



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI EĞİTİM KURUMLARI
YÖNETİCİLERİNİN GÖREVLENDİRİLMELERİNE İLİŞKİN
USUL VE KRİTERLER İLE İLGİLİ YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ
(DENİZLİ İLİ PAMUKKALE İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Özkan TÜRKÇELİK

DENİZLİ-2017

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI EĞİTİM KURUMLARI
YÖNETİCİLERİNİN GÖREVLENDİRİLMELERİNE İLİŞKİN
USUL VE KRİTERLER İLE İLGİLİ YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ
(DENİZLİ İLİ PAMUKKALE İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Özkan TÜRKÇELİK

152182178

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı - Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Özkan TÜRKÇELİK tarafından hazırlanan “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Usul ve Kriterler İle İlgili Yönetici Görüşleri(Denizli İli Pamukkale İlçesi Örneği)”başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
.../.../2017 tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

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

Özkan TÜRKÇELİK

TEŞEKKÜR

Bilgisini, deneyimlerini her daim cömertçe bizlerle paylaşan, eğitimcilik ve hayata yaklaşımıyla bizlere örnek olan hocam Sayın Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e

Proje çalışmamın planlanma, araştırma, yürütülme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren hocam ve danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN' e,

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgilerinden istifade ettiğim bütün hocalarıma,

Anketleri eksiksiz ve içtenlikle doldurarak gönderen yöneticileri arkadaşlarıma,

Yüksek lisans eğitimim süresince maddi ve manevi hiçbir yardımı esirgemedен yanımda oldukları için sevgili eşim Sultan TÜRKÇELİK'e, çocuklarım Hasan, Ümmü Begüm ve Büşra' ya ve bugünlere gelmemde en önemli faktör olan aileme;

tüm kalbimle teşekkür ederim.

Özkan TÜRKÇELİK

ÖZET

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI EĞİTİM KURUMLARI YÖNETİCİLERİNİN GÖREVLENDİRİLMELERİNE İLİŞKİN USUL VE KRİTERLER İLE İLGİLİ YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ(DENİZLİ İLİ PAMUKKALE İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Özkan TÜRKÇELİK

Bu araştırmada,Denizli ili Pamukkale ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında görev yapmakta olan yöneticilerin; yönetici görevlendirilmelerine ilişkin usul ve kriterler ile ilgili görüşleri incelenmiştir.

Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan 103 okul müdürü, 5 müdür başyardımcısı ve 187 müdür yardımcısı toplam 295 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 41 okul müdürü, 2 müdür başyardımcısı ve 74 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 117 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır.Araştırmada “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici Seçme ve Görevlendirme Kriterleri” anketi kullanılmıştır. Anket sonuçları SPSS programına girilerek demografik değişkenlere göre varyans analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin % 11,1’inin kadın; % 88,9’unun erkek olduğu, en fazla katılımcının 47 katılımcı ile (% 40,2) 36-40 yaş aralığında olduğu ve bunu 35 katılımcı ile (% 29,9) 31-35 yaş aralığında ve 27 katılımcı ile (% 23,1) 41 yaş ve üzerinde olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 8 katılımcı ile (% 6,8)30 yaş ve altı aralığındakilerin oluşturduğu görülmüştür. Buradan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu söylenebilir. En fazla katılımcının 56 katılımcı ile (%47,9) 6-12 yıl aralığında yöneticilik kıdeminin olduğu ve bunu 27 katılımcı ile (% 23,1) 5 yıl ve altı aralığında yöneticilik kıdemi olanların takip ettiği, akabinde 24 katılımcı ile (% 20,5) 13-20 yıl aralığında yöneticilik kıdemini olanların geldiği görülürken en az katılımcının ise 10 katılımcı ile (% 8,5) 21 yıl ve üzerindeki olduğu görülmüştür. Eğitim yöneticilerin çoğunluğunun 83 katılımcı ile (% 70,4) 12 yıl altında yöneticilik kıdemine sahip olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 40’nın (% 34,2) sözel, 38’inin (% 32,5) sınıf öğretmenliği, 22’sinin (% 18,8) sayısal ve 17’sinin

(% 14,5) diğ er branş mezunu olduğu gör÷lmektedir. Araştırmaya katılanların branşlarını incelediğimizde eğitim yöneticilerinin genellikle sözel branştan olduğu gör÷lmektedir.

Ankette uygulanan maddelere genel olarak bakıldığında, ankete katılan eğitim yöneticilerinin, anketin tamamına $\bar{X} = 4,04$ 'lük aritmetik ortalamayla “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyiyle katılım gösterdikleri gör÷lmüştür.

Maddeler bazında ortalamalara bakıldığında ise, en yüksek ortalamaya sahip maddenin “Her Zaman Katılıyorum” düzeyiyle katılım gösterilen; “4,88” aritmetik ortalamayla “Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır.” maddesinin, En düşük ortalamayla gerçekleşen katılımın ise, “Ara Sıra Katılıyorum” düzeyinde; “2,94” aritmetik ortalamayla katılım gösterilen “Bir araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmalıdır.” Maddesinin olduğu gör÷lmüştür.

MEB'e bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine “Cinsiyet” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği ($t= 2,86$; $p > 0,05$) gör÷lmüştür. Dolayısıyla cinsiyet değişkeninin MEB'e bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine etkisi olmadığı söylenebilir.

Bunun yanı sıra “Yaş” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=11,37$; $p<0,05$), “Yöneticilikteki Kıdem” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=12,60$; $p<0,05$), “Branş” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=10,81$; $p<0,05$) gör÷lmektedir. Buradan hareketle MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerinin yaş, kıdem ve branş değişkenine göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Yönetici, Cinsiyet, Yaş, Kıdem, Branş, Denizli, Pamukkale

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI.....	iii
ETİKBEYANNAMESİ.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM– GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	2
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar.....	3
1.5. Sınırlılıklar.....	3
1.6. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM - ALAN YAZIN TARAMASI.....	5
2.1. Yönetim ve Yönetici Kavramları.....	5
2.1.1. Yönetim Kuramları.....	6
2.1.1.1. Klasik Yönetim Teorisi.....	6
2.1.1.1.1. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı.....	7
2.1.1.1.2. Yönetim Süreci Yaklaşımı.....	7
2.1.1.1.3. Bürokrasi Yaklaşımı.....	7
2.1.1.2. Neo-Klasik Yönetim Teorisi.....	7
2.1.1.2.1. İnsan İlişkileri Yaklaşımı - George Elton John Mayo.....	8
2.1.1.2.2. X ve Y Yaklaşımları - Douglas Mcgregor.....	8
2.1.1.2.3. Z Kuramı - William Ouchi.....	9
2.1.1.3. Modern Yönetim Teorisi.....	9
2.2. Eğitim Yönetimi Kavramı ve Anlamı.....	9
2.3. Eğitim Yöneticisi.....	11
2.4. Okul Yöneticisi.....	11

2.5. Türkiye’de Yönetici Seçme Uygulamaları.....	12
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM.....	17
3.1. Araştırmanın Modeli.....	17
3.2. Evren ve Örneklem.....	17
3.3. Veri Toplanması.....	17
3.4. Verilerin Analizi.....	18
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM.....	19
4.1. Eğitim Yöneticilerinin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	19
4.2. Eğitim Yöneticilerinin “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Konusunda Görüşleri” ile İlgili Bulgular.....	21
4.3. Eğitim Yöneticilerinin Demografik Değişkenleri ile “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Konusunda Görüşleri” Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	47
4.3.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	47
4.3.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	48
4.3.3. Yöneticilikteki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	49
4.3.4. Branş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	50
BEŞİNCİ BÖLÜM–TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER.....	52
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	52
5.2. Öneriler.....	53
KAYNAKÇA.....	55
EKLER.....	57
Ek A: Anket Formu.....	57
Ek B: Özgeçmiş.....	59

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.3.1. Anketteki Önermelere Katılım Derecelerine Verilen Ağırlıklar ve Sınırları..	18
Tablo 4.1.1. Eğitim Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları.....	19
Tablo 4.1.2. Eğitim Yöneticilerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları.....	19
Tablo 4.1.3. Eğitim Yöneticilerinin Yöneticilikteki Kıdem Durumuna Göre Dağılımları.	20
Tablo 4.1.4. Eğitim Yöneticilerinin Branş Değişkenine Göre Dağılımları.....	20
Tablo 4.2.1. Milli Eğitim Bakanlığı Orta Dereceli Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Düzey Aralıkları.....	21
Tablo 4.2.2. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Madde İstatistikleri-1.....	21
Tablo 4.2.2. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Madde İstatistikleri-2 (Tablo 4.2.2.'nin Devamı).....	22
Tablo 4.2.2. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Madde İstatistikleri-3 (Tablo 4.2.2.'nin Devamı).....	23
Tablo 4.2.2. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Madde İstatistikleri-4 (Tablo 4.2.2.'nin Devamı).....	24
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-1.	25
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-2 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	26
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-3 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	26
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-4 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	27
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-5 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	28
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-6 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	28

Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-7 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	29
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-8 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	29
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-9 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	30
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-10 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	30
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-11 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	31
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-12 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	31
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-13 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	32
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-14 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	32
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-15 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	33
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-16 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	33
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-17 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	34

Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-18 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	34
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-19 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	35
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-20 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	35
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-21 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	36
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-22 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	36
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-23 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	37
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-24 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	38
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-25 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	38
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-26 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	39
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-27 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	39

Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-28 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	40
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-29 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	40
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-30 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	41
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-31 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	41
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-32 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	42
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-33 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	42
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-34 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	43
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-35 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	43
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-36 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	44
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-37 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	45

Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-38 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	45
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-39 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	46
Tablo 4.2.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-40 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı).....	47
Tablo 4.3.1.1.Cinsiyet Durumuna Göre Değişkenlik Analizi.....	48
Tablo 4.3.2.1. Yaş Durumuna Göre Değişkenlik Analizi.....	48
Tablo 4.3.3.1. Yöneticilikteki Kıdem Durumuna Göre Değişkenlik Analizi.....	49
Tablo 4.3.4.1. Branş Durumuna Göre Değişkenlik Analizi.....	50

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı ve istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir. Bu süreçte bireyin daha önceden var olan davranışında değişiklik meydana gelebileceği gibi daha önce hiç göstermediği bir davranışı da göstermeye başlayabilir.

Eğitimin kasıtlı ve istendik olması ifadesiyle anlatılmak istenen ise eğitimin belirlenmiş bir hedefe yönelik olması ve bu amaç için gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir.

Bilimsel ve teknolojik alanda gerçekleşen gelişmeler, toplumsal ve ekonomik alanda yaşanan değişiklikler ve rekabet ortamı; özel sektörde olduğu kadar kamu sektöründe de çalışanların göreve alınma ve bu görevlerde kalma koşullarını değiştirmiştir. Eğitim etkinliklerinin planlı ve formal olarak gerçekleştiği yerler olan okullar da bu değişimden etkilenen örgütler arasındadır.

Bu değişim görevi okuldaki insan gücünü ve maddi kaynakları verimli şekilde kullanarak; örgütsel amaçları gerçekleştirmek ve eğitimin kalitesini artırmak olan eğitim liderlerinin seçimini de önemli hale getirmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı, eğitim kurumları yöneticilerinin atanması ve yer değiştirmesi konusunda ilgili problemleri ortadan kaldırmak maksadıyla geçmişten günümüze pek çok yönetmelik ve genelge çıkarmıştır. Bu durum atamaların dönemsel olarak değişiklikler göstermesine sebep olmuştur.

Nitelikli okul yöneticilerini seçmek ve görevlendirmek maksadıyla ülkemizde eğitim yöneticisi yetiştirme çalışmaları ilk kez 7. Milli Eğitim Şurası'nda masaya yatırılmıştır. 14. Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticiliğine ilişkin pek çok yeni düzenlemenin yapılması karara bağlanmıştır. (MEB, 1993, s:2).

Yakın döneme bakıldığında; 1999-2003 yılları arasında okul müdürleri, değerlendirme ve seçme sınavlarıyla kadroya alınırken, 2003-2009 yılları arası sınav kaldırılarak okul müdürlerini atama yetkisi bakanlığa ve valiliklere verilmiş, seçme kriterlerinde kıdem ön plana çıkarılmıştır. 2009 yılında yeniden yazılı sınav ile müdürlük kadrolarına atama yapılmaya başlanmıştır. 18/06/2014 tarih ve 29034 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik" ile daha önce kalıcı kadro verilen

okul müdürlüğü ayrı bir kadro olmaktan çıkarılmış ve görevlendirme kapsamına alınmıştır. Bakanlık, bu durum için öğretmenliğin asli görev olduğu ve okul müdürlüğünün ikincil bir görev olması gerektiği vurgusunu yapmıştır. Yöneticilikte dört yılını doldurmuş olan tüm okul müdürleri önce öğretmenlik kadrosuna alınmıştır. Daha sonra öğretmen, öğrenci, veli ve bağlı buldukları milli eğitim müdürlüklerinin katılımı ile bir değerlendirmeye tabii tutularak içlerinden 75 puan ve üzeri alanların görev süresi uzatılmış; başarısız bulunanlar ise norm kadro uygunsa görev yaptıkları okullarda, uygun değilse kadro açığı olan başka bir okulda öğretmen olarak işlendirilmişlerdir. 06/10/2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik” e göre ise müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme yazılı sınav sonucuna göre, müdürlüğe görevlendirme ise değerlendirme ve sözlü sınav sonucuna göre yapılmaya başlanmış ve günümüzdeki yönetmeliğe kadar bu şekilde süre gelmiştir.

Günümüzde ise; 22/04/2017 tarih ve 30046 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği” ne göre müdür, müdür baş yardımcısı ve müdür yardımcısı atamaları değerlendirme ve mülakat yapılarak gerçekleştirilmektedir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yöneticilerinin görevlendirilmelerine ilişkin usul ve kriterler ile ilgili yönetici görüşleri nelerdir? (Denizli İli Pamukkale İlçesi Örneği)

1.1.2. Alt Problemler

1. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarına yapılan mevcut yönetici atama kriterleri nelerdir?

2. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan yöneticilerin kriterlerinin neler olması gerektiği konusundaki düşünceleri nelerdir?

3. Araştırmaya katılan yöneticilerin görüşleri ile yaş, cinsiyet, kıdem ve eğitim değişkenleri arasında anlamlı bir farkındalık var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yöneticilerinin görevlendirilmelerine ilişkin usul ve kriterler ile ilgili yönetici görüşlerinin alınması, bu görüşlerin çeşitli değişkenlerden etkilenip etkilenmediğinin tespit edilmesi, yöneticilerin tutumlarında ne gibi etkileri olduğu ve bu veriler ışığında çeşitli çıkarımlar yaparak önerilerde bulunmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma geleceğimizin teminatı olan çocuklarımızın yetiştirildikleri eğitim kurumlarının başına getirdiğimiz eğitim yöneticilerinin, mevcut yönetici atama kriterleri ile ilgili görüş ve önerileri ele alınarak bu kriterlerin revize edilmesi, yönetici atama kriterlerinin doğru bir şekilde yapılandırılarak seçilecek yöneticilerin kaliteli hale getirilmesi ve yeni hazırlanacak olan yönetmeliklere kaynak oluşturması bakımından önemlidir.

1.4. Varsayımlar

- Bu araştırmanın örneklemini evreni yeterince temsil etmektedir.
- Araştırmaya katılan yöneticiler anketteki sorulara samimi ve içten cevaplar vermiştir.
- Bu araştırmadaki bulgular, araştırmacıları tarafından objektif bir şekilde raporlaştırılacaktır.

1.5. Sınırlılıklar

- Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticiler ile sınırlıdır.
- Araştırma; konu ile ilgili literatür taraması, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan yöneticilerin araştırmacı tarafından hazırlanan veri toplama aracına verdikleri yanıtlardan elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak ekte sunulan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici Seçme ve Görevlendirme Kriterleri” anketi kullanılmıştır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramlar aşağıda tanımlandıkları biçimiyle kullanılmıştır.

Eğitim: Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik davranış değişiklikleri meydana getirme sureci, (Ertekin, 1998: 12).

Eğitim Kurumu : Bakanlığa bağlı her derece ve turdeki örgün ve yaygın eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü kurumlar ile bu kurumlarda yürütülen eğitim-ğretim etkinlikleri için program hazırlama, eğitim araç-gereci üretme, inceleme, değerlendirme, ğrenci ve ğrenci adaylarına uygulanacak seçme ve/veya yarışma sınavları için gerekli iş ve işlemleri yürütme, rehberlik ve sosyal hizmetler verme yoluyla yardımcı ve destek olan kurumları,

Yönetici: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve turdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerini 657 sayılı Kanunun 88 inci ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37nci maddelerine göre ikinci görev kapsamında yürütenleri,

Görevlendirme: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerini yürütmek üzere, 657 sayılı Kanunun 88 inci ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37 nci maddelerine göre verilen ikinci görevi,

Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin

Yönetmelik: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yneticiliklerini ikinci görev olarak yrteceklerin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları kapsayan; yasa ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak amacı ile bakanlık tarafından hazırlanan düzenleyici kuralların tümüdür (Yeloğlu, 2008, s.8).

İKİNCİ BÖLÜM ALAN YAZIN TARAMASI

2.1. Yönetim ve Yönetici Kavramları

Yönetim, “belli amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere maddi kaynakları, donanımı, araç ve gereci ve zamanı birbiriyle uyumlu ve verimli şekilde kullanma süreci” ifade edilmektedir (İlgar, 2005, s.13).

Genç (2005) ise yönetimi, örgüt amaçlarının etkili ve verimli olarak gerçekleştirilmesi maksadıyla planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarına ilişkin, kavram, ilke, teori, model ve tekniklerin, sistematik, bilinçli ve başarılı bir biçimde uygulanması ile ilgili faaliyetlerinin tümüdür şeklinde tanımlamıştır.

Arı ve Deniz (2008) yönetimi bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki işbölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabası olarak tanımlamaktadır.

Güneş’e (2010) göre yönetim, toplum içinde yaşamak zorunda ve olaylar karşısında ne yapacağını bilmesi zor olan insanla ilgili bir kavramdır.

Vural’a (2008) göre yönetsel başarı, yönetime ait karar verme, planlama, organize etme, etkileme, koordinasyon sağlama ve değerlendirme süreçlerini tam anlamıyla doğru kullanabilme ile ilişkilidir.

Yönetim geçici ve anlık değildir. Bir yerde başlayıp bir yerde bitmez ve hep devam eder. Birbirini tamamlayan faaliyetler ve davranışlar dizisidir. Yönetici ise kar ve risk başkalarına ait olmak üzere, üretim faktörlerini tedarik eden, mal ve hizmetleri müşterilere sunmak için çalışanı yönlendiren ve belirli bir ihtiyacı karşılama amacına yönelen kişidir. İlgar (2005, s.36)’a göre yönetici; “Belirli birtakım hedefleri gerçekleştirmek amacıyla kurulan kurumların bu hedeflerine ulaşabilmesi için insan ve insan dışındaki kaynakları yerinde ve zamanında en uygun ve en etkili biçimde koordine eden kişi” olarak tanımlanmaktadır.

Yönetici, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için, kaynakları kullanma yetki ve sorumluluğu olan kişidir. Yönetici, kurumsal yapıyı kurar ve kurumsal amaçları yerine getirir. Yönetici kısaca, kurumlarda planlama, örgütlenme, kadrolama, koordinasyon, yöneltme ve denetim gibi yönetsel görevleri yerine getiren kişidir. Yönetici kurumda, çalışanların işten doyumlarıyla kurumsal amaçların gerçekleştirilmesini dengelemeye çalışır. Kurumda yasal yetkisini kullanarak, çalışanları kurumsal amaçlar doğrultusunda yönlendirir(Genç, 2008, s.20).

Kurumda önemli işleri üstlenen yöneticilerin şüphesiz birçok özellik ve yeteneğe sahip olması gerekir. Başarılı bir yöneticide bulunması gereken özellikler şu şekilde sıralanabilmektedir (Bozan, 2001, s.21; Akt: Katman, 2010, s.4-5);

- Görevi ile ilgili yeterli bilgi ve beceriye sahip olabilme,
- İş ve iş görenlerini yakından tanıyabilme,
- Zamanında ve doğru karar verebilme,
- Tarafsız ve insancıl olabilme,
- Sorumluluk taşıyabilme,
- Hoşgörülü olabilme,
- Grup çalışmasını özendirilebilme,
- Demokratik olabilme,
- İyi bir eğitici olabilme,
- Sabırlı, kararlı, iradeli, sağduyulu ve cesur olabilme.

Yöneticinin görevi, kurumun amaçlarını saptamak ve kurumu maddi ve insani bütün kaynaklarıyla, bu amaçlara yöneltmektir. Amaçlara ulaşabilmek için karar alır, aldığı kararları uygular, üretim faktörlerini (işgücü, sermaye, doğal kaynaklar, teknoloji) bulur, düzenler ve örgütler (Doğan, 1998, s.8; akt: Ramazanoğlu, Demirel ve Savucu, 2005, s.116).

2.1.1. Yönetim Kuramları

2.1.1.1. klasik yönetim teorisi.

Klasik Yönetim Teorisinin iki temel düşünce üzerine kurulduğu söylenmektedir. Bunlardan ilki, örgütlerde rutin işlerin yürütülmesinde, insanların makinelere ek bir unsur olarak görülmesi; diğeri ise örgütün sadece biçimsel yapısının dikkate alınmış olmasıdır. Klasik teori, örgütün insani ve sosyal yönünü göz ardı etmiştir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010, s:103). 1900'lü yılların başlarında Amerika'da klasik yönetim teorisi olarak adlandırılan yönetim akımlarının özünde, işletmelerde daha üst düzey verim elde edilmesi düşüncesi yatmaktadır. Klasik yönetim kuramları olarak adlandırılan bu kavramlar, Frederick Taylor'un "Bilimsel Yönetim Kuramı", Henry Fayol'un "Yönetim Süreçleri Kuramı" ve Max Weber'in "Bürokratik Yönetim Kuramı" dır (Canaktan vd. , 2011'den Akt. Gülşen ve Gökyer, 2015, s:165-166).

2.1.1.1.1. bilimsel yönetim yaklaşımı.

Verimi arttırmak için insanın makineye ek üretim unsuru olarak görüldüğü bu yaklaşımın kurucusu Frederick Winslow Taylor'dur. Çalışanlardan yüksek verim alınması için maddi ödülleri savunur ve teşvik edici veya parça başına ücret sistemini önerir. Bilimsel yönetim yaklaşımı kişinin sosyal ve psikolojik yönüyle ilgilenmemiş, çalışana isteklendirmede parayı önemsemiştir(Aydın, 2005).

2.1.1.1.2. yönetim süreci yaklaşımı.

Bu yaklaşımı Fransa doğumlu (1841–1925) Henri Fayol geliştirmiş ve Avrupa'da çağdaş yönetim düşüncesinin öncüsü olmuştur. Fayol, yönetimi ilk kez işlevsel bir süreç olarak düşünmüş ve işletmedeki faaliyetleri, işletme işlevleri ve yönetim işlevleri olarak ikiye ayırarak daha önce yalnızca teknik açıdan incelenen yönetim olayına yeni bir boyut daha kazandırmıştır. Fayol'un yönetime ikinci bir katkısı da, bir takım yönetim ilkeleri ortaya koyarak bunları açıklamaktır. Fayol'un toplam on dört yönetim ilkesi bulunmaktadır. Bunlar; iş bölümü ve uzmanlaşma, yönetim birliği, merkezileşme ilkesi, yetki ve sorumluluk ilkesi, hiyerarşi ilkesi, kumanda birliği ilkesi, disiplin, hakkaniyet ilkesi, genel çıkarların kişisel çıkarlara üstünlüğü ilkesi, çalışanların ödüllendirilmesi, düzen ilkesi, personelin devamlılığı ve denge, girişim ilkesi ve birlik ruhu ilkesidir (Leblebici, 2008).

2.1.1.1.3. bürokrasi yaklaşımı.

Alman hukukçusu ve sosyoloğu olan Weber etkili ve verimli bir örgütün olabileceği inancıyla bürokrasi kuramını geliştirmiştir. Weber'in bürokrasi modeli işlerin hızlı, doğru, karışıklıktan uzak ve disiplinli bir biçimde yapılmasını amaçlamaktadır. Weber'in bürokrasisi beş öğeden oluşmaktadır. Bunlar; işbölümü ve uzmanlaşma, bireysel olmayan (nesnel) yönelim, otorite hiyerarşisi, kurallar ve düzenlemeler ve meslek (kariyer) yönelimidir (Karip, 2004).

2.1.1.2. neo-klasik yönetim teorisi.

İşletmeler büyüdükçe yönetimler karmaşılaşmaya başlamış; merkezci yönetim anlayışı yetersiz kaldığı için yöneticiler kendilerini kaos içinde bulmuşlardır. Yönetim anlayışının değişmesinin aynı sıra insanlarda daha bilinçli olmaya başlamışlardır. Bütün bu

gelişmeler karşısında klasik yönetim yaklaşımı yetersiz kalmıştır ve yeni yöntem arayışları başlamıştır ve bunun neticesinde Neoklasik yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Neoklasik yaklaşımlar, yönetime yeni ilkeler koymaktan ziyade, klasik yaklaşımın açıklarını kapatmaya çalışan bir yaklaşımdır.

2.1.1.2.1. insan ilişkileri yaklaşımı - george elton john mayo.

Mayo, yönetimde insan ilişkilerini ön plana çıkaran yaklaşımıyla, örgüt yönetimine farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. Neoklasik teoriler içinde yer alan insan ilişkileri yaklaşımı bir takım deney ve araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Neoklasik yaklaşımın doğuşuna Hawthorne Araştırmaları başlangıç teşkil etmiştir. Söz konusu araştırma sonunda klasik teorilerde değinilmeyen iki temel sonuca ulaşılmıştır. Bu iki temel unsur şunlardır (Gülşen ve Gökyer, 2015, s:167-172) :

- Bireyin (insanın) önemi,
- Çalışma gruplarının (sosyal grupların) önemidir.

İnsan ilişkileri akımının dikkat çeken uygulamalarından biri de, kişiler ve gruplar arası ilişkilerin meydana getirdiği informal örgütün yönetici tarafından kabul edilmesi ve yöneticinin davranışını etkilemesidir. Çok gruplu olan eğitim örgütlerinde informal örgüt önemli etkileşim yapılarını meydana getirir, işbirliğini arttırır, örgüt amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunur (Bursalıoğlu, 2012, s:30).

2.1.1.2.2. x ve y yaklaşımları - douglas mcgregor.

McGregor'un X ve Y teorileri özünde organizasyonda insan ilişkilerinin önemini vurgulamaktadır. McGregor'a göre organizasyonel performansın artırılması için iletişime, motivasyon ve ödüllendirmeye, yetki ve sorumluluk devrine önem veren Y teorisinin benimsenmesi gereklidir (Aktan, 1999, s:22). İnsan doğası ile yönetim stilleri arasında bir bağ olduğunu varsayarak hareket eden McGregor, insana farklı bakan yönetim anlayışlarını X ve Y kuramları ismi altında iki zıt kutup şeklinde açıklamıştır (Gülşen ve Gökyer, 2015, s:167-172).

D. Mc Gregor, X kuramıyla kötümser bir bakış açısı sergilerken, Y kuramıyla iyimser bir bakış sergilemektedir. Gregor'un ortaya koyduğu bu iki zıt varsayım, yöneticilerin kendi yönetim tarzlarını belirlerken, yönetimleri altındaki insanlara bakış açıları yönetim tarzlarını belirlemede önemli etken olacaktır. Yöneticilerin bakış açısı, yönetim stillerini de etkileyecektir (Gülşen ve Gökyer, 2015, s:167-172).

Öğretmenlerin liderlik biçimleri de X ve Y teorileri ile eşleştirilebilir. Sınıf içi ilişkilerde X teorisini esas alan öğretmenler, çoğunlukla öğrencilerin davranışları ile ilgilenirler. Öğrencilerin kapasitelerini statik, gelişemez ve etkisiz olarak kabul ederler. Y teorisini esas alan öğretmenler ise; öğrencilerin var olan yeteneklerinden çok gelişim ve büyüme potansiyelleri ile alakadar olurlar(Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010, s: 121-122).

2.1.1.2.3. z kuramı - william ouchi.

Ouchi, Z Kuramını oluştururken Japon ve Amerikan yönetim biçimlerini karşılaştırıp, her ikisinin sentezinden oluşan bir yönetim biçimi oluşturmuştur. Bu kuramın yönetim felsefesini ise, yönetici ve iş görenlerin sorumluluğu paylaşabilecekleri ve çalışanların örgütle ilgili her türlü karar sürecine katılımı ana unsurları oluşturmaktadır (Gülşen ve Gökyer, 2015, s:167-172).

Z Teorisinin, yönetim biliminde “ekonomik insan” anlayışından sonra 1970’li yıllarda ortaya çıkan “psikolojik insan” anlayışını temel aldığı ve işletmelerde bu yeni insan anlayışının yaygınlaşmasında katkı sağladığı görülmektedir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010, s:124).

2.1.1.3. modern yönetim teorisi.

Modern yönetim ve örgüt teorisi, klasik ve neoklasik yönetim ve örgüt teorilerinden sonra medya gelmiştir. Modern teorinin esası, klasik ve neoklasik yönetim teorilerinin noksanlarını ve açıklarını kapatabilmek, pozitif kısımlarından faydalanmaktır.

Modern yönetim yaklaşımlarının temelini oluşturan akımlar Sistem Yaklaşımı ve Durumsallık Yaklaşımıdır. Durumsallık yaklaşımının temel düşüncesi, her yerde ve her koşulda geçerli bir yönetim biçiminin bulunamayacağıdır(Esen, 2011, s:38). Bunlar dışında çağdaş kabul edilen pek çok kuram daha bulunmaktadır. Stratejik Yönetim, Toplam Kalite Yönetimi, JIT Sistemi gibi birçok yaklaşım yönetim anlayışını şekillendirmektedir(Gülşen ve Gökyer, 2015, s:179).

2.2. Eğitim Yönetimi Kavramı ve Anlamı

Her insan sahip olduğu birçok yetenek ve ihtiyaçlarıyla birlikte dünyaya gelmektedir. İhtiyaçların karşılanması ile yeteneklerin kullanılabilmesi ve geliştirilmesi için insanların yaşamları boyunca süren bir yetiştirme ve yetiştirilme sürecinin içerisine

girmektedirler. En geniş anlamıyla, eğitim bu yetişme ve yetiştirilme sürecinin tamamını kapsayan bir kavramdır (Ergun ve diğerleri, 1999, s.2).

Eğitim, insanların kişiliklerini, mesleki yeteneklerini ve kalite bilinçlerini geliştirebilmek; kişileri, yeniden yapılandırılan kalite standartlarına uydurmanın yanı sıra ahlaki değerlere saygı duymaya yöneltmek, toplumları öğrenen, araştıran, düşünen, tartışan, çözüm üreten toplumlar şekline dönüştürmek için önemli bir araçtır (Şimşek, 2002, s.133).

Eğitim yönetimi alanı son yıllarda dünyada ve Türkiye’de kuram ve uygulama açısından önem kazanmıştır. Dünyada ve Türkiye’de gelişen sosyal, politik ve ekonomik süreçler sonucunda ortaya çıkan eğitim ihtiyaçları ve sorunlarının çözümünde eğitim yöneticilerine şüphesiz ki önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu bağlamda, başta Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Avustralya ve Kanada gibi ülkeler olmak üzere küresel anlamda alanı tanımlamaya ve bilgi birikimini belirlemeye yönelik çeşitli akademik çalışmalar söz konusudur. Eğitim yönetimi, yirminci yüzyılın başında Amerika Birleşik Devletleri’nde üniversitelerde açılan bölümler aracılığı ile ilk kez akademik anlamda çalışılmaya başlanmış ve zamanla tüm dünyada kuram ve uygulama açısından gelişme kaydederek uzmanlaşma sürecine girmiştir (Örücü ve Şimşek, 2011: 170).

Eğitim yönetimi; eğitim kurumlarını istenilen hedeflere ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili biçimde kullanarak, belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaktır (Aydoğan, 2008, s.36).

Diğer bir tanımda ise eğitim yönetimi “kişinin davranışlarını da istenilen davranış değişikliğini sağlamak için insan gücünü, maddi ve manevi kaynakların kullanma süreci” olarak tanımlanmaktadır (Ertan Kantos, Oğuz Çuhadaroğlu ve Taşdan, 2009, s.395). Eğitim yönetiminin amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (İlgar, 2005: 14-15);

1. Yönetim bilimi ve sanatı ile ilgili teorik ve uygulamalı bilgiler vermek, eğitim ve okul yöneticisinin yapmak zorunda olduğu işlerle ve işlerin yapılışıyla ilgili ilke, kavram ve teknikleri kavratmak,

2. Türk Milli Eğitim sistemini tanıtmak, sistemin sorunlarını tartışmak ve çözüm önerileri getirmek,

3. Eğitim kurumlarının örgüt ve işleyişleri hakkında bilgi vermek,

4. Eğitim yönetiminin gelişimi (Dünya’da ve Türkiye’de) ile ilgili bilgi vermek,

5. Eğitim yönetimi ile ilgili sorunları tartışmak,

6. Eğitim kurumlarının amacını gerçekleştirebilmesi için yöneticilere düşen görevler hakkında bilgi vermek,

7. Sosyo-ekonomik kalkınmanın en önemli etmeni olan eğitime gerekli miktar ve kalitede yöneticilerin yetişmesini sağlamak; Öğretmen yetiştiren kurumlar öğretmen adaylarını bu amaçlar doğrultusunda yetiştirmeyi onları şimdiden eğitim ve okul yöneticiliği alanında yetkin kılmayı amaçlamaktadır.

2.3. Eğitim Yöneticisi

Eğitim sisteminde son yıllarda, eğitim yönetiminin bir bilim olarak algılanması, yöneticinin örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayan bir eğitim lideri olarak kabul edilmesi, bu alanın uzmanlık gerektirdiğinin bilinmesi, eğitim yöneticiliğinin bir meslek haline getirilmesi gerekliliği, yönetici adaylarının objektif ölçülerde seçilmesi, eğitim yöneticisinin lisansüstü ve hizmet içi eğitimle yetiştirilmesi, özlük haklarının eğitim düzeylerine göre düzenlenmesi, yetki ve sorumluluk dengesinin sağlanması gibi hususlar günden güne önem kazanmaktadır (Özmen ve Kömürlü, 2010, s.26).

Eğitim yöneticisi; öğretmen, personel, öğrenci, veli çevre liderleri, çevredeki yerel yöneticiler, merkez örgütü ve politikacılar gibi farklı eğitim ve kültür düzeyinde bulunan, farklı beklentileri olan öğelerle ilişkiler kurmak, onların çelişkili beklentilerini bağdaştırarak demokratik yönetimi sürdürmek zorundadır (Töremen ve Kolay, 2003). Eğitim yöneticisi; bir yandan personel işleri, öğrenci işleri ve işletmeye ilişkin eylemlerde bulunurken, bir yandan da kişi ve grup çatışmalarında uzlaştırıcı olmak ve morali yükseltmek zorundadır (Balyer ve Gündüz, 2011, s. 183).

Günümüzde eğitim yöneticisinin temel amacı, M.E.B.'nin eğitim politikaları ve amaçları doğrultusunda eğitim kurumlarını yaşatmak ve etkili bir biçimde işler durumda tutmak (M.E.B.1990) anlayışına gelinmiş olmak, çağdaş okul yönetiminin ipuçlarını vermektedir (Akt: Okutan, 2000, s.163).

2.4. Okul Yöneticisi

Okul yönetiminin işleyişine yön verenler okul yöneticileridir (Kul ve Güçlü, 2010, s.1023). Okul yöneticileri, okulun etkililiği ve verimliliği açısından çok önemlidir. Çünkü okul yöneticileri, sahip oldukları bilgi ve becerilerle okulun geleceğini planlamakta, yönünü belirlemekte ve okuldaki değişim çabalarını yönlendirmektedir (Garies ve Tschannen-Moran, 2005, Akt: Ağaoğlu ve diğerleri, 2012, s.161).

Okul yöneticileri; insan ilişkileri temelinde ve okulun kendisine özgü özellikleri çerçevesinde işleyişine yardımcı olmak, yüksek moral üretmek ve bu konudaki zorlukları ortadan kaldırarak işleri kolaylaştırmak durumundadırlar (Töremen ve Karakuş, 2008, s.2).

Okul yöneticisi, eğitim sisteminin temel yapısını oluşturan eğitim örgütünde kritik roller üstlenen ve okuldaki tüm etkinliklere yön veren kişidir. Günümüzde okul yöneticilerinden beklenen roller değişmiş, okul müdürünün okulun gelişim sürecindeki rolü büyük önem kazanmıştır. Okul yöneticisi, okulda yapılan etkinliklerin, okulun amaçları doğrultusunda yapılıp yapılmadığını bilmek ve işleme kusurlarını ortadan kaldırmak zorundadır (Sarıçam, Selvi ve Göksu, b.t., s.3).

Okul müdürü, okulda çalışan tüm personele okul, iş ve meslekleri ile ilgili olarak ihtiyaç duydukları her türlü bilgiyi ulaştırmada birinci derecede sorumlu olan kişidir. Bunun yanında okul müdürü, okulun etkileşim içerisinde bulunduğu dış çevreye, onların ihtiyaç duyduğu gerekli bilgiyi sunmakla da görevlidir. Çünkü okulun dış çevresinde bulunan aileler, iş çevreleri, meslek örgütleri vb. zaman zaman okul ile ilgili bilgiye ihtiyaç duyabilirler. Bu nedenle okul yöneticileri iletişimin kurulacağı hedef kitleleri tanımak ve ona göre hazırlık yapmak zorundadırlar (Buluç, 2007, s.6-7).

2.5. Türkiye’de Yönetici Seçme Uygulamaları

Türkiye’de başta okul yöneticiliği olmak üzere eğitim yöneticiliğine atamalarla ilgili olarak Milli Eğitim Bakanlığı’nca bazı yönetmelikler hazırlanmıştır. Ancak eğitim ve okul yöneticiliği, uzunca bir zaman Milli Eğitim Bakanlığı tarafından bir uzmanlık alanı olarak görülmemiş, dolayısıyla eğitim ve okul yöneticisi yetiştirme konusunda da ciddi bir gayret olmamıştır. Bu bakımdan da eğitim ve okul yöneticiliği için belirli bir süre başarılı olarak öğretmenlik yapmış olmak yeterli sayılmıştır. Daha önce üniversitelerde var olan bu alandaki lisans programlarının mezunlarına da pek ilgi gösterilmemiştir (Şişman, 2002). Yiğit’e (2008) göre yönetici seçilirken üzerinde durulması gereken en önemli husus o kişinin yöneticilik yapacak özelliklere sahip olup olmadığının araştırılması ve belirli kriterler göz önüne alınarak seçilmesinin gerekli olduğudur.

Türkiye’de eğitim yöneticiliğinin öğretmenliğe ek bir görev olmaktan kurtarılarak meslekleşmesinin sağlanması, ilk kez 1946 yılında toplanan Üçüncü Milli Eğitim Şurası’nda tartışılmıştır (Arıkan, 2007). 1999’dayayınlanan eğitim yöneticiliği atama yönetmeliğinden sonra atama sınavlarından bahsedilmeye başlanmıştır.

11 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe giren “MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği” çerçevesinde sınav sisteminin müdür yardımcılığı için uygulanması, müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığı deneyimi olanların okul müdürlüğüne mülakatla belirlenip atanmaları, hizmet öncesi eğitim önkoşul olarak görülmediği bir uygulama getirmiştir (Resmi Gazete, 2004).

Milli Eğitim Bakanlığı 13 Nisan 2007 tarihinde 26492 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği”ni Müdür Yardımcılığı sınavını da kaldırarak yayınlamıştır; ancak yönetmeliğin bazı hükümleri sendikaların Danıştay’a dava açması sebebiyle Danıştay tarafından iptal edilmiş ve yürütmesinin durdurulması kararına varılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı bir yıl aradan sonra “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticiliği Yönetmeliğini” yayınlamıştır. Yayınlanan bu yönetmelik de yönetici adaylarını ve sendikaları memnun etmemiş, eğitim sendikaları tarafından açılan iptal davaları ve Danıştay’ın hukuka aykırılık gerekçeleriyle iptal kararları verilmiştir (Yeloğlu, 2008).

24 Nisan 2008 tarihli yönetmelik yaklaşık bir yıl sonra, 13 Ağustos 2009 tarihinde, 27318 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yönetmelik ile yönetici olarak atanmak için öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olması yeterli görülmeyerek en az üç yıl öğretmenlik yapmış olma şartı getirilmiştir. Okul öncesi eğitim kurumlarına atanacaklarda, okul öncesi veya çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmeni olma zorunluluğu gündeme gelmiştir. Ayrıca bu yönetmelik ile eğitim kurumu müdür ve müdür yardımcılıklarına atanacakların belirlenmesi için seçme sınavı tekrar uygulamaya konulmuş ve seçme sınavından 100 tam puan üstünden en az 60 puan alan alması gerekli görülmüştür (Resmi Gazete, 2009).

18’inci Millî Eğitim Şûrası’nda (2010); okul yöneticilerinin atanmasında, lisansüstü eğitim görme esas alınmalı, okul yöneticiliğine atamada kadın yöneticilerin sayısını arttırmaya dönük teşvikler sağlanmalı, okul yönetimiyle ilgili mevzuat sadeleştirilerek yöneticilerin, liderlik davranışı sergileyebilmeleri için başta müdür yardımcılarını atayabilme yetkileri olmak üzere, insiyatif alanları genişletilmeli, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmeli, okul müdürlerinin rotasyonu yeniden değerlendirilmeli kararları alınmıştır (WEB_1, 2013).

28 Şubat 2013 tarihli (28573sayılı) yayımlanan ve kamuoyunda “ucube yönetmelik” (WEB_2, 2013) şeklinde tanımlanan yönetmelik, hiç atama yapılamadan MEB tarafından askıya alınarak durdurulmuştur (Resmi Gazete, 2013a; WEB_2, 2013).

4 Ağustos 2013 tarih ve 28728 sayılı resmi gazetede yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği” ne göre; bir önceki (28 Şubat 2013 tarihli) yönetmelikten farklı olarak, geçmişte A tipi okul müdürü olabilmek için en az 3 yıl müdür yardımcılığı şartı varken bir yıla indirilmiş, müdür yardımcılığı için ise iki yıl öğretmenlik yapmış olmak yeterli sayılmıştır. Atanılacak okulda aylık karşılığı ders varsa atanabilmek mümkün kılınmıştır (WEB_3, 2013). Müdür başyardımcılığı yöneticilik tanımında yoktur ancak atanma şekli bulunmaktadır. Müdür başyardımcılığına aynı okulda görev yapan müdür yardımcılarında birini, Okul Müdürü bildirip, İl MEM teklif edip ve valilik atayabilmektedir. Müdürlüğe atanmak için; Yazılı sınavın %70’i, sözlü Sınavın %30’u, Ek-1’in de tamamı toplanarak atama puanı belirlenecektir. Müdür yardımcılığı için; Yazılı sınav puanı ve Ek-1 puanının tamamı toplanıp atama puanı belirlenecektir. Kurucu müdürlük için sınava girebilme hakkı olanlar arasından valilikler belirleyecektir. Kurum tipi uygulaması geri getirilmiştir. Her kurum tipi bir hizmet bölgesi olarak tanımlanmıştır. Rotasyon ya da isteğe bağlı yer değiştirmelerde hizmet süresi o okula ilk atılan zamandan başlamaktadır. Rotasyonun süresi tüm kadrolar için 6 yıl olmuş, isteğe bağlı yer değiştirmelerde 3 yılı doldurmak şartıyla; görev yapılmakta olan hizmet bölgesinden 10 tercih, üst ve alt kurum tiplerinden ise 10 tercih olmak üzere toplam 20 tercih yapılabilecektir (Resmi Gazete, 2013b; WEB_3, 2013).

Yönetmeliğe bakıldığında; 1 sene köyde müdür yetkili çalışan bir öğretmen müdürlüğe başvurabilmektedir. 1 sene müdür yetkili çalışan bir öğretmen müdürlük sınavına başvurabilmekte ama müdür yardımcılığı sınavına başvuramamaktadır. 20 sene idarecilik yapmış bir öğretmen, il dışı tayin istediği zaman öğretmen olarak gidebilmektedir. Şimdiye kadar çıkarılan tüm yönetmeliklerde yeniden atamaya yer verilmişken bu yönetmelikte yeniden atamaya yer verilmemiştir. Bu yönetmelikte bir kişi, ne kadar idarecilik yaparsa yapsın idarecilikten ayrıldığı zaman tekrar idareci olabilmesi için mutlaka sınava girmesi gerekmektedir(WEB_3, 2013).

18/06/2014 tarih ve 29034 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik” ile daha önce kalıcı kadro verilen okul müdürlüğü ayrı bir kadro

olmaktan çıkarılmış ve görevlendirme kapsamına alınmıştır. Bakanlık, bu durum için öğretmenliğin asli görev olduğu ve okul müdürlüğünün ikincil bir görev olması gerektiği vurgusunu yapmıştır. Yöneticilikte dört yılını doldurmuş olan tüm okul müdürleri önce öğretmenlik kadrosuna alınmıştır. Daha sonra öğretmen, öğrenci, veli ve bağlı buldukları milli eğitim müdürlüklerinin katılımı ile bir değerlendirmeye tabii tutularak içlerinden 75 puan ve üzeri alanların görev süresi uzatılmış; başarısız bulunanlar ise norm kadro uygunsa görev yaptıkları okullarda, uygun değilse kadro açığı olan başka bir okulda öğretmen olarak işlendirilmişlerdir. 06/10/2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik” e göre ise müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme yazılı sınav sonucuna göre, müdürlüğe görevlendirme ise değerlendirme ve sözlü sınav sonucuna göre yapılmaya başlanmış ve günümüzdeki yönetmeliğe kadar bu şekilde süre gelmiştir.

Günümüzde ise; 22/04/2017 tarih ve 30046 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği” ne göre müdür, müdür baş yardımcısı ve müdür yardımcısı atamaları değerlendirme ve mülakat yapılarak gerçekleştirilmektedir.

Yürürlükte olan yönetmeliğe göre;

Müdür olarak görevlendirileceklerin; müdür olarak görev yapmış olmak, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak veya Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak,

Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerin ise müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev yapmış olmak, bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak veya adaylık dâhil en az dört yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak gibi şartlardan en az birini taşımaları gerekir.

Müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilme isteğinde bulunacaklar için münhal durumda olan kurumlar açıklanır. EK-1 Yönetici Değerlendirme Formuna bakılarak münhal durumda bulunan kurumların üç katı kadar aday sözlü sınava alınır. Sözlü sınavda 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır ve değerlendirme başvurusunda belirttiği yöneticilik görevi için eğitim kurumu tercihinde bulunma hakkına sahip olur. Daha sonra sözlü sınavda başarılı olan adaylardan müdür,

müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunan adayların görevlendirmeye esas puanları; Ek-1’de yer alan form üzerinden verilen değerlendirme puanı ile sözlü sınav puanının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir. Adaylara en fazla 20 eğitim kurumu tercih etme hakkı verilir. Müdür olarak görevlendirilmeye hak kazanan adaylar, puan üstünlüğüne göre tercihleri de dikkate alınarak il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile müdür olarak görevlendirilir. Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunan adaylar ise, tercihleri de dikkate alınarak puan üstünlüğüne göre eğitim kurumu müdürünün inhası ve il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilir.

Yöneticilerin seçimi ve atanması eğitim sisteminin tüm verimliliğini temelden etkilemektedir. Çoğu eğitim sisteminde yönetim pozisyonlarının yeteri derecede prestij ve diğer ödüllere sahip olması, bu pozisyona gelmek isteyen kişilerin yeteri sayıda olmasını sağlamaktadır. Ancak bu durum, yönetim pozisyonlarına uygun kişilerin atandığı anlamına gelmemektedir. Personelin seçimi ve atanması ile ilgili uygulamalar çoğu kez belirsiz politikalara dayalı kalmaktadır (Çağlar, Yakut ve Karadağ, 2005).

Yönetim bilimcilerin, yöneticiliğin meslekleşmesi ve başarılı adayların seçilip yetiştirilmesi için gösterdikleri çabaya ve yönetmelikler üzerinde yapılan bu değişikliklere karşın Türkiye’de, yönetici seçme yetiştirme sistemi belli bir standartta oturtulamamış hatta zaman zaman yapılan yeni düzenlemelerle, nesnel ölçütler göz ardı edilmiş, yönetmelikler gerekçesiz biçimde değiştirilmiş, nitelikten sürekli ödünler verilmiştir. Bu bakımdan eğitim ve okul yöneticiliği, meslekleşmesi için çaba harcanması gereken bir yönetim kademesidir. Bu yönetim kademeleri için ne tür şartların aranmakta olduğunun belirlenmesi ve bu şartların eğitim ve okul yöneticiliğine etkilerinin ortaya konulması Türk Eğitim Sistemi için oldukça önemlidir (Arıkan, 2007).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Denizli ili Pamukkale ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yöneticilerinin görevlendirilmelerine ilişkin usul ve kriterler ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada kesit alma türü ile tarama modeli kullanılmıştır.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan 103 okul müdürü, 5 müdür baş yardımcısı ve 187 müdür yardımcısı toplam 295 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 41 okul müdürü, 2 müdür baş yardımcısı ve 74 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 117 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak Gülşen ve Dayıoğlu (2015) tarafından bu araştırma için beşli likert tipinde geliştirilen “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi” kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde Kişisel Bilgi Formu (cinsiyet, yaş, yöneticilikteki kıdem ve branş) 4 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise katılımcıların, yöneticilerin atama usul ve kriterlerini değerlendirmesini hedefleyen 40 sorudan meydana gelmektedir.

Anketteki önermelere katılım derecelerine verilen ağırlıklar ve bu ağırlıkların sınırları, sınırların eşit aralıklı olduğu varsayımından hareketle aşağıda Tablo 3.3.1.’de gösterilmiştir

Tablo 3.3.1.***Anketteki Önermelere Katılım Derecelerine Verilen Ağırlıklar ve Sınırları***

Ağırlık	Seçenek	Sınırlar
1	Hiç Katılmıyorum	1.00 - 1.80
2	Az Katılıyorum	1.81 - 2.60
3	Ara Sıra Katılıyorum	2.61 - 3.40
4	Çoğunlukla Katılıyorum	3.41 - 4.20
5	Her Zaman Katılıyorum	4.21 – 5.00

3.4. Verilerin Analizi

Uygulanan ölçme aracı ile araştırmanın amaçları çerçevesinde cevapları aranılan alt problemlere yönelik olarak toplanan nicel veriler önce veri kodlama formlarına işlenmiştir. Daha sonra bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Packet for Social Sciences) programına aktarılmış istatistiksel veriler elde edilmiş ve bulgulara göre yorumlanmaya çalışılmıştır.

Yapılan analizlerde; örnekleme oluşturan eğitim yöneticilerinin demografik özellikleri ile ilgili verilerin betimsel istatistiklerine bakılmış; cinsiyet, yaş, yöneticilik kıdemi ve branşı ile ilgili değişkenler dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Eğitim yöneticilerinin amaca yönelik verdikleri cevaplara ilişkin verilerin yorumlanmasında ise, elde edilen veriler, frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapmalar (SS) bakımından değerlendirilerek yorumlanmıştır. Demografik değişkenlerle, maddelere yapılan değerlendirmeler arasındaki olası farklılıkları incelemek için ise, Independent-Samples T-Testi ve One-Way Anova (Tek yönlü varyans analizi) analizleri kullanılmıştır.

Verilerin güvenilirliğini belirlemek için yapılan güvenilirlik Cronbach Alpha değeri “**0,746**” olduğundan verilerin güvenilirliği yüksek bulunmuştur.

Yorumlamalarda grubun aritmetik ortalamaları ve “p” anlamlılık değeri dikkate alınmıştır.

Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Simironov testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi” verilerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. (K-S(z)=0,182; p>0,05).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Eğitim Yöneticilerinin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırma sorularına cevap vermek amacıyla toplanan verilerin analizi ve bu analizlere dayalı olarak yapılan yorumlar bulunmaktadır. Denizli il Pamukkale ilçesinde görev yapan katılımcı eğitim yöneticilerine ait cinsiyet, yaş, branşı ve yöneticilikteki kıdemlerine ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) bilgileri tablolarla aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1.1.

Eğitim Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	13	11,1
	Erkek	104	88,9
	Toplam	117	100,0

Tablo 4.1.1. incelendiğinde; araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin % 11,1'inin kadın; % 88,9'unun erkek olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının erkek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2.

Eğitim Yöneticilerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	f	%
Yaş	30 Yaş ve altı	8	6,8
	31-35 Yaş	35	29,9
	36-40 Yaş	47	40,2
	41 Yaş ve üzeri	27	23,1
	Toplam	117	100,0

Tablo 4.1.2. incelendiğinde; araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinden en fazla katılımcının 47 katılımcı ile (% 40,2) 36-40 yaş aralığında olduğu ve bunu 35 katılımcı ile (% 29,9) 31-35 yaş aralığında ve 27 katılımcı ile (% 23,1) 41 yaş ve üzerinde olanların

takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 8 katılımcı ile (% 6,8) 30 yaş ve altı aralığındakilerin oluşturduğu görülmüştür. Buradan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.3.

Eğitim Yöneticilerinin Yöneticilikteki Kıdem Durumuna Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	f	%
Yöneticilikteki Kıdem	5 Yıl ve altı	27	23,1
	6-12 Yıl	56	47,9
	13-20 Yıl	24	20,5
	21 Yıl ve üzeri	10	8,5
	Toplam	117	100,0

Tablo 4.1.3. incelendiğinde; araştırmaya katılan yöneticilerden en fazla katılımcının 56 katılımcı ile (% 47,9) 6-12 yıl aralığında yöneticilik kıdemini olduğu ve bunu 27 katılımcı ile (% 23,1) 5 yıl ve altı aralığında yöneticilik kıdemi olanların takip ettiği, akabinde 24 katılımcı ile (% 20,5) 13-20 yıl aralığında yöneticilik kıdemini olanların geldiği görülürken en az katılımcının ise 10 katılımcı ile (% 8,5) 21 yıl ve üzerindeki olanların olduğu görülmüştür. Eğitim yöneticilerin çoğunluğunun 83 katılımcı ile (% 70,4) 12 yıl altında yöneticilik kıdemine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.4.

Eğitim Yöneticilerinin Branş Değişkenine Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	f	%
Branş	Sınıf Öğretmenliği	38	32,5
	Sözel (Türkçe, Sosyal, Din vb.)	40	34,2
	Sayısal (Fen, Matematik, vb.)	22	18,8
	Diğer (Resim, Müzik vb.)	17	14,5
	Toplam	117	100,0

Tablo 4.1.4. incelendiğinde; Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 40'nın (% 34,2) sözel, 38'inin (% 32,5) sınıf öğretmenliği, 22'sinin (% 18,8) sayısal ve 17'sinin (% 14,5) diğer branş mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların branşlarını incelediğimizde eğitim yöneticilerinin genellikle sözel branştan olduğu görülmektedir.

4.2. Eğitim Yöneticilerinin “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Konusunda Görüşleri” ile İlgili Bulgular

Bu bölümde; anket formunda sorulan sorulara cevap verenlerin frekans (f), yüzde (%), ortalaması (x), standart sapması (ss) ve gerçekleşme düzeyi bilgileri verilmiştir. Bu bölümde eğitim yöneticilerinin “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Konusundaki Görüşleri” anket sorularına verdikleri cevaplar işlenmiştir.

Aritmetik ortalamaların değerlendirilmesi; beşli değerlendirme ölçeklerindeki dört aralık ölçeğin en çok rakamı olan beşe bölünerek elde edilen 0,80 sayısı, değerlendirmenin aralık genişliği olarak kullanılmıştır.

Tablo 4.2.1.

Milli Eğitim Bakanlığı Orta Dereceli Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Düzey Aralıkları

Ağırlık	Seçenek	Sınırlar	Gerçekleşme Düzeyi
1	Hiç Katılmıyorum	1.00 - 1.80	Çok Düşük
2	Az Katılıyorum	1.81 - 2.60	Düşük
3	Ara Sıra Katılıyorum	2.61 - 3.40	Orta
4	Çoğunlukla Katılıyorum	3.41 - 4.20	Yüksek
5	Her Zaman Katılıyorum	4.21 – 5.00	Çok Yüksek

Tablo 4.2.2.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Madde İstatistikleri-1

Maddeler	f	\bar{X}	SS
1.Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTPE) alanında en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.	117	4,41	0,842
2.Eğitim Yönetimi (EYTPE) dışında herhangi bir alanda en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.	117	3,29	1,492
3.Mevcut yöneticilerin de üniversitelerin Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmalarını sağlayıcı yasal düzenlemeler yapılmalıdır.	117	4,44	0,995
4.Müdürlük için en az 1 yıl idarecilik (müdür vekilliği, müdür yardımcılığı, vb.) deneyimi olmalıdır.	117	4,50	1,022
5. Yöneticilik için en az 3 yıl öğretmenlik deneyimi olmalıdır.	117	4,43	0,932

Tablo 4.2.2.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Madde İstatistikleri-2 (Tablo 4.2.2.'nin Devamı)**

Maddeler	f	\bar{X}	SS
6. Müdür olacağı kurumda en az bir yıl görev yapmış olmalıdır.	117	3,07	1,537
7. Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap, öykü, roman vb.) olmalıdır.	117	2,99	1,342
8. Müdür olduğunda en az 3 yıl süreyle yapacaklarını gösteren bir stratejik plan yapmış olmalıdır.	117	4,29	0,958
9. Bir araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmalıdır.	117	2,94	1,544
10. Yapılacak yazılı sınavda başarılı olmalıdır.	117	4,04	1,101
11. Yapılacak sözlü sınavda başarılı olmalıdır.	117	3,04	1,714
12. Yapılacak sınavlar MEB tarafından yapılmalıdır.	117	3,16	1,547
13. Yapılacak sınavlar bağımsız bir kurul/kurum tarafından yapılmalıdır.	117	3,79	1,441
14. Görev yaptığı çevredekilerce (öğretmenler, veliler, vb) önceden belirlenen değerlendirme kriterlerine (iletişim, liderlik, araştırma, hoşgörü, vb.) göre başarılı olmalıdır.	117	4,13	1,136
15. Atanacağı okula öğretmen olarak atanabilme şartlarını taşımalıdır.	117	4,06	1,291
16. Farklı okul türlerine göre yapılacak atamalarda okul türüne uygun branşlardan atama yapılmalıdır.	117	4,08	1,126
17. Yetkilendirilmiş kurumlar tarafından verilebilen, yönetici yeterliklerini esas alan “Eğitim Yöneticiliği Yetkinlik Belgesi”ne sahip olmalıdır.	117	3,96	1,279
18. Yetki-sorumluk dengesi gözetilerek, sorumluluğu oranında yetkilendirilerek atanmalıdır.	117	4,37	0,806
19. Yöneticilik bir meslek olarak kabul edilerek atama yapılmalıdır.	117	4,54	0,725
20. Yöneticiler belirli bir süreyle (örneğin 3 yıl) atanmalıdır.	117	3,92	1,352

Tablo 4.2.2.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Madde İstatistikleri-3 (Tablo 4.2.2.'nin Devamı)**

Maddeler	f	\bar{X}	SS
21. Bu süre zarfında önceden belirlenen kriterleri sağlayamayanlar tekrar atanmamalıdır.	117	3,86	1,351
22. Eğitim yöneticilerinin değerlendirilmesinde, algı ölçümlerinin yanında, görev süresince bulunduğu okulun temel başarı göstergelerindeki değişim de dikkate alınmalıdır.	117	4,34	0,984
23. Yönetici görevlendirmeleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce tamamlanmalıdır.	117	4,53	0,749
24. Yönetici atanan kişiler mutlaka hizmet öncesinde en az 5 günlük bir hizmet öncesi eğitime tabi tutulmalıdır.	117	4,31	1,157
25. Okul/kurum yöneticiliği için yüksek lisans/kurs/sertifika programlarının kazandırdığı yeterliklerin tespitini ve güvencesini sağlayacak bir akreditasyon sistemi kurulmalıdır.	117	4,45	1,110
26. Belirli sürelerde öğretmenlik yapanların önce müdür yardımcılığına, müdür yardımcılığı yapanların müdürlüğe, müdürlük yapanların da şube müdürlüğüne atanmalarını sağlayıcı kariyer sistemi kurulmalıdır.	117	4,51	1,079
27. Bölgesel ve yerel özellikler dikkate alınarak başta dezavantajlı bölgeler olmak üzere yönetici atamalarında pozitif ayrımcılığa dayalı özendirici önlemler alınmalıdır.	117	4,35	1,102
28. Müdür yardımcısı atamalarında(görevlendirmelerinde) müdürün görüşü de alınmalıdır.	117	4,17	1,301
29. Müdür yardımcılığı atamalarında(görevlendirmelerinde) okul müdürünün takdiri öncelikli olmalıdır.	117	3,71	1,633
30. İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri yöneticilerinin atanmasında eğitim kurumlarında en az 3 yıl yöneticilik yapmış olma şartı aranmalıdır.	117	4,50	1,022
31. İl Millî Eğitim Müdürü atamalarında Eğitim Yönetimi (EYTPE) alanında doktora yapmış olma şartı aranmalıdır.	117	3,64	1,550

Tablo 4.2.2.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi Madde İstatistikleri-4 (Tablo 4.2.2.'nin Devamı)**

Maddeler	f	\bar{X}	SS
32. MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl İl Millî Eğitim Müdürlüğü yapma şartı aranmalıdır.	117	4,26	0,913
33. MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl Maarif Müfettişliği yapma şartı aranmalıdır.	117	3,41	1,340
34. Yönetici pozisyonlarına atamalarda kadın yönetici lehine pozitif ayrımcılık getirilmelidir.	117	3,26	1,335
35. Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır.	117	4,88	0,494
36. Bir yöneticiyi değerlendirmek için değerlendirme komisyonunda bulunanlar, en az bir yıl değerlendirilecek yönetici ile çalışmış olmalıdır.	117	4,35	1,037
37. Her derece ve türdeki eğitim kurumu için başarı göstergeleri belirlenmeli, bu göstergelere uygun atama yapılmalıdır.	117	4,47	0,794
38. Okullar için her yıl somut performans ölçütlerine dayalı bir okul karnesi oluşturulmalıdır. Tekrar görevlendirmelerde bu karneler de dikkate alınmalıdır.	117	4,48	0,877
39. Politika oluşturma konumunda olan Millî Eğitim Bakanlığı üst düzey yönetim kademelerine, eğitim ve eğitim yöneticiliği alanında deneyimi olan yöneticiler atanmalıdır.	117	4,52	0,726
40. Eğitim Yönetimi alanında lisansüstü eğitimini tamamlamış Maarif Müfettişlerinden, yeni atanan yöneticilerin hizmet öncesi ve hizmet içerisinde yetiştirilmesinde kılavuz olarak yararlanılmalıdır.	117	4,21	0,917
Genel Aritmetik Ortalama	-	4,04	-

Tablo 4.2.2.'deki maddelere genel olarak bakıldığında, ankete katılan eğitim yöneticilerinin, anketin tamamına $\bar{X} = 4,04$ 'lük aritmetik ortalamayla "Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyiyle katılım gösterdikleri görülmüştür.

Maddeler bazında ortalamalara bakıldığında ise, en yüksek ortalamaya sahip beş maddenin "Her Zaman Katılıyorum" düzeyiyle katılım gösterilen;

- ✓ “4,88” aritmetik ortalamayla “Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır.” maddesinin,
- ✓ “4,54” aritmetik ortalamayla “Yöneticilik bir meslek olarak kabul edilerek atama yapılmalıdır.” maddesinin,
- ✓ “4,53” aritmetik ortalamayla “Yönetici görevlendirmeleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce tamamlanmalıdır.” maddesinin,
- ✓ “4,52” aritmetik ortalamayla “Politika oluşturma konumunda olan Millî Eğitim Bakanlığı üst düzey yönetim kademelerine, eğitim ve eğitim yöneticiliği alanında deneyimi olan yöneticiler atanmalıdır.” maddesinin ve
- ✓ “4,51” aritmetik ortalamayla “Belirli sürelerde öğretmenlik yapanların önce müdür yardımcılığına, müdür yardımcılığı yapanların müdürlüğe, müdürlük yapanların da şube müdürlüğüne atanmalarını sağlayıcı kariyer sistemi kurulmalıdır.” maddesinin olduğu görülmüştür.

En düşük ortalamayla gerçekleşen üç katılımın ise, “Ara Sıra Katılıyorum” düzeyinde;

- ✓ “2,94” aritmetik ortalamayla katılım gösterilen “Bir araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmalıdır.” maddesinin,
- ✓ “2,99” aritmetik ortalamayla katılım gösterilen “Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap, öykü, roman vb.) olmalıdır.” maddesinin ve
- ✓ “3,04” aritmetik ortalamayla katılım gösterilen “Yapılacak sözlü sınavda başarılı olmalıdır.” maddelerinin olduğu görülmüştür.

Tablo 4.2.3.

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-1

Madde-1	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTPE) alanında en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	1	0,9	4,41	,842	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	9	7,7			
	Çoğunlukla Katılıyorum	35	29,9			
	Her Zaman Katılıyorum	68	58,1			
Toplam	117	100,0				

“Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTPE) alanında en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır” önermesinin gerçekleşme düzeyinin çok yüksek ($\bar{X}= 4,41$) olduğu ve eğitim yöneticilerinin; 1’inin (%0,9) “Hiç Katılmıyorum”, 68’inin (%58,1) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Bu maddeye verilen cevaplardan anlaşılacağı üzere eğitim yöneticilerinin; eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapılması gerektiği düşüncesini benimsediği görülmektedir. Son dönemde Pamukkale Üniversitesi ile İl Milli Eğitim Müdürlüğü arasında yapılan protokolün buna büyük oranda destek sağladığı söylenebilir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-2 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-2	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Eğitim Yönetimi (EYTPE) dışında herhangi bir alanda en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	25	21,4	3,29	1,49	Orta
	Az Katılıyorum	9	7,7			
	Ara Sıra Katılıyorum	22	18,8			
	Çoğunlukla Katılıyorum	28	23,9			
	Her Zaman Katılıyorum	33	28,2			
Toplam	117	100,0				

“Eğitim Yönetimi (EYTPE) dışında herhangi bir alanda en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır” önermesinin orta düzeyde ($\bar{X}= 3,29$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 25’inin (%21,4) “Hiç Katılmıyorum”, 33’ünün (%28,2) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Buradan eğitim yöneticilerinin yüksek lisans eğitiminin önemini kavradığı ve destek verdiği sonucu çıkarılabilir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-3 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-3	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Mevcut yöneticilerin de üniversitelerin Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmalarını sağlayan yasal düzenlemeler yapılmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	4	3,4	4,44	,995	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	7	6,0			
	Çoğunlukla Katılıyorum	23	19,7			
	Her Zaman Katılıyorum	79	67,5			
Toplam	117	100,0				

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Mevcut yöneticilerin de üniversitelerin Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmalarını sağlayıcı yasal düzenlemeler yapılmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,44$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 4’ünün (%3,4) “Hiç Katılmıyorum”, 79’unun (%67,5) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapılmasını kolaylaştırıcı ve önemini artırıcı çalışmalar yapıldığı takdirde belirli bir istek potansiyelinin olduğu aşıkardır.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistiksel Veriler-4 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-4	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Müdürlük için en az 1 yıl idarecilik (müdür vekilliği, müdür yardımcılığı, vb.) deneyimi olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	5	4,3	4,50	1,02	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	4	3,4			
	Çoğunlukla Katılıyorum	18	15,4			
	Her Zaman Katılıyorum	86	73,5			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Müdürlük için en az 1 yıl idarecilik (müdür vekilliği, müdür yardımcılığı, vb.) deneyimi olmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,50$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 5’inin (%4,3) “Hiç Katılmıyorum”, 86’sının (%73,5) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Bu maddenin açılımından eğitim yöneticilerinin kariyer basamaklarını önemsedikleri ve müdürlük için belirli bir tecrübe kazanılmasının gerekliliği konusunda hem fikir oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-5 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-5	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yöneticilik için en az 3 yıl öğretmenlik deneyimi olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	2	1,7	4,43	,932	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	12	10,3			
	Çoğunlukla Katılıyorum	22	18,8			
	Her Zaman Katılıyorum	77	65,8			
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Yöneticilik için en az 3 yıl Öğretmenlik deneyimi olmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,43$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 2’sinin (%1,7) “Hiç Katılmıyorum”, 77’sinin (%65,8) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Mevcut eğitim yöneticilerinin; iyi bir yönetici olabilmek, kişilerin sahip olduğu potansiyelleri fark edip onları başarılı bir şekilde rehberlik edebilmek ve uygun bir rol model olabilmek için öğretmenliğin içinden gelmenin önemini kavradığı ortadadır.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-6 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-6	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Müdür olacağı kurumda en az bir yıl görev yapmış olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	29	24,8	3,07	1,53	Orta
	Az Katılıyorum	14	12,0			
	Ara Sıra Katılıyorum	25	21,4			
	Çoğunlukla Katılıyorum	17	14,5			
	Her Zaman Katılıyorum	32	27,4			
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Müdür olacağı kurumda en az bir yıl görev yapmış olmalıdır.” önermesinin orta düzeyde ($\bar{X}= 3,07$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 29’unun (%24,8) “Hiç Katılmıyorum”, 32’sinin (%27,4) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Mevcut eğitim yöneticileri; iyi bir yönetici olabilmek için deneyimin önemini farkındırlar. Ancak bu deneyimin ille de müdür olacakları kurumda kazanılmasının gerekliliğini önemsememektedirler.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-7 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-7	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap, öykü, roman vb.) olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	20	17,1	2,99	1,34	Orta
	Az Katılıyorum	25	21,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	28	23,9			
	Çoğunlukla Katılıyorum	24	20,5			
	Her Zaman Katılıyorum	20	17,1			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap, öykü, roman vb.) olmalıdır.” önermesinin orta düzeyde ($\bar{X}= 2,99$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 20’sinin (%17,1) “Hiç Katılmıyorum”, 20’sinin (%17,1) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticilerinin cevaplarından da anlaşılacağı üzere bu maddenin gerçekleşmesinin pozitif yönde bir fark yaratıp yaratmayacağı konusunda hem fikir olmadıkları görülmektedir.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-8 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-8	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Müdür olduğunda en az 3 yıl süreyle yapacaklarını gösteren bir stratejik plan yapmış olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	4	3,4	4,29	,958	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	1	0,9			
	Ara Sıra Katılıyorum	14	12,0			
	Çoğunlukla Katılıyorum	35	29,9			
	Her Zaman Katılıyorum	63	53,8			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Müdür olduğunda en az 3 yıl süreyle yapacaklarını gösteren bir stratejik plan yapmış olmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,29$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 4’ünün (%3,4) “Hiç Katılmıyorum”, 63’ünün (%53,8) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Kısacası eğitim yöneticileri önlerini görmek, bu doğrultuda bir istikamet çizebilmek ve başarılı olabilmek için bir yol haritasının gerekli olduğu kanaatindedirler.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-9 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-9	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Bir araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	32	27,4	2,94	1,54	Orta
	Az Katılıyorum	19	16,2			
	Ara Sıra Katılıyorum	17	14,5			
	Çoğunlukla Katılıyorum	22	18,8			
	Her Zaman Katılıyorum	27	23,1			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Bir araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmalıdır.” önermesinin orta düzeyde ($\bar{X}= 2,94$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 32’sinin (%27,4) “Hiç Katılmıyorum”, 27’sinin (%23,1) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmanın ayırt edici bir kriter olmadığı konusunda fikir birliğine varmışlardır.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-10 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-10	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yapılacak yazılı sınavda başarılı olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	6	5,1	4,04	1,10	Yüksek
	Az Katılıyorum	6	5,1			
	Ara Sıra Katılıyorum	14	12,0			
	Çoğunlukla Katılıyorum	42	35,9			
	Her Zaman Katılıyorum	49	41,9			
Toplam		117	100,0			

“Yapılacak yazılı sınavda başarılı olmalıdır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}=4,04$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 6’sının (%5,1) “Hiç Katılmıyorum”, 49’unun (%41,9) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Katılımcıların geneline baktığımızda çoğunlukla katılıyorum ve her zaman katılıyorum diyenlerin oranının (% 77,8) olması yönetici atamalarında mevcut yöneticilerin yazılı sınavın gerekli olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-11 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-11	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yapılacak sözlü sınavda başarılı olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	40	34,2	3,02	1,71	Orta
	Az Katılıyorum	9	7,7			
	Ara Sıra Katılıyorum	13	11,1			
	Çoğunlukla Katılıyorum	16	13,7			
	Her Zaman Katılıyorum	39	33,3			
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Yapılacak sözlü sınavda başarılı olmalıdır.” önermesinin orta düzeyde ($\bar{X}= 3,02$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 40’ının (%34,2) “Hiç Katılmıyorum”, 39’unun (%33,3) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri arasında sözlü sınava çok sıcak bakılmamaktadır.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-12 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-12	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yapılacak sınavlar MEB tarafından yapılmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	28	23,9	3,16	1,54	Orta
	Az Katılıyorum	12	10,3			
	Ara Sıra Katılıyorum	25	21,4			
	Çoğunlukla Katılıyorum	17	14,5			
	Her Zaman Katılıyorum	35	29,9			
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Yapılacak sınavlar MEB tarafından yapılmalıdır.” önermesinin orta düzeyde ($\bar{X}= 3,16$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 28’inin (%23,9) “Hiç Katılmıyorum”, 35’inin (%29,9) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri yazılı sınavın MEB tarafından yapılması konusunda da tam anlamıyla bir fikir birliğine varamamıştır. Buradan şu anlaşılmakta; sınavın MEB tarafından yapılması uygun olduğu gibi, güvenilir başka kurumlar tarafından da yapılmasında herhangi bir sakınca yoktur.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-13 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-13	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik	Standart	Gerçekleşme Düzeyi
				Ortalama \bar{X}	Sapma SS	
Yapılacak sınavlar bağımsız bir kurul/kurum tarafından yapılmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	17	14,5	3,79	1,44	Yüksek
	Az Katılıyorum	6	5,1			
	Ara Sıra Katılıyorum	15	12,8			
	Çoğunlukla Katılıyorum	25	21,4			
	Her Zaman Katılıyorum	54	46,2			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Yapılacak sınavlar bağımsız bir kurul/kurum tarafından yapılmalıdır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}=3,79$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 17’sinin (%14,5) “Hiç Katılmıyorum”, 54’ünün (%46,2) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticilerinin görevlendirilmesi aşamasında yazılı sınav eğer bir kriter olarak uygulanacaksa yapılacak olan sınavların bağımsız kurul ve kurumlar tarafından yapılması önemsenmektedir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-14 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-14	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik	Standart	Gerçekleşme Düzeyi
				Ortalama \bar{X}	Sapma SS	
Görev yaptığı çevredeki- lerce (öğrt, veliler, vb) önceden belirlenen değerlendirme kriterlerine (iletişim, liderlik, araştırma, hoşgörü, vb.) göre başarılı olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	7	6,0	4,13	1,13	Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	14	12,0			
	Çoğunlukla Katılıyorum	33	28,2			
	Her Zaman Katılıyorum	59	50,4			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Görev yaptığı çevredeki lerce (öğrt, veliler, vb) önceden belirlenen değerlendirme kriterlerine (iletişim, liderlik, araştırma, hoşgörü, vb.) göre başarılı olmalıdır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}=4,13$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 7’sinin (%6,0) “Hiç Katılmıyorum”, 59’unun (%50,4) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri çevrenin koyduğu

kriterlerin kendileri açısından yadsınamayacak gerçekler olduğuna ve bu kriterlere göre başarılı olunması gerektiğine inanmaktadır.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-15 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-15	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Atanacağı okula öğretmen olarak atanabilme şartlarını taşımaktadır.	Hiç Katılmıyorum	11	9,4	4,06	1,29	Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	15	12,8			
	Çoğunlukla Katılıyorum	23	19,7			
	Her Zaman Katılıyorum	64	54,7			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Atanacağı okula öğretmen olarak atanabilme şartlarını taşımaktadır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,06$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 11’inin (%9,4) “Hiç Katılmıyorum”, 64’ünün (%54,7) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticilerinin atandıkları kurumlarda kabul görebilmesinin yegane şartlarından birinin de atanacakları kurumlara öğretmen olarak atanabilme şartı olduğu göz ardı edilemeyecek bir gerçektir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-16 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-16	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Farklı okul türlerine göre yapılacak atamalarda okul türüne uygun branşlardan atama yapılmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	3	2,6	4,08	1,12	Yüksek
	Az Katılıyorum	12	10,3			
	Ara Sıra Katılıyorum	15	12,8			
	Çoğunlukla Katılıyorum	29	24,8			
	Her Zaman Katılıyorum	58	49,6			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Farklı okul türlerine göre yapılacak atamalarda okul türüne uygun branşlardan atama yapılmalıdır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,08$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 3’ünün (%2,6) “Hiç Katılmıyorum”, 58’inin (%49,6) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği

görülmüştür. Eğitim yöneticileri; Fen Liselerine sayısal tabanlı öğretmenlerin, Sosyal Bilimler liselerine sözel ağırlıklı öğretmenlerin, Meslek Liselerine teknik alan öğretmenlerinin vb. yönetici olarak atanmalarının faydalı olacağı görüşünde birleşmişlerdir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-17 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-17	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yetkilendirilmiş kurumlar tarafından verilebilen, yönetici yeterliklerini esas alan "Eğitim Yöneticiliği Yetkinlik Belgesi"ne sahip olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	10	8,5	3,96	1,27	Yüksek
	Az Katılıyorum	6	5,1			
	Ara Sıra Katılıyorum	19	16,2			
	Çoğunlukla Katılıyorum	25	21,4			
	Her Zaman Katılıyorum	57	48,7			
Toplam	117	100,0				

"Yetkilendirilmiş kurumlar tarafından verilebilen, yönetici yeterliklerini esas alan "Eğitim Yöneticiliği Yetkinlik Belgesi"ne sahip olmalıdır." önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}= 3,96$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 10'unun (%8,5) "Hiç Katılmıyorum", 57'sinin (%48,7) "Her Zaman Katılıyorum" şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri; yönetici adaylarında "Eğitim Yöneticiliği Yetkinlik Belgesi" şartı aranması gerektiğini düşünmektedirler.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-18 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-18	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yetki-sorumluk dengesi gözetilerek, sorumluluğu oranında yetkilendirilerek atanmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	1	0,9	4,37	,806	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	1	0,9			
	Ara Sıra Katılıyorum	15	12,8			
	Çoğunlukla Katılıyorum	36	30,8			
	Her Zaman Katılıyorum	64	54,7			
Toplam	117	100,0				

"Yetki-sorumluk dengesi gözetilerek, sorumluluğu oranında yetkilendirilerek atanmalıdır." önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,37$) gerçekleştiği ve eğitim

yöneticilerinin; 1'inin (%0,9) "Hiç Katılmıyorum", 64'ünün (%54,7) "Her Zaman Katılıyorum" şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri; yetkilerinin az sorumluluklarının çok olduğu noktasında birleşmiş ve atanılacak makama göre Yetki-sorumluk dengesi gözetilerek atama yapılması gerektiğini ifade etmiştir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-19 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-19	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yöneticilik bir meslek olarak kabul edilerek atama yapılmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	1	0,9	4,54	,725	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	0	0			
	Ara Sıra Katılıyorum	10	8,5			
	Çoğunlukla Katılıyorum	29	24,8			
	Her Zaman Katılıyorum	77	65,8			
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde "Yöneticilik bir meslek olarak kabul edilerek atama yapılmalıdır." önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,54$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 1'inin (%0,9) "Hiç Katılmıyorum", 77'sinin (%65,8) "Her Zaman Katılıyorum" şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Katılımcıların geneline baktığımızda çoğunlukla katılıyorum ve her zaman katılıyorum diyenlerin oranının (% 90,6) olması yönetici atamalarında yöneticiliğin bir meslek olarak kabul edilerek atama yapılması gerektiği noktasında birleştiklerini gösteriyor.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-20 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)

Madde-20	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yöneticiler belirli bir süreyle (örneğin 3 yıl) atanmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	14	12,0	3,92	1,35	Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	15	12,8			
	Çoğunlukla Katılıyorum	28	23,9			
	Her Zaman Katılıyorum	56	47,9			
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Yöneticiler belirli bir süreyle (örneğin 3 yıl) atanmalıdır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}= 3,92$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 14’ünün (%12,0) “Hiç Katılmıyorum”, 56’sının (%47,9) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri; belirli bir süreyle kurumlara atama yapılmasının ve belirli periyotlarla rotasyon yapılmasının motivasyonu artırdığı için başarıyı tetiklediğini düşünmektedirler.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-21 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-21	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Bu süre zarfında önceden belirlenen kriterleri sağlayamayanlar tekrar atanmamalıdır.	Hiç Katılmıyorum	11	9,4	3,86	1,35	Yüksek
	Az Katılıyorum	11	9,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	16	13,7			
	Çoğunlukla Katılıyorum	24	20,5			
	Her Zaman Katılıyorum	55	47,0			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Bu süre zarfında önceden belirlenen kriterleri sağlayamayanlar tekrar atanmamalıdır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}= 3,86$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 11’inin (%9,4) “Hiç Katılmıyorum”, 55’inin (%47,0) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Yöneticilik yaptığı dönemde önceden belirlenen kriterleri gerçekleştirenlerin bir sonraki dönem atamalarında pozitif bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-22 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-22	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Eğitim yöneticilerinin değerlendirilmesinde, algı ölçümlerinin yanında, görev süresince bulunduğu okulun temel başarı göstergelerindeki değişim de dikkate alınmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	5	4,3	4,34	,984	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	1	0,9			
	Ara Sıra Katılıyorum	10	8,5			
	Çoğunlukla Katılıyorum	34	29,1			
	Her Zaman Katılıyorum	67	57,3			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Eğitim yöneticilerinin değerlendirilme-sinde, algı ölçümlerinin yanında, görev süresince bulunduğu okulun temel başarı göstergelerindeki değişim de dikkate alınmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde (\bar{X} = 4,34) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 5’inin (%4,3) “Hiç Katılmıyorum”, 67’sinin (%47,0) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Görev süresince bulunduğu okulun temel başarı göstergelerinde pozitif yönde gelişim sağlayan idarecilerin değerlendirilmesi aşamasında bu göz önünde bulundurulması gereken bir kriter olarak ele alınmalıdır.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-23 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-23	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yönetici görevlendirmeleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce tamamlanmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	1	0,9	4,53	,749	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	1	0,9			
	Ara Sıra Katılıyorum	9	7,7			
	Çoğunlukla Katılıyorum	29	24,8			
	Her Zaman Katılıyorum	77	65,8			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde “Yönetici görevlendirmeleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce tamamlanmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde (\bar{X} = 4,53) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 1’inin (%0,9) “Hiç Katılmıyorum”, 77’sinin (%65,8) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim öğretimin yılı içerisinde bir kaos ortamının oluşmasını engellemek ve eğitim öğretimin işleyişini sekteye uğratmamak için yönetici atamalarının eğitim öğretim yılı başlamadan yapılması gerektiği kanaatine varılmıştır.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistiksel Veriler-24 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-24	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yönetici atanmış kişiler mutlaka hizmet öncesinde en az 5 günlük bir hizmet öncesi eğitime tabi tutulmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	7	6,0	4,31	1,15	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	11	9,4			
	Çoğunlukla Katılıyorum	18	15,4			
	Her Zaman Katılıyorum	77	65,8			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Yönetici atanmış kişiler mutlaka hizmet öncesinde en az 5 günlük bir hizmet öncesi eğitime tabi tutulmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,31$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 7’sinin (%6,0) “Hiç Katılmıyorum”, 77’sinin (%65,8) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Buradan çıkılarak hizmet içi eğitimin önemi ve gerekliliği üzerinde fikir birliğine varıldığı söylenebilir.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistiksel Veriler-25 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-25	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Okul/kurum yöneticiliği için yüksek lisans/kurs/sertifika programlarının kazandırdığı yeterliklerin tespitini ve güvencesini sağlayacak bir akreditasyon sistemi kurulmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	7	6,0	4,45	1,11	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	3	2,6			
	Ara Sıra Katılıyorum	6	5,1			
	Çoğunlukla Katılıyorum	15	12,8			
	Her Zaman Katılıyorum	86	73,5			
Toplam		117	100,0			

“Madde 25’ teki önermenin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,45$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 7’sinin (%6,0) “Hiç Katılmıyorum”, 86’sınının (%73,5) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Yüksek lisans/kurs/sertifika programlarının kazandırdıkları yeterlilikleri denetleyen bir sistem olması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-26 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-26	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Belirli sürelerde öğretmenlik yapanların önce müdür yrd., müdür yardımcılığı yapanların müdürlüğe, müdürlük yapanların da şube müd. atanmalarını sağlayıcı kariyer sistemi kurulmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	7	6,0			
	Az Katılıyorum	3	2,6			
	Ara Sıra Katılıyorum	2	1,7			
	Çoğunlukla Katılıyorum	16	13,7			
	Her Zaman Katılıyorum	89	76,1	4,51	1,07	Çok Yüksek
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Belirli sürelerde öğretmenlik yapanların önce müdür yardımcılığına, müdür yardımcılığı yapanların müdürlüğe, müdürlük yapanların da şube müdürlüğüne atanmalarını sağlayıcı kariyer sistemi kurulmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}=4,51$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 7’sinin (%6,0) “Hiç Katılmıyorum”, 89’unun (%76,1) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri işleyiş hakkında yeterli donanıma ve hakimiyete sahip olabilmek ayrıca bulunulan noktayı sindirebilmek için kariyer basamaklarının sırasıyla çıkılmasının önemli olduğunu düşünmektedir.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-27 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-27	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Bölgesel ve yerel özellikler dikkate alınarak başta dezavantajlı bölgeler olmak üzere yönetici atamalarında pozitif ayrımcılığa dayalı özendirici önlemler alınmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	7	6,0			
	Az Katılıyorum	2	1,7			
	Ara Sıra Katılıyorum	9	7,7			
	Çoğunlukla Katılıyorum	23	19,7	4,35	1,10	Çok Yüksek
	Her Zaman Katılıyorum	76	65,0			
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Bölgesel ve yerel özellikler dikkate alınarak başta dezavantajlı bölgeler olmak üzere yönetici atamalarında pozitif ayrımcılığa

dayalı özendirici önlemler alınmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,35$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 7’sinin (%6,0) “Hiç Katılmıyorum”, 76’sının (%65,0) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri, yönetici atamalarında dezavantajlı bölgelerin daha fazla tercih edilmesi ve oradaki işleyişin sektöre uğramasını engellemek maksadıyla özendirici önlemlerin alınması gerektiğini ön görmüşlerdir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-28 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-28	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
	Hiç Katılmıyorum	11	9,4			
Müdür yardımcısı	Az Katılıyorum	5	4,3			
atamalarında(görevlendir- melerinde) müdürün	Ara Sıra Katılıyorum	9	7,7	4,17	1,30	Yüksek
görüşü de alınmalıdır.	Çoğunlukla Katılıyorum	20	17,1			
	Her Zaman Katılıyorum	72	61,5			
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Müdür yardımcısı atamalarında (görevlendirmelerinde) müdürün görüşünde alınmalıdır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,17$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 11’inin (%9,4) “Hiç Katılmıyorum”, 72’sinin (%61,5) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Her sektörde olduğu gibi eğitim sektöründe de yöneticilerin birlikte çalışacakları ve daima koordine halinde olacakları kişiler hakkında görüşlerinin alınması gerekmektedir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-29 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-29	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
	Hiç Katılmıyorum	21	17,9			
Müdür yardımcılığı	Az Katılıyorum	14	12,0			
atamalarında(görevlendir- melerinde) okul	Ara Sıra Katılıyorum	8	6,8	3,71	1,63	Orta
müdürünün takdiri	Çoğunlukla Katılıyorum	8	6,8			
öncelikli olmalıdır.	Her Zaman Katılıyorum	66	56,4			
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Müdür yardımcılığı atamalarında (görevlendirmelerinde) okul müdürünün takdiri öncelikli olmalıdır.” önermesinin orta düzeyde ($\bar{X}= 3,71$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 21’inin (%17,9) “Hiç Katılmıyorum”, 66’sının (%56,4) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri müdür yardımcılığı atamalarında görüşlerinin alınmasına daha fazla destek verirken takdirin öncelikli olarak müdürlere bırakılmasına biraz daha çekimser bakmışlardır.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-30 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-30	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik	Standart	Gerçekleşme Düzeyi
				Ortalama \bar{X}	Sapma SS	
İl ve İlçe Millî Eğitim	Hiç Katılmıyorum	5	4,3	4,50	1,02	Çok Yüksek
Müdürlükleri yöneticileri-	Az Katılıyorum	4	3,4			
nin atanmasında eğitim	Ara Sıra Katılıyorum	4	3,4			
kurumlarında en az 3 yıl	Çoğunlukla Katılıyorum	18	15,4			
yöneticilik yapmış olma	Her Zaman Katılıyorum	86	73,5			
şartı aranmalıdır.	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri yöneticilerinin atanmasında eğitim kurumlarında en az 3 yıl yöneticilik yapmış olma şartı aranmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,50$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 5’inin (%4,3) “Hiç Katılmıyorum”, 86’sının (%73,5) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri, İl ve İlçe Milli Eğitim müdürlüklerinin yöneticilik deneyimine sahip olması gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-31 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-31	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik	Standart	Gerçekleşme Düzeyi
				Ortalama \bar{X}	Sapma SS	
İl Millî Eğitim Müdürü atamalarında Eğitim Yönetimi (EYTPE) alanında doktora yapmış olma şartı aranmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	21	17,9	3,64	1,55	Yüksek
	Az Katılıyorum	9	7,7			
	Ara Sıra Katılıyorum	15	12,8			
	Çoğunlukla Katılıyorum	18	15,4			
	Her Zaman Katılıyorum	54	46,2			
Toplam	117	100,0				

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “İl Millî Eğitim Müdürü atamalarında Eğitim Yönetimi (EYTPE) alanında doktora yapmış olma şartı aranmalıdır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}= 3,64$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 21’inin (%17,9) “Hiç Katılmıyorum”, 54’ünün (%46,2) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticilerinin büyük çoğunluğu İl Milli Eğitim müdürü olabilmek için doktora yapmanın zorunluluğunu kabul etmiş durumdadır.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-32 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-32	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik	Standart Sapma	Gerçekleşme Düzeyi
				Ortalama \bar{X}		
MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl İl Millî Eğitim Müdürlüğü yapma şartı aranmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	2	1,7	4,26	,913	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	13	11,1			
	Çoğunlukla Katılıyorum	40	34,2			
	Her Zaman Katılıyorum	58	49,6			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl İl Millî Eğitim Müdürlüğü yapma şartı aranmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,26$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 2’sinin (%1,7) “Hiç Katılmıyorum”, 58’inin (%49,6) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri, MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl İl Millî Eğitim Müdürlüğü yapma şartını benimsemiş ve deneyimin önemini vurgulamıştır.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-33 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-33	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik	Standart Sapma	Gerçekleşme Düzeyi
				Ortalama \bar{X}		
MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl Maarif Müfettişliği yapma şartı aranmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	15	12,8	3,41	1,34	Yüksek
	Az Katılıyorum	13	11,1			
	Ara Sıra Katılıyorum	29	24,8			
	Çoğunlukla Katılıyorum	28	23,9			
	Her Zaman Katılıyorum	32	27,4			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl Maarif Müfettişliği yapma şartı aranmalıdır.” önermesinin yüksek düzeyde ($\bar{X}= 3,41$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 15’inin (%12,8) “Hiç Katılmıyorum”, 32’sinin (%27,4) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri, üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl Maarif Müfettişliği yapma şartını desteklemenin yanı sıra çok elzem görmemişlerdir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-34 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-34	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Yönetici pozisyonlarına atamalarda kadın yönetici lehine pozitif ayrımcılık getirilmelidir.	Hiç Katılmıyorum	15	12,8	3,26	1,33	Orta
	Az Katılıyorum	22	18,8			
	Ara Sıra Katılıyorum	22	18,8			
	Çoğunlukla Katılıyorum	33	28,2			
	Her Zaman Katılıyorum	25	21,4			
Toplam	117	100,0				

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Yönetici pozisyonlarına atamalarda kadın yönetici lehine pozitif ayrımcılık getirilmelidir.” önermesinin orta düzeyde ($\bar{X}= 3,26$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 15’inin (%12,8) “Hiç Katılmıyorum”, 25’inin (%21,4) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri, yönetici pozisyonlarına atamalarda kadın yönetici lehine pozitif ayrımcılık uygulanmasını çok tasnif etmemektedir. Mevcut durumda da katılımcılar arasındaki kadın yönetici sayısının az olması dikkat çekmektedir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-35 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-35	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	1	0,9	4,88	,494	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	0	0			
	Ara Sıra Katılıyorum	2	1,7			
	Çoğunlukla Katılıyorum	6	5,1			
	Her Zaman Katılıyorum	108	92,3			
Toplam	117	100,0				

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,88$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 1’inin (%0,9) “Hiç Katılmıyorum”, 108’inin (%92,3) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri, eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici, objektif ve şeffaf ölçütler kullanılarak hakkaniyetli bir atama gerçekleştirilmesi noktasında birleşmişlerdir.

Tablo 4.2.3.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-36 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-36	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Bir yöneticiyi değerlendirmek için değerlendirme komisyonunda bulunanlar, en az bir yıl değerlendirecek yönetici ile çalışmış olmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	4	3,4	4,35	1,03	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	4	3,4			
	Ara Sıra Katılıyorum	13	11,1			
	Çoğunlukla Katılıyorum	21	17,9			
	Her Zaman Katılıyorum	75	64,1			
Toplam		117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Bir yöneticiyi değerlendirmek için değerlendirme komisyonunda bulunanlar, en az bir yıl değerlendirecek yönetici ile çalışmış olmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,35$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 4’ünün (%3,4) “Hiç Katılmıyorum”, 75’inin (%64,1) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri, bir yönetici hakkında değerlendirme yapabilmek için belirli bir süre onunla mesai harcamaları ve onu tanımaları gerektiği düşüncesindedirler.

Tablo 4.2.3.***Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-37 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)***

Madde-37	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Her derece ve türdeki eğitim kurumu için başarı göstergeleri belirlenmeli, bu göstergelere uygun atama yapılmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	1	0,9	4,47	,794	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	3	2,6			
	Ara Sıra Katılıyorum	7	6,0			
	Çoğunlukla Katılıyorum	35	29,9			
	Her Zaman Katılıyorum	71	60,7			
Toplam	117	100,0				

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Her derece ve türdeki eğitim kurumu için başarı göstergeleri belirlenmeli, bu göstergelere uygun atama yapılmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,47$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 1’inin (%0,9) “Hiç Katılmıyorum”, 71’inin (%60,7) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri, her kurum için başarı göstergelerinin belirlenmesi gerektiğini ve yönetici atamalarında yöneticilerin bu başarı göstergelerine göre atanması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 4.2.3.***Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-38 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)***

Madde-38	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Okullar için her yıl somut performans ölçütlerine dayalı bir okul karnesi oluşturulmalıdır. Tekrar görevlendirmelerde bu karneler de dikkate alınmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	1	0,9	4,48	,877	Çok Yüksek
	Az Katılıyorum	5	4,3			
	Ara Sıra Katılıyorum	9	7,7			
	Çoğunlukla Katılıyorum	23	19,7			
	Her Zaman Katılıyorum	79	67,5			
Toplam	117	100,0				

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Okullar için her yıl somut performans ölçütlerine dayalı bir okul karnesi oluşturulmalıdır. Tekrar görevlendirmelerde bu karneler de dikkate alınmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,48$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 1’inin (%0,9) “Hiç Katılmıyorum”, 79’unun (%67,5) “Her Zaman

Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticilerinin görevde oldukları süre zarfında her yıl yaptıklarını somut performans ölçütlerine dayalı olarak bir karne halinde hazırlaması gerektiği, bu karnenin de tekrar görevlendirmelerde bir ölçüt olarak kullanılmasının eğitim yöneticileri tarafından benimsendiği görülmektedir.

Tablo 4.2.3.

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle İlgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistikî Veriler-39 (Tablo 4.2.3.’ün Devamı)

Madde-39	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Politika oluşturma	Hiç Katılmıyorum	1	0,9			
konumunda olan Millî	Az Katılıyorum	1	0,9			
Eğitim Bakanlığı üst	Ara Sıra Katılıyorum	7	6,0			
düzen yönetim kademele-	Çoğunlukla Katılıyorum	35	29,9	4,52	,726	Çok
rine, eğitim ve eğitim	Her Zaman Katılıyorum	73	62,4			Yüksek
yöneticiliği alanında						
deneyimi olan yöneticiler	Toplam	117	100,0			
atanmalıdır.						

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Politika oluşturma konumunda olan Millî Eğitim Bakanlığı üst düzey yönetim kademelerine, eğitim ve eğitim yöneticiliği alanında deneyimi olan yöneticiler atanmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,52$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 1’inin (%0,9) “Hiç Katılmıyorum”, 73’ünün (%62,4) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Eğitim yöneticileri en üst makamdan en alt makama kadar eğitim yöneticiliği alanındaki atamalarda anketteki bu ve bütün sorulara verdikleri cevaplara bakılarak deneyimin ve kariyer basamaklarının vazgeçilmez unsurları olduğunu vurgulamışlardır.

Tablo 4.2.3.**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketiyle ilgili Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Ait İstatistik Veriler-40 (Tablo 4.2.3.'ün Devamı)**

Madde-40	Katılım Derecesi	Frekans f	Yüzde %	Aritmetik Ortalama \bar{X}	Standart Sapma SS	Gerçekleşme Düzeyi
Eğitim Yönetimi alanında lisansüstü eğitimini tamamlamış Maarif Müfettişlerinden, yeni atanan yöneticilerin hizmet öncesi ve hizmet içerisinde yetiştirilmesinde kılavuz olarak yararlanılmalıdır.	Hiç Katılmıyorum	2	1,7			
	Az Katılıyorum	5	4,3			
	Ara Sıra Katılıyorum	12	10,3			
	Çoğunlukla Katılıyorum	45	38,5			
	Her Zaman Katılıyorum	53	45,3	4,21	,917	Çok Yüksek
	Toplam	117	100,0			

Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; “Eğitim Yönetimi alanında lisansüstü eğitimini tamamlamış Maarif Müfettişlerinden, yeni atanan yöneticilerin hizmet öncesi ve hizmet içerisinde yetiştirilmesinde kılavuz olarak yararlanılmalıdır.” önermesinin çok yüksek düzeyde ($\bar{X}= 4,21$) gerçekleştiği ve eğitim yöneticilerinin; 2’sinin (%1,7) “Hiç Katılmıyorum”, 53’ünün (%45,3) “Her Zaman Katılıyorum” şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Mevcut eğitim yöneticileri Maarif Müfettişlerinden hizmet öncesinde ve hizmet içi eğitim aşamasında yeni atanan yöneticilere rehberlik etme aşamasında yararlanılması gerektiği kanaatindedir.

4.3. Eğitim Yöneticilerinin Demografik Değişkenleri ile “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Konusunda Görüşleri” Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

4.3.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde eğitim yöneticilerinin demografik özelliklerinden olan cinsiyet değişkeninin MEB’ na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine etkisine ilişkin bulguların değerlendirilmesinde Independent-Samples T-Testi kullanılmış olup, aşağıda tespit edilen bu bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.3.1.1.***Cinsiyet Durumuna Göre Değişkenlik Analizi***

Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kadın	13	3,80	0,34		2,86	0,05
Erkek	104	4,07	0,31			
Toplam	117					

* $p = > 0,05$

Tablo 4.3.3.1.'e baktığımızda yapılan Independent-Samples T-Testi ile analiz sonucunda MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine "Cinsiyet" değişkeninin "0,05" manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği ($t= 2,86$; $p = > 0,05$) görülmüştür. Dolayısıyla cinsiyet değişkeninin MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine etkisi olmadığı söylenebilir

4.3.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde eğitim yöneticilerinin demografik özelliklerinden olan yaş değişkeninin MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine etkisine ilişkin bulguların değerlendirilmesinde One-Way Anova (Tek yönlü varyans analizi) testi kullanılmış olup, aşağıda tespit edilen bu bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.3.2.1.***Yaş Durumuna Göre Değişkenlik Analizi***

Değişken	Kategori	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
Yaş	30 Yaş ve altı	8	3,62	0,33	11,37	,000	(1-3)
	31-35 Yaş	35	3,91	0,27			(1-4)
	36-40 Yaş	47	4,16	0,31			(2-3)
	41 Yaş ve üzeri	27	4,04	0,27			(2-4)
Toplam		117					

* $p < 0,05$

1. 30 Yaş ve altı 2. 31-35 Yaş 3. 36-40 Yaş 4. 41 yaş ve üzeri

Tablo 4.3.2.1. incelendiğinde yapılan One Way Anova Testi ile Analizi sonucunda MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine "Yaş" değişkeninin "0,05" manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık

gösterdiği ($F=11,37$; $p<0,05$) görülmektedir. Buradan hareketle MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Bu farkın hangi grup lehine olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey işlemi sonucu aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

POST HOC işlemi gerçekleştirildiğinde yaş değişkenine göre anketteki görüşlerin gerçekleşme düzeylerinin en az 30 yaş ve altındaki katılımcılara ($X_1=3,62$), 31-35 yaş aralığındakilerin ($X_2=3,91$) bunu takip ettiği, 41 yaş ve üzeri olanların ($X_4=4,04$) olduğu görülürken 36-40 yaş aralığındakilerin ($X_3=4,16$) ile en yüksek gerçekleştirme düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; (1. değer ile 3. ve 4. değer), (2. değer ile 3. ve 4. değer) arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

4.3.3. Yöneticilikteki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde eğitim yöneticilerinin demografik özelliklerinden olan yöneticilikteki kıdem değişkeninin MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine etkisine ilişkin bulguların değerlendirilmesinde One-Way Anova (Tek yönlü varyans analizi) testi kullanılmış olup, aşağıda tespit edilen bu bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.3.3.1.

Yöneticilikteki Kıdem Durumuna Göre Değişkenlik Analizi

Değişken	Kategori	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
Yöneticilikteki Kıdem	5 Yıl ve altı	27	3,75	0,27	12,60	,000	(1-2)
	6-12 Yıl	56	4,10	0,30			(1-3)
	13-20 Yıl	24	4,18	0,29			(1-4)
	21 Yıl ve üstü	10	4,17	0,23			
Toplam		117					

* $p<0,05$

1. 5 Yıl ve altı 2. 6-12 Yıl 3. 13-20 Yıl 4. Yıl ve üstü

Tablo 4.3.3.1. incelendiğinde yapılan One Way Anova Testi ile Analizi sonucunda MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine “Yöneticilikteki Kıdem” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=12,60$; $p<0,05$) görülmektedir. Buradan hareketle MEB' na bağlı

kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerinin yöneticilikteki kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Bu farkın hangi grup lehine olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey işlemi sonucu aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

POST HOC işlemi gerçekleştirildiğinde yöneticilikte kıdem değişkenine göre anketteki görüşlerin gerçekleşme düzeylerinin en az 5 yıl ve altı katılımcılara ($X_1=3,75$), 6-12 yıl kıdem aralığındakilerin ($X_2=4,10$) bunu takip ettiği, 21 yıl ve üstü olanların ($X_4=4,17$) olduğu görülürken 13-20 yıl kıdem aralığındakilerin ($X_3=4,18$) ile en yüksek gerçekleştirme düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; (1. değer ile 2.,3. ve 4. değer) arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Buna karşın 2.,3., ve 4. Değer arasında anlamlı bir fark görülmemektedir.

4.3.4. Branş Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde okul müdürlerinin mezun oldukları branş değişkenine göre MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerinin gerçekleştirme düzeylerine ilişkin bulguların değerlendirilmesinde One-Way Anova (Tek yönlü varyans analizi) testi kullanılmış olup, aşağıda tespit edilen bu bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.3.4.1.

Branş Durumuna Göre Değişkenlik Analizi

Değişken	Kategori	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
Branş	Sınıf Öğretmenliği	38	3,82	0,30	10,81	,000	(1-2)
	Sözel	40	4,11	0,30			(1-3)
	Sayısal	22	4,20	0,24			(1-4)
	Diğer	17	4,16	0,31			
Toplam		117					

* $p < 0,05$

1. Sınıf Öğretmenliği 2. Sözel 3. Sayısal 4. Diğer

Tablo 4.3.4.1. incelendiğinde yapılan One Way Anova Testi ile Analizi sonucunda MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine “Branş” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=10,81$; $p < 0,05$) görülmektedir. Buradan hareketle MEB' na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerinin branş değişkenine göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Bu farkın hangi grup lehine olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey işlemi sonucu aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

POST HOC işlemi gerçekleştirildiğinde branş değişkenine göre anketteki görüşlerin gerçekleşme düzeylerinin en az sınıf öğretmenlerine ($X_1=3,82$), sözel öğretmenlerinin ($X_2=4,11$) bunu takip ettiği, diğer branştağilerin ($X_4=4,16$) olduğu görülürken sayısal öğretmenlerinin ($X_3=4,20$) ile en yüksek gerçekleştirme düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; (1. değeri ile 2.,3. ve 4. değeri) arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Buna karşın 2.,3., ve 4. Değeri arasında anlamlı bir görülmemektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Denizli ili Pamukkale ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yöneticilerinin görevlendirilmelerine ilişkin usul ve kriterler ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada;

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin % 11,1'inin kadın; % 88,9'unun erkek olduğu, en fazla katılımcının 47 katılımcı ile (% 40,2) 36-40 yaş aralığında olduğu ve bunu 35 katılımcı ile (% 29,9) 31-35 yaş aralığında ve 27 katılımcı ile (% 23,1) 41 yaş ve üzerinde olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 8 katılımcı ile (% 6,8) 30 yaş ve altı aralığındakilerin oluşturduğu görülmüştür. Buradan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu söylenebilir. En fazla katılımcının 56 katılımcı ile (% 47,9) 6-12 yıl aralığında yöneticilik kıdemini olduğu ve bunu 27 katılımcı ile (% 23,1) 5 yıl ve altı aralığında yöneticilik kıdemi olanların takip ettiği, akabinde 24 katılımcı ile (% 20,5) 13-20 yıl aralığında yöneticilik kıdemi olanların geldiği görülürken en az katılımcının ise 10 katılımcı ile (% 8,5) 21 yıl ve üzerindeki olduğu görülmüştür. Eğitim yöneticilerin çoğunluğunun 83 katılımcı ile (% 70,4) 12 yıl altında yöneticilik kıdemine sahip olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 40'nın (% 34,2) sözel, 38'inin (% 32,5) sınıf öğretmenliği, 22'sinin (% 18,8) sayısal ve 17'sinin (% 14,5) diğer branş mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların branşlarını incelediğimizde eğitim yöneticilerinin genellikle sözel branştan olduğu görülmektedir.

Ankette uygulanan maddelere genel olarak bakıldığında, ankete katılan eğitim yöneticilerinin, anketin tamamına $\bar{X} = 4,04$ 'lük aritmetik ortalamayla “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyiyle katılım gösterdikleri görülmüştür.

Maddeler bazında ortalamalara bakıldığında ise, en yüksek ortalamaya sahip üç maddenin “Her Zaman Katılıyorum” düzeyiyle katılım gösterilen;

- ✓ “4,88” aritmetik ortalamayla “Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır.” maddesinin,
- ✓ “4,54” aritmetik ortalamayla “Yöneticilik bir meslek olarak kabul edilerek atama yapılmalıdır.” maddesinin ve

- ✓ “4,53” aritmetik ortalamayla “Yönetici görevlendirmeleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce tamamlanmalıdır.” maddesinin olduğu görülmüştür.

En düşük ortalamayla gerçekleşen üç katılımın ise, “Ara Sıra Katılıyorum” düzeyinde;

- ✓ “2,94” aritmetik ortalamayla katılım gösterilen “Bir araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmalıdır.” maddesinin,
- ✓ “2,99” aritmetik ortalamayla katılım gösterilen “Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap, öykü, roman vb.) olmalıdır.” maddesinin ve
- ✓ “3,04” aritmetik ortalamayla katılım gösterilen “Yapılacak sözlü sınavda başarılı olmalıdır.” maddelerinin olduğu görülmüştür.

MEB’ na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine “Cinsiyet” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği ($t= 2,86$; $p = > 0,05$) görülmüştür. Dolayısıyla cinsiyet değişkeninin MEB’ na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerine etkisi olmadığı söylenebilir.

Bunun yanı sıra “Yaş” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=11,37$; $p<0,05$), “Yöneticilikteki Kıdem” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=12,60$; $p<0,05$), “Branş” değişkeninin “0,05” manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=10,81$; $p<0,05$) görülmektedir. Buradan hareketle MEB’ na bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerin gerçekleşme düzeylerinin yaş, kıdem ve branş değişkenine göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

5.2. Öneriler

-Politika oluşturma konumunda olan Millî Eğitim Bakanlığı üst düzey yönetim kademelerine, eğitim ve eğitim yöneticiliği alanında deneyimi olan yöneticiler atanmalıdır.

-Belirli sürelerde öğretmenlik yapanların önce müdür yardımcılığına, müdür yardımcılığı yapanların müdürlüğe, müdürlük yapanların da şube müdürlüğüne atanmalarını sağlayıcı kariyer sistemi kurulmalıdır.

-Yöneticilik bir meslek olarak kabul edilmeli ve atama yapılmalıdır.

-Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır.

-Yönetici görevlendirmeleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce tamamlanmalıdır.

-Eğitim Yöneticilerinin üzerindeki sorumluluk azaltılmalı yetki-sorumluluk dengesine dikkat edilmelidir.

-Daha genel verilere ulaşmak için, başka illerde çalışan okul yöneticileri üzerinde de benzer nitelikli araştırmalar yapılabilir.

-Daha kapsamlı ölçek ve araçlar geliştirilerek çalışma daha da derinleştirilmelidir.

5. KAYNAKÇA

- Açıkalin, A. (1998). *Toplumsal kuramsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği* (4.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi* (Genişletilmiş 9. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Basım ve Yayın.
- Başaran, İ. E. (1996). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Şener ve diğerleri. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N., Çelikten, M. (2000). Türkiye’de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, (148).
- Can, T. E. (2014). *Eğitim kurumları yönetici atama-yer değiştirme usul ve kriterleri ile ilgili yönetici görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdamı: var olan durum, gelecekteki olası gelişmeler ve sorunlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 249-274
- Güçlüoğulları, N. (2013). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin eğitim kurumlarına yönetici atamaya ilişkin görüşlerinin incelenmesi (İzmir ili Çiğli ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ilgar, L. (2005). *Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- MEB. (2015). Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/10/20151006-2.htm> adresinden elde edilmiştir.
- MEB. (2017). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/yonetici_gorev/yonetici_gorev_0.html adresinden elde edilmiştir.
- Dayıoğlu, Ş. (2015). *Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullara yönetici atama kriterleri konusunda okul yöneticilerinin görüşleri: İstanbul ili Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, M. (2002). *Toplam kalite yönetiminde başarının anahtarı insan faktörü*. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılık.

Şişman, M. (2012). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi* (10. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Yeloğlu, D. (2008). *Eğitim kurumlarına yönetici seçme ve atamaya ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ek A: Anket Formu

Sayın Yöneticim, bu araştırma, 19. MEB. Şurası kararları çerçevesinde araştırmacılar tarafından geliştirilen “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri” anketi konusunda, orta dereceli okul **yöneticilerinin** görüşlerini tespit etmek amacıyla yapılmaktadır. Araştırma 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgilerden, ikinci bölüm ise, amacı ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Aşağıdaki maddelerde belirtilen yargılarla ilgili görüşlerinizi objektif olarak içtenlikle cevaplamamız büyük önem arz etmektedir. Vereceğiniz cevaplar araştırma amaçları dışında başka bir yerde kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz. Yrd. Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN & Özkan TÜRKÇELİK

KİŞİSEL BİLGİLER						
1. Cinsiyetiniz nedir?		<input type="checkbox"/> Kadın		<input type="checkbox"/> Erkek		
2. Yaşınız kaçtır?		<input type="checkbox"/> 30 yaş ve altı		<input type="checkbox"/> 31-35 yaş		
		<input type="checkbox"/> 36-40 yaş		<input type="checkbox"/> 41 yaş ve üstü		
3. Yöneticilikteki kıdeminiz nedir?		<input type="checkbox"/> 5 yıl ve altı		<input type="checkbox"/> 6-12 yıl		
		<input type="checkbox"/> 13-20 yıl		<input type="checkbox"/> 21 yıl ve üstü		
4. Branşınız		<input type="checkbox"/> Sınıf Öğretmenliği		<input type="checkbox"/> Sözel (Türkçe, Sosyal, Din vb.)		
		Diğer(.....)		<input type="checkbox"/> Sayısal (Fen, Matematik vb.)		
Madde No	Bu kısımda, “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri”ne ilişkin görüşler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki görüşleri okuyup sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Ara Sıra Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Her Zaman Katılmıyorum
1	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTPE) alanında en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.					
2	Eğitim Yönetimi (EYTPE) dışında herhangi bir alanda en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.					
3	Mevcut yöneticilerin de üniversitelerin Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmalarını sağlayıcı yasal düzenlemeler yapılmalıdır.					
4	Müdürlük için en az 1 yıl idarecilik (müdür vekilliği, müdür yardımcılığı, vb.) deneyimi olmalıdır.					
5	Yöneticilik için en az 3 yıl öğretmenlik deneyimi olmalıdır.					
6	Müdür olacağı kurumda en az bir yıl görev yapmış olmalıdır.					
7	Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap, öykü, roman vb.) olmalıdır.					
8	Müdür olduğunda en az 3 yıl süreyle yapacaklarını gösteren bir stratejik plan yapmış olmalıdır.					
9	Bir araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmalıdır.					
10	Yapılacak yazılı sınavda başarılı olmalıdır.					
11	Yapılacak sözlü sınavda başarılı olmalıdır.					
12	Yapılacak sınavlar MEB tarafından yapılmalıdır.					
13	Yapılacak sınavlar bağımsız bir kurul/kurum tarafından yapılmalıdır.					
14	Görev yaptığı çevredekilerce (öğretmenler, veliler, vb) önceden belirlenen değerlendirme kriterlerine (iletişim, liderlik, araştırma, hoşgörü, vb.) göre başarılı olmalıdır.					
15	Atanacağı okula öğretmen olarak atanabilme şartlarını taşımaktadır.					
16	Farklı okul türlerine göre yapılacak atamalarda okul türüne uygun branşlardan atama yapılmalıdır.					
17	Yetkilendirilmiş kurumlar tarafından verilebilen, yönetici yeterliklerini esas alan “Eğitim Yöneticiliği Yetkinlik Belgesi”ne sahip olmalıdır.					
18	Yetki-sorumluluk dengesi gözetilerek, sorumluluğu oranında yetkilendirilerek atanmalıdır.					
19	Yöneticilik bir meslek olarak kabul edilerek atama yapılmalıdır.					
20	Yöneticiler belirli bir süreyle (örneğin 3 yıl) atanmalıdır.					
21	Bu süre zarfında önceden belirlenen kriterleri sağlayamayanlar tekrar atanmamalıdır.					

Lütfen arka sayfaya geçiniz.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri Anketi-2

Madde No	Bu kısımda, “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama Kriterleri”ne ilişkin görüşler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki görüşleri okuyup sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Ara Sıra Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Her Zaman Katılmıyorum
22	Eğitim yöneticilerinin değerlendirilmesinde, algı ölçümlerinin yanında, görev süresince bulunduğu okulun temel başarı göstergelerindeki değişim de dikkate alınmalıdır.					
23	Yönetici görevlendirmeleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce tamamlanmalıdır.					
24	Yönetici atanmış kişiler mutlaka hizmet öncesinde en az 5 günlük bir hizmet öncesi eğitime tabi tutulmalıdır.					
25	Okul/kurum yöneticiliği için yüksek lisans/kurs/sertifika programlarının kazandırdığı yeterliklerin tespitini ve güvencesini sağlayacak bir akreditasyon sistemi kurulmalıdır.					
26	Belirli sürelerde öğretmenlik yapanların önce müdür yardımcılığına, müdür yardımcılığı yapanların müdürlüğe, müdürlük yapanların da şube müdürlüğüne atanmalarını sağlayıcı kariyer sistemi kurulmalıdır.					
27	Bölgesel ve yerel özellikler dikkate alınarak başta dezavantajlı bölgeler olmak üzere yönetici atamalarında pozitif ayrımcılığa dayalı özendirici önlemler alınmalıdır.					
28	Müdür yardımcısı atamalarında(görevlendirmelerinde) müdürün görüşü de alınmalıdır.					
29	Müdür yardımcılığı atamalarında(görevlendirmelerinde) okul müdürünün takdiri öncelikli olmalıdır.					
30	İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri yöneticilerinin atanmasında eğitim kurumlarında en az 3 yıl yöneticilik yapmış olma şartı aranmalıdır.					
31	İl Millî Eğitim Müdürü atamalarında Eğitim Yönetimi(EYTPE) alanında doktora yapmış olma şartı aranmalıdır.					
32	MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl İl Millî Eğitim Müdürlüğü yapma şartı aranmalıdır.					
33	MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl Maarif Müfettişliği yapma şartı aranmalıdır.					
34	Yönetici pozisyonlarına atamalarda kadın yönetici lehine pozitif ayrımcılık getirilmelidir.					
35	Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır.					
36	Bir yöneticiyi değerlendirmek için değerlendirme komisyonunda bulunanlar, en az bir yıl değerlendirilecek yönetici ile çalışmış olmalıdır.					
37	Her derece ve türdeki eğitim kurumu için başarı göstergeleri belirlenmeli, bu göstergelere uygun atama yapılmalıdır.					
38	Okullar için her yıl somut performans ölçütlerine dayalı bir okul karnesi oluşturulmalıdır. Tekrar görevlendirmelerde bu karneler de dikkate alınmalıdır.					
39	Politika oluşturma konumunda olan Millî Eğitim Bakanlığı üst düzey yönetim kademelerine, eğitim ve eğitim yöneticiliği alanında deneyimi olan yöneticiler atanmalıdır.					
40	Eğitim Yönetimi (EYTPE) alanında lisansüstü eğitimini tamamlamış Maarif Müfettişlerinden, yeni atanmış yöneticilerin hizmet öncesi ve hizmet içerisinde yetiştirilmesinde kılavuz (mentör) olarak yararlanılmalıdır.					

Anket sona ermiştir. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Ek B: Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı : Özkan

Soyadı : TÜRKÇELİK

Doğum Yeri ve Tarihi: Güney/DENİZLİ 26.02.1981

Uyruğu : TC

İletişim Adresi ve Telefonu : Kocadere Vali Mehmet Özgün Ortaokulu Kocadere Mah.

No:226 Pamukkale/DENİZLİ

GSM: 535 526 8003

Eğitim

İlkokul : Musa Kazım Manasır İlkokulu/Denizli

Ortaokul : Pamukkale Ortaokulu/Denizli

Lise : Akköy Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi/Denizli

Lisans : Selçuk Üniversitesi-Aile Ekonomisi ve Beslenme Öğretmenliği/Konya

Mesleki Deneyim

2005-2006 yılları arası	Emet/Kütahya Gazi Kemal İÖO	İş Eğitimi Öğrt.
2006-2008 yılları arası	Emet/Kütahya Gazi Emet İÖO	Teknoloji Tasarım Öğrt.
2008-2010 yılları arası	Eşme/Uşak Melih Günay İOO	Teknoloji Tasarım Öğrt.
2010-2012 yılları arası	Eşme/Uşak Melih Günay İOO	Müdür Yardımcısı
2012-2013 yılları arası	Serinhisar/Denizli Yatağan Ort.	Teknoloji Tasarım Öğrt.
30 Eylül 2013'den itibaren	Pamukkale/Denizli Kocadere Vali Mehmet Özgün Ortaokulu	Okul Müdürü