



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLERİNİN ETKİLİ YÖNETİCİLİK
DAVRANIŞLARININ, ÖĞRETMENLER TARAFINDAN NASIL
DEĞERLENDİRİLDİĞİNİN BELİRLENMESİ**

NURBAY CAN

**Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Yüksek Lisans Programı**

İSTANBUL, 2007



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLERİNİN ETKİLİ YÖNETİCİLİK
DAVRANIŞLARININ, ÖĞRETMENLER TARAFINDAN NASIL
DEĞERLENDİRİLDİĞİNİN BELİRLENMESİ**

NURBAY CAN

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Suat ANAR**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Yüksek Lisans Programı**

İSTANBUL, 2007

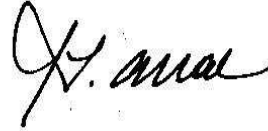
30.01/2007

TUTANAK

Nurbay CAN....., 30.01/2007 tarihinde
İlköğretim Okulu Müdürünün, Etkili Yeneticilik Durumlarının, İlköğretim Öğretmenleri
Tarafindan... Nasil... Değerlendirilmesine... İktisadi... başlıklı tezini savunmuş ve başarılı
olduğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Suat ANAR



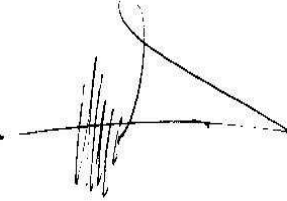
Üye :

Prof. Dr. Adil GABER



Üye :

Yrd. Doç. Dr. Mustafa MERAL



**İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLERİNİN ETKİLİ YÖNETİCİLİK
DAVRANIŞLARININ, ÖĞRETMENLER TARAFINDAN NASIL
DEĞERLENDİRİLDİĞİNİN BELİRLENMESİ**

Nurbay CAN

ONAY

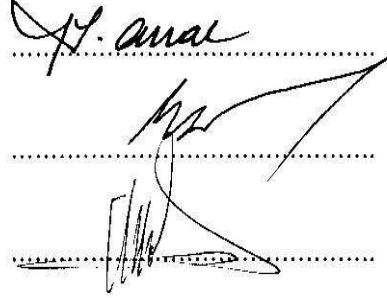
Jüri:

Prof. Dr. Suat ANAR

(Tez Danışmanı)

Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

Yrd. Doç. Dr. Mustafa MERAL



Yüksek Lisans Tez Kurulu Tarafından Onay Tarihi : .30../.01../2007

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONAY SAYFASI	ii
İÇİNDEKİLER LİSTESİ	I
KISALTMALAR LİSTESİ	VIII
ÇİZELGELER LİSTESİ	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIII
TABLolar LİSTESİ	XVI
ÖNSÖZ	XVII
ABSTRACT	XVIII
ÖZET	XIX
GİRİŞ	XX
PROBLEM	XX
ALT PROBLEMLER	XX
ÖNEM	XXI
SAYILTILAR	XXII
SINIRLILIKLAR	XXII

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM ve EĞİTİM YÖNETİMİ	1
1.1. Yönetim	1
1.2. Eğitim Yönetimi	2
1.3. Okul Yönetimi	6
1.4. Okul Yöneticisi	6
1.5. Okul Yöneticisinin Sahip Olması Gereken Nitelikler	7
1.6. İlköğretim Müdürlerinin Görev Tanımı	9

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA	12
2.1. Araştırmanın Modeli	12
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	12
2.3. Veri Toplama Araçları	13
2.4. Veri Analizi	13

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve YORUM	14
3.1. Bulgular	14
3.1.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	14
3.1.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	14
3.1.1.2. Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı	15
3.1.1.3. Öğretmenlerin Göreve Göre Dağılımı	16
3.1.1.4. Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Dağılımı	17
3.1.1.5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Eğitim Kurumlarına Göre Dağılımı	18
3.2. Faktör Analizi Sonuçları	19
3.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İdari Tutum ve Davranışları Algısı Boyutunun (Faktör 1) t-testi Sonuçları	21
3.3.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İdari Tutum ve Davranışları Algısı Boyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	21
3.3.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İdari Tutum ve Davranışları Algısı Boyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	22
3.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Yönetimde Kişiliklerinin Etkinliği Algısı Boyutu (Faktör 2) t-testi Sonuçları	23
3.4.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Yönetimde Kişiliklerinin Etkinliği Algısı Boyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	23
3.4.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Yönetimde Kişiliklerinin Etkinliği Algısı Boyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	24
3.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Yönetim Etkinliği Algısı Boyutlarının Bulguları	25
3.5.1. Faktör 1'i Oluşturan Altboyutların Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	25
3.5.1.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mesleki ve Teknolojik Alanlardaki Gelişmeleri Takip Etme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	25
3.5.1.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mevzuatları Uygulamada Rehberlik Edebilme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	26

3.5.1.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Öğrencilerin İstekli Çalışabilecekleri Ortamları Hazırlama Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	27
3.5.1.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mevzuat Değişikliklerini Zamanında Bildirme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	28
3.5.1.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Öğrencilerin Problemlerinin Giderilmesi İçin Gerekli Rehberlik Önlemlerini Alma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	29
3.5.1.6. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Gerekli Araç Gereçleri Temin Etme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	30
3.5.1.7. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Düzenli Denetleme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	31
3.5.1.8. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Denetim Sonrası Eksiklerin Giderilmesi Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	32
3.5.1.9. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Çevreyi Okul Çalışmalarına Katabilme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	33
3.5.1.10. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Velilerle İşbirliği Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	34
3.5.1.11. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Aday Öğretmenlerin Yetişmelerine Rehberlik Etme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	35
3.5.1.12. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Ortak Kararların Uygulanmasında Öğretmenlere Örnek Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	36
3.5.1.13. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Disiplinli Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	37
3.5.1.14. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Vizyon Sahibi Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	38

3.5.1.15. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Gelirleri Rasyonel Harcama Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları .	39
3.5.1.16. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Ödül ve Cezayı Morali Artıracak Biçimde Kullanma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	40
3.5.1.17. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Sevk ve İdare Yeteneği Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	41
3.5.1.18. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Temsil Yeteneği Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	42
3.5.2. Faktör 2'yi Oluşturan Altboyutların Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	43
3.5.2.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Uyumlu Kişiliğe Sahip Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	43
3.5.2.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Anlayışlı ve Hoşgörülü Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	44
3.5.2.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Sabırlı Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	45
3.5.2.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerine Güven Duyma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	46
3.5.2.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Dürüst Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	47
3.5.2.6. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Eleştiriye Açık Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	48
3.5.2.7. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Adil Davranma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	49
3.5.2.8. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Değişime Açıklık Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	50
3.5.2.9. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İyi İletişim Becerileri Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	51
3.5.2.10. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Denetim ve Değerlendirmede Tarafsızlık Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	52
3.5.3. Faktör 1'i Oluşturan Altboyutların Göreve Göre t-testi Sonuçları	53

3.5.3.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mesleki ve Teknolojik Alanlardaki Gelişmeleri Takip Etme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	53
3.5.3.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mevzuatları Uygulamada Rehberlik Edebilme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	54
3.5.3.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Öğrencilerin İstekli Çalışabilecekleri Ortamları Hazırlama Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	55
3.5.3.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mevzuat Değişikliklerini Zamanında Bildirme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	56
3.5.3.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Öğrencilerin Problemlerinin Giderilmesi için Gerekli Rehberlik Önlemlerini Alma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	57
3.5.3.6. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Gerekli Araç Gereçleri Temin Etme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları .	58
3.5.3.7. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Düzenli Denetleme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	59
3.5.3.8. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Denetim Sonrası Eksiklerin Giderilmesi Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	60
3.5.3.9. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Çevreyi Okul Çalışmalarına Katabilme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	61
3.5.3.10. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Velilerle İşbirliği Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	62
3.5.3.11. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Aday Öğretmenlerin Yetişmelerine Rehberlik Etme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	63
3.5.3.12. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Ortak Kararların Uygulanmasında Öğretmenlere Örnek Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	64

3.5.3.13. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Disiplinli Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	65
3.5.3.14. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Vizyon Sahibi Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	66
3.5.3.15. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Gelirleri Rasyonel Harcama Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	67
3.5.3.16. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Ödül ve Cezayı Morali Artıracak Biçimde Kullanma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	68
3.5.3.17. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Sevk ve İdare Yeteneği Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	69
3.5.3.18. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Temsil Yeteneği Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	70
3.5.4. Faktör 2'yi Oluşturan Altboyutların Göreve Göre t-testi Sonuçları	71
3.5.4.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Uyumlu Kişiliğe Sahip Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	71
3.5.4.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Anlayışlı ve Hoşgörülü Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	72
3.5.4.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Sabırlı Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	73
3.5.4.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Güven Duyma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	74
3.5.4.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Dürüst Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	75
3.5.4.6. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Eleştiriye Açık Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	76
3.5.4.7. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Adil Davranma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	77
3.5.4.8. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Değişime Açıklık Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	78
3.5.4.9. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İyi İletişim Becerileri Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	79

3.5.4.10. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Denetim ve Değerlendirmede Tarafsızlık Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları	80
3.6. Yorum	82
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
SONUÇ ve ÖNERİLER	84
4.1. Sonuç	84
4.2. Öneriler	85
YARARLANILAN KAYNAKLAR	87
EKLER	89
EK 1-ANKET UYGULANAN OKULLAR LİSTESİ	90
EK 2-ÜNİVERSİTENİN ONAY TALEP YAZISI	91
EK 3-VALİLİK ONAYI	92
EK 4-İL MEM YAZISI	93
EK 5.1-ANKET (Açıklama ve 1.Bölüm)	94
EK 5.2-ANKET (2.Bölüm)	95
EK 6-MEB İLKÖĞRETİM OKULLARI MÜDÜRLÜĞÜ GÖREV TANIMI	96
ÖZGEÇMİŞ	101

KISALTMALAR

- MEB :Milli Eğitim Bakanlığı
MEM :Milli Eğitim Müdürlüğü
TKY :Toplam Kalite Yönetimi
YAY :Yönetici Atama Yönetmeliği
YİBO :Yatılı İlköğretim Bölge Okulu

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı	14
2. Öğretmenlerin yaşa göre dağılımı	15
3. Öğretmenlerin göreve göre dağılımı	16
4. Öğretmenlerin hizmet süresine göre dağılımı	17
5. Öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumlarına göre dağılımı	18
6. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin idari tutum ve davranışlarının etkinliği algısına ilişkin t testi sonuçları	21
7. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin idari tutum ve davranışlarının etkinliği algısına ilişkin t testi sonuçları	22
8. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin yönetimde kişiliklerinin etkinliği algısına ilişkin t testi sonuçları	23
9. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin yönetimde kişiliklerinin etkinliği algısına ilişkin t testi sonuçları	24
10. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme algısına ilişkin t testi sonuçları	25
11. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mevzuatları uygulamada rehberlik edebilme algısına ilişkin t testi sonuçları	26
12. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algısına ilişkin t testi sonuçları	27
13. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algısına ilişkin t testi sonuçları	28
14. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algısına ilişkin t testi sonuçları ...	29
15. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin gerekli araç ve gereçleri temin etme algısına ilişkin t testi sonuçları	30
16. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin düzenli denetleme algısına ilişkin t testi sonuçları	31
17. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algısına ilişkin t testi sonuçları	32
18. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin çevreyi okul çalışmalarına katabilme algısına ilişkin t testi sonuçları	33

19. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin velilerle işbirliği algısına ilişkin t testi sonuçları	34
20. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme algısına ilişkin t testi sonuçları	35
21. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algısına ilişkin t testi sonuçları	36
22. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin disiplinli olma algısına ilişkin t testi sonuçları	37
23. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin vizyon sahibi olma algısına ilişkin t testi sonuçları	38
24. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin gelirleri rasyonel harcama algısına ilişkin t testi sonuçları	39
25. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algısına ilişkin t testi sonuçları	40
26. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin sevk ve idare yeteneği algısına ilişkin t testi sonuçları	41
27. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin temsil yeteneği algısına ilişkin t testi sonuçları	42
28. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin uyumlu kişiliğe sahip olma algısına ilişkin t testi sonuçları	43
29. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin anlayışlı ve hoşgörülü olma algısına ilişkin t testi sonuçları	44
30. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin sabırlı olma algısına ilişkin t testi sonuçları	45
31. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerine güven duyma algısına ilişkin t testi sonuçları	46
32. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin dürüst olma algısına ilişkin t testi sonuçları	47
33. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin eleştiriye açık olma algısına ilişkin t testi sonuçları	48
34. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin adil davranma algısına ilişkin t testi sonuçları	49

35. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin değişime açıklık algısına ilişkin t testi sonuçları	50
36. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin iyi iletişim becerisi algısına ilişkin t testi sonuçları	51
37. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algısına ilişkin t testi sonuçları	52
38. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme algısına ilişkin t testi sonuçları	53
39. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mevzuatları uygulamada rehberlik edebilme algısına ilişkin t testi sonuçları	54
40. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algısına ilişkin t testi sonuçları	55
41. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algısına ilişkin t testi sonuçları	56
42. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algısına ilişkin t testi sonuçları	57
43. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin gerekli araç ve gereçleri temin etme algısına ilişkin t testi sonuçları	58
44. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin düzenli denetleme algısına ilişkin t testi sonuçları	59
45. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algısına ilişkin t testi sonuçları	60
46. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin çevreyi okul çalışmalarına katabilme algısına ilişkin t testi sonuçları	61
47. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin velilerle işbirliği algısına ilişkin t testi sonuçları	62
48. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme algısına ilişkin t testi sonuçları	63
49. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algısına ilişkin t testi sonuçları	64

50. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin disiplinli olma algısına ilişkin t testi sonuçları	65
51. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin vizyon sahibi olma algısına ilişkin t testi sonuçları	66
52. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin gelirleri rasyonel harcama algısına ilişkin t testi sonuçları	67
53. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algısına ilişkin t testi sonuçları	68
54. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin sevk ve idare yeteneği algısına ilişkin t testi sonuçları	69
55. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin temsil yeteneği algısına ilişkin t testi sonuçları	70
56. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin uyumlu kişiliğe sahip olma algısına ilişkin t testi sonuçları	71
57. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin anlayışlı ve hoşgörülü olma algısına ilişkin t testi sonuçları	72
58. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin sabırlı olma algısına ilişkin t testi sonuçları	73
59. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin güven duyma algısına ilişkin t testi sonuçları	74
60. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin dürüstlük algısına ilişkin t testi sonuçları	75
61. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin eleştiriye açık olma algısına ilişkin t testi sonuçları	76
62. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin adil davranma algısına ilişkin t testi sonuçları	77
63. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin değişime açıklık algısına ilişkin t testi sonuçları	78
64. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin iyi iletişim becerisi algısına ilişkin t testi sonuçları	79
65. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algısına ilişkin t testi sonuçları	80

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı grafiği	14
2. Öğretmenlerin yaşa göre dağılımı grafiği	15
3. Öğretmenlerin göreve göre dağılımı grafiği	16
4. Öğretmenlerin hizmet süresine göre dağılımı grafiği	17
5. Öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumlarına göre dağılımı grafiği	18
6. İdari tutum ve davranışlar algısının cinsiyete göre değişimi	21
7. İdari tutum ve davranışlar algısının göreve göre değişimi	22
8. Müdürlerin kişiliklerinin yönetimde etkinliği algısının cinsiyete göre değişimi	23
9. Müdürlerin kişiliklerinin yönetimde etkinliği algısının göreve göre değişimi	24
10. İlköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme algısının cinsiyete göre değişimi	25
11. Müdürlerin mevzuatı uygularken rehberlik etme algısının cinsiyete göre değişimi ...	26
12. Öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algısının cinsiyete göre değişimi	27
13. Mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algısının cinsiyete göre değişimi	28
14. Öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algısının cinsiyete göre değişimi	29
15. Gerekli araç ve gereçleri temin etme algısının cinsiyete göre değişimi	30
16. Düzenli denetim algısının cinsiyete göre değişimi	31
17. Denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algısının cinsiyete göre değişimi	32
18. Çevreyi okul çalışmalarına katabilme algısının cinsiyete göre değişimi	33
19. Velilerle işbirliği algısının cinsiyete göre değişimi	34
20. Aday öğretmenlere rehberlik etme algısının cinsiyete göre değişimi	35
21. Ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algısının cinsiyete göre değişimi	36
22. Disiplinli olma algısının cinsiyete göre değişimi	37
23. Vizyon sahibi olma algısının cinsiyete göre değişimi	38
24. Gelirleri rasyonel harcama algısının cinsiyete göre değişimi	39
25. Ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algısının cinsiyete göre değişimi	40
26. Sevk ve idare yeteneği algısının cinsiyete göre değişimi	41

27. Temsil yeteneği algısının cinsiyete göre değişimi	42
28. Uyumlu kişiliğe sahip olma algısının cinsiyete göre değişimi	43
29. Anlayışlı ve hoşgörümlü olma algısının cinsiyete göre değişimi	44
30. Sabırlı olma algısının cinsiyete göre değişimi	45
31. Güven algısının cinsiyete göre değişimi	46
32. Dürüst olma algısının cinsiyete göre değişimi	47
33. Eleştiriye açık olma algısının cinsiyete göre değişimi	48
34. Adil davranma algısının cinsiyete göre değişimi	49
35. Değişime açıklık algısının cinsiyete göre değişimi	50
36. İyi iletişim becerileri algısının cinsiyete göre değişimi	51
37. Denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algısının cinsiyete göre değişimi	52
38. Mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme algısının göreve göre değişimi	53
39. Mevzuatları uygulamada rehberlik edebilme algısının göreve göre değişimi	54
40. Öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algısının göreve göre değişimi	55
41. Mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algısının göreve göre değişimi	56
42. Öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algısının göreve göre değişimi	57
43. Gerekli araç ve gereçleri temin etme algısının göreve göre değişimi	58
44. Düzenli denetleme algısının göreve göre değişimi	59
45. Denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algısının göreve göre değişimi	60
46. Çevreyi okul çalışmalarına katabilme algısının göreve göre değişimi	61
47. Velilerle işbirliği algısının göreve göre değişimi	62
48. Aday öğretmenlere rehberlik etme algısının göreve göre değişimi	63
49. Ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algısının göreve göre değişimi	64
50. Disiplinli olma algısının göreve göre değişimi	65
51. Vizyon sahibi olma algısının göreve göre değişimi	66
52. Gelirleri rasyonel harcama algısının göreve göre değişimi	67
53. Ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algısının göreve göre değişimi	68
54. Sevk ve idare yeteneği algısının göreve göre değişimi	69

55. Temsil yeteneği algısının göreve göre değişimi	70
56. Uyumlu kişiliğe sahip olma algısının göreve göre değişimi	71
57. Anlayışlı ve hoşgörölü olma algısının göreve göre değişimi	72
58. Sabırlı olma algısının göreve göre değişimi	73
59. Güven duyma algısının göreve göre değişimi	74
60. Dürüstlük algısının göreve göre değişimi	75
61. Eleştiriye açık olma algısının göreve göre değişimi	76
62. Adil davranma algısının göreve göre değişimi	77
63. Değişime açıklık algısının göreve göre değişimi	78
64. İyi iletişim becerisi algısının göreve göre değişimi	79
65. Denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algısının göreve göre değişimi	80

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

1. İlköğretim Müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarının öğretmen algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları 20

ÖNSÖZ

Eğitim sistemlerinin ve eğitim örgütlerinin verimliliğini ve kalitesini artırmanın en önemli koşullarından biride hiç şüphesiz eğitim yöneticilerinin eğitim yönetimi alanında alacakları veya tabi tutulacakları eğitimlerdir.

Uzun yıllara dayanan bir geçmişi olan yönetim bilimi, eğitim yönetimi alanında da meyvelerini vermeye başlamış ve bu alanda çok hızlı gelişme kaydedilerek ortaya kuramsal ve uygulamaya dönük pek çok görüş ve çalışmalar sunulmuştur. Yapılması gereken adeta bütün bilimsel gerçeklerden uzak ve gelenekselleşmiş yöntemlere dayalı yönetim tarzlarından özellikle eğitim alanında uzaklaşmak ve bilimsel geçerliliği olan yönetim tarzlarıyla eğitim yöneticilerini biran önce donatmaktır.

Türk Eğitim Sisteminin bir alt sistemi olan İlköğretim Okullarını, ilköğretim okulu müdürlerinin yönettiği bilinen bir durumdur. Ancak bu yöneticilerin yönetim alanında, özellikle eğitim yönetimi alanında yetişmiş insanlar olduklarını söylemek zordur.

Bu araştırmanın amacı eğitim yönetimi alanında genel denilebilecek kadar büyük çoğunluğu eğitim almamış olan ilköğretim okulu müdürlerinin ana hatlarıyla görev tanımlarında belirlenen alanlarda ne derece etkili müdürlük davranışları gösterdiklerinin okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarından hareketle tespit etmektir.

Araştırmanın sürecinde; bilgi birikimleriyle ve yapıcı eleştirileriyle beni yönlendiren değerli hocam Prof. Dr. Suat ANAR'a ve yazım aşamasında yardım ve desteklerini esirgemeyen eşim Şengül ve kızım Dilara'ya, anket sorularına samimi cevaplar vererek araştırmaya katkı sağlayan değerli öğretmen arkadaşlarıma ve yardımlarını esirgemeyen okul müdürü arkadaşlarıma teşekkür etmeyi bir borç bilirim. Ayrıca bu çalışmayı yürüttüğüm zaman diliminde kaybettiğim babama Allah'tan rahmet dilerim.

Ocak, 2007

Nurbay CAN

ABSTRACT

Today management deals with the education field. In order to become a qualified institution, innovation in management style is a must. In other words, institutions, now on, need managers who try to achieve the quality asset through scientific ways. So, it is necessary to decide on the period during which the training-education objectives will be determined in order to establish the education system in the most suitable way to achieve the objectives in schools where education organisations exist. It is also necessary to develop the education process and to assist and support the authorised people in this field. In short, the education process means more than the determination of the people who are supposed to teach; it also means managing, planning and, finally, practising the internal training system.

A great deal of studies have been carried out in the management of education in recent years, and their results have been referenced by the related authorities. So, this can be a reference in this field as well. In this study, it is aimed to carry out how the attitudes and behaviours of primary schools managers are evaluated by elementary school teachers and how these evaluations vary depending on the teachers' demographical characteristics (limited to those taken in the scale).

In this research lineated model which is a kind of approach that describes and portrays a situation both in the past and the present, has been used. The literature related to the issue has been researched, the legislation and the job descriptions of school principals have been analysed, and then the questionnaire has been developed. Finally, the questionnaire forms have been filled in selected schools and it has been found that teachers consider the principals' character features rather than their administrative talents as a managerial attitude and behaviour.

ÖZET

Bütün alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da yönetim artık ön plana çıkmış bir boyut arz etmektedir. Yani kalite faktörünün kurumsal boyutta etkin kılınabilmesi için yönetim tarz ve tutumlarında ve yönetici profillerinde değişikliklerin kaçınılmaz olduğu ve liderlik vasıfları bilimsel tarzlar dahilinde gelişmiş yöneticilerin artık kurum ve kuruluşlar için bir gereklilik olduğu aksi söylenemeyecek kadar kanıksanmış bir durumdur. Önceden kararlaştırılmış eğitim-öğretim amaçlarının gerçekleşme sürecini, eğitim örgütleri olan okullarda, eğitim ve öğretimin amaçlara en uygun biçimde yürütülmesini sağlamak, eğitim sürecini geliştirmek ve bu alandaki görevlilere yardımcı ve destek olmak ve kısacası eğitim olayını yönetmek gibi zor bir yönetim görevi verilen eğitim yöneticilerinin donanımlarının ne olduğunun araştırılmasından öte olması gerektiğinin çok iyi saptanması ve bu konuda hizmet içi eğitim ve yetiştirme eğitimlerinin planlanarak uygulamaya konulması gerekmektedir.

Eğitim yönetimi alanında son yıllarda birçok bilimsel çalışma yapılmış ve sonuçları ilgililere kaynak olarak sunulmuştur. Bu çalışmada bu alanda bir çalışma olarak görülebilir. Bu çalışmada ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarının ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen tarafından nasıl değerlendirildiğinin belirlenmesi ve bu durumun öğretmenlerin hangi demografik özellikleri (ölçekte alınanlarla sınırlı) itibariyle değişkenlik gösterdiğinin tespiti amaçlanmaktadır.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte yada halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Konu ile ilgili literatür taranmış, mevzuat incelenmiş, daha önce yapılan çalışmalara değerlendirilmiş, okul müdürlerinin görev tanımları incelenmiş ve bütün bu çalışmaların akabinde geliştirilen anket konuyu ortaya koyacak bulguları ortaya çıkarmak için örneklem olarak seçilen okullarda uygulamaya konulmuş ve bulgular değerlendirilmiştir. Genel anlamda öğretmenlerin müdürlerinin etkili yöneticilik davranışı sergilemede idari tutum ve davranışlardan ziyade kişilik özelliklerini daha etkin görmüş olmaları dikkat çekicidir.

GİRİŞ

Türk Eğitim Sisteminin en önemli kurumlarından olan ilköğretim okullarında, müdür pozisyonunda bulunan kişilerle ilgili olarak yapılan bu ve benzeri araştırmaların sonucunda elde edilen bulguların ilköğretim okullarına yönetici yetiştirmede, atamada ve hizmet içi eğitimlerin planlanmasında ilgililer tarafından dikkate alınabilecek sonuçlar elde etmek mümkün olabilecektir.

Çoğu eğitim yönetimi alanında yetişmemiş ancak hale hazırda görevi başında bulunan okul müdürlerinin, etkili yöneticilik davranışlarının öğretmenlerce nasıl değerlendirildiği belirlenmesidir.

Ayrıca bu araştırma için hazırlanan otuz soruluk bir anket ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmış ve etkili yöneticilik davranışlarının belirlenmesinde öğretmenlerin alanlarına, cinsiyetlerine, yaşlarına, hizmet sürelerine ve aldıkları eğitime göre bir değişkenlik olup olmadığına bakılmıştır.

PROBLEM

İlköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarının ilköğretim öğretmenleri tarafından nasıl değerlendirilmektedir.

ALT PROBLEMLER

1.Sınıf öğretmenleri ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarını nasıl değerlendirmektedir?

2.Branş öğretmenleri ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarını nasıl değerlendirmektedir?

3.Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarını değerlendirmeleri arasında önemli bir fark var mıdır?

4.İlköğretim okulu öğretmenlerinin ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarını değerlendirmeleri onların cinsiyetlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?

5.İlköğretim okulu öğretmenlerinin ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarını değerlendirmeleri onların yaşlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?

6.İlköğretim okulu öğretmenlerinin ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarını değerlendirmeleri onların meslekteki kıdemlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?

7.İlköğretim okulu öğretmenlerinin ilköğretim okulu müdürlerinin etkili yöneticilik davranışlarını değerlendirmeleri onların mezun oldukları okul türüne göre önemli farklılık göstermekte midir?

ÖNEM

Bu araştırmada elde edilen bulguların, ilköğretim kurumlarının hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir unsur olan yöneticilerin etkili müdürlük yapabilme becerilerini ne ölçüde yerine getirdiklerinin belirlenmesinde ve ayrıca MEB tarafından belirlenmiş olan görev tanımında sayılan görevlerin ne kadar etkili bir biçimde icra edildiğinin belirlenmesinde var olan durumu ortaya koyması açısından önemli görülmektedir.

Yine ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenle göre okul müdürlerinin müdürlük görevlerini yerine getirirken başarılı ve başarısız olduğu alanların ortaya konulmasıyla, hale hazırda görevleri başında olan okul müdürlerinin geliştirilmesi gereken alanlar ortaya çıkmakta ve eğitim yöneticileri için hazırlanacak hizmet içi ve daha iyimser bir yaklaşımla hizmet öncesi eğitim programlarının içeriklerinin belirlenmesine yardımcı olacağı umulmaktadır.

Eğitim gibi çok önemli alanda görev alan ve eğitim öğretim faaliyetlerinin icra mevkisi olan okullarda bir orkestra şefi ve itici, sürükleyici güç olan okul müdürlerinin öğretmenler

tarafından ileriye sürülen durumlarından etkilenerek bu alanlara ilgi duymaları ve kendilerini yetiştirmeleri için bir yarar sağlayacağı varsayımıyla da önemlidir.

SAYILTILAR

1.Öğretmenler ankete gönüllü olarak cevap vermişlerdir.

2.Anketlerde uzman kanaati alınmıştır.

3.Güvenirliliği denenmiştir.

SINIRLILIKLAR

Araştırma İstanbul ili Büyükşehir Belediye sınırları içerisinde yer alan Küçükçekmece İlçesinde Haziran 2006 tarihi itibariyle görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin değerlendirmeleriyle sınırlıdır.

Araştırma Haziran 2006 tarihi itibariyle açık olan İstanbul ili Büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde yer alan Küçükçekmece İlçesinden rasgele belirlenen yirmi ilköğretim okulu ile sınırlıdır ve araştırmada ele alınan probleme ait verilerin toplanması araştırmada kullanılan ölçme aracı ile sınırlıdır.

I.BÖLÜM

YÖNETİM ve EĞİTİM YÖNETİMİ

1.1.Yönetim

Yönetim ile ilgili bu alanla uğraşan kişiler ve araştırmacılar tarafından pek çok sayıda tanımlar yapılmıştır. Bu tanımların bazıları şu şekildedir:

Bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki işbölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının toplamıdır.

Başkaları aracılığı ile iş yapma ve belirlenen hedefler ulaşma sürecidir.

Bir örgütte önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak üzere bir araya getirilen insanları örgütleyip eşgüdümleyerek eyleme geçirme sürecidir.

Belirli amaçlara ulaşmak için başta insan olmak üzere örgütteki tüm kaynakları birbiriyle uyumlu, verimli ve etkili kullanabilecek kararlar alma ve uygulama sürecidir.

Yönetim, insanların işbirliğini sağlama ve onları bu amaca doğru yürütme iş ve çabalarının toplamıdır. (Tosun, 1996: 161).

Yönetim insan ve madde kaynakları aracılığı ile belirli bir amacı gerçekleştirme yada bir işi başarma eylemidir. (Aydın, 1991:70).

Yönetim, belirli amaçlara ulaşmak için elde bulunan kaynakları en iyi şekilde kullanma bilim ve sanatıdır.

Boyutları itibariyle baktığımızda yönetimin hem bir bilim hem de bir sanat olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz.

Toplumsal bir varlık olan ve her zaman bir arada yaşamış olan insan ve insanlık için yönetim aslında kendi varlığı kadar eski olan bir kavram ve de aynı zamanda bir uygulamadır

Çünkü insanlar tarihin her aşamasında ya yöneten yada yönetilen olarak her zaman ve de her an yönetim olayının içinde olmuş ve bu süreçten bir şekilde etkilenmişlerdir. Bu

etkilenme insan ömrünün her dilimine farklı biçim ve boyutlarla yansımış ama mutlaka yansımıştır. Pek doğal olarak da insan bu kadar iç içe olduğu bu süreci kendi gelişimine paralel olarak geliştirmiş yeni boyutlar ve yaklaşımlar kazandırarak yönetimi ve yönetmeyi bilimsel bir temele dayandırmıştır ve böylece yönetim sürecinin ve dolayısıyla da icracısı olan yöneticilerin bu işlevi profesyonelce ve daha verimli ve etkili bir biçimde icra etmelerini sağlamıştır.

Var oluşuyla beraber birlikte yaşama biçimini benimsemiş olan insan için yönetim faaliyeti varlık tarihi kadar eski bir olgudur. Bir arada yaşamayı tercih eden ve bir yöntem olarak kabullenen insanın bu kabulüyle beraber yönetiminde doğduğu açık bir gerçektir.

Yönetim bir örgütte önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için bir araya getirilen insanları örgütleyerek eyleme geçirme süreci olarak tanımlanmaktadır. (Başaran, 1989: 14).

Yönetimin amacı işgücü, zaman, para ve malzeme israfını ve kullanımını en aza indirerek örgütün verimliliğini ürün kalitesini artıracak etkili bir süreç oluşturmak olmalıdır. Bir teşkilatta yönetime duyulan ihtiyacın nedeni, teşkilatın amaçlarını planlanan düzeyde gerçekleştirmektir. (Dumrul, 1987: 2).

1.2.Eğitim Yönetimi

Yönetim alanında yapılmış olan muhtelif tanımların ortak noktası olarak “elde bulunan kaynakların amaçlar doğrultusunda rasyonel olarak kullanılmasıdır” yaklaşımını alacak olursak ki görülen odur, Eğitim Yönetimi’ni de; eğitim sürecini mevcut kaynak ve malzemeleri en etkili bir şekilde kullanarak, önceden belirlenmiş olan temel amaçlara ulaşabilmek için yapılan etkinlikler olarak tanımlamak mümkündür. (Erdoğan, 2000:79)

Yani eğitim yönetimi, eğitim öğretim fonksiyonunun gerçekleştirilme mecrası olan eğitim örgütlerinin; insan ve madde kaynaklarını en etkili bir şekilde kullanarak ülkenin milli hedefleri, insanlığın gerekleri, toplumun beklenti ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak önceden saptanmış olan amaçları gerçekleştirme adına ortaya koyulmuş olan plan, programlar ve mevzuat yardımıyla rasyonel bir biçimde idare edilmesidir.

Bir ülkenin, o ülke insanların ve hatta tüm insanlığın geleceği için iyi olana ne varsa, insanlığın ortak değeri adına iyi olan ne varsa varlığını sürdürmesi için, insanlığın karşılaştığı sorunları aşip çözümler üretebilmesi için eğitim öğretimin olmazsa olmaz olduğunu kabul etmek nasıl ki kaçınılmazsa bu kadar hayati olan bir alanda yönetimin icrası ve buna bağlı olarak “Eğitim Yönetimi” bu denli önemlidir.

Eğitim yönetimini hiç şüphesiz yönetim biliminin doğurduğu bir alt disiplin olarak görmek ve de göstermek doğru olacaktır. Kaldı ki eğitim yönetimi çerçevesinde gördüklerimiz yönetim biliminin ilkelerinin eğitim alanına uygulanmasından başkaca bir şey değildir. Böyle olması da pek tabii ki doğal bir durumdur.

Toplumlar geleceğini rastlantılara bırakamazlar o yüzden de geleceğin mimarlarının yetiştiği kurumlarını ilkesiz ve bilinçsiz yönetirme lüksüne hiç şüphesiz sahip olamazlar. İşte bu olamazlar eğitim yönetiminin içinde sistem ve genel olarak eğitimin yönetilmesine bağlı olarak okul yönetiminin önemini doğurmaktadır.

Yönetim bilimi toplumların yapısında ve yaşam tarzlarında ve aynı zamanda ihtiyaçlarında meydana gelen hızlı değişimler ve gelişmelere paralel olarak bir takım alt disiplinlere ve uzmanlık alanlarına ayrılmış ve bu uzmanlık alanlarından biriside “Eğitim Yönetimi” alanı olarak belirginlik kazanmıştır.

Eğitim yönetimi ve bir alt uygulaması olan okul yönetiminin amacı aslında yönetiminde öz amacı olduğu şekliyle örgütü hedefleri doğrultusunda yaşatmak yani insanı ve maddi kaynakları en iyi şekilde koordine ederek en az kaynak kullanımı ile en iyi verimi sağlamak olarak belirtilebilir. Sağlıklı bir ekonomik büyümenin, toplumsal ve siyasal gelişmenin, eğitim sisteminin fonksiyonlarını gerçekleştirmedeki başarı derecesiyle yakından ilişkili olduğu bir gerçektir. (Taymaz, 1985: 17).

Bu kadar önemli olduğu hangi açıdan bakarsanız bakın çok net olarak görülen eğitim ve eğitime etkililik kazandıracak en önemli unsur olan eğitim yöneticiliği, ülkemiz eğitim sistemi içerisinde halen mesleklaşme aşamasına gelemediği gibi eğitime yönelik eleman yetiştirme süreci içerisinde de yerini alamamıştır. Ülkemizde eğitimin sorunları tartışılırken bugüne kadar hiç ele alınmayı oluşuna artık bir dur diyerek birinci sıraya eğitim yönetimi alınmalı ve bu alanda ciddi eksiklikler giderilmeli ve eğitim yöneticisi

yetiştirme çok önemli bir eğitim hedefi olarak görülmelidir. Aksi takdirde trilyonlar harcanarak kurulan ve çok büyük hedeflerle eğitim öğretim faaliyetlerine kazandırılan eğitim örgütleri ehliyetsiz sürücüye emanet edilen lüks bir aracın durumuyla benzer sonuca ulaşacaktır.

Ülkemizde eğitim yöneticiliği maalesef öğretmenlere bir ek görev olarak yaptırılmakta okul müdürleri asıl olarak öğretmen olarak nitelendirilmekte ve yılları okul müdürlüğü ile geçmiş bir eğitim yöneticisini bir zaman sonra bir okulda öğretmen olarak görebilmek mümkün olabilmektedir. Hatta ve hatta denetim gören bir okulun müdürü denetim elemanları tarafından öğretmen olarak ders anlatırken mutlaka denetime tabi tutulmaktadır.

Genel olarak yöneticilik ve aynı zamanda da eğitim yöneticiliği birtakım özel rollerin gerektirdiği sorumlulukları karşılayabilmeyi öngörür. Bu açıdan yöneticilik, herkesin yapabileceği sıradan bir iş olmanın ötesinde, bilimsel eğitim temellerine dayanan ve uzmanlık gerektiren bir alan olarak kabul edilmektedir. (Sarıtaş, 1991: 29-30).

Günümüzde çok karmaşık olan örgütlerin yönetiminde olduğu gibi, eğitim örgütlerinin yönetiminde de tek başına bir şahsın iyi niyetinin veya sağduyusunun ve iyi insan olma vasfının beklenen sonucu veremeyeceği doğal bir sonuçtur. Yöneticilik mesleğinin kalkınmadaki rolü ve önemine ülkemizde gereken değerin verildiği söylenemez. Örneğin; iğne vurmak için yeterlik belgesi istenen ülkemizde, son derece önemli ve tüm toplumu ve ülkenin geleceğini ilgilendiren eğitim yönetimi için yöneticilik yeterlilikleri gibi özelliklerin aranmayışı büyük bir çelişki olarak karşımıza çıkmaktadır.(Çelik, 1990: 4).

Ülkemizde Eğitim Yöneticisi yetiştirme politikası temel bir devlet ve eğitim politikası olarak ele alınmamıştır. Milli Eğitim Şuralarında ve mevzuatlarda eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları belirginlik kazanmamıştır. Ülkemizde eğitime yön veren 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43.maddesinde; "Öğretmenliğin; Devletin, eğitim öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanması eğitim yöneticiliğinin farklı bilgi ve beceriler gerektiren ayrı bir meslek olarak düşünülmediğini göstermektedir.

Türkiye'de Bursalıoğlu tarafından yapılan bir araştırmada yöneticilerin, göstermekte oldukları yöneticilik davranışlarını öğrenmede yararlandıkları kaynaklar içinde birinci

sırayı yöneticilik deneyimi almıştır. Bunun nedeninin, ülkede eğitim yöneticiliğinin formal bir yetiştirmeye dayalı olmayışından ve usta çırak ilişkileri çerçevesinde sınama yanılma yöntemi ile kazanılmasından ileri gelmektedir. (Bursalıoğlu, 1972: 26)

Okul yöneticisinin genelde rolü emrinde ve yanında çalışan tüm personele ait rollerinin yönetimle ilgili olanlarını kapsama alır. (Taymaz,1982: 2). Bu rolleri oynayan ve makamda bulunan okul müdürü bir kamu yöneticisi, politika saptayıcısı, alan uzmanı, profesyonel eğitimci, eğitsel lider ve toplumun aktif bir üyesi olma durumundadır. (Taymaz, 1985: 6).

Okulların etkili olmaları, yani sahip oldukları özel hedeflere ulaşabilmeleri, büyük ölçüde okuldaki eğitim öğretim programlarının yürütülmesinden sorumlu olan okul müdürlerinin etkili olmasına bağlıdır. (Tanrıöğen, 1988: 4).

Bütün bunlardan anlaşılması gereken eğitim yöneticiliği veya diğer bir ifadeyle okul müdürlüğünün öyle sıradan bir iş ve görev olmadığı ve meselenin ne derece önemli bir boyutta olduğunun bilinmesidir. İlköğretim okul müdürlerinin çoğunun yeterli bir yöneticilik eğitiminden geçmemiş öğretmenler tarafından yürütüldüğü söylenebilir. İlköğretimin belirlenmiş olan hedeflerini gerçekleştirmede, okul müdürlerinin yöneticilik görevlerini en etkili bir şekilde icra etmelerinin payı son derece büyüktür.

Eğitim Yönetimi alanındaki gelişmelerin bir yansıması olarak Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan Ocak 2000 tarihli ve 2588 sayılı tebliğler dergisinde okul-kurum müdürü görev tanımları yapılmış ve burada ilköğretim okulu müdürlerinin görev tanımlarına da yer vermiştir. (Tebliğler Dergisi 2000: 65-66-67-68, Sayı:2508). Görev tanımında yer alan özellikler incelendiğinde donanımlı bir yöneticinin tarif edildiği anlaşılmakta olup ancak bu donanımlara sahip yöneticilerin nerde ve nasıl yetiştirildiğinden veya yetiştirileceğinden bahsedilmemektedir.

Bu araştırmada, bunca önemli bir görev olduğunu zikrettiğimiz eğitim yöneticiliğinin veya başka bir ifadeyle okul müdürlüğünün, daha net ve kapsamına uygun ifadelerle ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okul müdürlerinin etkili müdürlük davranışları gösterme düzeyleri hakkında fikir sahibi olmak ve bu konuda yapılacak benzer çalışmalara ışık tutmaktır.

1.3.Okul Yönetimi

Eğitim yönetimi nasıl ki yönetim bilimi ile bir ilişki içinde idi, yani yönetim biliminin bulgu ve ilkelerinin eğitim alanına transferi idiyse işte benzer bir ilişkiyi eğitim yönetimi ile okul yönetimi arasında da kurmak mümkündür keza okul yönetimi, eğitim yönetiminin kendine göre daha dar ve sınırlı olan bir alana uygulanmasıdır.

Eğitim yönetimi sistem ile ilgilenirken okul yönetimi okul düzeyinde yoğunlaşan sorunlar ile ilgilenir. Yani eğitim yönetimi eğitime makro düzeyde, okul yönetimi ise mikro düzeyde bir bakış açısı ile yaklaşır. Ancak eğitim yönetimi ve okul yönetimi kavramsal açıdan birbirinden farklı olsa da pratikte her iki alanın çerçeveleri arasında genel olarak önemli farklılıklar bulunmamaktadır. (Erdoğan, 2000: 80-81)

Şunu söylemek sanırım doğru olacaktır; yönetim biliminin topladığı bilgi ve belgeler ve başka bilimlerle etkileşerek bir harmanlama yapıp ortaya koyduğu görüş ve ilkeleri alan araştırmacıları ve bilim adamları olarak eğitim alanına uyarlamışlar ve eğitim yönetiminin ilkeli ve bilimsel bir boyuta taşımışlardır. Eğitim yönetimi bu pozitif temellere oturunca da haliyle sisteminin içinde yer alan unsurlarının yönetimi de bundan nasibini almakta gecikmemiş ve böylece okul yönetimi olgusu da üzerinde düşünülen bilimsel çalışmalar yapılan ve fikirler ortaya konulan bir boyut kazanmıştır.

1.4.Okul Yöneticisi

Okul yöneticisi denince şüphesiz akla ilk gelen okul müdürüdür. Buda normaldir, çünkü her ne kadar okulda müdür yardımcıları, bölüm başkanları, zümre başkanları, şube başkanları da birer yönetici ise de çatıda müdür vardır. Gemiyi harekete geçiren ve doğru yolda ilerleten bir kaptan gibidir ve bu sırada bazı görev dağılımları ve iş bölümleri yapar ve de yetki devreder, yetki devralır, bunları işlerin hızlı yürümesi için yapar.

Ancak müdür, okulda yönetici olarak nitelendirilebilecek diğer bütün kişi ve unsurların görev alanlarını belirleyen, genişleten veya sınırlayan bir konumda olması nedeniyle okul yöneticisi veya okulu yöneten kişi denildiğinde şüphesiz akla ilk gelen kişi olacaktır. Fakat yönetimin bir ekip işi olduğu inkar edilemez, kadro iyi yönetim ve iyi yöneticilikte çok

önemli bir unsurdur. Yönetim işinin bir ekip işi olması dudumu da müdürü bir lider olmaya zorlayan bir durumdur.

Eğitimde yöneticiliğin mesleklaşma ve kurumlaşmasına en büyük engel, öğretmenlik ve yöneticilik görevleri değerlerinin karıştırılması olmuştur. (Bursalıoğlu, 2003: 14)

Bu görüşten hareketle okul yöneticisi ile öğretmenin görev ve değer sistemi olarak farklı olduklarını söylemek mümkündür. Öğretmenin pozisyonu gereği refleksleri ile okul müdürünün reflekslerinin farklı olması beklenir, ancak iki kişi aslında aynı kişidir. Yani öğretmenken yaptığını müdürken yapmaması, yapmadığını ise yapması beklenebilir. Bu durum sanırım rol çatışması kavramı ile izah edilebilir.

Anlatılmaya çalışılan bu karışma öğretmen-yönetici tipinin doğmasına ve aynı kişinin değişik iki değer sisteminin gerektirdiği rolleri oynamasına yol açmıştır. Bu rollerin aykırı düştüğü durumlarda meydana gelen rol çatışmaları, eğitim yöneticisinin gücünü azaltmış, yıpranmasını artırmıştır. Öğretmen-yönetici tipi, merkeziyetçi eğitim sistemlerinin çoğunda bulunmaktadır. Eğitim yöneticiliği öğretmenliğe ek bir görev olmaktan kurtarılmadıkça, böyle sistemlerin etkisinde ve kalitesinde yükselme görülmeyecektir. Eğitim yöneticileri yöneticilik mesleğinin gereklerine göre yetiştirilip geliştirilmedikçe, bu verimi artırmak amacıyla yapılan model ve yapı değişimleri de başarılı olmayacaktır. Çünkü örgüt ve yönetim dengesi, bir dereceye kadar, model ve insan dengesine benzetilebilir. Bu paralellik, her ikisine de eşit ağırlık vermeyi zorunlu kılmaktadır. (Bursalıoğlu, 2003: 14)

1.5.Okul Yöneticisinin Sahip Olması Gereken Nitelikler

İlk önce genel olarak yöneticinin sahip olması gereken özellikleri irdelenecek olursak bunları aşağıdaki gibi gruplamak mümkündür: (Erdoğan, 2000: 40)

I-Yönetici bilgili olmalı: Özellikle yönetim biliminin temelini oluşturan teorileri bilmeli. Çünkü uygulama yapabilmek için teoriden daha iyi ve güvenilir bir rehber yoktur. Ayrıca görev yaptığı kurum için gerekli olan mevzuat bilgisine sahip olmalı. Yine özellikle okul yöneticileri insan ilişkisi ve malzemesi içerikli bir yönetim yürüttüklerinden siyaset,

ekonomi, sosyoloji, psikoloji, antropoloji, tarih, edebiyat ve iletişim gibi sosyal alanlarda bilgili olmalı.

II-Yönetici yetenekli olmalı: Sorun çözme, temsil etme, görüşme yapabilme, karar verme, yazılı ifade, konuşma, analiz yapma, sentez yapma, planlama, iyi insan ilişkileri kurabilme gibi alanlarda yetenekli olmalıdır. Yöneticilerin sahip olması gereken nitelikleri; kavramsal, beşeri ve teknik olarak üç kategoriye ayırmak mümkündür.

III-Yönetici deneyimli olmalı: Ancak ne kadar deneyimli olması gerektiği konusunda bir belirleme yapmak doğru olmayabilir. Çünkü deneyim ihtiyacı ve deneyim seviyesi yöneticinin yönetim işlevini yürüttüğü alan ve örgüte göre farklılıklar içerebilir.

Burada şunu vurgulamak gerekir; deneyim bilimsel bir eğitime dayanan bir birikimi getiriyor olmalı, geleneksel ustadan çırağa mantığının hakim olduğu deneyim modern yönetim tarzının bir yaklaşımı olamaz.

IV-Yönetici ahlaklı olmalı: Yönetici yukarıda sayılan niteliklerin yanında iyi ahlaka da sahip olmalıdır. Bu nitelikten yoksun bir yönetici sahip olduğu bilgiye, yeteneğe ve deneyime rağmen yönettiği kurum ve çalışanlar için umulmadık sorunların kaynağı olabilir. Bilgi ve beceri edinmenin giderek kolaylaştığı günümüzde ahlaki yeterliliğin iyi yönetici kıstaslarında ön sıralara doğru tırmanması kaçılmaz olacaktır.

Okul yöneticilerinin sahip olması gereken niteliklere gelince, yukarıda yönetici için sayılan bütün nitelikler okul yöneticisinde de bulunmalıdır. Ayrıca okul yöneticileri eğitim öğretim alanında meydana gelen gelişmeleri yakından takip etmeli ve haberdar olmalıdır.

Okul yöneticileri yeni bir bin yıla girerken; çoklu zeka kuramı, duygusal zeka, beyin haritaları, portfolio sistemi gibi kuram ve uygulamalardan haberdar olmalıdır. (Erdoğan, 2000: 86).

Okul yöneticisi genel olarak eğitim alanında ve kendi sorumluluk alanında ki mevzuata hakim olmalıdır, yönetici gücünü; sadece sorumlulukları ile ilgili mevcut prosedürlerden değil kişisel olarak sahip olacağı potansiyelden almalıdır, okul yöneticisi kendisini değişen şartlara göre yenileyebilmeli ve geliştirebilmelidir.

Okul yöneticisi yaratıcı özelliklere sahip olmalıdır. Yaratıcı yönetici, yeni deneyimlere açık, çevresindekileri yaratıcılık konusunda teşvik eden, risk almayı seven ve işine sıkı sıkıya bağlı, kendine yetebilen, meraklı, kolay tatmin olmayan, coşkulu, esnek, sorumluluk alma ve vermede cesaretli, yetkisinin dışında hareket edebilen kişidir. Yaratıcı yönetici yenilgiden veya felaketten sonra grubunu yeniden toparlamada ve grubun moralini yükseltmede başarılıdır. (Sungur, 1992: 119).

Yöneticilik vasıfları itibariyle çağdaş diye nitelendirilebilecek bir okul yöneticisi, kapsamlı insan bilgisine ulaşmış, etkili iletişim kurabilen, liderlik özellikleri etkin, konuşma dilini doğru ve güzel kullanabilen, çeşitli sosyal ve pozitif bilim dallarında eğitim görmüş, yabancı dil bilen, iletişim teknolojilerine hakim, bilgiyi yöneten, beden ve ruh yönünden sağlıklı, eğitime inanmış olmalıdır. (Açıkalın, 1995: 6).

Bu bölüm başlığı içerisinde bahsettiğimiz yönetici ve okul yöneticisinde bulunması gereken nitelikler konusunda Milli Eğitim Bakanlığınca yürütülen çalışmalar neticesinde bir çerçeve çizilmiş ve okul ve kurum müdürlerinin görev tanımları yayınlanmıştır. Bu görev tanımları içerisinde okul müdürlerinde olması gereken niteliklere de değinilmiştir. Bundan sonraki konu başlığında bahsi geçen görev tanımları içerisinde yer alan ilköğretim okulu müdürlerinin görev tanımları detaylı olarak ele alınmıştır.

1.6.İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görev Tanımı

Bir önceki bölümde genel olarak yönetim, eğitim yönetimi, okul yönetimi kavramları üzerinde duruldu. Arkasından genel olarak yönetici ve okul yöneticisinde bulunması gereken nitelikler belirtildi.

Bu araştırmaya konu olan ilköğretim okulu müdürleri bazına olayı indirgerken aynı zamanda araştırmaya veri toplamak için kullanılan anketin de omurgasını oluşturan ve Milli Eğitim Bakanlığı Yönetimi Değerlendirme ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından, 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun değişik 56 ncı maddesi çerçevesinde Bakanlar Kurulunca yürürlüğe konulan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin 39 uncu maddesi, eğitim yöneticilerinin atanma ve görevde yükselmelerine esas alınacak görev (iş) tanımlarının yapılmasını öngörmektedir gerekçesine dayanarak

hazırlanan ve 15 Kasım 1999 tarihli bakan onayı ile Ocak 2000 tarih ve 2508 sayılı tebliğler dergisinde yayımlanan “Okul-Kurum Müdürü Görev Tanımları” çerçevesinde ilköğretim okulları müdürlüğü görev tanımına da yer verilmiştir (EK 6).

İlköğretim okul müdürlerinin etkili müdürlük davranışları ile ilgili öğretmen algılarını derleyip bir yargıya ulaşmaya çalışırken müdürlerden beklenen davranışlar nelerdir? sorusuna en mantıklı ve tutarlı cevap bu görev tanımları olacaktır.

Madem ki bu görev tanımlarında belirlenen özellikler ve kriterler müdürlük vasfı ve göreviyle bağdaştırılmış o halde okul müdürlerinden öncelikli olarak burada sayılan davranışları sergilemelerinin ve niteliklere sahip olmalarının beklenmesi pek tabiidir.

Bu görev tanımları çizelgesi dikkatlice incelenecek olursa, özellikle “tecrübe, kişisel özellikler, gereken beceriler, görev listesi” bölümleri altında sıralanmış olan maddelerin bu bölümden önce ele alınmış olan yönetim, eğitim yönetimi, okul yönetici ve özellikle okul yöneticisinin sahip olması gereken nitelikler başlıkları altında öne sürülen ve paylaştığımız görüş ve düşüncelerle ne kadar örtüştüğünü görülür ki; bu da görev tanımlarının hazırlanırken bilimsel temeller baz alınarak ortaya koyulduğunun memnuniyet verici olarak ispatıdır.

Ancak özellikle görev listesi bölümünün 32.maddesinden sonraki bölümde yer alan maddeler arasında çok fazla teknik detay içeren ve yönetmelik veya genelgelerle düzenlenen bazı iş ve işlemlere yer verilmiştir ki bizce bu detay ve teknik ayrıntılara burada girilmesinin gereği yoktur. Onların yerine, “yönettiği kurumun türüne ve fonksiyonlarına göre kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge ve genelgeler doğrultusunda yapılması gereken iş ve işlemleri yapar” gibi ifadenin benimsenmesi daha uygun olabilirdi.

Bu arada yine belirtmek gerekir ki bu görev tanımında “görevin gerektirdiği nitelikler” bölümünde yine teknik ayrıntılara girilmiş ve bu teknik detaylardan bazıları şu an (Kasım 2006) yapılmış olana mevzuat değişiklikleriyle yürürlükten kalkmışlardır. Bu gerçekten hareketle bu bölümde de “mevzuatında yer alan hükümler çerçevesinde atamaları yapılır” gibi ifadelere yer verilseydi sanırım daha uygun olabilirdi.

Çizelgenin yanlış bilgi dağarcığı oluşturmasına engel olmak ve güncel ve doğru olan bilginin hemen sunulması gayesiyle bahsi geçen bölümde yönetmelik değişikliklerine bağlı olarak gelinen yeni durum hakkında bilgi vermek doğru olacaktır:

11 Ocak 2004 tarih ve 25343 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği” (2 Aralık 2004 tarih ve 25658 sayılı ve 4 Mart 2006 tarih ve 26098 sayılı resmi gazetelerde yayınlanmış olan değişiklikler olmuştur) sonucu bu bölümde belirtilen sınav ve puan sistemi aranmamaktadır. Bahsi geçen yönetmeliğin 8.maddesi, müdür olarak atanacaklarda aranılan özel şartları şu şekilde belirtmektedir:

a)-(C) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliğinde en az iki yıl görev yapmış olmak,

b)-(B) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmak,

c)-(A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; en az bir yılı (B) tipi eğitim kurumunda olmak üzere eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az dört yıl yada eğitim kurumu yöneticiliğinde toplam beş yıl görev yapmış olmak.

Bu şartları taşıyanlar arasında mülakat komisyonunca gerçekleştirilecek bir değerlendirme ve seçme yöntemi de bu yönetmelikle beraber getirilmiş olan yeniliklerdendir.

Görev tanımlarında yer alan ve müdürlük için gerekli bir husus olan sınav kazanma koşulu yukarıda bahsi geçen yönetmeliğe göre müdür yardımcılığı görevine atanma için uygulanacak bir ön koşul haline dönüştürülmüştür.

Gerek müdür yardımcılığı görevine giriş gerekse okul müdürlüğü görevine giriş koşullarında ve uygulamalarında yapılmış olan bu mevzuat değişiklikleri olumlu veya olumsuz sonuçları itibariyle uygulamadan sonra daha net görülecektir.

II.BÖLÜM ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, veri analizine yer verilecektir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.

Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır; önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir. (Karasar, 1984: 80).

Bu araştırma ile ilköğretim okulu müdürlerinin, görev tanımlarında yer verilen kriterlere göre etkili müdürlük davranışları yeterlikleri sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri alınarak betimlemeye çalışılmıştır.

Bu açıklamaları takiben araştırmanın evreni , evrenden alınan örneklem deseni, verilerin toplanması ve toplanan verilerin analizinde ve yorumlanmasında kullanılan istatistiksel yöntemlerde ele alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde yer alan Küçükçekmece ilçesinde, 2005-2006 öğretim yılında eğitim-öğretim hizmetlerini yürüten yirmi ilköğretim okulunda görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

Okulların seçimi yapılırken örneklem alınmış ve değişik semtlerde yer alan okullar bünyesinde bu çalışma yürütülmüştür.

Örnekleme yer alan okulların belirlenmesinde, Küçükçekmece ilçesinin semtleri birer küme olarak değerlendirilmiş ve sonrasında bu küme içerisinde yer alan okullar yansız olarak seçilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplamak için, araştırmacı tarafından bir anket geliştirilmiştir. Anket geliştirilirken, literatürde etkili yönetim ile ilgili ulaşılan araştırma, kitap, makale vb. kaynaklar ile MEB İlköğretim okulu müdürlerinin görev tanımları tablosu taranmıştır.

Veri toplama aracında, her davranış biçiminin gösteriliş sıklığı; seçeneklerden “Hiç” 1 Puan, “Çok Az” 2 Puan, “Biraz” 3 Puan, “Çoğu Zaman” 4 Puan, “Tam” ise 5 Puan üzerinden değerlendirilmiştir.

Hazırlanan anketler, Yeditepe Üniversitesi'nin İstanbul Valilik Makamına yazdığı yazı, Valilik Makamının İl Milli Eğitim Müdürlüğüne havalesi ve bu makamdan alınan izin sonrasında Küçükçekmece İlçesindeki 20 ilköğretim okulunda görevli öğretmenlere uygulanmıştır. Öğretmen sayısı kadar verilen anketlerin önemli bir kısmı doldurulmuş ve bu anketler araştırmacıya geri dönmüştür. Yönergeye uygun olmayan anketler değerlendirmeye alınmamış ve uygun görülen anketlerin (378 adet) değerlendirilmesi yapılmıştır.

2.4. Veri Analizi

Araştırmada, öğretmenlerin elde edilen demografik özellikleri betimsel istatistiksel analizler kullanılarak çözümlenmiştir. Elde edilen verilerin frekans dağılımları, ortalama değerleri, standart sapma değerleri tablolarla ve grafiksel gösterimlerle sunulmuştur.

Otuz sorudan oluşturularak geliştirilen ölçek ile elde edilen verilere çok değişkenli istatistiksel bir teknik olan faktör analizi tekniği uygulanarak örneklem için alt boyutlar belirlenmiştir.

Elde edilen alt boyutların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği, bağımsız t testi ile analiz edilmiştir.

Grafiksel gösterimler MS Excel programıyla, istatistiksel analizler SPSS 13.0 programı kullanılarak yapılmıştır.

III.BÖLÜM BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde ele alınan problemin çözümü ve alt problemlere dayalı olarak toplanan verilerin istatistiksel tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve ilgili yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Bulgular

3.1.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

3.1.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 3.1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	210	55,6
Erkek	168	44,4
Toplam	378	100



Şekil 3.1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı grafiği

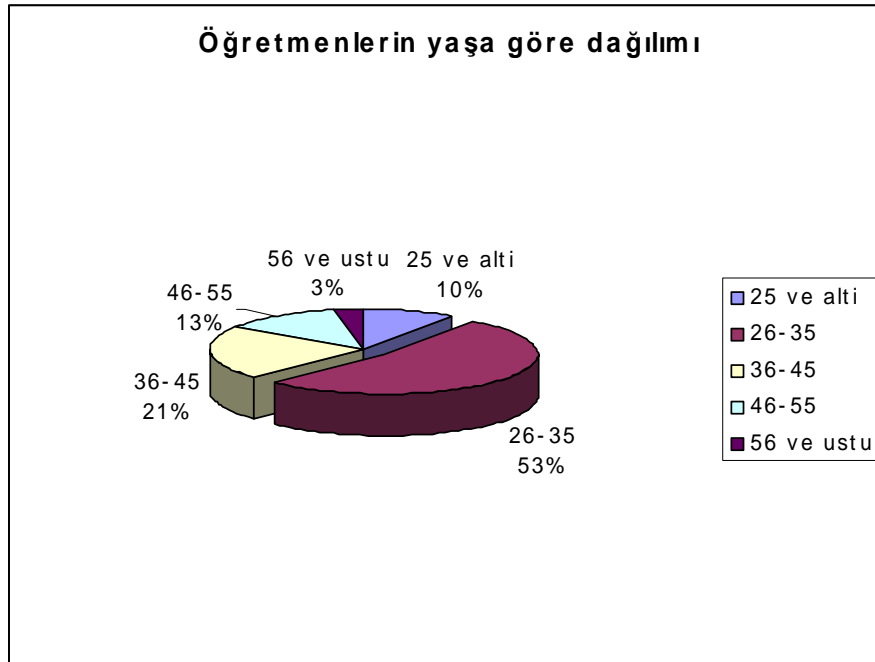
Geçerli anket dolduran toplam 378 öğretmenin cinsiyete göre frekans dağılımı yukarıdaki gibidir. Buna göre; 210 kadın öğretmen toplamın %55,6'sini oluştururken, 168 erkek öğretmen geri kalan %44,4'ünü oluşturmaktadır.

3.1.1.2. Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre dağılımı çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 3.2. Öğretmenlerin yaşa göre dağılımı

Yaş	N	%
25 ve altı	37	10
26 – 35	200	53
36 – 45	81	21
46 – 55	48	13
56 ve üstü	12	3
Toplam	378	100



Şekil 3.2. Öğretmenlerin yaşa göre dağılımı grafiği

Geçerli anket dolduran toplam 378 öğretmenin yaşa göre frekans dağılımı yukarıdaki gibidir. Buna göre; 25 yaş ve altında ankete katılan 37 öğretmen toplamın %10'unu, 26 –

35 yaşları arasındaki 200 öğretmen toplamın %53'ünü, 35 – 45 yaşları arasındaki 81 öğretmen toplamın %21'ini, 46 – 55 yaşları arasındaki 48 öğretmen toplamın %13'ünü oluştururken, 56 yaş ve üstündeki 12 öğretmen geri kalan %3'ünü oluşturmaktadır.

3.1.1.3. Öğretmenlerin Göreve Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin göreve göre dağılımı çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 3.3. Öğretmenlerin göreve göre dağılımı

Görev	N	%
Sınıf öğretmeni	226	60
Branş öğretmeni	152	40
Toplam	378	100



Şekil 3.3. Öğretmenlerin göreve göre dağılımı grafiği

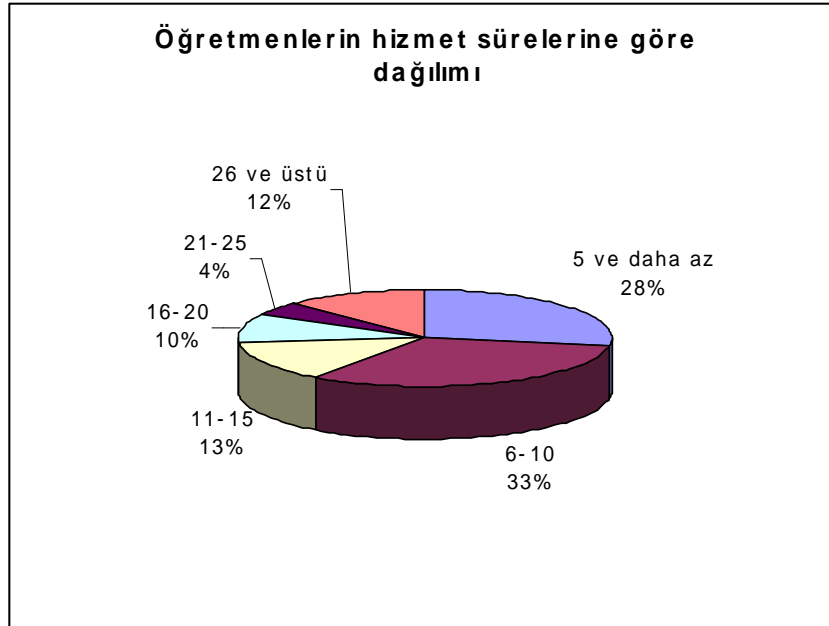
Geçerli anket dolduran toplam 378 öğretmenin görev değişkenine göre frekans dağılımı yukarıdaki gibidir. Buna göre; 226 sınıf öğretmeni toplamın %60'ını oluştururken, 152 branş öğretmeni geri kalan %40'ını oluşturmaktadır.

3.1.1.4. Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süresine göre dağılımı çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 3.4. Öğretmenlerin hizmet süresine göre dağılımı

Hizmet Süresi (yıl)	N	%
5 ve daha az	104	28
6 – 10	123	33
11 – 15	51	13
16 – 20	36	10
21 – 25	17	4
26 ve daha fazla	47	12
Toplam	378	100



Şekil 3.4. Öğretmenlerin hizmet süresine göre dağılımı grafiği

Geçerli anket dolduran toplam 378 öğretmenin hizmet süresine göre frekans dağılımı yukarıdaki gibidir. Buna göre; 5 yıl ve altında hizmet süresine sahip 104 öğretmen toplamın %28'ini, 6 – 10 yıl arasındaki hizmet süresine sahip 123 öğretmen toplamın %33'ünü, 11 – 15 yıl arasında hizmet süresine sahip 51 öğretmen toplamın %13'ünü, 16 –

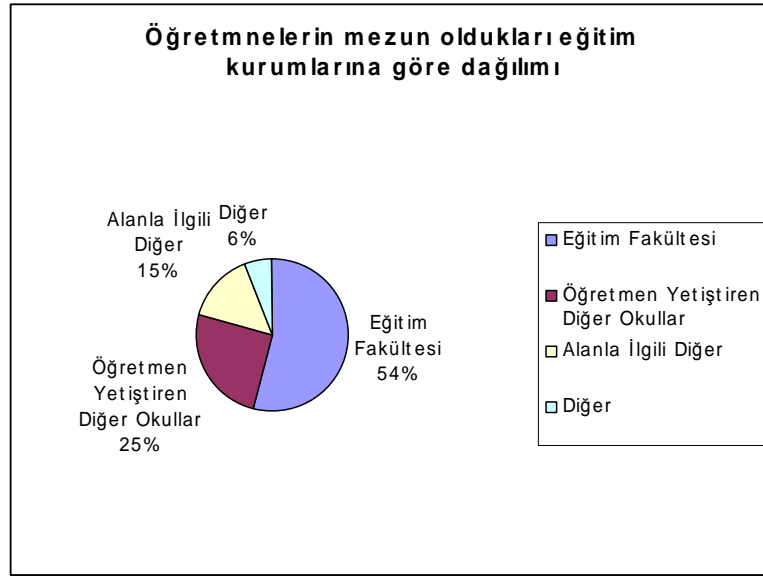
20 yıl arasında hizmet süresine sahip 36 öğretmen toplamın %10'unu, 21 – 25 yıl arasında hizmet süresine sahip 17 öğretmen toplamın %4'ünü oluştururken, 26 yıl ve daha fazla hizmet süresine sahip 47 öğretmen geri kalan %12'sini oluşturmaktadır.

3.1.1.5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Eğitim Kurumlarına Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumlarına göre dağılımı çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 3.5. Öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumlarına göre dağılımı

Mezun Olunan Okul	N	%
Eğitim Fakültesi	204	54
Öğretmen Yetiştiren Diğer Okullar	95	25
Alanla İlgili Diğer	57	15
Diğer	22	6
Toplam	378	100



Şekil 3.5. Öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumlarına göre dağılımı grafiği

Geçerli anket dolduran toplam 378 öğretmenin mezun oldukları eğitim kurumlarına göre frekans dağılımı yukarıdaki gibidir. Buna göre; eğitim fakültelerinden mezun 204 öğretmen toplamın %54'ünü, öğretmen yetiştiren diğer okullardan mezun 95 öğretmen

toplamin %25'ini, alanla ilgili diğer okullardan mezun 57 öğretmen toplamın %15'ini oluştururken, diğer eğitim kurumları ya da okullardan mezun 22 öğretmen toplam örneklemin %6'sını oluşturmaktadır.

3.2. Faktör Analizi Sonuçları

İlköğretim Okulu Müdürlerinin etkili yöneticilik davranışları göstermeleri durumunun tespit etmek amacıyla, ilköğretimin öğretmenlerinin müdürleri hakkında doldurdıkları anket verileriyle faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin ölçek yeterliliği testi uygulanmış 0,968 değerinde elde edilmiştir. Bu değerin 0,50'nin üzerinde olması, örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Sharma, 1996). Bartlett's test of Sphericity 8344,73'dir ve bu değer elde edilen faktörlerin anlamlı olduğuna işaret etmektedir ($p=0.000$). Daha sonra Temel bileşenler yöntemi kullanılarak 30 sorudan oluşan öz-yeterlik ölçeği Varimax döndürme yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Toplam açıklanan varyans %61,913 olarak bulunmuştur. Birinci faktör için açıklanan varyans %34,305; ikinci faktör için ise %27,608'dir. Faktörler sırasıyla, "İlköğretim Müdürlerinin İdari Tutum ve Davranışlarının Yönetimde Etkinliği", ve "İlköğretim Müdürlerinin Kişiliklerinin Yönetimde Etkinliği" olarak isimlendirilmiştir. Faktörlerin içsel güvenilirliklerinin hesaplanmasında cronbach α değerleri hesaplanmış ve aşağıda tablo halinde sunulmuştur. Bütün güvenilirlik düzeyleri 0,70 değerinin üzerindedir. Faktör yükleri 0,50'nin altında hesaplanan anket soruları ise değerlendirilmeye katılmamıştır.

Tablo 3.1. İlköğretim Müdürlerinin Etkili Yöneticilik Davranışlarının Öğretmen Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör ün Adı	Faktörü Oluşturan Sorular	Faktör yükleri	Faktörün açıklayıcılığı	Soru sayısı	Güvenilirliği (Cronbach alpha)
FAKTÖR 1 İlköğretim Müdürlerinin İdari Tutum ve Davranışlarının Yönetimde Etkinliği	Okul müdürümüz mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri izlemeleri konusunda öğretmenlere öncülük eder.	0,752	34,305	18	0,959
	Okul müdürümüz mevzuatın uygulanmasında rehberlik eder.	0,751			
	Okul müdürümüz okulda öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlar.	0,738			
	Okul müdürümüz mevzuattaki değişiklikleri zamanında bildirir.	0,736			
	Okul müdürümüz öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alır.	0,735			
	Okul müdürümüz gerekli araç ve gereçleri temin eder.	0,723			
	Okul müdürümüz çalışmalarını düzenli olarak denetler.	0,704			
	Okul müdürümüz denetim esnasında saptanan eksikliklerin giderilmesinde öğretmenlere rehberlik eder.	0,701			
	Okul müdürümüz çevrenin okul çalışmalarına katılımını sağlar.	0,701			
	Okul müdürümüz öğrencilerin başarı durumları ve davranışları konusunda velilerle işbirliği ortamı yaratır.	0,697			
	Okul müdürümüz aday öğretmenlerin hizmet içinde yetişmelerine rehberlik eder.	0,668			
	Okul müdürümüz ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olur.	0,655			
	Okul müdürümüz disiplinlidir.	0,643			
	Okul müdürümüz vizyon sahibidir.	0,621			
	Okul müdürümüz okulun gelirlerinin, öncelikli ihtiyaçların karşılanmasında rasyonel olarak kullanılmasını sağlar.	0,612			
	Okul müdürümüz ödül ve cezayı verimi ve morali yükseltecek biçimde uygular.	0,607			
	Okul müdürümüz sevk ve idare yeteneğine sahiptir	0,595			
	Okul müdürümüz temsil yeteneğine sahiptir.	0,594			
FAKTÖR 2 İlköğretim Müdürlerinin Kişiliklerinin Yönetimde Etkinliği	Okul müdürümüz uyumludur.	0,831	27,608	10	0,932
	Okul müdürümüz anlayışlı ve hoşgörülüdür.	0,804			
	Okul müdürümüz sabırlıdır.	0,802			
	Okul müdürüne güven duyarım.	0,748			
	Okul müdürümüz dürüsttür.	0,739			
	Okul müdürümüz eleştiriye açıktır.	0,723			
	Okul müdürümüz adildir.	0,716			
	Okul müdürümüz değişime açıktır.	0,613			
	Okul müdürümüz iyi iletişim becerisine sahiptir.	0,607			
	Okul müdürümüz denetim ve değerlendirmelerde tarafsız davranır.	0,568			
Toplam			61,913	28	
Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy					0,968
Bartlett's Test of Approx. Chi-square					8344,73
Sphericity					378
					df
					P
					0,000

3.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İdari Tutum ve Davranışları Algısı Boyutunun (Faktör 1) t-testi Sonuçları

3.3.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İdari Tutum ve Davranışları Algısı Boyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

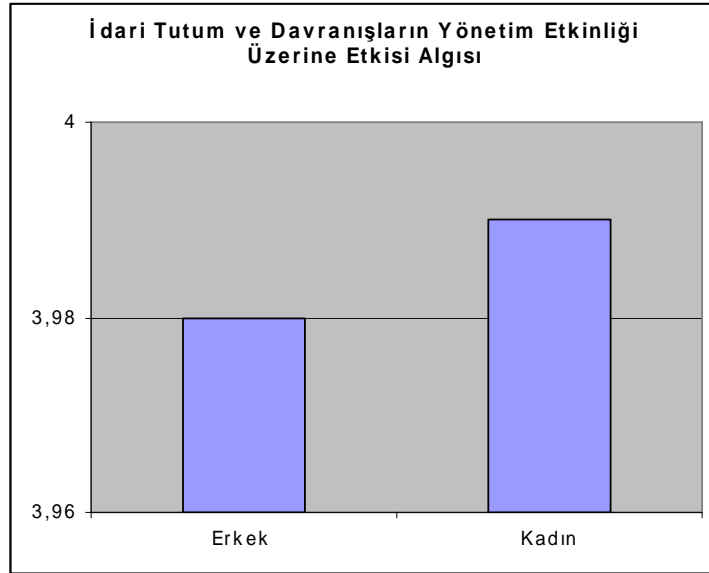
Çizelge 3.6. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin idari tutum ve davranışlarının etkinliği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	T	Sd	p değeri
İdari Tutum ve Davranışlarının Yönetimde Etkinliği	Erkek	168	3,98	0,70223	0,007	376	0,994
	Kadın	210	3,99	0,74724			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin idari tutum ve davranışlarında yönetim etkinliği algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.6. İdari tutum ve davranışlar algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin idari tutum ve davranışlarının yönetimde etkinliğini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skor ortalaması saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin, bu boyut için skor ortalamaları 3,98 iken

kadın öğretmenlerin aynı boyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,99 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.3.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İdari Tutum ve Davranışları Algısı Boyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

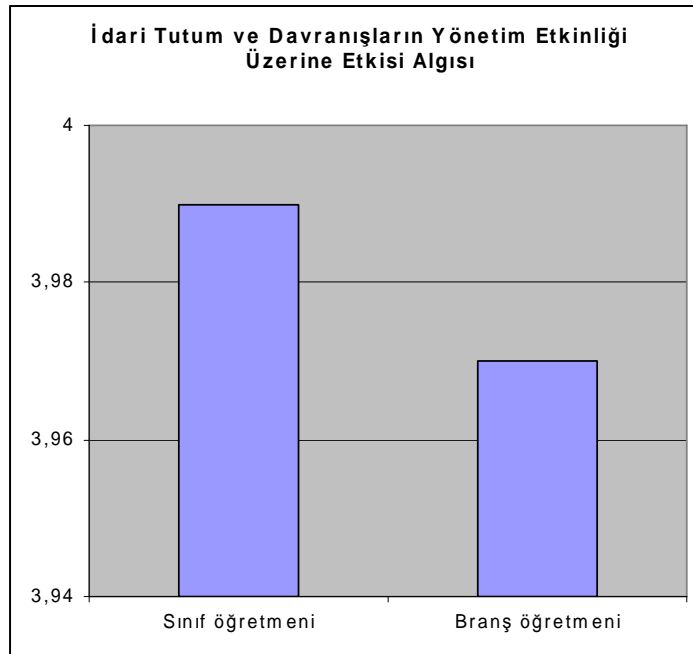
Çizelge 3.7. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin idari tutum ve davranışlarının etkinliği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	T	sd	p değeri
İdari Tutum ve Davranışlarının Yönetimde Etkinliği	Sınıf öğretmeni	226	3,99	0,74806	0,323	376	0,747
	Branş öğretmeni	152	3,97	0,69571			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin idari tutum ve davranışlarında yönetim etkinliği algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.7. İdari tutum ve davranışlar algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin idari tutum ve davranışlarının yönetimde etkinliğini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skor ortalamasıyla karşılaşmıştır. Sınıf öğretmenlerinin, bu boyut için skor ortalamaları 3,99 iken branş öğretmenlerinin aynı boyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,97 olarak hesaplanmıştır. Fakat, sınıf öğretmenleriyle branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Yönetimde Kişiliklerinin Etkinliği Algısı Boyutu (Faktör 2) t-testi Sonuçları

3.4.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Yönetimde Kişiliklerinin Etkinliği Algısı Boyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

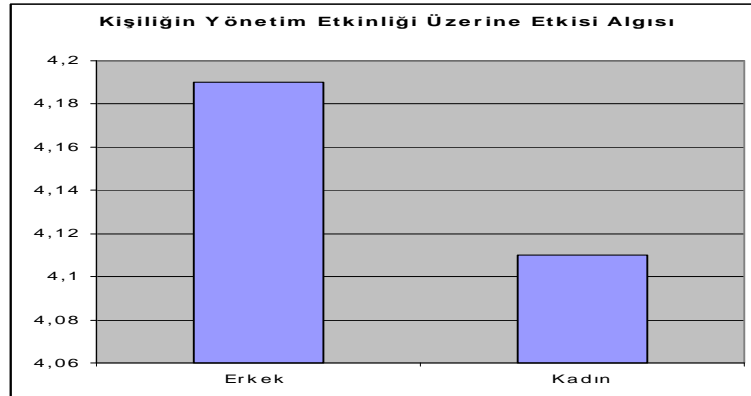
Çizelge 3.8. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin yönetimde kişiliklerinin etkinliği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	T	sd	p değeri
Yönetimde Müdürlerin Kişiliklerinin Etkinliği	Erkek	168	4,19	0,70704	1,084	376	0,279
	Kadın	210	4,11	0,67956			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin yönetimde kişiliklerinin etkinliği algılarında algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.8. Müdürlerin kişiliklerinin yönetimde etkinliği algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin yönetimde kişiliklerinin etkinliğini değerlendirirken kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek skor ortalaması saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin, bu boyut için skor ortalamaları 4,19 iken kadın öğretmenlerin aynı boyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,11 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.4.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Yönetimde Kişiliklerinin Etkinliği Algısı Boyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

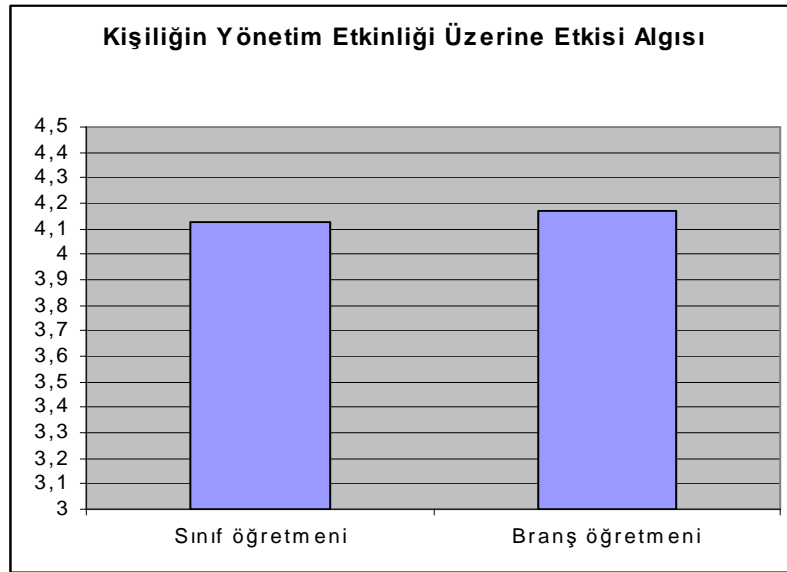
Çizelge 3.9. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin yönetimde kişiliklerinin etkinliği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	P değeri
Yönetimde Müdürlerin Kişiliklerinin Etkinliği	Sınıf öğretmeni	226	4,13	0,76081	0,527	370,624	0,598
	Branş öğretmeni	152	4,17	0,57661			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin yönetimde kişiliklerinin etkinliği algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.9. Müdürlerin kişiliklerinin yönetimde etkinliği algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin yönetimde kişiliklerinin etkinliğini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skor ortalamasıyla karşılaşmıştır. Sınıf öğretmenlerinin, bu boyut için skor ortalamaları 4,13 iken branş öğretmenlerinin aynı boyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,17 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Yönetim Etkinliği Algısı Boyutlarının Bulguları

3.5.1. Faktör 1'i Oluşturan Altboyutların Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

3.5.1.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mesleki ve Teknolojik Alanlardaki Gelişmeleri Takip Etme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

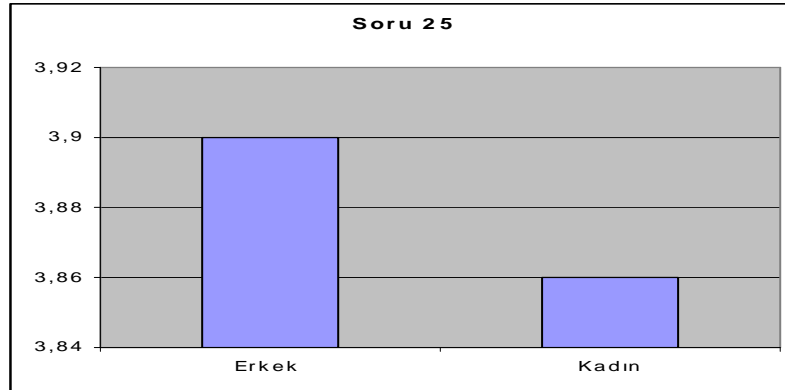
Çizelge 3.10. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Müdürlerin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme	Erkek	168	3,90	0,99484	0,358	376	0,720
	Kadın	210	3,86	0,99519			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.10. İlköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin mesleki ve teknolojik gelişmelerini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skor ortalamasıyla dikkate aldıkları saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,90 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,86 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mevzuatları Uygulamada Rehberlik Edebilme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

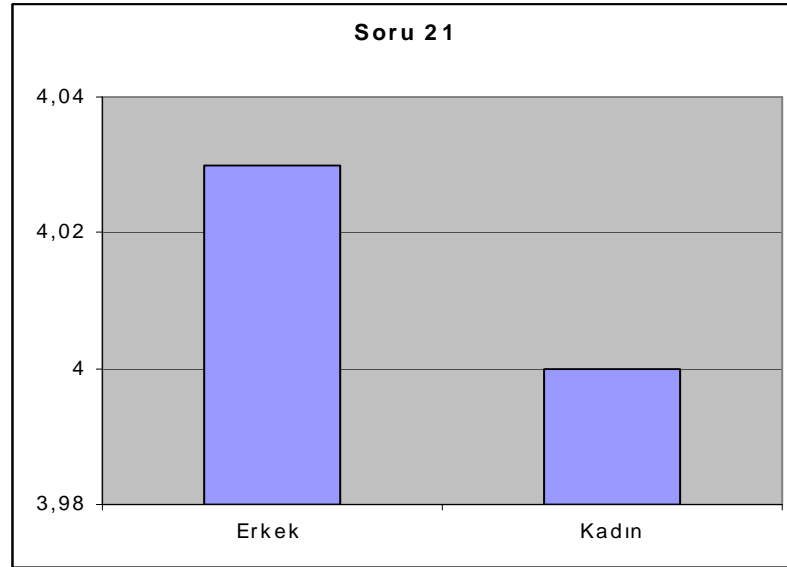
Çizelge 3.11. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mevzuatları uygulamada rehberlik edebilme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Mevzuatı Uygularken Rehberlik Etme	Erkek	168	4,03	0,89192	0,359	376	0,720
	Kadın	210	4,00	0,95596			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin mevzuatları uygulamada rehberlik etme algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.11. Müdürlerin mevzuatı uygularken rehberlik etme algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin mevzuatı uygularken rehberlik etmelerini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skor ortalaması saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,03 iken kadın öğretmenlerin aynı boyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,00 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Öğrencilerin İstekli Çalışabilecekleri Ortamları Hazırlama Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

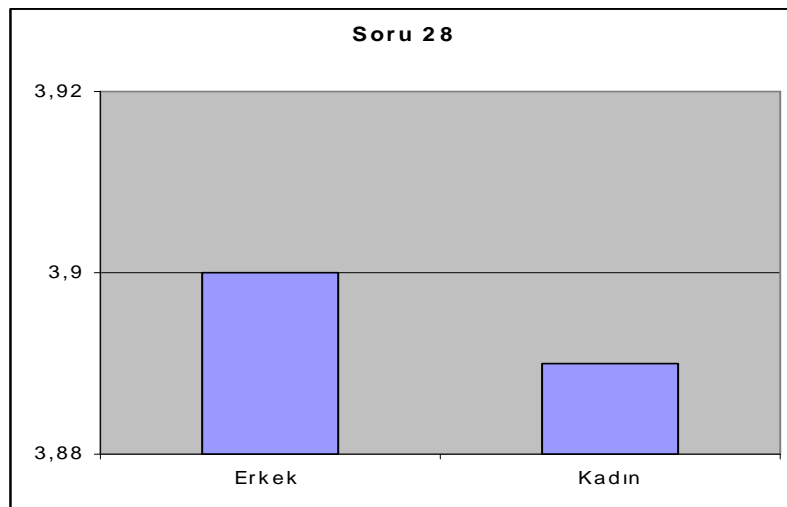
Çizelge 3.12. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Öğrencilerin İstekli Çalışabilecekleri Ortamı Yaratma	Erkek	168	3,90	0,89335	0,086	376	0,932
	Kadın	210	3,89	0,96959			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.12. Öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlamalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skor ortalamasıyla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,90 iken kadın öğretmenlerin aynı boyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,89 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mevzuat Değişikliklerini Zamanında Bildirme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

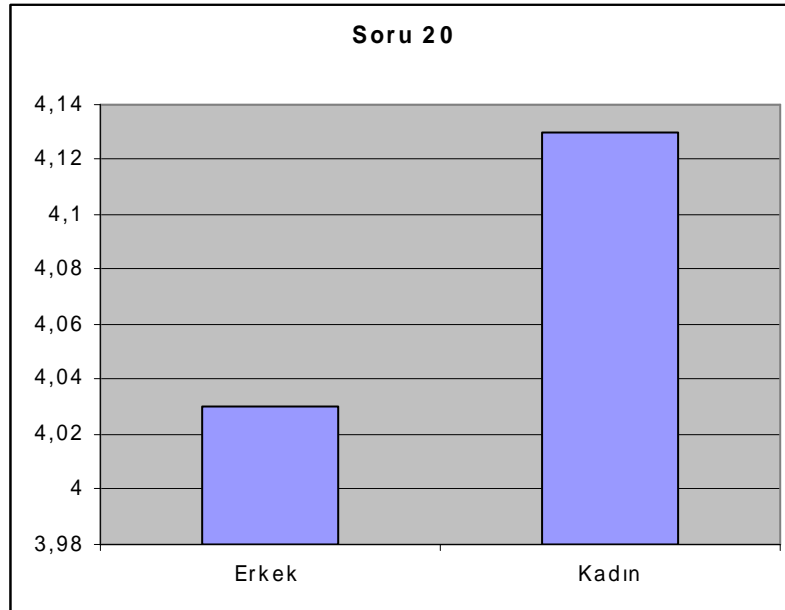
Çizelge 3.13. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Mevzuat Değişikliklerini Zamanında Bildirme	Erkek	168	4,03	0,96294	-1,041	376	0,298
	Kadın	210	4,13	0,95913			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.13. Mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme kadın öğretmenlere göre daha düşük skor ortalamasıyla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,03 iken kadın öğretmenlerin aynı boyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,13 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Öğrencilerin Problemlerinin Giderilmesi İçin Gerekli Rehberlik Önlemlerini Alma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

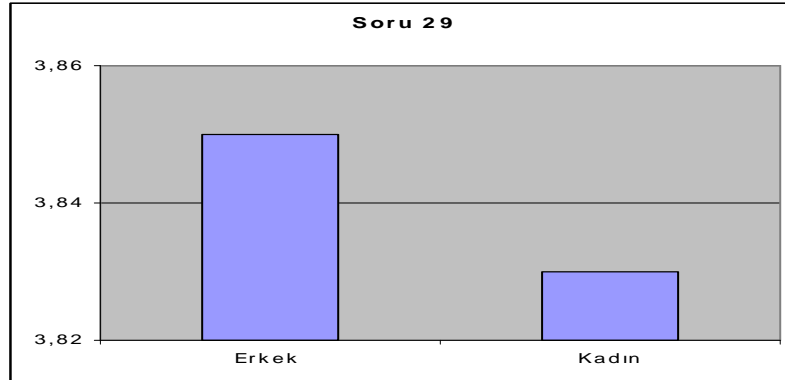
Çizelge 3.14. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Öğrencilerin Sorunlarını Giderme için Gerekli Rehberlik Önlemlerini Alma	Erkek	168	3,85	0,94546	0,227	376	0,821
	Kadın	210	3,83	0,97781			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.14. Öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini almalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,85 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,83 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.6. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Gerekli Araç Gereçleri Temin Etme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

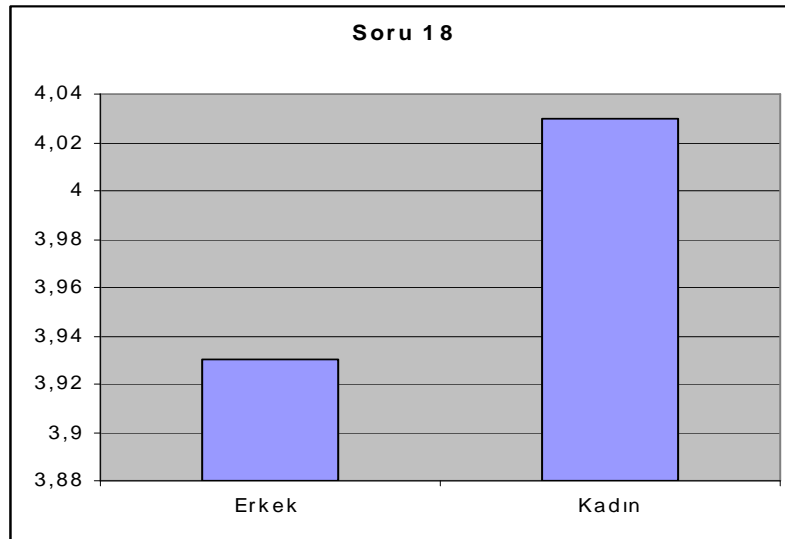
Çizelge 3.15. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin gerekli araç ve gereçleri temin etme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Gerekli Araç Gereçleri Temin Etme	Erkek	168	3,93	0,95134	-1,047	345,905	0,296
	Kadın	210	4,03	0,88536			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin gerekli araç ve gereçleri temin etme algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.15. Gerekli araç ve gereçleri temin etme algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin gerekli araç ve gereçleri temin etmelerini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,93 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,03 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.7. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Düzenli Denetleme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

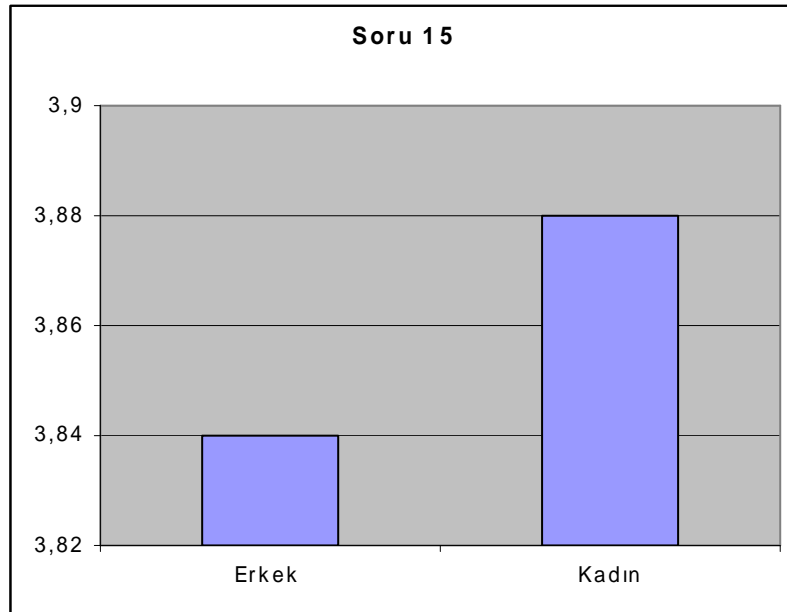
Çizelge 3.16. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin düzenli denetleme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Düzenli Denetleme	Erkek	168	3,84	0,95610	-0,414	376	0,679
	Kadın	210	3,88	0,98317			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin düzenli denetleme algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.16. Düzenli denetim algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin denetimleri düzenli şekilde yapmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,84 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,88 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.8. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Denetim Sonrası Eksiklerin Giderilmesi Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

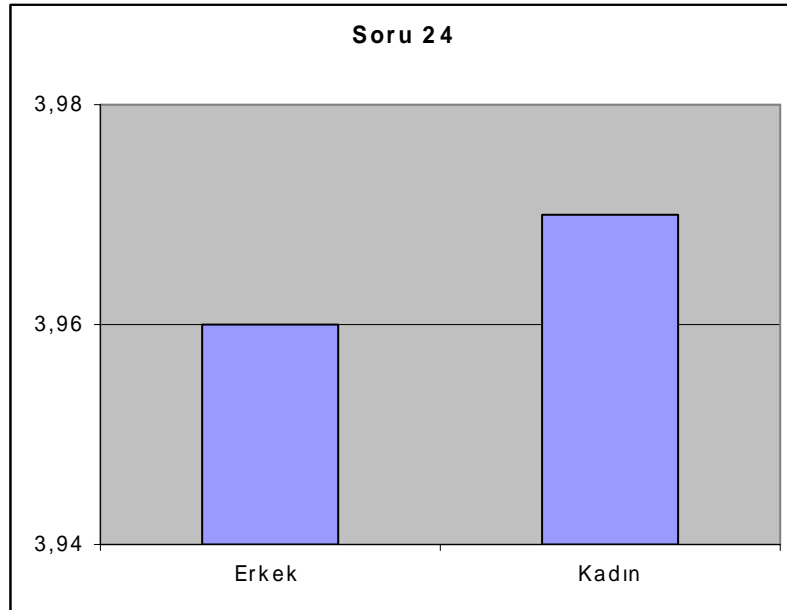
Çizelge 3.17. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Denetim Sonrası Eksiklerin Giderilmesi	Erkek	168	3,96	0,94997	-0,083	376	0,934
	Kadın	210	3,97	0,98982			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.17. Denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin denetim sonrası eksikleri gidermelerini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,96 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,97 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.9. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Çevreyi Okul Çalışmalarına Katabilme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

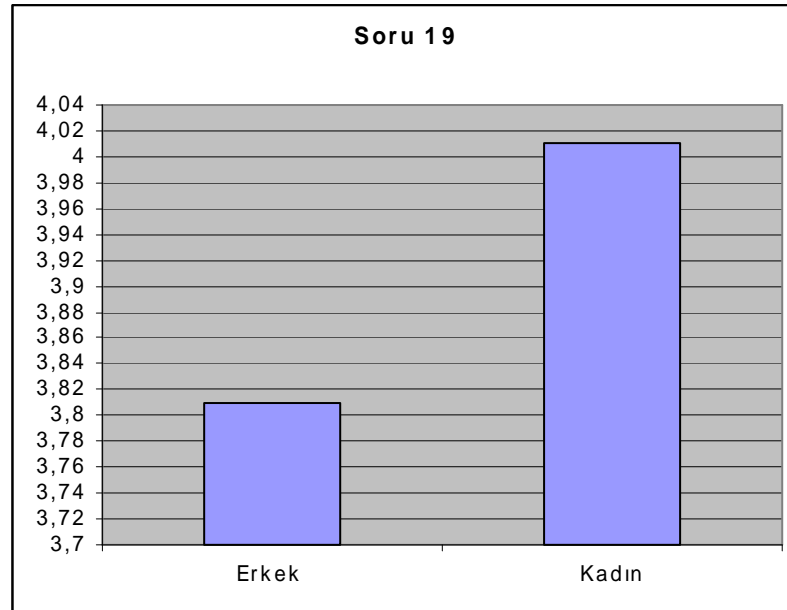
Çizelge 3.18. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin çevreyi okul çalışmalarına katabilme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Çevreyi Okul Çalışmalarına Katabilme	Erkek	168	3,81	0,87516	-2,159	376	0,031*
	Kadın	210	4,01	0,87221			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin müdürlerinin çevreyi okul çalışmalarına katabilme algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar vardır.



Şekil 3.18. Çevreyi okul çalışmalarına katabilme algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin müdürlerinin çevreyi okul çalışmalarına katabilme yeteneğini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,81 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,01 olarak hesaplanmıştır. % 5 önem derecesinde, erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki skor farklılığı istatistiki olarak da anlam taşımaktadır.

3.5.1.10. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Velilerle İşbirliği Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

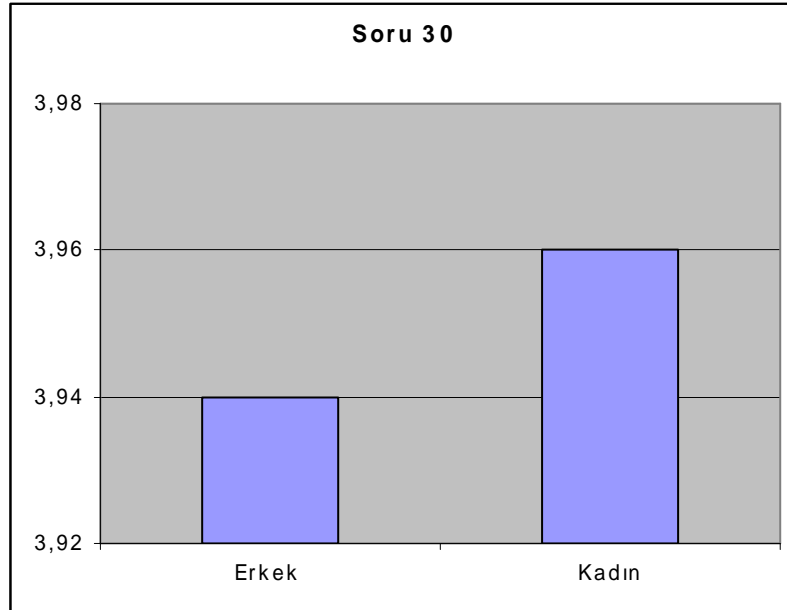
Çizelge 3.19. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin velilerle işbirliği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Velilerle İşbirliği Yapma	Erkek	168	3,94	0,97967	-0,280	376	0,780
	Kadın	210	3,96	0,91687			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin velilerle işbirliği algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.19. Velilerle işbirliği algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin velilerle işbirliği halinde olmalarını ve o ortamı yaratmaya yönelik çalışmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,94 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,96 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.11. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Aday Öğretmenlerin Yetişmelerine Rehberlik Etme Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

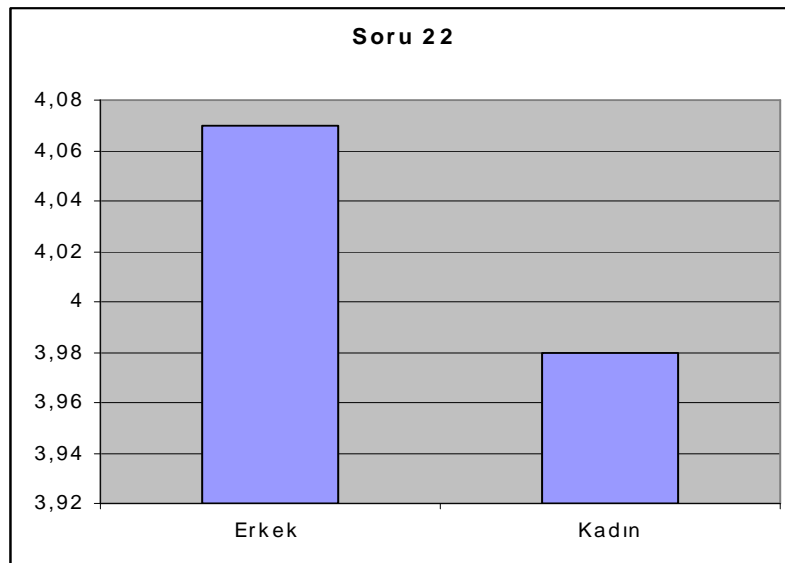
Çizelge 3.20. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Aday Öğretmenlere Rehberlik Etme	Erkek	168	4,07	0,90335	0,930	376	0,353
	Kadın	210	3,98	0,94560			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.20. Aday öğretmenlere rehberlik etme algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin aday öğretmenlerin yetişmelerine rehberlik etmelerini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,07 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,98 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.12. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Ortak Kararların Uygulanmasında Öğretmenlere Örnek Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

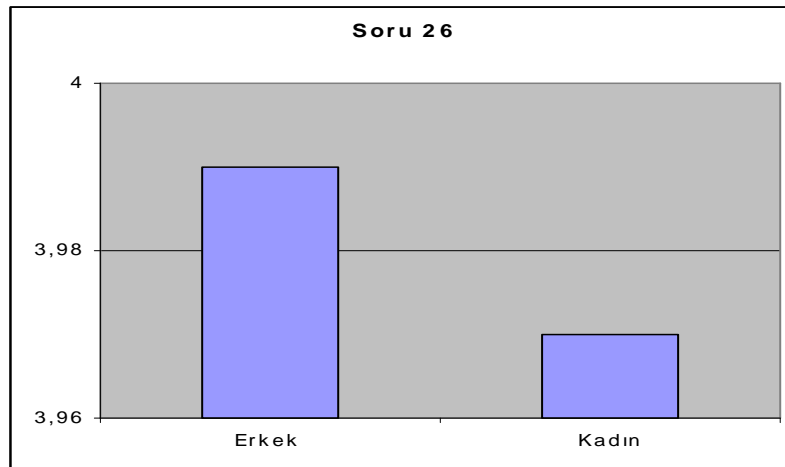
Çizelge 3.21. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Karar Uygulamalarında Öğretmenlere Örnek Olma	Erkek	168	3,99	0,87887	0,244	376	0,807
	Kadın	210	3,97	0,90672			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.21. Ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,99 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,97 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.13. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Disiplinli Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

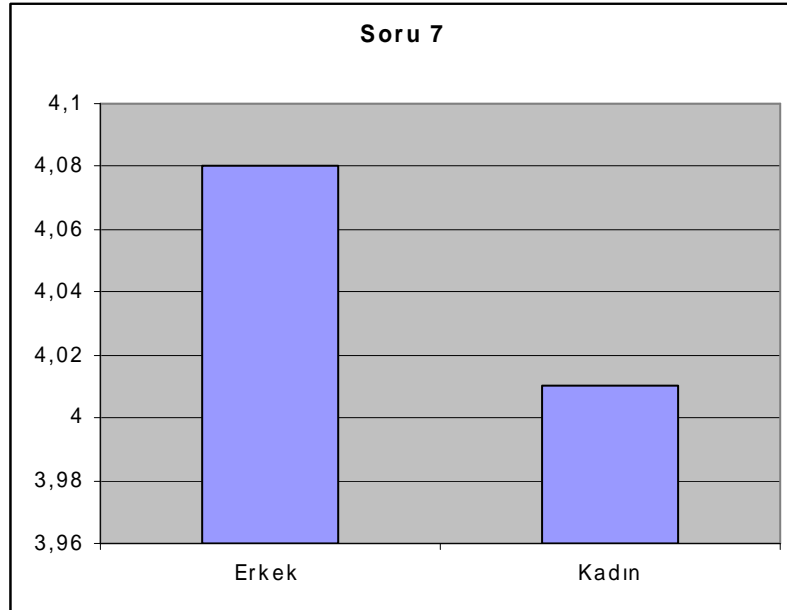
Çizelge 3.22. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin disiplinli olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Disiplinli Olma	Erkek	168	4,08	0,92857	0,706	376	0,480
	Kadın	210	4,01	0,92798			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin disiplinli olma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.22. Disiplinli olma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin disiplinli olmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,08 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,01 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.14. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Vizyon Sahibi Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

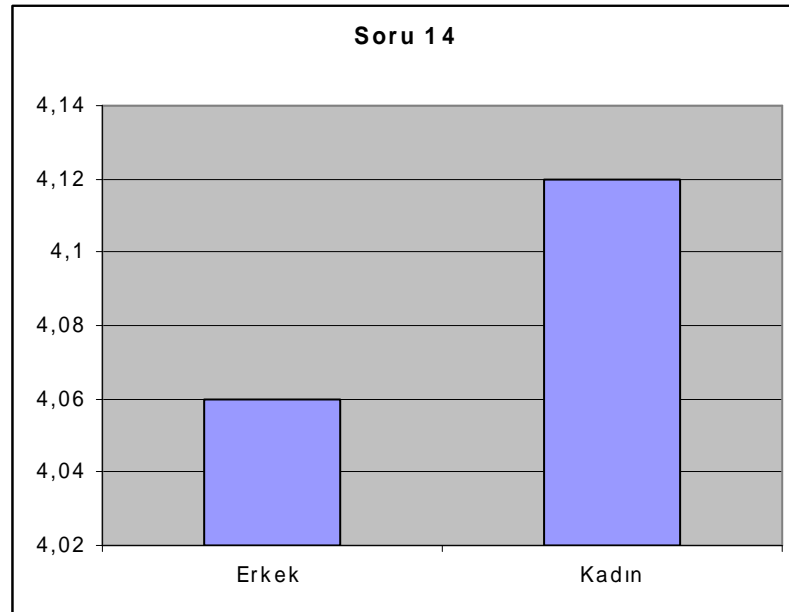
Çizelge 3.23. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin vizyon sahibi olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Vizyon Sahibi Olma	Erkek	168	4,06	0,97700	-0,600	376	0,549
	Kadın	210	4,12	0,94343			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin vizyon sahibi olma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.23. Vizyon sahibi olma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin vizyon sahibi olmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,06 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,12 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.15. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Gelirleri Rasyonel Harcama Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

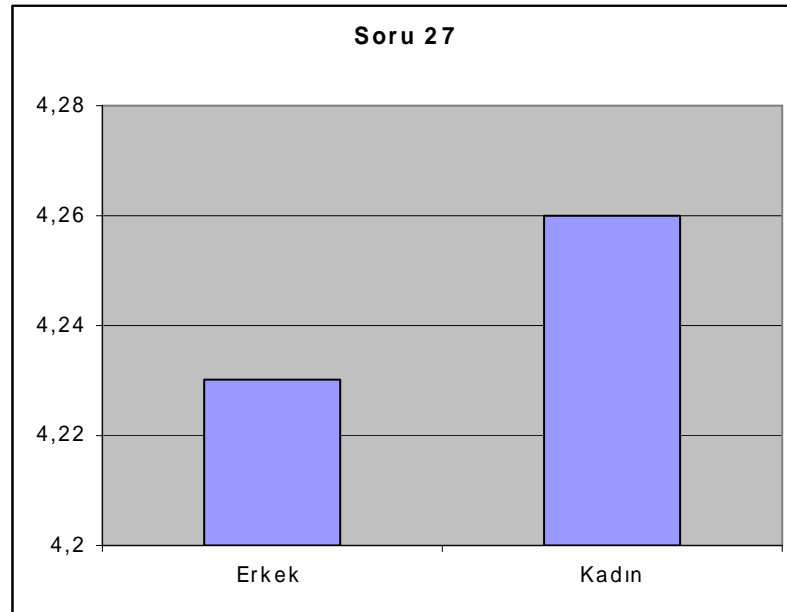
Çizelge 3.24. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin gelirleri rasyonel harcama algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Gelirleri rasyonel harcama	Erkek	168	4,23	0,86656	-0,410	376	0,682
	Kadın	210	4,26	0,82019			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin gelirleri rasyonel harcama algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.24. Gelirleri rasyonel harcama algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin gelirleri rasyonel ve ihtiyaçlara yönelik harcamalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,23 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,26 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.16. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Ödül ve Cezayı Morali Artıracak Biçimde Kullanma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

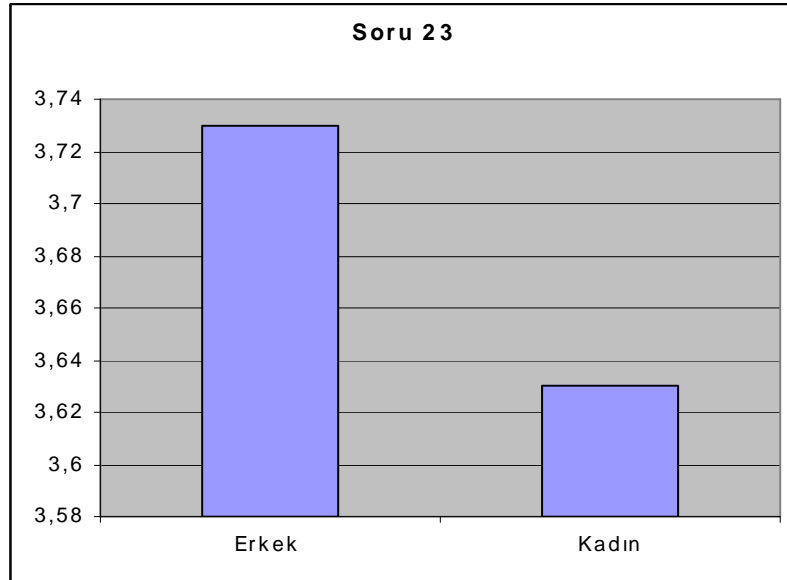
Çizelge 3.25. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Ödül ve Cezayı Morali Artıracak Biçimde Kullanma	Erkek	168	3,73	1,09147	0,880	376	0,379
	Kadın	210	3,63	1,17190			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.25. Ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,73 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,63 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.17. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Sevk ve İdare Yeteneği Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

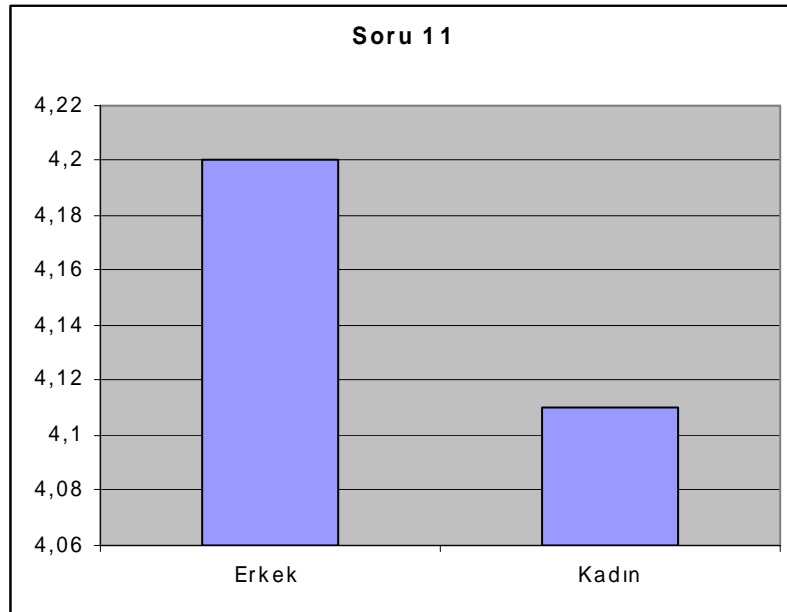
Çizelge 3.26. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin sevk ve idare yeteneği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Sevk ve İdare Yeteneği	Erkek	168	4,20	0,92574	0,999	376	0,318
	Kadın	210	4,11	0,95771			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin sevk ve idare algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.26. Sevk ve idare yeteneği algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin sevk ve idare yeteneklerinin etkinliğini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,20 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,11 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.1.18. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Temsil Yeteneği Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

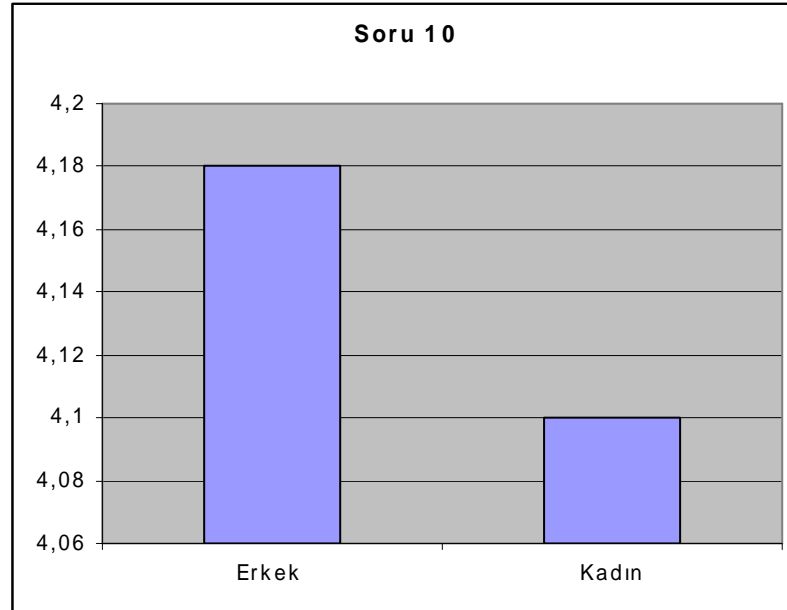
Çizelge 3.27. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin temsil yeteneği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Temsil yeteneği	Erkek	168	4,18	0,94344	0,804	376	0,422
	Kadın	210	4,10	0,94565			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin temsil yeteneği algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.27. Temsil yeteneği algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin temsil yeteneklerini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,18 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,10 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.2. Faktör 2'yi Oluşturan Altboyutların Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

3.5.2.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Uyumlu Kişiliğe Sahip Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

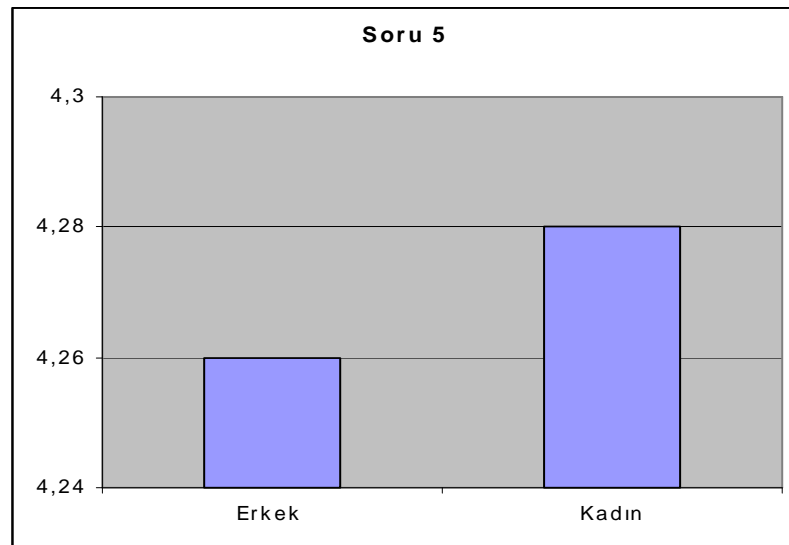
Çizelge 3.28. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin uyumlu kişiliğe sahip olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Uyumluluk	Erkek	168	4,26	0,84228	-0,175	376	0,861
	Kadın	210	4,28	0,74494			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin uyumlu kişiliğe sahip olma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.28. Uyumlu kişiliğe sahip olma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin uyumlu kişiliğe sahip olmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,26 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,28 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.2.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Anlayışlı ve Hoşgörülü Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

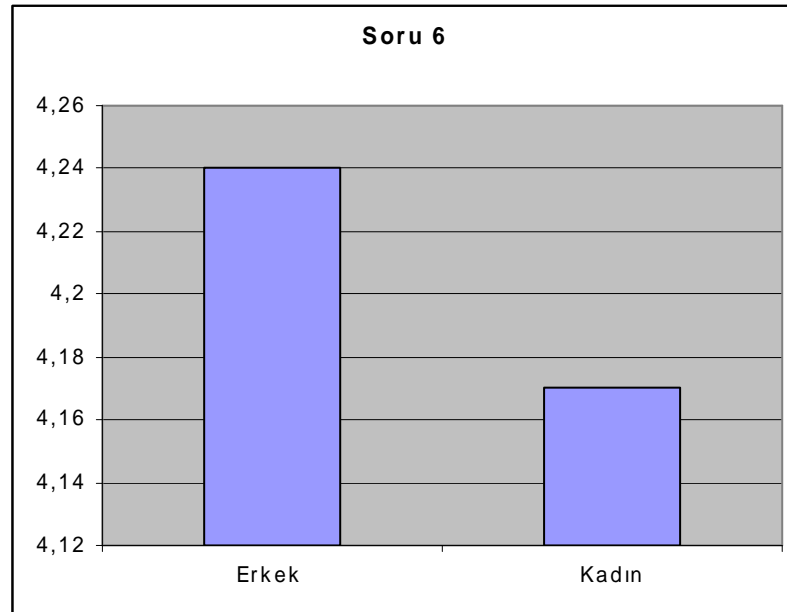
Çizelge 3.29. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin anlayışlı ve hoşgörülü olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Anlayışlı ve Hoşgörülü Olma	Erkek	168	4,24	0,84228	0,818	376	0,414
	Kadın	210	4,17	0,84482			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin anlayışlı ve hoşgörülü olma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.29. Anlayışlı ve hoşgörülü olma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin anlayışlı ve hoşgörülü olmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,24 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,17 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.2.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Sabırlı Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

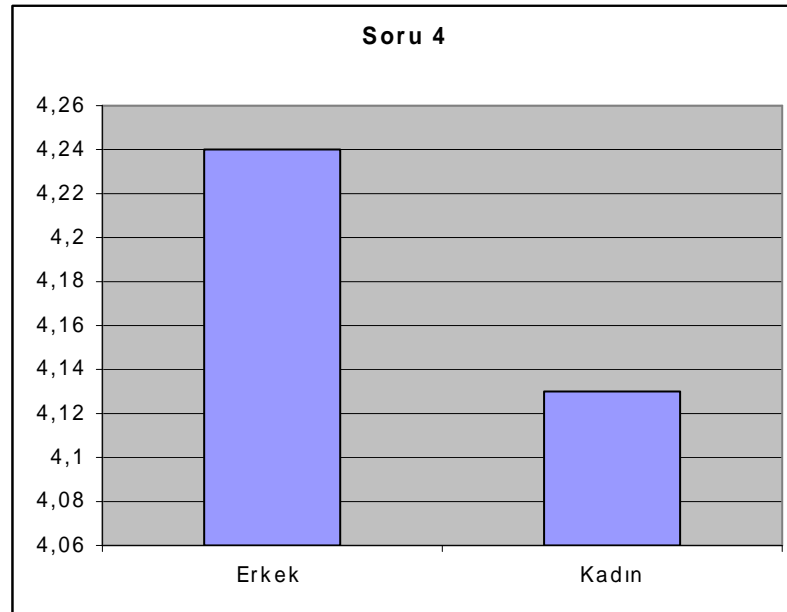
Çizelge 3.30. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin sabırlı olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Sabırlı Olma	Erkek	168	4,24	0,88391	1,222	376	0,223
	Kadın	210	4,13	0,85148			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin sabırlı olma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.30. Sabırlı olma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin sabırlı olmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,24 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,13 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.2.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerine Güven Duyma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

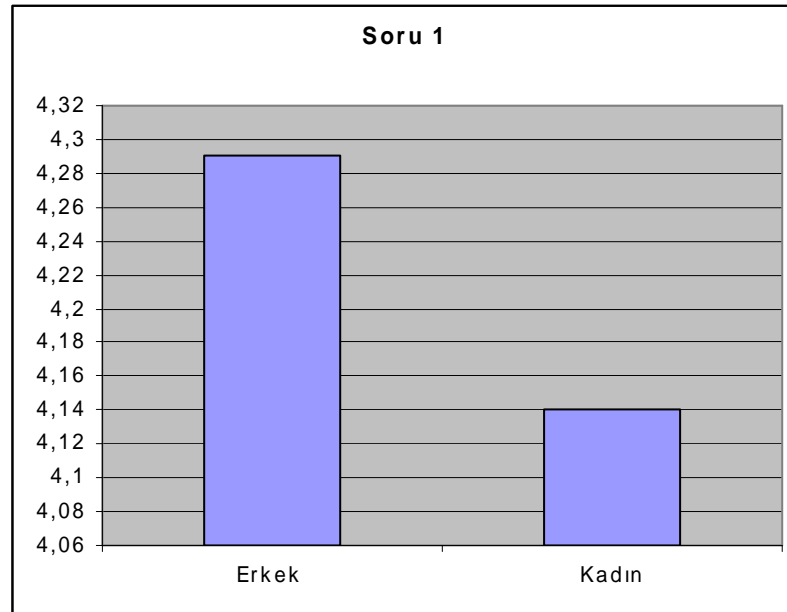
Çizelge 3.31. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerine güven duyma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Güven Duyma	Erkek	168	4,29	0,79936	1,813	376	0,071
	Kadın	210	4,14	0,83292			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerine güven duyma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.31. Güven algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerine güven düzeylerini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,29 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,14 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.2.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Dürüst Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

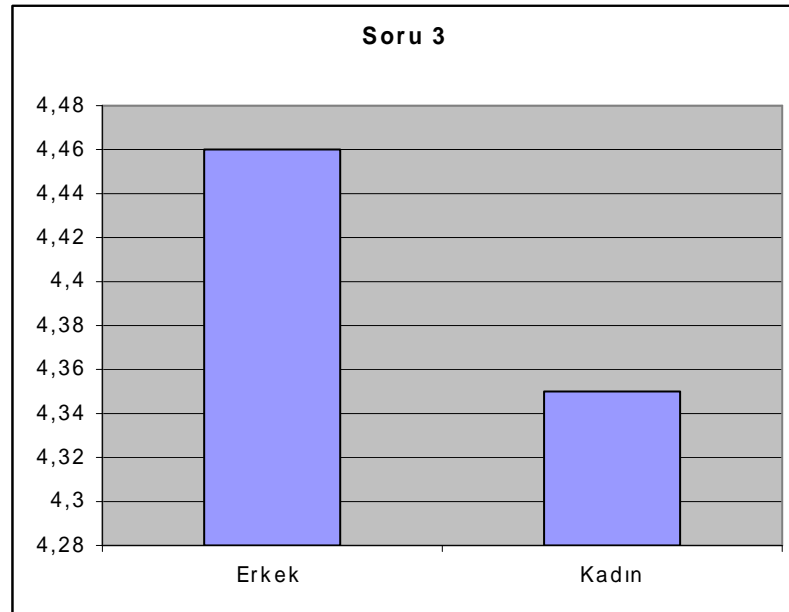
Çizelge 3.32. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin dürüst olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Dürüst Olma	Erkek	168	4,46	0,75704	1,371	376	0,171
	Kadın	210	4,35	0,73830			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin dürüst olma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.32. Dürüst olma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin dürüstlüğünü değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,46 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,35 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.2.6. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Eleştiriye Açık Olma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

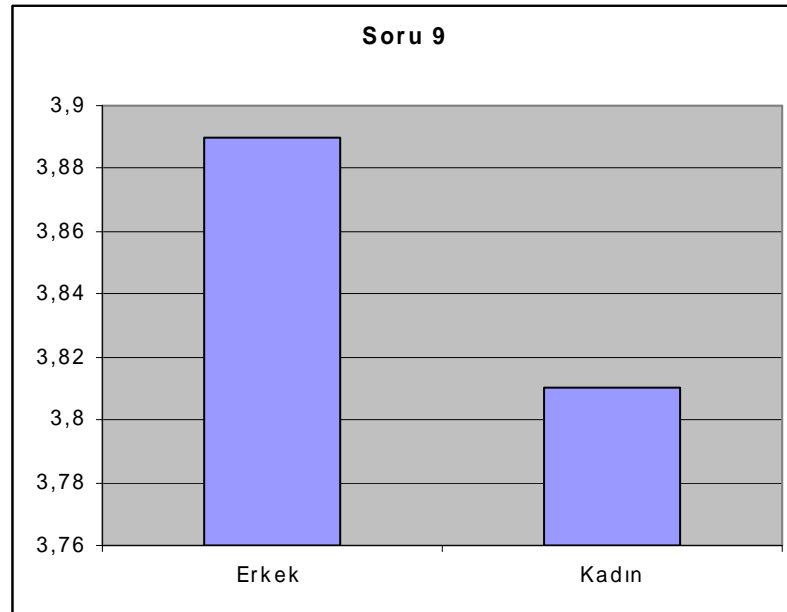
Çizelge 3.33. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin eleştiriye açık olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Eleştiriye Açık Olma	Erkek	168	3,89	1,03487	0,727	376	0,467
	Kadın	210	3,81	1,02220			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin eleştiriye açık olma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.33. Eleştiriye açık olma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin eleştiriye açık olmalarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,89 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,81 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.2.7. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Adil Davranma Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

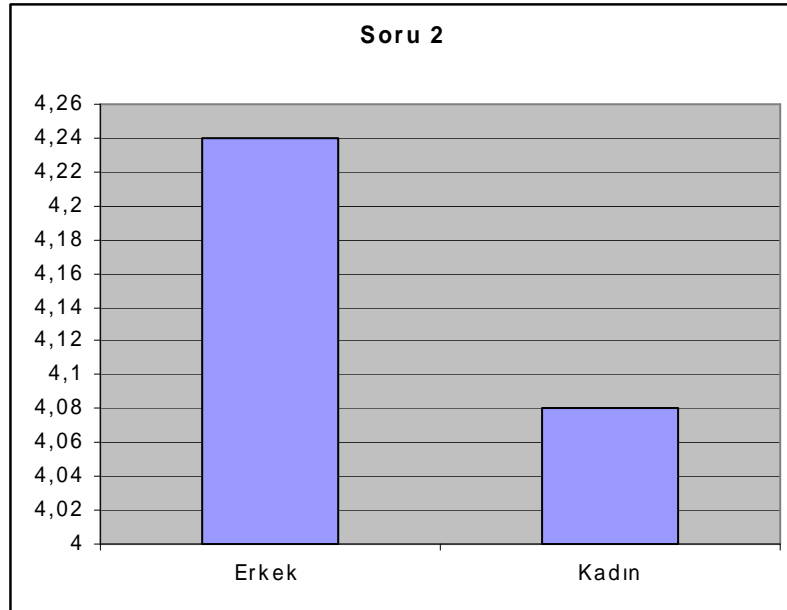
Çizelge 3.34. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin adil davranma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Adil Davranma	Erkek	168	4,24	0,82256	2,018	349,006	0,044*
	Kadın	210	4,08	0,77885			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin adil davranma algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar vardır.



Şekil 3.34. Adil davranma algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin davranışlarının adillğini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,24 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,08 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, kadın öğretmenler, müdürlerinin kendilerine davranışlarını erkeklere oranla %5 önem derecesinde istatistiki olarak daha az adil olarak yorumlamışlardır.

3.5.2.8. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Değişime Açıklık Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

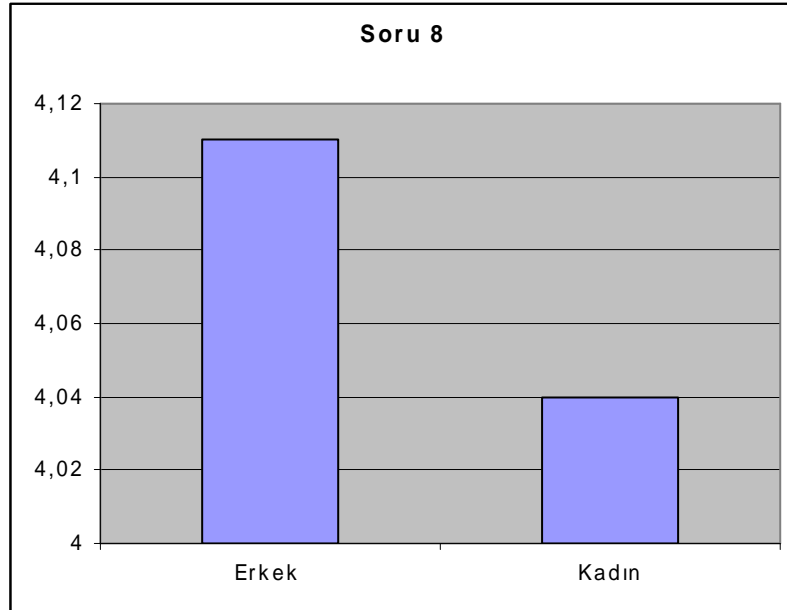
Çizelge 3.35. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin değişime açıklık algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Değişime Açıklık	Erkek	168	4,11	0,92235	0,696	376	0,487
	Kadın	210	4,04	0,98723			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin değişime açıklık algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.35. Değişime açıklık algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin değişime açıklıklarını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,11 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,04 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.2.9. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İyi İletişim Becerileri Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

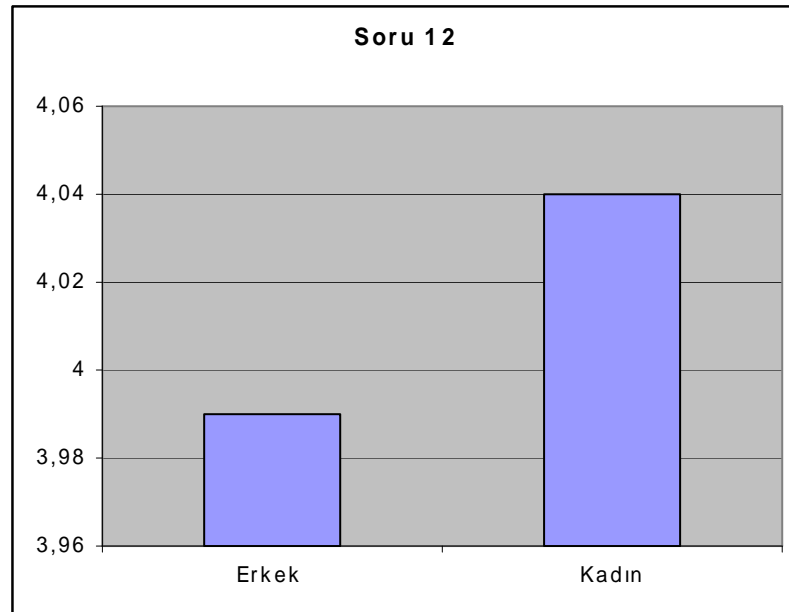
Çizelge 3.36. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin iyi iletişim becerisi algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
İyi İletişim Becerisi	Erkek	168	3,99	0,97874	-0,540	376	0,589
	Kadın	210	4,04	0,97973			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin iyi iletişim becerilerinde algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.36. İyi iletişim becerileri algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin iletişim becerilerini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,99 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,04 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.2.10. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Denetim ve Değerlendirmede Tarafsızlık Algısı Altboyutunun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

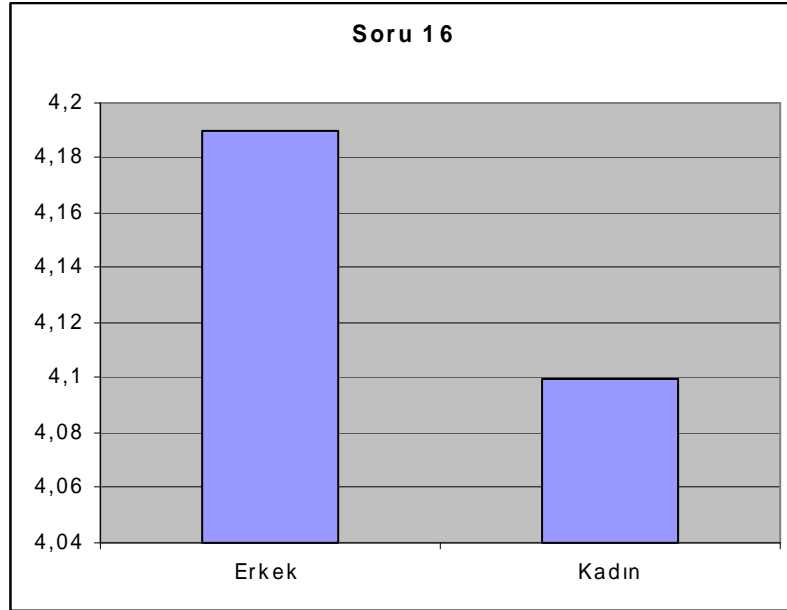
Çizelge 3.37. Cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algısına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Denetim ve Değerlendirmede Tarafsızlık	Erkek	168	4,19	0,92181	0,965	376	0,335
	Kadın	210	4,10	0,89362			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algılarında, kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.37. Denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algısının cinsiyete göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi erkek öğretmenler, müdürlerinin denetimlerde ve değerlendirmelerindeki tarafsızlığını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,19 iken kadın öğretmenlerin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,10 olarak hesaplanmıştır. Fakat erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3. Faktör 1'i Oluşturan Altboyutların Göreve Göre t-testi Sonuçları

3.5.3.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mesleki ve Teknolojik Alanlardaki Gelişmeleri Takip Etme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

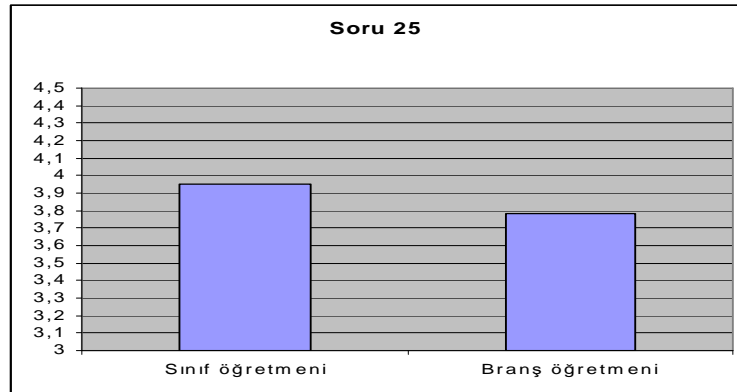
Çizelge 3.38. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Müdürlerin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme	Sınıf öğretmeni	226	3,95	0,99188	1,640	376	0,102
	Branş öğretmeni	152	3,78	0,99134			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.38. Mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilme algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri takip edebilmelerini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,95 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,78 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mevzuatları Uygulamada Rehberlik Edebilme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

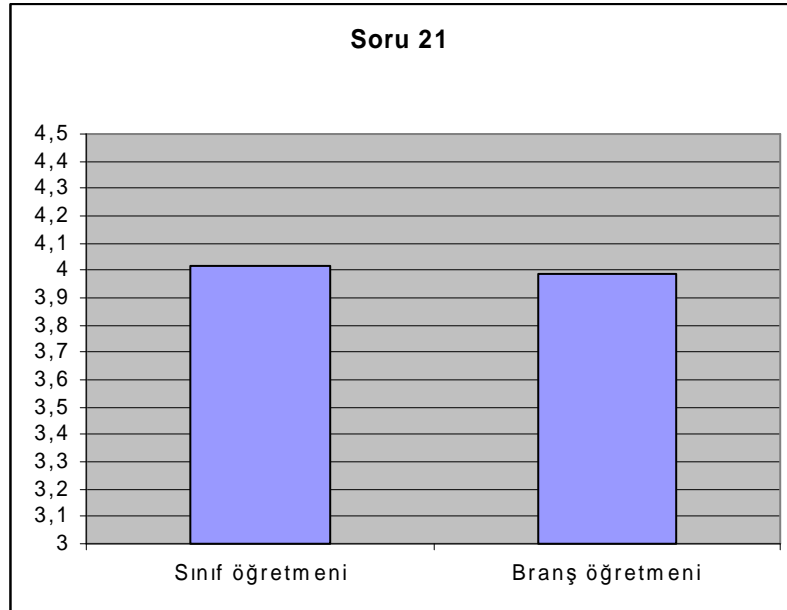
Çizelge 3.39. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mevzuatları uygulamada rehberlik edebilme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Mevzuatları Uygulamada Rehberlik Edebilme	Sınıf öğretmeni	226	4,02	0,92590	0,295	376	0,768
	Branş öğretmeni	152	3,99	0,93140			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin mevzuatları uygulamada rehberlik edebilme algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.39. Mevzuatları uygulamada rehberlik edebilme algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin mevzuatları uygulamada rehberlik edebilmelerini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,02 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,99 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Öğrencilerin İstekli Çalışabilecekleri Ortamları Hazırlama Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

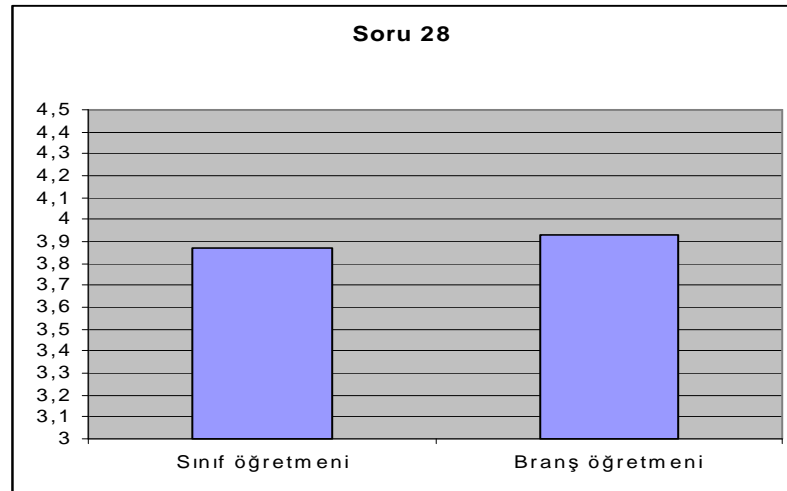
Çizelge 3.40. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Öğrencilerin İstekli Çalışabilecekleri Ortamı Yaratma	Sınıf öğretmeni	226	3,87	0,96613	-0,682	376	0,496
	Branş öğretmeni	152	3,93	0,88901			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.40. Öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlama yeteneğini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,87 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,93 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Mevzuat Değişikliklerini Zamanında Bildirme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

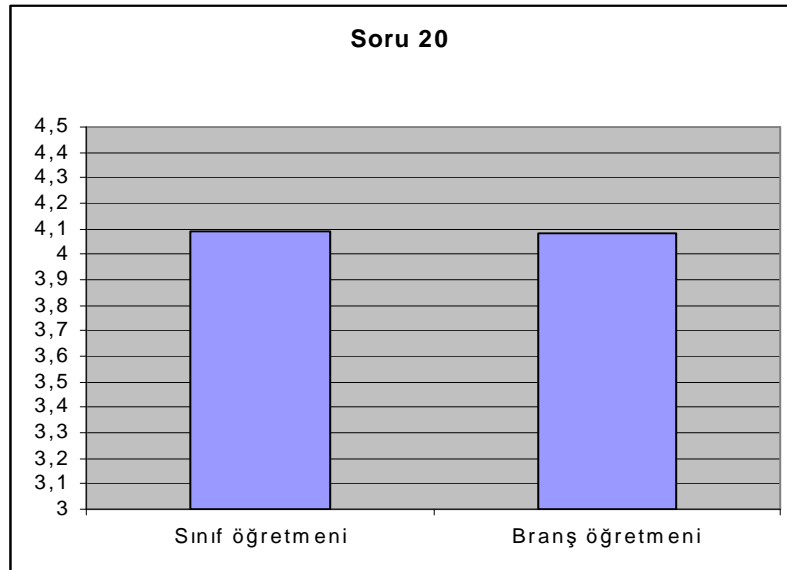
Çizelge 3.41. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Mevzuat Değişikliklerini Zamanında Bildirme	Sınıf öğretmeni	226	4,09	0,95463	0,138	376	0,890
	Branş öğretmeni	152	4,08	0,97333			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.41. Mevzuat değişikliklerini zamanında bildirme algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin mevzuat değişikliklerini zamanında bildirmelerini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,09 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,08 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Öğrencilerin Problemlerinin Giderilmesi için Gerekli Rehberlik Önlemlerini Alma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

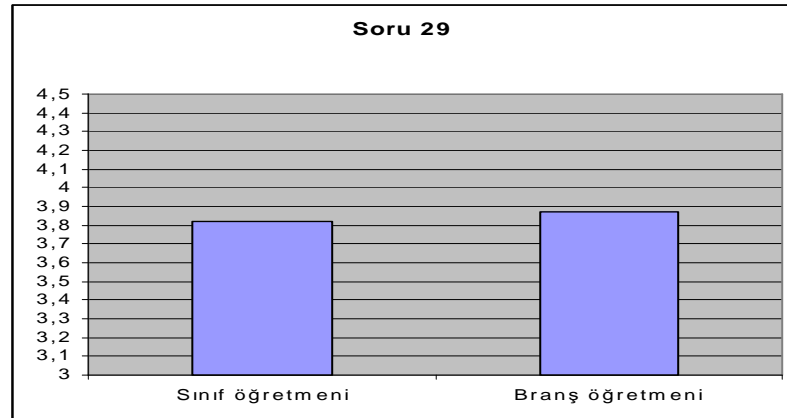
Çizelge 3.42. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Öğrencilerin Sorunları için Gerekli Rehberlik Önlemlerini Alma	Sınıf öğretmeni	226	3,82	0,98333	-0,493	376	0,622
	Branş öğretmeni	152	3,87	0,93273			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.42. Öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini almalarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,82 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,87 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.6. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Gerekli Araç Gereçleri Temin Etme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

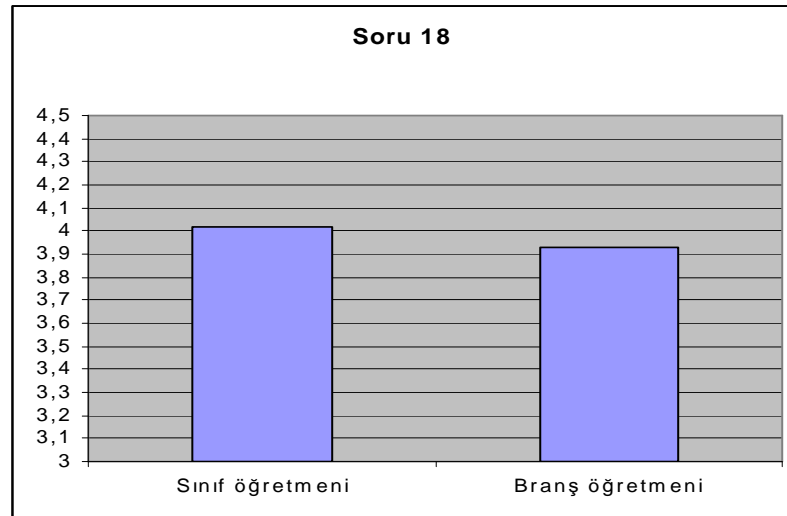
Çizelge 3.43. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin gerekli araç ve gereçleri temin etme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Gerekli Araç Gereçleri Temin Etme	Sınıf öğretmeni	226	4,02	0,91877	0,869	376	0,385
	Branş öğretmeni	152	3,93	0,91109			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin gerekli araç ve gereçleri temin etme algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.43. Gerekli araç ve gereçleri temin etme algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin gerekli araç ve gereçleri temin etmelerini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,02 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,93 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.7. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Düzenli Denetleme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

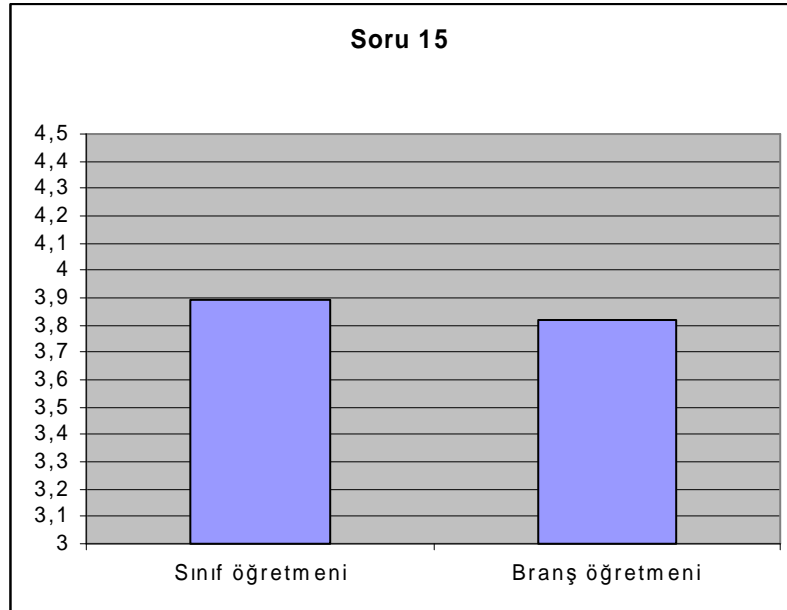
Çizelge 3.44. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin düzenli denetleme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Düzenli Denetleme	Sınıf öğretmeni	226	3,89	0,99655	0,766	376	0,444
	Branş öğretmeni	152	3,82	0,93086			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin düzenli denetleme algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.44. Düzenli denetleme algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin düzenli denetlemelerini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,89 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,82 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.8. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Denetim Sonrası Eksiklerin Giderilmesi Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

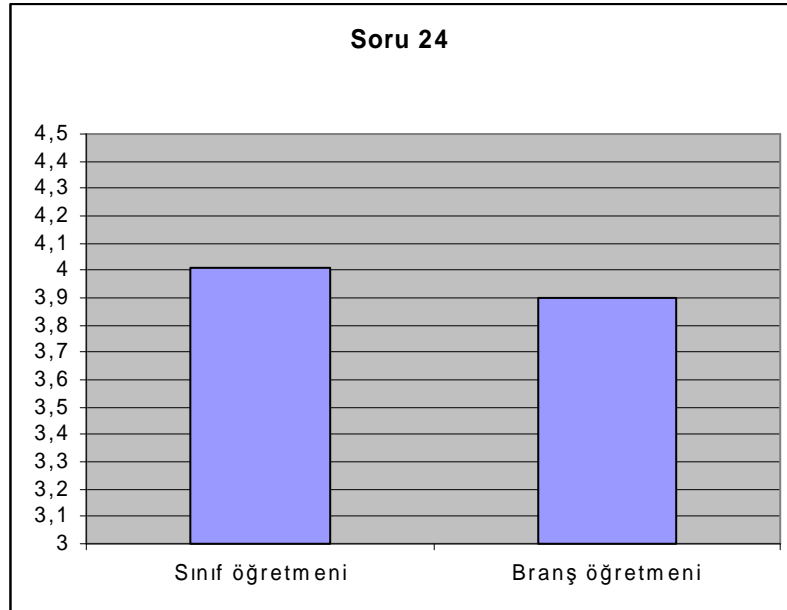
Çizelge 3.45. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Denetim Sonrası Eksiklerin Giderilmesi	Sınıf öğretmeni	226	4,01	0,99327	1,121	376	0,263
	Branş öğretmeni	152	3,90	0,93609			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.45. Denetim sonrası eksiklerin giderilmesi algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin denetim sonrası eksiklerin giderilmesini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,01 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,90 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.9. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Çevreyi Okul Çalışmalarına Katabilme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

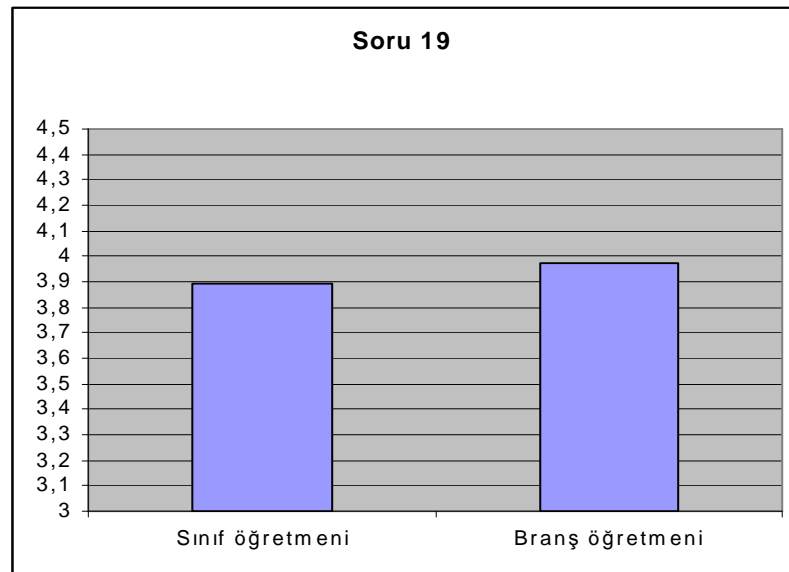
Çizelge 3.46. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin çevreyi okul çalışmalarına katabilme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Çevreyi Okul Çalışmalarına Katabilme	Sınıf öğretmeni	226	3,89	0,94047	-0,926	360,632	0,355
	Branş öğretmeni	152	3,97	0,77560			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin çevreyi okul çalışmalarına katabilme algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.46. Çevreyi okul çalışmalarına katabilme algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin çevreyi okul çalışmalarına katabilmelerini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,89 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,97 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.10. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Velilerle İşbirliği Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

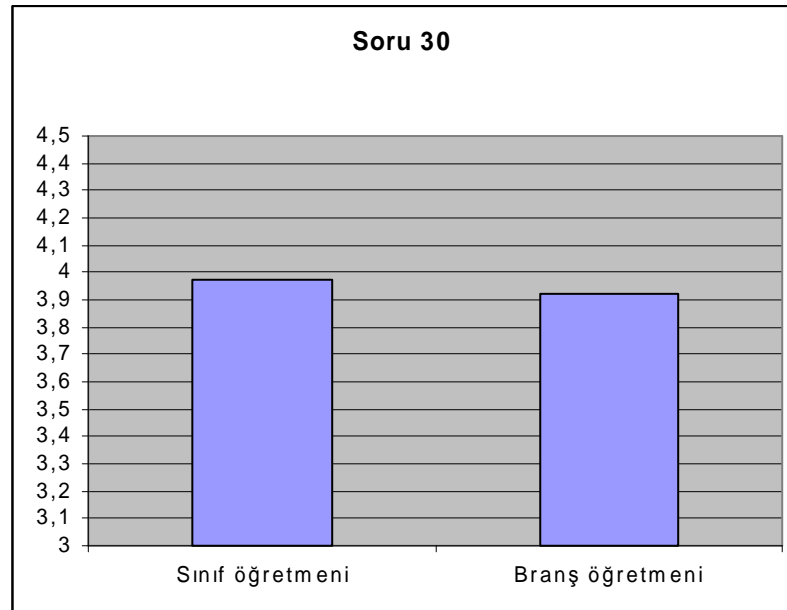
Çizelge 3.47. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin velilerle işbirliği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Velilerle İşbirliği	Sınıf öğretmeni	226	3,97	0,97943	0,595	376	0,552
	Branş öğretmeni	152	3,92	0,89105			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin velilerle işbirliği algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.47. Velilerle işbirliği algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, velilerle işbirliği yapmalarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,97 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,92 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.11. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Aday Öğretmenlerin Yetişmelerine Rehberlik Etme Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

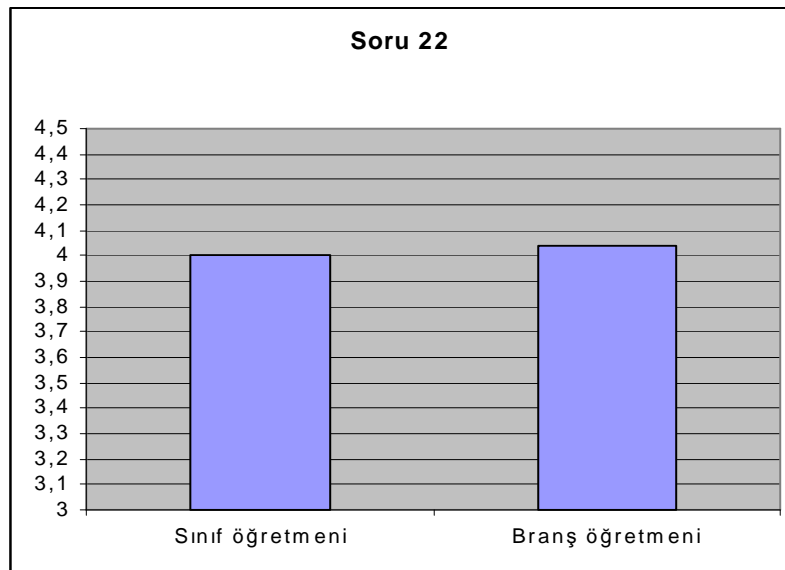
Çizelge 3.48. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Aday Öğretmenlerin Yetişmelerine Rehberlik Etme	Sınıf öğretmeni	226	4,00	0,92376	-0,406	376	0,685
	Branş öğretmeni	152	4,04	0,93413			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.48. Aday öğretmenlere rehberlik etme algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin aday öğretmenlere rehberlik etme değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,00 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,04 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.12. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Ortak Kararların Uygulanmasında Öğretmenlere Örnek Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

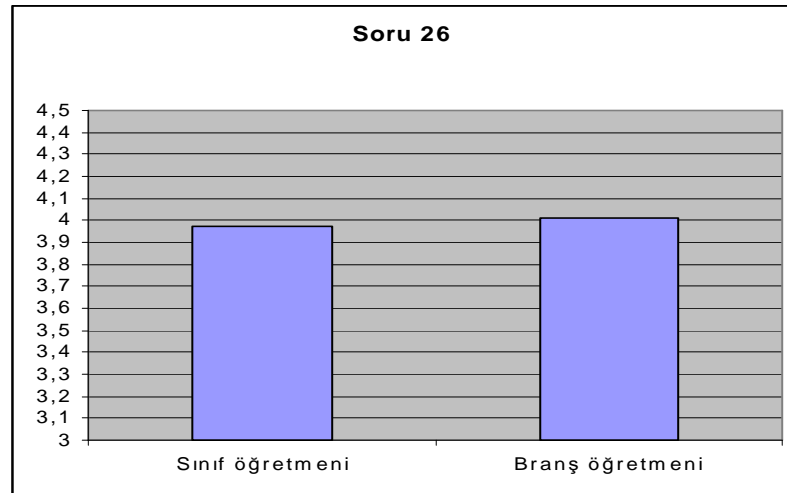
Çizelge 3.49. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Karar Uygulamalarında Öğretmenlere Örnek Olma	Sınıf öğretmeni	226	3,97	0,94214	-0,447	376	0,655
	Branş öğretmeni	152	4,01	0,81782			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.49. Ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olmalarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,97 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,01 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.13. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Disiplinli Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

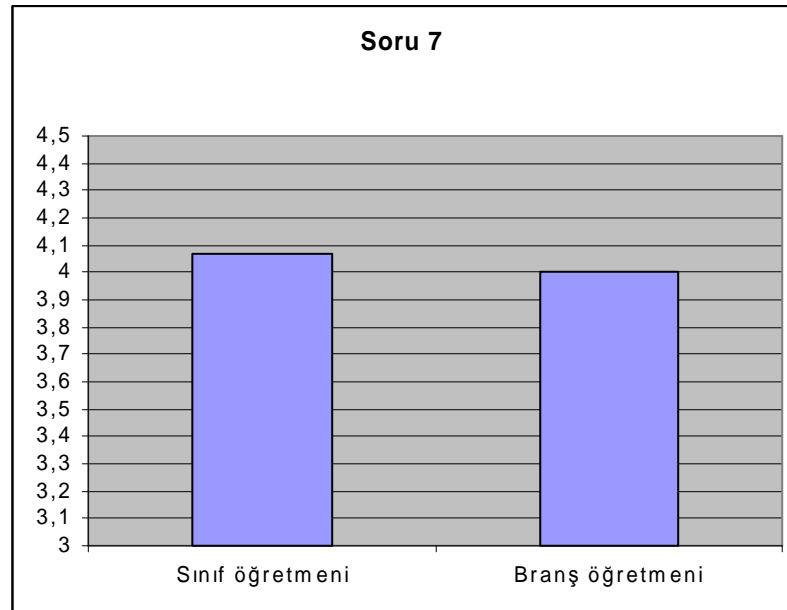
Çizelge 3.50. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin disiplinli olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Disiplinli Olma	Sınıf öğretmeni	226	4,07	0,98433	0,682	376	0,496
	Branş öğretmeni	152	4,00	0,83785			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin disiplinli olma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.50. Disiplinli olma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin disiplinli olma özelliğini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,07 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,00 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.14. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Vizyon Sahibi Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

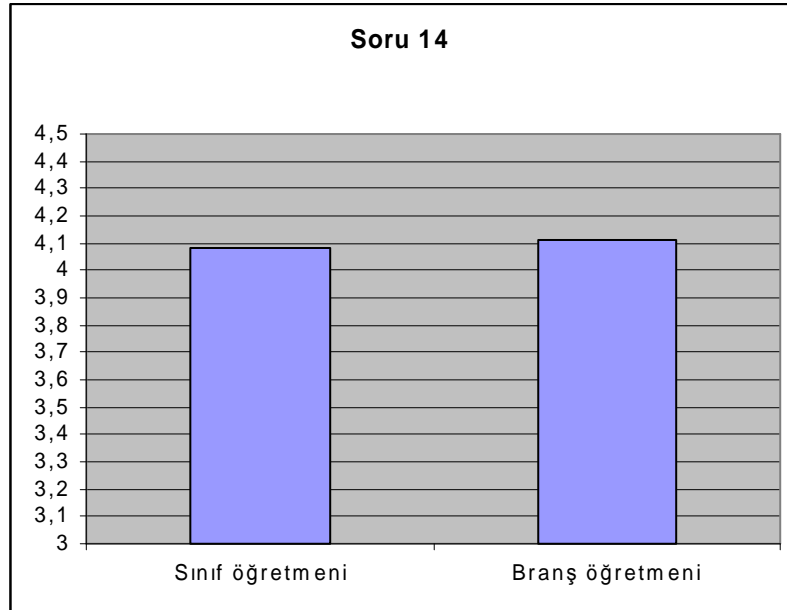
Çizelge 3.51. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin vizyon sahibi olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Vizyon Sahibi Olma	Sınıf öğretmeni	226	4,08	1,01413	-0,211	376	0,833
	Branş öğretmeni	152	4,11	0,87009			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin vizyon sahibi olma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.51. Vizyon sahibi olma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin vizyon sahibi olmalarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,08 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,11 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.15. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Gelirleri Rasyonel Harcama Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

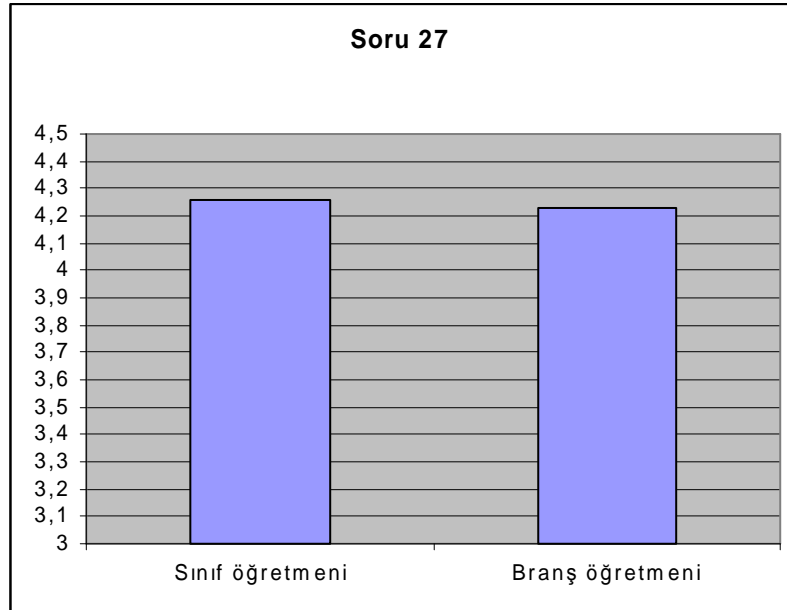
Çizelge 3.52. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin gelirleri rasyonel harcama algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Gelirleri Rasyonel Harcama	Sınıf öğretmeni	226	4,26	0,87207	0,299	376	0,765
	Branş öğretmeni	152	4,23	0,79294			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin gelirleri rasyonel harcama algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.52. Gelirleri rasyonel harcama algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin gelirleri rasyonel ve ihtiyaçlara yönelik harcamalarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,26 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,23 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.16. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Ödül ve Cezayı Morali Artıracak Biçimde Kullanma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

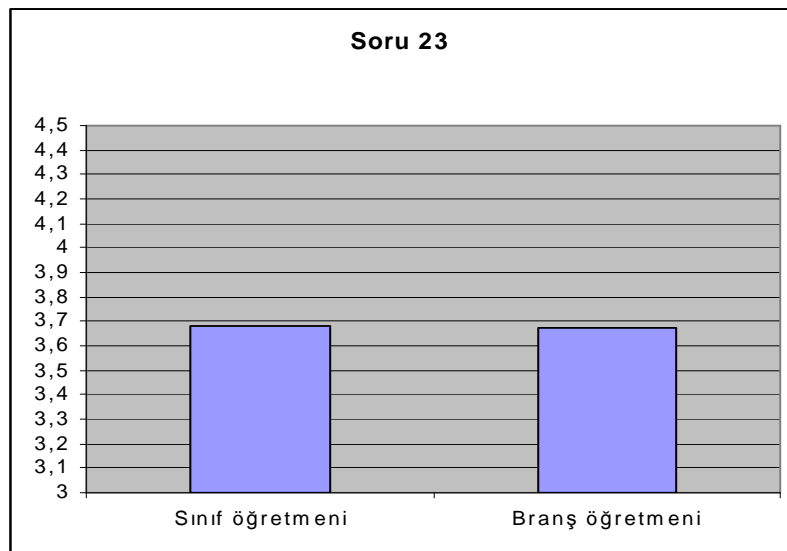
Çizelge 3.53. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Ödül ve Cezayı Morali Artıracak Biçimde Kullanma	Sınıf öğretmeni	226	3,68	1,20566	0,142	376	0,887
	Branş öğretmeni	152	3,67	1,02901			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.53. Ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin ödül ve cezayı morali artıracak biçimde kullanma değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,68 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,67 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.17. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Sevk ve İdare Yeteneği Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

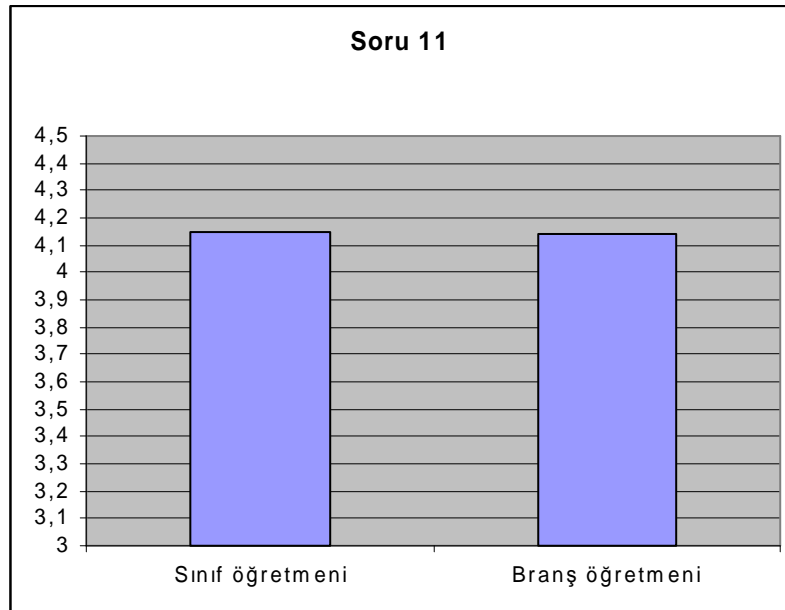
Çizelge 3.54. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin sevk ve idare yeteneği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Sevk ve İdare Yeteneği	Sınıf öğretmeni	226	4,15	0,95425	0,058	376	0,954
	Branş öğretmeni	152	4,14	0,93077			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin sevk ve idare yeteneği algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.54. Sevk ve idare yeteneği algısının görevlere göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin sevk ve idare yeteneğini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,15 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,14 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.3.18. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Temsil Yeteneği Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

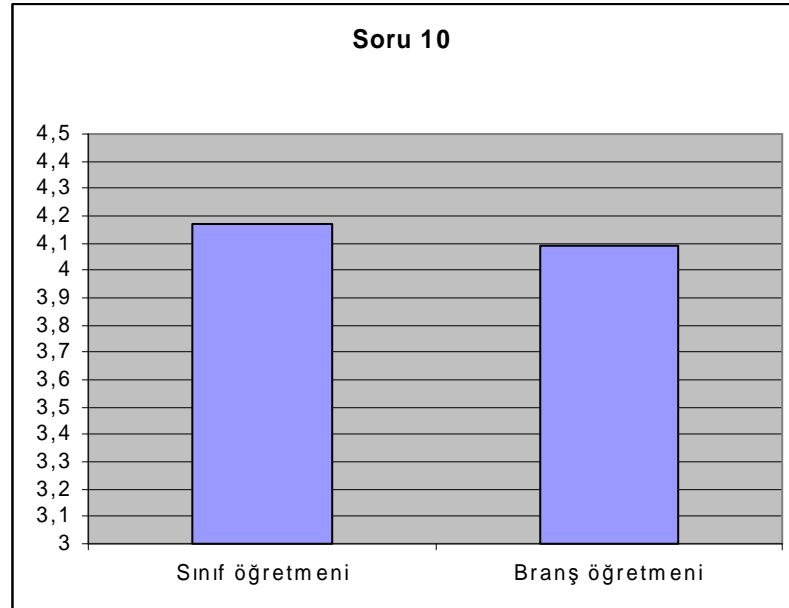
Çizelge 3.55. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin temsil yeteneği algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Temsil Yeteneği	Sınıf öğretmeni	226	4,17	0,95128	0,834	376	0,405
	Branş öğretmeni	152	4,09	0,93458			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin temsil yeteneği algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.55. Temsil yeteneği algısının görevlere göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin temsil yeteneğini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,17 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,09 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4. Faktör 2'yi Oluşturan Altboyutların Göreve Göre t-testi Sonuçları

3.5.4.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Uyumlu Kişiliğe Sahip Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

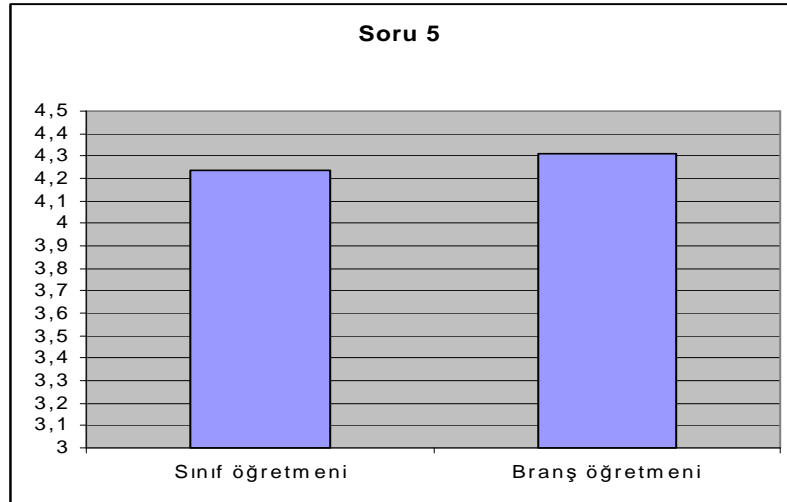
Çizelge 3.56. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin uyumlu kişiliğe sahip olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Uyumlu Kişiliğe Sahip Olma	Sınıf öğretmeni	226	4,24	0,84226	-0,796	376	0,427
	Branş öğretmeni	152	4,31	0,70225			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin uyumlu kişiliğe sahip olma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.56. Uyumlu kişiliğe sahip olma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin uyumlu kişiliğe sahip olmalarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,24 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,31 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Anlayışlı ve Hoşgörülü Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

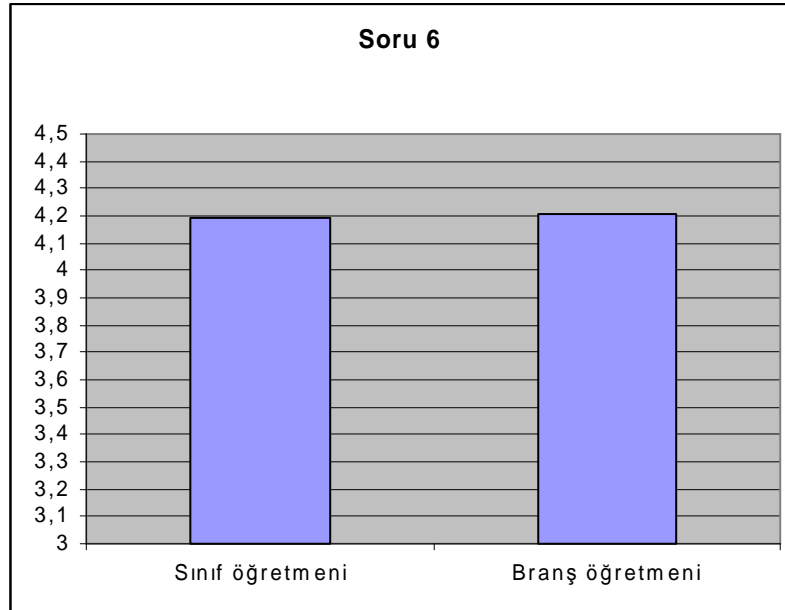
Çizelge 3.57. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin anlayışlı ve hoşgörülü olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Anlayışlı ve Hoşgörülü Olma	Sınıf öğretmeni	226	4,19	0,89646	-0,229	376	0,819
	Branş öğretmeni	152	4,21	0,76020			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin anlayışlı ve hoşgörülü olma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.57. Anlayışlı ve hoşgörülü olma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin anlayışlı ve hoşgörülü olmalarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,19 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,21 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Sabırlı Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

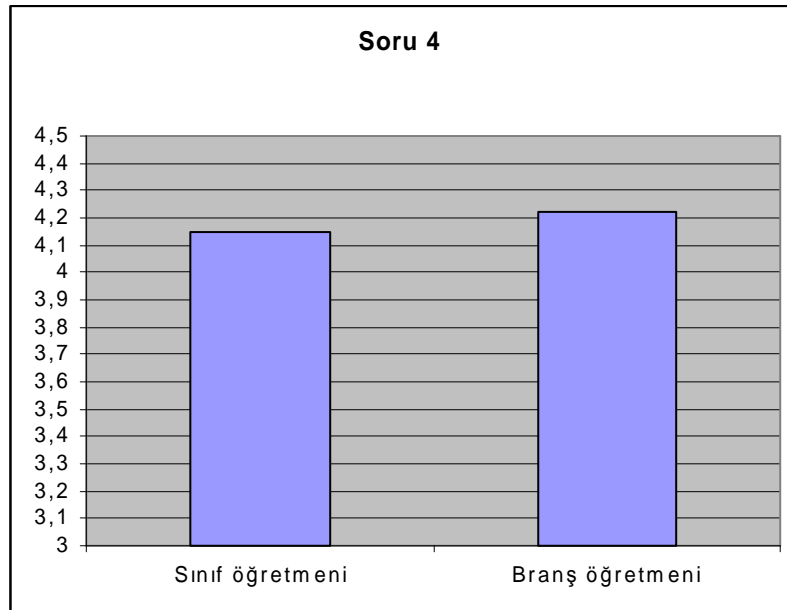
Çizelge 3.58. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin sabırlı olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Sabırlı Olma	Sınıf öğretmeni	226	4,15	0,92420	-0,854	376	0,394
	Branş öğretmeni	152	4,22	0,77372			

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin sabırlı olma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.58. Sabırlı olma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, sabırlı olma özelliğini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,15 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,22 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Güven Duyma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

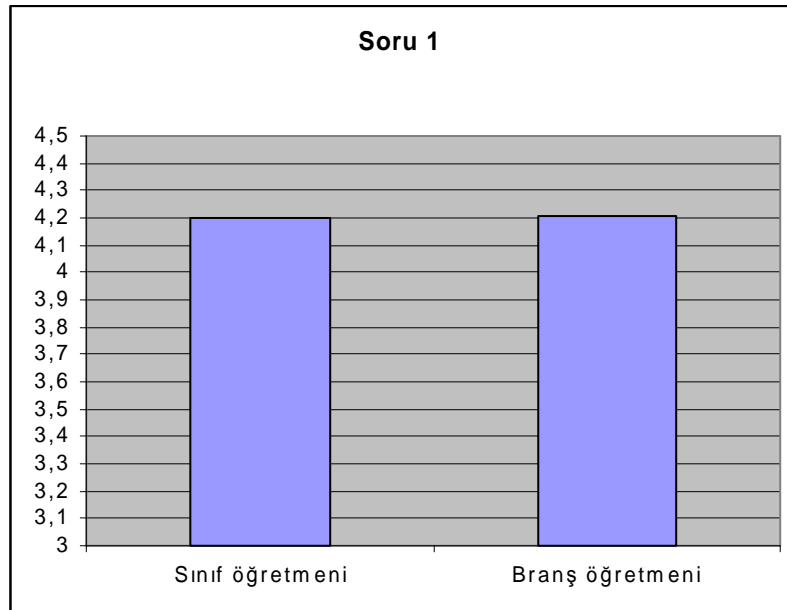
Çizelge 3.59. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin güven duyma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Güven Duyma	Sınıf öğretmeni	226	4,20	0,83967	-0,081	376	0,935
	Branş öğretmeni	152	4,21	0,79428			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin güven duyma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.59. Güven duyma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerine duydukları güvenin düzeyini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,20 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,21 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Dürüst Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

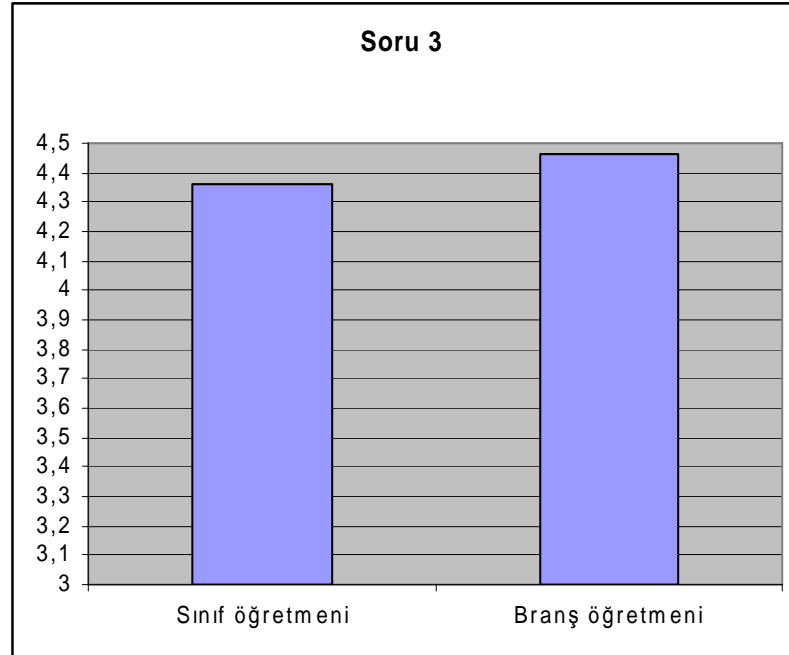
Çizelge 3.60. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin dürüstlük algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Dürüst Olma	Sınıf öğretmeni	226	4,36	0,79434	-1,303	376	0,193
	Branş öğretmeni	152	4,46	0,66990			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin dürüstlük algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.60. Dürüstlük algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, dürüstlüğünü değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,36 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,46 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4.6. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Eleştiriye Açık Olma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

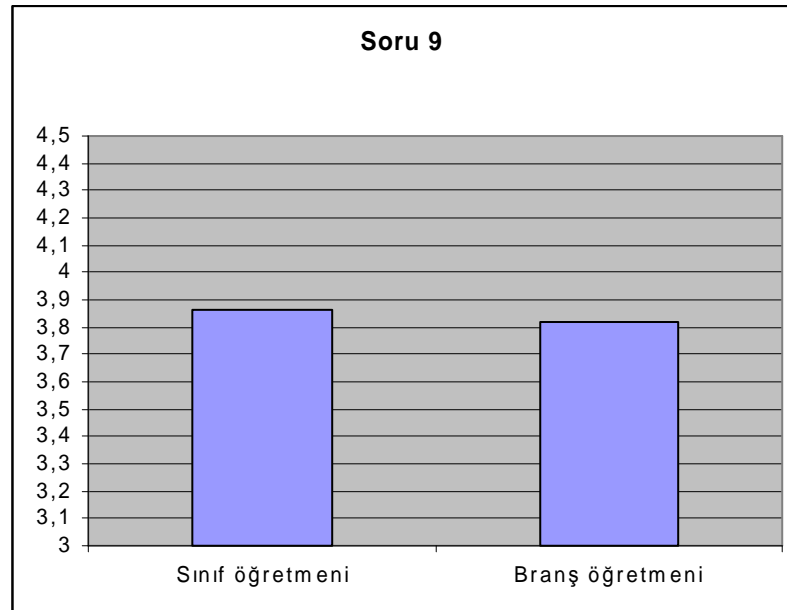
Çizelge 3.61. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin eleştiriye açık olma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	sd	p değeri
Eleştiriye Açık Olma	Sınıf öğretmeni	226	3,86	1,09437	0,345	357,486	0,730
	Branş öğretmeni	152	3,82	0,92143			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin eleştiriye açık olma algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.61. Eleştiriye açık olma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin eleştiriye açık olmalarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 3,86 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,82 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4.7. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Adil Davranma Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

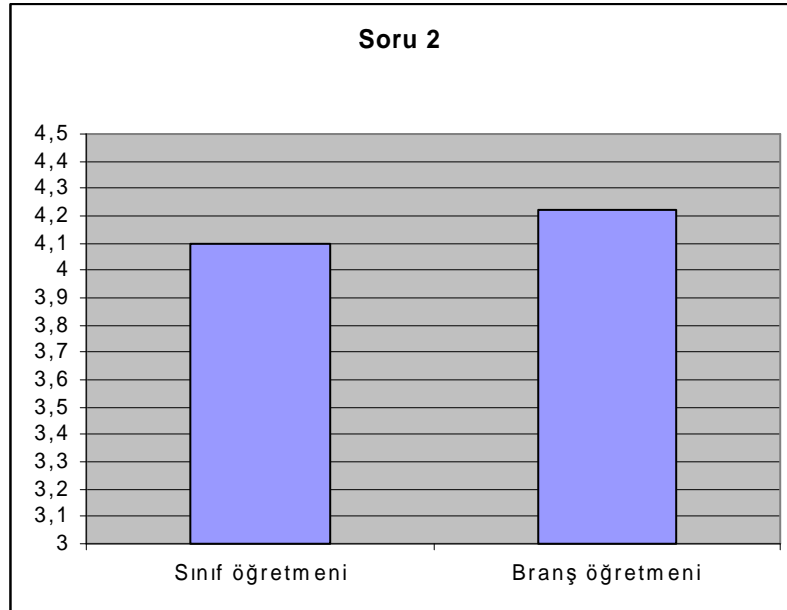
Çizelge 3.62. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin adil davranma algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Adil Davranma	Sınıf öğretmeni	226	4,10	0,87091	-1,521	367,197	0,129
	Branş öğretmeni	152	4,22	0,68278			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin adil davranma algularında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.62. Adil davranma algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin adil davranmalarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,10 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,22 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4.8. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Değişime Açıklık Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

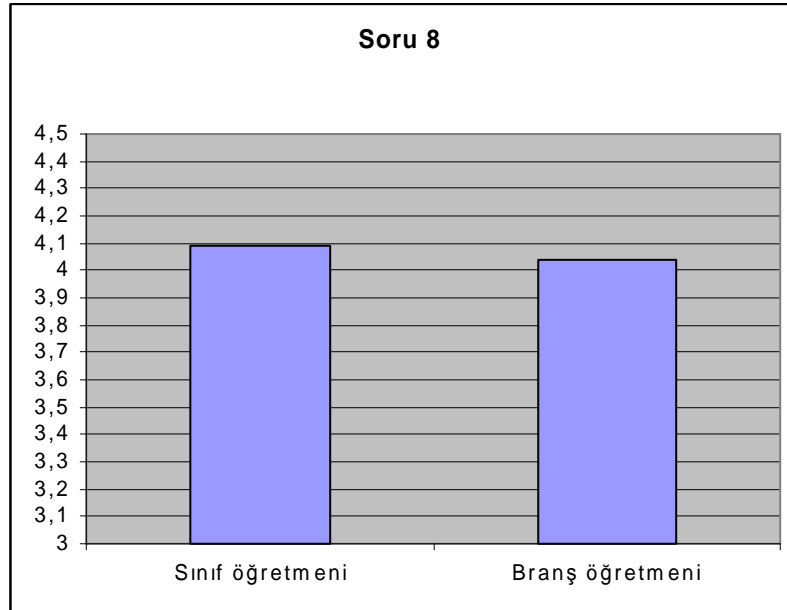
Çizelge 3.63. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin değişime açıklık algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Değişime Açıklık	Sınıf öğretmeni	226	4,09	1,04186	0,510	366,619	0,610
	Branş öğretmeni	152	4,04	0,82093			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin değişime açıklık algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.63. Değişime açıklık algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, değişime açıklıklarını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,09 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,04 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4.9. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin İyi İletişim Becerileri Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

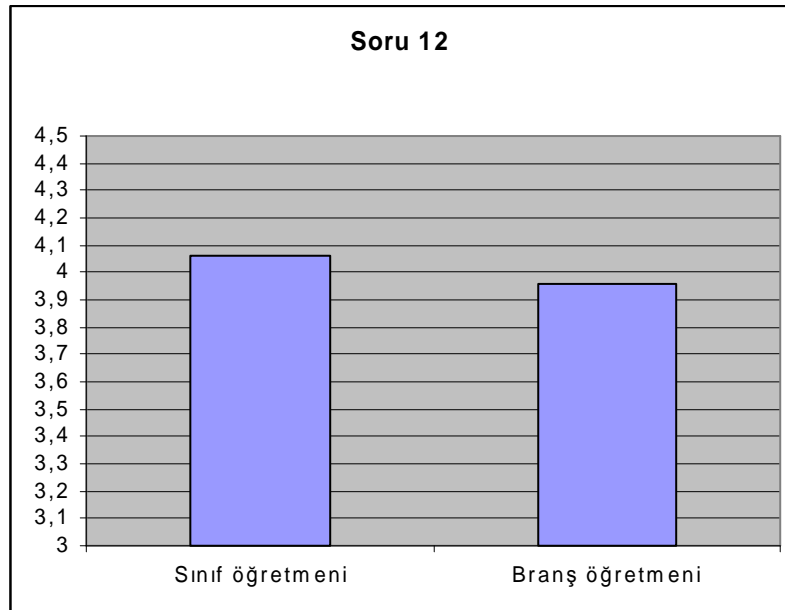
Çizelge 3.64. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin iyi iletişim becerisi algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
İyi İletişim Becerileri	Sınıf öğretmeni	226	4,06	1,02470	0,945	376	0,345
	Branş öğretmeni	152	3,96	0,90533			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin iyi iletişim becerisi algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.64. İyi iletişim becerisi algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin iletişim becerisi etkinliğini değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,06 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 3,96 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.5.4.10. İlköğretim Öğretmenlerinin Müdürlerinin Denetim ve Değerlendirmede Tarafsızlık Algısı Altboyutunun Göreve Göre t-testi Sonuçları

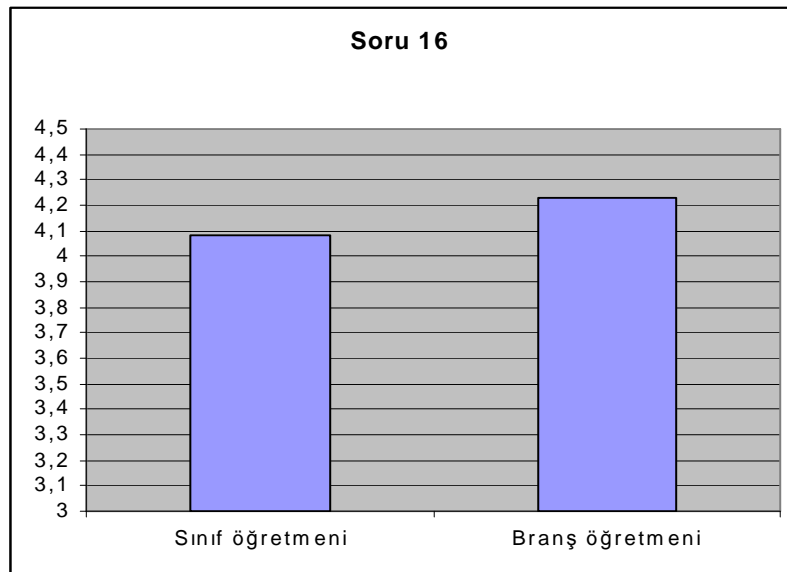
Çizelge 3.65. Göreve göre ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerinin denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algısına ilişkin t testi sonuçları

	Görev	N	Ortalama	Std Sapma	t	Sd	p değeri
Denetim ve Değerlendirmede Tarafsızlık	Sınıf öğretmeni	226	4,08	0,99904	-1,588	376	0,113
	Branş öğretmeni	152	4,23	0,74113			

* p<0,05

** p<0,01

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, müdürlerinin denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algılarında, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.



Şekil 3.65. Denetim ve değerlendirmede tarafsızlık algısının göreve göre değişimi

Şekilde görüldüğü gibi sınıf öğretmenleri, müdürlerinin denetim ve değerlendirmede tarafsızlığını değerlendirirken branş öğretmenlerine göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Sınıf öğretmenlerinin, bu altboyut için skor ortalamaları 4,08 iken branş öğretmenlerinin aynı altboyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,23 olarak hesaplanmıştır. Fakat sınıf öğretmenleriyle ve branş öğretmenleri arasındaki bu ortalama skor farklılığında herhangi bir istatistiki anlam bulunmamaktadır.

3.6. Yorum

Araştırmada, öğretmenlerden elde edilen demografik özelliklerinden uygun olanları betimsel istatistiksel analizler kullanmak suretiyle çözümlenmiştir. Elde edilen verilerin frekans dağılımları, ortalama değerleri, standart sapma değerleri, bunlara ek olarak %95 ve %99 güven aralıklarında bağımsız t-testleri yapılmış, tablolarla ve grafiksel gösterimlerle sunulmuştur. Otuz sorudan oluşturularak geliştirilen ölçek ile elde edilen verilere çok değişkenli istatistiksel bir teknik olan faktör analizi tekniği uygulanarak örneklem için alt boyutlar belirlenmiştir. Elde edilen alt boyutların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği, bağımsız t testi ile analiz edilmiştir.

Yapılan bağımsız t testleri sonucunda, öğretmenlerin yönetim etkinliği; bunların alt boyutları olan “idari tutum ve davranışlar” ile “kişilik özellikleri” alt boyutları arasında erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin algıları bakımından farklılıklara rastlanmamıştır. Ancak genel anlamda öğretmenlerin müdürlerinin etkili yöneticilik davranışı sergilemede idari tutum ve davranışlardan ziyade kişilik özelliklerini daha etkin görmüş olmaları dikkat çekicidir.

Buna ek olarak, alt boyutları oluşturan anket soruları arasında da belirgin farklar gözlenmemektedir. Cinsiyet bakımından fark gösteren iki anket sorusu sırasıyla “okul müdürünün çevrenin okul çalışmalarına katılımını sağlaması” ile “okul müdürlerinin adil davranması” olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenler, müdürlerinin çevreyi okul çalışmalarına katabilme yeteneğini değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha düşük skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu alt boyut için skor ortalamaları 3,81 iken kadın öğretmenlerin aynı alt boyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,01 olarak hesaplanmıştır. Cinsiyete göre farklılaşan “çevrenin okul çalışmalarına katılımını sağlama” alt boyutunun bağımsız t testi skoru -2,159, p kritik değeri ise 0,031 ile %95 güven aralığının içinde bulunmadığından istatistiki öneme sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Diğer maddede ise erkek öğretmenler, müdürlerinin adil olma davranışını değerlendirirken kadın öğretmenlere göre daha yüksek skorla cevaplamışlardır. Erkek öğretmenlerin, bu alt boyut için skor ortalamaları 4,11 iken kadın öğretmenlerin aynı alt boyut için müdürlerini değerlendirmeleri ortalaması 4,04 olarak hesaplanmıştır. Cinsiyete göre farklılaşan “adil

davranma” alt boyutunun bağımsız t test skoru 2,018, p kritik değeri ise 0,044 ile yine %95 güven aralığının dışında olduğundan farkın istatistiki önemi dikkat çekmektedir.

Diğer yandan, alt boyutlar arasında göreve göre bağımsız t-testleri sonucunda herhangi bir farklılık saptanmamıştır. Branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin algıları bakımından farklılık gösteren herhangi bir soru bulunmamaktadır.

Cinsiyete ve göreve göre faktör analizi sonucunda ortaya çıkarılan ve yukarıda bahsi geçen boyut ve alt boyutlar dışındaki alt boyutlar için herhangi bir istatistiki önem derecesine sahip bulgu saptanmamıştır.

Bu arada yönergeye uygun bulunan ve değerlendirmeye alınan 378 anketin değerlendirilmesinden ortaya çıkan sonuçları bir farklı boyutta incelediğimizde; 378 öğretmenden %53’ ünün (200), 26 – 35 yaş aralığında olduğu bulunmuştur. Bu sonuç dinamik bir çalışan grubunu ifade etmesi açısından önemlidir.

Yine bu 378 öğretmenden sadece %54’ ünün (204), Eğitim Fakültesi mezunu oldukları bulunmuştur. Bu durumda dikkatten kaçırılmaması gereken bir durumdur.

IV.BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Bütün alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da yönetim artık ön plana çıkmış bir boyut arz etmektedir. Yani kalite faktörünün kurumsal boyutta etkin kılınabilmesi için yönetim tarz ve tutumlarında ve yönetici profillerinde değişikliklerin kaçınılmaz olduğu ve liderlik vasıfları bilimsel tarzlar dahilinde gelişmiş yöneticilerin artık kurum ve kuruluşlar için bir gereklilik olduğu aksi söylenemeyecek kadar kanıksanmış bir durumdur.

Önceden kararlaştırılmış eğitim-öğretim amaçlarının gerçekleşme sürecini, eğitim örgütleri olan okullarda, eğitim ve öğretimin amaçlara en uygun biçimde yürütülmesini sağlamak, eğitim sürecini geliştirmek ve bu alandaki görevlilere yardımcı ve destek olmak ve kısacası eğitim olayını yönetmek gibi zor bir yönetim görevi verilen eğitim yöneticilerinin donanımlarının ne olduğunun araştırılmasından öte olması gerektiğinin çok iyi saptanması ve bu konuda hizmet içi eğitim ve yetiştirme eğitimlerinin planlanarak uygulamaya konulması gerekmektedir.

Ancak kaçınılmaz olan şudur ki hale hazırda var olan tüm okullarımızın başında birer müdür vardır. Yani donanımı ve vasıfları ne olursa olsun bu kurumlar birileri tarafından yönetilmektedir. Bu insanları yok edip yerlerine donanımlı lider yöneticiler koymak gibi bir durum olamayacağına göre bu eğitim yöneticilerinin etkili yöneticilik tutumlarının tespiti ve teşhisi iyi yapılmalı, reçete doğru yazılıp tedavi kesintiye yer vermeden sürdürülmelidir.

Yani bu çalışma ve benzer ve daha kapsamlı çalışmalarla değişik yaklaşım ve denekler kullanarak okul müdürleri hakkında çok ayrıntılı bilgilere ulaşılmalı ve geleceğimize yön verecek olan çocuklarımızın eğitim-öğretim faaliyetlerine iştirak ettiği kurumları yöneten bu kişilerin eğitime ve bilgiye ihtiyaç duydukları alanlar saptanmalı ve vakit geçirilmeden bu boşluklar giderilmelidir.

4.2. Öneriler

İlköğretim okulu öğretmenlerinin “Okul müdürümüz ödül ve cezayı verimi ve morali yükseltecek biçimde uygular” maddesini diğer maddelere oranla daha düşük bir skorla cevapladıkları görülmektedir. Ancak ödül verme okul müdürünün doğrudan yapabileceği bir uygulama olmadığından, okul müdürlerinin yoğun olarak yaptıkları sözlü övgü, takdir ve motivasyonun öğretmenler nezdinde artık yeterli olmamaya başladığı görülmektedir. Öğretmenlerce sorun olarak algılanan bu durumu mevzuatın sınırlılıkları içinde kaderine bırakmamak gerekmektedir.

Mevzuatı iyi bir şekilde uygulamanın, bir okulu ne etkili nede verimli kılmadığını bilen okul yöneticilerine ihtiyaç vardır. (Özden, 2005:6).

Yine diğerlerine göre daha düşük skorla cevaplanmış bir madde de “Okul müdürümüz çalışmalarını düzenli olarak denetler” maddesidir. Bu durumun öğretmenler tarafından ortaya konulmuş oluşu, öğretmenlerin kendi gözlemleriyle doğru gitmeyen durumlar tespit ettikleri ve bu durumların okul yöneticisine yeterince ve zamanında denetlenmediğini veya yapılan iyi şeylerin düzenli denetimler olmadığı için görülmediği gibi bir durumu ortaya koymaktadır ki bu durum çalışan bireylerde olumsuz motivasyon yaratacaktır. Bu yüzden süreci kontrol altında tutma ve aksaklıklara yerinde ve zamanında müdahale etme, güzellikleri zamanında fark etme ve motivasyonu yükseltme adına okul yöneticisinin denetim görevini asla ihmal etmeden sürdürmesi bir gerekliliktir.

Yine diğerlerine göre daha düşük skorla cevaplanmış bir madde de “Okul müdürümüz eleştiriye açıktır” maddesidir. Farklı bakış açılarından yararlanma ve olayları farklı gözlemlerle görmenin öneminden hareketle okul yöneticilerimizin bu konuya özenle yaklaşmaları ve bu konuda daha olumlu yaklaşımlar sergilemeleri arzulanan bir durumdur.

Yine diğerlerine göre daha düşük skorla cevaplanmış bir madde de “Okul müdürümüz mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri izlemeleri konusunda öğretmenlere öncülük eder” maddesidir. Günümüzde mesleki ve teknolojik alanlarda ki yenilikleri takip edemeyen kişiler hangi iş kolunda olursa olsun her geçen gün güç ve prestij kaybederler. Bu durumun geleceğimizin imar edildiği okullarımızda kesinlikle yaşanmaması için okul yöneticilerinin bu konuda hassas davranmaları bir gerekliliktir.

Bu kadar önemli olduğunu sürekli vurguladığımız eğitim yönetimi, üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konu olduğu ve eğitim alanında ülke ve çağın ihtiyaçları doğrultusunda yapılacak tüm iyileşme ve değişim çabalarının okul müdürlerinin kapasiteleri ölçüsü ile sınırlı kalmakta olduğu göz ardı edilmemelidir.

Daha önce yapılanları yapmak en iyi şekilde de yapılırsa, sorunları çözmekte yetersiz kalmaktadır. Şimdiye kadar yapılanların bugün için doğru olup olmadığının sorgulanması ve bugün için doğru olanın ne olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. (Özden, 2005:4)

Eğitim sistemindeki sorun bir liderlik sorunudur. Çözüm, okulların programlandığı işlevi her kademe ve mekanda çok iyi yapsa bile, çağın ihtiyaçlarını çözmede yetersiz kalacağını görebilen eğitim liderlerinin elinde olduğu göz ardı edilmemelidir. (Özden, 2005:6)

Bakanlık düzeyinde gösterilecek en iyi liderlik, okul müdürlerine birer eğitim lideri olma kapasite ve fırsatı vermektir. (Özden, 2005:7)

Eğitim yöneticiliği bir meslek olarak tanımlanmalı ve konuda eğitim almış insanlar aracılığı ile okullarımızın yönetilmesinin sağlanması bu konuda atılacak en doğru adım olacaktır. Bu arada bu görevi yürütmekte olan mevcut okul müdürlerine de kapasitelerini artırma ve çağın gereği olarak ihtiyaç duyulan değişimleri etkili yönetme adına yardım ve destek verilmeli, bu sayede geleceğimiz insan kaynağı olarak güvence altına alınmalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- 1.AÇIKALIN, Aytaç. *Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği*, Pegem Yayınları, Ankara:1994.
- 2.AÇIKALIN, Aytaç. *Okul Yöneticiliği*, Başak Matbaacılık , Ankara:1998.
- 3.AYDIN, İnayet. *Eğitim ve Öğretimde Etik*, Pegem A yayıncılık, Ankara:2006.
- 4.AYDIN, Mustafa. *Eğitim Yönetimi*, Hatipoğlu Yayınları, Ankara:1991.
- 5.BAŞARAN, İ.Ethem. *Yönetim*, Gül Yayınevi, Ankara:1989.
- 6.BAŞARAN, İ.Ethem. *Eğitim Yönetimi*, Kadioğlu Matbaası, Ankara:1994.
- 7.BURSALIOĞLU, Ziya. *Eğitim Yöneticisinin Davranış Etkileri*, A.Ü. Eğitim Fakültesi, Ankara:1972.
- 8.BURSALIOĞLU, Ziya. *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem Yayınları, Ankara:2002.
- 9.BURSALIOĞLU, Ziya. *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*, Pegem Yayınları, Ankara:2003.
- 10.ÇELİK, Vehbi. *Okul Yöneticilerinin Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına İlişkin Görüşleri, (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, Elazığ:1990.
- 11.DUMRUL, Seher. *İlkokul Müdürlerinin Denetim Yetki ve Yeterlikleri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Ankara:1987.
- 12.ERDOĞAN, İrfan. *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*, Sistem Yayıncılık, İstanbul:2000.
- 13.ERDOĞAN, İrfan. *Eğitimde Değişim Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara:2004.
- 14.ÖZDEN, Yüksel. *Öğrenme ve Öğretme*, Pegem A Yayıncılık, Ankara:2005.

- 15.ÖZDEN, Yüksel. *Eğitimde Yeni Değerler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara:2005.
- 16.ÖZDEN, Yüksel. (Editör) *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*, Pegem A Yayıncılık, Ankara:2005.
- 17.SARITAŞ, Mustafa. *İlkokul Müdürlerinin Etki Sürecine İlişkin Yeterlikleri*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara:1961
- 18.ŞİŞMAN, Mehmet. *Öğretim Liderliği*, Pegem A Yayıncılık, Ankara:2004.
- 19.TANRIÖĞEN, Abdurrahman. *Okul Müdürünün Etkinliği ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara:1988.
- 20.TAYMAZ, Haydar. *Uygulamalı Okul Yönetimi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara:1985.
- 21.TAYMAZ, Haydar. *Okul Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara:2003.
- 22.DİĞERLERİ:
- *1739 Nolu Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973)
 - *2508 Sayılı Tebliğler Dergisi. (2000)
 - *İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. (2003-2004-2005-2006)
 - *MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. (2004-2006)
 - *Türk Dil Kurumu Sözlüğü. (1977)
 - *Türk Dil Kurumu İmla Kılavuzu. (1997)

EKLER

EK 1-ANKET UYGULANAN OKULLAR LİSTESİ

EK 2-ÜNİVERSİTENİN ONAY TALEP YAZISI

EK 3-VALİLİK ONAYI

EK 4-İL MEM YAZISI

EK 5.1-ANKET (Açıklama ve 1.Bölüm)

EK 5.2-ANKET (2.Bölüm)

EK 6-MEB İLKÖĞRETİM OKULLARI MÜDÜRLÜĞÜ GÖREV TANIMI

EK 1-ANKET UYGULANAN OKULLAR LİSTESİ

- 1- Atakent 3. Etap İlköğretim Okulu
- 2- Sosyal Donatı İlköğretim Okulu
- 3- Cahit Zarifoğlu İlköğretim Okulu
- 4- Tüccar sanayiciler İlköğretim Okulu
- 5- Alaattin Keykubat İlköğretim Okulu
- 6- Yenimahalle İlköğretim Okulu
- 7- Hulusi Behçet İlköğretim Okulu
- 8- Sultan Murat İlköğretim Okulu
- 9- Halide Edip Adivar İlköğretim Okulu
- 10- Mustafa Kemal Paşa İlköğretim Okulu
- 11- Kaya Sebati Tuncay İlköğretim Okulu
- 12-Türkiye Gazeteciler Cemiyeti İlköğretim Okulu
- 13- Öğretmen Yusuf Kardeş İlköğretim Okulu
- 14- Sefaköy 100. Yıl İlköğretim Okulu
- 15- Tahsin Bangoğlu İlköğretim Okulu
- 16- Zühtü Şenyuva İlköğretim Okulu
- 17- Taştepe İlköğretim Okulu
- 18- Göktürk İlköğretim Okulu
- 19- Bezirganbahçe İlköğretim Okulu
- 20- Remzi Yurtsever İlköğretim Okulu

EK 2-ÜNİVERSİTENİN ONAY TALEP YAZISI



27 Aralık 2005

SAYI : B.30.2.YTÜ.0.70.00.00-9000/6335
KONU : Anket (NURBAY CAN)

İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsünde "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" Yüksek Lisans öğrencilerinden **Nurbay CAN** İstanbul İli Küçükçekmece İlçesinde (Atakent 3. Etap İÖÖ., Sosyal Donatı İÖÖ., Cahit Zarifoğlu İÖÖ., Tüccar Sanayiciler İÖÖ., Alaattin Keykubat İÖÖ., Yenimahalle İÖÖ., Hulusi Behçet İÖÖ.,Sultan Murat İÖÖ., Halide Edip Adıvar İÖÖ., Kemalpaşa İÖÖ., Kaya Sebati Tuncay İÖÖ., Türkiye Gazeteciler Cemiyeti İÖÖ., Öğretmen Yusuf Kardeş İÖÖ., Sefaköy 100. Yıl İÖÖ., Tahsin Bonguoğlu İÖÖ., Zühtü Şenyuva İÖÖ., Taştepe İÖÖ., Göktürk İÖÖ., Bezirganbahçe İÖÖ., Remzi Yurtsever İÖÖ.) İlköğretim okullarında Öğretmenlere uygulamak üzere "**İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLERİNİN ETKİLİ YÖNETİCİLİK DAVRANIŞLARININ,ÖĞRETMENLER TARAFINDAN NASIL DEĞERLENDİRİLDİĞİNİ BELİRLEME**" ile ilgili anket çalışmasını Yüksek Lisans Tezi için yürütmek istemektedir.

Gerekli iznin verilmesini arz ederim.

Mine ÇAKALOZ
Genel Sekreter

EKİ: Anket Formu (1sayfa)

EK 3-VALİLİK ONAYI

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 215
Konu : Anket (Nurbay CAN)

13....Şubat 06

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.03.2003 tarih ve 2430 sayılı emri.
b) Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 27.12.2005 tarih ve 6335 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı öğrencisi Nurbay CAN “**İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etkili Yöneticilik Davranışlarının, Öğretmenler Tarafından Nasıl Değerlendirebildiğini Belirleme**” konulu anket çalışması uygulaması yapmak isteği ile ilgili İlgi yazı Müdürlüğümüze incelenmiştir.

Adı geçen yukarıda belirtilen konuda, eğitim-öğretimi aksatmamak koşulu ile ve okul müdürlerinin gözetim ve sorumluluğunda, anket yapılan kişilere ait kimlik bilgilerinin yazılmaması kaydıyla, ekte onaylı ve mühürlü bulunan Ek: 4’ de bulunan bilgilerin İlimiz Ek-3’de isimleri bulunan okullarındaki okul Müdürlerine İlgi (a) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulaması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Ömer BALIYAY
Millî Eğitim Müdürü

EKLERİ:
Ek-1. İl.Gİ(b) yazı ve ekleri

OLUR
11/02/2006
AKSÖZEN
Vali a.
Vali Yardımcısı

EGİTİM
%100
DESTEK
4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr **Web** : <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

EK 4-İL MEM YAZISI

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 228
Konu : Anket (Nurbay CAN)

15.02/2006

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne)

- İlgi: a) Valilik Makamının 13.02.2006 tarih ve 580/215 sayılı onayı.
b) Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün ve 2430 sayılı emri.
c) Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 27.02.2005 tarih ve 6335 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nurbay CAN **“İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etkili Yöneticilik Davranışlarının, Öğretmenler Tarafından Nasıl Değerlendirilebildiğini Belirleme”** konulu anket uygulaması yapma isteği İLGİ (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İLGİ (a) Valilik Oluru doğrultusunda, İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


M. Hayri BİLİCİ
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER :

- Ek-1. İLGİ (a) Valilik Oluru
Ek-2. Onaylı Anket soruları

EĞİTİME
%100
DESTEK
4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr **Web :** <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

EK 5.1-ANKET (Açıklama ve 1.Bölüm)

AÇIKLAMA

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı İlköğretim Okulu Müdürlerinin etkili yöneticilik davranışları göstermeleri durumunun tespiti için sizlerin görüşlerini almaktır.

Arka sayfadaki ankette yer alan soruları cevaplarken size göre uygun olan bölüme (X) işareti koyunuz ve lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

Ankette vereceğiniz cevaplar araştırmanın sonucunu etkileyeceğinden, düşüncelerinizi samimi olarak belirtmeniz araştırmanın objektif olmasını sağlayacaktır.

Göstermiş olduğunuz ilgi ve değerli katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Nurbay CAN
Yeditepe Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Prg.
Yüksek Lisans Öğrencisi

ADRES:

Yenimahalle İlköğretim Okulu Müdürü
Küçükçekmece / İSTANBUL
nurbaycan@mynet.com

BÖLÜM I :TANITICI BİLGİLER

Tanıtıcı bilgilerden size uygun olanın başında bulunan () bölüme X koyarak işaretleyiniz.

1-ŞİMDİKİ GÖREVİNİZ

- Sınıf Öğretmeni
 Branş Öğretmeni

2-CİNSİYETİNİZ

- Bay
 Bayan

3-YAŞINIZ

- 25 ve Altı
 26-35 Yaş
 36-45 Yaş
 46-55 Yaş
 56 ve Üstü

4-ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDEKİ HİZMET SÜRENİZ

- 5 Yıl veya daha az
 06-10 Yıl
 11-15 Yıl
 16-20 Yıl
 21-25 Yıl
 26 Yıldan fazla

5-EN SON MEZUN OLDUĞUNUZ OKUL

- Eğitim Fakülteleri
 Öğretmen Yetiştiren Diğer Okullar (Öğretmen Okulu, Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yüksek Okulu, Ön Lisans Programı, Lisans Tamamlama Programı vb.)
 Alanla İlgili Diğer Okullar (Fen-Ed. Fakültelerinin Alanla İlgili Bölümleri vb.)
 Diğer (Okulun Adını Belirtiniz:

EK 5.2-ANKET (2.Bölüm)

BÖLÜM II :İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLERİNİN ETKİLİ YÖNETİCİLİK DAVRANIŞLARININ, ÖĞRETMENLER TARAFINDAN NASIL DEĞERLENDİRİLDİĞİNİ BELİRLEME ANKETİ.

Aşağıda okul müdürlerinin gösterdikleri bazı tutum ve davranışlara yer verilmiştir. Size göre okul müdürünüz aşağıda ki tutum ve davranışları ne sıklıkta göstermektedir? Durumu "Her Zaman", "Çoğu Zaman", "Ara Sıra", "Çok Seyrek", "Hiçbir Zaman" seçeneklerinden birini (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.Mutlaka bir seçeneği işaretleyiniz.

Okul Müdürlerinin gösterdikleri bazı tutum ve davranışlar.	Her Zaman	Çoğu Zaman	Ara Sıra	Çok Seyrek	Hiçbir Zaman
	5	4	3	2	1
1- Okul müdürüne güven duyarım.	()	()	()	()	()
2- Okul müdürümüz adildir.	()	()	()	()	()
3- Okul müdürümüz dürüsttür.	()	()	()	()	()
4- Okul müdürümüz sabırlıdır.	()	()	()	()	()
5- Okul müdürümüz uyumludur.	()	()	()	()	()
6- Okul müdürümüz anlayışlı ve hoşgörülüdür.	()	()	()	()	()
7- Okul müdürümüz disiplinlidir.	()	()	()	()	()
8- Okul müdürümüz değişime açıktır.	()	()	()	()	()
9- Okul müdürümüz eleştiriye açıktır.	()	()	()	()	()
10- Okul müdürümüz temsil yeteneğine sahiptir.	()	()	()	()	()
11- Okul müdürümüz sevk ve idare yeteneğine sahiptir	()	()	()	()	()
12- Okul müdürümüz iyi iletişim becerisine sahiptir.	()	()	()	()	()
13- Okul müdürümüz kılık kıyafetine özen gösterir.	()	()	()	()	()
14- Okul müdürümüz vizyon sahibidir.	()	()	()	()	()
15- Okul müdürümüz çalışmalarını düzenli olarak denetler.	()	()	()	()	()
16- Okul müdürümüz denetim ve değerlendirmelerde tarafsız davranır.	()	()	()	()	()
17- Okul müdürümüz kararlara öğretmenlerin katılımını sağlar.	()	()	()	()	()
18- Okul müdürümüz gerekli araç ve gereçleri temin eder.	()	()	()	()	()
19- Okul müdürümüz çevrenin okul çalışmalarına katılımını sağlar.	()	()	()	()	()
20- Okul müdürümüz mevzuattaki değişiklikleri zamanında bildirir.	()	()	()	()	()
21- Okul müdürümüz mevzuatın uygulanmasında rehberlik eder.	()	()	()	()	()
22- Okul müdürümüz aday öğretmenlerin hizmet içinde yetişmelerine rehberlik eder.	()	()	()	()	()
23- Okul müdürümüz ödül ve cezayı verimi ve morali yükseltecek biçimde uygular.	()	()	()	()	()
24- Okul müdürümüz denetim esnasında saptanan eksikliklerin giderilmesinde öğretmenlere rehberlik eder.	()	()	()	()	()
25- Okul müdürümüz mesleki ve teknolojik alanlardaki gelişmeleri izlemeleri konusunda öğretmenlere öncülük eder.	()	()	()	()	()
26- Okul müdürümüz ortak kararların uygulanmasında öğretmenlere örnek olur.	()	()	()	()	()
27- Okul müdürümüz okulun gelirlerinin, öncelikli ihtiyaçların karşılanmasında rasyonel olarak kullanılmasını sağlar.	()	()	()	()	()
28- Okul müdürümüz okulda öğrencilerin istekli çalışabilecekleri ortamları hazırlar.	()	()	()	()	()
29- Okul müdürümüz öğrencilerin problemlerinin giderilmesi için gerekli rehberlik önlemlerini alır.	()	()	()	()	()
30- Okul müdürümüz öğrencilerin başarı durumları ve davranışları konusunda velilerle işbirliği ortamı yaratır.	()	()	()	()	()

EK 6- MEB İLKÖĞRETİM OKULLARI MÜDÜRLÜĞÜ GÖREV TANIMI

1	GÖREVİN ADI	İlköğretim Okulu Müdürü (İlköğretim Okulu-YİBO-PİO)
2	KODU	(Belirtilmemiştir.)
3	SINIFI	Eğitim-Öğretim
4	GÖREVİN ÖZETİ:	Okulun yönetimini; kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, plan, program ve emirler doğrultusunda planlar, organizasyon, koordinasyon, görevlerini yerine getirir uygulama ve denetimini yapar. Personelin performansını değerlendirerek, yüksek verim elde etmek için tedbirler alır. Okulu ile ilgili iyileştirme önerilerini amirlerine sunar. Astlarına yetki ve sorumluluk devrederek, işlerin daha rasyonel yürütmesini ve astlarının ihtiyaç duyulan alanlarda yetişmelerini sağlar. Ödüllendirilecek personeli tespit eder. Kendisine bağlı personelin sicil raporlarını doldurur. Amirleri tarafından istenildiğinde okulu ile ilgili faaliyetleri bir rapor halinde sunar, astlarından gelen önerileri değerlendirir. Çalışmaları ile ilgili işlerin değerlendirmesini yapar.
5	a.AYNI ÜNVANDA PERSONEL İSTİHDAM EDEN DİĞER BİRİMLERİN SAYISI	Tüm İlköğretim Okulu, YİBO ve PİO Müdürlükleri
	b.BU BİRİMDE AYNI GÖREVDKİ KİŞİLERİN SAYISI	1
6	RAPOR VERDİĞİ ÜST AMİRLERİ	İlçe Milli Eğitim Müdürü
7	PERSONELİN İLİŞKİLİ OLDUĞU BİRİMLER (Birim içinde ve dışında)	<p><u>Okul İçinde:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *İdari personel *Öğretmenler *Öğrenciler *Diğer okul personeli <p><u>Okul Dışında:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Öğrenci velileri *Okul Koruma Derneği *Okul Aile Birliği *Diğer okul ve kurum müdürlükleri *İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü *İl Milli Eğitim Müdürlüğü *Milli Eğitim Bakanlığı *Yerel Yönetimler *Gönüllü kuruluşlar *Öğrenci taşımacılığı *Okul kantin işletmeciliği *Okul çevresi *Diğer özel ve resmi kuruluşlar
8	GÖREVİN GEREKTİRDİĞİ NİTELİKLER	*Yüksek öğrenim görmüş olmak
	1)Eğitim a.Asgari öğrenim düzeyi	Tercih: *Lisans düzeyinde eğitim görmüş olmak *Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili diğer alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak
	b.Mesleki eğitim, sertifika vb.	*Yönetici seçme sınavında en az 70 *Yönetim alanında ve atanacakları kurum türü esas alınarak yapılan 120 saat süreli Hizmet İçi Eğitim kursuna katılarak kursun değerlendirme sınavı sonucunda; *(C)tipi kurum müdürlüğü için en az 70 *(B)tipi kurum müdürlüğü için en az 75 *(A)tipi kurum müdürlüğü için en az 80 puan almış olmak özel koşulu aranır

<p>2) Tecrübe</p> <p>*Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak.</p> <p>*Eğitim öğretim sınıflarında adaylığı kalkmış olmak.</p> <p>*Atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak.</p> <p>*Son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak.</p> <p>*Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır disiplin cezası almamış yada idari görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak.</p> <p>*Özel eğitim kurum müdürlüklerine yapılacak olan atamalarda özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olmak.</p> <p>*Zorunlu hizmet bölgesi dışındaki yerlerde kurum müdürlüklerine atanacaklar, zorunlu bölge hizmetini yapmış yada bu hizmetten muaf sayılmış olmalıdır.</p> <p>–Duyuru yetkisi Valiliklere ait olanlar için ikinci; duyuru yetkisi Bakanlığa ait olanlar için birinci duyuru ve değerlendirme sonuçlarına göre uygun aday bulunmaması durumunda Bakanlıkça yapılacak duyuru sonucunda;</p> <p>*Zorunlu hizmet bölgesine dahil birinci grup illerde, her tip kurum müdürlüklerine değerlendirme sınavlarında başarılı olanlar arasından seçilme esası ve kurum tipleri için belirlenmiş puanları almış olma koşulu aranmadan adaylığı kaldırılmış olan öğretmenler,</p> <p>*Zorunlu hizmet bölgesine dahil ikinci grup illerde, (C) tipi kurum müdürlüklerine, değerlendirme sınavlarında başarılı olanlar arasından seçime esası ve kurum tipleri için belirlenmiş puanları almış olma koşulu aranmadan en az 4 yıl hizmeti olan öğretmenler, (A) ve (B) tipi kurum müdürlüklerine ise bir alt yönetim kademesine ait atanma koşullarını arayanlar,</p> <p>*Diğer illerde (A) ve (B) tipi kurum müdürlüklerine, bir alt yönetim kademesine ait atanma koşullarını taşıyanlar arasından gerçekleştirilecek değerlendirme üzerine atama yapılır.</p> <p>Tercih:</p> <p>*Yöneticilik tecrübesine sahip olmak.</p> <p>*Takdimame veya aylıkla ödüllendirilmiş olmak.</p>	
<p>3) Kişisel Özellikler</p>	<p>Bu göreve atanacaklarda;</p> <p>*Türkçe’yi açık anlaşılabilir ve yalın bir şekilde kullanabilen,</p> <p>*Miyon ve vizyon sahibi,</p> <p>*Temsil yeteneği olan,</p> <p>*Liderlik, işletmecilik bilgi ve yeteneklerine sahip,</p> <p>*Sevki ve idare yeteneği olan,</p> <p>*Dinamik,</p> <p>*Ekip çalışması anlayışına önem veren,</p> <p>*Kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanabilen,</p> <p>*İyi insan ilişkileri kurabilen,</p> <p>*Güvenilir, adil, sabırlı, dürüst ve anlayışlı olan,</p> <p>*Objektif değerlendirmeler yapabilen,</p> <p>*Problem çözebilen,</p> <p>*Muhakeme-mukayese becerisine sahip,</p> <p>*Kendisi ile barışık, eleştiriye açık,</p> <p>*Astları ile uyumlu çalışabilen,</p> <p>*Yeniliklere açık ve kendini sürekli geliştiren,</p> <p>*Yetişkin psikolojisini bilen ve buna göre davranan,</p> <p>*Bakanlığın, il ve ilçe yönetiminin teşkilat yapısı ile çalışma sistemini iyi bilen</p> <p>*Bütçe uygulamaları, inceleme, soruşturma, değerlendirme ve alanındaki konularda bilgili, tecrübeli ve yönetim bilgisine sahip,</p> <p>bir eleman olma özelliği aranır.</p>
<p>4) Yabancı Dil</p>	<p>Tercih:</p>

		*KPDS' ye göre en az (C) düzeyinde başarılı olmak,
9	GEREKEN BECERİLER a.Makine ve ekipman kullanma becerisi	*Bilgisayar kullanabilmelidir, *Yazı makinesi, data show, faks, tepegöz, hesap makinesi, fotokopi vb. gibi ofis ekipmanlarını kullanabilenler tercih edilir.
	b.Özel bilgi ve yetenek	*Yönetim fonksiyonlarını bilmek ve uygulamak.
10	ÇALIŞMA KOŞULLARI a.İş ortamı	*Görev büro ortamındadır.
	b.İş riski	İş riski bulunmamaktadır.
	c.Ulaşım	Toplu taşıma veya kurum hizmet araçlarıyla.
	d.Çalışmanın zamanı ve saati, yemek saati	*Çalışma günleri; 08.30-17.30, yemek saati ise 12.30-13.30 saatleri arasında olup 5 iş gününü kapsar. Görevin gerektirdiği durumlarda mesai saati dışındada çalışma yapılabilir.
	e.Çalışmanın sürekli yada geçici olması	*Sürekli
	f.Kılık - kıyafet	*İlgili yönetmelikte belirtildiği biçimdedir.
	h.Fiziksel özellikler (gerektiğinde)	*Görevini yapmaya engel bedensel ve ruhsal bakımdan bir durumun bulunmaması gerekir.
11	BU GÖREVDEKİ KİŞİYE BAĞLI ELEMANLARIN GÖREVLERİ VE SAYILARI	*Okulda görevli öğretmenler ile tüm idari, teknik ve diğer personel.
12	GÖREV LİSTESİ: 1.Eğitim lideri olarak okuldaki eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, emir ve çalışma plan ve programlarına uygun olarak yürütür. 2.Okulu için vizyon ve misyon geliştirir. 3.Millî Eğitim Temel Kanunu'nda belirlenen temel ilke ve amaçların yanında okulun özel amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışma planlarını yapar, uygular ve denetler. Okuldaki eğitim-öğretim ve yönetimin bir disiplin içerisinde yürütülmesini sağlar. 4.Eğitim-öğretim ve yönetim verimliliğini artırmak, eğitimin kalitesine yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmaları yapar, araştırmalara dayalı iyileştirme projeleri hazırlayarak amirlerinin onayına sunar, onaylanan projeleri uygular ve sonuçlarını değerlendirir. Okulun gelişim hedeflerini ortaya koyan stratejik planlar hazırlar ve buna dayalı olarak okulun gelişim planını hazırlar ve bu planın uygulamaya geçirilmesini sağlar. 5.Okulda öğrenen birey ve öğrenen organizasyon felsefesinin yerleşmesini sağlayıcı önlemleri alır. 6.Okulda ahenkli çalışma düzenini kurar. 7.Okuldaki bütün çalışmalarını ilgililerle iş birliği yaparak öğretim yılı başlamadan önce planlar ve düzenler. 8.Personelin görevlendirilmesinde görev tanımlarına uygunluk esasını göz önünde bulundurur. 9.Yıllık, ünite ve günlük planların eğitim programlarına göre hazırlanmasında ve diğer çalışmalarda öğretmenlere rehberlik eder, öğretmenlerin çalışmalarını denetler. 10.Öğretmenlerden ders yılı başında yıllık plan alır, planları tasdik eder, uygulanıp uygulanmadığını denetler. 11.Okulda sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturmak amacıyla öğretmenler kuruluna başkanlık eder. Sınıf, zümre vb. öğretmenler kurullarının çalışmalarını izler. Gerektiğinde bu kurulları toplantıya çağırır. Kurulda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerekli gördüklerini üst makamlara bildirir. 12.Okuldaki personelin görev ve sorumluluk alanlarında yapılan iş bölümü çerçevesinde okuldaki iş ve işlemlerin sağlıklı yürütülmesi ile ilgili koordinasyon, rehberlik ve değerlendirme faaliyetlerini yürütür. 13.Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili alanlarda yetişmelerini teşvik eder ve bu konuda gerekli tedbirleri alır. Ders yılının çeşitli zamanlarında öğretmenlerin derslerini ve diğer faaliyetlerini yakından izler. 14.Ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar. 15.Gerektiğinde astlarına yetki devri yaparak, işlerin daha süratli yürütülmesini sağlar. 16.Personele güven verici, demokratik kurallar içerisinde sevgi ve saygı esasları doğrultusunda örnek davranış ve tutum ile etkili bir kişilik sergiler. Personel arasında işbirliğinin tesisini, uyumunu sağlar ve yol gösterici bir rol oynar. 17.Personelin görev ve sorumluluklarını verimli ve kaliteli olarak yerine getirmelerini sağlayıcı tedbirler alır.	

<p>18. Personelin performansını sürekli gözetip değerlendirerek, verim düşüklüğü varsa bunun sebeplerini araştırır, personelin yeteneklerini göz önünde bulundurarak istihdam eder, onlara rehberlik eder, iş başında yetişmelerini sağlar, daha üst kademeye hazırlanmalarına yardımcı olur.</p> <p>19. Okuldaki her düzeydeki personelin eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve bu tespitler çerçevesinde personelin yetişmesi ile ilgili gerekli tedbirleri alır.</p> <p>20. Personelin sicil raporlarını düzenleyerek zamanında ilgili makamlara gönderir.</p> <p>21. Görevini başarı ile yürütenleri ödüllendirerek motive eder.</p> <p>22. Görevlerin gereği gibi yapılması durumunda kanuni yetkisini kullanır.</p> <p>23. Bayrak törenlerinin yönetmelik hükümlerine göre yapılmasından sorumludur.</p> <p>24. İzinli veya görevli olarak okuldan ayrıldığı zamanlarda öncelikle müdür baş yardımcısı, bulunmadığı takdirde müdür yardımcılardan birisine vekalet verir.</p> <p>25. Özürlüleri sebebiyle görevlerine gelemeyen yönetici, öğretmen ve diğer personelin yerine hizmetlerin aksamaması için uygun görevlendirme ile gerekli önlemleri alır.</p> <p>26. Öğretmenlere eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler verir.</p> <p>27. Okuldaki rehberlik hizmetlerine başkanlık eder, yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.</p> <p>28. Aday personelin yetişmesi için gerekli tedbirleri alır.</p> <p>29. Öğrencilere istenilen davranışları kazandırıcı ve disiplin kurula havale edilecek disiplin olaylarını önleyici her türlü tedbirleri alır.</p> <p>30. Ders dışı eğitici, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile milli gün ve haftalara ilişkin faaliyetlerin düzenli ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlar. Derslerle ilgili uygulamaya ilişkin gerekli izinleri alarak gezi ve incelemelerin yapılmasını sağlar.</p> <p>31. Özel eğitimi gerektiren öğrencilerin kaynaştırma eğitimi ile ilgili tedbirleri alır.</p> <p>32. Yatılı öğrencilerin disiplin, düzen ve temizliğinin itina ile yürütülmesini sağlar.</p> <p>33. Evcil çıkacak yatılı öğrencilerin işlemlerini, ziyaretçi kabul etme saat ve yerleri düzenler.</p> <p>34. Banyo, çamaşırhane, bulaşıkhaneye, yatakhane, tuvalet ve lavaboların temiz ve tertipli tutulmasını sağlar.</p> <p>35. Etütlerin zamanında ve verimli olarak yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.</p> <p>36. Ambardan tabelaya göre (varsa diyet uzmanı ile) günlük erzak çıkarılmasını ve pişirilmesini kontrol ettirir.</p> <p>37. Nöbet çizelge ve defterlerini kontrol ederek, 24 saat süren nöbetlerin yükümlülüklerine göre titizlikle tutulmasını sağlar.</p> <p>38. Küçük çocukların bakımlarıyla ilgilenen yardımcı personelin çalışmalarını izler.</p> <p>39. Okulun tatil olduğu zamanlarda okulda kalmak zorunda olan öğrenciler için gerekli kararları verir.</p> <p>40. Revirdeki sağlık hizmetlerinin ve muayenelerin durumuyla ilgili kendine bildirilen ve gereken tedbirleri aldırır.</p> <p>41. Muayene ve teslim alma komisyonunun muayene ve teslim alan işlemleri ile ilgili kararlarını onaylar.</p> <p>42. Okulun öğretmenleri veya ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında öğretmenlik yapanlar arasında, pansiyonlar için ihtiyaç duyulan belletici görevlendirilmesini teklif eder.</p> <p>43. İnsan, zaman, para, malzeme ve yer unsurlarının en etkin ve verimli kullanımı amacıyla okulun derslik, laboratuvar, kütüphane ve diğer tesisleri ile ilgili araç ve gereci hizmete hazır bulundurur. Yeni teknolojik gelişmeleri okula kazandırarak zenginleştirir.</p> <p>44. Okul, bina ve tesislerin kullanımı, bakımı, temizliği, yangına karşı korunmaları ve güvenliği için gereken tedbirleri alır. Çağın ve çevrenin gelişen ve değişen eğitim ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde kaliteli eğitim ortamlarının oluşturulmasını sağlar.</p> <p>45. Ders araç ve gerecinin temini, verimli kullanılması, korunması, bakımı, temizliği ve düzeni için gerekli tedbirleri alır.</p> <p>46. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini planlarken çevre imkan ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.</p> <p>47. Okulun kültürel gelişim ve eğitim merkezi olduğu ilkesinden hareketle yakın çevre ile ilişki kurulmasına ve velilerle sıkı bir işbirliğin sağlanmasına önem verir. Okulun imkanlarını çevreye açarak okulun bulunduğu bölgenin bilim ve kültür merkezi haline gelmesini sağlar. Çevre imkanlarından okulun, okulun imkanlarından da çevrenin eğitim amaçlı olarak yararlanmasını sağlar.</p> <p>48. Okulun iç (idari personel, öğretmen, öğrenci, yardımcı personel ve diğer personel) ve dış öğeleriyle (Okul Koruma Derneği, Okul-Aile Birliği vb. gibi) iş birliği içinde çalışır.</p> <p>49. Öğretmenlerin laboratuvar, kütüphane ve spor salonları gibi sosyal tesisleri kullanmalarını izler.</p>
--

	<p>50.Okulda çıkarılan dergi, gazete ve duvar gazetesinin bütün yazılarından müdür sorumludur.</p> <p>51.Okulda gösterilecek çeşitli film ve gösterilerle ilgili gerekli incelemeler yaptırarak uygun gördüklerini onaylar ve gösteriye açar.</p> <p>52.Okulda yetiştirme kursları açılmasını teklif eder.</p> <p>53.Haftalık ders programı, günlük çalışma ve nöbet çizelgelerinin düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar.</p> <p>54.Diploma, tasdikname, öğrenci karnesi, öğrenim belgesi, öğrenci kaydı, harcama kağıtları, bordroları vb. evrakı onaylar.</p> <p>55.Gelen yazılardan personelin bilgilendirilmesi gerekenleri ilgililere duyurur.</p> <p>56.Tüm personelin hasta sevk evrakını imzalar ve hastalık izinlerini onaylar.</p> <p>57.Öğretim yılı başında ve gerektiğinde okulda sağlık taraması yapılmasını sağlar.</p> <p>58.Taşınmalı sistem ile okula gelen öğrenciler için gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmasını sağlar.</p> <p>59.Göreve başlama ve görevden ayrılma halinde okulun demirbaşlarını Ayniyat Talimatnamesi hükümlerine göre devir ve teslim işlemlerini yapar.</p> <p>60.YİBO Döner Sermaye İşletmesinin yönetim işlerinde tek başına sorumlu olarak yönetir ve işletmeyi temsil eder.</p> <p>61.Okulun ayniyat, gelir-gider, bütçe ile ilgili işlemlerinin mevzuatına göre yürütülmesini sağlar.</p> <p>62.Ödeneklerin zamanında ve yerinde harcanması ile ilgili işlemleri titizlikle yapar.</p> <p>63.Okulla ilgili olağanüstü halleri ilgili makama bildirir.</p> <p>64.İstenildiğinde yürüttüğü çalışmaların herhangi bir aşamasının sonucunu amirine rapor eder.</p> <p>65.Yapılan rutin işleri standartlaştırır.</p> <p>66.İlgili mevzuatta okul yönetimine ilişkin belirtilen görevleri yapar.</p>	
13	YÜKSELME	<p>Grekli koşulları taşıması halinde;</p> <p>*Görevli olduğu okul tipinin bir üst tipi okulun müdürlüğüne veya</p> <p>*Yönetmelikte belirlenen Genel İdare Hizmetleri sınıfındaki görevlerden (Şube Müdürlüğü) birine atanabilir.</p>

ÖZGEÇMİŞ

Nurbay CAN

Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi	29.10.1970
Doğum Yeri	Şavşat
Medeni Durumu	Evli

Eğitim

İlkokul	1976-1981	Şavşat, Ziyaret Köyü İlkokulu
Ortaokul	1981-1984	Artvin, 50.Yıl Ortaokulu
Lise	1984-1987	Artvin, Kazım Karabekir Lisesi
Lisans	1987-1991	Atatürk Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü
Yüksek Lisans	2004-DE	Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Çalıştığı Kurumlar

2006-DE	Küçükçekmece, TOKİ İlköğretim Okulu Müdürü
2003-2006	Küçükçekmece, Yenimahalle İlköğretim Okulu Müdürü
1999-2003	Küçükçekmece, Cahit Zarifoğlu İlköğretim Okulu Müdür Yardımcısı
1998-1999	Küçükçekmece, Nurettin Topçu İlköğretim Okulu Öğretmeni
1996-1998	Şenpazar, Şenpazar İlköğretim Okulu Müdür Yardımcısı
1995-1996	Şenpazar, Şenpazar İlköğretim Okulu Öğretmeni
1994-1995	Gürpınar, Gürpınar YİBO Öğretmeni