

T.C
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

EĞİTİM İLE UĞRAŞAN VAKIF KURUMLARINDAKİ
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN STRATEJİK
DÜŞÜNME İLE ANLAMLI İŞ ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özge YURDAKUL

İstanbul

Temmuz-2022

T.C
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

EĞİTİM İLE UĞRAŞAN VAKIF KURUMLARINDAKİ
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN STRATEJİK DÜŞÜNME İLE
ANLAMLI İŞ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özge YURDAKUL

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

İstanbul

Temmuz-2022

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

Üye Dr. Öğretim Üyesi Ensari YÜCEL

Üye Dr. Öğretim Üyesi Ercan ÖGE

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Metin TOPRAK

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Vakıf Eğitim Kurumlarında Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Algıları Arasındaki İlişki**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Özge YURDAKUL

ÖN SÖZ

Araştırmamda her daim destek ve yardımlarını üzerimden eksik etmeyen tez danışmanım Doç. Dr. Özgür KÖKALAN'a, tez boyunca bana yardımcı olan Dr. Mustafa Murat ZENGER'e, tüm eğitim hayatımda her zaman bana destek olan aileme teşekkürlerimi sunarım.

Özge YURDAKUL

İstanbul, 2022

ÖZET

EĞİTİM İLE UĞRAŞAN VAKIF KURUMLARINDAKİ YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN STRATEJİK DÜŞÜNME İLE ANLAMLI İŞ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Özge YURDAKUL

Yüksek Lisans, İşletme

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

Temmuz, 2022 – 85 Sayfa

Eğitim alanı ile ilgilenmekte olan vakıf kurumları bir yandan insani durum ve davranışlara yön verme işlevi sağlarken bir yandan da insanlar arasında sosyalleşmeye ve insanların birbirleriyle olan dayanışmasına fayda sağlayabilmektedir. Yine bunu sağlayan eğitim kurumları sistem içerisindeki tüm durumları gözden geçirerek aksayan noktalara destek de sağlayabilmektedir. Ayrıca bu sistem içerisinde ihtiyaç duyulan herhangi bir yenilik veya değişimi de yapabilmektedir. Her kurumda olduğu gibi insanların eğitimini ilgilendiren bu kurumlardaki her türlü yenilik ve değişim önem arz etmektedir. Stratejik düşünme yeteneği kurumların misyon ve vizyonlarını oluştururken yardım aldıkları, geleceğe yönelik amaç ve hedef belirlemede ve bu amaç ve hedef doğrultusunda hayata geçirecekleri yöntemin belirlenmesinde çok önemli rol oynamaktadır. Tüm kurumlardaki çalışan veya personeller sürdürdükleri çalışma veya işlerle kurumun performansını ve başarısını olumlu anlamda etkileyecektir. Çalışmamızın amacı ise, vakıf eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ve yöneticilerin anlamlı iş algılarının ve stratejik düşünme algılarının arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırmamızın örneklemini eğitim alanında faaliyet gösteren vakıf kurumlarında görevli veya profesyonel olarak çalışan 224 öğretmen-yönetici oluşturmaktadır. Toplanan bilgiler “anlamlı iş” ve “stratejik düşünme” ölçekleri yardımıyla toplanmıştır. Analiz tekniklerinden regresyon, korelasyon, t testi ile anova kullanılmıştır. Araştırmamızda bu kurumlarda görevli öğretmen-yöneticilerin anlamlı iş algıları ile stratejik düşünme algıları arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Anlamlı İş, Strateji, Vakıf Kurumları, Stratejik Düşünme

ABSTRACT
**THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC THINKING
AND MEANINGFUL WORK PERCEPTIONS OF MANAGERS
AND TEACHERS IN NON-PROFIT ORGANIZATIONS
DEALING WITH EDUCATION**

Özge YURDAKUL

Master, Business Administration

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

July, 2022 – 85 Pages

Non-profit organizations dealing with educational on the one hand, provide the function of directing the humanitarian situation and behavior, on the other hand, they can benefit the socialization among people and the solidarity of people with each other. Again, educational institutions that provide this can review all the situations in the system and provide support to the points that fail. It can also make any innovation or change needed within this system. As in every institution, all kinds of innovations and changes in these institutions, which are related to the education of people, are important. Strategic thinking ability plays a very important role in determining the goals and targets for the future, and the method to be implemented in line with this purpose and target, for which institutions receive assistance while forming their mission and vision. Employees or personnel in all institutions will positively affect the performance and success of the institution with their work or work. The aim of our study is to examine the relationship between strategic thinking and meaningful job perceptions of administrators and teachers working or working in non-profit organizations in the field of education. The sample of our research consists of 224 administrators and teachers working in non-profit organizations operating in the field of education. Data were collected with the ‘Strategic Thinking Scale’ and the ‘Meaningful Work Scale’. Correlation, regression, anova and t test analysis techniques were applied. In our study, it was concluded that there is a positive relationship between the meaningful job perceptions of the teachers-managers working in these institutions and their strategic thinking perceptions.

Keywords: Meaningful Work, Strategy, Non-Profit Organizations, Strategic Thinking

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1.Amaç	2
1.2. Araştırmanın Önemi.....	2
1.3. Varsayımlar	3
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5. Tanımlar	4

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM İLE UĞRAŞAN VAKIF KURUMLARI	5
2.1.Vakıf Kavramı.....	5
2.2.Vakıf Anlayışının Ortaya Çıkışı	6
2.3.Geçmişten Günümüze Vakıfların Sosyal Hayata Olan Katkıları.....	7
2.4.Vakıfların Genel Özellikleri.....	9
2.5.Vakıfların Temel Unsurları	10
2.5.1.Malvarlığı	10
2.5.2.Malın Belli Bir Amaca Tahsis Edilmesi.....	11
2.6.Vakıfların Mahiyeti.....	11
2.7.Vakıf Çeşitleri	11

2.7.1.Medeni Kanun'dan Önce Kurulan Vakıflar.....	12
2.7.2.Medeni Kanun'dan Sonra Kurulan Vakıflar.....	12
2.8.Vakıfların Faaliyet Alanları	13
2.8.1.Dini Hizmetler	13
2.8.2.Eğitim Hizmetleri.....	13
2.8.3.Sağlık Hizmetleri	14
2.8.4.Sosyal ve Kültürel Hizmetler.....	14
2.9.Eğitim İle Uğraşan Vakıf Kurumları.....	14
2.10.Eğitim İle Uğraşan Vakıf Kurumlarının Faaliyetleri	17
2.10.1.Üniversiteler.....	17
2.10.2.Kurslar ve Seminerler	17
2.10.3.Burslar.....	17
2.10.4.Yurtlar	17

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

STRATEJİK DÜŞÜNME VE ANLAMLI İŞ KAVRAMI	18
3.1.Düşünme	18
3.2.Strateji Kavramı	19
3.3.Stratejinin Önemi ve Amacı.....	20
3.4.Stratejik Düşünme Kavramı	21
3.5.Stratejik Düşünmenin Boyutları.....	23
3.5.1.Bütüncül Perspektif	24
3.5.2.Yaratıcılık.....	24
3.5.3.Gelecek Yönelimli Olmak	25
3.5.4.Hipotez Yönelimli Olmak	25
3.5.5.Sonuçlar Kadar Nedenlere Odaklanmak	25
3.6.Stratejik Düşünmenin Gerçekleşmesi	26
3.7.Stratejik Düşünme ve İş Başarısı	26
3.8.Anlam İhtiyacı.....	27
3.9.Anlamli İş Kavramı.....	27
3.10.Anlamli İşin Öncüleri.....	31

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	33
4.1.Araştırmanın Modeli	33
4.2.Evren ve Örneklem	33
4.3. Veri Toplama Araçları	33
4.3.1.Kişisel Bilgi Formu.....	34
4.3.2.Türk Yöneticileri İçin Stratejik Düşünme Ölçeği	34
4.3.3.Eğitim Örgütleri İçin Anlamli İş Ölçeği	36
4.4. Verilerin Toplanması	37
4.5. Verilerin Çözümlemesi	37
4.6. VerilerinYorumlanması.....	37

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE SONUÇ	39
5.1. Demografik Bilgiler	39
5.2. Eğitim Alanındaki Vakıflarda Öğretmen-Yönetici Olarak Çalışan Kişilerin Belirlenen Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi.....	40
5.3. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi.....	41
5.4. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi	42
5.5. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Medeni Durumuna Göre t Testi	43
5.6. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Mesleklerine (<i>Yönetici-Öğretmen</i>) Göre t Testi	44
5.7. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Mesleklerine (<i>Yönetici-Öğretmen</i>) Göre t Testi.....	45
5.8. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Analizi	46

5.9. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Analizi.....	48
5.10. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Gelir Durumlarına Göre ANOVA Analizi.....	50
5.11. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Gelir Durumlarına Göre ANOVA Analizi	51
5.12. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Kıdem Yıllarına Göre ANOVA Analizi.....	53
5.13. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Kıdem Yıllarına Göre ANOVA Analizi	54
5.14. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamli İş Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi.....	56
5.15. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamli İş Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi.....	57
5.16. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünmelerinin Anlamli İş Algılarına Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi.....	58
5.17.Genel Değerlendirme ve Tartışma	59
5.18.Araştırmanın Katkıları	62
KAYNAKÇA	64
KİŞİSEL BİLGİ FORMU	69
ÖZGEÇMİŞ.....	74

TABLolar LİSTESİ

Tablo5.1: Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Bilgileri Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	39
Tablo 5.2: Öğretmen-Yönetici Olarak Çalışan Kişilerin Belirlenen Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları.....	40
Tablo 5.3: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları.....	41
Tablo 5.4: Öğretmen-Yönetici Olarak Çalışanların Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi Sonuçları.....	42
Tablo 5.5: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi Sonuçları.....	43
Tablo 5.6: Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Mesleklerine (<i>yönetici-öğretmen</i>) Göre t Testi Sonuçları	44
Tablo 5.7: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Mesleklerine (<i>yönetici-öğretmen</i>) Göre t Testi Sonuçları	45
Tablo 5.8: Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Yaşları Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları.....	46
Tablo 5.9: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	48
Tablo 5.10: Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Gelir Durumları İçin ANOVA Testi Sonuçları	50
Tablo 5.11: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının İle Gelir Durumları ANOVA Testi Sonuçları.....	51
Tablo 5.12: Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Kıdem Yıllarına Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	53
Tablo 5.13: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Kıdem Yıllarına Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	54
Tablo 5.14: Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analiz Sonuçları.....	56
Tablo 5.15: Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analiz Sonuçları.....	57
Tablo 5.16: Yönetici ve Öğretmenlerin Stratejik Düşünmelerinin Anlamli İş Algılarına Yordanmasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	58

KISALTMALAR LİSTESİ

- SPSS : (Statistic Packets For Social Sciencens) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
- TMK : Türk Medeni Kanunu
- STK : Sivil Toplum Kuruluşu



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüzde her alanda birden fazla kurumun yer almasının getirmiş olduğu rekabet ortamında tüm kurumların birbirlerinin önüne geçmek için birçok yola başvurduğu görülmektedir. Kurumlar şartların getirmiş olduğu bu rekabet ortamında değişime ve yeniliklere yönelmektedir. Kurumların yöneldiği değişim ve yeniliklerden biri de strateji kavramı olmaktadır. Kurumlar işleyişlerinde stratejiyi ve buna bağlı birçok kavramı gündemine almaktadır. Vakıf kurumları yapısı ve bu kurumda görev alanlar bakımından bakıldığında kurum menfaatinden daha çok insana ve topluma faydalı olmayı amaçlayan kurumlardır. Bu bağlamda kurum yapısı ve görev alanlar bakımından yapılan iş, görev ve yetkilere yüklenen önem ve amaç daha anlamlı olmaktadır. Tüm kurumların değişim ve yenilik peşinde koştuğu günümüzde, eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarının da insan ve toplum üzerinde büyük etkisi olduğunu düşündüğümüzde bu kurumlarda da değişim ve yeniliklerin, yapılmakta olan iş ve görevlere duyulan sevgi ve anlama karşı nasıl bir ilişki ve etkiye sahip olduğu önemli olmaktadır. Bu çalışmamızda bu denli önemli olan eğitim alanında faaliyet göstermekte olan vakıf kurumlarında görevli veya çalışan öğretmen-yönetici için anlamlı iş ile stratejik düşünme konuları üzerinde incelenmiştir.

Stratejik düşünme; kurumlarda süreçlerin uygulanması bakımından çok önemli olmaktadır. Kurumları güçlendirmekte, kurumlardaki iç görü ve problem çözme becerisini geliştirmede, koşulları önceden görebilme avantajı, kurumun geleceği hakkında bir ön bilgi sahibi olunabilmesi ve yorumlanmasına ve organizasyonun güçlendirilmesini sağlamaktadır (Çakır, 2018: 4-5).

Anlamlı iş ise; çalışanların yaptıkları işleri severek ve çok önemli bir amaca hizmet ettiği düşüncesiyle yaptıkları işe güçlü duygular hissetmesi olarak bilinmektedir (Göçen&Terzi, 2019: 1489).

Bu çalışmada da eğitim alanında faaliyet gösteren kar amacı gütmeyen kurumlardaki anlamlı iş ve stratejik düşünme algıları arasındaki ilişki bu kurumlarda görevli öğretmen-yönetici bazında incelenecektir. Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde genel anlamda araştırmamızın amaçları, önemi, sınırlılıkları ve hipotezlerimiz ele alınmaktadır. İkinci bölümde genel itibariyle vakıf ve vakıf kurumlarından bahsedilmektedir. Üçüncü bölümde araştırmamızın ölçekleri olan stratejik düşünme ile anlamlı iş kavramları ele alınmaktadır. Dördüncü bölümde araştırmamızın bulguları yer almaktadır. Beşinci ve son bölümde ise sonuç ve araştırmamızın katkıları ele alınmaktadır.

1.1.Amaç

Bu araştırmanın konusu, kamu ve özel kurumların dışında faaliyet göstermekte olan eğitim alanında faaliyet gösteren kar amacı gütmeyen kurumlar olan vakıflardaki çalışan ve görevli olan kişilerin stratejik düşünme kavramı ile bu kavramın ışığında yaptıkları işin anlamlı bir iş olma algıları arasındaki ilişkiyi inceleyecektir.

Çalışanlar işlerini severek ve isteyerek yaptıklarında daha başarılı olabilmektedirler. Bu başarı hem kişiye hem de kuruma büyük katkı sağlamaktadır. Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler ve çalışanları stratejik düşünme ile sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik boyutlardaki değişimleri yakalamaya çalışmaktadır ve bu konuda başarılı olmaktadır.

Eğitim ile uğraşan vakıf kurumları, kâr etme amacı gütmeyen kurumlar olarak diğer kurumlardan ayrılrsa da kurum olarak kendine ait özelliklerini, amaçlarını gerçekleştirmek için değişmekte olan çevre koşullarına ayak uydurmayı, başarısını ve devamlılığını sağlamaya ihtiyaç duymaktadır. Bunu yaparken de kurum çalışanlarının üzerine çok büyük bir sorumluluk düşmektedir.

Bu çalışmada da eğitim alanındaki vakıflarda görevli öğretmen ve idarecilerin belirlenen ölçekler bazındaki ilişkileri incelenecektir.

1.2.Araştırmanın Önemi

Eğitim ile uğraşan vakıf kurumları da diğer kamu ve özel kurumlar gibi bir işletmedir. Her işletme gibi değişen çevre koşullarına ayak uydurmak zorundadır. Aksi takdirde yaşamını devam ettiremez ve diğer kurumların gerisinde kalmaktan kurtulamaz. Bu nedenle stratejik düşünmeyi, bu kurumlarda etkinleştirmek, kurumun değişen çevre koşullarını doğru okumasını ve buna uygun vaziyet almasını sağlamaktadır. Bunu

sağlamak için kurumun ve tüm çalışanların gerekli bilgiye ve düşünceye sahip olması gerekmektedir.

Kurumdaki yönetici ve diğer çalışanların yaptıkları işten beklentileri sadece ekonomik değildir. Bunun yanında mutlu olmak, başarılı olmak, diğer insanlar tarafından beğenilmek takdir görmek gibi beklentileri de vardır. Bu beklentiler yaptıkları işlere verdikleri anlamla ilişkilidir. Çalışanların bu beklentileri gerçekleştiğinde ise daha başarılı olabildikleri bilinmektedir. Çalışanların bu başarısı kurum içinde olumlu olmaktadır.

Kurumların başarısı çalışanların başarısına bağlıdır. Bu yüzden çalışanlar kurumlar için çok büyük önem arz etmektedir. Eğitim ile uğraşan vakıf kurumları ve çalışanları da kendi kurum kültürü, başarısı ve gelişimi başta olmak üzere birçok konuda yarar sağlayacaktır.

1.2.Varsayımlar

Bu amaçlar doğrultusunda araştırmamızda incelenecek hipotezler şöyledir:

H1: Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici görevlerinde çalışanların anlamlı iş algıları ile stratejik düşünme algıları arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yöndedir.

H2: Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici görevlerinde çalışanların stratejik düşünme durumlarının anlamlı iş algısına etkisi anlamlı ve pozitif yöndedir.

H3: Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici görevlerinde çalışanların anlamlı iş algıları ile stratejik düşünme algıları arasında cinsiyet bazında anlamlı farklılık yoktur.

H4: Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici görevlerinde çalışanların anlamlı iş algıları ile stratejik düşünme algıları arasında meslekleri bazında anlamlı farklılık yoktur.

H5: Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici görevlerinde çalışanların anlamlı iş algıları ile stratejik düşünme algıları arasında kıdem yılı bazında anlamlı farklılık yoktur.

H6: Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici görevlerinde çalışanların anlamlı iş algıları ile stratejik düşünme algıları arasında yaş bazında anlamlı farklılık yoktur.

H7: Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici görevlerinde çalışanların anlamlı iş algıları ile stratejik düşünme algıları arasında gelir seviyesi bazında anlamlı farklılık yoktur.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırmamız eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarını kapsamaktadır. Eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarımızın genel anlamda oluşturduğu topluluğun büyük olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca ülkemizin tamamında yaygın olarak küçük veya büyük kurumlar olarak yayılmaktadırlar. Tüm kurumlara ulaşmanın zaman ve diğer hususlar açısından zor olması araştırma için sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca araştırma sonucunun tüm eğitim ile uğraşan vakıf kurumları için genelleştirilmemesi de diğer bir sınırlılığı oluşturmaktadır.

1.5. Tanımlar

Vakıf: İnsanların sahip oldukları mal ve varlıklarından belirli bir miktarını önceden belirlenmiş bir amaç doğrultusunda tasarrufta bulunmalarınıdır.

Düşünme: Bilişsel bir süreci ifade eden bu kavram belirlenmiş hedefe yönelik oluşan durumları belirlemektedir.

Strateji: Planlanmış olan amaç ve hedeflere doğru bir şekilde ulaşılmasına yardımcı olan bir yöntemdir.

Stratejik Düşünme: Belirlemiş olduğumuz amaç ve hedeflerimizin doğrultusunda rakiplerimizden önde olmamızı ve onların yapacakları hamleleri önceden tahmin etmemizi sağlayan bir yöntemdir.

Anlam: İnsanların yaptıkları iş veya eylemlerle çevrelerine sağladığı katkı ve yarar dışında kalan bireysel olarak hissettikleri olumlu duygu durumudur.

Anlamlı İş: Kişilerin uğraşmakta olduğu görev ve işler ile sağladıkları faydadan daha çok kendi içlerinde bu yapmış oldukları görev ve işlere yükledikleri anlamı ifade etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM İLE UĞRAŞAN VAKIF KURUMLARI

Bu kısımda, genel anlamda vakıf kurumlarından bahsedilmiş olup, kuruluş amaçları, özellikleri ve sağlamış olduğu faydalar hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarının ayırımı yapılmış, hangi alanlarda faaliyet gösterdiği hakkında bilgiler yer almıştır.

2.1. Vakıf Kavramı

Vakıflar İslam dünyasında hayır kurumları olarak adlandırılmaktadırlar. Vakıf kelimesi ve çoğulu evkaf, bir şeyin durmasına ve öylece kalmasına neden olmak anlamına gelen Arapça bir fiil kökü olan *vagafa* 'dan gelmektedir. Kelimenin ikinci bir anlamı ise hayır kurumudur (Çizakça, 2017:11).

Tarihteki birçok toplum değişik amaçlarla vakıf kurmuşlardır. Genel olarak kuruluş amaçlarına bakıldığında ise toplumlar vakıfları dini amaçları doğrultusunda kurma ihtiyacı hissetmişlerdir. Kur'an'da zekât, sadaka, infak ve yardımlaşma gibi kavramlardan bahsedilmesi, Müslümanların vakıf kurumlarına olan ilgi ve alakalarını arttırmasını sağlamıştır.

Cenâb-ı Hakk, “Siz sevdiğiniz şeylerden harcamaya kadar asla iyilik ve güzelliğe ulaşmış olamazsınız”(Kur'an-ı Kerim, 3/92) fermanını kullarına vazeder. Kur'an, “Ey insanlar! Sizi ve sizden evvelkileri yaratan Rabbinize ibadet ediniz...”(Kur'an-ı Kerim, 2/21) emri ile ruhları birleştiriyor. “...Yüzünü Mescid-i Haram'a çevir...”(Kur'an-ı Kerim, 2/144) anlamındaki ayet-i kerime mucibince cisimleri bir araya getiriyor. Kullarından, “siz insanlar arasından çıkarılmış en hayırlı bir ümmetsiniz, iyiliği emreder, kötülükten vazgeçirirsiniz...”(Kur'an-ı Kerim, 3/110) sırrını kavramalarını, bu doğrultuda amel etmelerini, herkesin bir arada mutlu olabileceği sosyal ortamları hazırlamalarını istiyor. “O yerde ne varsa sizin için yarattı. Sonra semaya yöneldi, onu yedi gök olarak yaratıp düzenledi...”(Kur'an-ı Kerim, 2/29). “Bütün bunlar sizin içindir, hiç tereddüt etmeden... Yeryüzünde bulunanların

helâl ve temiz olanlarından yiyiniz.”(Kur’an-ı Kerim, 2/168; 2/172) buyurularak; bir taraftan yer ve gökte insanlar için yaratılmış helâl ve temiz rızıklardan meşru surette insanların yararlanmaları, diğer taraftan tabiatta potansiyel olarak mevcut bulunan ekonomik değerleri çalışarak artırmaları ve bu şekilde elde edilen kazançları cemiyetin fertleri arasında güzel bir şekilde dağıtmaları öğütleniyor. Çünkü insanların en kolay elde ettikleri ve kendilerine en yakın olan sermayeleri çalışmak ve kazanmaktır. Bundan dolayı Kur’an, “...kazandıklarınızın iyilerinden ve rızık olarak yerden size çıkardıklarımızdan hayra harcayın...”(Kur’an-ı Kerim, 2/267) ayet-i kerimesinde, servetin iki kaynağını birlikte zikrediyor. İnsanın kendi emeğine verdiği önemi vurgulamak amacıyla çalışıp kazanmayı, hazır bulunan tabii zenginliklere tercih ediyor. Emeğe dayalı kazanca verilen önem sebebiyle İslâmiyet, en mühim tavsiyesini, insanları çalışıp kazanmaya sevk etmekte gösteriyor (Öztürk, 1983:12-13).

Vakıflar, özel mülkiyetin hayır yapmak amacıyla çeşitli kişi veya kurumlara bağışlandığı ve buradan sağlanan kazancın da yine aynı amaçla kullanıldığı kuruluşlardır. Vakıflar İslam dünyasında toplumlar için hayati önem arz eden çeşitli alanlarda faaliyetlerini sürdürmüştür.

Vakıf, bir kişinin veya bir topluluğun yapmış olduğu, belirli bir hizmetin yerine getirilmesi ve bu hizmetten başkalarının da yararlanması için malını, mülkünü veya parasını bağışlayarak oluşturduğu kuruluşlardır. Vakıflar, toplumsal hayatta çeşitli görevler üstlenen ve eğitim, sosyal, kültürel ve ekonomik vb. birçok alanda devletin dahi üzerindeki yükü hafifleten kuruluşlardır. Bu kurumların başarılı ve daha verimli olması toplum açısından büyük önem arz etmektedir.

Vakıf, bir amacın gerçekleştirilmesi için kurulur. Tahsis edilen mal bu amaç uğruna harcanır. Vakfın amacı hukuka, ahlâka, adaba, milli birliğe ve milli menfaatlere aykırı veya belli bir ırk ya da cemaat mensuplarını desteklememek şartıyla (TMK, 2001:101) serbestçe seçilebilir.

2.2.Vakıf Anlayışının Ortaya Çıkışı

Eski zamanlardan itibaren insanların yardımlaşma, dayanışma, fedakârlık, iyilik yapma ve sevgi gibi duygularının ön planda olduğu düşünülmektedir. Bu duyguların oluşturmuş olduğu etki, İslami geleneğinde varlığı ile günümüze kadar yoğun bir şekilde gelmiştir. Toplumda veya mevcut beldede yaşayan insanların gelir durumları

veya mal varlıkları eşit olmamaktadır. Devletler veya yöneticilerin sahip oldukları güç, para, mal gibi varlıkların toplumun veya o beldede yaşayan insanların tümüne yardımcı olacak miktarda olması çok zordur. Bu ihtiyaçlara binaen toplumda insanların birbirlerine yardım etmesi kaçınılmaz olmaktadır. Yapılan bu küçük ve bireysel yardımların, toplumların ve devletlerin büyümesiyle daha büyük ve profesyonel hale gelmesi gerekmektedir. Böylece vakıflar hukuki bir yapıya kavuşarak, çok sayıda bağışçının olduğu ve yüksek miktarlarda malvarlığına sahip büyük kurumlar haline gelmiş oldular (Gümen, 2004:9-11).

2.3.Geçmişten Günümüze Vakıfların Sosyal Hayata Olan Katkıları

Osmanlı devletinde ve günümüz Türkiye'sinde de vakıflar, eğitimden sağlığa, din işlerinden sosyo-kültürel işlere kadar birçok alanda hizmetler oluşturmaktadırlar. Bu yüzden vakıflar, geçmişten günümüze sosyal hayatın gelişmesine büyük katkı sağlamışlardır.

Vakıf kurumu en büyük gelişimini, sosyal hayatta yardımlaşma ve dayanışmaya çok önem veren İslâm dinin ortaya çıkmasından ve güçlü Türk devletleri tarafından kabul edilmesinden sonra sağlamıştır. İslâm hukukunun en çok işlenmiş ve geliştirilmiş bölümlerinden biri de vakıflar olmuştur (Öztürk, 1983:137-148).

Osmanlı döneminde eğitim, mali bakımdan devlete bağlı değildir. Dolayısıyla devlet, eğitim faaliyetleri için hazineden bir bütçe ayırmaya ihtiyaç duymaz. Eğitim faaliyetleri medreseler olarak ifade edilen yerlerde gerçekleşmekte, bu yerlerin gelişmesi ve devamlılığı içinde hali vakti yerinde olanlar, sultanlar, idareciler ve ileri gelen devlet adamları bu medreselerde bir vakfiye tanzim ederek devamlılığını garanti altına alırlardı (Akdemir, 2007:101).

Vakıflar Osmanlı ve öncesi toplumlarda doğmuş, gelişimini sürdürmüş ve aktif olarak devamlılığını kendini geliştirerek sağlamıştır.

Bu gelişim günümüze kadar istikrarla devam etmiştir. Türk toplumunun vakıf yapılanmasına bu kadar sahip çıkması ve vakıf kültürünü diğer milletlerden daha fazla geliştirmesi, Türk kültüründe toplumsal dayanışmanın yüksek olması ve vakıf kültürüne yatkın bir hayatın, gönüllü olarak birey düzeyinde yaşanması nedenlerinden kaynaklandığının bir ispatıdır (Yılmaz, 2020:295).

Vakıflar eğitim, sağlık, mali, sosyo-kültürel ve diğer alanlarda ihtiyaç sahibi olan bireylerin ihtiyaçlarını karşılayarak, bu bireylerin toplum içerisinde tutunmalarını sağlamaktadır. Böylece birey ve toplum arasındaki bağın güçlenmesine katkı sağlamaktadırlar.

Vakıflar, geçmişten günümüze kadar toplumun kullanımı için yol, köprü, cami gibi eserlerin yapılmasına büyük katkı sağlamıştır. Bu yönüyle sosyal hayata ve şehirleşmeye yardımcı olmuştur.

Vakıf kurumlarında hayır sahipleri tarafından bağışlanan bir veya birden fazla taşınmazın toplumda ihtiyaç sahibi olan diğer bireylerin kullanımına sunulması, bu kurumların sosyal yönünün çok ağırlıkta olduğunu göstermektedir.

Ayrıca vakıf kurumları ihtiyaç sahiplerinin ihtiyaçlarını karşılamak dışında, gönüllü veya ücretli personel istihdamı da sağlamaktadır. Bu durum vakıfların, toplumda gelir dağılımında belirli bir paya sahip olduğunu da göstermektedir. Genel olarak toplumun, sosyal hayatına etkisi büyük kurumlardır.

Vakıfların kurulmasında ve devamlılığının sağlanmasında sevgi, anlayış, fedakârlık ve yardımlaşma duyguları yoğun olarak yer almaktadır. Bu duyguların olmadığı veya yozlaştığı toplumlarda vakıf kurumlarının faaliyetlerinin yürütülmesi imkânsızlaşır.

Toplum içerisindeki insanlardan veya ailelerden bazıları maalesef sosyal yardıma her zaman muhtaç olabilmektedir. Bu yüzden insanların kazanmış olduğu ücret ve gelirleri sadece kendileri için harcamaları ahlaki, dini ve sosyal olarak hoş karşılanmamaktadır. Geliri yüksek olsun ve geliri düşük veya hiç olmasın bu iki durumdaki insanlar aynı toplumda birlikte yaşamak zorundadır. İşte vakıf, tam bu durumdaki insanların durumlarını eşitlemeye veya en azından durumlarını olumlu anlamda düzenleyip bir arada yaşamalarına yardımcı olma özelliğine sahiptir.

Toplumda yardıma ihtiyacı olan insanların vakıf kurumları ile bu ihtiyaçlarının giderilmesi sağlanmaktadır. Bu durum zayıf veya müşkül duruma düşmüş olan insanların kişilik ve şahsiyetlerini de koruma altına almaktadır. Bu insanların düşmüş oldukları bu kötü durumdan kurtararak onların kişiliklerinin zedelenmesine zarar görmesine engel olmaktadır.

Geçmişten günümüze vakıflar toplum içerisinde yardımlaşmayı ve dayanışmayı sağlamayı amaçlamışlardır ve bu şekilde toplumun ve burada yaşayan insanların

hayatlarını daha güzelleştirip, bu insanların daha kaliteli yaşam seviyelerine çıkmalarını sağlamışlardır.

Bu yüzden vakıflar, toplumda sevgi ve saygı bağlarının kurulmasında ve güçlenmesinde en büyük role sahip olan en güçlü kuruluşlardır.

2.4.Vakıfların Genel Özellikleri

Vakıflar, insanların toplumsal hayat içinde kaliteli bir yaşam sürdürebilmeleri amacıyla kurulmaktadır. Vakıflar, kişi ve toplum için eğitim, sosyo- ekonomik ve kültürel açıdan insan ve sosyal hayatın bütününe yayılmış çok büyük bir etki alanına sahiptir.

Vakıflarda süreklilik ilkesi esastır. Vakfın korunması ve geliştirilmesinde devletinde önemli rolü olmaktadır. Vakıfların idari, mali ve hukuki açıdan bir tüzel kişiliğe sahip olması insanların bu kurumlara olan güvenini de sağlamıştır. Vakıflar bu özelliğinden dolayı kapsamlı olarak yayılmıştır.

Vakıflar sosyal hayatımızda çatışmayı engeller. Vakıflar sınıf, statü gibi esaslara göre değil, din, dil, ırk, renk ayrımı yapmadan faaliyetlerini sürdürürler.

Vakıflar gelir ve servet dağılımını düzenlerler. Vakıflar genellikle yüksek gelire sahip kişilerin mal varlıklarından pay ayırarak oluşturduğu kurumlardır. Bu kurumlar sayesinde alt gelir grubundaki kişilere fayda sağlamak amacıyla kurulmaktadır. Bu açıdan bakıldığında vakıflar, gelirin alt tabana yayılmasında etkin rol oynamaktadır.

Vakıflar sosyal ilişkileri düzenler. Toplumsal ihtiyaçları karşılayan vakıflar, hizmetten yararlanan kendi aralarında ve vakıflar arasında sosyal bir ilişkinin oluşmasını sağlamaktadırlar.

Vakıfların, istihdam artırıcı etkisi vardır. Her vakıf hizmetlerinin yürütülebilmesi için personel çalıştırılmaktadır. Vakıfların sayılarının artması bu istihdam durumunu şekillendirmektedir. Ayrıca vakıf içinde görev alan personel dışında bina bakım onarım çalışmaları ve daha birçok alanda da dışarıdan hizmet almaktadırlar. Bu alanları da göz önünde bulundurduğumuzda istihdam artırıcı özelliği ortaya çıkmaktadır.

Vakıflar bir STK olduğundan ana hedef kitlesi de insan olmaktadır. Sosyal politika günümüzde çocuk/genç, kadın, yaşlı, engelli gibi toplumsal kitleleri, dezavantajlı

gruplar içerisinde zikretmektedir. Bu kapsamda sosyal politika disiplini, dezavantajlı gruplar için çareler aramaktadır. Vakıfların hizmetlerinde, dezavantajlı grupları öncelmesi ve daha çok onlara yoğunlaşması hem devlet üzerindeki ekonomik yükün hafiflemesine hem de temelinde gönüllülük esasına dayanarak çalışan vakıf personelinin *sosyal millet* duygusunu yaygınlaştırmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda vakıflar, sosyal politik varlığı ile de önemli hizmetler icra etmektedir (Yılmaz, 2020:314-315).

Vakıflar, gerçek kişi veya tüzel kişiler tarafından kurulabilirler. Gerçek kişi, hayatta iken ya da ölümünden sonra vakıf kurabilir. Bir kimse hayatta iken vakıf kurmak isterse, reşit olmalı ve vesayet altına alınmamış olmalıdır. Akıl hastası tam ehliyetsiz kişilerin vakıf kurmalarından söz edilemez.

Tüzel kişilerde vakıf kurabilirler. Bunun için tüzel kişinin yetkili olması yeterlidir. Bu durumda şirketler, dernekler veya sendikaların vakıf kurması da mümkündür.

2.5.Vakıfların Temel Unsurları

Vakfın temel unsurları üç ana başlıktan oluşmaktadır. Bunlar; vakfeden kişi olarak Vâkıf, vakfa bağışlanan mal olarak Mevkuf, diğeri ise vakıf menfaatlerinin karşılandığı insanları kapsamaktadır.

Günümüzde vakıf oluşturabilmek için Türk Medeni Kanunu'nda yapılan tanımdan da anlaşılacağı gibi tüzel bir kişiliğe sahip olan vakıfların belirli bir mal varlığı ile bu mal varlığının belirli bir amaca tahsis edilmesi gerekir (Türk Medeni Kanunu, 2001,m:101).

2.5.1.Malvarlığı

Vakıf kurumlarının sürekliliği, vakıf kurumlarının malvarlığı ile yakından ilgilidir. Vakfa ait malların sürekli veya devamlı olması, vakfında sürekli olmasını sağlayacaktır. Aksi halde vakıflar amaçlarını gerçekleştirmez, bu kurumlardan faydalanan ihtiyaç sahipleri yardımlara ulaşamaz. Sonuç olarak vakfın yok olması kaçınılmaz olmaktadır.

2.5.2.Malın Belirli Bir Amaca Tahsis Edilmesi

Vakıfların kurulabilmesi için gerekli olan unsurlardan biri de amaçtır. Vakıfların belirli bir amaca yönelmesi ve faaliyetlerini bu doğrultuda gerçekleştirmesi gerekli olmaktadır. Vakıfların faaliyet amaçlarını kendilerinin belirleme yetkisi bulunmaktadır. Bu amaçları belirlerken “*Cumhuriyetin Anayasa ile belirlenen niteliklerine ve Anayasanın temel ilkelerine, hukuka, ahlaka, milli birliğe ve milli menfaatlere aykırı olmaması belirli bir ırk ya da cemaat mensuplarını destekleyici nitelik taşımaması da gerekir.*” bağlı olunması gerekmektedir (TMK, 2001:101).

2.6.Vakıfların Mahiyeti

Vakıfların genel olarak toplum içerisinde dini, iktisadi ve sosyal mahiyetleri bulunmaktadır. Bunlar;

Vakıfların dini mahiyetleri; yardımlaşma, dayanışma, sevgi ve iyiliği yaymak, kötülükten uzak tutmak ve toplumsal olarak birlik ve beraberlik olgusuna hizmet etmek kavramları ile ifade edilebilirler.

Vakıfların iktisadi mahiyetleri ise; vakıflar sahip oldukları taşınır veya taşınmaz mal varlıkları ile ihtiyaç sahiplerinin ihtiyaçlarını giderirler. Böylece ülke ekonomisine ve gelirin insanlar arasında pay edilmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca vakıflarda hizmet veren personel ile vakıfların ülke istihdamına katkıları büyük önem arz etmektedir.

Vakıfların sosyal mahiyetleri ise; geçmişten günümüze vakıflar yoluyla birçok eser meydana gelmiştir. Bu eserlerden bazıları; camiiler, medreseler, hanlar, hamamlar, kervansaraylar, hastaneler, aşevleri vb.dir. Vakıflar bu eserleri o toplumda yaşayan insanların hizmetine sunarak toplumun sosyal hayatına büyük katkı sağlamış olmaktadır.

2.7.Vakıf Çeşitleri

Vakıf çeşitleri, 1926’da Türk Medeni Kanun’un kabul edilmesiyle birlikte vakıflar iki bölümde incelenmeye başlamıştır. Bunlar Medeni Kanun’dan önce kurulan vakıflar ve sonra kurulan vakıflar şeklindedir.

2.7.1.Medeni Kanun'dan Önce Kurulan Vakıflar

Mazbut Vakıflar; Türk Medeni Kanun'dan önce kurulmuş ve 2762 sayılı Vakıflar Kanunu gereğince Vakıflar Genel Müdürlüğüne yönetilen yani devlet tarafından yönetilen vakıflara denir.

Mülhak Vakıflar; yönetimi vakfedenlerin soyundan gelenlere şart edilmiş vakıflara mülhak vakıflar denilir. Anayasaya aykırılık teşkil etmeyen vakfiye şartlarına göre Meclis tarafından atanacak yöneticiler eliyle yönetilir ve temsil edilir. Vakıf yöneticileri kendilerine yardımcı tayin edebilirler. Mülhak vakıf yöneticilerinde aranacak şartlar ile yardımcılarının nitelikleri Vakıflar Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Cemaat Vakıfları; Cumhuriyet öncesinde gayrimüslim Türk vatandaşlarının oluşturduğu hayır kurumlarıdır. Cemaat vakfı," Vakfiyeleri olup olmadığına bakılmaksızın 2762 sayılı Vakıflar Kanunu gereğince tüzel kişilik kazanmış, mensupları Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan Türkiye'deki gayrimüslim cemaatlere ait varlıklar" olarak tanımlanmıştır. Bu vakıflar kendi mensuplarının seçtiği yönetim kurulları tarafından yönetilirler. Cemaat vakıfları yönetim kurulu kararıyla mal edinebilirler ve malları üzerinde her türlü tasarrufta bulunabilirler.

2.7.2.Medeni Kanun'dan Sonra Kurulan Vakıflar

Aile Vakıfları; aile fertlerinin ahlaki eğitiminin yanı sıra fiziksel olarak her türlü bakımından sorumlu olarak faaliyet gösteren vakıfların tamamını kapsamaktadır. Aile vakıfları, diğer tüm vakıfların taşıdığı olduğu bir amaç etrafında birleşen mal veya varlıklardan oluşmaktadır.

Diyani Vakıflar; bu vakıfların amacı ise ibadet ve diğer dini usullerin uygulanmasına yönelik olarak yapılmaktadır. Cami, mescit, kilise, havra inşası gibi bu ibadethanelerin ve bu yerlerde görev alan gönüllü veya profesyonel çalışanların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik kurulmuş olan vakıflardan oluşmaktadır. Ayrıca bu vakıflar bu ibadethanelerde dini usulleri öğrenmek amacı olan talebelere de yardımcı olmayı sağlamaktadır.

İşçilere Yardım Vakıfları; bu vakıflar, işverenlerin belli bir meblağın veya malın personeline yardım amacıyla tahsis edilmesiyle kurulur. Evlenme, doğum, ölüm, iş

görmezlik, hastalık ve emeklilikte olduğu gibi kazalarda da zarara uğrama hallerinde istihdam edilenlere ve işçilere çeşitli yardımlarda bulunmak üzere kurulan ve hatta günlük ihtiyaçları yiyecek, giyeceğine kadar yardımda bulunabilecek vakıflardır (Öztürk,1983:130).

Kamuya Yararlı Vakıflar; Kamu yararına hizmet eden faaliyetler için çalışmalar yapan ve bu çalışmalar doğrultusunda varlıklarını kullanan vakıflardır.

2.8.Vakıfların Faaliyet Alanları

Geçmişten günümüze kadar çalışma ve faaliyet alanlarını geliştirip, genişletmeyi sürdüren vakıf kurumlarının kökeninde insana ve tabiata olan sevgi, vefa ve yardımlaşma duygularının getirmiş olduğu anlayış yer almaktadır.

Eğitim, sağlık, din, sosyo-kültürel ve diğer başlıca alanlarda birçok faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde vakıflar büyük çalışmalar üstlenmişlerdir. Bu faaliyetlerden bazıları şöyledir:

2.8.1.Dini Hizmetler

Sosyal olarak yardımlaşma dini açıdan büyük önem arz ettiğinden tüm vakıf faaliyetlerini bu başlık altında değerlendirmek mümkündür. Ancak burada amacımız dini olarak ibadetlerin yerine getirilmesi gayesidir. Dini ibadetlerin yerine getirilmesi için oluşturulan cami, mescit, türbe gibi yerlerin yapılması aşamasından daha sonraki ihtiyaçların giderilmesine kadar kapsayan hizmetlere denilmektedir.

2.8.2.Eğitim Hizmetleri

Toplumumuzda birçok okul, üniversite, kurs, yurt, müze vb. yerler vakıflar tarafından kurulup, faaliyetlerini sürdürmektedir. Buradaki çalışanların maaşlarına kadar tüm giderler vakıflar tarafından karşılanmaktadır. Devletin bu alanda üzerindeki yükün büyük bir kısmı vakıflar tarafından alınmış olmaktadır. Türk-İslâm ve Osmanlı devletlerinde de eğitim hizmetleri çoğunlukla vakıfların kurmuş oldukları medreseler aracılığıyla yapılmaktaydı. Vakıfların kurulmasını sağladıkları bu medreseler tanınmış kıymetli bilim insanlarının yetişmesinde büyük rol oynamıştır.

2.8.3.Sağlık Hizmetleri

Hastane, yaşlı bakım evleri, yetimhane gibi yerlerin bir kısmı vakıflar tarafından faaliyet göstermektedir. Bu vakıflar sosyal hayatta birçok insanın hayatında olumlu olarak etkili olmaktadır.

2.8.4.Sosyal ve Kültürel Hizmetler

Türk-İslâm ve Osmanlı devletlerinden günümüze kadar vakıflar, sosyal ve kültürel faaliyetlerde aktif rol oynamıştır. Vakıflar; Kervansaraylar, Han, Hamamlar, Aşevleri, İmarethaneler, Çeşme, Camii, Hat, Tezhip, Yol, Köprü gibi birçok esere sahip olmamızda çok büyük katkı ve emeğe sahiptir. Tüm toplumun bu kıymetli eserler ve yapıtlardan da faydalanmasını sağlamaya devam etmektedir.

2.9.Eğitim İle Uğraşan Vakıf Kurumları

Zaman içerisinde yaşanan toplumsal değişikliklerle vakıf kurumlarının eğitim, sağlık, ekonomik ve sosyal bakımdan daha geniş ve etkili bir alana hitap ettiği görülmektedir. Türkiye'deki vakıfların gönüllülük esasıyla kurulduğu ve gelişimini uzun yıllardır sürdürdüğü gözlemlenmektedir.

Vakıf kurumları, toplumun ve toplum içinde yaşayan insanların gelişmesine ve sorunlarının çözülmesine yardımcı olmaktadır. Vakıflar belirli bir konuda ve belirli gruplara hitap etmektedir. Bu özelliği sebebiyle insanlar, vakıfların kurulma amaçlarına göre bu kurumlara yönelim göstermektedirler.

Türklerde vakıf uygulamaları özellikle Osmanlı Devleti döneminde hayli gelişmiş düzeyde yaşanmıştır. Osmanlı toplumunda eksiklik duyulan neredeyse her konu ile ilgili bir vakfa rastlamak mümkündür. Bu bağlamda Osmanlı'nın kendine has uygulamalarıyla bir tür vakıf medeniyeti kurduğunu söyleyebiliriz (Bozatay, 2010:229). Vakıf medeniyeti olarak adlandırabileceğimiz Osmanlı'da amaçları insanın aklına bile gelmeyecek konularda vakıflar kurulmuştur; Kızlara çeyiz hazırlamak vakfı, doktorları güzel huylu etmek vakfı, soğuk su dağıtmak vakfı vb. örnek olarak verebileceğimiz vakıflardan bazılarıdır (Sevim, 2019:108).

Toplum içerisinde yaşayanların ihtiyaçları doğrultusunda onlara yardımcı olarak, devletin üzerindeki yükü de hafifleten vakıf kurumları devlet tarafından da destek görmektedir. Hükümetler politika belirlerken vakıf kurumlarından bilgiler sağlamak ve görüşlerini önemsemektedirler.

Vakıf kurumları, eğitim alanında da önemli hizmetler vermektedirler. Ülkemizde birçok alanda faaliyet gösteren ve bu alanların gelişimine katkı sağlayan vakıf kurumları, eğitim sistemine de büyük katkı sağlamaktadırlar.

Eğitim her dönemde ve her konuda önemli bir kavram olmayı sürdürmektedir. Eğitim olmadan toplumların ve bireylerin sağlıklı ilişkiler sürdürmesi neredeyse imkânsız olmaktadır. Eğitimi yüksek olan toplumlarda bile olumsuz insan ilişkileri ve toplumsal sorunlarla karşılaşıldığı dönemler her zaman olmuştur. Lakin eğitim ile bu sorunları ve olumsuz durumları azaltmak mümkün olabilmektedir. Eğitimin bu denli önemli olması vakıfların bu konuya yoğunlaşmasına neden olmuştur.

Eğitim ile uğraşan vakıf kurumları, ulusal veya uluslararası kuruluşlarda eğitim alanında çeşitli projeler üretmede öncülük edebilmektedirler. Hatta hükümetin uygulamaya koyduğu projelerde görevler üstlenebilmektedirler.

Eğitim geçmişten günümüze sadece devletlerin veya hükümetlerin sorumlu olduğu bir alan olarak görülmemektedir. Eğitim de asıl sorumluluğun toplumun ve ailenin üzerine düştüğünü görebilmekteyiz.

Eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarının başlıca amaçları şunlardır:

- Eğitim ve öğretim sistemine etkinlik ve verimlilik katarak, eğitim ve öğretimde öğrencilerin eksik kaldığı alanlarda destekleyici uygulamalar yapmak,
- Öğrencilerden maddi olarak ihtiyaç sahibi olanların zorunlu ve acil ihtiyaçlarını karşılayarak yardımcı olmak,
- Toplumdaki bireylere ve öğrencilere milli ve manevi duyguların aşılmasında yardımcı olmak,
- Toplumdaki birey ve öğrenciler için sosyal ve kültürel programlar, konferans ve seminerler düzenleyerek katkı da bulunmaktadır (Çınar & Kaya, 2015:3-6).

Türk eğitim sistemi içinde devlet dışında eğitim – öğretim hizmeti sunmak isteyen özel sektör, sivil toplum kuruluşları ya da yabancıların durumunu düzenleyen 5580 sayılı

Özel Öğretim Kurumları Kanununun da Türk eğitim sisteminin bir diğer önemli yasal dayanağıdır. Bu kanuna göre devlet dışında ve yasada belirtilen şartlara haiz gerçek ya da tüzel kişilerin girdiği tüm eğitim – öğretim faaliyetleri devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu kanunun bir önceki halinde (635 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu) 42. maddede şöyle bir hüküm yer almaktaydı: “ *Kamu yararına çalışacak dernekler tarafından ticaret gayesi gözetilmeksizin kurulmuş bulunan özel öğretim kurumlarına Devletçe mali yardımda bulunulabilirler*”(Dernekler Kanunu, m:27). Devletin eğitim hizmetlerine sivil toplum kuruluşlarının katkısını teşvik ettiği ve ödüllendirdiği yegâne kanun maddesi olması açısından büyük önem taşıyan bu maddeye, Kanunun yeni halinde yer verilmemiştir. Diğer taraftan 5353 sayılı Dernekler Kanunu’nun 10. maddesinin ikinci fıkrası, derneklerin kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliği yapabileceklerini hükme bağlamaktadır (Karataş, 2008:98-99).

Vakıf kurumlarının eğitim faaliyetlerinde yer almasıyla birlikte toplumda yaşanan eğitim ile ilgili eşitsizliklerin, adaletsizliklerin ve ekonomik nedenlerden dolayı yaşanan sıkıntıların büyük oranda etkisi azaltılmış olmaktadır.

Eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarının toplum ve bireye sağladığı faydalardan bazıları:

- Eğitimde eksik bırakılan veya eksik kalan alanlarda yardımcı olarak, bireylere maddi ve manevi konularda bilgi ve imkân sağlayarak toplum ve birey arasında dayanışmayı arttırmaktadır.
- Hem devlet hem vakıf kurumlarıyla birlikte eğitim faaliyetlerinde yapılan çalışmaların etkinlikleri artırılmış olmaktadır.
- Bu kurumların eğitim alanında edindiği bilgi ve deneyimlerin devlet ile toplumdaki diğer kurumlarla paylaşılmasını sağlamaktadır.
- Eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarıyla birlikte eğitim faaliyetlerinin, hizmet ve imkânlarının daha geniş bir sahaya yayılmasını sağlamak ve daha fazla kişinin bu imkânlardan yararlanmasını sağlamaktadır.
- Bu vakıf kurumlarında çalıştırılmak için personel istihdamı sağlanması ülke ekonomisi, işsizlik ve gelir dağılımı gibi konularda devlete ve ülkeye büyük katkıları olmaktadır (Vakıflar Dergisi, 2019:245).

2.10.Eğitim İle Uğraşan Vakıf Kurumlarının Faaliyetleri

Türkiye’de vakıf kurumlarının eğitim ile ilgili faaliyetlerinin çoğu üniversiteler, kurslar ve seminerler, yurtlar, eğitim bursları ve malzeme temini gibi faaliyetler olarak şekillenmektedir.

2.10.1.Üniversiteler

Üniversiteler, eğitim sistemlerimizdeki en önemli kurumlarımızdan biridir. Bu kurumlarda sosyal veya bilimsel konu ve durumlar hakkında araştırmalar yapılmakta ve bu alanlarda insan yetiştirmekte çok önemli rol oynamaktadır. Burada yetiştirilen insanlar toplumsal olarak ve dünya çapında sorun ve ihtiyaçlara karşılık vermektedir. Buradaki çalışmalar geçmiş ve geleceğimize ışık tutmaya devam etmektedir.

2.10.2.Kurslar ve Seminerler

Kurslarla birlikte insanların sosyal, kültürel ve mesleki açıdan bilgi edinmelerini ve gelişimlerini sağlayarak üretken insanlar yetiştirmek, insanlara el becerileri kazandırmak ve onların yeteneklerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadırlar.

2.10.3.Burslar

Burs vermek de vakıfların eğitim hizmetlerindedir. Ortaöğretim ve yükseköğretim öğrencilerine verilen burslar karşılıksız olup, amaç yoksul ve çalışkan öğrencilerin okul giderlerine katkıda bulunmaktır (Pamuk, 2010:24).

2.10.4.Yurtlar

Başarılı, çalışkan ve muhtaç durumdaki öğrencilerin sorunlarını çözüme kavuşturmak için ülkemizin birçok il ve ilçesinde vakıflar öğrenci yurtları açmıştır. Bu yurtlara ilkokulu bitirip de mahallesinde lise bulunmaması dolayısıyla öğrenimine devam edemeyen yetenekli yoksul çocuklar alınarak orta ve lise öğrenimlerini yapmalarını sağlamıştır. Aynı zamanda üniversiteyi farkı şehirlerde kazanan öğrencilere de yurt imkanı sağlayarak öğrenimlerini görmeyi sağlamışlardır (Pamuk, 2010:23-24).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

STRATEJİK DÜŞÜNME VE ANLAMLI İŞ KAVRAMI

Bu kısımda, strateji kavramı açıklanmış olup, önemi ve amacının neler olduğu hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırma konusu bağlamında stratejik düşünme ile anlamı iş kavramları hakkında detaylı bilgilere yer verilmiştir.

3.1.Düşünme

Düşünme, insanın varoluşundan beri kendisinde bulunan en önemli özelliklerindedir. İnsanların hayatlarını sürdürmeleri için düşünmeye ihtiyacı vardır.

Düşünme; temel işlemler, problem çözme, karar verme, eleştirel ve yaratıcı düşünme gibi kavramlardan oluşmaktadır. Temel işlemler, neden-sonuç ilişkilerini belirleme, ilişkileri ve benzetmeleri belirleme, sınıflandırma gibi kavramlardan oluşmaktadır. Problem çözme, belirlenmiş bir zorluğun üstesinden gelme, zorlukla ilgili bilinenleri birleştirme, zorlukla ilgili veriyi toplama ve belirleme, çözümler üretme, üretilen çözümleri sınama gibi kavramlardan oluşmaktadır. Karar verme, konu ile ilgili bilgileri birleştirme, seçenekleri kıyaslama ve seçenekler arasından en uygun olanı belirleme gibi durumlardan oluşmaktadır. Eleştirel düşünme, ifadeleri çözümlenme, ifade edilmemiş düşüncelerin farkına varma, düşüncelerin farklı ifade edilişlerini arama gibi durumlardan oluşmaktadır. Yaratıcı düşünme ise temel olarak düşünmenin mantığa, sezgiye dayalı yönlerini kullanarak özgün bir durum meydana getirmeyi anlatmaktadır (Seferoğlu & Akbıyık, 2006:194).

Düşünme, bilişsel bir işlev olan bu kavramda yaşanan veya planlanmak istenen eylemlerin akıl yürütme faaliyetleriyle birlikte ele alınması olarak görülebilmektedir. Bir eylem veya durum hakkındaki bağlantıları, benzerlikleri, farklılıkları birbirinden ayırtırmayı sağlayan bir eylemdir.

3.2.Strateji Kavramı

Strateji, kelime anlamı itibariyle sevk etme, yöneltme, gönderme, götürme ve gütme demektir. Strateji kelimesi Türkçe sözlükte, önceden belirlenen bir amaca ulaşmak için tutulan yol olarak tanımlanmıştır (Atmaca, 2007:12).

Strateji Kavramı, ilk ve yaygın şekilde askeri sevk ve idarede kullanılmıştır. Bu anlamda strateji, genel bir harp planı olarak tanımlanmakta ve savaşın hedefe yönelik planlanmasını ve yönetilmesini ifade etmektedir. Kuşkusuz, askeri hedef zaferin kazanılmasıdır. Bu bağlamda, ordunun veya birliğin kuvvetli ve zayıf yönlerini belirleyerek düşman kuvvetlerinin durumunu incelemek suretiyle belirlenebilir (Atmaca, 2007:12).

Strateji, çevrede bulunan iç ve dış etkenlerin tamamıyla değerlendirip, genel durumu görebilmeyi sağlamaktadır. Strateji, belirlenmiş veya var olan bir amaç doğrultusunda şekillenmektedir. Bu amaç ulaşılması gereken bir hedeftir. Bu hedef için yöntemler ve seçenekler arasından en doğru olanı seçmek stratejinin temelini oluşturmaktadır.

Strateji, temelde fark yaratarak sürekli ilerlemeyi amaçlayan bir işletmenin bu amaç kapsamında çevresiyle daima bağlantı halinde bulunarak meydana gelen değişikliklere hâkim olmasını sağlayan yönetim sürecidir (Karaoğlu, 2019:5).

Strateji oluşturmak, kişileri veya kurumları ortaya çıkabilecek aksi durumlarda hazırlıklı olmaya sevk eder. Karşılaşılan problemlere karşı daha hızlı ve etkili çözümler bulmaya yardımcı olabilmektedir. Aynı zamanda alınan kararlar üzerinde uzun ve detaylı düşünmeyi gerektirdiği için strateji, riskleri de en az seviyelere indirmeye yardımcı olabilmektedir.

Strateji, girilen işlerde en iyi sonucu alabilmeyi sağlamaya çalışmaktadır. Sonucun en iyi ve en etkili olması için strateji kaçınılmazdır. Günümüzde stratejinin oldukça fazla kullanılması da dikkati çekmektedir. Kişi ve kurumların yoğun olarak kullandığı strateji ortamında strateji kavramına ilgisiz kalmak zararlı durumlar oluşturabilmektedir. Bu nedenle strateji kavramı, tüm kişi ve kurumlar için büyük öneme sahip olmaktadır. Gündemin gerisinde kalmamak, değişimlere ayak uydurabilmek ve sürdürülebilirliği sağlamak stratejiden geçmektedir.

3.3.Stratejinin Önemi ve Amacı

Geçmişten günümüze hayatımızın her alanında değişim ve dönüşüm süreçleri yaşamaktayız. Bu değişim ve dönüşüm bugün de hızlı ve yoğun bir şekilde devam etmektedir. Bu değişim ve dönüşüm sürecinden sadece insanlar değil, tüm kurumlarda nasibini almaktadır. Bu süreçler tüm kurumları her an bu değişimlere hazır olmaları gerektiğine zorlamaktadır. Günümüzde bu değişim küresel olarak çok boyutlu hale gelmiş durumdadır. Kurumlar da ise bu değişim, hızlı hareket etme, doğru ve hızlı karar verme, yapıcı ve esnek olma, rakiplerine karşı üstünlük kazanma ve sürdürülebilirliğini sağlamak gibi konuları gündeme getirmektedir.

Günümüzde tüm kurumların temel amaç ve hedefleri, yapmış oldukları iş ve hizmetleri en iyi yapmak, en doğru şekilde müşteri ve alıcılarına sunmak, kâr elde ederek üstünlük sağlamak ve devamlı olmak şeklindedir.

Strateji kavramının içeriğinde ise uzun dönemli düşünme, çevreyi iyi algılama ve hedefi buna göre iyi görme bulunmaktadır. Dolayısıyla stratejiden söz edildiğinde vizyonu açık, geleceğe yönelmiş, planlanmış yol ve yöntemlerle belirlenmiş hedef ve amaçlardan bahsedilir (Özer, 2015:71).

Strateji kavramını baz aldığımızda değişim ve dönüşümün devamlı olduğu günümüzde kurumların strateji kavramı üzerine yoğunlaşmaları ve bu kavram üzerine akıl yürütmeleri çok normal karşılanmaktadır. Rekabet üstünlüğünün, etkinlik ve verimliliğin, kâr sağlamanın ve kurumun devamlılığını sağlamanın yolları bu çağa ayak uydurmaktan geçmektedir. Günümüzde kurumların amaç ve hedeflerini planlamasından gerçekleştirmesine kadar giden bu süreçte kullandıkları kavram stratejidir.

Bu bağlamda stratejinin amaç ve hedefleri, tüm kurumların stratejik olarak makro ve mikro tüm çevre koşullarına göre amaç ve hedeflerini belirlemelerine, yine aynı şekilde tüm kurumların planlamalarını bu stratejiye uygun şekilde düzenlemelerini gerektirmektedir. Bu belirledikleri amaç, hedef ve planlar doğrultusunda stratejilerini oluşturmalarını ve bu strateji ile ilerledikleri yol da en hızlı ve doğru şekilde kararlar alarak istedikleri sonuca en iyi şekilde ulaşabilmelerini sağlamaktır.

3.4.Stratejik Düşünme Kavramı

Stratejik düşünme Türkçe literatürde oldukça sınırlı olmasına rağmen İngilizce literatürde geniş yer verilmektedir. Karmaşık olan strateji literatürünü daha da karmaşıklaştıran stratejik düşünce kavramı dar ve geniş olarak iki çerçevede tanımlanabilir (Karaoğlu, 2019:42). Stratejik düşüncenin dar tanımı stratejistin rolü örgütün vizyon ve misyonuyla ilgilenmek olarak öngörülür. Dar tanım, daha doğulu, yaratıcı, sentetik, ayrıştıran özellikler gösterirken geniş tanım bu özellikleri batılı, rasyonel, analitik, bütünleştirici düşünce süreçleri ve problem çözme anlayışı ile birleştirmeye çalışır. Geniş anlamda stratejik düşünme hem örgütün vizyon ve misyonuyla hem de kişisel ve kurumsal düzeyde sorun çözme ile yakından ilgilidir (Atmaca, 2007:68).

Stratejik düşünme, stratejik yönetimin en temel unsurlarındandır. İnsanların stratejik düşünme yetenekleri oldukça önemli olmaktadır. Bu yetenek birçok alanda fayda sağlamaktadır.

Düşünme, bir eylem veya bir durum hakkında gerçekleşmiş olsun veya henüz gerçekleşmiş olmasın sürekli olarak yapmakta olduğumuz bir eylem olmaktadır. Bu eylem hayatımızın her alanında her anında sürdürdüğümüz bir eylemdir. Bu eylem yani düşünme her birey ve her kurum için hayati bir öneme sahip olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Düşünme eylemi gerçekleştiği andan itibaren birey veya kurumlar aynı zamanda harekete de geçmiş olmaktadır. Bilişsel tasarımların oluşmasında ilk ve en önemli eylemi hayata geçirmiş olmaktadır.

Kurumların stratejik düşünmesi, bireylerdeki stratejik düşünmenin bir kurumda yerleşmesi ile mümkün olabilir. Bu düşünce, organizasyon birimleri ve çalışanları arasında diyalogu artırır ve herkesin aynı hedeflere kilitlenmesini sağlar (Karaoğlu, 2019:43).

Stratejik düşünce, kurumların yenilik ve değişimleri hızlı bir şekilde yakalayıp, uygulamaya koyulmasına, aynı zamanda diğer kurum ve rakiplerine karşı başarılı olmalarına ve kurumun devamlılığını sağlamakta önemli bir rol oynamaktadır. Kurumların yeniliğe, değişime, başarıya ve devamlılığını sağlamaya ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçları karşılamakta kurum çalışanlarına da büyük sorumluluk düşmektedir. Çalışanların yetenekleri ve yaptıkları işlerdeki her türlü başarısı kurumu olumlu anlamda etkilemektedir.

Düşünme bir başka deyişle olaylar ve durumların arasındaki bağlantıları çözümlemede kullanılan bir eylemdir. Stratejik düşünmede aynı şekilde olay ve durumların arasındaki bağlantıların incelenmesinde ve bu inceleme sonucunda ortaya çıkan eksiklikler veya fazlalıkları ayırt etmemizi sağlayan bir kavram olmaktadır.

Tüm örgütler için yapılan işin ‘daha iyisi’ olması önemlidir. İşin daha iyi ve güzel yapılabilmesi için bazı kavramlar üzerinde durulmalıdır. Bu kavramlardan en önemlilerinden biri stratejik düşünme olabilmektedir. Çünkü stratejik düşünme kavramı en doğru ve en iyiyi bulmada birey ve örgütlere yardımcı olmaktadır. Bireyler çevrelerindeki değişimleri, çevrede oluşan şartları ve uygulamaları değerlendirip, analiz ederek hedef ve amaçlarına ulaşabilmek için kendisi ve örgüt için en iyi yöntemi seçmeye yönelmektedir. Bunu yaparken de stratejik düşünmeyi kullanmaktadır. Bu bağlamda kişi hem kendine hem de örgüte faydalı olacak işi yapacaktır. Sonuç olarak, yapılan işin daha iyisi böylece ortaya çıkmış olacaktır.

Düşünme; karşılaştırmalar yapma, ayırma, birleştirme, bağlantıları ve biçimleri kavrama yetisidir(Naktiyok, Çiçek, 2014:159). Strateji ise; en basit anlamıyla amaçlara ulaşmak için kullanılacak yöntemlerin tümünü belirtmektedir. Stratejik düşünmeyi bu tanımlar açısından düşündüğümüzde, kişilerin ve örgütlerin her zaman belirli amaç ve hedeflere ulaşma ihtiyacı olmaktadır. Bu amaç ve hedeflere ulaşmak bazen kolay bazen de zor olabilmektedir. Bazen kolay olsa da yöntem zarar verici olabilmektedir. Burada devreye ‘düşünme kavramı’ girmektedir. Kişiler ve örgütler bu durumları baz aldığında nasıl ve ne şekilde bir yol izleyeceği üzerine düşünmeye başlamaktadır. Bu yolları düşünürken de en doğru en iyi yolu seçmesi gerektiğini bilmektedir. Bu kısımda ise ‘strateji kavramı’ karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramla kişiler ve örgütler düşünme durumlarını en iyi yola ve yönetime sevk etmeyi sağlayabilecektir.

Stratejik düşünme kavramına farklı bir olgu olarak başka bir çerçeveden bakıldığında; organizasyonun zayıflık ve üstünlüklerini göz önünde bulundurarak, çevresel fırsat ve tehditleri; değişimin, belirsizliğin, çevresel çalkantıların yoğun olduğu bir ortamda, örgütün gelecekteki konumunu ve eylemlerini öngörebilme ve buna yönelik kararlar alıp hayata geçirebilmeyi içeren özel bir “düşünce süreci” olarak ifade etmek mümkündür. Stratejik düşünme kavramı hakkında araştırmacıların farklı tanımları bulunmaktadır. Bunlardan ilk olarak Ohmae (1982), bir bireyin başkalarına bağımlı olmaksızın etkin analiz yapabilen, doğru soruları bularak bu soruları çözüm ifadelerine

dönüştürebilen analitik yöntem ile elastik bir mantığı birleştirerek geliştirilen bir başarı formülü olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanım ise stratejik düşünme kavramını “sadece strateji hakkında düşünme” eylemi olarak gören Liedtka (1988), stratejik düşünme; aslında bünyesinde belirli bir sistem bakış açısına sahip, amaç odaklı, hipotez yönelimli, zamanında düşünebilme ve fırsatçılık zekâsı gibi bileşenleri barındıran geniş kapsamlı bir düşünme tarzı olarak tanımlamıştır (Naktiyok, Çiçek, 2014:159).

Stratejik yönetim içerisinde yer bulan düşünme, planlama, uygulama gibi kavramları yakından inceleyebiliriz. Düşünme daha öncede belirttiğimiz gibi en önemli eylemdir. Planlama da hayatımızın her alanında isteyerek veya istemsizce yapmakta olduğumuz önemli bir diğer eylemdir. Düşünme ve planlama birbirinden ayırt edilemeyecek olan biri olmadan diğerinin olamayacağı bir sistemi veya oluşumu ifade etmektedir. Uygulamayı ise düşünme ve planlamanın birbirleriyle etkileşimi sonucunda fiili olarak harekete geçmek olarak değerlendirebiliriz. Uygulamada diğerleri gibi çok önemli bir kavramdır. Bunun sonucunda düşünmenin veya planlamanın en iyi ve en doğru yapılmış olması uygulanma ortaya konulmadan hiçbir şey ifade etmeyecektir.

Görüldüğü üzere stratejik düşünme kavramı üzerine birçok farklı tanım yapılmıştır. Ancak tüm tanımların ortak noktası stratejik düşünme ile başarıya ulaşmak, en doğru yöntemi bulmak ve sorunları iyi bir çözüme kavuşturmak gibi durumlar olmaktadır. Dolayısıyla geçmişte ve günümüzde her zaman bireyler ve örgütler için önemli olan bu durumlara ulaşmamızda bize yardımcı olacak kavram ‘stratejik düşünme’ kavramıdır.

Stratejik düşünme ile kurumlar geleceklerine dair planlarını oluşturabilmektedir. Kurumlar geleceklerini planlayarak, verimliliklerini ve etkinliklerini arttırabilir, hedeflerine sağlam bir şekilde ilerleyebilir ve kurumlarının performanslarını arttırabilmektedirler.

3.5.Stratejik Düşünmenin Boyutları

Stratejik düşünme araştırmalarda farklı boyutlarda incelenmiş ve bu boyutlar etrafında ele alınmıştır. Ulaşmış olduğumuz bu boyutlar şöyledir: Bütüncül Perspektif, Gelecek Yönelimli Olmak, Yaratıcılık, Hipotez Yönelimli Olmak, Sonuçlar Kadar Nedenlere Odaklanmak (Taş, Hızıroğlu, Ersoy, Özer, 2017:147-178).

3.5.1.Bütüncül Perspektif

Stratejik düşünme örgütlerde bütüne ait durumlarla ilgilenen bir kavramdır. Bütüncül yaklaşımın gerekli olmasındaki nedenlerden biri, ortaya çıkan sorun ve problemlerin arasındaki benzerlik ve farklılıkları incelemek ve bunun sonucundaki birbirleriyle olan etkilerin ve tepkilerin analiz edilmesidir. Bununla birlikte başta oluşan sorun ve problemlerin çözümünün sağlanmasını amaçlamaktadır.

Bütüncül perspektif, bireysel ve toplumsal çevremizdeki çok fazla olan işleyişi inceleyerek bu işleyişi etkileyen veya bu işleyiş ile bir ilişki içinde olan diğer tüm işleyişleri bu ana işleyiş ile bağlantı kurarak incelemeye yönelmektedir. Bu incelenen işleyişin bireysel ve toplumsal olarak nelere sebep olduğu konusu üzerinde durmaktadır.

3.5.2.Yaratıcılık

Yaratıcılık, bir konu veya bir durum hakkında daha önce hiç bilinmeyen veya duyulmayan bir yeni durum ortaya koymaktır. Bu yeni durum daha önce başka kişi veya kişiler tarafından keşfedilmeyen olması gerekmektedir. Yaratıcılık, her alanda mümkün olan bir kavramdır. Sosyal bilimlerle uğraşan insanlardan, fen bilimleri ile ilgilenen diğer insanlara varana kadar tüm bilimlerin içinde yer alan çok önemli bir kavramdır. Bu kavram, tüm bireyleri tüm toplumları çok fazla etkileyebilecek bir büyük güce sahip olmaktadır. Çünkü yeni bir durumun ortaya çıkması eski veya sürdürülmekte olan birçok durumun değişmesine veya yok olmasına sebep olabilmektedir. Böyle bir değişim veya yok oluş çok yüksek bir düzeyde farkındalık oluşturacaktır.

Strateji, rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için çıkılan yolda karşılaşılan sorunlara yeni çözüm yolları bulmak için örgütü diğerlerinden farklı kılacak yeni uygulamalar ve üretimler gerçekleştirilmesiyle mümkündür. Bunun için en iyi yolu bulmada gerekli olan kavram ise yaratıcılık olmaktadır. Yaratıcı düşünme, yeni ve farklı düşüncelerin ortaya çıkmasıyla başlamaktadır. Bu da örgütte yerleşmiş olan eski inanç ve uygulamaların mücadelesiyle olabilmektedir (Taş, Hızıroğlu, Ersoy, Özer, 2017:147-178).

3.5.3.Gelecek Yönelimli Olmak

Stratejik düşünme, örgütün şimdi nerede olduğunun ve gelecekte nerede olması gerektiğini belirlemeye yöneliktir. Stratejik düşünme, örgütün içindeki problemlere çözüm aramakla kalmayıp, aynı zamanda geleceğini inşa etmesinde de aktif rol oynamaktadır. Gelecek yönelimli olmak her daim ön planda tutmamız gereken bir amaçtır. Geleceği düşünmeden hareket edersek olduğumuz yerden bir adım öteye geçemez ve bulunduğumuz konumu da kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalabiliriz.

Gelecek yönelimli olmak, örgütler için sürekli bir vizyon belirlemeyi ve bunu sürekli geliştirmeyi zorunlu hale getirmektedir.

3.5.4.Hipotez Yönelimli Olmak

Bir stratejik düşünürün en belirgin özelliklerinden biri de gelecekle ilgili tahmin ve varsayımlarda bulunmak ve bu tahmin ve varsayımların analizini yapmaktır. Bu tahmin ve varsayımların analizini yapmak ise her kişinin yapabileceği basit bir durum değildir. Bu analizi yapmanın önceliklerinden en önemlisi ve ilki stratejik düşünme yeteneğine sahip bir kişi olunmasıdır.

Hipotez yönelimli düşünme, örgütün geleceğe hazırlanmasında çok büyük bir rol oynamaktadır. Örgütlerin ve bireylerin sürekli değişmekte olan çevreye karşı her zaman hazırlık olması gerekmektedir. Bu durum da hipotez yönelimli olmayı gerektirmektedir. Örgüt ve bireyler gelecekteki değişimleri ve kendilerine olan etkilerini tahmin etmeli ve bu durumlara uygun planlamalar yapmalıdırlar.

3.5.5.Sonuçlar Kadar Nedenlere Odaklanmak

Stratejik düşünme, sonuçlardan daha çok nedenlere odaklanmayı gerektirmektedir. Çünkü stratejik düşünme, istenilmeyen sonuçların oluşmasını engellemeyi ve çıkacak problemlerin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Örgüt ve bireyler stratejik düşünerek olumsuz sonuçlara engel olamıyorsa ve problemleri ortadan kaldıramıyorsa burada bir stratejik düşünme olduğundan bahsedilemez.

3.6.Stratejik Düşünme 'nin Gerçekleşmesi

Örgüt ve bireyler stratejik düşünmede örgütün devamlılığını sağlayacak stratejiler geliştirmek ve bu konuda gerekli olan kaynakları bulmak için önemli planlamalar yapmak ve kararlar almak zorundadır. Ulaşılan bilgiler ışığında bir yol haritası belirlemeli, bu yolda karar verirken edinilen bilgi dışında fikirleri de kullanması gerekmektedir.

Goldman (2007), stratejik düşünmenin deneyimle elde edilen bir yetenek olduğunu belirtmektedir. Bu deneyim ve etkileşim düzeyleri: kişisel, kişilerarası, örgütsel ve dışsal olarak ayrılmaktadır. Kişisel; aile yetiştirme ve eğitim durumları, genel olarak iş deneyimleri ve bir yönetici veya CEO olmak olarak yer almaktadır. Kişilerarası; bir danışmana sahip olmak, alanında başarılı olmuş kişi ile yakın mesafeli çalışmak olarak yer almaktadır. Örgütsel; sonuçları izleyerek kıyas yapmak, stratejik planlama yapmak, bir proje hazırlayarak büyük bir büyümenin başlamasına öncülük etmek olarak yer almaktadır. Son olarak dışsal ise; örgütün varlığını tehdit eden bir varlık veya durumla başa çıkmak, diğer meslektaşlarla görüşerek deneyim sahibi olmak olarak yer almaktadır (Çakır, 2018:17).

3.7.Stratejik Düşünme ve İş Başarısı

Stratejik düşünme, örgütlerde başarıya hızlı bir şekilde ulaşmak için, hızlı planlama yapmak, hızlı eylem geliştirmek ve hızlı bir şekilde karar vermeyi gerektirmektedir. Stratejik düşünme kısa dönemli olarak yapılan veya hedeflere ulaştıktan sonra bırakılan bir durum değildir. Stratejik düşünme örgütler ve bireyler için başarıya büyük katkı sağlayan ve bunun için devamlı olarak uygulanması gereken bir kavramdır.

Hill (2017)', strateji öncelikli olarak yönetici veya idarecilerin elinde bulunan az sayıda mevcut olan kaynaklarla en iyi sonuca ulaşmasını hedefler ve örgütün hedeflerine en doğru ve sağlam bir şekilde ilerlemesine olanak sağlamaktadır. Yeni ortaya çıkan rekabet ve tehditler, yerel veya ulusal ekonomideki değişimlere karşı çeşitli planlama ve stratejiler belirleyerek hazırlıklı olmasına olanak sağlamaktadır. Stratejik düşünme yeteneğine sahip örgütler, güçlü ve zayıf yönlerini devamlı olarak değerlendirdikleri için rakipler konusunda da onlardan bir adım öne geçmeye yardımcı olmaktadır. Örgütün büyümesine de yardımcı olacaktır. Bu büyümenin boyutunu, yenilik ve değişim konusunda atılacak adımlar belirleyici olacaktır. Birey ve kurumlar

içerisinde değişim ve yenilik her zaman önemlidir. Bulduğunuz konumu bir üst seviyeye taşımak veya ilerleyenlerin gerisinde kalmak bizim atacağımız adım veya almaya cesaret edeceğimiz kararlara göre şekillenecektir.

3.8.Anlam İhtiyacı

İhtiyaç, fiziksel olarak hayatta kalmak için karşılanması gereken şey olarak ifade edilmektedir. Anlam ihtiyacı ise fiziksel ihtiyaçlardan farklı olarak yaşamdaki sorunlara çözüm ve açıklama bulmak için içten gelen isteğe sahip olmayı vurgulamaktadır (Ünal, 2019:160).

Frankl'e (1946) bireylerin yaşamlarındaki anlam değişebilir, ancak bireyler yaşamlarını anlamlandırmaya her zaman ihtiyaç duyarlar.

3.9.Anamlı İş Kavramı

İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır (Sevimli, İşcan, 2005:56).

Çalışan, kelime anlamı olarak, bir iş yerinde belirli bir ücret karşılığında görev yapan kimse demektir. Çalışan yerine personel ve eleman gibi kelimeler de kullanılmaktadır. Çalışanlar, kurumları oluşturan ve kurumların amaç ve hedeflerine ulaşmasında aktif rol oynayan kişilerdir.

İş hayatında insanlar, işlerini yürütürken sürekli olarak işleri, insan ilişkiler gibi birçok konuda çok fazla deneyim sahibi olmaktadır. İş hayatında farklı deneyimler kazanan insanlar bu süreçte birçok duyguyu da yaşamaktadırlar. Bazen mutlu olmakta, bazen üzülmekte, bazen ise sinirlenerek doğru veya yanlış kararlar verebilmektedir. Bütün bu deneyimler iş hayatındaki insanların davranışlarına ve tutumlarına yansımaktadır. Çalışanların işinde tatmin olması doyumu tutumların genel sonucudur. Bu durum çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi hissettiğini göstermektedir (Sevimli, İşcan, 2005:56).

Vakıf kurumlarında ve diğer tüm kurumlarda çalışanlar kurumların bel kemiğini oluştururlar. Kurum işleyişinin neredeyse her bölümünde ve her aşamasında yer almaktadırlar. Bu nedenle çalışanlar kurumlar için hayati önem taşımaktadırlar. Bir

kurumun verimliliğini, işleyişini, devamlılığını ve daha birçok önemli durumların sağlayıcısı olan çalışanlar, kurumların en temel dinamiğidir.

Kurumlar öncelikli olarak en doğru çalışanı seçmeye odaklanmalıdırlar. Buldukları kurumun şartlarını ve isteklerini iyi bilen, görev alacağı bölümde liyakat sahibi, yeniliğe açık, çağa ayak uydurabilecek, güvenilirlik, dürüstlük ve fedakârlık gibi önemli meziyetlere sahip kişilerin seçilmesi kurumlar ve toplum içinde çok önemli olmaktadır. Bu hususların dikkate alınması ve kurumların çalışanlarını bu duruma uygun şekilde seçmesi kurumun kalitesini, çalışma ortamındaki iş ilişkileri ve toplum ve insana sağladıkları faydaya kadar birçok yarar sağlayacaktır.

Çalışanlar, kuruma duydukları güven ve aidiyet duygusuyla kendi kurumlarının itibarlarını, diğer kurumlara ve topluma karşı oluşmasını sağlarlar. Çalışanlar, kurumların ekonomilerine, kurum kültürü oluşmasında, kurumun geleceğini planlama ve uygulanmasında ve hizmet sonrası yarar ve memnuniyeti sağlayan en önemli oluşumdur.

Kurumdaki çalışanlar, kuruma yarar sağlayacakları gibi bazen kuruma zarar veren durumlara da sebep olabilmektedir. Kurumları bu kadar şiddetli ve önemli bir şekilde etkileyen bu kişilerin doğru yönlendirilmesi çok önemlidir. Kurumlar, amaçlarını ve hedeflerini belirlerken, bu amaç ve hedefler doğrultusunda yaşamlarını devam ettirmek için alacakları hayati önem arz eden tüm kararlarını ve kurum için önemli olan tüm konularda çalışanların etkisi oldukça büyüktür. Hatta bu amaçların, hedeflerin ve kararların neredeyse tamamında çalışanlar bizzat yer almaktadırlar. Kurumlar için çalışanlar olmazsa olmaz bir değer ve kıymettir. Çalışanların, kurum içerisinde adaletle yönetilmeleri ve görevlendirilmeleri, kurum içindeki memnuniyetleri, motivasyonları ve gördükleri değer doğrudan kurumlara katkı ve fayda sağlamaktadır. Çalışanlar, alınan kararların kurum içinde ve kurum dışında benimsenmesini de sağlamaktadırlar. Çalışanların her birinin kendine özgü yetenekleri ve nitelikleri bulunmaktadır. Bu farklı yetenek ve özellikteki kişiler bir araya gelerek, iş yönetim sürecini en iyi şekilde yürütülmesini sağlamaktadırlar. Vakıf kurumlarında da diğer kurumlarda olduğu gibi çalışanlar çok önemli olmaktadır. Vakıf kurumları amaçları, hedefleri ve sağladıkları fayda açısından bakarsak vakıf kurumlarında çalışanların, diğer kurum çalışanlarına göre daha fedakâr olduklarını söyleyebiliriz. Çalışan kişi, kendisinden daha çok başkalarına fayda sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışan kişiye verilen haklardan bile bazen kendi isteği doğrultusunda

vazgeçebilmektedirler. Vakıf kurumlarındaki çalışanlar, maddi olarak sağladıkları kazançları dışında kendilerinin manevi anlamda da kazanç sağladıklarını düşünebilmektedirler. Vakıf çalışanlarının iç huzurunu insana ve topluma yararlı ve faydalı işler yapmak düşüncesi ile sağladıklarını söyleyebiliriz. Vakıf kurumlarında ve diğer tüm kurumlardaki yönetim süreçlerinin planlanmasında ve uygulanmasında, kurumdaki diğer tüm bölümlerin işleyişinde ve bunun sonucunda sağladıkları hizmetlerin faydalı veya zararlı olmasına sebep olan en önemli ve en temel etken kurum çalışanları olmaktadır (Kurt, 2012:138-143; Kurt, Taş, 2015:201-214; Tekin, 2015:52-63).

Anlam olgusu, hayatlarımızın her aşamasında kendimizi bunu hissetmeye çalıştığımız veya ararken bulduğumuz bir kavramdır. İnsani ve ahlaki değerlere sahip olan her birey bu kavramı hayatı boyunca yaptığı her iş ve eylemde arama eğiliminde olacaktır. Çünkü bu insanların içinde fitraten olan bir arayıştır. Günümüzde belki maddi olanak ve imkânların önemi her zaman ön plana çıkmaktadır. Ancak asli olan bu ihtiyaç ve imkânlar değildir. Kısa bir gözlem yaptığımızda dahi bunun böyle olmadığını görebilmemiz mümkündür. Birçok insan maddi olanakları çok yüksek iş ve eylemlerde buldukları halde mutlu olamadıklarını çok fazla dile getirmektedirler. Yüksek imkân ve seviyelerde dahi tatmin olamadıklarından dert yanmaktadırlar. Bu durum şunu düşünmemize neden olmaktadır. Maddi olarak birçok imkâna sahip olan bu insanlar neden mutlu değildir. Bu imkânlar onları neden mutlu olmaya sevk edememiştir. İşte burada üzerinde durmamız gerek konu çok açıktır. Yaptığımız iş veya eylemlerimizde evet bir amaç belirleyerek yola çıkıyoruz fakat bu amacın bizim açımızdan nasıl bir anlamı var. Bu durumun üzerinde çok durduğumuz düşünülmemektedir. Çünkü toplumlarda yaptığı iş ve eylemden tatmin ve mutlu olamayan çok fazla insan mevcuttur. Anlamlı iş, anlam kavramı kişiler ile hayat arasında önemli bir durumu anlatmaktadır. Anlam; bir kelimedenden, bir sözden, bir davranış veya olgudan anlaşılan şey, bunların hatırlattığı düşünce veya nesne, manadır. Bir önermenin, bir tasarının, bir düşüncenin veya eserin anlatmak istediği şeyleri kapsamaktadır (Türk Dil Kurumu). Anlamlı İş, gönüllü veya profesyonel çalışanların sürdürdükleri görev ve işlerinde maddi imkân ve olanakların üstünde olan bir duygu hissetmesidir. Biz bu duyguyu o işe yüklemiş oldukları anlam olarak görmekteyiz. Bu anlam bir iç huzur olarak da nitelendirilebilmektedir. Çalışanların görev veya işlerinde bu anlamı aramaları çok normal bir durumdur. Anlamlı iş, insanların işlerindeki

amaçları ile hayatlarına yükledikleri anlam arasındaki ilişkiyi ve uyumlarını kapsamaktadır. İşini anlamlı bulan kişilerin, kurumla ve iş ilişkilerinde daha uyumlu olduğu, iç huzurunu daha iyi sağladığı, motivasyonunun daha yüksek tuttuğunu ve psikolojik olarak daha iyi hissettiği gözlemlenebilmektedir. İşlerini anlamlı bulan kişilerin öncelikli amacı maddi olarak kendi kazanımları değildir. Bu kişilerin öncelikli amaçları başkalarına maddi veya manevi anlamda yardımcı olmak veya faydası dokunmak şeklinde olmaktadır. Bu amaç kişilere doğrudan veya dolaylı anlamda kendini manevi olarak iyi hissetmesine sebep olmakta ve işlerine olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Çünkü kişiler yaptıkları görev, yetki ve işlerde önemli bir amaç keşfetmiştir. Böylece bu keşifle hem bireylerin motivasyonuna işe bağlılıklarına önemli etki sağlanmış ve bu katkılarla çalıştıkları kuruma da büyük faydası ve katkısı gerçekleştirilmiştir. Toplumdaki bireyler hayat amaçlarını anlamlandıramadıklarında belirli sorunlar ortaya çıkmaya başlar. Çoğunlukla manevi anlamda olan bu sorunlar bireylerin psikolojik olarak yıpranmalarına sebep olabilmektedir. İnsanlarımızda umutsuzluk, isteksizlik ve tükenmişlik gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu durumun bireyleri olumsuz etkilemesinin yanında aileden topluma kadar birçok alanda olumsuz etkisi oluşabilmektedir. Bu sorunların oluşmamasını sağlayacak en önemli faktör ise bireylere anlam kazandırmaktır. Bireylerin hayatlarına verdiği anlam ile işlerine verdikleri anlam birbirinden ayrılmaz ve birbirlerine olan etkisi yadsınamaz. Kişilerin yapmakta oldukları işlerine yükledikleri anlam ile hayata yükledikleri anlam arasında muhakkak bir bağlantı olacaktır. Kişilerin işlerini anlamlı bulmaları hususu, kişilerin seçtikleri işlerle uyumlu olmalarıyla ilişkili olabilmektedir. Kişilerin kendi istek ve yeteneklerine uygun işler seçmeleri bu bağlamda önemli olmaktadır. Kişiler kendileriyle uyumlu işler seçtiklerinde ve bu işlerde çalıştıklarında, işlerine yükledikleri anlama olumlu katkı sağlayacaklardır. İşlerini anlamlı iş olarak görmeleri kolaylaşacaktır. Bu nedenle kişilerin iş seçimi oldukça önemlidir. Kişi ile uyumsuz bir iş, hem bireyleri, hem kurumları hem de toplumu olumsuz olarak etkileyecek ve büyük sorunların baş göstermesi sonucu mutsuz bireylerin, başarısız kurumların ve dengesiz bir toplumun oluşmasına zemin hazırlayacaktır. Yapılan işi anlamlı kılan şey, başkalarının veya toplumun o işe yüklediği anlam değildir. Asıl işi anlamlı kılan şey, kişinin yapmakta olduğu işine verdiği, yüklediği anlam ile açıklanabilir. İşlerini anlamlı bulan kişiler, yaptıkları işleri başkalarına faydalı olmak gayesi ve hissiyle yapmaktadır. Bu gaye ve his ile kişileri işlerine daha bir önem vererek büyük hassasiyetle görevlerini yerine getirmek için çabalarlar. Bu çabalar ile işlerinde daha

başarılı olurlar. Bu başarı hem kişilerin kendi gelişimine hem de kurumların ve toplumun gelişimine katkı sağlamaktadır. Bir başka husus ise işini anlamlı bulan kişilerin iş ilişkileridir. İşlerini anlamlı bulan kişilerin iş ilişkilerinin genellikle iyi olduğu gözlenmektedir. İş arkadaşlarını aile olarak görmek, birbirine maddi - manevi anlamda yardımcı olmak ve birbirlerine değer vermek şeklindeki duygu ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Kişilerin, yaptıkları işlerdeki beceri ve yetenekleri sonucunda elde ettikleri başarılar için kimseden iltifat beklemediklerini de söyleyebilmekteyiz. Sonuç olarak, işlerini anlamlı bulan kişiler yetki, görev ve işlerini yerine getirirken iç huzurlarını sağlayabilmektedir (Çakar, Ceylan, 2005:52-66; Ertürk, 2016:01-15; Keleş, 2017:154-167; Ünal, 2019:157-180;).

Araştırmalara göre, bazı motivasyon kaynakları başarılı işin sonucunda veya sürecin sonucunda olmayabilir. Bu motivasyon kaynağı en başta yapılan işin içinde bulunabilir ve işi yerine getirirken aynı zamanda da motivasyon sağlanması ortaya çıkabilmektedir.

Dışsal motivasyon ise, insanların çevresinden doğan etkilerden oluşmaktadır. Bir çalışanın performansından dolayı ücret alması, ikramiyeler, terfi etmesi ve yöneticisi tarafından takdir edilmesi gibi dışsal ödüller çalışanın motivasyonunu arttırmaktadır. Dışsal etkenlerin motivasyonu arttırmadaki rolü önemli olmakla birlikte, içsel etkenler olmadan dışsal etkenler çoğu zaman gerekli motivasyonu sağlayamaz (Ertürk, 2016:3).

3.10. Anlamlı İşin Öncüleri

Bir işin anlamlı olarak algılanması durumu; birey, diğer insanlar, iş ortamı ve manevi yaşam gibi kaynakların varoluşu ile ortaya çıkmaktadır (Rosso vd., 2010).

Öncelikli olarak birey; bireyler kendileri için anlamı olan bir iş seçmeyi çoğunlukla tercih etmektedirler. Bireyin değerleri ile yapmış olduğu işin bu değerleri gerçekleştirilmesi için imkân tanınması işin anlamlı olarak algılanmasında bir etken olmaktadır. Birey kavramı anlamlı işin ortaya çıkışı temelinde “işin etkin bir şekilde icra edilmesi için deneyimlenen içsel olumlu duyguların derecesi” olarak ifade edilen iş güdülenmesini içermektedir (Oldham, 1976:559).

Diğer insanlar; iş ortamında bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinin olumlu olması işin anlamlı olarak algılanmasına sebep olabilmektedir. Bireyler üyesi olduğu

gruplardan aldığı destek, ilgi ve takdir gibi psikolojik durumlar neticesinde işi ile ilgili olumlu anlam çıkarımında bulunmaktadır (Whyte, 1956).

İş ortamı; örgütlerin değerlerini ve amaçlarını güzel yansıtan örgütsel hedefler işin anlamlı algılanmasında katkıya sahip olmaktadır (Thompson, Bunderson, 2003).İnsanların beklentileri ile işin hedef ve amaçları arasındaki ilişkinin de birbirine uyum sağlaması da işin anlamlı olarak algılanmasını sağlayabilmektedir.

Maneviyat; maneviyat odaklı çalışanlar işlerini ulu bir amaç ve anlam ile ilişkilendirme eğilimindedirler (Lips, Wiersma, 2002). Bireyler yaptıkları işlerde yüksek manevi bir tatmin sağladıklarında, yaptıkları işi çok yüksek bir konumda görürler ve bu durum işin anlamlı olduğu algısını oluşturabilmektedir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Dördüncü bölümde araştırmanın modeli, araştırma evreni, araştırma örnekleme, araştırmadaki veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve formları ve veri çözümleme teknikleri hakkında detaylı bilgiler verilecektir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarında “Stratejik düşünme ile anlamlı iş algıları arasındaki ilişki” ele alınmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden olan korelasyon ve regresyon teknikleri kullanılmıştır. Korelasyon, iki veya ikiden fazla değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesini kapsamaktadır. Regresyon ise, değişkenlerin birbirleri arasındaki açıklama gücünü belirtmektedir.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini çeşitli eğitim alanlarında faaliyet gösteren vakıflarda görev yürüten öğretmen-yönetici olan 224 kişiden oluşmaktadır. İstanbul başta olmak üzere faaliyetleri diğer illere uzanan bazı vakıf kurumlarındaki yönetici ve öğretmenleri kapsamaktadır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Çakır (2018)'in Türkçeye uyarlamış olduğu “Stratejik Düşünme Ölçeği” ile Göçen ve Terzi (2019)'un Türkçeye uyarlamış oldukları “Anlamlı İş Ölçeği” kullanılarak araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmamızda öncelikle vakıf eğitim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin demografik bilgilerine ulaşılmış, ikinci kısmında ise araştırmamızı oluşturan grupların belirlenen ölçekler arasındaki ilişkilerine ulaşılmaya çalışılmıştır.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Eğitim alanında faaliyet gösteren vakıf kurumlarında görevli veya çalışan yönetici ve öğretmenlerin demografik bilgi düzeylerini ölçen soru formudur. Kişisel değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, meslek kıdemi, gelir düzeyi değişkenlerini içeren sorular yer almaktadır.

4.3.2. Türk Yöneticileri İçin Stratejik Düşünme Ölçeği

Bu ölçek Düzce Üniversitesi'nde 2018 yılında Kübranur Çakır tarafından yüksek lisans tezi olarak Türk yöneticilerin stratejik düşünme durumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme tezidir. Bu ölçek beş alt boyuttan oluşmaktadır: Yetenek, Tutum, Davranış, Eğilim ve Niyet.

Yetenek boyutu, bir olguyu kolayca anlayıp, bunu devamlı olarak düşünmek ve bunun sonucunda algılanan durumu en iyi ve kaliteli şekilde kullanmak olarak ifade edilmektedir.

Davranış boyutu, ortaya çıkan bir durum karşısında bir tavır ve tutum sergileme sürecinde olmak ve diğer hareketlerin tümü olarak ifade edilmektedir.

Tutum boyutu, bireyin bir probleme karşı takındığı hal, pozitif veya negatif şekilde karşılık verme eğilimi olarak ifade edilmektedir.

Eğilim boyutu, bir eylem veya duruma karşı sergilenen veya hissedilen duygu veya davranışın yönü olarak ifade edilmektedir.

Niyet boyutu, bir olguyu gerçekleştirmeyi önceden arzulayıp düşünme olarak ifade edilen beş temel unsurdan oluşmaktadır.

Stratejik düşünme ölçeği, 1 ile 10 arasında numaralandırılmıştır. Stratejik düşünme ölçeği beş alt boyut altında değerlendirilmiştir. Bu araştırmanın uygulanması aşamasında pilot uygulama verilerinin toplanması Düzce ilindeki stratejik düşünme konusunda bilgili yöneticilere uygulanmıştır. Bu yöneticiler 20 kişiden oluşmaktadır. İfadelerin ölçülmesi için anket uygulanan yöneticilerden (1: Kesinlikle uygun değil, 10: Kesinlikle uygun) puanlamaları talep edilmiştir.

Bu araştırmalarla ulaşılan veriler ile 127 madde 83 maddeye düşürülmüştür. Bu 83 ifadeyi ise, geçerli sonuçlar vermesi için 5'li likert ölçeğe (1= Kesinlikle

katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) şeklinde uygulanmıştır.

Bu araştırmada geçerliliğin sağlanabilmesi için alanlarında uzman sayılan 5 ila 40 arasında kişiler ile görüşülme yapılması kâfi gelmektedir. Bu bağlamda 11 kişiye uzman değerlendirme formu uygulanmıştır.

Bu araştırmada “güvenilirlik” kavramı yerine “tutarlılık” kavramı kullanılmıştır. Bu bağlamda alakasız ve uygun bulunmayan ifadeler ölçekten çıkartılmış, araştırma veri toplama, analizi ve bulguları zengin ve güçlü bir şekilde açıklanmış, katılımcılara soru sorulmuştur ve onları yönlendirmekten kaçınılmıştır.

Stratejik düşünme ile ilgili literatürde ve stratejik düşünmenin uygulanmasında bazı eksik noktalar mevcuttur. Stratejik düşünmede eksik noktaların kalmasında etkili olan durumlar vardır. Birincisi, stratejik düşünmenin genel kavram olarak eksik anlaşılmasıdır. İkincisi, stratejik düşünme teriminin stratejik planlama ve diğer strateji terimleriyle karıştırılıyor olmasıdır. Üçüncüsü ise, örgütsel liderler için stratejik düşünmenin gelişiminin zayıf olmasıdır (Goldman ve Casey, 2010:120). Stratejik düşünme kavramı kurumların değişimine ve gelişimine katkı sağlamaya yardımcı olmaktadır. Bu değişim ve gelişimi sağlayacak olan ise insan faktörüdür. Bu yeteneğe sahip olmayan kişilerin bu görevlerde olması ise süreci çok olumsuz etkileyecektir. Stratejik düşünmenin etkili olabilmesi kurum yönetici ve çalışanlarının bu kavramı benimsemeleriyle yakından ilgilidir. Aksi halde bu düşünceye sahip yönetici ve çalışanlardan yoksun olan kurumlar olumsuz durumlarla karşı karşıya kalacaktır ve bu durumdan zarar görecektir.

Stratejik düşünmenin gelişimi ve değişimin bahsettiğimiz gibi önemli fakat bu değişim sadece stratejik düşünme becerisine sahip kişilerin bu yetenekleriyle ölçülebilecek bir durum değildir. Buna bağlı olarak istikrarlı olarak devam edecek olan kurallarında bu gelişimde payı önemli olacaktır.

Yapılan bazı araştırmalarda stratejik düşünme süreçlerini arasında en önemli paya sahip olan sürecin düşünme olduğu görülmüştür. Buna göre stratejik düşünme örgütler veya kurumlar için en başta gelen unsurlardandır.

Stratejik düşünme örgüt veya kurumlar için faydalı olmasında öncelikli olarak bu örgüt ve kurumlardaki kişi veya çalışanların bu beceriye sahip olması gerektiği dile getirilmiştir. Bu durum stratejik düşünme becerisine sahip olmayan kişilerin bu

beceriye kazanma olanağının olup olmadığı sorusunu akıllara getirmektedir. İnsan öğrenen ve öğrendiğini uygulayabilen bir varlıktır. Dolayısıyla bu beceri sonradan da öğrenilebilecektir. Stratejik düşünme ile varlığını sürdürmek isteyen kurum veya işletmeler seçtikleri veya görev verdikleri yönetici ve çalışanlarına bu beceriyi kazandıracak eğitim ve uygulamalar verebilmektedir.

4.3.3. Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği

Bu ölçek Harran Üniversitesi 2019 yılında Ahmet Göçen ile Ragıp Terzi tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu araştırmada anlamlı iş algılarına yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Bu araştırma öğretmen olarak görevli 75 katılımcı ile yapılmıştır. Katılımcılara ölçekte bulunan maddeler yöneltilmiştir. Verilerin analizinde faktör analizlerinden açıklayıcı ve doğrulayıcı analizlere yer verilmiştir. Araştırmada öğretmen algılarına göre altı boyutlu bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin alt boyutları şunlardır: İşte Anlam, İşte Anlam Arayışı, İş İlişkileri, İşte Aşkılık, İşte Tevazu ve İşte Anlam Liderliği.

Anlamlı iş boyutu, bireylerin yapmakta oldukları işler ile kendilerindeki iyi anlamda oluşan duygu durumlarındaki olumlu hal olarak ifade edilmektedir.

İşte anlam arayışı boyutu, insanların belirli bir amaç doğrultusunda yetkili oldukları işleri yürütürken o işte aradıkları duygu durumu olarak ifade edilmektedir.

İş ilişkileri boyutu, kişilerin çalıştıkları kurum veya işletmelerdeki çalışma arkadaşlarıyla kurdukları duygusal bağ olarak ifade edilmektedir.

İşte aşkılık boyutu, insanların yapmış oldukları görev ve işleri yerine getirirken yaşadıkları olumlu anlamda tatmin edici duygu olarak ifade edilmektedir.

İşte tevazu boyutu, kişilerin veya bireylerin yaptıkları görev, iş ve sorumluluklarını yerine getirirken göstermiş oldukları başarıya karşı takındıkları olumlu tutum ve tavır olarak ifade edilmektedir.

İşte anlam liderliği boyutu, kurum veya işletmelerdeki yönetici veya lider olarak görev yapan kişilerin belirledikleri amaç ve hedefler ışığındaki duygu durumlarını diğer çalışanlara da hissettirme ve aynı amaç doğrultusunda aynı olumlu yoğun duygular ile ilerlemek istemek olarak ifade edilmektedir.

Bu ölçeğin güvenilirlik değeri 84 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ölçekler “1=Benim için hiç doğru değil, 2=Benim için doğru değil, 3= Kararsızım, 4=Benim için doğru, 5= Benim için tamamen doğru” şeklinde kullanılmıştır.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri elde edilirken anket yöntemine başvurulmuş ve anketteki sorular Google form üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Anketlerin cevaplandırılması aşamasında katılımcılardan isimleri istenmemiştir, gizlilik kavramına uygun olarak ankette bulunmakta olan tüm sorulara objektif cevaplar verilmesi istenmiştir. Anket toplamda 99 sorudan oluşmaktadır ve anket içerisinde üç bölüm yer almaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenler yer almaktadır. Toplam 6 soru sorulmuştur. Bunlar; cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, kıdem yılı ve gelir durumudur. İkinci bölümde, stratejik düşünmeyi ölçmeye yönelik 72 soru sorulmuştur. Üçüncü bölümde ise anlamlı iş algılarını ölçmeye yönelik 21 soru sorulmuştur.

Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS programından yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlar ise beşinci bölümde tablolaştırılarak sunulmuştur.

4.5. Verilerin Çözümlemesi

Anket sorularının puanlanmasında her iki ölçeğimizde de likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan stratejik düşünme ölçek sorularımızda kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arasında 1’den 5’e kadar ve anlamlı iş ölçek sorularında da benim için hiç doğru değil ile benim için tamamen doğru arasında 1’den 5’e kadar puan vererek cevaplamaları istenmiştir.

4.6. Verilerin Yorumlanması

Anket çalışmamız çeşitli eğitim faaliyetleri ile uğraşan vakıf kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerden toplam 224 kişi tarafından cevaplanmıştır. Anketler Google form üzerinden katılımcılara ulaştırılmış olup, tüm soruların eksiksiz cevaplandırılması sağlanmıştır. Elde edilen anket verileri SPSS programına aktarılmış olup, verilen cevapların sayısal veri olarak tablolara eklenmiştir. Oluşturulan bu istatistiksel

verilerin yorumlanması yapılmıştır. Anketlerde sorulan ölçeklerin ortalamaları alınmıştır. Hipotezler bağlamında korelasyon, regresyon, anova, ve t testi analizleri yapılarak yorumlanmıştır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE SONUÇ

Beşinci bölümde, yapılmış olan araştırmadan elde edilmiş olan analiz ve bu analizin sonuçları incelenecektir. İlk olarak araştırma grubumuzu oluşturan kişilerin demografik özelliklerine yönelik elde edilen verilerin analiz edilmesi sağlanacaktır. Daha sonra araştırmadaki hipotezlerimizi ölçmeye yarayacak sorular ve analizler incelenecektir.

5.1. Demografik Bilgiler

Araştırmamızda yer alan katılımcılardan eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.1: Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Bilgileri Frekans Ve Yüzde Değerleri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	147	65.6
	Erkek	77	34.4
Yaş	18-24 yaş	27	12.1
	25-30 yaş	104	46.4
	31-40 yaş	55	24.6
	41 yaş ve üz.	38	17.0
Medeni Durum	Evli	102	45.5
	Bekâr	122	54.5
Meslek	Yönetici	109	48.7
	Öğretmen	115	51.3
Kıdem	1-5 yıl	131	58.5
	6-11 yıl	53	23.7
	12-16 yıl	16	7.1
	17 yıl ve üz.	24	10.7
Gelir Durumu	Düşük	39	17.4
	Orta	178	79.5
	Yüksek	7	3.1
	Toplam	224	100.0

Tablo 5.1’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan 224 yönetici ve öğretmenin 147’si (%65.6) kadın, 77’si (%34.4) erkektir. 27’si (%12.1) 18-24 yaş arasında, 104’ü (%46.4) 25-30 yaş arasında, 55’i (%24.6) 31-40 yaş arasında ve 38’i (%17) 41 yaş ve üzeridir. 102’si (%45.5) evli, 122’si (%54.5) bekârdır. 109’u (%48.7) yönetici, 115’i (%51.3) öğretmendir. 131’i (%58.5) 1-5 kıdem yılları arasında, 53’ü (%23.7) 6-11 kıdem yılları arasında, 16’sı (%7.1) 12-16 kıdem yılları arasında ve 24’ü (%10.7) 17 ve üzeri kıdem yılları arasındadır. 39’u (%17.4) düşük gelirli, 178’i (%79.5) orta gelirli ve 7’si (%3.1) yüksek gelirlidir.

5.2. Eğitim Alanındaki Vakıflarda Öğretmen-Yönetici Olarak Çalışan Kişilerin Belirlenen Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi

Eğitim alanındaki vakıflardaki araştırma grubunu oluşturanların kadın ve erkek olmalarına göre stratejik düşünme algıları bakımından ve anlamlı iş algıları bakımından aralarında anlamlı bir farklılık gösterip- göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.2:Öğretmen-Yönetici Olarak Çalışan Kişilerin Belirlenen Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Stratejik	Kadın	147	3.71	.56	.46	-.951	222	.342
Düşünme	Erkek	77	3.78	.59	.068			
Anlamlı	Kadın	147	4.14	.49	.041	-.201	222	.841
İş	Erkek	77	4.13	.62	.071			

$p < .05$

Tablo 5.2 incelendiğinde eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünme algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(222) = -.951$; $p > .05$). Kadın yönetici ve öğretmenlerin stratejik düşünme algıları ($X = 3.71$), erkek yönetici ve öğretmenlerin stratejik düşünme algıları ($X = 3.78$) olarak bulunmuştur.

Eğitim alanında faaliyet gösteren vakıflarda görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin anlamlı iş algıları da cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir

($t(222) = -.201; p > .05$). Kadın yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş algıları ($X=4.14$), erkek yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş algıları ($X=4.13$) olarak bulunmuştur.

5.3. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamlı İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların kadın ve erkek olmalarına göre anlamlı iş algıları alt boyutları bakımından aralarında anlamlı bir farklılık gösterip- göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.3: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamlı İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Anlamlı İş	Kadın	147	4.41	.70	.057	.159	222	.874
	Erkek	77	4.40	.77	.088			
İşte Anlam Arayışı	Kadın	147	3.11	1.26	.104	.627	222	.531
	Erkek	77	3.00	1.33	.152			
İş İlişkileri	Kadın	147	4.22	.82	.067	-.638	222	.524
	Erkek	77	4.29	.83	.095			
İşte Aşkınılık	Kadın	147	4.31	.74	.061	.344	222	.731
	Erkek	77	4.28	.75	.086			
İşte Tevazu	Kadın	147	4.31	.72	.059	.419	222	.675
	Erkek	77	4.27	.81	.093			
İşte Anlam Liderliği	Kadın	147	4.29	.79	.065	-.141	222	.888
	Erkek	77	4.30	.65	.074			

$p < .05$

Tablo 5.3 incelendiğinde eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algıları alt boyutları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Anlamlı iş alt boyutunda kadın yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.41$), erkek yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.40$) olarak bulunmuştur ($t(222) = .874; p > .05$). İşte anlam arayışı alt boyutunda kadın yönetici ve öğretmenlerin ($X=3.11$), erkek yönetici ve öğretmenlerin ($X=3.00$) olarak bulunmuştur ($t(222) = .531; p > .05$). İş ilişkileri alt boyutunda kadın yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.22$), erkek yönetici ve

öğretmenlerin ise ($X=4.29$) olarak bulunmuştur ($t(222)=.524; p>.05$). İşte aşkınlık alt boyutunda kadın yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.31$), erkek yönetici ve öğretmenlerin ise ($X=4.28$) olarak bulunmuştur ($t(222)=.731; p>.05$). İşte tevazu alt boyutunda kadın yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.31$), erkek yönetici ve öğretmenlerin ise ($X=4.27$) olarak bulunmuştur ($t(222)=.675; p>.05$). Son olarak işte anlam liderliği alt boyutunda kadın yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.29$), erkek yönetici ve öğretmenlerin ise ($X=4.30$) olarak bulunmuştur ($t(222)=.888; p>.05$).

5.4. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışan evli ve bekâr olmalarına göre stratejik düşünme algıları bakımından ve anlamli iş algıları bakımından aralarında anlamli bir farklılık gösterip- göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.4:Öğretmen-Yönetici Olarak Çalışan Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Stratejik	Evli	102	3.73	.55	.055	-.065	222	.948
Düşünme	Bekâr	122	3.74	.59	.053			
Anlamli	Evli	102	4.11	.54	.054	-.639	222	.523
İş	Bekâr	122	4.16	.54	.048			

$p<.05$

Tablo 5.4 incelendiğinde eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünme algıları medeni durumlarına göre anlamli bir farklılık göstermemektedir ($t(222)= -.065; p>.05$). Evli olan yönetici ve öğretmenlerin stratejik düşünme algıları ($X=3.73$), bekâr olan yönetici ve öğretmenlerin stratejik düşünme algıları ($X=3.74$) olarak bulunmuştur.

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamli iş algıları medeni durumlarına göre anlamli bir farklılık göstermemektedir ($t(222)= -.639; p>.05$). Evli olan yönetici ve öğretmenlerin anlamli iş algıları ($X=4.11$), bekâr olan yönetici ve öğretmenlerin anlamli iş algıları ($X=4.16$) olarak bulunmuştur.

5.5. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamlı İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Medeni Durumuna Göre t Testi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların evli ve bekâr olmalarına göre anlamlı iş algıları alt boyutları bakımından aralarında anlamlı bir farklılık gösterip- göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.5: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamlı İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Anlamlı İş	Evli	102	4.41	.72	.071	.167	222	.867
	Bekâr	122	4.40	.73	.066			
İşte Anlam Arayışı	Evli	102	2.84	1.26	.125	-2.466	222	.014
	Bekâr	122	3.27	1.27	.115			
İş İlişkileri	Evli	102	4.34	.79	.078	1.506	222	.133
	Bekâr	122	4.17	.84	.076			
İşte Aşkınılık	Evli	102	4.27	.77	.077	-.501	222	.617
	Bekâr	122	4.32	.71	.064			
İşte Tevazu	Evli	102	4.29	.78	.077	-.203	222	.840
	Bekâr	122	4.31	.73	.066			
İşte Anlam Liderliği	Evli	102	4.25	.70	.070	-.840	222	.402
	Bekâr	122	4.33	.78	.070			

$p < .05$

Tablo 5.5 incelendiğinde eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algıları alt boyutları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Anlamlı iş alt boyutunda evli yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.41$), bekar yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.40$) olarak bulunmuştur ($t(222)=.167$; $p > .05$). İşte anlam arayışı alt boyutu medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(222)=-2.466$; $p < .05$). İşte anlam arayışı alt boyutunda bekâr yönetici ve öğretmenlerin ($X=3.27$) olarak, evli yönetici ve öğretmenlerin ($X=2.84$)'e göre daha yüksek olarak bulunmuştur. İş ilişkileri alt boyutunda evli yönetici ve öğretmenlerin

($X=4.34$), bekâr yönetici ve öğretmenlerin ise ($X=4.17$) olarak bulunmuştur ($t(222)=1.506$; $p>.05$). İşte aşkınlık alt boyutunda evli yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.27$), bekâr yönetici ve öğretmenlerin ise ($X=4.32$) olarak bulunmuştur ($t(222)=-.501$; $p>.05$). İşte tevazu alt boyutunda evli yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.29$), bekâr yönetici ve öğretmenlerin ise ($X=4.31$) olarak bulunmuştur ($t(222)=-.203$; $p>.05$). Son olarak işte anlam liderliği alt boyutunda evli yönetici ve öğretmenlerin ($X=4.25$), bekâr yönetici ve öğretmenlerin ise ($X=4.33$) olarak bulunmuştur ($t(222)=-.840$; $p>.05$).

5.6. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamlı İş Ölçeği Puanlarının Mesleklerine (Yönetici-Öğretmen) Göre t Testi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların mesleklerine göre stratejik düşünme algıları bakımından ve anlamlı iş algıları bakımından aralarında anlamlı bir farklılık gösterip- göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.6:Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamlı İş Ölçeği Puanlarının Mesleklerine (yönetici-öğretmen) Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Meslek	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Stratejik	Yönetici	109	3.69	.64	.061	-1.213	222	.226
Düşünme	Öğretmen	115	3.78	.50	.046			
Anlamlı	Yönetici	109	4.13	.59	.057	-.275	222	.784
İş	Öğretmen	115	4.15	.48	.045			

$p<.05$

Tablo 5.6 incelendiğinde eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünme algıları mesleklerine (yönetici-öğretmen) göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(222)= -1.213$; $p>.05$). Yöneticilerin stratejik düşünme algıları ($X=3.69$), öğretmenlerin stratejik düşünme algıları ($X=3.78$) olarak bulunmuştur.

Eğitim alanındaki vakıflarda retmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algıları mesleklerine (yönetici-retmen) göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(222) = -.275; p > .05$). Yöneticilerin anlamlı iş algıları ($X=4.13$), retmenlerin anlamlı iş algıları ($X=4.15$) olarak bulunmuştur.

5.7. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli retmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamlı İş lği Alt Boyutları Puanlarının Mesleklerine (Yönetici-retmen) Göre t Testi

Eğitim alanındaki vakıflarda retmen-yönetici olarak çalışanların mesleklerine göre anlamlı iş algıları alt boyutları bakımından aralarında anlamlı bir farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.7: Yönetici ve retmenlerin Anlamlı İş lği Alt Boyutları Puanlarının Mesleklerine (yönetici-retmen) Göre t Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Anlamlı İş	Yönetici	109	4.41	.79	.076	.079	222	.937
	retmen	115	4.40	.65	.061			
İşte Anlam Arayışı	Yönetici	109	2.89	1.29	.124	-2.051	222	.041
	retmen	115	3.24	1.25	.117			
İş İlişkileri	Yönetici	109	4.29	.85	.082	.849	222	.397
	retmen	115	4.20	.79	.074			
İşte Aşkınlık	Yönetici	109	4.28	.81	.078	-.404	222	.687
	retmen	115	4.32	.67	.062			
İşte Tevazu	Yönetici	109	4.32	.73	.070	.424	222	.672
	retmen	115	4.28	.78	.072			
İşte Anlam Liderliği	Yönetici	109	4.33	.69	.066	.694	222	.488
	retmen	115	4.26	.79	.074			

$p < .05$

Tablo 5.7 incelendiğinde eğitim alanındaki vakıflarda retmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algıları alt boyutları mesleklerine göre yani yönetici ve retmen olmalarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Anlamlı iş alt

boyutunda yöneticilerin ($X=4.41$), öğretmenlerin ($X=4.40$) olarak bulunmuştur ($t(222)=.079$; $p>.05$). İşte anlam arayışı alt boyutu mesleklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(222)=-2.051$; $p<.05$). İşte anlam arayışı alt boyutunda öğretmenlerin ($X=3.24$) olarak, yöneticilerin ($X=2.89$)'a göre daha yüksek bulunmuştur. İş ilişkileri alt boyutunda yöneticilerin ($X=4.29$), öğretmenlerin ise ($X=4.20$) olarak bulunmuştur ($t(222)=.849$; $p>.05$). İşte aşkınlık alt boyutunda yöneticilerin ($X=4.28$), öğretmenlerin ise ($X=4.32$) olarak bulunmuştur ($t(222)=-.404$; $p>.05$). İşte tevazu alt boyutunda yöneticilerin ($X=4.32$), öğretmenlerin ise ($X=4.28$) olarak bulunmuştur ($t(222)=.424$; $p>.05$). Son olarak işte anlam liderliği alt boyutunda yöneticilerin ($X=4.33$), öğretmenlerin ise ($X=4.26$) olarak bulunmuştur ($t(222)=.694$; $p>.05$).

5.8. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamlı İş Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Analizi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların yaşlarına göre stratejik düşünme algıları bakımından ve anlamlı iş algıları arasındaki anlamlı olarak bir farklılığın olup olmadığı hakkında yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.8: Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamlı İş Ölçeği Puanlarının Yaşları Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
	Yaş	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Stratejik Düşünme	18-24 yaş	27	3.76	.540	G.Arası	.436	3	.145	.436	.728
	25-30 yaş	104	3.70	.644	G.İçi	73.391	220	.334		
	31-40 yaş	55	3.80	.476						
	41 yaş ve üz.	38	3.69	.538	Toplam	73.827	223			
	Toplam	224	3.73	.575						
Anlamlı iş	18-24 yaş	27	4.04	.487	G.Arası	.443	3	.148	.497	.685
	25-30 yaş	104	4.18	.575	G.İçi	65.405	220	.297		
	31-40 yaş	55	4.13	.501						
	41 yaş ve üz.	38	4.11	.559	Toplam	65.848	223			
	Toplam	224	4.14	.543						

$p<.05$

Tablo 5.8'e göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşüncülerinin yaşlara göre dağılımı 224 kişi arasından oluşmaktadır. Bu kişilerin 27'si 18-24 yaş aralığında, 104'ü 25-30 yaş aralığında, 55'i 31-40 yaş aralığında ve 38'i 41 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Bu tabloya göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünceleri ve yaşları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=.436; p>.05$).

Buna göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların yaşlara göre stratejik düşünceleri; 18-24 yaş aralığında bulunan kişilerde ($X=3.76$), 25-30 yaş aralığında bulunan kişilerde ($X=3.70$), 31-40 yaş aralığında bulunan kişilerde ($X=3.80$) ve 41 ve üzeri yaş aralığında bulunan kişilerde ise ($X=3.69$) olarak bulunmuştur.

Tablo 5.8'e göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algılarının yaşlara göre dağılımı 224 kişi arasından oluşmaktadır. Bu kişilerin 27'si 18-24 yaş aralığında, 104'ü 25-30 yaş aralığında, 55'i 31-40 yaş aralığında ve 38'i 41 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Bu tabloya göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algıları ve yaşları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=.497; p>.05$).

Buna göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların yaşlara göre anlamlı iş algıları; 18-24 yaş aralığında bulunan kişilerde ($X=4.04$), 25-30 yaş aralığında bulunan kişilerde ($X=4.18$), 31-40 yaş aralığında bulunan kişilerde ($X=4.13$) ve 41 ve üzeri yaş aralığında bulunan kişilerde ise ($X=4.11$) olarak bulunmuştur.

5.9. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamlı İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Analizi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların ve yaşları arasında anlamlı iş algıları alt boyutları bakımından aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı hakkındaki sonuçlar için yapılan ANOVA testi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.9: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamli İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Puan	<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
	Yaş	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Anlamli İş	18-24 yaş	27	4.20	.709	G.Arası	1.370	3	.457	.863	.461
	25-30 yaş	104	4.41	.743	G.İçi	116.444	220	.529		
	31-40 yaş	55	4.46	.705	Toplam	117.814	223			
	41 ve üz.	38	4.45	.727						
	Toplam	224	4.41	.726						
İşte Anlam Arayışı	18-24 yaş	27	3.51	1.195	G.Arası	21.259	3	7.086	4.484	.004
	25-30 yaş	104	3.27	1.312	G.İçi	347.681	220	1.580		
	31-40 yaş	55	2.67	1.108	Toplam	368.940	223			
	41 ve üz.	38	2.80	1.343						
	Toplam	224	3.07	1.286						
İş İlişkileri	18-24 yaş	27	4.03	.900	G.Arası	1.805	3	.602	.880	.452
	25-30 yaş	104	4.31	.795	G.İçi	150.445	220	.684		
	31-40 yaş	55	4.27	.766	Toplam	152.250	223			
	41 ve üz.	38	4.19	.936						
	Toplam	224	4.25	.826						
İşte Aşkınlık	18-24 yaş	27	4.07	.668	G.Arası	2.132	3	.711	1.289	.279
	25-30 yaş	104	4.38	.739	G.İçi	121.355	220	.552		
	31-40 yaş	55	4.26	.802	Toplam	123.488	223			
	41 ve üz.	38	4.31	.710						
	Toplam	224	4.30	.744						
İşte Tevazu	18-24 yaş	27	4.23	.788	G.Arası	2.303	3	.768	1.347	.260
	25-30 yaş	104	4.22	.806	G.İçi	125.367	220	.570		
	31-40 yaş	55	4.47	.614	Toplam	127.670	223			
	41 ve üz.	38	4.30	.768						
	Toplam	224	4.30	.756						
İşte Anlamli Liderliği	18-24 yaş	27	4.09	.761	G.Arası	1.748	3	.583	1.040	.376
	25-30 yaş	104	4.27	.841	G.İçi	123.299	220	.560		
	31-40 yaş	55	4.38	.661	Toplam	125.048	223			
	41 ve üz.	38	4.37	.559						
	Toplam	224	4.29	.748						

$p < .05$

Tablo 5.9'a göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamli iş algılarının alt boyutlarının yaşlara göre dağılımı 224 kişi arasından oluşmaktadır. Bu kişilerin 27'si 18-24 yaş aralığında, 104'ü 25-30 yaş aralığında, 55'i 31-40 yaş aralığında ve 38'i 41 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır.

Bu tabloya göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamli iş algılarının alt boyutlarından anlamli iş alt boyutu yaşlara göre anlamli bir farklılık göstermemektedir ($F = .863$; $p > .05$). Anlamli iş alt boyutu 18-24 yaş aralığında ($X = 4.20$), 25-30 yaş aralığında ($X = 4.41$), 31-40 yaş aralığında ($X = 4.46$) ve 41 ve üzeri yaş aralığında ($X = 4.45$) olarak bulunmuştur.

İşte anlam arayışı alt boyutu yaşlara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=4.484$; $p<.05$). Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algıları alt boyutlarından işte anlam arayışı boyutu 18-24 yaş aralığında ($X=3.51$), 25 yaştan itibaren 41 ve üzeri yaş aralıklarına göre daha yüksek olarak bulunmuştur. 25-30 yaş aralıklarında işte anlam arayışı boyutu ($X=3.27$) olarak bulunmuştur. 31-40 yaş aralığında ($X=2.67$) ve 41 ve üzeri yaş aralığında ise ($X=2.80$) olarak bulunmuştur.

Yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş alt boyutlarından iş ilişkileri boyutu ve yaşları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=.880$; $p>.05$). İş ilişkileri alt boyutunda 18-24 yaş aralığında ($X=4.03$), 25-30 yaş aralığında ($X=4.31$), 31-40 yaş aralığında ($X=4.27$) ve 41 ve üzeri yaş aralığında ($X=4.19$) olarak bulunmuştur.

Yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş alt boyutlarından işte aşkınlık ve yaşları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=1.289$; $p>.05$). İşte aşkınlık 18-24 yaş aralığında ($X=4.07$), 25-30 yaş aralığında ($X=4.38$), 31-40 yaş aralığında ($X=4.26$) ve 41 ve üzeri yaş aralığında ($X=4.31$) olarak bulunmuştur.

Yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş alt boyutlarından işte tevazu ve yaşları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=1.347$; $p>.05$). İşte tevazu 18-24 yaş aralığında ($X=4.23$), 25-30 yaş aralığında ($X=4.22$), 31-40 yaş aralığında ($X=4.47$) ve 41 ve üzeri yaş aralığında ise ($X=4.30$) olarak bulunmuştur.

Yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş alt boyutlarından işte anlam liderliği ve yaşları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=1.040$; $p>.05$). İşte anlam liderliği 18-24 yaş aralığında ($X=4.09$), 25-30 yaş aralığında ($X=4.27$), 31-40 yaş aralığında ($X=4.38$) ve 41 ve üzeri yaş aralığında ise ($X=4.37$) olarak bulunmuştur.

5.10. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamlı İş Ölçeği Puanlarının Gelir Durumlarına Göre ANOVA Analizi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların gelir durumlarına göre stratejik düşünme algıları bakımından ve anlamlı iş algıları arasında anlamlı bir farkın olup olmaması hakkında yapılan ANOVA testi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.10:Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamli İş Ölçeği Puanlarının Gelir Durumları İçin ANOVA Testi Sonuçları

		<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Değişken	Gelir	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Stratejik Düşünme	Düşük	39	3.73	.589	G.Arası G.İçi Toplam	1.390 72.437 73.827	2 221 223	.695 .328	2.121	.122
	Orta	178	3.72	.573						
	Yüksek	7	4.17	.422						
	Toplam	224	3.73	.575						
Anlamli iş	Düşük	39	4.13	.604	G.Arası G.İçi Toplam	.060 65.789 65.848	2 221 223	.030 .298	.100	.905
	Orta	178	4.14	.537						
	Yüksek	7	4.23	.374						
	Toplam	224	4.14	.543						

$p < .05$

Tablo 5.10'a göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünme algılarının gelir durumlarına göre dağılımı 224 kişi arasından oluşmaktadır. Bu kişilerin 39'u düşük gelirli, 178'i orta gelirli ve 7'si yüksek gelirli olarak dağılmıştır. Bu tabloya göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünceleri ile gelir durumları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=2.121$; $p > .05$).

Buna göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların gelir durumlarına göre stratejik düşünme algıları; geliri düşük seviyede olan kişilerin ($X=3.73$), geliri orta seviyede olan kişilerin ($X=3.72$) ve geliri yüksek seviyede olan kişilerin ($X=4.17$) olarak bulunmuştur.

Tablo 5.10'a göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algılarının gelir durumlarına göre dağılımı 224 kişi arasından oluşmaktadır. Bu kişilerin 39'u düşük gelirli, 178'i orta gelirli ve 7'si yüksek gelirli olarak dağılmıştır. Bu tabloya göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algıları ile gelir durumları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=.100$; $p > .05$).

Buna göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların gelir durumlarına göre anlamlı iş algıları; geliri düşük seviyede olan kişilerin ($X=4.13$), geliri orta seviyede olan kişilerin ($X=4.14$) ve geliri yüksek seviyede olan kişilerin ($X=4.23$) olarak bulunmuştur.

5.11. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamlı İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Gelir Durumlarına Göre ANOVA Analizi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların gelir durumlarına göre anlamlı iş algıları alt boyutları bakımından arasında anlamlı bir farkın olup olmaması hakkında yapılan ANOVA testi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.11: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamlı İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının İle Gelir Durumları ANOVA Testi Sonuçları

Puan	Gelir	<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Anlamlı İş	Düşük	39	4.37	.754	G.Arası	.065	2	.032	.061	.941
	Orta	178	4.41	.727	G.İçi	117.749	221	.533		
	Yüksek	7	4.40	.653	Toplam	117.814	223			
	Toplam	224	4.41	.726						
İşte Anlam Arayışı	Düşük	39	3.17	1.308	G.Arası	.451	2	.225	.135	.874
	Orta	178	3.05	1.271	G.İçi	368.489	221	1.667		
	Yüksek	7	3.14	1.698	Toplam	368.940	223			
	Toplam	224	3.07	1.286						
İş İlişkileri	Düşük	39	4.08	.936	G.Arası	1.321	2	.661	.967	.382
	Orta	178	4.28	.806	G.İçi	150.929	221	.683		
	Yüksek	7	4.32	.656	Toplam	152.250	223			
	Toplam	224	4.25	.826						
İşte Aşkınlık	Düşük	39	4.34	.735	G.Arası	.297	2	.148	.266	.766
	Orta	178	4.29	.749	G.İçi	123.191	221	.557		
	Yüksek	7	4.47	.716	Toplam	123.488	223			
	Toplam	224	4.30	.744						
İşte Tevazu	Düşük	39	4.35	.799	G.Arası	.729	2	.364	.634	.531
	Orta	178	4.27	.751	G.İçi	126.941	221	.574		
	Yüksek	7	4.57	.658	Toplam	127.670	223			
	Toplam	224	4.30	.756						
İşte Liderliği	Düşük	39	4.31	.967	G.Arası	.028	2	.014	.025	.976
	Orta	178	4.29	.696	G.İçi	125.020	221	.566		
	Yüksek	7	4.33	.769	Toplam	125.048	223			
	Toplam	224	4.29	.748						

$p < .05$

Tablo 5.11'e göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algılarının alt boyutlarının gelir durumlarına göre dağılımı 224 kişi arasından oluşmaktadır. Bu kişilerin 39'ü düşük gelirlili, 178'i orta gelirlili ve 7'si ise yüksek gelirliden oluşmaktadır.

Bu tabloya göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algılarının alt boyutlarından anlamlı iş alt boyutu ile gelir durumları arasında

anlamli bir fark yoktur($F=.061$; $p>.05$).Anlamli iř alt boyutu dūřuk gelirlilerin ($X=4.37$), orta gelirlilerin ($X=4.41$) ve yūksek gelirlilerin ($X=4.40$) olarak bulunmuřtur.

İřte anlam arayıřı alt boyutu ile gelir durumları arasında anlamli bir fark yoktur ($F=.135$; $p>.05$). İřte anlam arayıřı alt boyutunda dūřuk gelirlilerin ($X=3.17$), orta gelirlilerin ($X=3.05$) ve yūksek gelirlilerin ($X=3.14$) olarak bulunmuřtur.

Yōnetici ve ōğretmenlerin anlamli iř alt boyutlarından iř iliřkileri boyutu ile gelir durumları arasında anlamli bir fark yoktur($F=.967$; $p>.05$). İř iliřkileri alt boyutunda dūřuk gelirlilerin ($X=4.08$), orta gelirlilerin ($X=4.28$) ve yūksek gelirlilerin ise ($X=4.32$) olarak bulunmuřtur.

Yōnetici ve ōğretmenlerin anlamli iř alt boyutlarından iřte ařkınlık ile gelir durumları arasında anlamli bir fark yoktur($F=.266$; $p>.05$). İřte ařkınlık dūřuk gelirlilerin ($X=4.34$), orta gelirlilerin ($X=4.29$) ve yūksek gelirlilerin ($X=4.47$) olarak bulunmuřtur.

Yōnetici ve ōğretmenlerin anlamli iř alt boyutlarından iřte tevazu ile gelir durumları arasında anlamli bir fark yoktur ($F=.634$; $p>.05$). İřte tevazu dūřuk gelirlilerin ($X=4.35$), orta gelirlilerin ($X=4.27$) ve yūksek gelirlilerin ise ($X=4.57$) olarak bulunmuřtur.

Yōnetici ve ōğretmenlerin anlamli iř alt boyutlarından iřte anlam liderlięi ile gelir durumları arasında anlamli bir fark yoktur($F=.25$; $p>.05$). İřte anlam liderlięi dūřuk gelirlilerin ($X=4.31$), orta gelirlilerin ($X=4.29$) ve yūksek gelirlilerin ise ($X=4.33$) olarak bulunmuřtur.

5.12. Eęitim Alanındaki Vakıflardaki Gōrevli ōğretmen-Yōnetici Olan Kiřilerin Stratejik Dūřünme ile Anlamli İř Őlęeęi Puanlarının Kıdem Yıllarına Gōre ANOVA Analizi

Eęitim alanındaki vakıflarda ōğretmen-yōnetici olarak çalışanların kıdem yıllarına gōre stratejik dūřünme algıları bakımından ve anlamli iř algıları bakımından arasında anlamli bir farkın olup olmaması hakkında yapılan ANOVA testi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.12:Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamlı İş Ölçeği Puanlarının Kıdem Yıllarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Kıdem	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Stratejik Düşünme	1-5 yıl	131	3.74	.619	G.Arası	.252	3	.084	.251	.861
	6-11 yıl	53	3.70	.489						
	12-16 yıl	16	3.84	.432	Toplam	73.827	223			
	17 yıl ve üz.	24	3.70	.603						
	Toplam	224	3.73	.575						
Anlamlı İş	1-5 yıl	131	4.19	.535	G.Arası	1.339	3	.446	1.522	.210
	6-11 yıl	53	4.02	.543						
	12-16 yıl	16	4.25	.372	Toplam	65.848	223			
	17 yıl ve üz.	24	4.06	.652						
	Toplam	224	4.14	.543						

$p < .05$

Tablo 5.12'e göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşüncülerinin kıdem yıllarına göre dağılımı 224 kişi arasından oluşmaktadır. Bu kişilerin 131'i 1-5 kıdem yılları arasında, 53'ü 6-11 kıdem yılları arasında, 16'sı 12-16 kıdem yılları arasında ve 24'ü 17 ve üzeri kıdem yılları arasında bulunmaktadır. Bu tabloya göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünceleri ile kıdem yılları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=.251$; $p>.05$).

Buna göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların kıdem yıllarına göre stratejik düşünceleri; 1-5 kıdem yılları arasında bulunan kişilerde ($X=3.74$), 6-11 kıdem yılları arasında bulunan kişilerde ($X=3.70$), 12-16 kıdem yılları arasında bulunan kişilerde ($X=3.84$) ve 17 ve üzeri kıdem yılları arasında bulunan kişilerde ise ($X=3.70$) olarak bulunmuştur.

Tablo 5.12'e göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algılarının kıdem yıllarına göre dağılımı 224 kişi arasından oluşmaktadır. Bu kişilerin 131'i 1-5 kıdem yılları arasında, 53'ü 6-11 kıdem yılları arasında, 16'sı 12-16 kıdem yılları arasında ve 24'ü 17 ve üzeri kıdem yılları arasında bulunmaktadır. Bu tabloya göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algıları ile kıdem yılları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=1.522$; $p>.05$).

Buna göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların kıdem yıllarına göre anlamlı iş algıları; 1-5 kıdem yılları arasında bulunan kişilerde ($X=4.19$), 6-11 kıdem yılları arasında bulunan kişilerde ($X=4.02$), 12-16 kıdem yılları arasında bulunan kişilerde ($X=4.25$) ve 17 ve üzeri kıdem yılları arasında bulunan kişilerde ise ($X=4.06$) olarak bulunmuştur.

5.13. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Anlamlı İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Kıdem Yıllarına Göre ANOVA Analizi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların kıdem yıllarına göre anlamlı iş algıları alt boyutları bakımından arasında anlamlı bir farkın olup olmaması hakkında yapılan ANOVA testi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.13: Yönetici ve Öğretmenlerin Anlamlı İş Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Kıdem Yıllarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Puan	<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Yaş	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Anlamlı İş	1-5 yıl	131	4.42	.709	G.Arası	.802	3	.267	.503	.681
	6-11 yıl	53	4.36	.743	G.İçi	117.012	220	.532		
	12-16 yıl	16	4.57	.705	Toplam	117.814	223			
	17 ve üz.	24	4.30	.727						
	Toplam	224	4.41	.726						
İşte Anlam Arayışı	1-5 yıl	131	3.25	1.195	G.Arası	15.542	3	5.181	3.225	.023
	6-11 yıl	53	2.66	1.312	G.İçi	353.398	220	1.606		
	12-16 yıl	16	2.77	1.108	Toplam	368.940	223			
	17 ve üz.	24	3.25	1.343						
	Toplam	224	3.07	1.286						
İş İlişkileri	1-5 yıl	131	4.29	.900	G.Arası	2.218	3	.739	1.084	.357
	6-11 yıl	53	4.13	.795	G.İçi	150.032	220	.682		
	12-16 yıl	16	4.46	.766	Toplam	152.250	223			
	17 ve üz.	24	4.11	.936						
	Toplam	224	4.25	.826						
İşte Aşkınlık	1-5 yıl	131	4.35	.668	G.Arası	1.654	3	.551	.996	.396
	6-11 yıl	53	4.20	.739	G.İçi	121.833	220	.554		
	12-16 yıl	16	4.43	.802	Toplam	123.488	223			
	17 ve üz.	24	4.16	.710						
	Toplam	224	4.30	.744						
İşte Tevazu	1-5 yıl	131	4.30	.788	G.Arası	1.959	3	.653	1.143	.333
	6-11 yıl	53	4.32	.806	G.İçi	125.711	220	.571		
	12-16 yıl	16	4.54	.614	Toplam	127.670	223			
	17 ve üz.	24	4.09	.768						
	Toplam	224	4.30	.756						
İşte Anlam	1-5 yıl	131	4.32	.761	G.Arası	.685	3	.228	.404	.750
	6-11 yıl	53	4.22	.841	G.İçi	124.363	220	.565		

Liderliğ	12-16 yıl	16	4.41	.661	Toplam	125.048	223
i	17 ve üz.	24	4.25	.559			
	Toplam	224	4.29	.748			

$p < .05$

Tablo 5.13'e göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algılarının alt boyutlarının kıdem yıllarına göre dağılımı 224 kişi arasından oluşmaktadır. Bu kişilerin 131'i 1-5 kıdem yılları arasında, 53'ü 6-11 kıdem yılları arasında, 16'sı 12-16 kıdem yılları arasında ve 24'ü 17 ve üzeri kıdem yılları arasında bulunmaktadır.

Bu tabloya göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların anlamlı iş algılarının alt boyutlarından anlamlı iş alt boyutu ile kıdem yılları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F = .503$; $p > .05$). Anlamlı iş alt boyutu 1-5 kıdem yılları arasında ($X = 4.42$), 6-11 kıdem yılları arasında ($X = 4.36$), 12-16 kıdem yılları arasında ($X = 4.57$) ve 17 ve üzeri kıdem yılları arasında ise ($X = 4.30$) olarak bulunmuştur.

İşte anlam arayışı alt boyutu kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F = 3.225$; $p < .05$). İşte anlam arayışı alt boyutu 1-5 kıdem yılları arasında ($X = 3.25$), 6-11 kıdem yılları arasında ($X = 2.66$), 12-16 kıdem yılları arasında ($X = 2.77$) ve 17 ve üzeri kıdem yılları arasında ise ($X = 3.25$) olarak bulunmuştur. İşte anlam arayışı alt boyutu, 1-5 kıdem yılları ile 17 ve üzeri kıdem yılları arasında diğer kıdem yıllarına göre daha yüksek olmaktadır.

Yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş alt boyutlarından iş ilişkileri boyutu ile kıdem yılları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F = 1.084$; $p > .05$). İş ilişkileri alt boyutunda 1-5 kıdem yılları arasında ($X = 4.29$), 6-11 kıdem yılları arasında ($X = 4.13$), 12-16 kıdem yılları arasında ($X = 4.46$) ve 17 ve üzeri kıdem yılları arasında ise ($X = 4.11$) olarak bulunmuştur.

Yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş alt boyutlarından işte aşkınlık ile kıdem yılları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F = .996$; $p > .05$). İşte aşkınlık 1-5 kıdem yılları arasında ($X = 4.35$), 6-11 kıdem yılları arasında ($X = 4.20$), 12-16 kıdem yılları arasında ($X = 4.43$) ve 17 ve üzeri kıdem yılları arasında ise ($X = 4.16$) olarak bulunmuştur.

Yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş alt boyutlarından işte tevazu ile kıdem yılları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F = 1.143$; $p > .05$). İşte tevazu 1-5 kıdem yılları

arasında ($X=4.30$), 6-11 kıdem yılları arasında ($X=4.32$), 12-16 kıdem yılları arasında ($X=4.54$) ve 17 ve üzeri kıdem yılları arasında ise ($X=4.09$) olarak bulunmuştur.

Yönetici ve öğretmenlerin anlamlı iş alt boyutlarından işte anlam liderliği ile kıdem yılları arasında anlamlı bir fark yoktur ($F=.404$; $p>.05$). İşte anlam liderliği 1-5 kıdem yılları arasında ($X=4.32$), 6-11 kıdem yılları arasında ($X=4.22$), 12-16 kıdem yılları arasında ($X=4.41$) ve 17 ve üzeri kıdem yılları arasında ise ($X=4.25$) olarak bulunmuştur.

5.14. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamlı İş Alguları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların belirlenen ölçekler arasında anlamlı bir ilişki olup- olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.14:Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamlı İş Alguları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analiz Sonuçları

	Stratejik Düşünme	Anlamlı İş
1.Stratejik Düşünme	r	.545**
2. Anlamlı İş	r	.545**

$p<.05$

Tablo 5.14’de gösterilen pearson korelasyon analizine göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünme ile anlamlı iş alguları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmüştür ($r=.545$; $p<.05$)

5.15. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme ile Anlamlı İş Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünme ile anlamlı iş algı ölçeğinin oluştuğu alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını gösteren korelasyon analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.15:Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşünme İle Anlamlı İş Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analiz Sonuçları

		Stratejik Düşünme	Ai. Anlamlı İş	Ai. İşte Anlam Arayışı	Ai. İş İlişkileri	Ai. İşte Aşkılık	Ai. İşte Tevazu	Ai. İşte Anlam Liderliği
Stratejik Düşünme	r	1	.459**	.211**	.364**	.362**	.427**	.339**
Ai. Anlamlı İş	r		1	-.113	.646**	.667**	.557**	.459**
Ai. İşte Anlam Arayışı	r			1	-.055	-.039	-.065	-.011
Ai. İş İlişkileri	r				1	.613**	.467**	.477**
Ai. İşte Aşkılık	r					1	.531**	.510**
Ai. İşte Tevazu	r						1	.583**
Ai. İşte Anlam Liderliği	r							1

$p < .05$

Tablo5.15’de verilen pearson korelasyon analizine göre eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşünme algıları ile anlamlı iş algılarının alt boyutları arasındaki ilişkinin pozitif, zayıf ve orta düzeyde anlamlı olduğu görülmüştür. Stratejik düşünme ile anlamlı iş algıları alt boyutlarından “Anlamlı İş” arasında pozitif, orta düzeyde ($r=.459$; $p < .05$); “İşte Anlam Arayışı” arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ($r=.211$; $p < .05$); “İş İlişkileri” arasında pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.364$; $p < .05$); “İşte Aşkılık” arasında pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.362$; $p < .05$); “İşte Tevazu” arasındaki ilişki düzeyi orta yönü pozitif olan

($r=.427$; $p<.05$); “İşte Anlam Liderliği” arasındaki ilişkinin düzeyi orta ve yönü pozitif ($r=.339$; $p<.05$) anlamlı olduğu görülmüştür.

5.16. Eğitim Alanındaki Vakıflardaki Görevli Öğretmen-Yönetici Olan Kişilerin Stratejik Düşüncülerinin Anlamlı İş Algılarına Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşüncülerinin anlamlı iş algılarına anlamlı bir etkisi olup- olmadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.16: Yönetici ve Öğretmenlerin Stratejik Düşüncülerinin Anlamlı İş Algılarına Yordanmasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(Beta)	t	P	R	R ²	F	p
Stratejik Düşünme	Anlamlı İş	2.218	.201	.545	11.036	.00	.545	.297	93.930	.001

$p<.05$

Eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşüncülerinin anlamlı iş algılarına Yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçlarına göre tablo 5.16 incelendiğinde anlamlılık düzeyi $p<.05$ olan regresyon modeli anlamlı bir modeldir. Yapılan regresyon analiz sonucuna göre; eğitim alanındaki vakıflarda öğretmen-yönetici olarak çalışanların stratejik düşüncülerinin anlamlı iş algılarına etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır.

Açıklama gücü olan R^2 değeri; .297 olarak bulunmuştur ($R= .545$; $R^2 = .297$; $p<.05$). Bulunan değer anlamlı iş değişkeninin %29.7'sinin modeldeki bağımsız değişken olan değişkenimiz stratejik düşünme tarafından açıklanmaktadır. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenimizin Beta Katsayısı ise .545'dir ($p<.05$). Sonuç olarak stratejik düşünme $p<.05$ olduğu için, anlamlı iş algısı üzerinde etkisi anlamlı olmaktadır.

5.17.Genel Değerlendirme ve Tartışma

Stratejik düşünme, örgütlerde bireylerin düşünme gücünü ve kabiliyetini ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerdeki bu düşünsel süreçler başarıya, ilerlemeye veya başarısızlığa, gerilemeye sebep olabilmektedir. Araştırmada kar amacı gütmeyen eğitim ile uğraşmakta olan vakıf kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin stratejik düşünme durumları ele alınmıştır. Buna bağlı olarak da bu kurumlarda görev alan yönetici ve öğretmenlerin işlerini anlamlı olarak görmeleri konusu üzerinde durulmuştur. Eğitim alanında faaliyet gösteren vakıf kurumlarında görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin belirlenen ölçekler arasındaki ilişkiyi ölçen araştırmamızın sonuç değerlendirmeleri yapılmıştır.

Eğitim alanındaki vakıflardaki görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin stratejik düşünme ile anlamlı iş algıları arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmamızı oluşturan grupların belirlenmiş ölçekler arasında demografik özelliklerinden medeni durumlarına evli ve bekâr olmalarına göre de anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mesleklerine göre yönetici ve öğretmen olmalarına göre iki meslek bazında belirlediğimiz kişiler arasında yine mesleklerine göre de ölçekler arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Eğitim alanındaki vakıflardaki görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin yaş aralıklarını 18-24, 25-30, 31-40 ve 41 ve üzeri şeklinde belirlenmiştir. Bu yaş aralıklarındaki yönetici ve öğretmenler arasında stratejik düşüncülerinin yaşları bakımından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ortaya çıkmıştır. Yine anlamlı iş algıları bakımından bakıldığında da yaş aralıkları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yine yöneticiler ve öğretmenlerin demografik özellikleri arasında bulunan gelir durumları ve işlerindeki kıdem yıllarına göre de sonuçlar belirlenmiştir. Bu sonuçlar; gelir durumlarının düşük, orta ve yüksek olarak sıralandığı durumda, yönetici ve öğretmenlerin stratejik düşüncülerinin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Aynı şekilde anlamlı iş algılarının da gelir seviyelerinin düşük, orta ve yüksek olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin kıdem yılları arasındaki sıralama 1-5 yıl, 6-11 yıl, 12-16 yıl ve 17 ve üzeri yıl kıdeme sahip olanlar arasında stratejik düşüncülerini bakımından anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yine yönetici ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma algıları arasında da kıdemlerine ilişkin anlamlı fark yoktur.

Eğitim sektöründe faaliyet gösteren vakıflarda görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin stratejik düşünceleri ile işlerini anlamlı bulmaları arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Eğitim sektöründe faaliyet gösteren vakıflarda görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin stratejik düşünceleri ile anlamlı iş algılarının alt boyutları arasındaki ilişkinin ise (*Anlamlı iş, işte anlam arayışı, iş ilişkileri, işte aşkınlık, işte tevazu ve işte anlam liderliği*), pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Eğitim sektöründe faaliyet gösteren vakıflarda görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin anlamlı iş algıları alt boyutlarından işte anlam arayışının yaşlara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre; 18-24 yaş aralığında işte anlam arayışı alt boyutunun diğer yaş aralıklarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim sektöründe faaliyet gösteren vakıflarda görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin anlamlı iş algıları alt boyutlarından işte anlam arayışının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre; bekâr olan yönetici ve öğretmenlerin işte anlam arayışlarının evli olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim sektöründe faaliyet gösteren vakıflarda görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin anlamlı iş algıları alt boyutlarından işte anlam arayışı mesleklere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre; öğretmenlerin işte anlam arayışlarının yöneticilere daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim sektöründe faaliyet gösteren vakıflarda öğretmen-yönetici olan kişilerin anlamlı iş algıları alt boyutlarından işte anlam arayışı kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre; 1-5 kıdem yılı ile 17 ve üzeri kıdem yılları arasındaki kişilerin diğer kıdem yıllarına göre işte anlam arayışlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim sektöründe faaliyet gösteren vakıflarda görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin stratejik düşüncelerinin işlerini anlamlı bulmalarına etkisinin ise pozitif yönde anlamlı olduğu görülmüştür.

Eğitim sektöründe yer alıp da kar amacı gütmeyen vakıf kurumlarında, strateji, stratejik düşünme, stratejik yönetim uygulamaları ile anlamlı iş konularında çeşitli araştırmalar söz konusudur. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin stratejik düşünme düzeyleri ile ilgili yaptığı araştırmada yöneticilerin stratejik düşünme düzeylerinin cinsiyet ve mesleki özelliklerini etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır (Karaoğlu, 2019). İnsan kaynakları yönetimi ile stratejik düşünce düzeyi ilişkisine yönelik yaptığı araştırma ile stratejik düşünce düzeyi yükseldikçe insan kaynakları yönetimine katılımın arttığını ortaya koymuştur (Balaban, 2011). Stratejik düşünme,

birey ve örgütlere olumlu olarak yansıyan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Keleş, (2017) ise yaptığı çalışmada anlamlı iş ile psikolojik olarak iyi oluş konusu üzerinde durmuştur. Banka çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmada çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının psikolojik olarak iyi oluşlarına pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. Ünal, (2019) yaptığı çalışmada da, anlam ihtiyacının temelinde birey-iş uyumunun işi anlamlı bulma durumuna etkisinin olumlu yönde olduğu sonucu desteklenmiştir Akademisyenler üzerine yapılan bir araştırmada da, akademisyenlerin yaptıkları işi anlamlı bulma seviyeleri arttıkça, işlerinde tatmin olmaları ve işlerini hayatlarının merkezine koyma durumlarının ortaya çıktığı görülmüştür (Seçkin, 2018).

Steger, Dik, Dufy (2012), yürütmekte oldukları işlerde anlam bulan insanların psikolojik olarak işlerine olan uyumun yüksek olduğuna, işlerinde gösterdikleri istikrara ve iç tatmin olarak kendilerinin huzurlu ve mutlu olduklarını ve kurum ve işletmeler içinde arzu istenilen meziyetlere sahip olmalarının örgütsel kuramcılarının dikkatini çektiğini belirtmişlerdir.

Araştırmalarda görülen bir diğer konu çalışanların işe olan bağlılıkları hakkında olmaktadır. Çalışanlar işlerini anlamlı bulduklarında bu duygu ve düşüncede işlerini yaptıklarında işlerine olan bağlılıkları artmaktadır.

Çalışanlar ve kurumlar için motivasyon kavramı önemli ve üzerinde çok fazla düşünülmüş bir kavramdır. Motivasyonu arttırıcı etkenler her zaman işletmeler tarafından düşünülmüş ve uygulanmıştır. Anlamlı iş, yani çalışanlar işlerinde anlamlı duygu ve düşüncelere sahipse motivasyonlarının da aynı şekilde olumlu anlamda artış göstermekte olduğu görülmektedir.

Lips, Wiersma ve Wright (2012), kişiler işlerinde anlam duygusunu bulduklarında, yaptıkları görev ve işlerde daha motive olmuş ve duygu olarak iyi hissetme durumunun yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca kişilerin anlam duygusunun altında insanın gelişme ve büyüme ihtiyacının olduğunu vurgulamışlardır.

Both-Nwabuwe, Dijkstra ve Beersma (2017), anlamlı işin kişinin iyi oluş ve gelişen yaşamının vazgeçilemez bir parçası olduğunu belirtmişlerdir.

Ghadi, Fernando ve Caputi (2015), çalışanların çalıştıkları kurum veya işletmelerdeki ortamlarında belirlenmiş olan amaçları iyi içselleştirmiş olduğunda, iş ortamının

kültürel yapısına kendisini iyi bir şekilde verebildiğinde işlerindeki anlamı daha iyi kavrayabildikleri görülmektedir.

Bazı araştırmalarda, çalışanların işlerini anlamsız olarak bulabilecekleri tehlikeli durumlara da değinilmiştir. Bunlardan ilki, iş ortamındaki diğer çalışanların yaptıkları işleri hafife alma basite indirgeme olmaktadır. Diğer ikincisi, tüm çalışanlar arasında adil olmayan bir yönetim anlayışının uygulanıyor olmasıdır. Diğer üçüncüsü, çalışanlara görev ve sorumlulukları dışında önemli bir işlevi olmayan iş yükü yüklemektir. Diğer dördüncüsü, çalışanlarla yapılan toplantı veya istişareler sonucunda iletmiş oldukları fikirleri önemsememek küçümsemektir. Diğer beşincisi, çalışanları fiziksel veya duygusal anlamlardaki bazı eksikliklerini öne sürerek değerlendirmektir. Diğer altıncısı, çalışanların birbirleriyle olan olumlu ilişki ve desteklerini istememek ve buna engel olmaktır. Son olarak yedincisi ise, çalışanların kendi değerlerini ve duygularını yaşamalarına engel olmaktır.

Vakıf eğitim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin yaptıkları işleri anlamlı bulmaları önemli olmaktadır. Araştırmamızda söz konusu kurumlardaki stratejik düşünme ile anlamlı iş algıları arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğunu söyleyebilmekteyiz. Bu kurumlarda görevli kişilerin işlerine verdikleri anlama stratejik düşünme ile olumlu anlamda katkı sağlanabilmektedir.

5.18.Araştırmanın Katkıları

Bu araştırmanın ilk bölümlerinde kar amacı gütmeyen vakıf kurumları hakkında genel bir bilgilendirme yapılmıştır. Daha sonra devam eden bölümlerde ise strateji kavramından ve stratejik düşünme ile anlamlı iş kavramlarından bahsedilmiştir. Bahsedilen bu kavramlar ile yapılan araştırma kapsamında elde edilen sonuç ve katkılar derlenmiştir. Buna göre;

1. Çalışmada eğitim alanında faaliyet gösteren kar amacı gütmeyen kuruluşlardaki görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin stratejik düşünceleri ile işlerini anlamlı bulmaları arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Stratejik düşünme, gelecekte beklenmesi öngörülen durumlara karşı şimdiden yol belirlemeyi hedefleyen bir düşüncedir. Eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarında iş ve görevleri bulunan kişilerin çevresine ve topluma karşı fayda sağlama çabasını destekleyecek kavram olan işlerini anlamlı bulmaları, stratejik düşünme ile güçlendirilebilir. Bu bağlamda bu kurumlarda

görev alan yönetici ve öğretmenler işlerindeki anlamı daha da güçlendirilerek, hem kurumlarına hem de insana ve topluma olan faydalarının daha da artırılması sağlanabilir.

2. Çalışmada eğitim alanında faaliyet göstermekte olan vakıf kurumlarında görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin stratejik düşüncelerinin anlamlı iş algılarını pozitif olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu durumda çalışanların yaptıkları işleri anlamlı olarak görüp, işlerinden zevk duymalarının işlerinin başarısına olumlu anlamda katkı sağladığını varsaydığımızda, eğitim alanında faaliyet gösteren görevli öğretmen-yönetici olan kişilerin stratejik düşüncelerinin anlamlı iş algılarını pozitif olarak etkisinin de görülmesi sonucunda, eğitim ile uğraşan vakıf kurumlarında da stratejinin, stratejik düşünmenin yer alması veya daha da yaygınlaştırılarak kurumdaki görevlilerin ve kurumun başarısını olumlu anlamda etkilemesi sağlanabilir. Böylece eğitim ile uğraşan vakıf kurumları ve çalışanları arasında sağlanan bu başarının diğer insanlara ve topluma da yayılması sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, Y. & Abay, A. R. (2017). Vakıf Müessesesinin Gelişimi Ve Mahiyeti Tarihsel Bir Değerlendirme. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(15): 141-155.
- Akdemir, M. S. (2007). Osmanlı Arşiv Belgeleri Işığında XIX. Yüzyıl Burdur Vakıfları. *Review of the Faculty Divinity, University of Suleyman Demirel*, 1(18): 101.
- Anbarlı Bozatay, Ş. (2010). Bir Değeri Başkaları İçin Özgüleme: Vakıf Düşüncesini Oluşturan Temel Felsefe. *VII. Uluslararası STK'lar Kongresi Bildiriler Kitabı*, 229.
- Atmaca, İ. L. (2007). *Türk Kamu Yönetiminde Stratejik Düşünme ve Reform Çalışmalarının Stratejik Düşünce Bakış Açısıyla İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Bek, N. (2020). Tokat İlinde Günümüzde Kurulmuş Olan Vakıfların Eğitime Katkısı. *Tokat Tarihi ve Kültürü Sempozyumu. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale*.
- Balaban, Ö. (2011). *Stratejik Düşünce Düzeyleri ile İnsan Kaynakları Yaklaşımları Arasındaki İlişkinin Araştırılması: ISO 500 Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Can, S. (1999). Osmanlı Devleti'nde Vakıf Kuran Kadınlar. *Diyanet Dergisi*, 12(108): 63-66.
- Çakar Demircan, N. & Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 52-66.

- Çakır, K. (2018). *Türk Yöneticilerin Stratejik Düşünme Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Önerisi: Düzce İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Çakır, K. & Taşgıt, Y. E. (2020). Stratejik Düşünmenin Temel Bileşenleri: Türk Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39): 23-42.
- Çınar, H. & Kaya Koyuncu, M. (2015). Vakıflar Kaynakçası. Ankara: Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayınları, 2015, 1-15.
- Çizakça, M. (2017). İslam Dünyasında Vakıflar. Der: Dr. Elif Süreyya Genç. Konya: Karatay Üniversitesi Yayıncılık ve Yapımcılık İktisadi İşletmesi, 2017, 11-26.
- Dursun, İ. T. (2013). Örgüt Kültürü ve Strateji İlişkisi: Hofstede'nin Boyutları Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4): 43-55.
- Ereş, F. (2004). Eğitim Yönetiminde Stratejik Planlama. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(15): 21-29.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonları. *Eğitim, Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 1-15.
- Göçen, A. & Terzi, R. (2019). Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3): 1487-1512.
- Gümen, L. (2014). *Türkiye'de Vakıfların Dünü Bugünü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Hacı Mehmet Günay, "Vakıf" <https://islamansiklopedisi.org.tr/vakif>[23.12.2019]
<https://www.vgm.gov.tr/vakiflarimiz/vakiflarimiz/genel-bilgi>
- İnalcık, H. (2006). Vakıf Medeniyeti. *Vakıf Medeniyeti Yılı Vakıflar Dergisi Özel*

Sayısı, 245-247.

Karaoğlu Özeren, Z. (2019). *Yöneticilerin Özellikleri Stratejik Düşünme Düzeylerini*

Etkiler Mi?: Tokat İli Ortaöğretim Kurum Yöneticileri Üzerine Bir

Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa

Üniversitesi, Tokat.

Karataş, İ. H. (2008). *Türk Eğitim Sisteminde Sivil Toplum Kuruluşları: Konumları*

ve İşlevleri. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Kaya, P. H. & Koca, M. (2020). Osmanlı'dan Günümüze Vakıf Sisteminin Gelişimi.

International Journal on Social Sciences, 5(2): 148-159.

Keleş, H. N. (2017). Anlamlı İş İle Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. *The Journal of*

Happiness & Well-Being, 5(1): 154-167.

Kurt, E. (2012). Üniversitelerde Çalışanların Örgüt Kültürü Algıları: Bir Vakıf

Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Örneği. *İstanbul Sabahattin Zaim*

Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1): 137-160.

Kurt, S. & Taş, H.Y. (2015). Sivil Toplum Örgütlerinde Profesyonel ve Gönüllü

Çalışma ilişkileri: Tehditler ve Fırsatlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve*

Toplum Dergisi, 8(4): 199-214.

Naktiyok, A. & Çiçek, M. (2014). Stratejik Düşünmenin Bir Öncülü Olarak Eleştirel

Düşünme: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi*

ve İdari Bilimler Dergisi, 28(2): 157-176.

Özen, B. (2017). *Stratejik Düşünme, Eleştirel Düşünme ve Yaratıcı Düşünmenin*

Karar Verme Stillerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış

Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.

Özer, M. A. (2015). İşletmelerde Stratejinin Önemi Üzerine Değerlendirmeler.

- International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14): 70-84.
- Özden, H. Ö. (2003). Türk Vakıf Kurumunun Duygusal ve Felsefi Temelleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2): 339-349.
- Özdevecioğlu, M. & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(33):69-99.
- Öztürk, N. (2005). İslam ve Türk Kültüründe Vakıflar. *Vakıflar Dergisi* 29. Sayısı, 7-20.
- Öztürk, N. (1983). Menşe'i ve Tarihi Gelişimi Açısından Vakıflar. Ankara: Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayınları, 1983, 27-133.
- Öztürk, E. K. (2018). *Stratejik Düşünmenin ve Politik Yeteneklerin Dönüşümcü Liderlik Üzerindeki Etkileri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Üniversitesi, Kocaeli.
- Pamuk, H. (2010). Milli Eğitim Müdürlükleri ile Sivil Toplum Kuruluşlarının İlişkisi. *Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı (EARGED)*, Ankara.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9):143-160.
- Seferoğlu, S. S.& Akbıyık, C. (2006). Eleştirel Düşünme ve Öğretimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(30):193-200.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Şağbaşı, L. (2006). Strateji, Rekabet ve Rekabet Gücü İlişkileri. *Uluslararası*

Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergisi, 1(9): 1-14.

Taş, A. & Hızıroğlu, M. & Ersoy, A. Y. & Özer, K. O. (2017). Kutadgu Bilig’de Stratejik Düşünmenin İzini Sürmek. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(80): 147-178.*

Tekin, P. (2015). *Kurum İçi İletişimin Kurum Kültürüne Etkisi: Bir Kamu Kurumu Uygulaması.* İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Ünal, Z. M. (2019). Anlam İhtiyacı: Anlam İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumunun Anlamlı İşin Alt -Boyutlarına Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 1(15):157-180.*

Yılmaz, Y. (2020). Türkiye’de Vakıfların, Kâr Amacı Gütmeyen Sosyal Politika İşlevleri: “Sosyal Millet” Anlayışı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1(78): 283-331.*

Ön Bilgilendirme

Bu anket formu “Eğitim ile Uğraşan Vakıf Kurumlarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Stratejik Düşünme ile Anlamli İş Algıları arasındaki İlişki” konusunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın bilimsel özelliği açısından, soruları içtenlikle yanıtlamanız son derece önemlidir. Ankete katılanların verdikleri bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve herhangi bir ticari amaçla kullanılmayacaktır.

Katılımınız için şimdiden teşekkür ederim.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, 2021

Özge YURDAKUL

Danışman: Mustafa Murat ZENGER

1.Cinsiyetiniz

Kadın

Erkek

2.Yaşınız

18 – 24

25 – 30

31- 40

41 ve üzeri

3.Medeni Durumunuz

Evli

Bekar

4.Mesleğiniz

Yönetici

Öğretmen

(* Asıl mesleği öğretmen olan ama yönetici olarak görev alan kişilerin öğretmen şikkını işaretlemeleri rica olunur.)

5.Kıdem Yılıınız

1 - 5

6 – 11

12 – 16

17 ve üzeri

6.Gelir Durumu

- () Düşük
() Orta
() Yüksek

Aşağıdaki soruları kişisel özellikleriniz ile çalışma hayatınızı baz alarak **(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum (X)** işaretiyle sadece bir (1) kesin cevap olacak şekilde işaretleyiniz. Size uygun olmayan soruları boş bırakabilirsiniz. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Yetenek					
Rakiplerimin amaç odaklı olduklarını bilerek kararlar alırım.	1	2	3	4	5
Oyundan ne zaman çekilmem gerektiğini kolayca anlarım.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin ne yaptığını/yapmaya çalıştığını kolayca analiz edebilirim.	1	2	3	4	5
Oyunda hamleyi ilk kimin yapacağını kolayca tahmin ederim.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin eylemlerine bakarak neler başarabileceklerini kolayca anlayabilirim.	1	2	3	4	5
Yaptığım her eylem (aksiyon) için rakiplerimin bir karşı-eylem yapacağını bilerek hareket ederim.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin benimle eş zamanlı yaptıkları hamleleri kolayca çözerim.	1	2	3	4	5
Herkesin kazanmak için nasıl bir yol izleyeceğini tahmin ederek oyunu çözerim.	1	2	3	4	5
Getirisinin bedelinden fazla olacağı stratejiyi kolayca belirleyebilirim.	1	2	3	4	5
Oyunda taraflar anlaşmazsa sonuçların ne olacağını kolayca anlayabilirim.	1	2	3	4	5
Kendimi rakiplerimin yerine koyarak kendim için en iyi hamleleri saptamayı çok iyi yaparım.	1	2	3	4	5
Her koşulda, bütün seçenekleri geride bırakan stratejiyi ortaya koyabilecek öngörüye sahibimdir.	1	2	3	4	5
Beni rakiplerimden daha başarılı yapan stratejiyi oluşturmakta zorlanmam.	1	2	3	4	5
Bir oyunda tutarsız davrananı kolayca saptarım.	1	2	3	4	5
Stratejik hamleleri, başkalarının düşüncelerini benim lehime bir yönde değiştirecek şekilde tasarlarım.	1	2	3	4	5
Stratejik hamleyi, hareket planı hazırlayarak başlatırım.	1	2	3	4	5
Stratejik hamleyi, inanılır yapan bir davranışla devam ettiririm.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin öngörümeden yapmaya çalıştığı bir hamleyi önlemek için gerekli tedbirleri alırım.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin beni yanıltmak için yaptığı taktik değişikliklerini kolayca anlarım.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin yanlış yönlendirme ihtimalini düşünerek, görmem için yapmış oldukları hamleleri kolayca anlayabilirim.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin yapmasını beklediğim hamlenin tersine hareket edeceğini kolayca anlayabilirim.	1	2	3	4	5
Riskleri azaltmak için problemi daha temel bir düzeyde ele alırım.	1	2	3	4	5

Birçok hamlesi olan herhangi bir oyun için, en iyi stratejiyi kolayca bulurum.	1	2	3	4	5
Stratejileri ortaya koyarken ileriye bakma analizi ile stratejinin değer tahminini birleştiririm.	1	2	3	4	5
Davranış					
Rakiplerle çatışmaları hesaba katarak karar veririm.	1	2	3	4	5
İşbirliğinden yararlanarak karar vermeye çalışırım.	1	2	3	4	5
Esnek olmayarak rakiplerimi taviz vermeye zorlarım.	1	2	3	4	5
Hamleleri karıştırıp, rakiplerimin öngörmediği şekilde davranırım.	1	2	3	4	5
İnatçı bir rakibe karşı direnmem gerektiğinde sonuna kadar direnirim.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin hamlelerime karşı hareketlerini hesaplayarak, bunları şimdiki en iyi hamleyi hesaplamakta kullanırım.	1	2	3	4	5
Gerçekleştireceğim hamle için ilk olarak farklı senaryoların her birinin getirisini hesaplarım.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin stratejisini tahmin ederek onlarla eş zamanlı hareket ederim.	1	2	3	4	5
Eş zamanlı hamlelerde herhangi etkin olmayan stratejiyi çıkartırım.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin ne yaptığını bilsem bile, kendi oyunumu değiştirmem.	1	2	3	4	5
Rakiplerim yaklaşımını belli ettikten hemen sonra gerekli karşılığı kesin veririm.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin yanlış algılamasının muhtemel olduğu durumlarda kısasa-kısas stratejisinden kaçınırım.	1	2	3	4	5
Bir stratejiyi değerlendirirken ne kadar iyi işlediğini ölçerim.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin zayıf noktalarının farkında olarak onlara karşılık veririm.	1	2	3	4	5
Hamle için en uygun zamanı bekleyerek öngörülebilir olmayan bir hamle uygularım.	1	2	3	4	5
Tutum					
Hamlelerimi karıştırırken öngörülebilir olmamaya odaklanırım.	1	2	3	4	5
Oyunda önceliği yakalayıp ilk hamleyi yapmayı severim.	1	2	3	4	5
Fikrimi açığa çıkarmam gereken oyunları çok iyi bilirim.	1	2	3	4	5
Bir vaatte bulunduğumda gereğinden fazlasını vaat etmem.	1	2	3	4	5
Öngörülebilir olmayan stratejiyi kullanarak başarılı olacağıma inanırım.	1	2	3	4	5
En iyi stratejimi, rakiplerim için en iyi olan stratejiye karşı oluştururum.	1	2	3	4	5
Rakiplerimle iş birliğimi bozmayarak, gelecekteki hamlelerimde zarar etme bedelini engellerim.	1	2	3	4	5
İşbirliği geçmişim olan rakiplerim için daha dikkatli bir strateji oluştururum.	1	2	3	4	5
Rakiplerimle oyunda hilenin kural olduğu anlaşılırsa, rakiplerimi başarısız edecek bir strateji oluştururum.	1	2	3	4	5
Rakiplerin eyleminden sonra rakiplere karşı herhangi bir amaç belirtmeden yapılan hamlelerin etkili olmadığına inanırım.	1	2	3	4	5
İnandırıcı olmak için oyunda bir stratejik hamle denediğimde genelde geri adım atmam.	1	2	3	4	5
Taahhütlerimi inandırıcı yapmak için, onları yerine getirmede cezalandırılmayı kabul ederim.	1	2	3	4	5

Hamleyi karşılayacak rakiplerin etkinliğini düşürmek için yapılabilecek en önemli şeyin, rakiplerin hamlemi tahmin etme durumunu ortadan kaldırmak olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
Rakiplerimden amacımı gizleyerek ilk hamleyi yapmayı çok anlamlı buluyorum.	1	2	3	4	5
Risk olasılıkları arasındaki ölçüyü dikkatli bir şekilde kontrol etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
Uygulama sistemini koşullardaki değişikliklere göre düzenlemek gerektiğine inanırım.	1	2	3	4	5
Bir hamle yapmadan önce, hamleyi rakiplerimin bakış açısından değerlendiririm.	1	2	3	4	5
Eğilim					
Ortaya çıkan problemlerin nedenlerini anlayarak olumsuz sonuçları engellerim.	1	2	3	4	5
Yeni bir taahhüde girişmeden, var olan pazarlık gücümü kullanırım.	1	2	3	4	5
Karar verirken sadece gelecekteki kendi seçeneklerime değil, rakipleriminkine de bakarım.	1	2	3	4	5
Eğer riske girmem gerekiyorsa bunu olabildiğince çabuk yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
Eğer etkin olmayan stratejim varsa ondan kaçınırım.	1	2	3	4	5
Benim için en iyi olan hamleyi rakiplerimin ne yaptığına bağımlı olarak belirlemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
Rakiplerim belirli bir davranış tarzı uyguladığında bundan yararlanırım.	1	2	3	4	5
Kendimin de zararına olan bir durumda, rakiplerimin de kaybedeceklerini göstererek onları hareket etmeye ikna etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin kendimin de zararına olan hamlelerinin kötü sonuçlarını göstererek eylemlerini engellemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin kendi stratejileri dışında bir yol izlediğini anlarsam, bunu kendi yararına kullanmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
Niyet					
Alternatif hamleleri olan oyunlarda, hamlelerin sonuçlarını tahmin etmek için, geriye doğru akıl yürütürüm.	1	2	3	4	5
İleriye bakıp geriye doğru akıl yürütmeyi gerçekleştirebilmek için stratejilerimi değişmez hale getiririm	1	2	3	4	5
Diğer oyunlarda kaybetmemek için herhangi bir oyunda hile yapmam.	1	2	3	4	5
Rakiplerimin tahminimi kullanmasını önlemek için son ana kadar bir yön göstermem.	1	2	3	4	5
Rakiplerimi anlamaya zorlamak için, fark edilebilir bir riski oluşturarak eylemlerini etkilerim.	1	2	3	4	5
Açgözlü davranıyor şeklinde algılanmamak için uzlaşılabilir görünmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki soruları çalışma hayatınızı baz alarak (1) Benim için hiç doğru değil, (2) Benim için doğru değil, (3) Kararsızım, (4) Benim için doğru, (5) Benim için tamamen doğru (X) işaretiyle sadece bir (1) kesin cevap olacak şekilde işaretleyiniz. Size uygun olmayan soruları boş bırakabilirsiniz. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Anamlı İş					
İşim kendimi daha iyi tanımama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
İş hayatım kişisel gelişimime katkı sağlar.	1	2	3	4	5
İşim büyük bir amaca hizmet etmektedir.	1	2	3	4	5
İşimi yaparken manevi bir güç hissedirim.	1	2	3	4	5
İş hayatımdan manevi olarak tatminim.	1	2	3	4	5
İşte Anlam Arayışı					
İş hayatımın amacını arıyorum.	1	2	3	4	5
İş hayatımın anlamının ne olduğunu merak ediyorum.	1	2	3	4	5
İş hayatıma anlam katacak bir şeyler arıyorum.	1	2	3	4	5
İş İlişkileri					
İş arkadaşlarım ile birlikteyken bir aile hissi duyarım.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarımdan bana değer verdiğini hissedirim.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarımdan benden hoşnutur	1	2	3	4	5
İşte Aşkılık					
İş hayatımda tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.	1	2	3	4	5
İş hayatımda bazen yaptıklarımdan dolayı üstün bir manevi haz duyarım.	1	2	3	4	5
İş hayatımda yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.	1	2	3	4	5
İşte Tevazu					
Yaptıklarım karşılığında çevremden iltifat beklemem.	1	2	3	4	5
Başkasına yardımcı olduğum işlerde bir karşılık beklemem.	1	2	3	4	5
Hayatımda kişisel menfaatim için gösterişe yer yoktur.	1	2	3	4	5
Anlam Liderliği					
İş arkadaşlarımdan hayat amaçlarını gerçekleştirmelerine destek çıkarım.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarımdan hayatlarında anlam bulmalarına yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarımdan hayat amaçlarını sorgulamalarını arzu ederim.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Özge YURDAKUL

A.EĞİTİM

Lisans: Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü, 2014, Sakarya

B.MESLEKİ DENEYİM

2016- 2019 İlim Yayma Cemiyeti Özel Halil İbrahim Demir Yükseköğretim Kız Öğrenci Yurdu Müdür Yardımcısı

2019-2021 Özel İlim Yayma Cemiyeti Sabri Ülker Yükseköğretim Kız Öğrenci Yurdu Yurt Müdürü olarak görevime devam etmekteyim.

C.PROJELERİ

1.Eğitime Genç Dokunuş Projesi (Maltepe İHL, Şehit Er Çağlar Mengü İHL) - Proje ve Proje Koordinatörü

2.Hemnefes Dergi Çalışması - Dergi Koordinatörü