



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM FELSEFELERİNE
İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI**

SEVİM VİDİNLİSAN

DENİZLİ 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM FELSEFELERİNE İLİŞKİN
ÖĞRETMEN ALGILARI**

Sevim VİDİNLİSAN

Danışman

Doç. Dr. Aydan ORDU

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi Bilim Dalı öğrencisi Sevim VIDİNLİSAN tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefelerine İlişkin Öğretmen Algıları” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Aydan ORDU

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... /...../ 2022 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi Bölümü'nde yüksek lisans yapma sürecinde değerli bilgilerini bizlerle paylaşan, görüş, öneri ve desteklerini bizlerden esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Aydan ORDU'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ders çalışma zamanlarımda hoşgörü ve desteklerini eksik etmeyen sevgili eşim Ömer VİDİNLİSAN ve biricik oğlum Ayaz VİDİNLİSAN'a sonsuz teşekkür...

Sevim VİDİNLİSAN

ETİK BEYANNAMESİ

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

Sevim VİDİNLİSAN

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefelerine İlişkin Öğretmen Algıları

VİDİNLİSAN, Sevim

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Aydan ORDU

Haziran 2022, 47 sayfa

Bu çalışmada Denizli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine yönelik algıları ve bu algılarının öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip/göstermediği araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2021–2022 Eğitim-Öğretim yılı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçesindeki resmi okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle 307 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

Okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine yönelik öğretmen algılarında en yüksek ortalama “Öğretmenlerin paradan başka ihtiyaçları da olduğunun farkındadır.” maddesinde iken en düşük ortalama ise “Öğretmenlerin üretken olmamalarının nedeninin temel olarak tembel olmalarından kaynaklandığına inanır.” maddesinde çıkmıştır. Okul yöneticilerin yönetim felsefeleri boyutlarına yönelik öğretmen algılarında en yüksek ortalama Y kuramı boyutunda çıkmıştır.

Okul yöneticilerinin yönetim felsefeleri alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının çalışılan ilçeye göre farklılık göstermediği ancak cinsiyete göre X kuramı boyutunda kadınlar lehine, medeni duruma göre X kuramı boyutunda evliler lehine, yaşa göre Y kuramı boyutunda 31-35 yaş lehine yüksektir. Eğitim düzeyine göre X kuramı boyutunda lisans mezunları lehine, branşa göre X kuramı boyutunda sınıf öğretmenlerine göre ortaokul branş öğretmenleri lehine, okul türüne göre her iki boyutta da okulöncesinde çalışanlar lehine yüksek ölçülmüştür. Eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumuna göre iki boyutta da ortalamalar eğitim alanlar lehine yüksek iken sendika üyelik durumuna göre ise sendika üyesi olmayanlar lehine yüksektir.

Anahtar Sözcükler: Yönetim felsefesi, öğretmen, okul yöneticileri, okullar

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	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	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Felsefe Kavramı.....	5
2.2. Yönetim Felsefesi	6
2.3. Yönetim Yaklaşımları.....	8
2.3.1. Klasik Örgüt Yaklaşımı	9
2.3.2. Neo-Klasik Örgüt Yaklaşımı	12
2.3.3. Çağcıl Örgüt Yaklaşımı/Sistem Yaklaşımı.....	10
2.4. Liderlik ve Yönetim Felsefesi	11
2.5. İlgili Araştırmalar	12
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	14
3.1. Araştırmanın Modeli.....	14
3.2. Evren ve Örneklem	14
3.3. Veri Toplama Aracı	16
3.4. Verilerin Analizi	16
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM	18
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	18
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	18

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	20
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	21
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	28
5.1. Tartışma ve Sonuç	28
5.2. Öneriler	29
KAYNAKÇA	30
EKLER	33
ÖZGEÇMİŞ	37

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımları	14
Tablo 3.2. Ölçek ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık ve Çarpıklık Analiz Sonuçları	17
Tablo 4.1. Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefelerine İlişkin Öğretmen Algıları	18
Tablo 4.2. Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefeleri Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algıları	20
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Analizi	21
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi	22
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Yaşa Göre Analizi	22
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi	23
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Görev Yapılan İlçeye Göre Analizi	23
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Branşlarına Göre Analizi	24
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Okul Türlerine Göre Analizi	24
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Toplam Kıdeme Göre Analizi	25
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Okuldaki Kıdeme Göre Analizi	26
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alma Durumuna Göre Analizi	26
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Analizi	27

BİRİNCİ BÖLÜM-GİRİŞ

21. yüzyılda değişimin hızlı ve kompleks yapısının eğitime ve eğitim örgütlerine de yansmasıyla eğitim örgütlerinde de değişimler baş döndürücü biçimde devam etmektedir. Bu durumlar eğitimin yapısı, yönetimi, denetlenmesi, paydaşların rolü vb. pek çok hususta yeni arayışlar ve paradigmalara neden olmaktadır. Bu çalışmada da okul yöneticilerin yönetim felsefelerine yönelik öğretmen algılarının çalışılmasının nedeni eğitim yönetiminde yönetici, lider, liderlik, liderlik stilleri gibi kavramların ön plana çıkması ve bu alanların oldukça fazla araştırılmasıdır.

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Örgütlerin varlıkları kadar yönetimleri ve yönetim felsefelerinin olmasıyla bu felsefenin yönetenler ve yönetilenlerce kabul görmesi ve layıkıyla icra edilmesi önemlidir. Bu felsefenin günün koşullarına uygun, gelişme ve değişimleri destekler ve geleceğin şekillendirilmesinde vizyoner olması gerekmektedir. Okul yöneticilerinin seçimi, görevlendirilmesi, görev süresi ve bu süre içinde yapabildikleri, felsefeleri, uyguladıkları liderlik tutum ve davranışlar öğretmenler ve diğer paydaşlarca görülmekte ve değerlendirilmektedir.

Yöneticilerin kendi ve örgütün amaçları çerçevesinde ortaya koydukları politikalar, kullandıkları güç, yaklaşımları ve astları ve diğer paydaşlarıyla ilişkileri yönetim felsefelerine ilişkin mesajlar taşımaktadır (Cömert, 2014). Bu durum yöneticilerin güç elde etme, kullanma ve bunu sürdürmeleri sürecinde izledikleri düşünce ve yönetim felsefesinin öğretmenler tarafından nasıl algılandığı ve değerlendirildiği eğitim ve okul yönetimi açısından araştırılmalıdır. Çünkü eğitim örgütlerinde uygulanan yönetim politikaları, politik oyunlar, yaklaşım farklılıkları öğretmenlerin çeşitli tutum ve davranışlar içinde olmalarına neden olabilmektedir. Bu durumda çalışanların bazıları yönetime daha yakın ve uyumlu hareket içinde olurken bazıları muhalif tutum ve davranışlar içine girebilmektedir (Aydın, 2015). Bu yönetim felsefesine ilişkin olumlu veya olumsuz tutumlar iş ortamında mesaj ve iletişimin yanlış anlaşılma ve çarpıtılma, değiştirilme veya filtrelenme gibi pek çok olumsuzlukların yaşanmasına neden olabilmektedir.

Okul yöneticilerin yönetim felsefelerine ilişkin olarak paradigma değişiminin yöneticilerin 2014 yılından bu yana atanma ve süresiz görev yapma yerine 4 yıllık süreliğine görevlendirilmeleri (MEB, 2014) ile değişime uğradığı söylenebilir. 2014 yılında birçok okul yöneticisi görevinden alınırken ve 4 yıllık süre için görevlendirilirken yönetim felsefeleri bağlamında her şeyden önce geçici görev, sınırlı ve süreli görev temasının en temele yerleştiği söylenebilir. Yine mülakatla seçim, müdür inhası ve uygun görüşüyle görevlendirilme gibi kriterlerle devam eden süreç 4 yılın sonunda öğretmenliğe dönüş ve tercihlerle tekrar-yeniden veya ilk atamalar biçiminde süregiden daha çok subjektif kriterlerin egemen olduğu bir süreçte okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin öğretmenlerin görüşlerini kıymetlendirmiş durumdadır. Zira müdür ve müdür yardımcılarını 4 yıllık görevlendirme ile çalışan amirler iken öğretmenler okulların demirbaşları haline gelmiş durumdadır. Görev sürelerince okulda öğretmenlerin gelen ve giden pek çok okul yöneticisini gözlemleme, yönetim felsefesini yakından görme imkanına sahiptirler. Bundan dolayı öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine yönelik görüşlerinin ortaya çıkarılması ve bu görüşlerinin demografik özelliklerine göre değişiklik gösterip göstermediğinin saptanması gerekmektedir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin öğretmen algıları nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Bu çerçevede aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır.

1. Okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin öğretmen algıları nedir?
2. Okul yöneticilerinin yönetim felsefeleri alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları nedir?
2. Okul yöneticilerinin yönetim felsefeleri alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları; “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, ilçe, branş, okul türü, toplam kıdem, bulunduğu okuldaki kıdem, eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumu, sendika üyelik durumu” değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? olarak belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine yönelik algılarının saptanması ve bu algıların öğretmenlerin demografik özelliklerine göre değişiklik gösterip/göstermediğinin tespit edilmesidir. Bunun yanında elde edilen bulgu ve yorumların paylaşılmasıyla bilimsel bulgulara dayalı olarak alan yazına destek yaratılması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Yaşanan hızlı değişimler ve dönüşümler eğitimde ve eğitim yönetiminde de kendini göstermiştir. Eğitim yönetiminin en küçük birimlerinden olan okul yönetimi ve bunun yöneticisi okul müdür ve müdür yardımcılarının yönetim felsefelerinin bilinmesi ve ortaya çıkarılması önemlidir. Okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin öğretmenlerin algılarının dışardan farklı bir göz ve yaklaşımla durumun orta konulması objektif ve tarafsız bakış açısıyla bunun başarılabilmesi çok daha önemli ve değerlidir. Bununla birlikte 2014 yılından beri okul yöneticiliğinin ikinci görev olması, görevlendirme ve 4 yıllık geçici görevle yapılan iş olması gibi durumlar göz önüne alındığında bu iş ve işe yönelik felsefe araştırılmaya değerdir. Bu konuda öğretmenlerin dışardan farklı bir gözle değerlendirmelerde bulunmaları da çalışmanın sonuçları bakımından önemli görülmektedir. Ayrıca araştırma bulgularının paylaşılmasıyla sorunların çözümüne katkı sağlaması ve literatüre katkı sağlaması bakımından da çalışma önemlidir.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmanın katılımcı öğretmenleri ölçme araçlarına içten ve doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmanın katılımcı öğretmenleri okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin yeterli bilgiye sahiptirler.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.
-

1.5. Sınırlılıklar

- Araştırma, 2021-2022 Eğitim yılında Denizli ili Merkez ilçeleri Merkezefendi ve Pamukkale’de Ocak-Nisan 2022 tarihlerinde çalışan öğretmenlerin algularıyla sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak Tanrıöğen (2018) tarafından geliştirilen “Yönetim Felsefesi ölçeği” kullanılmıştır ve bulgular bu ölçek ile elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taramasında elde edilen çalışmalar ve bulgularıyla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul yöneticileri: Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki resmi okullarda çalışan okul müdür ve müdür yardımcıları.

Öğretmen: Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki resmi okullarda öğretmen olarak çalışan eğitim çalışanları.

Yönetim Felsefesi: Okul yönetimiyle ilgili karar alma, iletişim, planlama vb. işleri eş zamanlı yürüterek yönetimin zorunluluğunu inceleyen, yönetim sürecinin en iyi ve işlevsel şekilde sürdürülmesi için disiplinlerin hep beraber işe koşulmasıdır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilgili alan yazın taramasına ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Felsefe Kavramı

Felsefenin ne olduğuna ilişkin pek çok kaynaktan birbirinden farklı tanımlamalar elde edebiliyor olmamız, esasında felsefe kavramının doğasına yönelik aydınlatıcı fikirler almamıza neden olmaktadır. Felsefeyi herhangi bir tanımlama ile sınırlandırabilmek, bu kavramın doğasına ters düşmektedir. Hatta bu kavrama yönelik sürekli bir tanımlama arayışından söz etmek mümkündür. Felsefeye dair yapılmış olan bütün tanımlamaların farklı anlamlar içerdiği görülmektedir. Bunun en büyük sebebi yapılan tanımlamaların tamamının bu tanımlamaları içeren toplumların özellik ve yapılarından, tarihsel kökenlerinden ve şartlarından bağımsız olmasının mümkün olmamasıdır. Etkileşimlerin süreklilik göstermesinden dolayı felsefeye ilişkin tanımlamaların toplumdan topluma ya da dönemden döneme değişiklik gösterdiği ifade edilmektedir (Topdemir, 2008, s.1).

Felsefe kavramı, Yunancada “philo” (sevmek, dostluk, arkadaşlık, dostluk göstermek, arkadaşlık kurmak) ve “sophia”(bilgelik, hikmet) kelimeleri ile türemiş bir sözcüktür (Saygılı, 2017). Felsefe tüm olguları doğrudan kuşatmakta olan bir kavram olmaktan ziyade, bilginin ardına düşerek nerede ya da kimler tarafından üretilirse üretilsin bu bilgiye ulaşabilmeyi, bunun yanı sıra bilgi ile dost olmayı amaçlar. Bundan dolayı “bilgelik sevgisinin gerek Tanrıya gerekse de insanlara” (Küyel, 1976, s.10) olsun mühim olan tüm bunların kökenlerine hâkim olmak ve sevme anlayışını kazandırmaktır. O halde felsefenin, doğal olan ya da olmayan varlıkların tamamına yönelik olarak düşünme, tanıma, öğrenme, anlama ve anlamlandırma eylemi şeklinde ifade edilmesi mümkündür. Bir diğer deyişle, bilgelik düzeyinin esasında gerçek bir bilme ve bilgilendirme süreci olduğundan söz edilebilir. Bunun en önemli sebebi insanların eksikliğini hissettikleri her şeyi elde edebilmek adına harekete geçmeleri ve peşine düşme isteklerinin bulunmasıdır. Bu durum gerçeği arama olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda felsefenin insanların gerçeği bulabilme arayışı olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile felsefe bireyleri kendilerine kendilerini başka bireylere, başka bireyleri de söz konusu bireylere tanıtmaya gücüne sahip tanışma alanı ya da toplantısıdır. Bu toplantı kapsamında değerler, varlıklar ve en mühimi bilgi ile tanışılmaktadır. Bundan dolayı felsefe ile tanışmış olan bireyler bu olguya sevgi ya da bilgelik sevgisi ismini

yüklemişlerdir. Söz konusu değer, varlık ve yeni bilgiler öğrenebilmek adına ardından gidilen ve yaşam devam ettikçe gidilecek olan sevgi niteliğindedirler (Topdemir, 2009). Tüm bu anlatılanlar bağlamında felsefe, var olan şeylere yönelik sorular sorabilme sanatı şeklinde tanımlanabilmektedir.

2.2. Yönetim Felsefesi

Yönetim felsefesi yönetilmesi planlanan bireyler adına erdem seviyesi en yüksekte olan ve en iyi yöneticilere ulaşabilme çabasını içermektedir (Akdeniz, 2008). Eğitim yönetimi bağlamında felsefenin temel değerleri belirleme gücü bulunmaktadır. Değerler kapsamında bireylerin uygulamalarının uzun veya kısa soluklu olmasında son derece büyük etkiye sahiptir. Değer unsurlarından uzaklaşan ve temel değerlerle bağlantılı olmayan bir eğitimden söz edilemeyeceği gibi, doğru ile yanlışın saptanması ve öğretim süreçlerinin etkili bir şekilde dizayn edilmesi bağlamında yönetim felsefesi çok büyük önem arz etmektedir (Turan, 2015). Yönetim süreçleri içerisinde bütün faaliyet ve eylemlerin değerler çizgisinde gerçekleştirilmesi çok önemli olmaktadır. Bunun yanı sıra özellikle karar verme süreçlerinde değerlerin yönetici bireylere yol gösterici niteliğe sahip oldukları ifade edilmektedir. Ayrıca örgütsel yapılar, kurum ya da kuruluşlar bünyesinde alınan kararların bu yapılar içerisinde yer alan bütün bireyleri ilgilendirdiği göz önünde bulundurulduğunda, yönetici bireylerce alınan kararların belli amaçlar doğrultusunda alınmaları ve söz konusu kararların sonuçlarına yönelik öngörü ve isabetli tahminlerde bulunulması gerekmektedir. Kararlardan etki görebilecek bireylerin konulara yönelik fikir sahibi olabilmeleri sağlanmalıdır ve karar alma süreçlerinde tüm kurum çalışanlarının düşüncelerini dile getirebilecekleri ortamlar tesis edilmelidir. Kurum ve kuruluşlarda meydana gelebilecek problem ve zorluklarda öğretmenlerin de süreçlerin içerisinde dahil edilmeleri ve problemlerle kolektif bir şekilde başa çıkmanın yolları aranmalıdır.

Bu çalışmanın kapsamı dahilinde yönetim felsefesi olarak Douglas Mc Gregor aracılığı ile geliştirilmiş olan X ile Y kuramlarına yer verilmiştir. Öncelikli olarak geliştirilmiş olan "X Teorisi", "Klasik Yönetim Yaklaşımı" dönemi içerisinde geliştirilmiştir ve genel olarak bu dönemde görülen yönetim anlayışlarının çalışanlara yönelik bakış açılarını özetlemektedir. Buna karşın "Y Teorisi" Neo-klasik Yönetim Anlayışının gelişim gösterdiği dönemlerde ortaya çıkmış durumdadır (Tekin, Baş ve Gökdemir, 2016). X Kuramının bireye kötümser yaklaşımını, Y Kuramının ise iyimser bakışı temsil ettiği görülmektedir. X kuramı anlayışında birey geri planda tutularak

çalışan kişiler üstünde baskı, gerçekleştirilen görevlerin ödüllendirilmesi şeklindeki tutumlar söz konusudur. Buna karşılık Y kuramında bireyler oldukça fazla önemsenmekte, çalışanların sürekli kontrol edilmesinden ziyade, bu bireylerin kendi kendilerini kontrollerini sağlayabilecekleri, görevlerin zorla değil sevgi ve özveri ile yapılması gerektiği anlayışı ön plana çıkmaktadır (Saraman, 2017).

Bursalıoğlu (2015) örgütlerin esasında birer yapı olduğunun altını çizmektedir. Bu yapıların işletildiği süreçler ise yönetim olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel yapılarda amaçların önceden belirlenmesi ve belirlenen bu amaçların gerçekleştirilebilmesi adına yönetimlerin örgütsel yapılardaki maddi ve insan kaynaklarını etkili bir şekilde yönlendirmeleri esastır. Bunun yanı sıra örgütsel yapıların ortak nitelikteki amaçlarını gerçekleştirebilmek adına örgütlerin içerisinde iş birliğinin ve eşgüdümün sağlanmış olması son derece önemlidir. Örgütsel yapılardaki üyelerin arasında bulunan iş birliği ile eşgüdüm hangi düzeyde etkiliyse örgütlerin hedeflerini yakalayabilme süreleri de o oranda azalmaktadır. Örgüt ile yönetim kavramları birbirleri ile iç içe geçmiş kavramlar olmakla birlikte bu kavramların birbirinden ayrı düşünülmesi pek de mümkün değildir. Buna karşın işleyiş bağlamında temel nokta daima yönetimler değil örgütlerdir. Çünkü yönetim katmanlarının temel görevleri örgütsel yapıların amaçlarına ulaşabilmelerini sağlamaktan ibarettir. Örgüt diye bir şey yoksa doğal olarak yönetim de bulunmayacaktır. Bundan dolayı yönetimlerin ya da yönetim katmanlarında yer alan yönetici bireylerin davranış ve eylemlerinin kaynağını da örgütsel yapılar var etmektedir. Örgütsel yapıların, amaçladıkları ölçüde başarı elde edebilmelerinin öncelikli şartı, örgütsel yapıların değer sistemleriyle örgüt yöneticilerinin değer sistemlerinin birbirleri ile tutarlı olmasıdır. Bu bağlamda eğitim kurumu yöneticilerinin örgütlerin, bir diğer deyiş ile okulların üzerinde değil, okulun bir parçası olarak görev yapmalarının hayati düzeyde önemli olduğu söylenebilir.

Eğitim kurumu kimliğine sahip olan okulların birer parçası olan okul yöneticileri, görev yaptıkları okulların amaçları ile toplumsal beklentilere cevap verebilmek için belli felsefelere sahip olmalıdırlar. Felsefenin, gerçeği bütünsel çerçevede ele alan, bunun yanı sıra gerçeği bütün yönleri ile araştıran evrensel bir bilim olduğu unutulmamalıdır (Ergün 2015). Bütün bilim dallarının en temel amacı, insan yaşamını kolaylaştırmak sureti ile bireylerin mutlu olabilmelerini sağlamaktır. Bilimler bahsi geçen bu amacı gerçekleştirebilmek adına bireylere ve örgütsel yapılara yönelik gereksinimleri, yaşam şekillerini, özetle yaşam felsefelerine halim olmak durumundadırlar (Alıç, 1995). Örgütsel yapıların varlıklarını devam ettirebilmeleri için etkili kılavuzlar ile sağlıklı yol

haritalarına ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütler içerisinde, söz konusu yol haritalarını ortaya koyan örgütsel yapılara ait yönetim anlayışları, başka bir deyiş ile yönetim felsefeleri olmaktadır. Eğitim örgütlerinin yönetimleri de direkt veya dolaylı bir şekilde felsefi izler taşımaktadır ve bu örgütlerin tamamının kendilerine has yönetim felsefeleri bulunmaktadır.

Örgütsel yapılar kendileri adına yönetim felsefesi belirleme noktasında tamamı ile klasik kuramlar bağlamındaki kalite ve verimlik üzerine odaklanmadıkları gibi, diğer kuramlar özelinde görülen sınıf çatışmaları ya da sömürü odaklı temellenmezler (Armağan, 2005). Tüm bakış açılarını ele alıp örgütlerin yapıları ve değerleri doğrultusunda istenen özelliklere, iç ve dış çevreyle uyumlu olabilecek, çalışan bireylerin bireysel menfaatlerini artırmak adına birbirleri ile güç mücadelesine girdikleri ve söz konusu menfaatleri için politik tutumlar sergileyebilecekleri felsefeler geliştirmektedirler. Bu durumda doğal olarak örgütsel yapılar içerisinde görevli olan bireylerin kendileri haricindeki çalışanların eylem ve davranışlarına etki ederek örgüt içerisindeki olay ve durumlara yön verebilmek adına politik davranış ve tutumlar sergilemeleri gerekir (Kırel, 1998). Örgütsel yapılarda örgüt felsefesi oluşturma aşamasında hem çalışan bireylerin hem de yönetici bireylerin politik taktikler üretmeleri ve bu taktikleri devreye sokmaları kaçınılmazdır. Bunun en büyük sebebi ister yönetici ister çalışan olsun bütün örgüt mensuplarının istek, arzu ya da ihtiyaçlarının birbirlerinden büyük farklılıklar göstermesidir. Örgütsel yapılardaki bu kişilerin istek, arzu ya da ihtiyaçlarını kaynaklardaki sınırlılıktan dolayı tam anlamı ile karşılayabilmek olası olmadığından, bu bireyler politik davranışlar sergileme eğilimi taşımaktadırlar (Doğan, Bozkurt ve Demirtaş, 2014).

2.3. Yönetim Yaklaşımları

Yönetim kavramının bireylerin topluca yerleşik düzene geçtikleri dönemden beri insanların gündemini meşgul edegelen bir kavram olduğu görülmektedir. İnsanların yerleşik düzene geçmeleri ile beraber hayatlarını devam ettirebilmek adına kaynaklar elde etme, söz konusu kaynakları en etkili şekilde kullanma ve dışarıdan gelen tehlike ve tehditlerden korunmak suretiyle topluluklarının devamını sağlama çabasında buldukları ifade edilmektedir. Toplumsal ihtiyaçların karşılanması, dış tehlikelerden korunabilmesi, toplumsal hayatın idame ettirilebilmesi gibi amaçlarla insanlar tarafından belli başlı yapılar tesis edilmiştir. Bu yapılar üzerine atfedilen görevlerin sonucunda yönetim uygulamalarının ortaya çıktığı görülmektedir (Özdemir, 2013).

Özetle yönetim, elde bulunan sınırlı kaynakları en verimli şekilde kullanılarak içerisinde bulunulan örgütsel yapıların amaçlarını gerçekleştirmelerinin sağlanması sanatıdır. Bütün toplumların amaç, kaynak ve gereksinimleri birbirlerinden farklı olduğundan dolayı yönetim anlayışlarının, başka bir deyişle yönetim felsefelerinin de birbirlerinden farklı olacakları göz ardı edilmemelidir. Yönetim felsefesi; “belli başlı yönetsel düzenlemeleri, yönetim odaklı esas nitelikleri, yönetimlerin ne tür ihtiyaç ve zorunluluk hallerinde ortaya çıktıkları, hangi zamanlarda etkili ve yeterli oldukları ve hangi zamanlarda etkisiz oldukları gibi son derece geniş kapsama sahip hususlar ele alarak inceleyen bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır” (Keskin, 2012, s.3). Yönetim felsefesi, bütün yöneticilerin kendilerine has davranış ve tavırları, üslubu ve yönetim stilleri şeklinde de ifade edilebilmektedir (Aytürk,1990). Kendisine has yönetim felsefeleri bulunan yöneticiler yönetim anlayışları gereği farklı koşul ve durumlarda belli başlı sosyal değerleri geliştirerek tatbik etme becerisini gösterebilirler. Yöneticiler, yalnızca mevcut olan değerleri takip etmekten ziyade, yeni değerler de üretebilen, bu sayede toplumsal yapıların ayakta durabilmelerini sağlayan bireyler olmaktadır (Bursalıoğlu,2015). Yönetici bireyler söz konusu görevleri yerine getirebilmek adına kendi yönetim felsefeleri ile uyumlu belli başlı kuramlardan faydalanmaktadır. “Kuramlar, yönetici bireyleri gerçeğe ulaştıran en güvenilir araçlar ve kılavuzlardır” (Bursalıoğlu, 2015, s.17). Yönetim süreçleri içerisinde genel olarak karşılaştığımız yaklaşımlara aşağıdaki bölümde yer verilmiştir.

2.3.1. Klasik Örgüt Yaklaşımı

Bu yaklaşım X kuramı olarak da bilinen bir kuram olduğu ifade edilmektedir. Bu kuram doğrultusunda insan; çalışmaktan hoşlanmayan, tembel, güdülenebilmek için ekonomik nitelikli güdüleyiciler arzulayan, kapasite ve potansiyelleri kısıtlı bir canlıdır. Kısıtlı olan bu kapasite ve potansiyeli ortaya koyabilmesi adına bir hayli sıkı denetimler gerekmektedir.

2.3.2. Neo-Klasik Örgüt Yaklaşımı

“Bu kuramın, klasik kurama bir nevi tepki şeklinde ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Söz konusu kuramın temel noktasında, insan ilişkileri yaklaşımı yer almaktadır. İnsan ilişkileri yaklaşımındaki ve klasik örgüt kuramındaki eksikleri tamamlamakta olan araştırmalar ve düşüncelerin tamamı neo-klasik örgüt kuramını teşkil etmektedir” (Aydın, 1998). “Bu kuramın ilk defa örgütsel yapılar içerisinde bulunan

insanların ve onların oluşturmakta oldukları sosyal ilişki ve etkileşimlerin önemine vurgu yapmış, kurum ve kuruluşların da birer sosyal sistem olduklarını ve bu sistemlerin en önemli unsurunun insanlar olduğunun altını çizmiştir” (Vural, 1998, s.22). Örgütsel yapılardaki sosyal ilişki ağlarının ve etkilerinin ortaya çıkarılabilmesi adına insan ilişkileri yaklaşımını savunmakta olan Elton Mayo ile arkadaşları 1927 ve 1933 yıllarını kapsayan süreçte Chicago yakınlarında bulunan Western Elektrik’e ait Hawthorne’da yer alan fabrikada bazı deney ve çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalar neticesinde de insan ilişkileri yaklaşımının güçlenmesine neden olan Hawthorne deneyleri ortaya çıkmıştır (Arastaman, 2013).

2.3.3. Çağcıl Örgüt Yaklaşımı/ Sistem Yaklaşımı

Bu yaklaşım, klasik kuramla neo-klasik kuramın birleşimi neticesinde oluşmaktadır. Genel olarak bahsi geçmekte olan iki kuram tarafından değinilmeyen hususlara vurgu yapmaktadır. Bu konular, “formel nitelikteki örgütsel yapıların kuramsal boyutlarıyla insan boyutu arasında görülen uyumsuzluklardır. Örgütsel beklentiler ile kişisel beklenti unsurları, akılcılıkla akılcı olmama, disiplinle otonomi, formel ilişkiler ile doğal ilişkiler, yöneticiler ile yönetilenler arasında bulunan zıtlıkların söz konusu yaklaşım tarafından ele alınan konular olduğu ifade edilmektedir” (Aydın, 1998, s.112).

Hicks (1960) sistem yaklaşımına katkıda bulunan kuramcıların “Alfred Korzybski (gerçeklik süreçleri), MaryPakker Folet (eşgüdüm), Chester I. Barnard (iş birliği odaklı dinamik sistemler), Norbert Wiener (sibernetik, feedback yoluyla sistem kontrolleri) ve Ludwig Von Bertalanffy olduğunu dile getirmektedir” (Akt: Aydın, 1998, s.113). Mullins (2006), Ludwig Von Bertalanffy’nin sistem yaklaşımı kavramını ilk olarak 1951 yılı içerisinde kaleme aldığı bir makalede kullandığını belirtmektedir (Akt: Özdemir, 2013). Daha sonra bu sistemler rasyonel, doğal ve açık sistemler şeklinde farklı kollara ayrılarak boyutlanmışlardır (Turan, 2015).

Bu sistemler arasında bulunan rasyonel sistemler köken bakımından klasik kurama ait bilimsel yönetim ilkesi ile bağlantılı durumdadır. “Örgütsel yapıları, belli başlı örgüt amaçlarının gerçekleştirilebilmesi amacıyla oluşturulmuş olan formel araçlar olarak görmektedir. Rasyonellik, daha öncesinden saptanmış olan amaçların gerçekleştirilebilmesi adına gerekli olan eylem ve faaliyetlerin azami verimle düzenlenmeleri ve uygulama düzeyleridir. Bu bağlamda, örgütsel yapıların davranışları amaçlı, disiplinli ve mantıklı olmak durumundadır” (Özdemir, 2013, s.66).

Doğal sistemlerde köken bakımından neo-klasik kurama ait insan ilişkileri yaklaşımı ile bağlantılı durumdadır. Söz konusu yaklaşım örgütsel yapıları kendi özgünlüklerini koruyarak özgün biçimde ve uyum sağlayabilen, varlıklarını sürdüren, ihtiyaçlarını karşılayabilen sosyal grup ve oluşumlardır. Bu yapıların örgütsel varlıkları araç olarak değil amaç olarak gördükleri ve aslında kendilerini örgütleriyle bütünleşik ve ilişkili biçimde algıladıkları söylenebilir (Özdemir, 2013). Son olarak açık sistemlerin de rasyonel ve doğal sistemlerden meydana gelmiş olan bir sentez olduğu ifade edilmektedir. Örgütlerin karmaşık ve dinamik yapıları oluşturdukları bilinmektedir. Örgütsel yapılar belli başlı amaçları gerçekleştirmek adına var oldukları gibi kendi hususi gereksinimleri de bulunan, ilgileri, istekleri sıkça örgütsel beklentilerinde çelişki bulunan bireyleri de bünyelerinde barındırmaktadırlar (Turan, 2015).

2.4. Liderlik ve Yönetim Felsefesi

Liderliğin kökeni 1300'lü yıllara kadar uzanmakla beraber geçmişinin çok daha öncelere dayanmakta olan bir kavram olduğu görülmektedir (Saraman, 2017). Liderler, ortak amaçlar bağlamında kişileri belli davranış ve eylemlere yöneltme gücü ve becerisi olan kişilerdir. Buna göre liderlik ise liderlerin yaptıkları davranışlar, işler ve eylemlerin tamamı olarak tanımlanır (Efil, 2004). Liderler genel anlamda insan davranışları ile ilgilenmektedirler. Örgüt üyeleri tarafından gözlemlenmekte olan liderler bu gözlemlerin neticesinde duygusal bakımdan kabul görmeleri halinde söz konusu örgütlerin lideri konumuna gelebilirler.

Liderler “yenilikçilik, fark yaratıcılık, geliştiricilik, birey merkezlilik, güven vericilik, geniş perspektiften bakabilme gibi meziyetlere sahip olan, ne ve niçin sorularını önemseyen, çevrelerine duyarlı olan, mevcut durumları sorgulayabilme eğilimine sahip olan ve çoğu kez doğru işler yapabilen” kişiler olarak tanımlanabilmektedir (Alkın, 2006 s.9). Metaforik bakımdan liderlerin birer ressam olduklarını söylemek mümkündür. Ressamların kendi yaratıcılıkları ile hayal güçleri doğrultusunda farklı eserler çıkarabildikleri gibi, liderlerin de benzer bir biçimde mevcuttaki şeyleri oldukları gibi görmeyip, kendileri ve çevresel yapıları ile gelişim ve ilave ederek özgün ortamlar tesis edebilmektedirler. Yöneticilerse genel olarak doğru işler yapma çabası olan ve atama yoluyla görevlendirilen bireylerdir. Yöneticiler “düzenin devamını sağlayan, muhafazakâr, sistemler ve yapılar odaklı, kontrol eğilimleri bulunan, dar perspektiften bakan, ne şekilde ve ne zaman gibi soruları önemseyen ve mevcuttaki durumları kabul etme eğilimi bulunan, işleri doğru yapan” bireylerdir (Alkın, 2006 s.9).

Liderlik kavramına McGregor'un X ile Y teorileri bağlamında mercek tutulduğunda, liderlerin genel olarak Y teorisi merkezinde buldukları görülmektedir. Şeker (2014), "Y" yaklaşımını daha çok aydın yöneticilerin tercih ettiğini ve bu yöneticilerin vizyoner bakış açısı, problemlere çözüm odaklı yaklaşım, hayal kurabilme yetileri güçlü ve yaratıcı kişiler oldukları ve olayları yönlendirebildikleri, gelişmeler ve değişmelere uyum sağlama ve bunları yönlendirme becerisini taşıdıkları söylenebilir. Yine bu tip yöneticilerin katılımcılığı benimsedikleri, yetki ve sorumluluk ilişkisinde merkezi olmayan yönetimi benimsedikleri söylenebilir. Bu haliyle bakıldığında Y tipi yaklaşımın ön plana çıktığı söylenebilir (s.14-15).

Y anlayışını benimsemiş olan liderlerin bu davranış ve tutumları göstermelerindeki esas unsur bireylerin çalışmaya istekli ve gayretli olan, kendi sorumluluklarının bilincinde, tercihlerinde isabetli ve sorumluluğunu alabilen, görev alanlarından sorumlu ve kontrolünü yapan ve sorumluluk üstlenen, hayal gücü yüksek ve isabetli olan, iş sorumluluğu olan ve bunu başarıyla yürüten yaratıcı kişilikler olarak tanınırlar (Şeker, 2014). Bu özellikleri Y liderlerini belirgin biçimde farklılaştırmaktadır. X teorisi kapsamındaysa bireyler, iş sevmeyen, değişimlere kapalı, gelecek odaklı hedefler taşımayan, sorumluluk alma isteği bulunmayan ve yönetilme tercihi bulunan kişiler şeklinde ele alındıklarından dolayı bu felsefeyi benimsemiş olan bireylerin liderlikten ziyade yöneticilik yaptıkları ifade edilebilir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Ayral (2020) yüksek lisans tezinde okul yöneticilerinin yönetim felsefelerini Y kuramına yakın bulmuştur. Öğretmenlere göre okul yöneticilerinin sergiledikleri yönetim felsefeleri öğretmenlerin cinsiyet, eğitim yönetimi alanında hizmet içi eğitim alma durumuna, mesleki kıdem yılı, yaş ve görev yaptıkları okul türüne göre farklılık göstermezken ancak Y kuramında öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Fışkınlı (2020) yüksek lisans tezinde yöneticilerin Y kuramına yakın olduğunu bulmuştur. Araştırmada Y kuramına göre "cinsiyet, meslekte çalışma süresi, çalışılan okul türü, daha önce yöneticilik yapma durumu, sendika üyelik durumu, branş ve yaş değişkenlerinde" farklılık bulunamazken, çalışılan okul türüne göre farklılık vardır.

Yavuz (2009) aracılığı ile yürütülmüş olan çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Bu çalışma kapsamında Konya'da yer alan 14 ilköğretim kurumunda görevli olan eğitim kurumu yöneticilerinin yönetim anlayışlarının

tespit edilmesi amaçlanmıştır. Elde edilmiş olan verilerin içerik analizi yöntemiyle analizler yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda eğitim kurumu yöneticilerinin hem düşünce hem de uygulamalar bağlamında klasik kuramlara daha yatkın oldukları anlaşılmıştır.

Özden ve Hamedoğlu (2015) konuya ilişkin bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda; eğitim kurumu yöneticileri kendi yönetim anlayışlarını Y anlayışı kapsamında değerlendirmişlerdir. Buna karşın bu yöneticilerin çalışanları ise kurum yöneticilerinin yönetim anlayışlarının genel olarak X anlayışına, bazı anlarda ise Y anlayışına yatkın olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmaya katılan yöneticiler kendilerini çağdaş ve insan odaklı olarak görürken, öğretmenlerin genel olarak bu düşünceye sahip olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evreni, örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemlere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel bir çalışmadır. Ortadaki mevcut durumun tespit edilmesine ilişkin olduğu için “betimsel tarama modelinde bir çalışma” yapılmıştır. Tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende 5700 civarında öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 307 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Ölçek sorularını Bilimsel çalışmaya uygun, eksiksiz ve kişisel bilgi yazmaksızın yanıtlayan öğretmenlerin kişisel özellikleri dağılımı Tablo 3.1’dedir.

Tablo 3.1. *Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımları*

Kişisel Özellik		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	223	72,6
	Erkek	84	27,4
Medeni durum	Evli	221	72,0
	Bekar	86	28,0
Yaş	22-30	32	10,4
	31-35	69	22,5
	36-40	95	30,9
	41-45	57	18,6
	46 ve üstü	54	17,6

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. *Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımları (Devamı)*

Kişisel Özellik		<i>f</i>	%
Eğitim	Lisans	259	84,4

	Lisansüstü	48	15,6
Çalıştığı ilçe	Merkezefendi	166	54,1
	Pamukkale	141	45,9
Branş	Okulöncesi	66	22,1
	Sınıf	40	13,0
	Ortaokul branş	129	42,0
	Lise branş	70	22,8
Okul türü	Okulöncesi	91	19,6
	İlkokul	60	19,5
	Ortaokul	81	26,4
	Lise	75	24,4
Toplam kıdem	1-5 yıl	37	12,1
	6-10 yıl	81	26,4
	11-15 yıl	79	25,7
	16-20 yıl	38	12,4
	21 ve üzeri	72	23,5
Okuldaki kıdem	1-5	148	48,2
	6-10	125	40,7
	11 ve üzeri	34	11,1
Eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumu	Aldım	139	45,3
	Almadım	168	54,7
Sendika üyelik durumu	Üye	168	54,7
	Üye değil	139	45,3
	Toplam	307	% 100

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi araştırmanın katılımcı öğretmenlerinin cinsiyete göre % 72,6’sının kadın % 27,4’ünün erkek olduğu, % 72,0’sinin evli % 28,0’inin bekarlardan oluştuğu görülmektedir. Yaş olarak % 30,9’unun 36-40 yaş ve % 22,5’inin 31-35 yaşlarda oldukları görülürken % 84,4’ünün lisans mezunu ve % 15,6’sının lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin % 54,1’inin Merkezefendi % 45,9’unun Pamukkale ilçesinde çalışmakta olduğu, % 42,0’sinin ortaokul branş ve % 22,8’inin lise branş öğretmeni oldukları görülmektedir. Okul türü olarak % 29,6’sının okulöncesinde ve % 26,4’ünün ortaokul branş öğretmeni olduğu görülürken % 26,4’ünün 6-10 yıl ve % 25,7’sinin 11-15 yıl toplam kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Okuldaki kıdem süresi dağılımında % 48,2’sinin 1-5 yıl, % 40,7’sinin 6-10 yıl okul kıdem sürelerine sahip oldukları görülürken eğitim yönetimi alanında eğitim alanların oranı % 45,3 ve almayanların oranı % 54,7’dir. Öğretmenlerden sendika üyesi olanların oranı % 54,7 iken olmayanların oranı % 45,3’tür.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde okul yöneticileri ve öğretmenlere ait genel bilgiler “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, ilçe, branş, okul türü, toplam kıdem, bulunduğu okuldaki kıdem, eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumu, sendika üyelik durumu” olmak üzere 11 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerini ortaya çıkarmak amacıyla Tanrıoğen (2018) tarafından geliştirilen Yönetim Felsefesi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipindedir. Ölçek on dokuz (19) maddeliktir. Ölçek “Y kuramı felsefesi ve X kuramı felsefesi” şeklinde iki alt boyutludur. Y kuramı felsefesi alt boyutunda “on bir (11) madde (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11), X kuramı felsefesi alt boyutunda da sekiz madde (8) (12,13,14,15,16,17,18,19)” yer almaktadır. Tanrıoğen (2018) çalışmasındaki güvenilirlik cronbach’s alfa değeri (α) 0.930’dur. Çalışmadaki güvenilirlik analizi cronbach’s alfa katsayısı (α) 0.903’tür. Buna göre “Yönetim Felsefesi ölçeğinin güvenilir ve iç tutarlılığının yüksek düzeydedir”. Ölçeğin geneli ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi yüksektir. Ölçek 5’li likert tipindedir ve seçenekler şöyledir;

Tamamen Katılıyorum (5)

Çok katılıyorum (4)

Orta Düzeyde Katılıyorum(3)

Az katılıyorum (2)

Hiç katılmıyorum (1) şeklindedir.

3.4.Verilerin Analizi

Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde 2021-2022 eğitim yılı 2. Döneminde resmi okullarda çalışan öğretmenler tarafından verilen yanıtlar kodlanmak suretiyle SPSS 24 paket programına girilmiştir. Verilerin analizine geçmeden önce boyutların Cronbach’s Alpha değerleri analiz edilerek aşağıdaki katsayılarla ulaşılmıştır:

X kuramı boyutunun ,945, Y kuramı boyutunun,917 ve genel ortalamasının ise ,903’tür ve ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği çok yüksektir.

Öğretmenlerin yanıtlarının normallik analizi için basıklık ve çarpıklık testi yapılarak bulgular Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçek ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık ve Çarpıklık Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Y kuramı	-,565	,042
X kuramı	-,348	,138

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi yönetim felsefesi ve alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık analizi sonuçlarına göre -,565 ile +,428 arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. +1 ile -1 arasındaki değerlerin normal dağılım için yeterli olduğu belirtilmektedir (Kalaycı, 2016). Buna göre veriler normal dağılım göstermektedir ve analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Analizlerde ayrıca manidarlık sınamalarında anlamlılık düzeyi $\alpha = .05$ kabul edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin kişisel değişkenlerinin dağılımında “betimsel istatistiklerden frekans ve yüzde kullanılmıştır. Cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştığı ilçe gibi ikili değişkenlere göre analizlerde “Independent Sample T” testi, kıdem, yaş ve okul türü gibi ikiden fazla değişkenlere göre analizlerde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” kullanılmıştır. Analiz sonucunda fark çıkması halinde Post Hoc Tukey HSD analizi yapılmıştır.

Ölçeğin madde ve boyutları ortalamaları yorumlanmasında aralıklar şöyledir.

1,00 – 1,80 Yok

1,81 – 2,60 Az

2,61 – 3,40 Orta

3,41 – 4,20 Çok

4,21 – 5,00 Pek çok şeklinde yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde “veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerle elde edilen verilerin analizine ilişkin bulgu ve yorumlar” yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Aşağıda “1. Okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin öğretmen algıları nedir?, 2. Okul yöneticilerinin yönetim felsefeleri alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları nedir? ve 3. Okul yöneticilerinin yönetim felsefeleri alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları; “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, ilçe, branş, okul türü, toplam kıdem, bulunduğu okuldaki kıdem, eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumu, sendika üyelik durumu” değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorularına yanıt bulma amacıyla üç alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin öğretmen algıları nedir?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt probleme yanıt bulmak için veriler analiz edilmiş ve Tablo 4.1’de verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.1. *Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefelerine İlişkin Öğretmen Algıları*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Öğretmenlerin paradan başka ihtiyaçları da olduğunu farkındadır.	307	3,57	,94	Çok
2. Yöneticilerin öğretmenleri denetlemekten çok, onları yönlendirmeye önem vermesi gerektiğini düşünür.	307	3,34	,76	Orta
3. Okul yöneticilerinin ne pahasına olursa olsun, okullarının işleyişinde belirli bir uyum sağlamayı başarmaları gerektiğine inanır.	307	3,54	,64	Çok
4. Okulun öğretmenlerin öz güven geliştirmelerine fırsat vermesi gerektiğine inanır.	307	3,46	,32	Çok
5. Öğretmenlerin yaratıcılıklarını kullanmaktan haz duyduklarına inanır.	307	3,50	,79	Çok
6. Öğretmenlerin başarılı ve yeterli oldukları duygusunu hissetmek ihtiyacında olduğuna inanır.	307	3,42	,92	Çok

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. *Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefelerine İlişkin Öğretmen Algıları (Devamı)*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
7. Öğretmenlerin kendi faaliyetlerini kendi başlarına yönlendirmeyi öğrenebileceklerine inanır.	307	3,33	,61	Orta
8. Okulun yönetim felsefesinin, politika ve uygulamalarının öğretmenlerin verimliliğini etkileyeceğini düşündür.	307	3,48	,55	Çok
9. Okul yöneticilerinin öğretmenler arasında birbirine bağlı, samimi arkadaşlık gruplarının kurulmasına fırsat vermesi gerektiğine inanır.	307	3,50	,73	Çok
10. Öğretmenlerin kendilerini ilgilendiren ve etkileyen kararlarda söz sahibi olmaları gerektiğine inanır.	307	3,45	,64	Çok
11. Okulun öğretmenlerin potansiyellerini ortaya koymalarına fırsat vermesi gerektiğine inanır.	307	3,47	,58	Çok
12. Öğretmenlerin okuldaki performans hedeflerinin yöneticiler tarafından belirlenmesi gerektiğini düşündür.	307	3,33	,76	Orta
13. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin davranışlarını yakından denetlemesi gerektiğini düşündür.	307	3,20	,97	Orta
14. Öğretmenlerin yönlendirilmek ihtiyacı içinde olduklarına inanır.	307	3,13	,85	Orta
15. Okul yönetiminin temel sorumluluklarından bir tanesi öğretmenlere verilen direktiflerin öğretmenlerce kabul edilmesini sağlamak olduğuna inanır.	307	3,20	,54	Orta
16. Öğretmenlerin üretken olmamalarının nedeninin temel olarak tembel olmalarından kaynaklandığına inanır.	307	3,03	,62	Orta
17. Öğretmenlerin çoğunun kendilerine ne yapılması gerektiğinin söylenmesini istediğine inanır.	307	3,15	,83	Orta
18. Yöneticilerin okuldaki etkinlikleri çok sıkı denetlemesi gerektiğini düşündür.	307	3,05	,93	Orta
19. Öğretmenlerin denetlenmek ihtiyacı içinde olduklarına inanır.	307	3,19	,82	Orta

Tablo 4.1.'de okul yöneticilerin yönetim felsefelerine yönelik öğretmen algıları incelendiğinde en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=3,57$) ortalamayla "Çok" düzeyinde "Öğretmenlerin paradan başka ihtiyaçları da olduğunun farkındadır." Maddesine olmuştur. Bunu ($\bar{X}=3,54$) ortalamayla "Çok" düzeyinde "Okul yöneticilerinin ne pahasına olursa olsun, okullarının işleyişinde belirli bir uyum sağlamayı başarmaları gerektiğine inanır." Maddesi izlemiştir. En düşük ortalamanın ise ($\bar{X}=3,03$) ortalamayla "Orta" düzeyinde "Öğretmenlerin üretken olmamalarının nedeninin temel olarak tembel olmalarından kaynaklandığına inanır." maddesi olmuştur. Diğer maddelere ise katılımlar şöyledir.

"Yöneticilerin öğretmenleri denetlemekten çok, onları yönlendirmeye önem vermesi gerektiğini düşünür." ($\bar{X}=3,34$) "Orta", "Okulun öğretmenlerin öz güven geliştirmelerine fırsat vermesi gerektiğine inanır." ($\bar{X}=3,46$) "Çok", "Öğretmenlerin yaratıcılıklarını kullanmaktan haz duyduklarına inanır." ($\bar{X}=3,50$) "Çok", "Öğretmenlerin

başarılı ve yeterli oldukları duygusunu hissetmek ihtiyacında olduğuna inanır. ” (\bar{X} =3,42) “Çok”, “Öğretmenlerin kendi faaliyetlerini kendi başlarına yönlendirmeyi öğrenebileceklerine inanır. ” (\bar{X} =3,33) “Orta”, “Okulun yönetim felsefesinin, politika ve uygulamalarının öğretmenlerin verimliliğini etkileyeceğini düşünür. ” (\bar{X} =3,48) “Çok”, “Okul yöneticilerinin öğretmenler arasında birbirine bağlı, samimi arkadaşlık gruplarının kurulmasına fırsat vermesi gerektiğine inanır.” (\bar{X} =3,50) “Çok”, “Öğretmenlerin kendilerini ilgilendiren ve etkileyen kararlarda söz sahibi olmaları gerektiğine inanır. ” (\bar{X} =3,45) “Çok”, “Okulun öğretmenlerin potansiyellerini ortaya koymalarına fırsat vermesi gerektiğine inanır.” (\bar{X} =3,47) “Çok”, “Öğretmenlerin okuldaki performans hedeflerinin yöneticiler tarafından belirlenmesi gerektiğini düşünür.” (\bar{X} =3,33) “Orta”, “Okul yöneticilerinin öğretmenlerin davranışlarını yakından denetlemesi gerektiğini düşünür. ” (\bar{X} =3,20) “Orta”, “Öğretmenlerin yönlendirilmek ihtiyacı içinde olduklarına inanır.” (\bar{X} =3,13) “Orta”, “Okul yönetiminin temel sorumluluklarından bir tanesi öğretmenlere verilen direktiflerin öğretmenlerce kabul edilmesini sağlamak olduğuna inanır.” (\bar{X} =3,20) “Orta”, “Öğretmenlerin çoğunun kendilerine ne yapılması gerektiğinin söylenmesini istediğine inanır.” (\bar{X} =3,15) “Orta”, “Yöneticilerin okuldaki etkinlikleri çok sıkı denetlemesi gerektiğini düşünür.” (\bar{X} =3,05) “Orta”, “Öğretmenlerin denetlenmek ihtiyacı içinde olduklarına inanır.” (\bar{X} =3,19) “Orta” derecesindedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticilerinin yönetim felsefeleri alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları nedir?” olarak ifade edilmiştir. Araştırma sorusuna cevap olması bakımından analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefeleri Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algıları*

Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Y kuramı	307	3,46	,87	Çok
X kuramı	307	3,16	,86	Orta

Tablo 4.2.’de okul yöneticilerin yönetim felsefeleri boyutlarına yönelik öğretmen algıları incelendiğinde en yüksek ortalama (\bar{X} =3,46) ortalamayla “Çok” düzeyinde “Y kuramı boyutu”nda iken “X kuramı boyutu” (\bar{X} =3,16) ortalamayla “Orta” düzeyinde olmuştur. Buna göre öğretmenlerin yöneticilerinin yönetim felsefelerinin büyük oranda Y

kuramı çerçevesinde olduğunu düşündükleri görülürken orta düzeyde de X kuramı çerçevesinde olduğunu düşündükleri söylenebilir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul yöneticilerinin yönetim felsefeleri alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları; “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, ilçe, branş, okul türü, toplam kıdem, bulunduğu okuldaki kıdem, eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumu, sendika üyelik durumu” değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının cinsiyete göre analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Y kuramı	Kadın	223	3,48	,86	,58	,55
	Erkek	84	3,41	,90		
X kuramı	Kadın	223	3,28	,88	4,01	,00*
	Erkek	84	2,84	,76		

* $p < 0,05$

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi t Analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefeleri ve boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre; Y kuramı boyutunda farklılık göstermediği ($t = ,58$; $p > 0,05$) görülürken X kuramı boyutunda ($t = 4,01$; $p < 0,05$) farklılık göstermektedir. X kuramı boyutunda kadınların ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu ve kadınların okul yöneticilerinin yönetim felsefelerinin X boyutunda daha yüksek olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının medeni duruma göre analiz sonuçları Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Y kuramı	Evli	221	3,48	,89	,45	,65
	Bekar	86	3,43	,83		
X kuramı	Evli	221	3,23	,90	2,37	,01*
	Bekar	86	2,97	,78		

* $p < 0,05$

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi t Analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefeleri ve boyutlarına yönelik algılarının medeni durumlarına göre; Y kuramı boyutunda farklılık göstermediği ($t = ,45$; $p > 0,05$) görülürken X kuramı boyutunda ($t = 2,37$; $p < 0,05$) farklılık göstermiştir. X kuramı boyutunda ortalamalar incelendiğinde evlilerin ortalamalarının bekarlardan yüksek olduğu ve evlilerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerinin X boyutunda daha yüksek olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının yaşa göre analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Yaşa Göre Analizi

Alt Boyutlar	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Y kuramı	22-30	32	3,31	,71	3,79	,00*	2-5
	31-35	69	3,76	,91			
	36-40	95	3,51	,92			
	41-45	57	3,34	,81			
	46 ve üstü	54	3,21	,80			
X kuramı	22-30	32	3,14	,63	1,21	,30	Yok
	31-35	69	3,24	,94			
	36-40	95	3,26	,87			
	41-45	57	3,12	,65			
	46 ve üstü	54	2,95	,83			

* $p < 0,05$

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi Anova Analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefesi boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre; Y kuramı boyutunda farklılık gösterdiği ($t = 3,79$; $p < 0,05$) görülürken X kuramı boyutunda ($t = 1,21$; $p > 0,05$) farklılık göstermemiştir. Farkın olduğu Y kuramı boyutu Post Hoc Tukey analizi sonucunda Y boyutunda farkın yaşları 31-35 olanlarla ($\bar{X}_{31-35} = 3,76$) yaşları 46 ve üzeri olanlar ($\bar{X}_{46 \text{ ve üstü}} = 3,21$) arasında ve 31-35 yaşlardakilerin anlamlı yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre analiz sonuçları Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Y kuramı	Lisans	259	3,45	,87	-,46	,64
	Lisansüstü	48	3,52	,87		
X kuramı	Lisans	259	3,21	,87	2,16	,03*
	Lisansüstü	48	2,91	,83		

* $p < 0,05$

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi t Analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefesi alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeylerine göre; Y kuramı boyutunda farklılık göstermediği ($t = -,46$; $p > 0,05$) görülürken X kuramı boyutunda ($t = 2,16$; $p < 0,05$) farklılık göstermiştir. X kuramı boyutunda ortalamalar incelendiğinde lisans mezunlarının ortalamalarının lisansüstü mezunlarından yüksek olduğu ve lisans mezunlarının okul yöneticilerinin yönetim felsefelerinin X boyutunda daha yüksek olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının görev yapılan ilçeye göre analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Görev Yapılan İlçeye Göre Analizi*

Alt Boyutlar	İlçe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Y kuramı	Merkezeferdi	166	3,52	,85	1,17	,24
	Pamukkale	141	3,40	,90		
X kuramı	Merkezeferdi	166	3,24	,90	1,73	,08
	Pamukkale	141	3,07	,83		

* $p < 0,05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi t analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefesi alt boyutlarına yönelik algıları çalıştıkları ilçeye göre; Y kuramı boyutunda ($t = 1,17$; $p > 0,05$) ve X kuramı boyutunda ($t = 1,73$; $p > 0,05$) farklılık göstermemiştir. Buna göre öğretmenlerin Merkezeferdi veya Pamukkale ilçelerinde çalışmalarının okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin anlamlı farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının branşlarına göre analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Branşlarına Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Branş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Y kuramı	Okulöncesi	68	3,32	,81	1,21	,30	Yok
	Sınıf	40	3,49	,96			
	Ortaokul branş	129	3,56	,94			
	Lise branş	70	3,41	,72			
X kuramı	Okulöncesi	68	3,09	,80	3,63	,01*	2-3
	Sınıf	40	2,83	,81			
	Ortaokul branş	129	3,32	,94			
	Lise branş	70	3,12	,80			

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi Anova Analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefelerine yönelik algılarının branşa göre; Y kuramı boyutunda farklılık göstermediği ($t=1,21$; $p>0,05$) görülürken X kuramı boyutunda ($t=3,63$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği görülmektedir. Farkın olduğu X kuramı boyutu Post Hoc Tukey analizi sonucunda X boyutunda farkın sınıf branşındakilerle ($\bar{X}_S=2,83$) ortaokul branşındakiler ($\bar{X}_{Ortaokul}=3,32$) arasında ve ortaokul branşındakiler lehine yüksek olduğu görülmüştür. Buradan Y kuramı okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin ortaokul dersleri branş öğretmenlerinin ortalamalarının sınıf öğretmenliği branşı öğretmenlerinden yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının okul türlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Okul Türlerine Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Okul Türü	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Y kuramı	Okulöncesi	91	3,75	,87	5,52	,00*	1-3; 1-4
	İlkokul	60	3,41	,88			
	Ortaokul	81	3,24	,80			
	Lise	75	3,39	,87			
X kuramı	Okulöncesi	91	3,53	,97	6,47	,00*	1-2; 1-3; 1-4
	İlkokul	60	2,93	,74			
	Ortaokul	81	2,98	,76			
	Lise	75	3,09	,83			

* $p<0,05$

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi Anova Analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefeleri ve boyutlarına yönelik algıları okul türlerine göre; Y kuramı boyutunda ($t=5,52$; $p<0,05$), X kuramı boyutunda ($t=6,47$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Farkın olduğu Y, X kuramı boyutlarında yapılan Post Hoc Tukey analizi sonucunda Y kuramı boyutunda farkın okulöncesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{Oö}=3,75$) ortaokullarda çalışanlar ($\bar{X}_O=3,24$) arasında ve okulöncesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{Oö}=3,75$) liselerde çalışanlar ($\bar{X}_L=3,39$) arasında ve okulöncesinde çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmektedir. X kuramı boyutunda okulöncesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{Oö}=3,53$) ortaokullarda çalışanlar ($\bar{X}_i=2,93$) arasında, okulöncesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{Oö}=3,53$) ortaokullarda çalışanlar ($\bar{X}_O=2,98$) arasında ve okulöncesinde çalışanlarla ($\bar{X}_{Oö}=3,53$) liselerde çalışanlar ($\bar{X}_L=3,09$) arasında ve okulöncesinde çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının toplam kıdeme göre analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Toplam Kıdeme Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Toplam Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Y kuramı	1-5	37	3,46	,77	3,83	,00*	2-3; 3-5
	6-10	81	3,65	,95			
	11-15	79	3,24	,75			
	16-20	38	3,21	,80			
	21 ve üstü	72	3,63	,92			
X kuramı	1-5	37	3,25	,78	4,12	,00*	2-3
	6-10	81	3,43	,98			
	11-15	79	2,91	,75			
	16-20	38	3,01	,65			
	21 ve üstü	72	3,16	,89			

* $p<0,05$

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi Anova Analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefelerine yönelik algıları toplam kıdemlerine göre; Y kuramı boyutunda ($t=3,83$; $p<0,05$), X kuramı boyutunda ($t=4,12$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Farkın olduğu Y, X kuramı boyutlarına ilişkin Post Hoc Tukey analizi sonucunda Y kuramı boyutunda farkın 6-10 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{X}_{6-10}=3,65$) 11-15 yıl olanlar ($\bar{X}_{11-15}=3,24$) arasında ve kıdemi 11-15 yıl olanlarla ($\bar{X}_{11-15}=3,24$) 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21 \text{ ve üstü}}=3,63$) arasında ve kıdemi 6-10 yıl olanlarla 21 yıl ve üstü olanlar lehine

yüksek olduğu görülmüştür. X kuramı boyutunda farkın 6-10 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{X}_{6-10}=3,43$) 11-15 yıl olanlar ($\bar{X}_{11-15}=2,91$) arasında ve 6-10 yıl kıdemliler lehine yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının okuldaki kıdeme göre analiz sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Okuldaki Kıdeme Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Okuldaki Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Y kuramı	1-5	148	3,37	,85	3,74	,02*	1-2
	6-10	125	3,62	,91			
	11 yıl ve üstü	34	3,27	,76			
X kuramı	1-5	148	3,11	,84	1,53	,21	Yok
	6-10	125	3,26	,93			
	11 yıl ve üstü	34	3,00	,77			

* $p<0,05$

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi Anova Analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefelerine yönelik algıları okuldaki kıdemlerine göre; X kuramı boyutunda ($t=1,53$; $p>0,05$) farklılık görülmez iken Y kuramı boyutunda ($t=3,74$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Farkın olduğu Y kuramı boyutuna ilişkin Post Hoc Tukey analizi sonucunda Y kuramı boyutunda fark okulda 1-5 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{X}_{1-5}=3,37$) 6-10 yıl olanlar ($\bar{X}_{6-10}=3,62$) arasında ve kıdemi 6-10 yıl olanlar lehine yüksektir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumuna göre analiz sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alma Durumuna Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Eğitim Alma Durumu	n	\bar{X}	s	t	p
Y kuramı	Aldım	139	3,61	,96	2,73	,00*
	Almadım	168	3,34	,78		
X kuramı	Aldım	139	3,38	,95	4,00	,00*
	Almadım	168	2,98	,77		

* $p<0,05$

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi t analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefelerine yönelik algıları eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumuna göre Y kuramı boyutunda ($t=2,73$; $p<0,05$), X kuramı boyutunda ($t= 4,00$; $p<0,05$)

farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında bütün boyutlarda eğitim yönetimi alanında eğitim alanların olmayanlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim felsefelerine ilişkin algılarının sendika üyelik durumuna göre analiz sonuçları Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefesi Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Sendika Üyelik Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Y kuramı	Üye	168	3,31	,84	-3,36	,00*
	Üye değil	139	3,64	,88		
X kuramı	Üye	168	2,97	,81	-4,16	,00*
	Üye değil	139	3,38	,89		

* $p < 0,05$

Tablo 4.13'te görüldüğü gibi t analizi neticesinde öğretmenlerin yöneticilerin yönetim felsefelerine yönelik algıları sendika üyelik durumuna göre Y kuramı boyutunda ($t = -3,36$; $p < 0,05$), X kuramı boyutunda ($t = -4,16$; $p < 0,05$) farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında bütün boyutlarda sendika üyeliği olmayanların sendika üyelerinden daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla sendika üyesi olmayanların okul yöneticilerinin Y ve X alt boyutlarına yönelik algıları daha yüksektir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada bu bölümde tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1.Sonuç ve Tartışma

Okul yöneticilerin yönetim felsefelerine yönelik öğretmen algılarında en yüksek ortalama “Öğretmenlerin paradan başka ihtiyaçları da olduğunun farkındadır.” maddesine ait iken en düşük ortalamanın ise “Öğretmenlerin üretken olmamalarının nedeninin temel olarak tembel olmalarından kaynaklandığına inanır.” maddesinde olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerin yönetim felsefeleri boyutlarına yönelik öğretmen algılarında en yüksek ortalama Y kuramı boyutunda iken X kuramı boyutu bunu izlemiştir. Bulgular Y kuramı boyutu özelliklerinin daha baskın olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni okul müdürlerinin yaş olarak Y kuşağında yer almaları ve bunun özelliklerini öğretmenlere daha fazla hissettirmeleri olabilir. Bu bulgu bu alanda çalışma yapmış olan Ayrıl (2020), Fışkınılı (2020) ile Özden ve Hamadoğlu (2015) bulgularıyla benzerlikler göstermektedir. Her üç çalışmacının da araştırmalarında Y kuramı boyutu gibi mevcut çalışmada da Y kuramı boyutu daha yüksek çıkmıştır.

Okul yöneticilerinin yönetim felsefeleri alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının çalışılan ilçeye göre farklılık göstermediği ancak cinsiyete göre X kuramı boyutunda kadınlar lehine yüksek çıktığı görülmüştür. Bu bulgular Ayrıl (2020) ve Fışkınılı'nın (2020) çalışmasında cinsiyete göre farklılık olmadığı sonucundan farklı çıkmıştır. Medeni duruma göre X kuramı boyutunda evliler lehine yüksek iken yaşa göre Y kuramı boyutunda 31-35 yaş lehine yüksektir. Bu bulgular Ayrıl (2020) ve Fışkınılı'nın (2020) çalışmasında yaşa göre farklılık göstermediği bulgusundan farklıdır. Eğitim düzeyine göre X kuramı boyutunda lisans mezunları lehine yüksek ve bransa göre X kuramı boyutunda sınıf öğretmenlerine göre ortaokul branş öğretmenleri lehine daha yüksektir. Okul türüne göre bütün boyutlarda ortalamalar okulöncesinde çalışanlar lehine yüksek ölçülmüştür. Fışkınılı (2020) çalışmasında okul türüne göre farklılık bulunduğu bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Toplam kıdeme göre bütün boyutlarda 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışanlar lehine yüksek olduğu görülürken okuldaki kıdeme göre Y kuramı ve genel olarak 6-10 yıl okuldaki kıdemliler lehine yüksek çıkmıştır. Eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumuna göre bütün boyutlarda eğitim alanlar lehine yüksek iken sendika üyelik durumuna göre ise sendika üyesi olmayanlar lehine yüksektir. Bu bulgular

Ayral (2020) ve Fıfşkınlı (2020) alışmasında eğitim yönetimi alanında hizmetiçi eğitim almaya göre farklılık bulamadığı sonucundan farklı çıkmıştır. Kişisel değişkenlere göre benzerliklerin veya farklılıkların nedeni katılımcıların kişisel tercihlerine bağlanabilirken bazı objektif etkenlerden de bahsetmek gerekir. Eğitim yönetimi alanında eğitim alanların yüksek çıkması çok tabii bir beklentidir ve çalışmada da bu sonuç ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni eğitim alanların farkındalıklarının artması ve olay ve durumlara eğitim almayanlara göre daha farklı açılardan yaklaşabilmeleridir. Bundan dolayı araştırma sonuçlarından kişisel değişkenlerden çoğunun kişisel tercihlere göre Őekillendiđi görülürken eğitim yönetimi alanında eğitim alanların daha yüksek çıkmasının nedenini bu alandaki farkındalığına bağlamak mümkündür.

5.2. neriler

1. Okul yöneticilerinin yönetim felsefelerinin daha net bir Şekilde ortaya koyabilmelerine yönelik etkinlikler arttırılarak öğretmenlerin bu konudaki algı dzeyeleri yükseltilebilir.
2. Bu alışma farklı il ve ilçelerde ya da farklı örneklemlerle yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir.
3. Farklı ölçeklerle de okul yöneticilerinin yönetim felsefeleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, E. (2008). *Atatürk ve Yönetim Felsefesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Turkey.
- Alıç, M. (1995). Örgütler. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl:1, Sayı:1
- Alkın, M.C. (2006). *Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma*. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Arastaman, G. (2013). *Yönetsel Teorinin Gelişimi içinde* (6. Basım, s. 1-26). Ankara: Nobel Yayıncılık
- Armağan, A. (2005). Örgütsel politik davranışın analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4, 91-107
- Aydın, M. (1998). *Eğitim yönetimi: Kavramlar, kuramlar, süreçler, ilişkiler*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydın, M. A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik Davranış algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Aytürk, N. (1990). *Yönetim sanatı*. Ankara: Emel Yayınevi.
- Ayral, T. (2020). Okul Müdürlerinin Yönetim Felsefeleri İle Okulların Şeffaflık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranışlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cömert, M. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Doğan A., Bozkurt S. ve Demirbaş H. T. (2014). Kamu örgütlerinde örgütsel politika: Çalışanların politik davranışlara yönelik algıları. *Akademik Bakış Dergisi* Sayı: 44 ISSN:1694-528X
- Efil, İ. (2004). *İşletme Yönetimi*. (1.Baskı) İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Ergün, M. (2015). *Eğitim felsefesi*. (5. Basım), Ankara: Pegem Akademi.
- Fışkınlı, G. (2020). *Okul Yöneticilerinin Sahip Olduğu Yönetim Felsefesi ile Kullandıkları Politik Taktikler Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli

- Hamedoğlu, M. A., & Özden, E. (2015). Yönetim kuramları bakımından günümüz okul yöneticilerinin yönetim anlayışları. *Sakarya University Journal of Education*, 5(3), 7-26.
- Kalaycı, Ş. (2016). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil.)
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (32. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Keskin, U. (2012). *Yönetim felsefesi*. (1. basım), İstanbul: Değişim Yayınları.
- Kırel, Ç. (1998). *Örgütlerde güç kullanımı, çalışanların algıladıkları güç ve tepkileri üzerinde bir uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Küyel, M. T. (1976). *Türkiye’de Cumhuriyet Döneminde Felsefe Eylemi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınlar
- MEB (2014) Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik, <http://www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.php?ara=17> adresinden 1104.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama* içinde (1. Baskı, s.9-62). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Saraman, T. (2017). *Liderlik yaklaşımı ve Douglas McGregor’un X ve Y teorisi: Bartın Üniversitesi’nde çalışan idari personel üzerine bir çalışma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turkey
- Saygılı, S. (2017). Belirlenmiş düşüncenin tahakkümünden özgün düşüncenin yaratıcılığına alternatif bir söylem olanağı, felsefe ve mizah, *Journal of Current Researches on Social Sciences (JoCRess)*, Year:2017 Volume: 7 Issue: 1ISSN: 2547-9644
- Şeker, Ş. E. (2014). *Teori X ve Teori Y*[Resim].<http://mis.sadievrenseker.com/2014/09/teorix-ve-teori-y-theory-x-and-theory-y/> sayfasından erişilmiştir.
- Tanrıoğen, A. (2018). Yönetim Felsefesi Ölçeği.
- Tekin, Ö. A., Baş, M. ve Gökdemir, A. Konaklama işletmesi çalışanlarının Douglas McGregor’un X ve Y teorilerine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 81-91.
- Topdemir, H. G. (2008). *Felsefe*, Ankara: PegemA
- Topdemir, H. G. (2009). Felsefe nedir? Bilgi nedir?. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(1), 119-133.
- Turan, S. (2015). *Sosyal Bir Sistem Olarak Okul* içinde (7. Basım, s. 1-38). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Vural, Z. B. (1998). *Kurum kùltürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Yavuz, M. (2009). Okul müdürlerinin yönetimle ilgili görüş ve uygulamalarının yönetim kuramları bakımından değerlendirilmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(18), 121-155.

EKLER

Ek 1. Araştırma Uygulama İzni ve Ekleri



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-44253675
Konu : Anket Uygulama İzni

23/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 10.02.2022 tarihli ve 167462 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sevim VİDİNLİSAN, "Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefelerine İlişkin Öğretmen Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulluğnesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimî ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
23/02/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ah20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@ta01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOC-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Sef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden e5ec-43cc-34cd-b0df-6b97 kodu ile uyut edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.02.2022-E.166968

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefelerine İlişkin Öğretmen Algıları adıyla, Sevim VİDİNLİSAN tarafından 2021-2022 Eğitim ve Öğretim Bahar Dönemi tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Okul Yöneticilerinin Yönetim Felsefelerine İlişkin Öğretmen Algılarını araştırmak.

Araştırmanın Nedeni: Tezsiz Yüksek Lisans Projesi

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Resmî Anaokulları, İlkokul ve Ortaokullar

Araştırma Uygulaması: XAnket 3236 O Görüşme

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Sevim VİDİNLİSAN

İletişim Bilgileri : 23 Nisan Mehmet Eşe Akman Anaokulu Tel: 0 536 8852804

elifozsarac@hotmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

İsim-Soyisim İmza :

Katılımcı Adı-Soyadı :



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EKLER

Ek 1. Ölçek

Değerli Arkadaşlar;

Bilimsel bir çalışmada kullanılmak amacıyla siz değerli arkadaşlarımızın görüşlerine ihtiyaç duymaktayız. Bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Sevim VİDİNLİSAN
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: Demografik Özellikler

- A) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
 B) Medeni durum: Evli () Bekar ()
 C) Yaş:
 D) Eğitim düzeyi:
 E) Çalıştığı ilçe: Pamukkale () Merkezefendi ()
 F) Branş:
 G) Okul türü: Okul öncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise ()
 H) Toplam kıdem süresi:
 İ) Bulunduğu okuldaki kıdem süresi:
 J) Eğitim yönetimi alanında eğitim alma durumu: Aldım () Almadım ()
 K) Sendika üyeliği durumu: Üyeyim () Üye değilim ()



II. BÖLÜM: Yönetim Felsefesi Ölçeği (YFÖ)

YÖNETİM FELSEFESİ ÖLÇEĞİ		Sıfırlı sütünlarda bulunan yargılara ne derecede katılıyorsunuz?				
Sıfırlı Sütünde: Aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyunuz ve yine aşağıda verilen olan ölçekte göre ifadeleri ne ölçüde katıldığınızı karar veriniz. Her ifade için verdığınız karar 2 ifadenin katılımı ölçekte belirtilen rakamla yazınız ya da (X) işaret koyunuz. 1 Hiç Katılmıyorum, 2 Az Katılmıyorum, 3 Orta Derecede Katılmıyorum, 4 Çok Katılmıyorum, 5 Tamamen Katılmıyorum. Yanıtlarınıza ve katıldığınıza için teşekkür ederim.		Tamamen Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
OKUL MÜDÜRÜMÜZ,						
10.201.1.58						
3236						
9.02.2022						
1	Öğretmenlerin paradan başka ihtiyaçları da olduğunu düşünülür.					
2	Yöneticilerin öğretmenleri denetlenen çok, nitelikli yönlendirmeye önem vermeye gerektğine düşünür.					
3	Okul yöneticilerinin ne pakama olursa olsun, okulunun işleyişinde belirli bir usul sağlamaya önemlerine gerektğine inanır.					
4	Okulun öğretmenlerin öz güven gelişmelerine fırsat vermesi gerektğine inanır.					
5	Öğretmenlerin yaratıcılıklarını kullanmaktan haz duyduklarına inanır.					
6	Öğretmenlerin başarılı ve yeterli oldukları duygusunu hissetmek ihtiyaçlarında olduğuna inanır.					
7	Öğretmenlerin kendi faaliyetlerini kendi başlarına yönlendirmeye öğrenebileceklerine inanır.					
8	Okulun yönetim felsefesinin, politika ve uygulamalarının öğretmenlerin verimliliğini etkileyeceğini düşünür.					
9	Okul yöneticilerinin öğretmenler arasında birbirine bağlı, samimi, arkadaşlık gruplarının kurulmasına fırsat vermesi gerektğine inanır.					
10	Öğretmenlerin kendilerini geliştirme ve etkileşim kurma fırsatı sağlanması gerektğine inanır.					
11	Okulun öğretmenleri potansiyellerini ortaya koymasına fırsat vermesi gerektğine inanır.					
12	Öğretmenlerin okuldaki performans hedeflerinin yöneticiler tarafından belirlenmesi gerektğine düşünür.					
13	Okul yöneticilerinin öğretmenlerin davranışlarına yakından denetlenmesi gerektğini düşünür.					
14	Öğretmenlerin yönlendirilmek ihtiyacı olduklarına inanır.					
15	Okul yönetiminin temel sorumluluklarından bir tanesi öğretmenlere verilen desteklerin öğretmenlerce kabul edilmesini sağlamak olduğuna inanır.					
16	Öğretmenlerin üretken olmalarının nedeninin temel olarak teşvik olmalarından kaynaklandığına inanır.					
17	Öğretmenlerin çoğunun kendilerine ne yapılması gerektiğini söyleyememesi istenilmesine inanır.					
18	Yöneticilerin okuldaki etkinlikleri çok sık denetlemesi gerektğini düşünür.					
19	Öğretmenlerin denetlenmek ihtiyacı içinde olduklarına inanır.					

