. M. (1991). Models of tradeoffs in a hierarchical structure of objectives. *Management Science*, 37(8), 1030-1042.
- Hızal, A. (1983). *Uzaktan Eğitim Süreçleri ve Yazılı Gereçler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları Yayın No 122.
- Hill, W. (1969). The Goal Formation Process in Complex Organizations. *Journal of Management Studies*, 6(2), 198-208.
- Howard, R. H. (1982). *Organizational Goal Congruence: Its Potential Effect on The Acceptance of An Innovation*. Published Doctoral Dissertation. Northwestern University.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi*. (S. Turan, Çev. Ed.) Ankara: Nobel. (2005 baskısından çevrilmiştir).
- Jones, G. R. (2004). *Organizational Theory, Design, And Change* (International Edition). NJ: Pearson Prentice Hall.
- Kunt, Ş. (2012). *Türkiye'de Üniversitelerin Stratejik Planlarındaki Misyon, Vizyon Ve Stratejik Amaçların İçerik Analizi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Levinson, H. (2003). Management by whose objectives? *Harvard Business Review*, 81(1), 107-116.

- Limon, İ. ve Durnalı, M. (2017). İşbirlikçi İklim Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 282-294, doi: 10.19126/suje.335818
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal Setting And Task Performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.
- Love, P. E. ve Skitmore, M. (1996). *Approaches To Organisational Effectiveness And Their Application To Construction Organisations*. 04 Eylül 2014 tarihinde <http://eprints.qut.edu.au/4524/> adresinden erişildi.
- Maddox, P. M. (1995). *Relationship Of Hospital Work Unit Organizational Culture To Hospital Goal Attainment*. Published Doctoral Dissertation. Columbia University.
- Maheshwari, B. L. (1969). Management by objectives. *Economic and Political Weekly*, 4(8), M2-M3, M5-M7.
- Management Class Ltd. (2014). 04 Eylül 2014 tarihinde <http://www.management-class-global.com/strategios/mb102/chapter3.html> adresinden erişildi.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks: SAGE.
- Mohr, L. B. (1973). The Concept of Organizational Goal. [Elektronik Sürüm]. *The American Political Science Review*, 67(2), 470-481.
- Neuman, W. L. (2006). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar* (S. Özge, Çev.) İstanbul: Yayınodası Ltd.
- Öğülmüş, S. (1991). İçerik Çözümlemesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 24(1), 213-220.
- Özdem, G. (2011). An Analysis of The Mission and Vision Statements on The Strategic Plans of Higher Education Institutions. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(4), 1887-1894.
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 323-343.
- Perrow, C. (1970). *Organizational Analysis: A Sociological View*. CA: Wadsworth.
- Polatoğlu, A. (2000). *Introduction to Public Administration: The Case Of Turkey* [Elektronik Sürüm]. Ankara: METU.
- Price, J. L. (1972). The Study of Organizational Effectiveness. *The Sociological Quarterly*, 13(1), 3-15.

- Reichard, B. D. (1999). *Principles of organizational goal setting*. 13 Aralık 2013 tarihinde <http://www.bdrconsultants.com/goalsetting.pdf> adresinden erişildi.
- Resmi Gazete (2005). ... Üniversitesi Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi Yönetmeliği(...).
- Sapio, N. A. (2012). *The structuration of goals in a healthcare setting: a case study examining the social structuring interactions between organizational context and knowledgeable agents*. Published Doctoral Dissertation. The George Washington University.
- Scot, W. R. (2003). *Organizations: Rational, Natural and Open Systems (5th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- Simon, H. A. (1964). On The Concept of Organizational Goal [Elektronik Sürüm]. *Administrative Science Quarterly*, 9(1), 1-22.
- Taşgıt, Y. E. ve Sert, H. T. (2017). Liderlik tarzlarının örgütsel yapıya yansımaları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 530-550.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E. 2001. *İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri*. İstanbul:Epsilon Yayınları.
- Thomson, T. M. (1998). *Management by Objectives. The Pfeiffer Library*. 20 Aralık 2014 tarihinde <http://home.snu.edu/~jsmith/library/body/v20.pdf> adresinden erişildi.
- Topaloğlu, A.Ö. (2009). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Amaçları Gerçekleştirmedeki Yeterlilikleri*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topkaya, E. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (Güncelleştirilmiş 5. Baskı). *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(2), 113-118. doi:<http://dx.doi.org/10.17244/eku.46826>.
- Toprakçı, E. (1995). . *Eğitim Yönetimi*,1(1).
- Waterman Jr, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), 14-26.
- Wheeler, D.A. (2008). *Perspectives of Change: Municipal Park And Recreation Directors Perceptions of The Importance Of Specified Organizational Goals 1983-2008*. Published Doctoral Dissertation. University of Northern Iowa.
- Wieland, G. F. (1969). The Determinants of Clarity in Organizational Goals. *Human Relations*, 22, 161. 28 Aralık 2014 tarihinde [http://www.psc.isr.umich.edu/dis/infoserv/isrpub/pdf/Determinants\\_ofclarity\\_2543c\\_.PDF](http://www.psc.isr.umich.edu/dis/infoserv/isrpub/pdf/Determinants_ofclarity_2543c_.PDF) adresinden erişildi.[Çevrim-içi:], Erişim tarihi: 28 Aralık 2014.



- Winstead, P. C. (1977). *Management by Objectives*. 18 Kasım 2014 tarihinde <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED136628.pdf> adresinden erişildi.
- Yavuzalp, N., Demirel, M., Taş, H. ve Canbolat, G. (2017). Türkiye'deki üniversitelerin uzaktan eğitim merkezlerinin mevcut durumu üzerine bir doküman analizi çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 25(2).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Youker, R. ve Brown, J. (2001). *Defining The Hierarchy Of Project Objectives*. IPMA Conference (Slovenia: American Society for Advancement of Project Management, 1998).

