



**T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

**ÖĞRETMENLERİ YÖNETİCİ OLMAYA GÜDÜLEYEN
ETKENLER**

Yüksek Lisans Tezi

Şükrü YEŞİLKAYA

İstanbul, 2007



**T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

ÖĞRETMENLERİ YÖNETİCİ OLMAYA GÜDÜLEYEN ETKENLER

Yüksek Lisans Tezi

Şükrü YEŞİLKAYA

Danışman: Prof. Dr. Semra ÜNAL

İstanbul, 2007

ÖĞRETMENLERİ YÖNETİMİ OLMA TA GÜVÜLE TİN
E.T.KANLAR

Sükrü YEŞİLKAYA

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

Prof. Dr. SEMRA ÜNAL

S. Ünal

Üye

Prof. Dr. Sefer ADA

S. Ada

Üye

Yrd. Doç. Dr. Ahmet SİRİN

A. Sirin

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 28.12.2007

ÖNSÖZ

Okullarımızda görev yapan öğretmenlerin bir çoğu gelecekte yönetici olmayı düşünür ve arzu ederler. Tabii ki öğretmenleri de yönetici olmaya güdüleyen bir takım sebepler vardır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin veya diğer personelin yönetici olmayı istenmesindeki amaç ve kazançlarını göz önünde bulundurmamak gerekirse özel kurumlarda, fabrikalarda ve şirketlerde çalışanlara kıyasla çok avantajlı sayılamazlar. Örneğin bir öğretmen yönetici olduğunda maaşında artış olmamaktadır, görevleri ve sorumlulukları kanun ve yönetmeliklerle sınırlandırılmıştır, alt kademelerde çalışanlara ancak yönetmelik çerçevesinde görev yaptırabilir, daha önce yaptığı göreve göre daha fazla mesai harcaması gerekebilir, izin ve tatil gibi durumlarını düşünürsek sosyal hayatına kısıtlamalar gelebilir. Belirtilen bu unsurlara rağmen öğretmenlerin neden yöneticiliği istedikleri ve onları bu hedefe güdüleyen sebepleri araştırma ihtiyacı doğmuştur. Bu çalışma öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Tez çalışmasının her aşamasında , her türlü desteğini, hoşgörüsünü, akademik tecrübesini benimle paylaşan değerli danışmanım Prof.Dr.Semra ÜNAL'a sonsuz Teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım boyunca görüşlerinden istifade ettiğim ayrıca SPSS ile ilgili bütün sıkıntılara da bana yardımcı olan ve desteğini esirgemeyen değerli arkadaşım Fizik Öğretmeni Mehmet ÇAM'a teşekkür ederim.

İstanbul,2007

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	x
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
I. BÖLÜM	1
1. GİRİŞ.....	1
1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.2. PROBLEM CÜMLESİ.....	3
1.3. ALT PROBLEMLER.....	3
1.4. DENENCELER.....	4
1.5. SAYILTILAR.....	4
1.6. SINIRLAMALAR.....	4
1.7. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	5
1.8. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	5
1.9. TANIMLAR	6
II. BÖLÜM	8
2. KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI.....	8
2.1.YÖNETİM KAVRAMININ TANIMI.....	8
2.2. YÖNETİCİ.....	10
2.2.1 Yönetici Kavramının Tanımı.....	10
2.2.2 Yöneticinin Sahip Olması Gereken Özellikler.....	10
2.2.3 Üç özellik yaklaşımı.....	10
2.3. YÖNETİMDE GENEL DEĞERLENDİRMELER.....	11
2.3.1. Klasik Yaklaşımlar.....	12
2.3.1.1. Siyasal Bilim Yaklaşımı.....	12
2.3.1.2. Genel Yönetim Yaklaşımı.....	13
2.3.1.3. Frederick Wilsow Taylor (1856-1915).....	13

2.3.1.4. Henri Fayol (1841-1925).....	14
2.3.1.5. Max Weber (1864-1920).....	15
2.3.1.6. Luther H. Gülick.....	16
2.3.1.7. Klasiklerin Genel Değerlendirilmesi.....	16
2.3.2. Davranışçı Yaklaşımlar.....	17
2.3.2.1. C.I. Barnard (1886-1961).....	18
2.3.2.2. Mary Parker Follet (1868-1933).....	18
2.3.2.3. Herbert A. Simon.....	21
2.3.3. Çevresel Yaklaşımlar.....	19
2.3.3.1. F.M. Marks.....	19
2.3.3.2. J.M.Gaus.....	19
2.3.3.3. D.Waldo.....	19
2.3.3.4. Philip Selznick.....	19
2.3.3.5. Diğer Yazarlar.....	20
2.3.4. Sistem Yaklaşımı.....	20
2.3.4.1. Sistem Nedir?.....	20
2.3.4.2. Başlıca Sistem Yaklaşımları.....	20
2.3.4.3. Eğitimde Sistem Yaklaşımları Ve Eğitim Yönetim.....	21
2.4. EĞİTİM YÖNETİMİ.....	22
2.4.1. Eğitim Yönetiminin Amaçları.....	23
2.4.2. Okulda Sistem Yaklaşımı.....	24
2.4.3. Bir Sistem Olarak Okul.....	25
2.4.4.Eğitim Yönetiminin İşlevleri.....	26
2.4.5. Eğitim Yöneticisi.....	28
2.4.6. Okul Yöneticisi.....	28
2.4.7.Okul Yöneticisinin İdari Sorumlulukları ve Rollerini.....	29
2.4.8. Okul Yöneticisinin Nitelikleri.....	29
2.5.OKUL YÖNETİMİ.....	33
2.5.1. Okul Yöneticisi.....	34
2.5.2. Öğretmenler.....	34
2.5.3. Uzmanlar.....	35
2.5.4. Eğitici Olmayan İş Görenler.....	35

2.5.5. Öğrenciler.....	36
2.5.6. Okul Müdürü	36
2.5.7. Okul Yöneticisinin Yönetmel Görevleri.....	37
2.5.8. Okul Yönetiminde Liderlik ve Yöneticilik.....	39
2.6. GÜDÜLEME.....	40
2.6. 1. GÜdüleme Kavramının Tanımı.....	40
2.6.2.Güdü Türleri.....	42
2.6. 3.Güdüleme İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar Ve Kuramlar.....	43
2.6.4. Yaklaşımlar.....	43
2.6.4.1.Davranışçı yaklaşım.....	43
2.6.4.2.Bilişsel yaklaşım.....	44
2.6.4.3.Sosyal Öğrenme Yaklaşımı.....	44
III. BÖLÜM.....	45
3. METODOLOJİ.....	45
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	45
3.2. Evren Ve Örneklem.....	45
3.3. Veri Toplama Teknikleri.....	45
3.4. Verilerin Çözümlemesi.....	46
IV. BÖLÜM.....	47
4.BULGULAR.....	47
4.1. Öğretmen Deneklerin Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular.....	47
4.2. Öğretmen Deneklerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular.....	49
4.2.1 Öğretmen Deneklerde, “ Cinsiyet ” Değişkenine İlişkin Bulgular.....	49
4.2.2 Öğretmen Deneklerde, “ Meslekte çalışma süresi ” Değişkenine İlişkin Bulgular.....	53
4.2.3 Öğretmen Deneklerde, “ Şu An Çalıştığınız Okuldaki Çalışma Süresi ” Değişkenine İlişkin Bulgular.....	74
4.2.4 Öğretmen Deneklerde, “ Görev Yaptığı Okul Türü ” Değişkenine İlişkin Bulgular.....	87

4.2.5. Öğretmen Deneklerde, “ Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması” Değişkenine İlişkin Bulgular.....	114
4.2. Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen Nedenlerle İlgili İfadelerin Değerlendirilmesi.....	141
4.2.1. Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen etkenlere ilişkin sorulara verilen cevaplara göre Ortalaması en yüksek olan sorular ...	143
4.2.2. Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen etkenlere ilişkin Sorulara verilen cevaplara göre Ortalaması en düşük olan sorular	144
V. BÖLÜM.....	147
SONUÇLAR, TARTIŞMALAR VE ÖNERİLER.....	147
5.1. SONUÇLAR.....	147
5.1.1. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar.....	147
5.1.1.1. Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Cinsiyet Farklılığı Arasında Anlamli Bir Farklılık Var mıdır ?.....	148
5.1.1.2. Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Meslekte Çalışma Süresi Arasında Anlamli Bir Farklılık var mıdır?..	149
5.1.1.3. Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Öğretmenin En Son Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Arasında Anlamli Bir Farklılık Var mıdır?.....	150
5.1.1.4. Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Görev Yapılan Okul Türü Arasında Anlamli Bir Farklılık Var mıdır ?.....	151
5.1.1.5. Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Yöneticiliğe İlişkin Eğitim Alınması Arasında Anlamli Bir Farklılık Var mıdır ?.....	153
5.2. TARTIŞMALAR.....	154
5.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Farklılığına İlişkin Tartışmalar.....	154
5.2.2. Öğretmenlerin Meslekte Çalışma Süresine İlişkin Tartışmalar.....	155
5.2.3. Öğretmenlerin En Son Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresine İlişkin Tartışmalar.....	155
5.2.4. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türüne İlişkin Tartışmalar.....	156

5.2.5. Öğretmenlerin Yöneticiliğe İlişkin Eğitim Almalarına Yönelik Tartışmalar.....	156
5.3. ÖNERİLER.....	157
KAYNAKÇA.....	160
EKLER.....	163
ÖZGEÇMİŞ.....	166

KISALTMALAR VE SİMGELER

N : Frekans

X : Ortalama

P : Anlamlılık Derecesi

F : Varyans

Ss: Standart Sapma

Sd: Serbestlik Derecesi

V.K.: Varyans Kaynağı

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

ARGE : Araştırma Geliştirme

SPSS: Statistical Package For Social Sciences

TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ**SAYFA NO**

Tablo 1. Aritmetik Ortalamalar Değerlendirilirken Kullanılan Aralıklar	46
Tablo 2. Öğretmenlerin “ Cinsiyet ” Değişkenine Göre Dağılımı	47
Tablo 3. Öğretmenlerin “ Öğretmenlik dalı ” Değişkenine Göre Dağılımı.....	47
Tablo 4. Öğretmenlerin “ Meslekte Çalışma Süreleri ” Değişkenine Göre Dağılımı.....	48
Tablo 5. Öğretmenlerin “Şu an Çalıştığınız Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkenine Göre Dağılımı.....	48
Tablo 6. Öğretmenlerin görev yaptıkları “ Okul Türleri ” Değişkenine Göre Dağılımı.....	49
Tablo 7. Öğretmenlerin “Yöneticiliğe İlişkin Bir Eğitim almaları ” Değişkenine göre Dağılımı.....	49
Tablo 8. Öğrencilerin “ Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum” Sorusuna İlişkin Cinsiyet Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	50
Tablo 9. Öğrencilerin “. Kendimi ispatlamak için istiyorum” Sorusu İle İlgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 10. Öğrencilerin “Belli bir yaştan sonra öğrencilerle ilgilenmek istemediğimden düşünüyorum ” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	50
Tablo 11. Öğrencilerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.” Sorusu İle ilgili Görüşlerinin Cinsiyetler Arası Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t-Testi sonuçları.....	51
Tablo 12. Öğrencilerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum ” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	51
Tablo 13. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz Gördüğüm için istiyorum” Sorusuna İlişkin Cinsiyet Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	51
Tablo 14. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticilerin görevi kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler	

	Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	52
Tablo 15.	Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” Sorusu İle ilgili Görüşlerinin Cinsiyetler Arası Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	52
Tablo 16.	Öğretmenlerin “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum. ” Sorusuna İlişkin Cinsiyet Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları	52
Tablo 17.	Öğretmenlerin “ Ailemin yönetici olmamdaki yoğun isteği Üzerine istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 18.	Öğretmenlerin “Ailemin yönetici olmamdaki yoğun isteği Üzerine istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	54
Tablo 19.	Öğretmenlerin “ Genelde yönetici bir aile ve akraba Çevresine sahip olduğum için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 20.	Öğretmenlerin “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	55
Tablo 21.	Öğretmenlerin “ Kendimi ispatlamak için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 22.	Öğretmenlerin “Kendimi ispatlamak için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek	

	Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	56
Tablo 23.	Öğretmenlerin “Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla İnsan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 24.	Öğretmenlerin “Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	58
Tablo 25.	Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans(ANOVA) Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 26.	Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	59
Tablo 27.	Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda kurs ve Seminerlere katıldığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 28.	Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda kurs ve Seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi	

Sonuçları.....	60
Tablo 29. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 30. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve Beceriksiz gördüğüm için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçlar.....	62
Tablo 31. Öğretmenlerin “ Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 32. Öğretmenlerin “ Yöneticilik makamına uygun olmayan Öğretmenlerin yönetici olamayı istedikleri için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	63
Tablo 33. Öğretmenlerin “ Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 34. Öğretmenlerin “Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe	

	Testi Sonuçları.....	64
Tablo 35.	Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 36.	Öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	66
Tablo 37.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Kendimi Yöneticilik Alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA)Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 38.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	67
Tablo 39.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Branşım itibariyle Açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 40.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	68
Tablo 41.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA)	

Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 42. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum. ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	70
Tablo 43. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Okulumdaki Yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 44. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Okulumdaki Yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	71
Tablo 45. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Benden sonra gelen Ve kıdem olarak benden düşük olan öğretmenlerin yönetici Olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 46. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Benden sonra gelen ve Kıdem olarak benden düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından Duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA)Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	72
Tablo 47. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi Çok önemsemişim ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 48. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemsemişim ve milli görev olarak gördüm için	

istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	74
Tablo 49. Öğretmenlerin “ Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 50. Öğretmenlerin “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	75
Tablo 51. Öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim” İfadesine İlişkin Okullardaki Laboratuar Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 52. Öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	76
Tablo 53. Öğretmenlerin “ Kendimi ispatlamak için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 54. Öğretmenlerin “Kendimi ispatlamak için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	77

Tablo 55. Öğretmenlerin “ Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıktığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 56. Öğretmenlerin “Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan Bıktığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Te yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	78
Tablo 57. Öğretmenlerin “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 58. Öğretmenlerin “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum”İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	80
Tablo 59. Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA)AnaliziSonuçları.....	80
Tablo 60. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma üresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan	

	Scheffe Testi Sonuçları.....	81
Tablo 61.	Öğretmenlerin “ Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 62.	Öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	82
Tablo 63.	Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 64.	Öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” İfadesine İlişkin şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	83
Tablo 65.	Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “ Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 66.	Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	84

Tablo 67. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılma endişesi taşıdığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 68. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte Müfredattan kaldırılma endişesi taşıdığım için istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	85
Tablo 69. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 70. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	86
Tablo 71. Öğretmenlerin “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	87
Tablo 72. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Mesleğimde kariyer yapma için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	88
Tablo 73. Öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan yoğun isteği üzerine istedim.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü	

	Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans(ANOVA) Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 74.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	90
Tablo 75.	Öğretmenlerin “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analiz sonuçları.....	91
Tablo 76.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	91
Tablo 77.	Öğretmenlerin “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum.. ” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 78.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	93
Tablo 79.	Öğretmenlerin “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	94
Tablo 80.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla	

	Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	95
Tablo 81.	Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 82.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	97
Tablo 83.	Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	98
Tablo 84.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi sonuçları.....	99
Tablo 85.	Öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	100
Tablo 86.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticileri Yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	100
Tablo 87.	Öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticilerin görevini kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı	

	okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	102
Tablo 88.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticilerin görevini kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	102
Tablo 89.	Öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	103
Tablo 90.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	104
Tablo 91.	Öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	105
Tablo 92.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	106
Tablo 93.	Öğretmenlerin “Yöneticilik konusundaki egoistliğimden dolayı istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 94.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Yöneticilik konusundaki egoistliğimden dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans	

	(ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	108
Tablo 95.	Öğretmenlerin “Okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı bir görev yapmak istiyorum..” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 96.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı bir görev yapmak istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	109
Tablo 97.	Öğretmenlerin “Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	111
Tablo 98.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	111
Tablo 99.	Öğretmenlerin “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	112
Tablo100.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	113

Tablo 101. Öğretmenlerin “Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum.” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	114
Tablo 102. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	115
Tablo 103. Öğretmenlerin“ Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	116
Tablo 104. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	117
Tablo 105. Öğretmenlerin “ Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum ” İfadesine İlişkin . Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	117
Tablo 106. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Genelde Yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	118
Tablo 107. Öğretmenlerin “ Kendimi ispatlamak için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	119

Tablo 108. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Kendimi ispatlamak için istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları...	120
Tablo 109. Öğretmenlerin “ Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından esnek olmasından dolayı istiyorum.” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	121
Tablo 110. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından esnek olmasından dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları....	121
Tablo 111. Öğretmenlerin “ Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	122
Tablo 112. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	123
Tablo 113. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	124
Tablo 114. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı	

	Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	124
Tablo 115.	Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	125
Tablo 116.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	126
Tablo 117.	Öğretmenlerin “ Yönetilmekten çok yönetmeyi sevdiğim için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	127
Tablo 118.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Yönetilmekten çok yönetmeyi sevdiğim için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	128
Tablo 119.	Öğretmenlerin “ Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum ” İfadesi İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	128
Tablo 120.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	129
Tablo 121.	Öğretmenlerin “ Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum. ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları	

	İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	130
Tablo 122.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	131
Tablo 123.	Öğretmenlerin “ Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum. ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	132
Tablo 124.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	132
Tablo 125.	Öğretmenlerin “ Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş Hayatımda yöneticilik yaptığım için istiyorum. ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	133
Tablo 126.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatımda yöneticilik yaptığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	134
Tablo 127.	Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	135

Tablo 128.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	136
Tablo 129.	Öğretmenlerin “ Okulumda yönetici olmadığından zorunlu olarak yönetmelik gereği görevlendirildim.” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	137
Tablo 130.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Okulumda yönetici olmadığından zorunlu olarak yönetmelik gereği görevlendirildim” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	137
Tablo 131.	Öğretmenlerin “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	138
Tablo 132.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	139
Tablo 133.	Öğretmenlerin “ Sendika ve siyasi nedenlerle istiyorum.” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	140
Tablo 134.	Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Sendika ve siyasi nedenlerle istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans	

(ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffé Testi Sonuçları.....	140
Tablo 135. Öğretmenleri Yönetici Olmaya güdüleyen nedenlerle ilgili ifadelere verilen cevapların frekans dağılımı ve yüzdeleri.....	141

I. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1 PROBLEM DURUMU

Bu çalışmada öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenler ele alınacağından öncelikle ülkemizde yönetici seçilmesinin ve yetiştirilmesinin tarihçesine bakmakta fayda vardır. Çünkü geçmişten günümüze Milli Eğitim Bakanlığının yönetici atamasında ve yetiştirilmesindeki izlediği yöntemler öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler arasında büyük öneme sahiptir.

Ülkemizde eğitim yöneticilerinin “özellikle okul yöneticilerinin” yetiştirilmesi 7. Milli Eğitim Şûrasından itibaren eğitsel temel bir konu olmuştur. Eğitim yöneticisi yetiştirme en kapsamlı şekilde 14. Milli Eğitim Şûrasında ele alınmıştır (Kaya, 1993). Şûranın hazırlık dokümanında “Eğitim ve okul yöneticiliği için öğretmenlikten gelmek gerekli ve yeterlidir” denilmektedir. Ayrıca şûrada alınan tavsiye niteliğindeki kararlardan biriside, eğitim fakültelerinin “Eğitim Yönetimi ve Planlaması” bölümü mezunlarının yönetici atamasında öncelikli bir sıraya sahip olmalarıdır. Daha sonraki yıllarda Nisan 1999 tarihli 23681 sayılı Resmi gazetede yayınlanan atama yönetmeliğinde eğitim yönetimi görevlerine atanma ve yükseltilme için hizmet içi eğitim zorunlu görülmektedir. Bu açıklamaların ışığında Türkiye’de yönetici yetiştirme pratiğine Şimşek (2004)’inde ifade ettiği gibi Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar üç temel yönelimin hakim olduğu varsayılabilir. Bunlardan birincisi ve uzun süre yönetici yetiştirme konusunda geçerliliğini koruyan “Çıraklık Modeli” ikincisi, 1970’lerde ortaya çıkan ve akademik çevrelerce kabul gören ve yukarıda sözü edilen “Eğitim Bilimleri Modeli” ve son olarak 1999’da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konan hizmet içi eğitim gerekliliği ve bazı ek niteliklerin atamalarda tercih nedeni olarak uygulamaya konulmasıdır (Şimşek, 2004).

Her üç döneminde yönetici atamasına ilişkin getirdiği ölçütlere dikkat edildiğinde bu ölçütlerin ne 21.yy. ın ihtiyacı olan müdür yetiştirme programı ile ilgili olduğu ne de sağlıklı okulların yönetilmesinde görev alacak etkili okul yöneticilerinde bulunması gereken özelliklerle ilgilidir. Bütün getirilen ölçütler merkezi sistemin

istek ve arzularını sorgulamadan, düşünmeden hızlı bir şekilde yerine getirecek memur özelliklerinden ibaret olmuştur.

Okul yöneticilerinin belirlenmesinde ve yetiştirilmesinde son yıllara bakıldığında hala bir takım yöntem ve ölçütlerin konulmadığı ve belirsizliğin devam ettiği bilinmektedir. Örneğin yönetici belirlemede yapılan merkezi sınav ve bu sınavı kazanan yönetici adaylarının eğitim ve kurslara alınmasına rağmen bu ölçütlere bakarak dahi yönetici atamaları yapılamamıştır. Arkasından hazırlanan yönetmeliklerde çeşitli nedenlerle iptal edilmiştir.

Araştırmamızın konusu da bu aşamada ortaya çıkmaktadır. Yani ülkemizdeki Eğitim sisteminde yönetici atama ve görevde yükselme yönetmeliğinde belirsizlikler varken, okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları bu kadar ağırken, ekonomik anlamda ciddi bir kazançları olmazken öğretmenlerin yöneticiliği tercih ediyor olmaları araştırılması gereken problem olarak karşımıza çıkmakta ve oluşan problemin cevabı da bu araştırmanın konusunu içermektedir.

Eğitim sisteminin etkili işleyişi ile okul yöneticilerinin başarılı olmaları; okul yöneticilerinin başarılı başarılarıyla onları yöneticiliğe güdüleyen etkenlerin önem dereceleriyle yakından ilgilidir.

Bu araştırmada, Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi kuramı 'na dayandırılıp özel olarak geliştirilen anket ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı İlköğretim okulları ,Genel Lise ve Meslek liselerinde görev yapan öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenler belirlenmeye çalışılmıştır.

Eğitimden beklenenlerin gerçekleştirilmesi, eğitimin öngörülen işlevlerini yerine getirmesi , eğitim hizmetini üreten temel sistemler ve informal yönü ağır basan örgütler olarak okulların etkili çalışmasına bağlıdır. Nitekim 1993 yılında yapılan ve XIV. Milli Eğitim Şurası'nda okul yönetiminin çok boyutlu olduğu; okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi, ülkenin gelişmesi, ilerlemesi ve kalkınması ile ilişkilendirilerek vurgulanmıştır (Anonymous, 1993).

1997-2000 Milli Eğitim Bakanlığı icra planında (Anonymous, 1997) İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürü Müdür yardımcısı Şube Müdür ve diğer bütün kademelere atanacak yöneticilerin niteliklerinin belirlenmesi liyakat ve meslek eğitimi sistemini etkili kılacak mevzuatların hazırlanması gerektiği belirtilmiştir.

Okul yöneticilerinin başarılı olmaları ve eğitim sisteminin düzelmesi onları yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile yakından ilgilidir. Ayrıca öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile onların yönetici olduktan sonraki beklentilerinin karşılanma düzeyi arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Bu durumda öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenler ile yönetici olduktan sonraki verimli çalışmaları okulların gelişmesi ve niteliklerinin artmasında büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle Eğitim öğretimin gelişmesi ve okullarımızın daha kaliteli bir eğitim öğretim verebilmesi anlamında öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenlerin ne olduğunu bilinmesi ve eğitim yönetimi konusu içerisinde tartışılması gereken bir sorun olarak ele alınmıştır.

Bu araştırma, öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenleri ortaya çıkararak, bu güdüleyici sebeplerin yönetici olduktan sonra karşılanma düzeyini belirlemedeki kriterleri oluşturacaktır. Okulların başarıya ulaşmasında ve öğrenen bir okul kültürünün oluşmasında yöneticinin yeri ve önemi çok büyükse o zaman mutlaka öğretmenlerin yönetici olma nedenleri belirlenmeli ve yetkili kurumlarca bunlar dikkate alınarak gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Yöneticilerin beklentilerine yönelik yapılan bu çalışma ile onların moral ve motivasyonu artacak ve okullardaki eğitim öğretimi kaliteli bir duruma getirerek Milli Eğitimde hedeflenen amaçlara ulaşmada fayda sağlayacaktır.

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler nelerdir?

1.3. ALT PROBLEMLER

1) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile cinsiyete ilişkin görüşler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır ?

2) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile Meslekte çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık var mıdır ?

3) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile öğretmenin en son görev yaptığı okuldaki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık var mıdır ?

4) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile görev yapılan okul türü arasında anlamlı bir farklılık var mıdır ?

5) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile Yöneticiliğe ilişkin eğitim alınması arasında anlamlı bir farklılık var mıdır ?

1.4. DENENCELER

1) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile cinsiyete ilişkin görüşler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

2) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile Meslekte çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile öğretmenin en son görev yaptığı okuldaki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile görev yapılan okul türü arasında anlamlı bir farklılık vardır.

5) Öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile Yöneticiliğe ilişkin eğitim alınması arasında anlamlı bir farklılık vardır.

1.5. SAYILTILAR

1) Veri toplama aracı olan anket, uzman kontrolünde hazırlanılmış olup geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir.

2) Araştırmaya katılan deneklerin anketteki önermelere yansız ve doğru olarak cevap verdikleri kabul edilmiştir.

3) Anket gönüllü kişilere uygulanmıştır.

1.6. SINIRLAMALAR

1) Bu araştırma İstanbul ili sınırları içinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

2) Bu araştırma 2006 – 2007 eğitim – öğretim yılında görev yapan genel lise, meslek liseleri ,İlköğretim okulları öğretmenleri ile Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programında Yüksel lisans yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

3) Elde edilen bulgular geliştirilen anket formundaki sorularla sınırlıdır.

1.7. ARAŞTIRMANIN AMACI

Türk Milli Eğitim sisteminde okul yöneticilerinin çok önemli rolü ve işlevi vardır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın, okul yöneticilerini belirleme ve görevde yükselme yönetmeliğinin iyi hazırlanması ile buna bağlı olarak okul yöneticilerinin büyük bir titizlikle ve özenle seçilmesi okullardaki başarıyı mutlaka arttıracaktır. Türk Eğitim sisteminin her kademesinde uygulanan Eğitim modelleri, sınıf geçme sistemi, ödül ve disiplin yönetmeliği, eğitim araç ve gereçleri ,atelye ve laboratuvar donanımı gibi önemli unsurlar ne kadar mükemmel olursa olsun bunları uygulama ve değerlendirme makamı olan okul yöneticisi iyi seçilmemişse okullardan başarı beklenemez. Dolayısıyla okul yöneticilerinin seçilmesinde ve görevde yükselmesinde objektif, nesnel, doğru kriterler belirlenmelidir.

Okul yöneticileri, Eğitim ve Öğretimin gelişmesinde ve başarıya ulaşmasında önemli ise o halde onları yöneticiliğe güdüleyen etkenleri de dikkate almak gerekir. Çünkü öğretmenleri yönetici olmaya sevk eden nedenlerle yönetici olduktan sonraki bu etkenlerin karşılanma düzeyi arasında önemli bir ilişki vardır. Öğretmenler yönetici olduklarında istek, arzu ve amaçlarına ulaşmadan ideallerini gerçekleştiremezlerse okul yönetiminde başarılı olmaları beklenemez. Örneğin yöneticilikten ücret ve maaş artışı, saygınlık, yetki ve sorumluluk bekleyen bir öğretmen bu konularda Milli Eğitim Bakanlığının yaptığı düzenlemelerle beklentilerini karşılayamazsa moral ve motivasyon açısından zaafa uğrayacağından okulunda başarılı olamayacaktır ve belki de istifa edip öğretmenliğe geri dönecektir.

Bu çerçevede öğretmenleri yönetici olamaya güdüleyen etkenlerin belirlenmesi, Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan yönetici atama yönetmeliğinin düzenlenmesinde ve okul yöneticilerinin beklentilerinin karşılanmasına yönelik düzenlemelerin yapılandırılmasındaki dayanak noktaları bu araştırmanın temel amacı olacaktır.

1.8. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Yurdumuzda zorunlu eğitim kapsamına 6-14 yaşları arasındaki kız ve erkek çocuklar girmekte ve devlet okullarında parasızdır. Devletin, her vatandaşını devamlı yükümlü olduğu zorunlu eğitim, bazı ülkelerde ilkokulu kapsarken, bazı ülkelerde ise orta öğretimi de kapsamına almaktadır. Ülkemizde ilköğretim çağındaki

çocukların eğitimini kapsayan zorunlu eğitim, örgün eğitimin en fazla önem verilen bölümünü oluşturmaktadır (MEB, 1999).

Milli Eğitim Temel Yasasının genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak, genel ve temel nitelikli bir eğitim süreci olan zorunlu ilköğretimle, çocukların iyi insan, iyi yurttaş olarak yetişmeleri, olarak yetişmeleri, kendileri ve toplum yaşamı için gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlıklar kazanmaları amaçlanmaktadır.

Okulun, işleyiş süresince küçük ya da büyük birtakım sorunlarla karşı karşıya kalması olasıdır. Bu sorunlar çözülmeden, okulun amaçlarını planlanan seviyede gerçekleştirmesi mümkün değildir (Başaran,1996).

Eğitim sistemimizin en önemli kurumu olan okulların başarıyla ve özveriyle yönetilmeleri okul yöneticilerine bağlıdır. Okul yöneticilerinin de başarısı onlara verilen sosyal haklara, ekonomik iyileştirmelere ve yöneticilik yaparken gücünü aldığı yönetmeliklere bağlıdır.

Dünyanın gelişmiş ülkelerinin Eğitimlerini incelediğimizde , örneğin İsviçre, Hollanda, Almanya ve hatta Hindistan gibi devletler bilim ve teknoloji kentleri kurmuşlardır. Bu kentlerde görev yapan öğretmen yöneticiler özel yaşamlarına yönelik hiçbir sorunla karşılaşmamakta ve buldukları ülkede en yüksek sosyal hak ve statüye sahiptirler. Burada amaç öğretmen ve yöneticileri tamamen eğitim ve öğretime yoğunlaştırarak bir takım ARGE çalışmalarının önünü açmak ve öğrencileri maksimum verimle yetiştirmektir. Bir takım sorunlarla mücadele içinde olan, gelecek kaygısı taşıyan, makamının gerektirdiği sorumlulukları aşmasında yeterli yetki ve güce sahip olmayan bir yönetici okulunda ne kadar başarılı olabilir öğretmen ve öğrencilerine çevresine ne kadar faydalı olabilir acaba?.

İşte yöneticinin bu denli önemli olduğu aşamada öğretmenlerin yönetici olma nedenlerinin incelenmesi, yapılacak düzenlemelere katkı sağlaması bakımından önemlidir.

1.9. TANIMLAR

Personel: Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde belirtilen okullarda görevli personel ; Stajyer Öğretmen ,Öğretmen, Uzman Öğretmen , Baş Öğretmen, Müdür Yardımcısı, Müdür

Başyardımcısı, Müdür. Bu personel yine bu kanunla verilen eğitim öğretim görevini yerine getirirler.

Okul Yöneticisi: Okul yöneticisi, okuldaki madde ve insan kaynaklarını en verimli biçimde kullanarak okulu amaçlarına uygun olarak yaşatan kişi olarak tanımlanmaktadır

(Taymaz,1986).Bu doğrultuda okulların kuruluş kanununda belirtilen Okul Müdürleridir

Güdülenme: Güdülenme, genel olarak insan organizmasını davranışa iten, bu davranışların şiddet ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını içeren bir kavramdır. Anahtar kavram olan güdü, tipik olarak davranışı belirli bir yöne doğru organize ettiği ve harekete geçirdiği kabul edilen iç şartları ifade etmek üzere kullanılır(Arık, 2000).

II. BÖLÜM

KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI

2.1. YÖNETİM KAVRAMININ TANIMI

Araştırmanın amacı öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenleri belirlemek olduğuna göre öncelikle yönetim, yöneticilik ve yöneticilikle ilgili bir takım değerlendirmeleri ele almak gerekir. Acaba öğretmenler yönetici olmakla sonuçta ne olmak istediğinin ve nelerle karşılaşacağını farkında olacak bilgi birikimine sahip midir? İşte bu kısımda yönetici adaylarına yönetimle ilgili tanımlar, çalışmalar ve yapılan değerlendirmeler aktarılacaktır.

Yönetim kavramının tarifine çeşitli bilim alanlarına göre çok farklı yaklaşımlar sergilenmiştir. İktisatçılara göre yönetim, tabiat, işgücü ve sermaye ile birlikte üretim faktörlerinden biridir; yönetim bilimcilerine göre otorite sistemi, sosyologlara göre sınıf ve saygınlık sistemi, diğer bilim dalları (psikoloji , sosyal- psikoloji, hukuk gibi) yönetimi, ilgili alanlarının amacına uygun olarak tanımlamaktadır. Bütün bu yaklaşımların ortak noktası yönetimin, belli amaçları diğer kişilerin çabaları ile gerçekleştirmektir.

Yönetim; bir işletmede amaca ulaşma yolunda girişilen çalışmaların düzenlenmesi ve ortak bir amaca yöneltmek sürecidir (Kocel, 2001).

Eryılmaz yönetimi, geniş anlamda, başkalarını sevk ve idare etme faaliyeti veya süreci olarak kabul ederek: Yönetim, kaynakların (maddi ve beşeri), belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için düzenlenmesi ve kullanılması faaliyeti ya da sürecidir (Eryılmaz, 2003).

Yönetim, bir grup insani belirlemiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki işbölümü, İşbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının toplamıdır. Yönetim başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır (Eren, 2003).

Yönetim, örgüt amaçlarının ekonomik ve etkin olarak gerçekleştirilmesi için faaliyetlerin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi ve denetlenmesidir (Efil, 1999).

Bu tanımla yönetimin bir faaliyetler süreci olduğu vurgulanmıştır. Yönetim sürecinin özellikleri iş şekilinde açıklanmıştır:

- a) Yönetim, bir veya birden fazla amaçları gerçekleştirmeye yöneliktir.
- b) Yönetim belirli bir takım beceri ve maddi kaynaklarını serbestçe kullanabilme yetkisini gerekli kılar.
- c) Yönetimin olması için bir yönetici, en azından da bir yönetilen insanın olması gerekir, Bu niteliği ile sosyal ve grupsal bir süreçtir.
- d) Yönetim, beceri ve maddi kaynaklar arasında optimum bir uyumu ve işbirliği gerektirir.
- e) Yönetim, yönetici olan kimsenin bir otorite kurmasını zorunlu kılar.
- f) Yönetim, yönetici ve yönetilenler arasında ahenk, uyum ve haberleşmeyi gerektirir.
- g) Yönetim, her insanın bilgi, yetenek ve tecrübesi doğrultusunda en iyi yapabileceği şeyleri yapmasını ve bu işbölümü çerçevesinde uzmanlaşmasını gerekli kılar.
- h) Yönetim, zamanın ekonomik ve dikkatli şekilde kullanılmasını gerektirir.
- i) Yönetimin özünde eldeki kaynakları, imkânları ve zamanı en ekonomik şekilde ve en fazla fayda sağlayacak biçimde kullanmak yatar. Diğer bir deyimle yönetim rasyonel bir süreçtir.
- j) Yönetim, belirli bir veya birtakım amaçları gerçekleştirmek gayesiyle kurulmuş

Yukarıda sayılan bu çok önemli özelliklerden dolayı **Yönetim**; kurumu amacına ulaştırmak için elde bulunan bütün kaynakları ve imkânları en iyi biçimde kullanma bilimi ve sanatıdır (Erdoğan, 2004). Yönetim sanatı faaliyetlerin başkaları aracılığı ile yaptırılması eylemidir. Yönetim bilimi ise bir örgütün bünyesindeki çeşitli fonksiyonlara ilişkin operasyon, sistem ve kontrollerin planlamasıdır. Başka bir deyişle yönetim sanatı beşeri, kaynaklar ve gelişme açısından ele alınır. Yönetim bilimi ise ekonomiden hukuka kadar uzanan bilim dallarının yöntemlerinden yararlanan disiplinlerarası bir yaklaşım görünümündedir. Ayrıca, sanat bir amacı gerçekleştirmede bilgi ve becerilerin sistemli olarak uygulanmasını içerir. Bilim ise, geçmişteki olayların ve olguların açıklanmasını ve çeşitli bilgilerin elde edilmesini sağlar. Bu açıdan sanat ve bilim birbirini tamamlayan iki kavramdır (Efil, 1999).

Yönetimi bilim ve sanat gibi tesis edebilmek için belli bir birikim, bilgi ve deneyim gerekiyor. Amatörce bunu gerçekleştirmek artık neredeyse olanaksız. Artık profesyonel yönetici adı verdiğimiz kişilerin sadece işin uzmanı olmakla kalmayıp, yönetim kavram ve kurallarını kullanmada uzman olması ve meslek ahlâkından iş ahlâkına kadar çeşitli kurallara uygunluk göstermesinden bahsediliyor. Bu gelişmeler yönetimin artan bir hızla meslek olmaya yöneldiğini göstermektedir (Efil, 1999).

2.2. YÖNETİCİ

2.2.1 Yönetici Kavramının Tanımı

Yönetici; belli bir amaç uğruna bir araya gelen insanları hedefe ulaşmak için ahenkli bir şekilde ve işbirliği içinde etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda ve zorunda olan kişidir. Fakat yönetici, insan kaynakları kadar maddi kaynakları ve zaman etkenini de kullanmak zorundadır (Erdoğan, 2004).

Bu durumda yönetici, bir zaman dilimi içerisinde ve değişken çevre koşulları altında belirli amaçları gerçekleştirmek üzere maddi ve beceri üretim faktörlerini uyumlu bir şekilde bir araya getiren ve çalıştıran kimsedir (Eren, 2003).

2.2.2 Yöneticinin Sahip Olması Gereken Özellikler

Yönetici başardığı görevler ve taşıdığı yetki ile sorumluluklar bakımından toplumun çok önemli bir kişisidir. Bu insanlar, fonksiyonları etkin ve verimli bir şekilde yapabilmek için bir takım nitelik ve özelliklere de sahip olmalıdırlar. Eren (2003) yöneticinin sahip olması gereken özellikleri Üç Özellik Yaklaşımı ve Yönetimsel Beceriler Yaklaşımı ile açıklamıştır.

2.2.3. Üç Özellik Yaklaşımı

1.Yöneticinin entelektüel özellikleri: Yönetici, düşünen, yorumlayan, akıl yürüten, karar veren, plan yapan bir kimse olabilmesi için aşağıda belirtilen özelliklere sahip olmalıdır:

Genel kültür , Mantıklık, Analiz ruhu, Sentez ruhu, Sezgi gücü, Hayal gücü, Muhakeme (yargı) gücü, Düşüncelerini konu ve sorunlara odaklaştırabilme yeteneği, Düşüncelerini açık ve seçik ifade edebilme yeteneği

Bu nitelik ve özellikler, yöneticiyi çevresindeki insanları etkileme, onlara yol gösterme, Düşünce ve kararlarını kabul ettirerek yönlendirme becerisini sağlayacaktır.

2.Yöneticinin Karakterine ilişkin Özellikleri: Bir yöneticinin başladığını başarı ile bitirebilmesi ve hareketlerinde dengeli, etrafına güven veren bir kimse olabilmesi için sahip olması gereken özellikler:

a) Akıl ile duygu arası denge

b) Değişken koşullara, ortamlara ve değişik kişilikteki insanlara uyum gösterebilme

c) Dikkatlilik

d) İhtiyatlılık

e) Girişkenlik

f) Hafıza gücü

g) Dinamiklik

h) Azim ve sebatkârlık

i) Tertiplik ve düzenlik

j) Yöntemlilik

k) Süratlilik

l) Ciddilik

3.Yöneticinin Sosyal Özellikleri: Yönetici kendisini iş çevresine, astlarına varsa üstlerine kabul ettirmesine ilişkin özelliklerdir:

a) Dış görünüşü, giyim kuşamı ile çevresinden kabul görmelidir.

b) Gruba hitap edebilecek nitelikte olmalıdır.

c) Grup yapılarını, ortak amaç, değer ve duygularını anlayabilmelidir

d) İş disiplini

e) Kendisi ile beraber çalışacak her insandan yararlanmayı bilmeli ve onlarla İşbirliği edebilmelidir.

f) Her kişi ve olayın özelliğine göre ölçülü ve dengeli hareket etmeyi bilmelidir. Ne zaman ileri gideceğinin, ne zaman geri çekileceğinin bilincinde olmalıdır.

g) Bilgi, tecrübe, adalet, hakkaniyet, güven verme özel hayatındaki dikkatlilik ile çevresinde etkili, otorite sahibi ve ikna gücü olan bir kimse olarak tanınmalıdır.

2.3. YÖNETİMDE GENEL DEĞERLENDİRMELER

Bu bölümde yönetimde genel değerlendirmeler konusu ele alınmıştır. Sırasıyla kuramsal yaklaşımlar, davranışçı yaklaşımlar, çevresel yaklaşımlar ve sistem yaklaşımları konularına yer verilmiştir.

2.3.1. Klasik Yaklaşımlar

2.3.1.1. Siyasal Bilim Yaklaşımı

On dokuzuncu yüzyıl Alman yazarlarından büyük ölçüde etkilenen Wilson, Goodnow, Willoughby White gibi Amerikalı siyasal bilimciler çalışmalarını bağımsız bir yönetim bilimi geliştirmeye yönelterek politika yönetim ayrımını savundular. 1789 yılında Wilson'un yazılarıyla oluşmaya başlayan bu görüşlere göre, kamu politikaları, genel amaçlar ve hedefler saptamak siyasal organların işidir. Yönetimin görevi ise, bu politikaları amaçları ve hedefleri işe dönüştürmektir. Yönetim, kamuoyunun beklentilerini karşılamalı ve kamuoyu yönetiminin etkili bir eleştirme olmalıdır. Wilson ve izleyicilerine göre yönetim, politikaları işe dönüştüren bir araçtır. Bu aracı etkili bir biçimde işletecek ilkeler geliştirilmelidir. Waldo'nun belirttiği gibi, yönetim yalnızca yasaları uygulamaz, aynı zamanda kurallar yaratır, yani politika saptar. Siyasal bilim yaklaşımçıları genel yönetime olduğu kadar eğitim yönetimine de aşağıdaki paragraflarda özetlenen yararlı katkılarda bulunmuşlardır.

1.Kamu yönetimi yönetim hukukunun bir parçasıdır. Yönetimin yasal bir çerçeve içerisinde; eylemde bulunması zorunluluğudur. Kısaca; oyunun kurallarına göre hareket edilecektir. Bu görüş; bir bakıma, hizmet dağıtanlar kadar hizmetten yararlananlar için bir güvence sayılabilir.

2. Wilson ve izleyicileri, kamu örgütlerinin hak ve yükümlülüklerine ağırlık vererek, yasama ve yargı organlarıyla bürokrasi arasındaki resmi ilişkileri incelemişlerdir. Düzenli bir yönetim sistemi geliştirmemiş, rasyonel çalışmayan, yetki ve sorumlulukların belirsiz olduğu örgütlerin egemen olduğu toplumlarda bu ilişkilerin incelenmesi gerçekten önem taşımaktadır.

3. Wilson'un yönetim bilim alanının belirlenmesi, yönetim tarihi, karşılaştırmalı yönetim alanlarının geliştirilmesi konusundaki görüşleri, kuşkusuz, eğitim yönetiminde de bu yoldaki gelişmelere ışık tutmuş, bir bakıma yöneticilik eğitiminin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Kaya,1993).

4.Goodnow'un siyasal reform tasarıları, özellikle yönetimi politikanın etkisinden kurtararak onu rasyonel bir süreç haline getirme çabaları, günümüzde Türkiye gibi ülkelerde, eğitim yönetiminin gelişmesi açısından son derece önemlidir. White, 1926 da ilk kamu yönetimi ders kitabında, personel sağlama, personelin

sınıflandırılması, terfi, disiplin, emeklilik gibi yönetimin en önemli konularına el atmıştır.

Klasik yönetim görüşleri içerisinde, siyasal bilim yaklaşımında daha geniş bir yer tutan ve yönetim biliminde başlı başına bir dönemi simgeleyen ikinci grup çalışmalar genel yönetim yaklaşımı olarak bilinmektedir.

2.3.1.2. Genel Yönetim Yaklaşımı

Teknisyenler tarafından ve örgütün yapısal yanlarına ağırlık veren genel yönetim yaklaşımını oluşturan yazarlar, her türlü yönetimde gerçek olabilecek evrensel yönetim ilkeleri ve teknikleri geliştirme çabasında bulunmuşlardır. Ana amacı, örgütün etkili ve verimli olarak yönetilmesi için yollar araştırmak ve bulmak olan bu döneme, Amerikalı makine mühendisi Henri Fayol, Alman sosyoloğu Maks Weber, İngiliz yönetim bilimcisi Urwick ve Amerikalı Gullick'in görüşleri damgasını vurmaktadır. Kendi içerisinde, çeşitli akımlardan oluşan bu yaklaşımın genel niteliklerini daha iyi anlayabilmek için, bu yazarların katkılarına kısaca değinmek gerekir (Kaya,1979).

2.3.1.3. Frederick Wilsow Taylor (1856-1915)

Taylor, her düzeyde yönetici olarak bulunmuş. Planlama ve uygulamayı ayırmak gereğini anlayarak, bütün kafa işlerinin toplumun üst düzeyinde toplanmasını savunan Taylor, çalışmalarında özellikle yönetimin alt kademeleri ile ilgilenmiştir."Alt düzey yöneticilerinin görevi, işlerin üst düzeyde oluşturulan planlara göre yapılmasını sağlamaktır" diyen Taylor'un, her türlü yönetim açısından önemli olan görüşleri aşağıdaki paragraflarda özetlenmektedir. Taylor'a göre; bilimsel yönetimin dört ana ilkesi vardır ve bunlar:

- 1.Gerçek bir iş bilimi geliştirmek, iş tanımlaması iş sınıflandırılması vb.
- 2.Personelin bilimsel seçimi
- 3.Personelin bilimsel olarak eğitilmesi ve yetiştirilmesi
- 4.Yöneticilerle personel arasında samimi ilişkiler geliştirmek olarak özetlenebilir.

Taylor, yöneticinin en güç fakat en önemli görevinin, fonksiyonel ara yöneticileri seçmesi ve eğitmesi olduğunu ileri sürmektedir. Yönetim personel ilişkilerine de değinen Taylor , bu konuda şu görüşleri ileri sürmektedir:

1. Örgütte verimin artışı için yeterli koşullar yönetim tarafından sağlanmalıdır,
2. Yeterli koşullar sağlanınca personelin verimi artar,
3. Verim artınca örgütün geliri artar,
4. Gelir artınca personeli daha iyi ödüllendirmek olanağı doğar. Öyleyse; örgüt için iyi olan her şey personel için de iyidir (Kaya,1993).

Taylor'un bu görüşlerinden anlaşılacağı gibi, bilimsel yönetimin odak noktası, israf ve yetersizlikleri giderecek yolları bularak, verimi artırmaktır. Taylorizm açısından yönetimin görevi 5M formülündeki insan, para malzeme, makine ve yöntemi (man, money, material, machine, method) en etkili bir biçimde koordine ederek örgütün verimini artırmaktır. Personele iş yapmanın en doğru yolu öğretilmelidir. Böylece; personel kazancının işe bağlı olduğunu düşünerek, zaman ve hareketlerini en verimli biçimde kullanacaktır.

2.3.1.4. Henri Fayol (1841-1925)

Bir Fransız maden mühendisi olan Fayol da, Taylor gibi, Çeşitli düzeylerde yönetici olarak çalışırken örgütsel verimi artırmanın yollarını araştırıyordu. 1918-1925 yılları arasında kendisini yönetim kuramı geliştirmeye ve kabul ettirmeye adanmış olan Fayol, kapsamlı bir yönetim bilim literatürü geliştirerek Fayolizm diye bilinen akımın yaratıcısı olmuştur. Fayol bir bakıma Taylorizmin tamamlayıcısı olmuştur. İkisi de örgütsel başarıda her düzeydeki yöneticilerin anahtar olduğunu kabul ediyor ve yönetsel sorunlara bilimsel yöntemlerle yaklaşıyorlardı. Ne var ki, Taylor öncelikle yönetimin alt düzeyleri ile ilgilenmiş, Fayol ise, yönetimin ilkelerini geliştirmeye hiyerarşinin üst düzeylerinden başlamıştı, Fayola göre, bütün örgütsel eylemler altı gruba ayrılabilir (Kaya,1993).

1. Örgütsel eylemler.
2. Ticari Eylemler
3. Güvenlik Eylemleri
4. Yönetim Eylemler
5. Teknik Eylemler
6. Mali Eylemler
7. Muhasebe Eylemleri

Fayol'a göre yönetim; planlama, örgütlenme, eşgüdüm sağlama ve denetlemeyi kapsayan bir süreçtir. Böylece; yönetimi süreç olarak gören ilk yönetim bilimci

Fayoldur. Bu görevlerin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi; kuşkusuz yöneticilerin örgütsel eylemlere ilişkin konularda genel, yönetim süreçleri konusunda ise oldukça ayrıntılı bilgiye sahip olmalarını gerektirir. Yönetimde esneklik hızla değişen çağımızın bir gereğidir. Bir örgütün etkinliği, yenilik ve değişmelere uyum yapacak önlemler alınabildiği zaman, kısaca yönetimde esneklik ilkesi uygulandığı zaman, artar. Fayol'un yönetim ilkeleri de esnek olup örgüte her gereksinmeyi karşılayabilecek uyarlanma özelliğine sahiptir. Önemli olan bunların nasıl kullanılabilceğini bilmektir. Fayol'un ünlü on dört genel yönetim ilkeleri şunlardır:

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. İşbölümü | 8. Yetki ve sorumluluğun ayrılmazlığı |
| 2. Disiplin | 9. Emir birliği |
| 3. Yön birliği | 10. Kişisel amaçların genel amaçlara feda edilmesi |
| 4. Yeterli ücret politikası | 11. Merkeziyetçilik |
| 5. komuta zinciri | 12. Düzen |
| 6. Adil ve makul davranma | 13. Yaratıcılık |
| 7. İşin sürekliliği | 14. Birlik duygusu yaratma |

2.3.1.5.Max Weber (1864-1920)

Yönetim teorisine tek bir örgüt değil de, sosyal yapı açısından bakan Weber hukuk, ekonomi, sosyoloji alanlarında tanınmış ve hükümet danışmanlığı yapmış bir üniversite profesörü idi. Modern sosyolojinin kurucusu sayılabilecek olan Weber, çeşitli medeniyetlerin sihir ve rasyonellik dengesi bakımından oluşumunu incelemiştir. Maks Weber'in yönetim bilimine en önemli katkısı **ideal bürokrasi** modelidir. Kitleler arasında yavaşlığın, kırtasiyeciliğin, gereksiz formalitelerin simgesi sayılan bürokrasi kavramı, Weber tarafından çeşitli bölümleri olan , her türlü iletişimini yazılı belgelere dayandığı büyük örgütleri ve yönetimleri belirtmek için kullanılmıştır (Bursalıoğlu,1997).

Taylor ve Fayol'un çalışmalarına konu olan örgütler gibi, Weber'in ideal bürokrasisi de ussaldır.;amacı verimli işlemek ve etkili hizmet sunmaktır. Yasal çerçeve, hiyerarşik yapı, belgeleme, iş bölümü, meslekleşmiş yönetici sınıfının varlığı, ömür boyu memuriyet, personelin sınavla seçimi, hizmet içi eğitim, siyasal tarafsızlık, ücretlerin yapılan işlere göre değil statüye göre saptanması, yetkinin kişiye değil pozisyona bağlı oluşu Weber bürokrasisini oluşturan başlıca niteliklerdir.

Bu özelliklerin bir kısmı uygulamada işlemeyen, bir kısmı da Weber'in ağırlık verdiği verimle çelişkili görülen bürokrasi, çeşitli eleştirilere uğramıştır. Öte yandan hem demokratik yönetimi savunanların, hem de Marksistlerin bürokrasiyi ortadan kaldırma çabalarına karşın, hiçbir kapitalist ve sosyalist ülkede bürokrasinin , hükümetin dördüncü bir kolu olarak büyümesi önlenememiş, tersine politikaları oluşturma ve yorumlamadaki etkisi giderek artmıştır. Böylece; Weber'in, bürokrasi kuramı ve meşru yetkiye ilişkin görüşleriyle, klasikler arasında önemli bir yeri bulunmaktadır.

2.3.1.6.Luther H. Gulick

Ülkesinde uzun yıllar (1923-1961) Kamu Yönetimi Enstitüsü'nün başkanlığını yapmış olan Amerikalı yönetim bilimci Gulick'e göre iş bölümü, uygarlığın en önemli koşulu olan çeşitli alanlarda uzmanlaşmaya yol açar. Yönetim, zaman ve malzeme israfını, personelin keyfi çalışmasını, işlerin yanlış yapılmasını, yönetim konusundaki görüş ayrılıklarını, önlemek ve gerekli kaynakları zamanında sağlamak için uzmanlaşmış kişilere, başka bir deyişle profesyonel yöneticilere gereksinme vardır (Kaya,1993)

2.3.1.7.Klasiklerin Genel Değerlendirilmesi

Klasikler örgütte verimi ve etkililiği sağlamanın anahtarı olduğuna inandıkları her konu üzerinde durdular.Taylor, Fayol, Weber ve Glick'inönceki sayfalarda özetlenen görüşlerinden anlaşılacağı gibi, genel yönetim ya da klasik yaklaşım olarak bilinen akım , yönetim bilimini büyük ölçüde zenginleştirmiştir.

Klasikler Cemal Mihçioğlu'nun belirttiği gibi, insanın duygu, düşünce özlem, coşku ve korkularını, aralarındaki etkileşimin davranışlar üzerindeki etkilerini tamamen ihmal etmişlerdir. İnsanı yalnızca bir verim makinesi olarak görmelerine karşın klasikler;

1. Yöneticiliği bir meslek durumuna getirme ve onun onurlu bir iş olarak tanımlama
2. Yöneticileri çeşitli ilke ve tekniklerle destekleme
3. Yöneticilere yön verme, başarının anahtarlarını gösterme ve

4. Kamuoyunda yöneticiliği değerli bir yere oturtma bakımından her zaman anılacaklardır (Kaya,1993).

W.Taylor, M. Weber'in yapısal tip kuramlardır. Yapısal kuramlarda verimliliğin yükseltilmesi için iş bölümü yapılmalıdır. Türdeş olan görevlerin bölümde, bölümlerin de birimde birleştirilmesi gerekmektedir. Örgütte işgören alırken onun işe uygun yeterliğinin olmasına özen göstermelidir. Yüksek verim elde edilmesi için işgörenlerin yakından denetimi gereklidir.Katı kurallar altında çalışma yüzünden eğitim işgörenlerinin işlerindeki yaratıcılıkları körleşmektedir (Başaran,1988).

Gerçekte bugünkü yönetim kuramlarının birçoğu Taylor, Fayol, Gulick, Urwick ve yandaşlarının geliştirdikleri kuramlar üzerine kurulmuş ya da onlara tepki olarak ortaya çıkmıştır (Kaya, 1993).

2.3.2. Davranışçı Yaklaşımlar

Klasikler personel isteklendirmede yalnızca maddi ödülleri dikkate almışlardır.

Hawthorne çalışmaları hiç hesaba katılmayan bir takım gerçekleri ortaya çıkardı. Bu İlginç sonuçlar şöyle özetlenebilir:

1. Örgütte olup biten her şey yazılı belgelerde yer almaz.

2. Fiziksel olmayan değişkenlerin, personel üzerinde, fiziksel değişkenlerden daha büyük etkisi vardır. Örneğin, personelin morali ve motive edilmesi, ısı, ışık ve rengin etkisinden önemlidir.

3. Ekonomik olmayan ödüller de personeli motive ve mutlu etmekte çok önemlidir. Personel, Klasiklerin sandığı gibi, yalnızca parayla eylemde bulunan ekonomik insan değildir.

4. İşbölümü ve uzmanlaşma mutlaka verimi artırmaz, aksine tekdüzelik ve meslek hastalıklarına neden olarak verimi düşürebilir.

5. Personel örgütte bir kişi olarak değil, bir doğal grubun üyesi olarak davranışta bulunur.

6. Yöneticiliği bir meslek durumuna getirme ve onu onurlu bir iş olarak tanımlama

7. Yöneticileri çeşitli ilke ve tekniklerle destekleme

8. Yöneticilere yön verme, başarının anahtarlarını gösterme ve

9. Kamuoyunda yöneticiliği değerli bir yere oturtma bakımından her zaman anılacaklardır (Kaya,1993).

W.Taylor, M.Weber'in kuramları yapısal tip kuramlardır. Yapısal kuramlarda verimliliğin yükseltilmesi için iş bölümü yapılmalıdır. Türdeş olan görevlerin bölümde, bölümlerinde birimde birleştirilmesi gerekmektedir.

Örgüte işgören alırken onun işe uygun yeterliğinin olmasına özen göstermelidir. Yüksek verim elde edilmesi için işgörenlerin yakından denetim gereklidir. Katı kurallar altında çalışma yüzünden eğitim işgörenlerinin işlerindeki yaratıcılıkları körleşmektedir. (Başaran, 1988). Gerçekte bugünkü yönetim kuramlarının birçoğu Taylor, Fayol, Gulick, Urwick ve 17 yandaşlarının geliştirdikleri kuramlar üzerine kurulmuş ya da onlara tepki olarak ortaya çıkmıştır (Kaya, 1993).

2.3.2.1. C.I. Barnard (1886-1961)

C.I. Barnard fikir ve görüşleri ile klasik yönetim düşüncesiyle insan ilişkileri yaklaşımı arasında bir köprü rolü oynamıştır. Barnard ve arkadaşları insan ilişkilerine katkıda buldukları gibi, yönetim fonksiyonlarının dışına çıkan toplum-örgüt ilişkisini, yönetimin sosyal sorumluluklarını içeren ve sosyolojik psikolojik kavramlara dayanan geniş tahlilleriyle , bir yönetim felsefesinin de oluşmasına da hizmet etmişlerdir.Yönetim tahlillerinde insan faktörünü de göz önüne almışlardır (Baransel,1979).

Barnard'a göre örgüt yaşayabilmek için iki koşulu gerçekleştirmek zorundadır:

1. Amaçlarını sürdürmek,
2. kişilerin katkısını sağlamak için personelle ilişkiler geliştirmek.

Kuşkusuz, bu koşulların gerçekleştirilmesi biçimsel amaçların belirginliğine, personelin iş doygunluğuna ve yeterli bir iletişim sistemine bağlıdır. Bunları sağlamak da yöneticilerin görevidir.

2.3.2.2. Mary Parker Follet (1868-1933)

M.P.Follet, insanın benliğinin grup içinde gerçekleşeceğini kişiliğini grup içinde kazanacağını , potansiyelini grup içinde ortaya koyabileceğini ifade ederek grup kavramına büyük önem vermiştir.Follet,yönetimi sosyal bir süreç olarak

tasarlamış , yetki,güç,önderlik,çatışma,ve koordinasyon kavramları ile açıklamıştır (Baransel, 1979).

2.3.2.3. Herbert A. Simon

Siyasal bilim, iş yönetimi ve psikoloji alanlarında yazılar yazan Simon, yönetim biliminde 18 karar verme konusuyla birlikte akla gelen ilk yazar olmuştur. Simon karar vermeyi yönetimin kalbi olarak görmüştür (Kaya, 1993).

Barnard, Follet, Simon ve klasik yaklaşımlar grubunda adı geçenH. Fayol'un yönetsel kuramları vardır. Ortak noktalar şunlardır:

Bir örgütün verimli olabilmesi için temel sayılabilecek beş işlevin etkin biçimde gerçekleştirmesi gereklidir. Bunlar, teknik işler, pazarlama, ana paranın kullanılması, örgütün can ve mal varlığının korunması, saymanlık işlerinin yürütülmesidir. Örgütün yapısı etkin karar verme sistemine dönüştürülmelidir (Başaran, 1988).

2.3.3. Çevresel Yaklaşımlar

2.3.3.1. F.M. Marks

Demokratik yönetim, kamu politikası, sorumlu ve beklentileri karşılayan liderlik gibi konuları seçerek yönetimin çevreye dönük yanlarını vurgulamıştır.

2.3.3.2. J.M.Gaus

J.M.Gaus, yazılarında yönetimin, örgüt dışındaki halkla, çevreyle, gelişen teknolojiyle, fikirlerle, beklentiler ve kişiliklerle ilişkili olduğuna dikkati çekmiştir.

2.3.3.3.D.Waldo

Yönetimin bilim olarak gelişmesinin ve önem kazanmasının toplumsal, ekonomik, siyasal ve ideolojik etkenlere bağlı olduğunu belirten Waldo'ya Göre, çevresel, bilimsel yönetim akımının bir uzantısıdır.

2.3.3.4.Philip Selznick

Bir örgüt için en önemli gereksinmenin çevredeki güçlerden korunmak yani güven içinde yaşayabilmek olduğunu ileri süren Selznick, bu nedenle yönetimin,

çevre ile sağlıklı ilişkiler geliştirmek zorunda bulunduğunu belirtiyor (Baransel, 1979).

2.3.3.5.Diğer Yazarlar

Robert K. Metron, Alvin Gouldner, Alexander H.Leighton, John M Millet, Reinhard Bendix, Paul H. Appleby'in; Weber bürokrasisinin işlemeyen yanlarını araştıran çalışmalarıdır.

2.3.4.Sistem Yaklaşımı

2.3.4.1.Sistem Nedir?

Sistem: Belirli bir işi ya da amacı gerçekleştirmek için gerekli unsurları biraraya getirip, birbütün olarak birbirine bağlı ve uyumluluk içinde çalışmalarını sağlayan düzenek (Demir,1997).

Açık sistem özelliği gösteren bir örgütte; yönetim, çevrenin beklenti ve sınırlamalarını dikkate almak zorundadır. Çevresiyle ilişki ve etkileşim içinde bulunmayan kapalı sistemlerde ise, çevre etkenleri dikkate alınmadığı için denge durumunda bulunma eğilimi de yoktur. Bir toplumsal sistem olan örgüt de, sağlıklı yaşamak için sayısız üst sistemler bağlı olmak ve bu sistemlerle düzenli ilişkiler içinde bulunmak zorundadır. Açık sistemlerin yaşamak için çevrelerinden enerji alma, bu enerjiyi ürün ya da hizmete çevirip çevreye sunma, amaca varmak için çeşitli yolları deneyebilme gibi özellikleri vardır.

2.3.4.2.Başlıca Sistem Yaklaşımları

1. Parça-Bütün İlişkilerine Ağırlık Veren Sistem Yaklaşımı: Bir toplumsal sistemin amacı çevreye fayda sağlamaktır.

2. Siberetik Görüşe Ağırlık Veren Sistem Yaklaşımı: Girdi ve çıktılarının kontrol edilmesi bu yaklaşımın temel özelliğidir. Her toplumsal sistemde; iletişim kanallarıyla çevreden gelen bilgiler kontrol aracı olarak kullanılır. Bu yüzden,

3. Çevreden bilgi toplayan kanalların açılması, her sistemin önem vermesi gereken bir görevdir. Diyalektik Sistem Yaklaşımı: Çelişki evrenseldir, her sistemde çelişki vardır. Gerçekte; bir sistem ancak bir çelişkisi olduğu sürece yaşar. Çelişkisi olmayan sistemler ortadan kalkar, yok olur.

2.3.4.3.Eğitimde Sistem Yaklaşımları Ve Eğitim Yönetimi

Prof. Bursalıoğlu'nun belirttiği gibi, yeni örgüt kuramı, sistemin parçalarını kaynaştıran üç süreci, karar, iletişim ve denge olarak kabul etmektedir. Açık bir toplumsal sistem olarak incelenen eğitim kurumları bölüm, sınıf, yönetim, personel, rol, statü gibi alt sistemleri olan eğitim kurumları (okullar) merkez örgütü, eğitim müdürlüğü, teftiş örgütü gibi üst sistemlere bağlıdır. Toplumdaki bütün öteki sistemler inançları, değerleri ve amaçları ile eğitim kurumlarının, üst sistemleri de kapsayan, çevresini oluşturur. Talcott Parson 'a göre bütün örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de, hiyerarşik yapı, yetki ve sorumlulukların yukarıdan aşağıya doğru bölünmesinin bir sonucudur. Okul sistemlerindeki yetki ve sorumluluk düzeyleri sırasıyla:

1. Teknik Sistem
2. Yönetimsel Sistem
3. Kurumsal Sistemdir (Kaya, 1993).

Öğretme işgörsü teknik sistem içinde yer alır. Bu görevsel hiyerarşide; yönetimsel sistem içinde yer alır. Bu görevsel hiyerarşide yönetimsel sistem teknik sistemi denetler. Kurumsal düzey ise; okulu denetlemek amacıyla teftiş ve denetim organları yaratarak ya da oylama ve onaylama yoluyla yönetimsel sistemi meşrulaştırır. Bu durum, eğitim yöneticilerinin, çevre etkenlerini ve onların eğitim örgütlerinden beklentilerini dikkate almalarını gerektirir. Miller de sistemler kuramına dayalı bir araştırma yaptıktan sonra 165 hipotez toplamıştır.

Getzels yönetim sürecinin temelde hiyerarşik bir ortam içinde, toplumsal davranışlarla ilgilendiği sayıtlısından hareket ederek yönetimi yapısal olarak bir toplumsal sistem içinde alt üst ilişkilerinin hiyerarşisi olarak algılanıyor. Bu görüş eğitim örgütlerinde çalışanların en uygun toplumsal davranışta bulunmalarını sağlamak için örgütün kurum ve insan boyutlarını dengelemede, eğitim yöneticilerine önemli görevler yüklemektedir. Chin, iki tür dengeleşme vardır:

1. Statik dengeleşme
2. Dinamik dengeleşme.

Denge durumundaki bir sistem; karışıklık ve rahatsızlıktan yani denge bozulduktan sonra, eski dengesine dönüyorsa statik dengeleşme yeni bir denge

durumuna kayıyorsa dinamik dengeleşme söz konusudur. Statik ve dinamik denge kavramları; eğitim yönetimi açısından çok önemlidir. Eğitim örgütleri, çevreden bilgi almada başarısızlığa uğrarsa, eninde sonunda o çevrede ki yaşamını yitirir ya da çevre sistemi değişmeye zorlar. Sistemin yaşaması için değişme zorunludur ama genellikle sistemde baskı ve gerginliğe yol açar. Eğitim yöneticilerinin; değişmenin gerekli olduğu durumları hemen sezebilecek ve örgütünde iç ve dış etkenlerin istediği yenilikleri yapmada liderlik rolü oynayabilecek güçte olması beklenir. Yeterli olmayan bir yönetici kadronun, örgütlerinde dinamik bir dengeyi sürdürmesi olanaksızdır. Griffiths sistem kuramından esinlenerek, örgütsel değişmeye yardımcı olan ve engelleyen bazı durumları şöyle açıklamaktadır:.

1. Örgütlerde değişme için başlıca baskı, dışardan gelir.
2. Değişme olgusunun derece ve süresi, üst sistemlerden gelen uyarıların yoğunluğu ile doğru orantılıdır.
3. Bir örgütte; değişme olasılığı, baş yöneticinin yerine atanan kişinin örgüt dışından gelmesi durumunda, örgüt içinden gelmesi durumundan daha fazladır.
4. Örgütsel değişme; aşağıdan yukarıya doğru olmaktan çok, yukarıdan aşağıya doğru olma eğilimindedir.
5. Beklenen yeniliklerin sayısı, baş yöneticinin o örgütteki yöneticilik yıllarıyla ters orantılıdır.
6. Örgütün hiyerarşik yapısı ne kadar karmaşıkça, değişme olasılığı o kadar azdır.
7. Alt sistemler arasındaki ilişkiler ne kadar işlevsel ise örgütteki değişme olasılığı o kadar az olur (Kaya, 1993).

2.4. EĞİTİM YÖNETİMİ

Araştırmanın konusu öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler olduğuna göre Yönetim konusunu genel olarak ele aldıktan sonra, birde yönetimin eğitim boyutunu ele almak gerekmektedir. Yani burada söz konusu okul yöneticiliği olduğundan, Okulda, eğitim sistemimizin en önemli temel taşı oluşturduğundan eğitim yönetimini incelemek konumuza ışık tutacaktır.

Bu bölümde sırasıyla eğitim yönetiminin amaçları, eğitim örgütünün yapısı, okula sistem yaklaşımı, öğrenci hizmetlerinin yönetimi, işgören hizmetlerinin yönetimi,

okul işletmesi, eğitim bütçesinin yönetimi ve eğitim yönetiminin özellikleri konularında bilgi verilmiştir.

2.4.1. Eğitim Yönetiminin Amaçları

Eğitimde birbirine karıştırılmaması gereken iki tür amaç dizisi vardır. Birincisi, Eğitim örgütünün amaçlarıdır. Buna milli eğitimin amaçları da denilmektedir. Örgütsel amaçlar, örgütün üreteceği ürünün ne olduğunu ve niteliğini belirler. İkinci tür amaç dizisi, eğitim yönetiminin amaçlarıdır. Örgütsel amaçların ne nicelikte ve ne nitelikte gerçekleştirileceğini ve bunun için örgütün nasıl çalıştırılacağını yönetimin amaçları gösterir. Bunlara yönetsel amaçlar denir. Örgütün amacı harcamayı azaltıp, verimliliği sağlayarak üyelerin ihtiyaçlarını karşılamaktır (İlgar,2000).

Örgütün amaçları açık ve kapalı olabilir. Açık amaçlar formal ve geneldir, kapalı amaçlar ise informal bilgilere dayanarak kararlaştırılır. Görev, örgüt modelinde önemli önemli bir ögedir, çünkü önce görev sonra biçim gelmelidir. Böylece bir eğitim sistemi kurulur veya yenilenirken, başlangıç noktası önce amaç sonra görev olmalıdır. Böyle yapılmazsa, örgüt amaçlarına dönük bir sistem kurulmamış olur (Bursalıoğlu, 1994).

Bir okulun birbirinden soyutlanamayan, birbirine bağımlı görünen;

- a) Büyüme ve gelişme,
- b) Yaşama ve sürdürme,
- c) etkileme ve ihtiyaçları karşılama olmak üzere üç esas amacı vardır.

Bu üç temel amaç analiz edilerek ayrıntılı amaçlar, değişim ve gelişim için gerekli olan hedefler saptanabilir(Taymaz, 1995).

Eğitim yönetiminin iki amacı vardır:

1. Eğitimi Yaymak: Bu amaç T:C anayasası'nda ve 1739 sayılı Milli Eğitim Kanunu'nda yer almaktadır. Buna göre, her okulun kendi çevresinde, eğitmekle görevli olduğu öğrenim çağındaki yurttaşların tümünü okula alması gerekmektedir.

2. Eğitimin Niteliğini Yükseltmek: Milli eğitimin amaçlarına uygun olarak, eğitimi geliştirerek daha nitelikli öğrenciler yetiştirmek de eğitim yönetiminin ikinci amacıdır. Okul eğitim hizmetini üreten temel hizmet olarak çalışmak zorundadır. Okulun etkili çalışabilmesi için okul yönetimi şu hedeflere ulaşabilmelidir.

a) Verimi artırmak: Öğrenci başına harcanan girdiyi azaltırken öğrencinin eğitsel niteliğini artırmak.

b) Eğitim işgörenlerinin doyumunu sağlamak: Her iş görene okula harcadığı emeğinin karşılığını ödeyerek onun işten doyumunu yükseltmek.

c) Okulun sağlığını korumak: İşgörenler arası çatışmayı en aza indirerek eğitim işgörenlerini birlik içinde eğitim amaçlarını gerçekleştirmeye yöneltmek.

d) Okulu dirik bir yapıya kavuşturmak: Eğitim bilimlerinde eğitim, eğitim teknolojisinde olagelen yenilikleri, toplumun eğitim gereksinimelerindeki değişimleri anında izlemek ve bunları kararlılık içinde uygulamak.

e) Okulu çevresine yararlı kılmak: Çevrenin doğal zenginliklerini korumak, sağlık koşullarını geliştirmek, toplumun gereksindiği eğitim hizmetlerini sunmak, yeterli olduğu konularda halka öncülük etmek (Başaran, 1993).

2.4.2. Okulda Sistem Yaklaşımı

Sistem denildiğinde belirli parçalardan(bölümlerden, alt-sistemlerden) oluşan bir bütün anlaşılmaktadır. Burada önemli olan, bütünü oluşturan bu parçaların her birinin kendine has işleyiş özelliği olması, fakat her birinin etkinliğinin de birbirine bağlı olmasıdır. İşte sistem yaklaşımı bütünü oluşturan bu parçaları, bunların birbirleri ile olan ilişkilerini bir arada incelemektedir (Koçel, 2003).

Okula sistem yaklaşımı, okulun sorunlarının ilişkili olduğu tüm öğelerle birlikte, bütüncül bir yaklaşımla anlaşılmasını ve çözüm yollarının aranılmasını sağlar. Okulun amaçlarına ulaşmasında etkili olan öğeler iç ve dış olmak üzere iki kısma ayrılır. Okulun en etkili ve önemli iç ögesi kuşkusuz eğitici personeldir. Sistemlerin genelde üç temel ögesi girdi, işleme ve çıktı alt sistemleridir. Girdisi insan, çıktısı yine insan olan ve süreçte insanların etkili olduğu okul örgütü insan-insan sistemine güzel bir örnektir. Okulun bir sistem olarak aşağıdaki niteliklere sahip olması beklenir.

1.Okul bütünü ile açık sistem olmalı, çevredeki sistemlerle etkileşimde bulunmalıdır.

2. Okul sistemi alt sistemleri ile bütünlük göstermeli, uyumlu çalışmalıdır.

3. Alt sistemleri çalıştıran öğeler ahenkli ve işbirliği içinde çalışmalıdır.

4. Toplumsal çevresi ile ilişkileri dirik ve sürekli olmalıdır.

5. Çevredeki yenilik ve değişmelere göre gerekli gelişmeleri sağlayabilmelidir.
6. Çevreden aldığı girdileri iyi bir şekilde işleyerek beklenen ıktıları verebilmelidir.
7. Çevrenin yıpratıcı etkilerinden kendilerini koruyabilmelidir.
8. Amaçlarına ulaşabilmesi için sürekli bir kontrol ve değerlendirme mekanizmasına sahip olmalıdır (Taymaz, 1995).

2.4.3. Bir Sistem Olarak Okul

Okulun yapısını kurmada sistem yaklaşımı yenidir. 1950'lerden sonra, eski örgüt ve yönetim kuramlarının yetersizliği karşısında yeni bir yaklaşım olarak, sistem kuramları geliştirilmiştir. Sistem yaklaşımına göre, bir okulun amaçlarını gerçekleştirebilecek bir yapıya ulaşabilmesi için, alt sistemleriyle birlikte bir sistem bütünlüğüne kavuşması gerekir. Türkiye Eğitim Sistemi üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, eğitim yöneticileri, eğitim sisteminin, sistem özelliklerinden çoğunu ara sıra, kimilerini daima, kimilerini de hiç göstermediğini bildirmişlerdir. Sistem, çevresinden girdiler alır, çevresine çıktılarını vererek hizmet eder.

1. Girdi: Okulun çevresinden aldığı girdiler, öğrenciler, eğitim iş görenleri, eğitim araç gereçleri, eğitime gereken tüketim girdileri ve eğitim teknolojisidir.

2. İşleme: Eğitim sürecinden geçen öğrenci, kendine gereken bilgileri, becerileri ve tutumları kazanarak bir öncekinden daha yeterli duruma dönüşür. Niteliği artan öğrencinin değeri de artar. Böylece okul, işleme süreciyle öğrencilerin değerini sürekli artırmaya uğraşan bir sistem olmaktadır.

3. Çıktı: Sistemin ıktısı ürünüdür, öğrencilerdir. Okulun mal, eğitim hizmeti ve düşünce çıktılarının değeri, toplumca bunlara biçilen fiyatla bulunabilir. Bu fiyat öğrenci velilerinin çocuklarını okula göndermek için vergi gibi dolaylı ve okul masrafları gibi doğrudan ödedikleri paranın toplamıdır.

4. Çıktının girdiye dönüşümü: Okulun ürünü satması sonucu elde edeceği para, dolaylı ve dolaysız yolla kendisine döner.

5. Girdinin giderek artmasına gereklilik: Sistem, her seferinde bir öncekinden daha fazla girdi almak zorundadır. Çünkü sistem, işleme boyunca giderek güç yitimine uğrar. Okul da, her yıl bir önceki yıldan daha çok girdi ile güç yitimini azaltmaya çalışır. Okulda güç yitimi iki yolla olur: Öğrencilerden verilen fire, okulun

planlanandan daha az öğrenci yetiştirmesine, böylece öğrenci başına düşen maliyetin artmasına yol açar. Öğretmenlerden verilen fiye, yeni ya da ücretle öğretmen çalıştırmayı gerektirir. Güç yitiminin ikinci yolu, girdilerdeki aşınmadır. Eğitim işgörenlerinin yaşlanması; makinelerin, araçların, gereçlerin eskimesi, girdilerin aşındığını gösterir.

6-Dönüt: Sistemin üretim yaparken ve ürünleri çevrece kullanırken ortaya çıkan sorunlarını örgüte bildiren bilgilerdir. Okul yönetimi, okuldan mezun olan öğrencilerini de izleyerek, onların karşılaştığı sorunları bilebilmeli ve bu sorunları çözmeye yarayacak bilgi, beceri ve tutumları okul programlarına koyabilmelidir.

1. Ayıklama: Sistem, kendine gerekmeyen girdilere kapısını kapadığı gibi, kendine gereken girdileri de seçerek alır. Okul da öğrencilerini, eğitim işgörenlerini, eğitim araç-gereçlerini, teknolojiyi ve tüketim girdilerini seçerek alır. Ancak okul, görev alanındaki öğrenim çağına gelmiş çocukların tümünü almakla da görevlidir. Ama, öğrencilerin dışında okul, tüm girdilerini özenli bir seçme ile alır.

2. Dengelenim, durulum, dönüşüm: Sistem, yaşam boyunca sorunlarla karşılaşır. Bu sorunlar, girdilerin azlığından, çokluğundan, niteliksizliğinden, iç çatışmalardan; ürünlerin satılamamasından, işe yaramazlığından ve benzeri durumlardan ortaya çıkabilir. Sistemler dengelenimden kurtulup durulumla geçmek için çabalarlar. Durulum ise, sorunların çözülmesiyle sağlanan rahat durumdur. Böylece, bir dengelenim durulum dönüşü, sistemde sürüp gider, dengelenim durulum dönüşü, niteliğine göre sistemde izini bırakarak sistemi ya geliştirir, yenileştirir ya da yıpratır, eskitir. Dengelenimde, okulun yalnız yönetmenleri değil, eğitim işgörenleri, öğrencileri de zorlanırlar. Sözelimi, okulu ısıtmak için gereken yakıt girdisi zamanında gelmediğinde bu sorun okuldaki herkesin sorunu olur.

2.4.4.Eğitim Yönetiminin İşlevleri

Dersler, eğitsel kol çalışmaları, kutlama ve anma etkinlikleri, çevre gezileri gözlemleri öğrenci etkinlikleri gibi tüm eğitim etkinliklerinin planlanması, programlanması, zamanlanması işleri bu başlık altında toplanmaktadır. Ayrıca, öğrenci başarısını artırmaya, özel eğitim olanakları açmaya, ders kitaplarını seçmeye, eğitim teknolojilerini uygulamaya ilişkin işler de bu başlık altında yer almaktadır. (Başaran, 1988).

Öğrenciler çevresini yeterli tanıyacak olanaklardan yoksundur. Orta derece birinci kademedeki öğrenci, aynı derece ikinci kademedeki yer alan meslek ve teknik okullarından habersizdir. Örneğin yatılı devlet liselerine giriş sınavına ne zaman başvurulur, hangi koşullarda öğrenci alınır? Okul yöneticileri, sınıf öğretmenleri veya varsa rehberlik örgütü gelen genelgeleri, koşulları öğrencilere açıklamalıdır. Sosyal ilişkiler için önemli gün ve haftalar çok güzel kullanılabilir. Örneğin bir ağaç bayramı, kütüphane haftası, verem haftası, dünya sağlık gününü okullar işbirliği yaparak çalışmalarını sürdürürken amaca yönelik eğitim gerçekleşmiş olur (Yıldırım, 1982).

Eğitim öğretimin hemen her aşamasında bilgisayar teknolojisinden yararlanmak giderek kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Nitekim öğrencinin okula kayıt edilmesinden notlarına kadar tüm işlemlerin bilgisayarlarla yapılabilmesi söz konusudur. Bu sistemi, kendi çabaları ve olanaklarıyla oturtmuş okullar vardır (Fındıkçı, 1992).

Son yıllarda eğitim kurumlarında bilgisayar kullanımı hızlı yaygınlaşmaktadır. Ancak birçok okulda bilgisayara sahip olduğu halde verimli bir şekilde kullanılmadığı gözlenmektedir. Bilgisayar, çok sayıda bilgi muhafaza etme özelliğine sahip olduğu için yöneticiler, bilgisayar sayesinde bilgilere kolayca ulaşarak karar verme süresinde düşünmeye daha çok zaman ayrılabilir ve doğru kararlar alabilir. Bilgisayar yardımı ile birçok okul yönetimi uygulamaları daha az zamanda, daha az maliyetle ve daha az yönetim etkinlikleri ile yapılabilir. Örneğin; öğrenci devam durumu, disiplin dosyası, sağlık durumu, dersliklerin öğretmenlere göre takvimlenmesi gibi etkinliklerde bilgisayar kullanılabilir.

Bunların dışında döner sermaye ve bütçe çalışmaları da bilgisayarın sağlayacağı kolaylık ile daha verimli yapılabilir. Bir bilgisayar sistemi, uygun bir programla çok sayıda personelin yaptığı işi yapabilir. Bilgisayar kullanımı günden güne yaygınlaşmaktadır. Ancak bu konudaki deneyimsizlik, bir takım sorunlara ve kaynak israfına yol açmaktadır. Bu yüzden verimli bir bilgisayar sistemine giriş yapmak isteyen okullar, belli bir araştırma ve planlama süreci takip etmelidir (Erdoğan, 1993).

2.4.5. Eğitim Yöneticisi

Eğitim yönetiminin üç önemli insan gücü kaynağı yönetici, öğretmen ve öğrencilerdir. Öğrenci, eğitim sürecinde işlenen bir kaynaktır. Öğretmen de insan kaynaklarını işleyen değerli bir kaynaktır. Eğitim yöneticisi ise, işlenen ve işleyen insan kaynaklarını yöneten, gerek işlenen kaynak olan öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirilmesinde gerekse işleyen insan gücü kaynağı olarak öğretmenin etkili bir şekilde çalıştırılması için uygun örgütsel iklimi sağlaması beklenen kişidir (Çelik, 2003).

Eğitim yöneticisi her türlü eğitim örgüt ve kuruluşlarında ve bunların yönetim basamaklarında, yönetim süreçlerini işletmeye yeterli olacak nitelikte yönetimin kuramsal alanlarında eğitim görmüş bir uzmandır. Eğitim yöneticisi, eğitim yönetiminin işlevleri doğrultusunda eğitim programlarını, öğrenci işlerini, okulun örgütsel ve eğitsel amaçlarını etkili bir şekilde gerçekleştirebilecek düzeyde yönetir. Bununla birlikte etkili bir yönetim için iş ve işlemleri planlar, okulun tüm kaynaklarını ve güçlerini örgütler, okulun amaçları doğrultusunda etkili çalışma sağlamak için işleri denetler (Başaran, 1996).

Eğitim yöneticisi, örgütün işleyişinin yanı sıra yenileştirilmesinden de sorumludur. Shane ve Yauch'a göre yönetici, ilgili olduğu kişi ve grupların değişmesine katkısıyla değerlendirilmelidir (Kaya, 1999) Merkezi ve yerel eğitim kurumlarında görevli her düzeydeki eğitim yöneticileri, çevrenin eğitim ve kültürel yaşamını etkileyen, eğitim ve öğretim faaliyetlerinde çevrenin katkısını sağlayan birer lider olarak görülmektedir (Kaya,1999).

2.4.6. Okul Yöneticisi

Okul yöneticisi, bir okulda amaçların yerine getirilebilmesi için işgörenleri örgütleyen, emirler veren, çalışmalarını yönlendirip koordine eden ve denetleyen kişidir (Gürsel, 1997). Yönetici okulun yasal lideri, okulda otorite ve gücün en önemli simgesi ve sahibi durumundadır (Töremen ve Kolay, 2003). Bu durumda okulun amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve havasını koruyacak iç öğelerin liderinin okul müdürü olduğunu söylemek mümkündür. Müdür gerçekte formal yetkilerden güç alan bir üsttür ancak okuldaki diğer öğeler tarafından

benimsenir ve kabul edilirse liderlik statüsü kazanabilmesi mümkündür (Bursalıoğlu, 2002). Okullar gibi geleceğin insanını yetiştirme misyonunu üstlenmiş örgütlerde sonuçtan etkilenen tüm kesimlerin fikrinin alınması ve yönetime katılımın sağlanması önemli bir unsurdur. Bu nedenle okul müdürü kilit bir role sahiptir. Zira okul müdürlerinin katılımcı bir yönetim anlayışını benimsemeleri okulda demokratik bir havanın oluşmasına katkıda bulunacaktır. Böylelikle okuldan ekilenen tüm kesimlerin istek ve beklentilerinin karşılanması sağlanacaktır (Uygun, 2004). Çağımızın okul yöneticisi, okulun misyonu ve vizyonunu belirleyerek okul iklimini buna göre oluşturmalıdır. İlköğretim okul yöneticilerinin amaçlara ulaşmak için gerekli adımları atacak bir vizyona sahip olma, öğrencilerin ve personelin yaşamlarında belirgin bir fark yaratabilme, değişimlere uygun olarak esnek bir vizyona sahip olması gerektiğinin bilincinde olması beklenmektedir (Dönmez, 2002).

2.4.7.Okul Yöneticisinin İdari Sorumlulukları ve Roller

Okul müdürü eğitim politikaları, ilgili yasalar ve çağdaş eğitim anlayışının beklentileri doğrultusunda okulu amaçlarına ulaştırmak görevi ile sorumludur. Ancak bu sorumluluklar ortama göre değişiklik göstermektedir. Okul müdürü okulun politikasını saptamalı ve tanıtmalıdır. Okulda kişiler ve gruplar arasında ilişkiler kurarak demokratik ve katılımcı yönetimi geliştirmelidir. Eğitim ve öğretim etkinliklerini planlamalı, çevre değerlerini incelemeli ve desteğini kazanmalıdır. Bunun dışında okul içi ve dışı öğelerle iletişim ve eşgüdüm sağlayarak etkili bir işletme yönetimi geliştirmeli ve uygulamalıdır (Taymaz, 1986). Ayrıca günümüz eğitim yöneticilerinin yöneticilik rollerinde de önemli değişimler ortaya çıkmıştır. Okul yöneticisi, “mevzuat uygulayan ve statükoyu koruyan” okul müdürü rolünü üstlenerek bilgi çağının okul müdürü olunamayacağının farkına varmalıdır. Okul yöneticisi küreselleşme, enformasyon teknolojisi, bilimsel tutum ve davranış, örgütsel öğrenme ve toplam kalite yönetimi karşısında yeni roller üstlenilmesi gerektiğinin bilincinde olmalıdır (Okutan, 2003).

2.4.8. Okul Yöneticisinin Nitelikleri

Eğitim, yaşamın birçok yönlerine girmiştir. Evde, okulda, fabrikada insanlar, hep yaşama daha etkin bir uyum için yetiştiriliyorlar. Bugün, her beş kişiden bir kişi,

çalışma zamanını öğrenmeye vermiştir. Sonra eğitim işi yalın bir iş değildir. Bunun için gerek kişinin kendisinin ve gerekse ilişkide bulunduğu çevrelerin, dikkatlice incelenmesi gereklidir. Dünya sorunlarının temelinde eğitim vardır. Bu kadar önemli olan bir iş rastlantılara bırakılamaz. Bunun için bir plan, program ve belirli ilkelere uygun olarak yapılması gerekir. Bir fabrikada, bir orduda, verimliliği ve etkinliği arttırmak için, örgütlenme nasıl gerekli ise, eğitim işi de aynı biçimde örgütlenme ister. Bu amaçla okul yönetimiyle ilgili planlar yapılır, izlenecek yollar saptanır. Bunların daha iyi nasıl yapılabileceği, eğitim ya da okul yöneticisi tarafından bilinmelidir (Binbaşoğlu, 1988). Okul yönetiminin önemi, aslında, yönetimin görevinden doğmaktadır. Yönetimin görevi, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin görevi, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Bursalıoğlu, 2002).

Bir okulda, amaçların yerine getirilebilmesi için iş görenleri örgütleyen, emirler veren, çalışmalarını yönlendirip, koordine eden ve denetleyen kişilere okul yöneticisi denir (Gürsel, 1997). Okul yönetiminin önemini ayrıca, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluğu da belirtir. Yönetimin çok yönlü, yöneticiye çok yönlü yetki ve sorumluluklar yüklemiş bulunmaktadır. Bunlar okul yönetiminin değerini yükselttiği kadar, önemini de arttırmaktadır (Bursalıoğlu, 2002).

Okullar, eğitimin verildiği bir yerdir. Bu nedenle, okul yöneticiliğini, herhangi bir yöneticilikten ayıran etkenler vardır. Burada yapılacak işler, eğitimden soyutlanarak düşünülemez. Okulda yapılacak yönetimle ilgili her işin de eğitsel bir ölçüsü ya da çerçevesi olmalıdır. Her iş, öğrenci açısından, onun iyiliği için düşünülmesi gerekir. Çünkü, okulların var olmasının nedeni öğrencinin bizzat kendisidir (Binbaşoğlu, 1988).

Okul yöneticisinin geleneksel yönetim anlayışı çağın gereklerini karşılayamamaktadır. Üstelik ülkemizdeki okul yöneticilerinin çoğu eğitim yönetimi alanında hizmet öncesi bir eğitimden geçmemişlerdir. Eğitim yönetimi alanında bir eğitimden geçmeyen okul yöneticilerinin rollerini gereğini gibi oynamaları mümkün değildir. Bununla birlikte insanların beklenti düzeyleri artmış, davranışları karmaşıklaşmıştır. Böylece insanlar örgütsel ortamdan daha çok stres duymaya başlamışlardır.

Geleceğin insanlarını bilgi toplumuna taşıyacak okul yöneticisi yeni roller oynamak zorundadır. Artık günümüzün öğretmen ve öğrencisi eskinin öğretmen ve öğrencisinden çok farklıdır. Okul yöneticisinin okuldaki öğretmen ve öğrencilerin beklentilerini karşılayabilmesi ve okulun verimliliğini arttırabilmesi için sürekli olarak kendini yetiştirmesi gerekir (Çelik, 2003).

Okul yöneticiliği, başka mesleklerde olduğu gibi bilimsel çalışmalardan faydalanır hale getirilmelidir. Bunun için öncelikle okul yöneticiliği bir meslek olarak kabul edilmeli hem gelecek yöneticiler hem de mevcut yöneticiler için yetiştirme programları düzenlenmelidir. Ayrıca yönetici atama yönergelerinde geçen lisans ve yüksek lisans düzeyinde çalışmalar yapmış olma niteliği tercih edilir olmaktan ziyade bir zorunluluk haline getirilmelidir (Erdoğan, 2003).

Eğitim sisteminde yöneticilerin tasarladıkları, planladıkları durumlar, okullara verilen amaçlar doğrultusunda insan kaynağının oluşturulmasına yönelik, öğretim eylemlerine dönüşmektedir. Bu dönüşümü sağlayan örgütsel düzenek, okuldur. Tasarlanmış eğitim etkinliklerinin uygulanma, izlenme, sınanma olanakları ancak okul ortamında olasıdır. Okul düzeyinde öğretim eylemine dönüştürülemeyen eğitim programları, bir dizi tasarım ve içindeki ayrıcalıklı konumunun gereğince açıklanıp toplumun tüm kesimleri tarafından bütünüyle algılanması gerekir. Okulun ayrıcalıklı, etkili ve özel konumu, aynı zamanda okul yöneticiliğini de ön plana çıkarmaktadır (Açıklım, 1998). Okul yöneticisinin temel görevi okuldaki madde ve insan kaynaklarını en verimli biçimde kullanarak, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Taymaz, 1986).

Okul ve eğitim yöneticilerinde aranacak niteliklerin bir kısmı yönetmeliklerle saptanmıştır. Örneğin; ilkokul müdürü olabilmek için gerekli yaşantı süresi bununla ilgili yönetmelikte vardır. Çok kez bunlar da yetersizdir. Bunlar daha çok kıdem, köyde ve kentte çalışmış olmak gibi özellikleri kapsar. Oysa, bunlar yanında, öğrenim durumu, daha önce çalıştığı hizmetler ve burada gösterdiği başarı, önderlik özellikleri, yaratıcılık, insan sevgisi, çalışma aşkı gibi başka nitelikler üzerinde de durulmalıdır. Ancak, bu özellikleri taşıyan yöneticiler, yukarıdan beri üzerinde durduğumuz iyi yöneticilik örneğini verebilirler. Bu özelliklerin hepsinin, bir yönetmeliğe yazılması gerekli değildir. Yönetici olmayı düşünen ve yönetici atamak durumunda olan bir kimsenin, bunları bilmesi yeterlidir (Binbaşoğlu, 1988). Okul

yöneticisi öncelikle problemleri gerçekçi bir gözle görebilmeyi, sonra onları çözecek bazı yeteneklere sahip olmayı gerektirir (Bursalıoğlu, 2002).

İyi bir okul ve eğitim yöneticisinin özellikleri epey araştırma yapılmış ve sonuçları yayınlanmıştır. Aşağıda bunlardan alınan ortak noktalar üzerinde durulacaktır. Bu araştırmalarda, en çok, iyi bir okul ve eğitim yöneticisinin iyi bir lider olması üzerinde duruluyor. Böyle bir kimsede, özellikle şu niteliklerin bulunması gerektiği savunulmaktadır (Binbaşoğlu, 1998).

- 1) Mevkinin verdiği kudret yerine, geniş bilgi ve yeterli bir coşkuya sahiptir,
- 2) Yetkilerini, bilgece kullanmayı bilir,
- 3) Herkese karşı anlayışlı ve eşit davranır,
- 4) Örgütünü ve amaçlarını iyi tanır, günlük işlerinin dışına çıkarak yürürlükteki yasa, plan, program ve tüzüklere göre örgütün siyasasını saptar,
- 5) Çevresindeki kimselerle, öğrencilerle, hatta basın ve yurttaşlarla iyi ilişkiler kurar,
- 6) Sorunların kendine gelmesini beklemez, sorunları kendisi arar,
- 7) Yüreklidir, üzerine aldığı işleri sorumluluk duygusuyla sonuçlandırır,
- 8) Önerilerini ve programlarını dikkatle planlar, uygular ve uygulatır,
- 9) Bir öneriyi savunabilir ya da bir öneriye yapılacak eleştirileri dikkatlice yanıtlayabilir,
- 10) Okul yöneticiliğinde demokrasiye inanır ve onu uygular,
- 11) Bütün tartışma ve kararlarında içten tarafsız ve dürüsttür, iş arkadaşlarını da öyle olamaya teşvik eder,
- 12) Çalıştığı örgütün amaçları, başarıları ve kullandıkları araçlar hakkında doğru bilgi verir,
- 13) Eğitime inanır ve öğrencilerin yararını her şeyin üstünde tutar,
- 14) Tutum ve giyimine özen gösterir,
- 15) Düşünerek konuşur ve görüşlerini inandırıcı bir biçimde düzgün bir dille ifade açıklar,
- 16) Her fırsatta iş arkadaşlarının morallerini yükseltmeye çalışır, onları övmekten çekinmez,
- 17) İş arkadaşlarının çabalarını düzene koymayı (eşgüdüm sağlamayı) bilir,

18) Okulla toplumun işbirliği yapmasını sağlar, okulu topluma, toplumu da okula yaklaştırmaya çalışır,

19) Yetki ve görevlerini başkalarına bırakmayı bilir,

20) Olayları, adları ve çehreleri anımsayabilir.

Bu nitelikler daha da çoğaltılabilir. Nitekim, yukarıdaki nitelikleri azaltan ve çoğaltan başka listeler de vardır. Amerika'da yapılan başka bir araştırmada şu niteliklerin başta geldiği görülmüştür. Karakter, maliye ve hesap işlerinde yetenek, yönetim ve icra yeteneği, kişilik, eğitimsel liderlik, görgüsel yetenek, toplum liderliği, hitabet, kültür, yazarlık, evli ve çocuklu olma. Bu özelliklerden bir veya daha fazlasından yoksun olduğu halde, başarılı okul ve eğitim yöneticisi olanlar vardır. Bunlardan başka çalışılan çevrenin özellikleri ve yapılan iş de, yöneticiden başka nitelikler bekler. Yukarıdakiler, hemen her okul ve eğitim yöneticisi için geçerli olan niteliklerdir. (Binbaşoğlu, 1998)

2.5.OKUL YÖNETİMİ

Ulusların gelişme ve kalkınma süreçlerinde eğitim, öğretim ve dolayısıyla okullar her zaman öncelikli bir yere sahip olmuştur. Bu nedenle de hemen her ülkede kamuoyunun, Yönetimlerin, bilim çevrelerinin en çok ilgi gösterdiği örgütler içerisinde ilk sıralarda yer almıştır. Okullar gerçekleştirdikleri etkinlikler nedeniyle, nitelikli üretimin, akılcı tüketimin, gelinmenin, uygarca ve birlik içinde yalamanın, huzur ve güvenin vazgeçilmez unsuru olan nitelikli bireyi yetiştirmenin temel aracıdır. Okulların bir ülke için yaşamsal Önemi olan işlevlerini istenilen biçimde yerine getirebilmeleri hiç kuskusuz ki iyi yönetilmelerine bağlıdır (Gümüşeli, 2002). Eğitim yönetimi kamu yönetiminin özel bir alana uygulanmasıdır. Okul yönetimi ise eğitim yönetiminin temel sistemi olan okula uygulanmasıdır (Başaran, 1996; Erdoğan, 2004).

Türkiye'de eğitim etkinliklerinin yürütülmesi için kurulmuş olan okul ve diğer kuruluşların büyük bir kısmı ilköğretim düzeyindeki resmi öğretim kurumlarından olun aktadır. Ancak eğitimin bütün ülkeler için milli bir görev niteliğinde olması dolayısıyla, özel sektör kuruluşları, vakıflar, gönüllü kuruluşlar vb. örgütler tarafından kurulan ve iletilen eğitim örgütleri de yine devletin belirlemiş olduğu ilke, kural ve ölçütlere göre görevlerini sürdürmektedirler. Bu nedenle ister özel olsun

isterse resmi, okul yönetiminin temel görevi Türk milli eğitiminin genel ve özel amaçlarını gerçekleştirmek ve eğitim politikasını uygulamaktır. Okula verilen bu görev okulu amaçlarına göre yaşatmak ve geliştirmekten sorumlu olan okul müdürleri aracılığı ile yerine getirilir. Okul Eğitim sisteminin varlık nedeni olan eğitim hizmetinin üretildiği yerdir. Okul dışındaki diğer eğitim kuruluşları okulun çalışmasına destek sağlamak için kurulmuşlardır. Eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmesi okulun iyi örgütlenmesi ve yönetilmesine bağlıdır (Gümşeli, 2002).

Her örgüt gibi, okul da bir roller sistemidir. Rol, belli bir konumda bulunan kimseden, konumuyla ilgili beklenen özel davranış biçimlerini belirtir. Her konumun öngördüğü belirli eylemler ve ondan beklenen davranışlar vardır. Bu eylemler, o konumu dolduran kimsenin oynayacağı rolleri oluştururlar. Uluğ (1999)'a göre okul yöneticisi, öğretmenler, uzmanlar, eğitici olmayan işgörenler ve öğrenciler okulun rol yapısını oluşturmaktadır.

2.5.1. Okul Yöneticisi

Okulun yöneticileri, müdür ve müdür yardımcılarıdır. Ancak, dar anlamda, okul yöneticisi terimi, müdürü vurgular. Müdürün rolü, okul sistemini temsil etmek ve yönetmektir. Müdür, okulun amaçlarını gerçekleştirecek, okulun yapı ve kültürünü yaşatacak okul içi öğelerin bağında yer alır. Okul yöneticisinin yönetsel görevleri; okul eğitim programlarının yönetimi, öğrenci hizmetlerinin yönetimi, işgören hizmetlerinin yönetimi ve genel hizmetler ile eğitim bütçesinin yönetimi biçiminde ayırmlaşabilir. Bu ayırım içine okul ve toplum önderliği de eklenebilir (Uluğ, 1999).

2.5.2. Öğretmenler

Öğretmen, eğitime öğretme rolünü oynayan kişidir. Öğretmenin görevsel tasarım ve Eylemleri öğretime ve öğretimsel kararlara ilişkindir. Öğretmenler özellikle; öğretim Öğrenme sürecinin planlaması, örgütlenmesi, uygulanması ve denetimi üzerinde kendilerin Yetkili ve sorumlu görme eğilimi içindedirler. Nitekim karar verici olarak da öğretmen; Öğretim sürecini planlayan, harekete geçiren ve değerlendiren kimsedir. Güç kavramı, Başkalarının davranışlarını etkileme ve denetleme yeterliliği ile açıklanacak olursa Öğretmenin güç kaynakları; örgütsel konumu, uzmanlığı ve kişisel özellikleridir. Ancak, Bir meslek adamı olarak bunlar

içinde en önemlisi kuşku yok ki, uzmanlıktır. Nitekim Etkili öğretmen, gücünün kaynağını yasal dayanaklardan çok, akademik uzmanlığa ilişkin Bilgi, beceri ve deneyiminden alır. Uzmanlık gücü, sınıf içi özerkliğinin de bir tür güvencesidir (Uluğ, 1999)

2.5.3. Uzmanlar

Eğitim etkinliklerinin planlanmasından, çağdaş öğretim teknolojilere dayalı eğitim Ortamlarının düzenlenmesine, öğrenci başarısının ölçülüp değerlendirilmesine, öğrencilerin Ruhsal ve toplumsal kökenli sorunlarına eğilmeye kadar, değişik konularda özel yetiştirme Dayalı bilgi, beceri ve yaşantı gerektiren uzmanlık görevleri, yönetici ve öğretmen Görevlerinden ayrılmakta; onlara görevlerinde destek sağlayıcı bir niteliğe bürünmektedir (Uluğ, 1999).

2.5.4. Eğitici Olmayan iş görenler

Okul toplumsal sisteminde eğitici işgörenler gibi, öğretim etkinlikleri için destek sağlayıcı Hizmetleri görenler de sistemin önemli bir parçasını oluştururlar. Okulun özelliğine göre; Sekreter, büro memuru, teknisyen, güvenlik görevlisi, hemşire, aç, koruma görevlisi, Hizmetli bunlar arasındadır. Eğitici olmayan işgörenlerin yaptığı çalmaların öğrenciler için de örnek olma niteliğinden yoksun olması anlamına gelmez. Dolayısıyla, bu iş örenlerin Kendilerine verilmiş olan görevleri büyük sorumluluk ve titizlik içinde yerine getirmeleri, Okul sisteminin sağlıklı çalmasının koşullarındandır. Eğiticiler gibi, eğitici olmayan iş örenler de okul içinde görev yaparlar. Bu kimseler, kütüphane memuru ya da sınıf temizlik görevlisinde olduğu gibi çoğu kez de öğrencilerle yakın ilişki ve etkileşim içindedir. Bu durum, okul ortamının geliştirilmesi konusundaki düşüncelerinin paylaşılmasında onları önemli kılar. Söz konusu görevlilerin görevlerini eksiksiz yerine getirebilmeleri, onların kendilerini okul topluluğunun önemli bir parçası olarak Görebilmelerine; bir başka deyimle ilgili karar süreçlerine katılmalarının sağlanmasıyla yakından ilgilidir (Uluğ, 1999) .

2.5.5. Öğrenciler

Öğrenci, okulca öngörülen program çerçevesinde yeni davranışlar kazanması beklenen ve Okulun asıl nüfus yoğunluğunu oluşturan kesimdir. Okulun rol yapısı içinde öğrenci, Öğrenen rolündedir. Dolayısıyla, öğrenciden beklenen, kendisi için öngörülen bilgi, beceri ve tutumları kazanmasıdır. Öğrenci, okuldan bilgi ve beceriler yanında; yeni değerler, Görürler de öğrenir, kişiliğini geliştirme olanağı bulur. Okulda, öğrencilere kazandırılacak Davranışlardan hangisinin daha doğru ve gerekli olduğuna, öğrenciler adına yetişkinler karar verirler. Türk okul sisteminde, öğrencinin okulun karar süreçlerine katılımı Köreltilmiştir. Son yıllarda sınıf ve okul temsilcisi seçimi gibi uygulamalar ise, henüz İşlevsiz olduğu kadar, sembolik olmaktan öteye de gidememektedir (Uluğ, 1999).

2.5.6. Okul Müdürü

Okulları yönetmekle görevli olan kişiler okul müdürleridir. Okul müdürünün önemi aslında üstlendiği yönetim görevinden kaynaklanmaktadır. Bu görev okulu amaçlarına uygun olarak yalatmaktır (Bursalıoğlu, 2002). Okul müdürünün bu önemli görevini etkili olarak gerçekleştirmesi, onun başarılı yönetimsel davranışlarda bulunmasına bağlıdır (Kaya, 1993).

Okul amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaratacak ve havasını koruyacak iç öğelerin lideri okul müdürü olmalıdır. Gerçekte, müdür biçimsel yetkilerden güç alan bir üsttür. Ancak okuldaki diğer öğeler tarafından kabul edilir ve benimsenirse, liderlik statüsü kazanabilir. Liderin, grubu başarı ve sürekliliğini sağlamak gibi sorumlulukları vardır. Bunları yapabilmesi için, grup üyeleri ile etkileşmesi, değerlerini koruması ve problemlerini çözmesi gerekir. Müdür atama ile geldiğinden, başlangıçta ancak statü lideridir. Bu statünün verdiği biçimsel yetkinin, sosyal ve teknik yetkilerle desteklenmesi gerekir. Sosyal yetki müdürün etrafındaki gruptan, yani okulun iç ve öğelerden gelecektir. Teknik yetkiyi ise müdürün yönetim bilgisi ve becerileri sağlayacaktır. Bu yetkiler sayesinde müdür, gerçek bir lider rolüne girebilecek etrafındaki öğeleri, okulun amaçlarına ulaşmasını sağlayacak yönde eyleme geçirebilecektir okul denilen sosyal sistemin birey ve kurum boyutlarını dengede tutabilmesi, müdürün bir örgüt mühendisi kadar sosyal mühendis olmasını gerekmektedir. Ayrıca, bizim eğitim düzenimizin öngördüğü sorumlulukları karalayabilmesi için, iyi bir bürokrat olması zorunludur.

Bursalıoğlu'na göre okul çeşitli değerlerin bir arada bulunduğu ve çatıştığı bir örgüttür okul temel görevlerinden biri, hem kendi içinde hem de kendi dışında çatışan sosyal, politik ve ekonomik değerleri uzlaştırmak ve dengeleştirmektir. Okul bireyin topluma uymasını sağlamak için kurulmuş bir örgüt olduğundan, toplum kofullarını ve değerlerini bireye açıklamak zorundadır. Okulun toplum koşullarını ve değerlerini açıklamak, birinci derecede okul yöneticisine dden bir görevdir. Okul yöneticisi kültürel bir lider olarak toplumsal değerlerin temsilcisi olmalıdır.

Okul yöneticisi yansız bir kültürel lider olarak değişik sosyal değerler arasında denge sağlayabilmelidir. Müdür okulun içinde ve dışında da birçok gruplara kara biçimsel ve iş formal olarak sorumlu bulunduğundan, yeterince bağımsız değildir. Bu grupları dengede tutabilmek için, müdürlük makamı okulun iletici ve koordinasyon merkezi gibi almalıdır. Bu gruplar, mesleksel, politik, ekonomik, dinsel ve diğer nitelikler taşıyabilir. Bunlardan her birinin okul üzerindeki etkisi, grubun okula bakış açısına göre değişir örneğin, okulun politik bir örgüt olarak görüldüğü çevrede, bu grubun etkisi daha güçlü olacak, dinsel bir örgüt sayıldığı çevrede, öbürü ağır basacaktır. Halk okulu ancak bir eğitim rgt olarak gördüğü zaman, diğer grupların etkisi zayıflayacaktır. Böylece müdürün bu grupları dengeleştirmek görevi zorlanacak veya kolaylaşacaktır (Bursalıoğlu, 2002).

2.5.7. Okul Yöneticisinin Yönetsel Görevleri

Okul yöneticisinin yönetsel görevlerini beş grupta sınıflayabiliriz (Uluğ, 1999):

1. Okulun eğitim programlarının yönetimine ilişkin görevleri ğretim ve program geliştirme kapsamında yer alırlar. Bu anlamda yönetici başlıca iş görevlerden sorumludur: okul yıllık ders dağıtım planlarının hazırlanması; ders dışı eğitsel etkinliklerin geliştirilmesi ve bunlar arasında gerekli eşgüdümün sağlanması; ğretim etkinliklerinin denetlenmesi ve ğretim kadrosunun hizmet içi eğitimlerinin gerçekleştirilmesi.

2. Okul yöneticilerinin renci hizmetlerinin yönetimine ilişkin bacılıca görevleri ise bunlardır: okul renci nüfusunun planlanması, rencilerin kayıt ve kabul, devamlı ilgili politika ve işlem yollarının oluşturulması, okul içinde renci güvenliğiyle ilgili önlemlerin alınması, okul renci başarılarının çözümlenmesi ve başarıyı artırıcı önlemlerin alınması, okul rehberlik etkinliklerinin planlanması,

amacına uygun biçimde gerçekleştirilmesi, okul disiplin işlemlerinin gerçekleştirilmesi ve öğrenci sağlığının korunması

3. Yöneticinin işgören hizmetlerinin yönetimine ilişkin görevleri de öyle özetlenebilir: işgörenlerin seçimi ve yerleştirilmesine ilişkin işler, başta öğretmenler olmak üzere okul işgören görevlerinin programlanması, bunların çalmaları arasında gerekli eşgüdümün sağlanması, aralarında birlik ve bütünlük duygusunu geliştirme, işgörelere yönelik ödeme ve sağlık hizmetlerinin yürütülmesini gözetme, işgören sorunlarının çözümüne yönelik önlemler, bunların etkinliklerinin değerlendirilmesi ve mesleki gelişimlerinin sağlanmasına yönelik işler.

4. Okul müdürünün genel hizmetlerin yönetimi kapsamındaki görevleri ağırlıklı olarak Eğitim yerlerinin yönetimini kapsar.

Bu çerçevede, yönetici; derslik, illik, oyun bahçesi gibi eğitim yerlerini öğretime hazırlama yanında; yemekhane, arşiv, öğrenci yurdu gibi eğitime yardımcı yerlerin işler durumda tutulmasını da sağlamakla yükümlüdür. Aynı bağlamda, okul komplekslerinin belirlenmesi, bunları karalayıcı kaynakların araştırılması, olanakların sürekli biçimde geliştirilmesi ve eğitim yerlerinin düzenli olarak bakılarının sağlanması gibi ilerden de yönetici sorumludur.

Yine, ilgili yazmaların yapılması, okul kayıtlarının tutulması, okulun çevreye tanıtımı, genel etkinliklerin eş güdülenmesi gibi evler de yöneticinin, genel hizmetlerin yönetimi kapsamındaki görevleri arasında yer alırlar. Öte yandan, okul yöneticisinin bütçe yönetimin ilişkin başlıca görevleri ise: okul bütçesinin hazırlanması, gelir kaynaklarının çeşitlendirilip geliştirilmesi, satın almaların yönetimi, iç muhasebe düzeninin kurulması, okul mülkünün korunması ve düzenli biçimde çalıştırılmasına ilişkindir.

5. Müdür, okulu temsil eden en üst düzeydeki sorumludur. Bu durum, onun okul-toplum önderliğine ilişkin kimi görevler üstlenmesini gerekli kılar.

Bunlardan başlıcaları bunlardır: toplum örgütlerinde okulun katılımını temsil etme, öteki toplum örgütleriyle işbirliği, okul-aile yaklaşması ve bütünlenmesine ilişkin görevler, üst yönetimle ilişkiler. Okul müdürünün görevlerini gereği gibi yapabilmesi için alanında yetişmiş olmasını; başka deyişle, uzmanlaşma bir birikim ile donanım kılınmasını gerektirir (Uluğ, 1999).

2.5.8. Okul Yönetiminde Liderlik ve Yöneticilik

Okul yöneticisi, öncelikle görev ve sorumluluk alanına giren mevcut prosedürleri ve işleyişleri en etkili bir biçimde, en iyi zamanlama ile yerine getirmelidir. Bu anlamda sahip olduğu yetkileri de iyi bir şekilde kullanmalıdır. Ancak her alanda değişimin çok hızlı olduğu günümüzde başarılı bir okul yöneticisi için önceden belirlenmiş olan yetki ve sorumlulukları yerine getirmek yeterli değildir. Yönetici, gücünü sadece sorumlulukları ile ilgili mevcut prosedürler den değil kişisel olarak sahip olacağı potansiyelden almalıdır. Yöneticiye genel olarak güç kazandıran kaynaklar aşağıdadır:

1. teknik güç: planlama, liderlik teorileri, örgütsel yapılar, zaman planlaması gibi konularda sahip olunan bilgi ve becerilerin sağladığı güç
2. insan ilişkileri gücü: okulda çalışan kişilerle ve çevrede bulunan diğer kişilerle kurulan sağlıklı ilişkilerin sağladığı güç
3. eğitimcilik gücü: eğitim, öğretim ve okulun işleyişi ile ilgili konularda sahip olunan bilgi ve becerinin sağladığı güç.
4. sembolik güç: okuldaki işleyişlerin ne anlama geldiğini açıklayan diğer sistemlerinin sağladığı güç
5. kültürel güç: okulda belirli süreçlerden geçerek oturmuş olan değerler ve ilkelerden oluşan İnfomal yapının sağladığı güç (Erdoğan, 2004).

Müdür, en azından başlangıçta, gücünü biçimsel yetkiden alır (Uluğ, 1999; Bursalıoğlu, 2002).

Bu biçimsel yetki, onun hiyerarşik konumundan kaynaklanır. Sancak, okul sisteminde işgörenlerin okul amaçları yönünde harekete geçirilebilmesi için, kendi başına biçimsel Yetki yetersizdir. Bunun, toplumsal ve teknik yetkilerle desteklenmesi gerekir. Müdürün toplumsal yetkisini sağlama yeri, okulun iç ve dış öğeleridir. Yani, toplumsal yetki, dayanağını anılan öğelerden alır. Teknik yetki ise, yöneticinin yönetim bilgi ve beceri yeterliliğinden doğar. Okul yöneticisi, ancak bu üç tür yetkiyle donanım olduğunda gerçek bir okul önderi rolünü oynama olanağı elde edebilir. Dolayısıyla, yöneticinin okuldaki önderlik rolü, kolayca kazanılıp gerçekleştirilebilecek bir rol değildir. Bir kez, müdürden beklenen en önemli rollerden birisi, öğretimsel önderliktir. Öğretimsel önderlik (instructional leadership), okulda işgörenler için doyum sağlayıcı bir ı çevresi, öğrenciler için de

örenmeyi kolaylaştırıcı bir eğitim ortamı yaratmak üzere yürütülen yönetsel etkinlikleri kapsar (Uluğ, 1999).

Geleceğin insanlarını bilgi toplumuna taşıyacak okul yöneticisi yeni roller oynamak zorundadır. Artık günümüzün öğretmen ve öğrencisi, eskinin öğretmen ve öğrencisinden çok farklıdır. Okul yöneticisinin okuldaki öğretmen ve öğrencilerin beklentilerini karalayabilmesi ve okulun verimliliğini artırabilmesi için sürekli olarak kendini yetiştirmesi gerekir. Çünkü okul müdüründen öğretimsel olduğu kadar; kültürel, moral, değişimsel ve geniş görüşlülükler roller de beklenmektedir (Çelikkaya, 1998).

2.6. GÜDÜLEME

Bu bölümde, güdüleme kavramının tanımı, türleri ve güdüleme ile ilgili kuramsal yaklaşımlara yer verilerek , öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerin yöneticiliği istemelerinde güdülemenin yeri ve önemine ilişkin araştırmalara yer verilecektir.

2.6. 1. Güdüleme Kavramının Tanımı

Gelişim ve Öğrenme Psikolojisinin en temel kavramlarından olan güdüleme (motivasyon), bir çok psikolojik kavramda olduğu gibi tanımlaması zor bir kavramdır. Bu yüzden tam olarak Türkçe kavram eşleştirmesi zordur. Kelimenin kökenini incelediğimizde, güdüleme (motivasyon) kavramının İngilizce “ motive ” ve Fransızca “movere” sözcüklerinden türediğini görmekteyiz. (Ilgar,2000). Güdülenme kavramının günümüzde tam karşılığını bulmak zordur. Kişinin davranışlarıyla ilgili olan kavram Latince “movere” kelimesinden gelmekte ve İngilizce ile Fransızca’da “motivation” olarak geçmektedir (Hançerlioğlu, 2000).

12Hançerlioğlu’na göre ise; Kişinin davranışlarıyla ilgili olan kavram Latince “movere” kelimesinden gelmekte ve İngilizce ile Fransızca’da “motivation” olarak geçmektedir (Hançerlioğlu,2000). Güdülenme genel olarak, insan organizmasını davranışa iten, bu davranışların şiddet ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını içermektedir. Anahtar kavram olan güdü, tipik olarak davranışı belirli bir yöne doğru organize ettiği ve harekete geçirdiği kabul edilen iç

şartları ifade etmek üzere kullanılır. Bu sebepten tepkilerin seçimi ve bu tepkilerin yapılanmasındaki gayret, güdü tarafından belirlenir (Arık,2000).

Bir organizma olarak her gün çeşitli davranışlarda bulunuruz. Hiçbir davranışın gelişigüzel ve kendiliğinden olduğu söylenemez. Organizmayı davranıma sevk eden bir sebep ya da sebepler vardır. Organizmayı çeşitli davranışlara motifler sevk eder. Motifler insanın içinden gelirler. Davranışlarımız her zaman motiflerin etkisiyle meydana gelir (Arı;Üre;Yılmaz,1999)

Güdülenmenin varlığı ve etkileri davranışa bakılarak anlaşılmaktadır. Davranışların sürekli olması, devamlı olarak belirli bir yöne doğru yönelmesi, hemen o anda bu organizmanın birtakım iç güçler tarafından harekete geçirildiğini ortaya koyar. Bir gereksinim aracılığıyla oluşan güdülenmeye, içsel güdülenme; dışarıdan uyarılmayla yapılan güdülenmeye dışsal güdülenme denir. Güdülenme bir gereksinimin ortaya çıkmasıyla oluşur. Bu güdülenme sürecini ise şöyle tanımlayabiliriz; insanın bir güdüsünü gerçekleştirme isteği güdünün karşılanması için gereken davranışı yapmasına ve güdüsünü giderecek gerilimden kurtulmasına, güdülenme süreci denir. Güdülenme süreci yekinme, davranma ve doyurulma olarak üç aşamada gerçekleşir (Başaran, 2000).

Güdüleme, örgütte çalışanların ihtiyaçlarını tatmin ederek, gerilime ve hayal kırıklığına uğramalarını önlemek ve örgütlerde, insandan en iyi şekilde yararlanmak için gerekli olan tedbirleri almaktır. İnsan kaynakları yönetimi açısından güdülemenin önemi büyüktür. İnsanların güdülenmesini ihtiyaçları belirler ve yönlendirir. İnsanın güdülenmesi ve ihtiyaçları ile ilgili çeşitli teoriler geliştirilmiş ve araştırmalar yapılmıştır. İnsanın kendi istekleri ve amaçları için güdülenmesi doğaldır. Fakat örgütsel amaçları gerçekleştirmek için yapılan güdülenme yapaydır. Bu yüzden yöneticiler bu güdülenmeyi gerçekleştirebilmek için gerekli ortam ve bilinci yaratmak zorundadırlar. Güdülenmenin her çalışanın doğasında olduğu kabul edilir. Çalışanların ortak bir amaca sahip olmalarını bilmeleri ve bu amaca bağlı oldukları süre boyunca güdülendikleri gerçektir (Braham, 1998). Maslow, insan ihtiyaçlarını hiyerarşik bir sıralama ile gösterir. Bu sıralamaya göre, insanlar önce temel ihtiyaçları olan yeme, içme, uyuma, gibi fizyolojik, daha sonra barınma, korunma gibi güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak isterler. Bu ihtiyaçları toplumsal ihtiyaçlar olan sevgi, ait olma, takdir edilme gibi ihtiyaçlar izler. Özellikle belli bir

düzeve erişmiş ve yukarıda belirtilen ihtiyaçlarını gerçekleştirmiş insanların daha sonra kendini gerçekleştirme ihtiyacı içinde bulunduğu dile getirilmektedir (Aksoy,1986). Örgütsel açıdan güdüleme, örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlandırarak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecidir. Örgütte bireyler işlerini etkili ve verimli bir biçimde başarmak için güdülenmelidirler (Can,2000).

2.6.2.Güdü Türleri

Güdüler çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bunlar birincil, ikincil güdüler; durumluluk ve süreklilik güdüsü ve içsel-dışsal güdüler olmak üzere üç grupta toparlanabilir (Şahin,1997).

Açıkgöz (1996), güdülenme türlerini şu şekilde açıklamıştır: Birincil güdüler, biyolojik temeli olan dürtülere dayanan güdülerdir. Bu güdü türü evrenseldir ve tüm canlılarda görülür. Açlık, susuzluk, cinsel istek, desteksiz kalma. İkincil güdüler ise psikolojik ve sosyal temellerdir. Başarı, tanınma, saygı görme gibi. İkinci derecede kalan tamamlayıcı gereksinimler, temel gereksinimlere göre daha az belirlidirler ve psikolojik bir özelliğe sahiptir, zamanla kazanılır. Durumlulukta, güdü belli durumlarda ortaya çıkar ve geçicidir. Sürekli güdü ise kalıcıdır. Örneğin; ertesı gün matematik sınavı olan ve zayıf almak istemeyen bir öğrencinin matematik öğrenme ile güdüsü durumluluktur. Sınavdan sonra derse karşı ilgisi ve güdüsü azalacaktır. Ancak matematik dersine ilgi duyan ve o alanı öğrenmek için çalışan öğrencinin güdüsü ise süreklilik gösterir.

Diğer bir güdülenme türü ise içsel ve dışsal güdülenmelerdir. İçsel güdülenme (IM.Intrinsic Motivation), sırf o etkinliğe katılmaktan haz ve doyum almak için yapma 14 olarak tanımlanır. Öz kişisel güdülenme de denilebilir. Bu tür güdülenmede bireyler kendi ihtiyaçlarını kendisi tanımlar ve bunları karşılamak için davranış kalıplarını kendisi belirler ve ihtiyacını karşılamak için eyleme yönelir. Bireyin düşüncesi sonucunda oluşan güdülenme ihtiyacını yine birey kendi davranışlarıyla giderir (Balcı,1992).

İçsel güdülenme, dışsal güdülenmeye göre daha etkilidir. De Charmas ise bu konuda, bir kişi kendi davranışının nedenini kendisinde görüyorsa içsel olarak güdülenmiş demektir. Yani içsel güdülenme kişinin davranışına yüklediği

nedensellik ile ilgili bir kavramdır (Onaran,1981). Dışsal güdülenme (EM External Motivation) ise dışarıdan gelen ödül, ceza, baskı, rica gibi etkilerle ortaya çıkar. Kendi gereksinmelerimizi başkaları bize anımsatıyor, onları tamamlayarak, belli davranış kalıplarına girmemizi özendiriyor ya da zorluyorsa dışsal güdülenmeden bahsedilebilir. Dışsal güdülenmeye düzenlenmiş güdülenmeler de denilebilir. Bunların dışında, güdülenememe (amotivation), gibi bir kavram daha vardır. Bu da kişinin güdülenememe durumudur (Aşkun,1982). Dışsal güdülenme aracı dışsal ödüllerdir. Kişi içsel olarak güdülenmiş ise dışsal güdülenmeye gerek yoktur. Bu güdü türleri ile yapılan ayrımlar netleşmiş değildir. Bir güdünün tamamıyla içsel ya da dışsal, durumluluk veya süreklilik göstereceği hususunda bir ayrım yoktur. O anda gerçekleşen güdünün çeşitli sebepleri olabilir.

2.6. 3.Güdüleme İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar Ve Kuramlar

Güdü kuramlarının geliştirilmesi güdü çalışmalarının odak noktalarından birini oluşturmaktadır. Yüzyılın başında öğrenme kuramlarının içinde incelenen güdü, 1930'larda ayrı bir çalışma alanı haline gelmiştir. Dolayısıyla güdü kuramlarının gelişimi, öğrenme kuramlarının gelişimine benzemekte, davranışçılıktan bilişselciliğe doğru uzanan bir çizgi izlemektedir (Açıkgöz,1996).

Genel olarak bakıldığında güdü kuramlarının, güdünün nasıl oluştuğu, güdüyü hangi etkenlerin etkilediği gibi konularda sistematik açıklamalar sağladığı görülmektedir. Güdü konusunun eğitimcileri asıl ilgilendiren tarafı öğrencilerin nasıl güdüleneceğidir. Güdülenme ile ilgili olarak üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; Davranışçı Yaklaşım, Bilişsel Yaklaşım ve Sosyal Öğrenme Yaklaşımıdır.

2.6.4. Yaklaşımlar

2.6.4.1.Davranışçı yaklaşım, bu gruba giren kuramcılara göre, hayat varlık sürdürme savaşından başka bir şey değildir. İnsanda, yaşamına yönelmiş tehditlere karşı tepkide bulunmaya yönelik içgüdüler vardır. Bu tehditler belli bazı ihtiyaçlar biçiminde ortaya çıkar. Bu ihtiyaçlar, tatmine kadar organizmayı hareketli tutar. Bu nedenle motifler biyolojik ihtiyaçların yaratılmasıyla uyarılır (Arı-Üre-Yılmaz,1999). Davranışçı yaklaşımı benimsemiş olan psikologlar davranışlarımızı ödüllerin şekillendirdiğini, yani bireyin sürekli olumlu pekiştirici beklentisi içerisinde olduğunu

savunmuşlar ve bu beklentiye de önceki deneyimlerimizin kaynak oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada Davranışçı Yaklaşımcılar için motivasyon sürecinde pekiştireçler büyük rol oynamaktadır.

2.6.4.2.Bilişsel yaklaşım; Tolman ve Lewin'in öncülüğünü yaptığı "Beklenti Kuramına göre belirli bir eylemin bir amaca yönelik olduğu ifade edilir. Bilişsel yaklaşımların temelinde, bireyin sonuçlar hakkında bir fikre sahip olduğu inancı yatar. İnsan davranışlarının sonucuna ilişkin fikir sahibidir. Bu nedenle, bu sonuçlar arasında kendi gözündeki değerine göre bilinçli seçimler yapar(Arı-Üre-Yılmaz:1999). Bilişsel Yaklaşımcılar motivasyon konusunda daha çok bireylerin ihtiyaçları üzerinde durmuşlardır. Bu ihtiyaçların verdiğimiz kararları ve davranışları etkilediğini savunmuşlardır. Bilişsel ekolün temsilcilerinden olan Ausubel' e göre güdülenmeye temel oluşturan altı ihtiyaç vardır (Brown, 2000). Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

Bilinmeyeni araştırma, Çevreyi değiştirme, Fiziksel ve zihinsel etkinlikte bulunma, Dış etkenler tarafından uyarılma, Bilgi edinme / Bilgiyi işleme, Kendini kabul ettirme .

2.6.4.3.Sosyal Öğrenme Yaklaşımı; Bu yaklaşım , davranışçı ve bilişsel yaklaşımların özelliklerini içerir ve yeni boyutlar ekler. Sosyal öğrenme kuramına göre, sadece dışsal uyarıcılardan etkilenmediğimiz gibi, yalnızca içsel etkilerle de yönlendirilmeliyiz. Çevresel değişkenler ve bilişsel özelliklerle kadar, öz-yeterlilik, bağımlılık, başarı, saldırganlık gibi kişisel özellikler de bireyin davranışını etkiler. Davranışlar çevresel değişkenler, bilişsel özellikler ve kişisel özelliklerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkar.(Selçuk,2001) Sosyal öğrenme yaklaşımına göre , güdülenmeyi etkileyen üç ana etken vardır. Bunlar; Bireyin amacına ulaşma beklentileri, Amacın birey için değeri, Bireyin yapılacak işe yönelik tepkisidir. Birey ilk iki maddeye olumlu cevap veriyorsa kendinde yeterlilik duygusu geliştirecektir. Öz-yeterlilik ise , bireyin belirli bir işi başaracak yeteneğe sahip olduğunu algılamasıdır.

III. BÖLÜM

METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan evren ve örneklem; verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin işlenmesi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenleri belirlemek için anket yöntemi kullanarak saha araştırması yapılmıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın çalışma evreni İstanbul ilidir. Araştırma İstanbul ilinde yer alan 4 ilçede (Tuzla, Pendik, Kartal, Maltepe) bulunan Genel ise, Endüstri meslek liseleri, İlköğretim okulları ile Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılmıştır. Anket bu okullarda gören yapan öğretmenler ile Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek lisans yapan 250 öğretmene uygulanmıştır.

3.3. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Araştırmanın veri kaynağını anketlerle toplanan veriler oluşturmaktadır. Anketler geliştirilmeden önce gerekli literatür taraması yapılarak, araştırmanın amacı doğrultusunda öğretmenlere uygulanmak üzere açık uçlu soruların bulunduğu ön anket uygulanmıştır. Ön anketten alınan veriler, literatür verileri ve uzman görüşlerinden de faydalanılarak anket formu oluşturulmuştur.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlere ait kişisel bilgileri içeren 6 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenlerin belirlenmesi amacıyla 34 adet önerme bulunmaktadır.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Deneklere uygulanan anketlerden elde edilen bilgiler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package For Social Sciences) istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde bilimsel istatistiklerden frekans (N), yüzde (%), ortalama (\bar{X}), Standart sapma (ss), ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere t testi ve çoklu değişkenlerde $n > 30$ olduğu durumlarda anova analizi kullanılmıştır.

Cinsiyet değişkenleri için t – testi çözümlenmesi yapılmıştır. Öğretmenlik branşı, Meslekte çalışma süresi, Şu an çalışılan okuldaki çalışma süresi , Görev yapılan okul türü ve Yöneticiliğe ilişkin eğitim alınması değişkenleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için de tamamlayıcı hesaplardan Post – Hoc Scheffe testi yapılmış ve farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen tüm hesaplamalar tablolara aktarılmış ve ayrı ayrı açıklanmıştır. Geliştirilen anketin güvenilirliği $r = .089$ çıkmış olup anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için ankette toplanan veriler 1 – 4 aralığında kodlanmış ve bilgisayara girilmiştir. Bu veriler bulgular bölümünde tablolar oluşturulmuş, tartışma bölümünde de bu bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken şu aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Tablo 1. Aritmetik Ortalamalar Değerlendirilirken Kullanılan Aralıklar

Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınırı
1	Hiçbir zaman	1.00 - 1.74
2	Biraz	1.75 - 2.49
3	Çok	2.50 - 3.24
4	Daha çok	3.25 - 4.00

IV. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya dahil edilen Yeditepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi dalında Yüksek lisans yapan öğretmenlerin, Pendik ,Kartal ve Maltepe ilçelerinde bulunan Çeşitli lise ve ilköğretim okulları öğretmenlerine Yöneticilik konusundaki düşüncelerine ilişkin erişilen bulgulara yer verilecektir.

Verilerin daha iyi anlaşılması için veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS istatistik programının yardımıyla, tablolar haline dönüştürülerek açıklamaları tabloların altına yapılmıştır.

4.1. Öğretmen Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Öğrenci deneklerin kişisel bilgileri, öğretmen anketinin birinci bölümünde yer alan 6 adet sorudan elde edilmiştir. Anketleri yanıtlayan öğretmenlerin profillerini çıkarmak için bu bölümde verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Tablo 2. Öğretmenlerin “ Cinsiyet ” Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Bayan	85	34
Erkek	165	66
Toplam	250	100,0

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 85'sinin (% 34) Bayan öğretmenlerden oluştuğu, 165'inin (% 66) erkek öğretmenlerden oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin “ Öğretmenlik dalı ” Değişkenine Göre Dağılımı

Öğretmenlik dalı	Frekans (N)	Yüzde (%)
Sınıf öğretmeni	42	16,8
Türk Dili Edebiyatı	18	7,2
Resim,Müzik,Beden Eğitimi	8	3,2
Diğer	24	9,6
Sosyal Bilgiler	27	10,8
Fen Gurubu	17	6,8
Felsefe, Din Kültür	37	14,8

Teknik Öğretmen	30	12
Yabancı Dil	18	7,2
Matematik	29	11,6
TOPLAM	250	100

(Tablo 3'ün devamı)

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 42'sinin Sınıf Öğretmeni (%16,8), 18'inin Türk Dili Edebiyatı Öğretmeni (% 7,2) ,8'inin Resim,Müzik,Beden Eğitimi Öğretmeni (%3,2), 24'ünün Diğer Öğretmen (%9,6), 27'sinin Sosyal Bilgiler Gurubu, 17'sinin Fen Gurubu (%6,8), 37'sinin Felsefe Gurubu (%14,8), 30'unun Teknik Öğretmen (%12), 18'inin Yabancı Dil Öğretmeni (%7,2), 29'unun Matematik Öğretmeninden (%11,6) oluştuğu görülmüştür.

Tablo 4. Öğretmenlerin “ Meslekte Çalışma Süreleri ” Değişkenine Göre Dağılımı

Meslekte Çalışma Süreleri	Frekans (N)	Yüzde (%)
1 – 5 yıl arası	81	32,4
6 – 10 yıl arası	88	35,2
11 – 15 yıl arası	51	20,4
16 – 20 yıl arası	30	12
20 yıl ve üzeri	0	0
Toplam	250	100

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 81'inin (% 32,4) meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl arasında, 88'nin (% 35,2) 6- 10 yıl arasında, 51'nin (% 20) 11-15 yıl arasında , 30'nun (%12) 16 -20 yıl arasında olduğu, ayrıca 20 yıl ve üzerinin araştırmaya katılmadığı belirlenmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin “Şu an Çalıştığınız Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkenine Göre Dağılımı

Şu an Çalıştığınız Okuldaki Çalışma Süresi	Frekans (N)	Yüzde (%)
1 – 5 yıl arası	177	70,8
6 – 10 yıl arası	68	27,2
11 – 15 yıl arası	5	2
Toplam	250	100

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 177'sinin (% 70,8) meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl arasında, 68'nin (% 27,2) 6- 10 yıl arasında, 5'nin (% 2) 11-15 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin görev yaptıkları “Okul Türleri” Değişkenine Göre Dağılımı

Okul Türleri	Frekans (N)	Yüzde (%)
İlköğretim	94	37,6
Genel Lise	35	14
Özel Öğretim Okulları	38	15,2
Anadolu ve Fen Liseleri	2	0,8
Meslek liseleri	47	18,8
Diğer	34	13,6
Toplam	250	100

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 94’ünün (% 37,6) İlköğretim Okullarında ,35’nin (%14) Genel Liselerde , 38’nin (%15,2) Özel Öğretim Okullarında , 2’nin (%0,8) Anadolu ve Fen liselerinde , 47’sinin (%18,8) Meslek Liselerinde , 34’ünün (%13,6) Diğer Okullarda görev yaptığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin “Yöneticiliğe İlişkin Bir Eğitim almaları ” Değişkenine Göre Dağılımı

Yöneticiliğe İlişkin Bir Eğitim almaları	Frekans (N)	Yüzde (%)
MEB’de Hizmetiçi eğitim seminerine katıldım	34	13,6
Çeşitli konferans ve seminerlere katıldım	39	15,6
Yöneticilik alanında yüksek lisans yapıyorum	128	51,2
Bu konuda eğitim almadım	49	19,6
Toplam	250	100

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 34’ü (% 13,6) MEB’de Hizmetiçi eğitim seminerine katıldığını, 39’nun(%15,6) Çeşitli konferans ve seminerlere katıldığını, 128’nin (%51,2) Yöneticilik alanında yüksek lisans yaptığını, 49’nun (%19,6) Bu konuda eğitim almadığını ifade ettiği görülmüştür.

4.2. Öğretmen Deneklerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular

4.2.1 Öğretmen Deneklerde, “ Cinsiyet ” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmen deneklerin, “ Cinsiyet ” değişkenine göre yönetici olmaya güdüleyen sebeplere ilişkin görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin“ Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum” Sorusuna İlişkin Cinsiyet Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları

Soru : 02. Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bayan	85	1,40	0,71	-2,063	179,21	0,041
Erkek	165	1,60	0,75			

Tablo 8 incelendiğinde “Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum” sorusuna ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre erkek öğretmenler “Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum” değişkenine, Bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 9. Öğretmenlerin “. Kendimi ispatlamak için istiyorum” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları

Soru : 09. Kendimi ispatlamak için istiyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bayan	85	2,37	1,15	3,965	248	0,000
Erkek	165	1,82	0,98			

Tablo 9’da görüldüğü gibi “. Kendimi ispatlamak için istiyorum” sorusuna ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre Bayan öğretmenler “Kendimi ispatlamak için istiyorum ” değişkenine, erkek öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 10. Öğretmenlerin “Belli bir yaştan sonra öğrencilerle ilgilenmek istemediğimden düşünüyorum ” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları

Soru : 11. Belli bir yaştan sonra öğrencilerle ilgilenmek istemediğimden düşünüyorum.	N	X	Ss	T	Sd	P
Bayan	85	1,78	0,80	-2,818	202,21	0,005
Erkek	165	2,11	0,98			

Tablo 10 incelendiğinde “Belli bir yaştan sonra öğrencilerle ilgilenmek istemediğimden düşünüyorum” sorusuna ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre erkek öğretmenler “Belli bir yaştan sonra öğrencilerle ilgilenmek

istememediğinden düşünüyorum” değişkenine, Bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.” Sorusu İle ilgili Görüşlerinin Cinsiyetler Arası Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları

Soru : 15. Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.	N	X	Ss	T	Sd	P
Bayan	85	2,50	0,95	2,23	181,52	0,027
Erkek	165	2,21	1,03			

Tablo 11 incelendiğinde “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.” sorusuna ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre erkek öğretmenler “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.” değişkenine, Bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 12. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum ” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları

Soru : 16 Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bayan	85	2,37	1,12	3,156	248	0,002
Erkek	165	1,93	1,01			

Tablo 12 incelendiğinde “ Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” sorusuna ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre bayan öğretmenler “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” değişkenine, erkek öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları görülmüştür.

Tablo 13. Öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum” Sorusuna İlişkin Cinsiyet Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları

Soru : 17 Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bayan	85	2,63	1,13	3,91	248	0,000
Erkek	165	2,07	1,03			

Tablo 13 incelendiğinde “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum ” sorusuna ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre bayan öğretmenler “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum ” değişkenine, erkek öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 14. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticilerin görevi kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları

Soru : 18 Okulumdaki yöneticilerin görevi kötüye kullanması nedeniyle istiyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bayan	85	2,31	1,02	2,42	248	0,016
Erkek	165	2	0,95			

Tablo 14’de görüldüğü gibi “Okulumdaki yöneticilerin görevi kötüye kullanması nedeniyle istiyorum” sorusuna ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bayan öğretmenler “ Okulumdaki yöneticilerin görevi kötüye kullanması nedeniyle istiyorum ” değişkenine, erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş belirtmişlerdir.

Toblo15. Öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” Sorusu İle ilgili Görüşlerinin Cinsiyetler Arası Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları

Soru : 21 İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bayan	85	2,95	1,15	2,90	248	0,04
Erkek	165	2,52	1,09			

Tablo 15 incelendiğinde “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” sorusuna ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre bayan öğretmenler “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” değişkenine, erkek öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları görülmüştür.

Tablo 16. Öğretmenlerin “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum. ” Sorusuna İlişkin Cinsiyet Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları

Soru : 23 Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum.	N	X	Ss	T	Sd	P
Bayan	85	2,54	1,13	2,51	248	0,012
Erkek	165	2,20	0,94			

Tablo 16 incelendiğinde “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum ” sorusuna ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre bayan öğretmenler “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum. ” değişkenine, erkek öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

4.2.2 Öğretmen Deneklerde, “ Meslekte çalışma süresi ” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmen deneklerin, “**Meslekte çalışma süresi**” değişkenine göre yönetici olmaya güdüleyen faktörlere ilişkin gruplar arası görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo 17.Öğretmenlerin “ Ailemin yönetici olmamdaki yoğun isteği üzerine istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 05	1-5 yıl arası	81	1,70	0,98	Gruplar arası	10,85	3	3,61	4,44	0,005
	6-10 yıl arası	88	1,44	0,74						
	11-15 yıl arası	51	1,51	0,90	Grup içi	200,05	246	0,81		
	16-20 yıl arası	30	2,10	1,09						
Toplam		250	1,62	0,92	Toplam	210,90	249			

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerin “Ailemin yönetici olmamdaki yoğun isteği üzerine istiyorum” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin “Ailemin yönetici olmamdaki yoğun isteği üzerine istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S05	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,26	0,14	0,32
		11-15 yıl arası	0,19	0,16	0,69
		16-20 yıl arası	-0,40	0,19	0,24
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,26	0,14	0,32
		11-15 yıl arası	-0,07	0,16	0,98
		16-20 yıl arası	-0,65*	0,19	0,009
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,19	0,16	0,69
		6-10 yıl arası	0,07	0,16	0,98
		16-20 yıl arası	-0,59*	0,21	0,04
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	0,40	0,19	0,24
		6-10 yıl arası	0,65*	0,19	0,009
		11-15 yıl arası	0,59*	0,21	0,04

Tablo 18 incelendiğinde “Ailemin yönetici olmamdaki yoğun isteği üzerine istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 16 – 20 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 6-10 ve 11-15 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmenlerin lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 19. Öğretmenlerin “ Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S07	1-5 yıl arası	81	1,74	0,98	Gruplar arası	18,49	3	6,16	8,15	0,000
	6-10 yıl arası	88	1,42	0,77						

11-15 yıl arası	51	1,55	0,90	Grup içi	185,92	246	0,75
16-20 yıl arası	30	2,30	0,75				
Toplam	250	1,66	0,91	Toplam	204,41	249	

(Tablo 19'un devamı)

Tablo 19'da ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20. Öğretmenlerin “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi (i)	Meslekte Çalışma Süresi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S07	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,32	0,13	0,12
		11-15 yıl arası	0,19	0,16	0,67
		16-20 yıl arası	-0,55*	0,19	0,03
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,32	0,13	0,12
		11-15 yıl arası	-0,13	0,15	0,87
		16-20 yıl arası	-0,87*	0,18	0,00
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,19	0,16	0,67
		6-10 yıl arası	0,13	0,15	0,87
		16-20 yıl arası	-0,75*	0,20	0,003
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	0,55*	0,19	0,03
		6-10 yıl arası	0,87*	0,18	0,00
		11-15 yıl arası	0,75*	0,20	0,003

Tablo 20'de ifade edildiği gibi “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum” ifadesinin öğrencilerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 16 – 20 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl ,6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık

istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 21. Öğretmenlerin “ Kendimi ispatlamak için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 09	1-5 yıl arası	81	2,21	1,20	Gruplar arası	11,48	3	3,82	3,41	0,018
	6-10 yıl arası	88	2,09	1,07						
	11-15 yıl arası	51	1,82	0,99	Grup içi	275,48	246	1,12		
	16-20 yıl arası	30	1,57	0,63						
	Toplam	250	2,01	1,07						

Tablo 21 incelendiğinde öğretmenlerin “Kendimi ispatlamak için istiyorum ” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin “Kendimi ispatlamak için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S09	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,12	0,16	0,91
		11-15 yıl arası	0,39	0,19	0,24
		16-20 yıl arası	0,64*	0,23	0,04
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,12	0,16	0,91
		11-15 yıl arası	0,27	0,19	0,56
		16-20 yıl arası	0,52	0,22	0,14
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,39	0,19	0,24
		6-10 yıl arası	-0,27	0,19	0,56
		16-20 yıl arası	0,26	0,24	0,77

16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,64*	0,23	0,04
	6-10 yıl arası	-0,52	0,22	0,14
	11-15 yıl arası	-0,26	0,24	0,77

(Tablo 22'nin devamı)

Tablo 22 incelendiğinde “Kendimi ispatlamak için istiyorum ” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 16 – 20 yıl olan öğretmen gurubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 23. Öğretmenlerin “ Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 12	1-5 yıl arası	81	2,17	1,13	Gruplar arası	9,27	3	3,09	3,24	0,023
	6-10 yıl arası	88	1,72	0,76						
	11-15 yıl arası	51	1,98	1,05						
	16-20 yıl arası	30	2,07	0,98						
Toplam	250	1,96	0,99	Toplam	243,6	249				

Tablo 23 incelendiğinde öğretmenlerin “Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin “Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S12	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,45*	0,15	0,02
		11-15 yıl arası	0,19	0,17	0,74
		16-20 yıl arası	0,11	0,21	0,96
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,45*	0,15	0,02
		11-15 yıl arası	-0,26	0,17	0,5
		16-20 yıl arası	-0,35	0,21	0,41
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,19	0,17	0,74
		6-10 yıl arası	0,26	0,17	0,5
		16-20 yıl arası	-0,09	0,22	0,98
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,11	0,21	0,96
		6-10 yıl arası	0,35	0,21	0,41
		11-15 yıl arası	0,09	0,22	0,98

Tablo 24’de ifade edildiği gibi “Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmenlerin grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 6 – 10 yıl grubu göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 25. Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 15	1-5 yıl arası	81	2,54	0,98	Gruplar arası	24,66	3	8,22	8,68	0,000
	6-10 yıl arası	88	2,16	0,93						

11-15 yıl arası	51	2,61	1,10	Grup içi	232,99	246	0,94
16-20 yıl arası	30	1,63	0,85				
Toplam	250	2,31	1,02	Toplam	257,66	249	

(Tablo 25'in devamı)

Tablo 25 'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum ” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S15	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,38	0,15	0,09
		11-15 yıl arası	-0,06	0,17	0,98
		16-20 yıl arası	0,90*	0,21	0,00
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,38	0,15	0,09
		11-15 yıl arası	-0,45	0,17	0,07
		16-20 yıl arası	0,53	0,21	0,09
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	0,06	0,17	0,98
		6-10 yıl arası	0,45	0,17	0,07
		16-20 yıl arası	0,97*	0,22	0,00
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,90*	0,21	0,00
		6-10 yıl arası	-0,53	0,21	0,09
		11-15 yıl arası	-0,97*	0,22	0,00

Tablo 26 incelendiğinde “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum ” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 1 -5 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 1 -5 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmen gurubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (

$P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 27. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 16	1-5 yıl arası	81	2,41	1,08	Gruplar arası	14,90	3	4,96	4,52	0,004
	6-10 yıl arası	88	1,82	0,93						
	11-15 yıl arası	51	2,08	1,11	Grup içi	273,33	246	1,09		
	16-20 yıl arası	30	2,00	1,17						
	Toplam	250	2,08	1,07						

Tablo 27’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S16	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,58*	0,16	0,005
		11-15 yıl arası	0,33	0,19	0,38
		16-20 yıl arası	0,41	0,22	0,34
6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	-0,58*	0,16	0,005
		11-15 yıl arası	-0,26	0,18	0,57
		16-20 yıl arası	-0,18	0,22	0,87
11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,33	0,19	0,38	

	6-10 yıl arası	0,26	0,18	0,57
	16-20 yıl arası	0,08	0,24	0,99
16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,41	0,22	0,34
	6-10 yıl arası	0,18	0,22	0,87
	11-15 yıl arası	-0,08	0,24	0,99

(Tablo 28'in devamı)

Tablo 28'de incelendiğinde “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum ” ifadesinin öğrencilerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 6- 10 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 29. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 17	1-5 yıl arası	81	2,46	1,16	Gruplar arası	15,25	3	5,08	4,4	0,005
	6-10 yıl arası	88	2,15	1,09						
	11-15 yıl arası	51	2,49	1,07						
	16-20 yıl arası	30	1,73	0,74	Grup içi	283,79	246	1,15		
	Toplam	250	2,27	1,10	Toplam	299,04	249			

Tablo 29'da ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30. Öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S17	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,31	0,17	0,32
		11-15 yıl arası	-0,03	0,19	0,99
		16-20 yıl arası	0,72*	0,23	0,02
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,31	0,17	0,32
		11-15 yıl arası	-0,34	0,19	0,35
		16-20 yıl arası	0,41	0,23	0,34
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	0,03	0,19	0,99
		6-10 yıl arası	0,34	0,19	0,35
		16-20 yıl arası	0,75*	0,25	0,02
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,72*	0,23	0,02
		6-10 yıl arası	-0,41	0,23	0,34
		11-15 yıl arası	-0,75*	0,25	0,02

Tablo 30’da ifade edildiği gibi “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum ” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl ve 11 -15 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 16 – 20 yıl olan öğretmen grubu göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl ve 11 -15 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 31. Öğretmenlerin “ Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 19	1-5 yıl arası	81	2,63	1,07	Gruplar arası	20,26	3	6,75	6,67	0,000
	6-10 yıl arası	88	1,98	1,04						

11-15 yıl arası	51	2,47	0,92	Grup içi	249,01	246	1,01
16-20 yıl arası	30	2,13	0,86				
Toplam	250	2,31	1,04	Toplam	269,28	249	

(Tablo 31'in devamı)

Tablo 31'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olamayı istedikleri için istiyorum ” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32. Öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olamayı istedikleri için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S19	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,65*	0,15	0,001
		11-15 yıl arası	0,16	0,18	0,85
		16-20 yıl arası	0,50	0,22	0,15
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,65*	0,15	0,001
		11-15 yıl arası	-0,49	0,18	0,05
		16-20 yıl arası	-0,16	0,21	0,91
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,16	0,18	0,85
		6-10 yıl arası	0,49	0,18	0,05
		16-20 yıl arası	0,34	0,23	0,54
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,50	0,22	0,15
		6-10 yıl arası	0,16	0,21	0,91
		11-15 yıl arası	-0,34	0,23	0,54

Tablo 32'de ifade edildiği gibi “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olamayı istedikleri için istiyorum ” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu bu

ifadeye, Meslekte çalışma süresi 6 – 10 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur.. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 33. Öğretmenlerin “ Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 20	1-5 yıl arası	81	2,49	1,09	Gruplar arası	19,56	3	6,52	6,33	0,000
	6-10 yıl arası	88	2,00	0,99						
	11-15 yıl arası	51	2,14	0,98	Grup içi	253,25	246	1,02		
	16-20 yıl arası	30	1,63	0,93						
	Toplam	250	2,14	1,05	Toplam	272,81	249			

Tablo 33 incelendiğinde öğretmenlerin “Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 34. Öğretmenlerin “Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S20	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,49*	0,16	0,02
		11-15 yıl arası	0,36	0,18	0,27
		16-20 yıl arası	0,86*	0,22	0,002
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,49*	0,16	0,02
		11-15 yıl arası	-0,14	0,18	0,89

	16-20 yıl arası	0,37	0,21	0,40
11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,36	0,18	0,27
	6-10 yıl arası	0,14	0,18	0,89
	16-20 yıl arası	0,50	0,23	0,20
16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,86*	0,22	0,002
	6-10 yıl arası	-0,37	0,21	0,40
	11-15 yıl arası	-0,50	0,23	0,20

(Tablo 34'ün devamı)

Tablo 34'de ifade edildiği gibi “Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 6 – 10 yıl ve 16-20 yıl olan öğretmen grubuna daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 35. Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 21	1-5 yıl arası	81	2,98	1,15	Gruplar arası	12,65	3	4,21	3,4	0,018
	6-10 yıl arası	88	2,49	0,96						
	11-15 yıl arası	51	2,65	1,28						
	16-20 yıl arası	30	2,40	1,13						
	Toplam	250	2,67	1,13	Toplam	317,44	249			

Tablo 35 incelendiğinde öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36. Öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S21	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,48*	0,17	0,04
		11-15 yıl arası	0,33	0,20	0,43
		16-20 yıl arası	0,58	0,24	0,12
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,48*	0,17	0,04
		11-15 yıl arası	-0,16	0,20	0,88
		16-20 yıl arası	0,09	0,24	0,98
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,33	0,20	0,43
		6-10 yıl arası	0,16	0,20	0,88
		16-20 yıl arası	0,25	0,26	0,81
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,58	0,24	0,12
		6-10 yıl arası	-0,09	0,24	0,98
		11-15 yıl arası	-0,25	0,26	0,81

Tablo 36’da ifade edildiği gibi “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 6 – 10 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 37. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 24	1-5 yıl arası	81	1,74	0,92	Gruplar arası	14,29	3	4,76	5,49	0,001
	6-10 yıl arası	88	1,40	0,72						
	11-15 yıl arası	51	1,86	1,10	Grup içi	213,37	246	0,86		

16-20 yıl arası	30	2,10	1,18			
Toplam	250	1,69	0,96	Toplam	227,66	249

(Tablo 37'nin devamı)

Tablo 37 incelendiğinde öğretmenlerin “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S24	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,34	0,14	0,12
		11-15 yıl arası	-0,12	0,17	0,91
		16-20 yıl arası	-0,36	0,20	0,35
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,34	0,14	0,12
		11-15 yıl arası	-0,46*	0,16	0,04
		16-20 yıl arası	-0,70*	0,20	0,006
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	0,12	0,17	0,91
		6-10 yıl arası	0,46*	0,16	0,04
		16-20 yıl arası	-0,24	0,21	0,74
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	0,36	0,20	0,35
		6-10 yıl arası	0,70*	0,20	0,006
		11-15 yıl arası	0,24	0,21	0,74

Tablo 38 incelendiğinde “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 11 – 15 yıl ve 16-20 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 6 – 10 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve öğretmenlerinin Meslekte çalışma süresi 11 – 15 yıl ve 16-20 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık

istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde manidar bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 39. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 25	1-5 yıl arası	81	1,47	0,87	Gruplar arası	16,43	3	5,47	7,57	0,000
	6-10 yıl arası	88	1,32	0,69						
	11-15 yıl arası	51	1,45	0,78	Grup içi	178,05	246	0,72		
	16-20 yıl arası	30	2,17	1,26						
	Toplam	250	1,50	0,88	Toplam	194,49	249			

Tablo 39 incelendiğinde öğretmenlerin “Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 40’da verilmiştir.

Tablo 40. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S25	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,15	0,13	0,72
		11-15 yıl arası	0,02	0,15	1,00
		16-20 yıl arası	-0,69*	0,18	0,002
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,15	0,13	0,72
		11-15 yıl arası	-0,13	0,15	0,85
		16-20 yıl arası	-0,84*	0,18	0,00
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,02	0,15	1,00
		6-10 yıl arası	0,13	0,15	0,85
		16-20 yıl arası	-0,71*	0,20	0,005

16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	0,69*	0,18	0,002
	6-10 yıl arası	0,84*	0,18	0,00
	11-15 yıl arası	0,71*	0,20	0,005

(Tablo 40'ın devamı)

Tablo 40 incelendiğinde “Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum ” ifadesinin öğretmenlerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl, 6-10 yıl ve 15 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 41. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum. ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 26	1-5 yıl arası	81	1,44	0,81	Gruplar arası	20,97	3	6,99	9,38	0,000
	6-10 yıl arası	88	1,30	0,68						
	11-15 yıl arası	51	1,65	1,02	Grup içi	183,33	246	0,74		
	16-20 yıl arası	30	2,23	1,17						
	Toplam	250	1,53	0,91	Toplam	204,30	249			

Tablo 41 incelendiğinde öğretmenlerin “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum ” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S26	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,15	0,13	0,74
		11-15 yıl arası	-0,20	0,15	0,63
		16-20 yıl arası	-0,78*	0,18	0,001
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,15	0,13	0,74
		11-15 yıl arası	-0,35	0,15	0,15
		16-20 yıl arası	-0,93*	0,18	0,00
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	0,20	0,15	0,63
		6-10 yıl arası	0,35	0,15	0,15
		16-20 yıl arası	-0,58*	0,20	0,03
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	,78*	0,18	0,001
		6-10 yıl arası	0,93*	0,18	0,00
		11-15 yıl arası	0,58*	0,20	0,03

Tablo 42’de ifade edildiği gibi “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum ” ifadesinin öğrencilerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 43. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 30	1-5 yıl arası	81	1,63	0,94	Gruplar arası	13,54	3	4,51	5,36	0,001
	6-10 yıl arası	88	1,40	0,77						
	11-15 yıl arası	51	1,53	0,90	Grup içi	206,84	246	0,84		

16-20 yıl arası	30	2,17	1,23			
Toplam	250	1,59	0,94	Toplam	220,38	249

(Tablo 43'ün devamı)

Tablo 43 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum ” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 44’de verilmiştir.

Tablo 44. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S30	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,23	0,14	0,44
		11-15 yıl arası	0,10	0,16	0,94
		16-20 yıl arası	-0,54	0,20	0,06
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,23	0,14	0,44
		11-15 yıl arası	-0,13	0,16	0,88
		16-20 yıl arası	-0,76*	0,19	0,002
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,10	0,16	0,94
		6-10 yıl arası	0,13	0,16	0,88
		16-20 yıl arası	-0,63*	0,21	0,03
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	0,54	0,20	0,06
		6-10 yıl arası	0,76*	0,19	0,002
		11-15 yıl arası	0,63*	0,21	0,03

Tablo 44 incelendiğinde “Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum ” ifadesinin öğrencilerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$)

düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 45. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum. ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 31	1-5 yıl arası	81	1,52	0,74	Gruplar arası	7,21	3	2,40	4,80	0,003
	6-10 yıl arası	88	1,41	0,65						
	11-15 yıl arası	51	1,37	0,69	Grup içi	123,28	246	0,50		
	16-20 yıl arası	30	1,93	0,78						
	Toplam	250	1,50	0,72	Toplam	130,50	249			

Tablo 45 incelendiğinde öğretmenlerin “Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum ” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S31	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,11	0,11	0,79
		11-15 yıl arası	0,15	0,13	0,72
		16-20 yıl arası	-0,41	0,15	0,06
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,11	0,11	0,79
		11-15 yıl arası	0,04	0,12	0,99
		16-20 yıl arası	-0,52*	0,15	0,007
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,15	0,13	0,72
		6-10 yıl arası	-0,04	0,12	0,99
		16-20 yıl arası	-0,56*	0,16	0,009

16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	0,41	0,15	0,06
	6-10 yıl arası	0,52*	0,15	0,007
	11-15 yıl arası	0,56*	0,16	0,009

Tablo 46 incelendiğinde “Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum ” ifadesinin öğrencilerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; ; Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 47. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim ve milli görev olarak gördüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 33	1-5 yıl arası	81	2,42	1,17	Gruplar arası	14,14	3	4,71	3,93	0,009
	6-10 yıl arası	88	2,38	1,03						
	11-15 yıl arası	51	2,18	1,09						
	16-20 yıl arası	30	1,67	1,06	Grup içi	294,43	246	1,19		
	Toplam	250	2,26	1,11	Toplam	308,57	249			

Tablo 47 incelendiğinde öğretmenlerin “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim ve milli görev olarak gördüm için istiyorum ” ifadesinin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim ve milli görev olarak gördüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S33	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,04	0,17	0,99
		11-15 yıl arası	0,24	0,20	0,67
		16-20 yıl arası	0,75*	0,23	0,01
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,04	0,17	0,99
		11-15 yıl arası	0,20	0,19	0,78
		16-20 yıl arası	0,70*	0,23	0,02
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,24	0,20	0,67
		6-10 yıl arası	-0,20	0,19	0,78
		16-20 yıl arası	0,51	0,25	0,25
	16-20 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,75*	0,23	0,01
		6-10 yıl arası	-0,70*	0,23	0,02
		11-15 yıl arası	-0,51	0,25	0,25

Tablo 48 incelendiğinde “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim ve milli görev olarak gördüm için istiyorum” ifadesinin öğrencilerin Meslekte çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Meslekte çalışma süresi 1- 5 yıl ve 6 – 10 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye, Meslekte çalışma süresi 16- 20 yıl olan olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Meslekte çalışma süresi 1- 5 yıl ve 6 – 10 yıl olan öğrenci grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

4.2.3 Öğretmen Deneklerde, “ Şu An Çalıştığınız Okuldaki Çalışma Süresi ” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmen deneklerin, “Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi” değişkenine göre yönetici olmaya güdüleyen sebeplere ilişkin gruplar arası görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo 49. Öğretmenlerin “ Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P	
Puan	1-5 yıl arası	177	2,9	1,1	Gruplar arası	11,3	2	5,65	4,51	0,012
S 04	6-10 yıl arası	68	2,5	1,1						
	11-15 yıl arası	5	3,4	0,9	Grup içi	309,02	247	1,25		
	oplam	250	2,8	1,1	Toplam	320,33	249			

Tablo 49 incelendiğinde öğretmenlerin “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 50’de verilmiştir.

Tablo 50. Öğretmenlerin “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi (i)	Meslekte Çalışma Süresi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 04	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,43*	0,16	0,025
		11-15 yıl arası	-0,51	0,51	0,607
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,43*	0,16	0,025
		11-15 yıl arası	-0,94	0,52	0,192
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	0,51	0,51	0,607
		6-10 yıl arası	0,94	0,52	0,192

Tablo 50 incelendiğinde “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 1 -5 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 1 -5 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 51. Öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim” İfadesine İlişkin Okullardaki Laboratuvar Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 06	1-5 yıl arası	177	1,6	1	Gruplar arası	8,78	2	4,39	4,4	0,013
	6-10 yıl arası	68	2	1,1						
	11-15 yıl arası	5	1,2	0,4	Grup içi	246,49	247	0,99		
	Toplam	250	1,7	1	Toplam	255,28	249			

Tablo 51’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 52’de verilmiştir.

Tablo 52. Öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 06	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	-0,39*	0,14	0,024
		11-15 yıl arası	0,39	0,45	0,687
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	0,39*	0,14	0,024
		11-15 yıl arası	0,79	0,46	0,239
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,39	0,45	0,687
		6-10 yıl arası	-0,79	0,46	0,239

Tablo 52 incelendiğinde “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim” ifadesinin öğretmenlerin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son

okulundaki çalışma süresi 1 -5 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 53. Öğretmenlerin “ Kendimi ispatlamak için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 09	1-5 yıl arası	177	2,1	1,1	Gruplar arası	7,66	2	3,83	3,38	0,035
	6-10 yıl arası	68	1,7	0,9						
	11-15 yıl arası	5	1,8	0,4	Grup içi	279,3	247	1,13		
	Toplam	250	2	1,1	Toplam	286,96	249			

Tablo 53’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Kendimi ispatlamak için istiyorum” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 54’de verilmiştir.

Tablo 54. Öğretmenlerin “Kendimi ispatlamak için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi (i)	Meslekte Çalışma Süresi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 09	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,38*	0,15	0,039
		11-15 yıl arası	0,32	0,48	0,798
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,38*	0,15	0,039
		11-15 yıl arası	-0,06	0,49	0,991
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,32	0,48	0,798
		6-10 yıl arası	0,06	0,49	0,991

Tablo 54’de ifade edildiği gibi “Kendimi ispatlamak için istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 1 -5 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 1 -5 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 55. Öğretmenlerin “ Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıktığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 10	1-5 yıl arası	177	1,8	1	Gruplar arası	12,22	2	6,11	5,75	0,004
	6-10 yıl arası	67	2,2	1,2						
	11-15 yıl arası	5	1,2	0,4	Grup içi	261,4	246	1,06		
	Toplam	249	1,9	1,1	Toplam	273,62	248			

Tablo 55’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıktığım için istiyorum” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 56’da verilmiştir.

Tablo 56. Öğretmenlerin “Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıktığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S10	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	-0,44*	0,15	0,011
		11-15 yıl arası	0,57	0,47	0,472

	1-5 yıl arası	0,44*	0,15	0,011
6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	1,02	0,48	0,103
	1-5 yıl arası	-0,57	0,47	0,472
11-15 yıl arası	6-10 yıl arası	-1,02	0,48	0,103

(Tablo 56'nın devamı)

Tablo 56'da ifade edildiği gibi “Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıktığım için istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 1 -5 yıl olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 57. Öğretmenlerin “ Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

ANOVA Sonuçları										
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 13	1-5 yıl arası	177	1,7	0,9	Gruplar arası	13,62	2	6,81	7,15	0,001
	6-10 yıl arası	68	2,2	1,2						
	11-15 yıl arası	5	1	0	Grup içi	235,31	247	0,95		
	Toplam	250	1,8	1	Toplam	248,94	249			

Tablo 57 'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum ” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 58'de verilmiştir.

Tablo 58. Öğretmenlerin “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığımız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S13	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	-0,45*	0,14	0,006
		11-15 yıl arası	0,72	0,44	0,265
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	0,45*	0,14	0,006
		11-15 yıl arası	1,17*	0,45	0,036
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,72	0,44	0,265
		6-10 yıl arası	-1,17*	0,45	0,036

Tablo 58’de ifade edildiği gibi “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Şu an çalıştığımız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 1 -5 yıl ve 11-15 yıl arası olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 59. Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığımız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 16	1-5 yıl arası	177	2,1	1,1	Gruplar arası	9,36	2	4,68	4,19	0,016
	6-10 yıl arası	68	1,9	1						
	11-15 yıl arası	5	3,2	1,3	Grup içi	275,87	247	1,11		
	Toplam	250	2,1	1,1	Toplam	285,23	249			

Tablo 59’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” ifadesinin Şu an çalıştığımız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere

yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 60’da verilmiştir.

Tablo 60. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S16	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,25	0,15	0,262
		11-15 yıl arası	-1,07	0,48	0,085
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,25	0,15	0,262
		11-15 yıl arası	-1,31*	0,49	0,028
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	1,07	0,48	0,085
		6-10 yıl arası	1,31*	0,49	0,028

Tablo 60’da ifade edildiği gibi “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” ifadesinin öğretmenlerin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 6 – 10 yıl arası olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 61. Öğretmenlerin “ Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 19	1-5 yıl arası	177	2,2	1	Gruplar arası	8,93	2	4,47	4,24	0,015

6-10 yıl arası	68	2,6	1				
11-15 yıl arası	5	1,8	0,4	Grup içi	260,34	247	1,05
Toplam	250	2,3	1	Toplam	269,28	249	

(Tablo 61'in devamı)

Tablo 61'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum ” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 62'de verilmiştir.

Tablo 62. Öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S19	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	-0,39*	0,15	0,028
		11-15 yıl arası	0,41	0,47	0,68
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	0,39*	0,15	0,028
		11-15 yıl arası	0,80	0,48	0,243
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,41	0,47	0,68
		6-10 yıl arası	-0,80	0,48	0,243

Tablo 62'de ifade edildiği gibi “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum ” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 1 -5 yıl arası olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 63. Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 21	1-5 yıl arası	177	2,8	1,1	Gruplar arası	21,7	2	10,85	9,06	0,000
	6-10 yıl arası	68	2,2	1						
	11-15 yıl arası	5	3,6	0,5	Grup içi	295,73	247	1,19		
	Toplam	250	2,7	1,1	Toplam	317,44	249			

Tablo 63’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 64’de verilmiştir.

Tablo 64. Öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S21	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,59*	0,16	0,001
		11-15 yıl arası	-0,79	0,50	0,287
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,59*	0,16	0,001
		11-15 yıl arası	-1,37*	0,51	0,026
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	0,79	0,50	0,287
		6-10 yıl arası	1,37*	0,51	0,026

Tablo 64’de ifade edildiği gibi “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 11 - 15 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 6 -10 yıl arası olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu

farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 65. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “ Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S23	1-5 yıl arası	177	2,5	1	Gruplar arası	21,37	2	10,68	10,96	0,000
	6-10 yıl arası	68	1,9	1						
	11-15 yıl arası	5	3	1,4	Grup içi	240,66	247	0,97		
	Toplam	250	2,3	1	Toplam	262,03	249			

Tablo 65’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum ” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 66’da verilmiştir.

Tablo 66. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S23	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,62*	0,14	0
		11-15 yıl arası	-0,53	0,45	0,503
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,62*	0,14	0
		11-15 yıl arası	-1,14*	0,46	0,045
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	0,53	0,45	0,503
		6-10 yıl arası	1,14*	0,46	0,045

Tablo 66’da ifade edildiği gibi “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum ” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans

(ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 11 - 15 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 6 -10 yıl arası olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 67. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “ Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılma endişesi taşıdığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P	
S 26	1-5 yıl arası	177	1,4	0,8	Gruplar arası	10,76	2	5,38	6,87	0,001	
	6-10 yıl arası	68	1,8	1,1							
	11-15 yıl arası	5	2	0,7	Grup içi	193,53	247	0,78			
	Toplam	250	1,5	0,9	Toplam	234,3	249				

Tablo 67’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılma endişesi taşıdığım için istiyorum” ifadesinin Şu an çalıştığımız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 68’de verilmiştir.

Tablo 68. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılma endişesi taşıdığım için istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S26		6-10 yıl arası	-0,44*	0,13	0,002
	1-5 yıl arası	11-15 yıl arası	-0,60	0,40	0,323
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	0,44*	0,13	0,002

	11-15 yıl arası	-0,16	0,41	0,925
	1-5 yıl arası	0,60	0,40	0,323
11-15 yıl arası	6-10 yıl arası	0,16	0,41	0,925

(Tablo 68'in devamı)

Tablo 68'de ifade edildiği gibi “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılma endişesi taşıdığım için istiyorum ” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 1-5 yıl arası olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 69. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “ Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 33	1-5 yıl arası	177	2,4	1,2	Gruplar arası	14,22	2	7,11	5,96	0,003
	6-10 yıl arası	68	2	0,9						
	11-15 yıl arası	5	3,4	0,9	Grup içi	294,35	247	1,19		
	Toplam	250	2,3	1,1	Toplam	308,57	249			

Tablo 69'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum ” ifadesinin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 70'de verilmiştir.

Tablo 70. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum”

İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S33	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	0,39*	0,16	0,042
		11-15 yıl arası	-1,05	0,50	0,108
	6-10 yıl arası	1-5 yıl arası	-0,39*	0,16	0,042
		11-15 yıl arası	-1,44*	0,51	0,018
	11-15 yıl arası	1-5 yıl arası	1,05	0,50	0,108
		6-10 yıl arası	1,44*	0,51	0,018

Tablo 70’de ifade edildiği gibi “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum ” ifadesinin Şu an çalıştığımız okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 1 - 5 ve 11-15 yıl olan öğretmen grubu bu ifadeye en son okulundaki çalışma süresi 6 -10 yıl arası olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 1 - 5 ve 11-15 yıl arası olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

4.2.4 Öğretmen Deneklerde, “ Görev Yaptığı Okul Türü ” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmen deneklerin, “Görev yaptığı okul türü” değişkenine göre yönetici olmaya güdüleyen sebeplere ilişkin gruplar arası görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo 71. Öğretmenlerin “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 04	İlköğretim	94	3,07	0,96	Gruplar arası	23,16	5	4,63	3,80	0,002
	Genel Lise	35	2,34	0,97						
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,34	1,26						

Anadolu ve Fen Liseleri	2	2,50	2,12	Grup içi	297,17	244	1,21
Meslek Lisesi	47	2,79	1,14				
Diğer Okullar	34	2,94	1,30				
Toplam	250	2,78	1,13	Toplam	320,33	249	

(Tablo 71'in devamı)

Tablo 71'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 72'de verilmiştir.

Tablo 72. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığınız Okul Türü(i)	Görev Yaptığınız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 04	İlköğretim	Genel Lise	0,73	0,22	0,05
		Özel Öğretim Okulları	0,73*	0,21	0,04
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,57	0,79	0,99
		Meslek Lisesi	0,29	0,20	0,83
		Diğer Liseler	0,13	0,22	1,00
	Genel Lise	İlköğretim	-0,73	0,22	0,05
		Özel Öğretim Okulları	0,00	0,26	1,00
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,16	0,80	1,00
		Meslek Lisesi	-0,44	0,25	0,66
		Diğer Liseler	-0,60	0,27	0,41
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	-0,73*	0,21	0,04
		Genel Lise	0,00	0,26	1,00
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,16	0,80	1,00
		Meslek Lisesi	-0,45	0,24	0,64
		Diğer Liseler	-0,60	0,26	0,39
	Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	-0,57	0,79	0,99
		Genel Lise	0,16	0,80	1,00
		Özel Öğretim Okulları	0,16	0,80	1,00
		Meslek Lisesi	-0,29	0,80	1,00
		Diğer Liseler	-0,44	0,80	1,00
Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,29	0,20	0,83	
	Genel Lise	0,44	0,25	0,66	

	Özel Öğretim Okulları	0,45	0,24	0,64
	Anadolu ve Fen Lisesi	0,29	0,80	1,00
	Diğer Liseler	-0,15	0,25	1,00
Diğer Okullar	İlköğretim	-0,13	0,22	1,00
	Genel Lise	0,60	0,27	0,41
	Özel Öğretim Okulları	0,60	0,26	0,39
	Anadolu ve Fen Lisesi	0,44	0,80	1,00
	Meslek Lisesi	0,15	0,25	1,00

(Tablo 72'nin devamı)

Tablo 72'de ifade edildiği gibi “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü İlköğretim olan öğretmen grubu bu ifadeye özel öğretim okullarında görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü ilköğretim olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 73. Öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 06	İlköğretim	94	1,57	1,01	Gruplar arası	18,92	5	3,78	3,90	0,002
	Genel Lise	35	1,71	1,05						
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,16	1,15						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	2,00	1,41	Grup içi	236,35	244	0,96		
	Meslek Lisesi	47	1,32	0,75						
	Diğer Okullar	34	1,97	0,90						
		Toplam	250	1,69	1,01	Toplam	255,28	249		

Tablo 73'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (

ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 74’de verilmiştir.

Tablo 74. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımla yoğun isteği üzerine istedim.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığımız Okul Türü(i)	Görev Yaptığımız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 06	İlköğretim	Genel Lise	-0,14	0,19	0,99
		Özel Öğretim Okulları	-0,58	0,19	0,10
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,43	0,70	1,00
		Meslek Lisesi	0,26	0,18	0,83
		Diğer Liseler	-0,40	0,20	0,54
	Genel Lise	İlköğretim	0,14	0,19	0,99
		Özel Öğretim Okulları	-0,44	0,23	0,59
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,29	0,72	1,00
		Meslek Lisesi	0,40	0,22	0,66
		Diğer Liseler	-0,26	0,24	0,95
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	0,58	0,19	0,10
		Genel Lise	0,44	0,23	0,59
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,16	0,71	1,00
		Meslek Lisesi	0,83*	0,21	0,01
		Diğer Liseler	0,19	0,23	0,99
	Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	0,43	0,70	1,00
		Genel Lise	0,29	0,72	1,00
		Özel Öğretim Okulları	-0,16	0,71	1,00
		Meslek Lisesi	0,68	0,71	0,97
		Diğer Liseler	0,03	0,72	1,00
Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,26	0,18	0,83	
	Genel Lise	-0,40	0,22	0,66	
	Özel Öğretim Okulları	-0,83*	0,21	0,01	
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,68	0,71	0,97	
	Diğer Liseler	-0,65	0,22	0,13	
Diğer Okullar	İlköğretim	0,40	0,20	0,54	
	Genel Lise	0,26	0,24	0,95	
	Özel Öğretim Okulları	-0,19	0,23	0,99	
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,03	0,72	1,00	
	Meslek Lisesi	0,65	0,22	0,13	

Tablo 74’de ifade edildiği gibi “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim. ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü özel öğretim okulları olan öğretmen grubu bu ifadeye meslek liselerinde görev yapaöğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü özel öğretim okulları olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 75. Öğretmenlerin “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 07	İlköğretim	94	1,52	0,83	Gruplar arası	16,05	5	3,21	4,15	0,001
	Genel Lise	35	2,09	1,04						
	Özel Öğrt.Okulları	38	1,63	0,75						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	1,00	0,00	Grup içi	188,36	244	0,77		
	Meslek Lisesi	47	1,40	0,74						
	Diğer Okullar	34	2,00	1,13						

Tablo 75’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 76’da verilmiştir.

Tablo 76. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığınız Okul Türü(i)	Görev Yaptığınız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 07	İlköğretim	Genel Lise	-0,56	0,17	0,07
		Özel Öğretim Okulları	-0,11	0,17	1,00
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,52	0,63	0,98
		Meslek Lisesi	0,12	0,16	0,99
		Diğer Liseler	-0,48	0,18	0,20
	Genel Lise	İlköğretim	0,56	0,17	0,07
		Özel Öğretim Okulları	0,45	0,21	0,44
		Anadolu ve Fen Lisesi	1,09	0,64	0,72
		Meslek Lisesi	0,68*	0,20	0,04
		Diğer Liseler	0,09	0,21	1,00
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	0,11	0,17	1,00
		Genel Lise	-0,45	0,21	0,44
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,63	0,64	0,96
		Meslek Lisesi	0,23	0,19	0,92
		Diğer Liseler	-0,37	0,21	0,68
	Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	-0,52	0,63	0,98
		Genel Lise	-1,09	0,64	0,72
		Özel Öğretim Okulları	-0,63	0,64	0,96
		Meslek Lisesi	-0,40	0,63	1,00
		Diğer Liseler	-1,00	0,64	0,78
Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,12	0,16	0,99	
	Genel Lise	-0,68*	0,20	0,04	
	Özel Öğretim Okulları	-0,23	0,19	0,92	
	Anadolu ve Fen Lisesi	0,40	0,63	1,00	
	Diğer Liseler	-0,60	0,20	0,11	
Diğer Okullar	İlköğretim	0,48	0,18	0,20	
	Genel Lise	-0,09	0,21	1,00	
	Özel Öğretim Okulları	0,37	0,21	0,68	
	Anadolu ve Fen Lisesi	1,00	0,64	0,78	
	Meslek Lisesi	0,60	0,20	0,11	

Tablo 76’da ifade edildiği gibi “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum. ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü Genel Liseler olan öğretmen grubu bu ifadeye meslek liselerinde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü Genel Liseler olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde

anlamli bulunmuştur. Diğ er gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamli bulunmamıştır

Tablo 77. Öğ retmenlerin “Yöneticiliğ i daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olasından dolayı istiyorum..” İfadesine İliş kin Görev yaptığ ı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İç in Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değ erleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 13	İlköğretim	94	1,56	0,92	Gruplar arası	18,93	5	3,78	4,07	0,002
	Genel Lise	35	2,26	1,09						
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,13	1,04						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	1,00	0,00	Grup iç i	230,01	244	0,94		
	Meslek Lisesi	47	1,94	0,92						
	Diğ er Okullar	34	1,71	0,97						
	Toplam	250	1,83	1,00	Toplam	248,94	249			

Tablo 77’de ifade edildiğ i gibi öğ retmenlerin “Yöneticiliğ i daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olasından dolayı istiyorum. ” ifadesinin Görev yaptığ ı okul türü değ iş kenine göre hangi gruplar arasında farklılaşt ıg ını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamli bir farklılık olduğ u gözlenmiştir. Bu farklılığ ın hangi gruplar arasında olduğ unu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 78’de verilmiştir.

Tablo 78. Görev yaptığ ı okul türü Değ iş kenine Göre “Yöneticiliğ i daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olasından dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığ ınız Okul Türü(i)	Görev Yaptığ ınız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 13	İlköğretim	Genel Lise	-0,69*	0,19	0,03
		Özel Öğretim Okulları	-0,57	0,19	0,10
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,56	0,69	0,99
		Meslek Lisesi	-0,37	0,17	0,47
		Diğ er Liseler	-0,14	0,19	0,99
	Genel Lise	İlköğretim	0,69*	0,19	0,03
		Özel Öğretim Okulları	0,13	0,23	1,00

	Anadolu ve Fen Lisesi	1,26	0,71	0,67
	Meslek Lisesi	0,32	0,22	0,82
	Diğer Liseler	0,55	0,23	0,36
Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	0,57	0,19	0,10
	Genel Lise	-0,13	0,23	1,00
	Anadolu ve Fen Lisesi	1,13	0,70	0,76
	Meslek Lisesi	0,20	0,21	0,97
Anadolu ve Fen Liseleri	Diğer Liseler	0,43	0,23	0,63
	İlköğretim	-0,56	0,69	0,99
	Genel Lise	-1,26	0,71	0,67
	Özel Öğretim Okulları	-1,13	0,70	0,76
	Meslek Lisesi	-0,94	0,70	0,88
Meslek Liseleri	Diğer Liseler	-0,71	0,71	0,96
	İlköğretim	0,37	0,17	0,47
	Genel Lise	-0,32	0,22	0,82
	Özel Öğretim Okulları	-0,20	0,21	0,97
	Anadolu ve Fen Lisesi	0,94	0,70	0,88
Diğer Okullar	Diğer Liseler	0,23	0,22	0,95
	İlköğretim	0,14	0,19	0,99
	Genel Lise	-0,55	0,23	0,36
	Özel Öğretim Okulları	-0,43	0,23	0,63
	Anadolu ve Fen Lisesi	0,71	0,71	0,96
	Meslek Lisesi	-0,23	0,22	0,95

(Tablo 78'in Devamı)

Tablo 78'de ifade edildiği gibi “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü Genel Liseler olan öğretmen grubu bu ifadeye ilköğretimde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü Genel Liseler olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 79. Öğretmenlerin “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 14	İlköğretim	94	1,60	0,94	Gruplar arası	20,32	5	4,06	4,11	0,001
	Genel Lise	35	2,34	1,11						
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,11	1,18						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	2,00	1,41	Grup içi	240,86	244	0,98		
	Meslek Lisesi	47	1,60	0,92						
	Diğer Okullar	34	1,68	0,84						
	Toplam	250	1,79	1,02	Toplam	261,18	249			

Tablo 79’da ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 80’de verilmiştir.

Tablo 80. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığımız Okul Türü(i)	Görev Yaptığımız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 14	İlköğretim	Genel Lise	-0,74*	0,20	0,02
		Özel Öğretim Okulları	-0,51	0,19	0,22
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,40	0,71	1,00
		Meslek Lisesi	0,00	0,18	1,00
		Diğer Liseler	-0,08	0,20	1,00
	Genel Lise	İlköğretim	0,74*	0,20	0,02
		Özel Öğretim Okulları	0,24	0,23	0,96
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,34	0,72	1,00
		Meslek Lisesi	0,74*	0,22	0,05
		Diğer Liseler	0,67	0,24	0,18
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	0,51	0,19	0,22
		Genel Lise	-0,24	0,23	0,96
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,11	0,72	1,00
		Meslek Lisesi	0,51	0,22	0,36

Anadolu ve Fen Liseleri	Diğer Liseler	0,43	0,23	0,65
	İlköğretim	0,40	0,71	1,00
	Genel Lise	-0,34	0,72	1,00
	Özel Öğretim Okulları	-0,11	0,72	1,00
	Meslek Lisesi	0,40	0,72	1,00
Meslek Liseleri	Diğer Liseler	0,32	0,72	1,00
	İlköğretim	0,00	0,18	1,00
	Genel Lise	-0,74*	0,22	0,05
	Özel Öğretim Okulları	-0,51	0,22	0,36
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,40	0,72	1,00
Diğer Okullar	Diğer Liseler	-0,08	0,22	1,00
	İlköğretim	0,08	0,20	1,00
	Genel Lise	-0,67	0,24	0,18
	Özel Öğretim Okulları	-0,43	0,23	0,65
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,32	0,72	1,00
	Meslek Lisesi	0,08	0,22	1,00

(Tablo 80'nin devamı)

Tablo 80'de ifade edildiği gibi “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü Genel Liseler olan öğretmen grubu bu ifadeye ilköğretim ve meslek liselerinde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü Genel Liseler olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 81. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	F, X, Ss Değerleri			V. K	ANOVA Sonuçları				
		N	X	Ss		Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 15	İlköğretim	94	2,40	1,01	Gruplar arası	21,39	5	4,27	4,41	0,001
	Genel Lise	35	1,86	0,81						
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,74	0,79						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	1,50	0,71	Grup içi	236,27	244	0,96		

Meslek Lisesi	47	2,02	1,13			
Diğer Okullar	34	2,50	1,05			
Toplam	250	2,31	1,02	Toplam	257,66	249

(Tablo 81'nin devamı)

Tablo 81'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 82'de verilmiştir.

Tablo 82. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığınız Okul Türü (i)	Görev Yaptığınız Okul Türü (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 15	İlköğretim	Genel Lise	0,55	0,19	0,17
		Özel Öğretim Okulları	-0,33	0,19	0,69
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,90	0,70	0,89
		Meslek Lisesi	0,38	0,18	0,45
		Diğer Liseler	-0,10	0,20	1,00
	Genel Lise	İlköğretim	-0,55	0,19	0,17
		Özel Öğretim Okulları	-0,87*	0,23	0,01
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,36	0,72	1,00
		Meslek Lisesi	-0,16	0,22	0,99
		Diğer Liseler	-0,64	0,24	0,20
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	0,33	0,19	0,69
		Genel Lise	0,87*	0,23	0,01
		Anadolu ve Fen Lisesi	1,24	0,71	0,70
		Meslek Lisesi	0,72	0,21	0,05
		Diğer Liseler	0,24	0,23	0,96
	Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	-0,90	0,70	0,89
		Genel Lise	-0,36	0,72	1,00
		Özel Öğretim Okulları	-1,24	0,71	0,70
		Meslek Lisesi	-0,52	0,71	0,99
		Diğer Liseler	-1,00	0,72	0,86

Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,38	0,18	0,45
	Genel Lise	0,16	0,22	0,99
	Özel Öğretim Okulları	-0,72	0,21	0,05
	Anadolu ve Fen Lisesi	0,52	0,71	0,99
	Diğer Liseler	-0,48	0,22	0,46
Diğer Okullar	İlköğretim	0,10	0,20	1,00
	Genel Lise	0,64	0,24	0,20
	Özel Öğretim Okulları	-0,24	0,23	0,96
	Anadolu ve Fen Lisesi	1,00	0,72	0,86
	Meslek Lisesi	0,48	0,22	0,46

(Tablo 82'nin devamı)

Tablo 82'de ifade edildiği gibi “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü özel öğretim okulları olan öğretmen grubu bu ifadeye Genel Liseler görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü özel öğretim okulları olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 83. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 16	İlköğretim	94	2,11	1,11	Gruplar arası	29,99	5	6,00	5,73	0,000
	Genel Lise	35	1,91	1,07						
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,68	0,93						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	3,50	0,71	Grup içi	255,23	244	1,04		
	Meslek Lisesi	47	1,60	0,83						
	Diğer Okullar	34	2,12	1,07						
Toplam		250	2,08	1,07	Toplam	285,23	249			

Tablo 83'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine

göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 84’de verilmiştir.

Tablo 84. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığımız Okul Türü(i)	Görev Yaptığımız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 16	İlköğretim	Genel Lise	0,19	0,20	0,97
		Özel Öğretim Okulları	-0,58	0,20	0,13
		Anadolu ve Fen Lisesi	-1,39	0,73	0,60
		Meslek Lisesi	0,51	0,18	0,17
		Diğer Liseler	-0,01	0,20	1,00
	Genel Lise	İlköğretim	-0,19	0,20	0,97
		Özel Öğretim Okulları	-0,77	0,24	0,07
		Anadolu ve Fen Lisesi	-1,59	0,74	0,48
		Meslek Lisesi	0,32	0,23	0,86
		Diğer Liseler	-0,20	0,25	0,98
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	0,58	0,20	0,13
		Genel Lise	0,77	0,24	0,07
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,82	0,74	0,94
		Meslek Lisesi	1,08*	0,22	0,00
		Diğer Liseler	0,57	0,24	0,36
	Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	1,39	0,73	0,60
		Genel Lise	1,59	0,74	0,48
		Özel Öğretim Okulları	0,82	0,74	0,94
		Meslek Lisesi	1,90	0,74	0,25
		Diğer Liseler	1,38	0,74	0,63
Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,51	0,18	0,17	
	Genel Lise	-0,32	0,23	0,86	
	Özel Öğretim Okulları	-1,08*	0,22	0,00	
	Anadolu ve Fen Lisesi	-1,90	0,74	0,25	
	Diğer Liseler	-0,52	0,23	0,40	
Diğer Okullar	İlköğretim	0,01	0,20	1,00	
	Genel Lise	0,20	0,25	0,98	
	Özel Öğretim Okulları	-0,57	0,24	0,36	
	Anadolu ve Fen Lisesi	-1,38	0,74	0,63	
	Meslek Lisesi	0,52	0,23	0,40	

Tablo 84’de ifade edildiği gibi “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü özel öğretim okulları olan öğretmen grubu bu ifadeye meslek liselerinde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü özel öğretim okulları olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 85.

Öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
	İlköğretim	94	2,67	1,06	Gruplar arası	34,13	5	6,82		
	Genel Lise	35	1,77	0,94						
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,37	0,97						
S 17	Anadolu ve Fen Liseleri	2	3,00	1,41	Grup içi	264,90	244	1,08	6,82	0,000
	Meslek Lisesi	47	1,87	1,10						
	Diğer Okullar	34	2,06	1,07						
	Toplam	250	2,27	1,10	Toplam	299,04	249			

Tablo 85’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 86’da verilmiştir.

Tablo 86. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığınız Okul Türü(i)	Görev Yaptığınız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 17	İlköğretim	Genel Lise	0,89*	0,21	0,00
		Özel Öğretim Okulları	0,30	0,20	0,81
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,33	0,74	1,00
		Meslek Lisesi	0,79*	0,19	0,00
		Diğer Liseler	0,61	0,21	0,13
	Genel Lise	İlköğretim	-0,89*	0,21	0,00
		Özel Öğretim Okulları	-0,60	0,24	0,31
		Anadolu ve Fen Lisesi	-1,23	0,76	0,76
		Meslek Lisesi	-0,10	0,23	1,00
		Diğer Liseler	-0,29	0,25	0,93
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	-0,30	0,20	0,81
		Genel Lise	0,60	0,24	0,31
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,63	0,76	0,98
		Meslek Lisesi	0,50	0,23	0,45
		Diğer Liseler	0,31	0,25	0,90
	Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	0,33	0,74	1,00
		Genel Lise	1,23	0,76	0,76
		Özel Öğretim Okulları	0,63	0,76	0,98
		Meslek Lisesi	1,13	0,75	0,81
		Diğer Liseler	0,94	0,76	0,91
Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,79*	0,19	0,00	
	Genel Lise	0,10	0,23	1,00	
	Özel Öğretim Okulları	-0,50	0,23	0,45	
	Anadolu ve Fen Lisesi	-1,13	0,75	0,81	
	Diğer Liseler	-0,19	0,23	0,99	
Diğer Okullar	İlköğretim	-0,61	0,21	0,13	
	Genel Lise	0,29	0,25	0,93	
	Özel Öğretim Okulları	-0,31	0,25	0,90	
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,94	0,76	0,91	
	Meslek Lisesi	0,19	0,23	0,99	

Tablo 86’da ifade edildiği gibi “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü ilköğretim olan öğretmen grubu bu ifadeye Genel lise ve meslek lisesinde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü ilköğretim olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$)

) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 87. Öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticilerin görevini kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 18	İlköğretim	94	2,38	1,13	Gruplar arası	17,71	5	3,54	3,82	0,002
	Genel Lise	35	1,80	0,76						
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,18	0,73						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	3,00	1,41	Grup içi	226,36	244	0,92		
	Meslek Lisesi	47	1,79	1,00						
	Diğer Okullar	34	1,97	0,80						
	Toplam	250	2,11	0,99	Toplam	244,08	249			

Tablo 87’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticilerin görevini kötüye kullanması nedeniyle istiyorum. ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 88’de verilmiştir.

Tablo 88. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticilerin görevini kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığınız Okul Türü(i)	Görev Yaptığınız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 18	İlköğretim	Genel Lise	0,58	0,19	0,10
		Özel Öğretim Okulları	0,20	0,19	0,95
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,62	0,69	0,98
	Genel Lise	Meslek Lisesi	0,59*	0,17	0,04
		Diğer Liseler	0,41	0,19	0,47
		İlköğretim	-0,58	0,19	0,10
	Genel Lise	Özel Öğretim Okulları	-0,38	0,23	0,72

	Anadolu ve Fen Lisesi	-1,20	0,70	0,71
	Meslek Lisesi	0,01	0,22	1,00
	Diğer Liseler	-0,17	0,23	0,99
Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	-0,20	0,19	0,95
	Genel Lise	0,38	0,23	0,72
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,82	0,70	0,93
	Meslek Lisesi	0,40	0,21	0,61
	Diğer Liseler	0,21	0,23	0,97
Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	0,62	0,69	0,98
	Genel Lise	1,20	0,70	0,71
	Özel Öğretim Okulları	0,82	0,70	0,93
	Meslek Lisesi	1,21	0,70	0,69
	Diğer Liseler	1,03	0,70	0,83
Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,59*	0,17	0,04
	Genel Lise	-0,01	0,22	1,00
	Özel Öğretim Okulları	-0,40	0,21	0,61
	Anadolu ve Fen Lisesi	-1,21	0,70	0,69
	Diğer Liseler	-0,18	0,22	0,98
Diğer Okullar	İlköğretim	-0,41	0,19	0,47
	Genel Lise	0,17	0,23	0,99
	Özel Öğretim Okulları	-0,21	0,23	0,97
	Anadolu ve Fen Lisesi	-1,03	0,70	0,83
	Meslek Lisesi	0,18	0,22	0,98

(Tablo 88'in devamı)

Tablo 88'de ifade edildiği gibi “Okulumdaki yöneticilerin görevini kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü ilköğretim olan öğretmen grubu bu ifadeye meslek liselerinde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü ilköğretim olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 89. Öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 19	İlköğretim	94	2,47	1,13	Gruplar arası	19,93	5	3,78	3,69	0,003
	Genel Lise	35	2,20	1,05						
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,16	0,72						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	3,00	1,41	Grup içi	250,35	244	1,02		
	Meslek Lisesi	47	1,87	0,97						
	Diğer Okullar	34	2,71	0,94						
	Toplam	250	2,31	1,04						

Tablo 89’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 90’da verilmiştir.

Tablo 90. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığınız Okul Türü(i)	Görev Yaptığınız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 19	İlköğretim	Genel Lise	0,27	0,20	0,88
		Özel Öğretim Okulları	0,31	0,19	0,77
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,53	0,72	0,99
		Meslek Lisesi	0,60	0,18	0,06
		Diğer Liseler	-0,24	0,20	0,93
	Genel Lise	İlköğretim	-0,27	0,20	0,88
		Özel Öğretim Okulları	0,04	0,24	1,00
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,80	0,74	0,95
		Meslek Lisesi	0,33	0,23	0,84
		Diğer Liseler	-0,51	0,24	0,51
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	-0,31	0,19	0,77
		Genel Lise	-0,04	0,24	1,00
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,84	0,73	0,93
		Meslek Lisesi	0,29	0,22	0,89
		Diğer Liseler	-0,55	0,24	0,39

Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	0,53	0,72	0,99
	Genel Lise	0,80	0,74	0,95
	Özel Öğretim Okulları	0,84	0,73	0,93
	Meslek Lisesi	1,13	0,73	0,79
	Diğer Liseler	0,29	0,74	1,00
Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,60	0,18	0,06
	Genel Lise	-0,33	0,23	0,84
	Özel Öğretim Okulları	-0,29	0,22	0,89
	Anadolu ve Fen Lisesi	-1,13	0,73	0,79
	Diğer Liseler	-0,83*	0,23	0,02
Diğer Okullar	İlköğretim	0,24	0,20	0,93
	Genel Lise	0,51	0,24	0,51
	Özel Öğretim Okulları	0,55	0,24	0,39
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,29	0,74	1,00
	Meslek Lisesi	0,83*	0,23	0,02

(Tablo 90'nin devamı)

Tablo 90'da ifade edildiği gibi “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü diğer okullar olan öğretmen grubu bu ifadeye meslek liselerinde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü Diğer okullarda olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 91. Öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları									
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P	
S 21	İlköğretim	94	2,91	1,11	Gruplar arası	26,03	5	5,20	4,36	0,001	
	Genel Lise	35	2,14	1,03							
	Özel Öğrt.Okulları	38	2,87	1,17							
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	3,50	0,71	Grup içi	291,41	244	1,19			
	Meslek Lisesi	47	2,28	0,97							

Diğer Okullar	34	2,79	1,18			
Toplam	250	2,67	1,13	Toplam	317,44	249

(Tablo 91'in devamı)

Tablo 91'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 92’de verilmiştir.

Tablo 92. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığımız Okul Türü (i)	Görev Yaptığımız Okul Türü (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 21	İlköğretim	Genel Lise	0,77*	0,22	0,03
		Özel Öğretim Okulları	0,05	0,21	1,00
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,59	0,78	0,99
		Meslek Lisesi	0,64	0,20	0,06
		Diğer Liseler	0,12	0,22	1,00
	Genel Lise	İlköğretim	-0,77*	0,22	0,03
		Özel Öğretim Okulları	-0,73	0,26	0,16
		Anadolu ve Fen Lisesi	-1,36	0,79	0,71
		Meslek Lisesi	-0,13	0,24	1,00
		Diğer Liseler	-0,65	0,26	0,30
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	-0,05	0,21	1,00
		Genel Lise	0,73	0,26	0,16
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,63	0,79	0,99
		Meslek Lisesi	0,59	0,24	0,29
		Diğer Liseler	0,07	0,26	1,00
	Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	0,59	0,78	0,99
		Genel Lise	1,36	0,79	0,71
		Özel Öğretim Okulları	0,63	0,79	0,99
		Meslek Lisesi	1,22	0,79	0,79
		Diğer Liseler	0,71	0,80	0,98
Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,64	0,20	0,06	
	Genel Lise	0,13	0,24	1,00	
	Özel Öğretim Okulları	-0,59	0,24	0,29	
	Anadolu ve Fen Lisesi	-1,22	0,79	0,79	

	Diğer Liseler	-0,52	0,25	0,49
	İlköğretim	-0,12	0,22	1,00
	Genel Lise	0,65	0,26	0,30
Diğer Okullar	Özel Öğretim Okulları	-0,07	0,26	1,00
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,71	0,80	0,98
	Meslek Lisesi	0,52	0,25	0,49

(Tablo 92'nin devamı)

Tablo 92'de ifade edildiği gibi “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü ilköğretim olan öğretmen grubu bu ifadeye genel liselerde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü ilköğretim olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 93. Öğretmenlerin “Yöneticilik konusundaki egoistliğimden dolayı istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
	İlköğretim	94	1,76	1,00						
	Genel Lise	35	1,74	1,01	Gruplar arası	21,33	5	4,26	5,04	0,000
	Özel Öğrt.Okulları	38	1,63	0,79						
S 24	Anadolu ve Fen Liseleri	2	1,00	0,00						
	Meslek Lisesi	47	1,21	0,55	Grup içi	206,33	244	0,84		
	Diğer Okullar	34	2,21	1,12						
	Toplam	250	1,69	0,96	Toplam	227,66	249			

Tablo 93'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Yöneticilik konusundaki egoistliğimden dolayı istiyorum. ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu

gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 94’de verilmiştir.

Tablo 94. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Yöneticilik konusundaki egoistliğimden dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığınız Okul Türü(i)	Görev Yaptığınız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 24	İlköğretim	Genel Lise	0,01	0,18	1,00
		Özel Öğretim Okulları	0,12	0,18	0,99
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,76	0,66	0,93
		Meslek Lisesi	0,54	0,16	0,06
		Diğer Liseler	-0,45	0,18	0,31
	Genel Lise	İlköğretim	-0,01	0,18	1,00
		Özel Öğretim Okulları	0,11	0,22	1,00
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,74	0,67	0,94
		Meslek Lisesi	0,53	0,21	0,25
		Diğer Liseler	-0,46	0,22	0,50
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	-0,12	0,18	0,99
		Genel Lise	-0,11	0,22	1,00
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,63	0,67	0,97
		Meslek Lisesi	0,42	0,20	0,50
		Diğer Liseler	-0,57	0,22	0,23
	Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	-0,76	0,66	0,93
		Genel Lise	-0,74	0,67	0,94
		Özel Öğretim Okulları	-0,63	0,67	0,97
		Meslek Lisesi	-0,21	0,66	1,00
		Diğer Liseler	-1,21	0,67	0,66
	Meslek Liseleri	İlköğretim	-0,54	0,16	0,06
		Genel Lise	-0,53	0,21	0,25
		Özel Öğretim Okulları	-0,42	0,20	0,50
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,21	0,66	1,00
		Diğer Liseler	-0,99*	0,21	0,00
Diğer Okullar	İlköğretim	0,45	0,18	0,31	
	Genel Lise	0,46	0,22	0,50	
	Özel Öğretim Okulları	0,57	0,22	0,23	
	Anadolu ve Fen Lisesi	1,21	0,67	0,66	
	Meslek Lisesi	0,99*	0,21	0,00	

Tablo 94’de ifade edildiği gibi “Yöneticilik konusundaki egoistliğimden dolayı istiyorum. ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar

arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü Diğer okullar olan öğretmen grubu bu ifadeye meslek liselerinde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü Diğer okullar olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 95. Öğretmenlerin “Okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı bir görev yapmak istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 28	İlköğretim	94	1,95	1,01	Gruplar arası	24,77	5	4,95	5,27	0,000
	Genel Lise	35	1,60	0,69						
	Özel Öğrt.Okulları	38	1,82	0,83						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	2,50	0,71	Grup içi	229,21	244	0,93		
	Meslek Lisesi	47	2,06	1,01						
	Diğer Okullar	34	2,71	1,17						
	Toplam	250	2,01	1,01	Toplam	253,98	249			

Tablo 95’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı bir görev yapmak istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 96’da verilmiştir.

Tablo 96. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı bir görev yapmak istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığınız Okul Türü(i)	Görev Yaptığınız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 28	İlköğretim	Genel Lise	0,35	0,19	0,66
		Özel Öğretim Okulları	0,13	0,19	0,99

	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,55	0,69	0,99
	Meslek Lisesi	-0,12	0,17	0,99
	Diğer Liseler	-0,75*	0,19	0,01
Genel Lise	İlköğretim	-0,35	0,19	0,66
	Özel Öğretim Okulları	-0,22	0,23	0,97
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,90	0,70	0,90
	Meslek Lisesi	-0,46	0,22	0,47
	Diğer Liseler	-1,10*	0,23	0,00
Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	-0,13	0,19	0,99
	Genel Lise	0,22	0,23	0,97
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,68	0,70	0,97
	Meslek Lisesi	-0,25	0,21	0,93
	Diğer Liseler	-0,89*	0,23	0,01
Anadolu ve Fen Liseleri	İlköğretim	0,55	0,69	0,99
	Genel Lise	0,90	0,70	0,90
	Özel Öğretim Okulları	0,68	0,70	0,97
	Meslek Lisesi	0,44	0,70	1,00
	Diğer Liseler	-0,21	0,71	1,00
Meslek Liseleri	İlköğretim	0,12	0,17	0,99
	Genel Lise	0,46	0,22	0,47
	Özel Öğretim Okulları	0,25	0,21	0,93
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,44	0,70	1,00
	Diğer Liseler	-0,64	0,22	0,13
Diğer Okullar	İlköğretim	0,75*	0,19	0,01
	Genel Lise	1,10*	0,23	0,00
	Özel Öğretim Okulları	0,89*	0,23	0,01
	Anadolu ve Fen Lisesi	0,21	0,71	1,00
	Meslek Lisesi	0,64	0,22	0,13

(Tablo 96'ün devamı)

Tablo 96'da ifade edildiği gibi “Okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı bir görev yapmak istiyorum. ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü Diğer okullar olan öğretmen grubu bu ifadeye ilköğretimde, genel liselerde ve özel öğretim okullarında görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü Diğer okullar olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 97. Öğretmenlerin “Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X , Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S31	İlköğretim	94	1,43	0,68	Gruplar arası	8,08	5	1,61	3,22	0,008
	Genel Lise	35	1,89	0,83						
	Özel Öğrt.Okulları	38	1,39	0,68						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	1,50	0,71	Grup içi	122,41	244	0,50		
	Meslek Lisesi	47	1,34	0,67						
	Diğer Okullar	34	1,65	0,73						
	Toplam	250	1,50	0,72					Toplam	

Tablo 97’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum. ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 98’de verilmiştir.

Tablo 98. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığınız Okul Türü (i)	Görev Yaptığınız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 31	İlköğretim	Genel Lise	-0,46	0,14	0,06
		Özel Öğretim Okulları	0,03	0,14	1,00
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,07	0,51	1,00
		Meslek Lisesi	0,09	0,13	0,99
		Diğer Liseler	-0,22	0,14	0,79
	Genel Lise	İlköğretim	0,46	0,14	0,06
		Özel Öğretim Okulları	0,49	0,17	0,12
		Anadolu ve Fen Lisesi	0,39	0,52	0,99
		Meslek Lisesi	0,54*	0,16	0,04

	Diğer Liseler	0,24	0,17	0,85
	İlköğretim	-0,03	0,14	1,00
	Genel Lise	-0,49	0,17	0,12
Özel Öğretim Okulları	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,11	0,51	1,00
	Meslek Lisesi	0,05	0,15	1,00
	Diğer Liseler	-0,25	0,17	0,81
	İlköğretim	0,07	0,51	1,00
	Genel Lise	-0,39	0,52	0,99
Anadolu ve Fen Liseleri	Özel Öğretim Okulları	0,11	0,51	1,00
	Meslek Lisesi	0,16	0,51	1,00
	Diğer Liseler	-0,15	0,52	1,00
	İlköğretim	-0,09	0,13	0,99
Meslek Liseleri	Genel Lise	-0,54*	0,16	0,04
	Özel Öğretim Okulları	-0,05	0,15	1,00
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,16	0,51	1,00
	Diğer Liseler	-0,31	0,16	0,60
Diğer Okullar	İlköğretim	0,22	0,14	0,79
	Genel Lise	-0,24	0,17	0,85
	Özel Öğretim Okulları	0,25	0,17	0,81
	Anadolu ve Fen Lisesi	0,15	0,52	1,00
	Meslek Lisesi	0,31	0,16	0,60

(Tablo 98'ün devamı)

Tablo 98'de ifade edildiği gibi “Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü Genel liseler olan öğretmen grubu bu ifadeye meslek liselerinde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü genel liseler olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 99. Öğretmenlerin “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 33	İlköğretim	94	2,48	1,13	Gruplar arası	23,49	5	4,70	4,02	0,002
	Genel Lise	35	1,66	0,94						
	Özel Öğrt.Okulları	38	1,97	1,13						
	Anadolu ve Fen Liseleri	2	3,00	0,00	Grup içi	285,07	244	1,16		
	Meslek Lisesi	47	2,47	0,97						
	Diğer Okullar	34	2,29	1,17						
	Toplam	250	2,26	1,11	Toplam	130,50	249			

Tablo 99’da ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 100’de verilmiştir.

Tablo 100. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Görev yaptığımız Okul Türü(i)	Görev Yaptığımız Okul Türü(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 33	İlköğretim	Genel Lise	0,82*	0,21	0,01
		Özel Öğretim Okulları	0,51	0,21	0,32
		Anadolu ve Fen Lisesi	-0,52	0,77	0,99
		Meslek Lisesi	0,01	0,19	1,00
		Diğer Liseler	0,18	0,22	0,98
	Genel Lise	İlköğretim	-0,82*	0,21	0,01
		Özel Öğretim Okulları	-0,32	0,25	0,91
		Anadolu ve Fen Lisesi	-1,34	0,79	0,71
		Meslek Lisesi	-0,81*	0,24	0,05
		Diğer Liseler	-0,64	0,26	0,31
	Özel Öğretim Okulları	İlköğretim	-0,51	0,21	0,32
		Genel Lise	0,32	0,25	0,91
		Anadolu ve Fen Lisesi	-1,03	0,78	0,89
		Meslek Lisesi	-0,49	0,24	0,50

Anadolu ve Fen Liseleri	Diğer Liseler	-0,32	0,26	0,90
	İlköğretim	0,52	0,77	0,99
	Genel Lise	1,34	0,79	0,71
	Özel Öğretim Okulları	1,03	0,78	0,89
	Meslek Lisesi	0,53	0,78	0,99
Meslek Liseleri	Diğer Liseler	0,71	0,79	0,98
	İlköğretim	-0,01	0,19	1,00
	Genel Lise	0,81*	0,24	0,05
	Özel Öğretim Okulları	0,49	0,24	0,50
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,53	0,78	0,99
Diğer Okullar	Diğer Liseler	0,17	0,24	0,99
	İlköğretim	-0,18	0,22	0,98
	Genel Lise	0,64	0,26	0,31
	Özel Öğretim Okulları	0,32	0,26	0,90
	Anadolu ve Fen Lisesi	-0,71	0,79	0,98
	Meslek Lisesi	-0,17	0,24	0,99

(Tablo 100'ün devamı)

Tablo 100'de ifade edildiği gibi “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum ” ifadesinin Görev yaptığı okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Görev yaptığı okul türü İlköğretim ve Meslek Lisesi olan öğretmen grubu bu ifadeye Genel liselerde görev yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Görev yaptığı okul türü İlköğretim ve Meslek Lisesi olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

4.2.5 Öğretmen Deneklerde, “ Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması ” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmen deneklerin, “Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması” değişkenine göre yönetici olmaya güdüleyen sebeplere ilişkin gruplar arası görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo 101.Öğretmenlerin “Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum.” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 02	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,47	0,66	Gruplar arası	12,75	3	4,25	8,33	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	2,05	0,89						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,41	0,67	Grup içi	125,48	246	0,51		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,49	0,71						
	Toplam	250	1,53	0,75	Toplam	138,24	249			

Tablo 101’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum ” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 102’de verilmiştir.

Tablo 102. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Yöneticiliğe ilişkin eğitim aldınız mı? (i)	Yöneticiliğe ilişkin eğitim aldınız mı?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 02	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,58*	0,17	0,01
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,06	0,14	0,98
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,02	0,16	1,00
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,58*	0,17	0,01
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,64*	0,13	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,56*	0,15	0,00
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,06	0,14	0,98
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,64*	0,13	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,08	0,12	0,92
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,02	0,16	1,00

Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,56*	0,15	0,00
Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,08	0,12	0,92

(Tablo 102'nin devamı)

Tablo 102'de ifade edildiği gibi “Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmen grubu bu ifadeye MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan, Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan ve Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 103. Öğretmenlerin“ Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 04	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,47	0,66	Gruplar arası	36,03	3	12,01	10,39	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	2,05	0,89						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,41	0,67	Grup içi	284,30	246	1,15		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,49	0,71						
Toplam		250	1,53	0,75	Toplam	320,33	249			

Tablo 103'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 104'de verilmiştir.

Tablo 104. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 04	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,07	0,25	0,99
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,70*	0,21	0,01
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,16	0,24	0,94
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,07	0,25	0,99
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,63*	0,20	0,02
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,23	0,23	0,81
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,70*	0,21	0,01
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,63*	0,20	0,02
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,86*	0,18	0,00
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,16	0,24	0,94
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,23	0,23	0,81
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,86*	0,18	0,00

Tablo 104’de ifade edildiği gibi “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu bu ifadeye MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan, Çeşitli Konferans ve seminerlere Katılılan ve Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 105. Öğretmenlerin “ Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması

Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 07	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	2,03	1,03	Gruplar arası	9,69	3	3,23	4,08	0,007
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	1,87	0,83						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,50	0,83	Grup içi	194,71	246	0,79		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,63	0,97						
	Toplam	250	1,66	0,91						

(Tablo 105'in devamı)

Tablo 105'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 106'da verilmiştir.

Tablo 106. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 07	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,16	0,21	0,90
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,52*	0,17	0,03
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,40	0,20	0,27
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,16	0,21	0,90
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,37	0,16	0,16
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,24	0,19	0,67
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,52*	0,17	0,03
		Çeşitli Konferans ve	-0,37	0,16	0,16

		seminerlere Katıldım		
Bu Konuda Eğitim Almadım	Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,13	0,15	0,85
	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,40	0,20	0,27
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,24	0,19	0,67
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,13	0,15	0,85

(Tablo 106'nın devamı)

Tablo 106'da ifade edildiği gibi “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu bu ifadeye Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 107. Öğretmenlerin “ Kendimi ispatlamak için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 09	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,38	0,65	Gruplar arası	26,37	3	8,79	8,30	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	1,74	0,85						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	2,29	1,16	Grup içi	260,58	246	1,05		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,94	0,99						
Toplam		250	2,01	1,07	Toplam	286,96	249			

Tablo 107'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Kendimi ispatlamak için istiyorum ” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA)

analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 108’de verilmiştir.

Tablo 108. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Kendimi ispatlamak için istiyorum ” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 09	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,36	0,24	0,53
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,90*	0,20	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,56	0,23	0,12
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,36	0,24	0,53
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,54*	0,19	0,04
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,20	0,22	0,85
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,90*	0,20	0,00
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,54*	0,19	0,04
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,35	0,17	0,25
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,56	0,23	0,12
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,20	0,22	0,85
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,35	0,17	0,25

Tablo 108’de ifade edildiği gibi “Kendimi ispatlamak için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu bu ifadeye MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan, Çeşitli Konferans ve seminerlere Katılılan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 109. Öğretmenlerin “ Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından esnek olmasından dolayı istiyorum. ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 13	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	2,29	1,03	Gruplar arası	21,90	3	7,30	7,91	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	2,13	1,08						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,55	0,84	Grup içi	227,03	246	0,92		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	2,00	1,10						
Toplam		250	1,83	1,00	Toplam	248,94	249			

Tablo 109’da ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından esnek olmasından dolayı istiyorum ” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 110’da verilmiştir.

Tablo 110. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından esnek olmasından dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi (i)	Meslekte Çalışma Süresi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 13	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,17	0,23	0,91
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,73*	0,19	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,29	0,21	0,60
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,17	0,23	0,91
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,57*	0,18	0,02

	Bu Konuda Eğitim Almadım	0,13	0,21	0,94
Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,73*	0,19	0,00
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,57*	0,18	0,02
	Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,45	0,16	0,06
Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,29	0,21	0,60
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,13	0,21	0,94
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,45	0,16	0,06

(Tablo 110'nun devamı)

Tablo 110'da ifade edildiği gibi “ Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından esnek olmasından dolayı istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmenler ile MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu bu ifadeye Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmenler ile MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 111. Öğretmenlerin “ Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 14	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	2,06	1,13	Gruplar arası	26,03	3	8,67	9,07	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	2,41	1,02						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,53	0,90	Grup içi	235,15	246	0,95		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,80	1,04						
	Toplam	250	1,79	1,02	Toplam	261,18	249			

Tablo 111’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 112’de verilmiştir.

Tablo 112. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 14	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,35	0,23	0,51
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,53	0,19	0,05
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,26	0,22	0,69
		MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,35	0,23	0,51
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,87*	0,18	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,61*	0,21	0,04
		MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,53	0,19	0,05
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,87*	0,18	0,00
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,26	0,16	0,46
		MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,26	0,22	0,69
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,61*	0,21	0,04
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,26	0,16	0,46

Tablo 112’de ifade edildiği gibi “Arkadaşlarımla çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmen grubu bu ifadeye MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan ve Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 113. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 17	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,88	0,88	Gruplar arası	23,04	3	7,68	6,84	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	1,97	0,99						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	2,56	1,13	Grup içi	276,00	246	1,12		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	2,00	1,02						
	Toplam	250	2,27	1,10	Toplam	299,04	249			

Tablo 113’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum ” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 114’de verilmiştir.

Tablo 114. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek

Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 17	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,09	0,25	0,99
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,68*	0,20	0,01
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,12	0,24	0,97
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,09	0,25	0,99
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,58*	0,19	0,03
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,03	0,23	1,00
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,68*	0,20	0,01
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,58*	0,19	0,03
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,56*	0,18	0,02
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,12	0,24	0,97
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,03	0,23	1,00
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,56*	0,18	0,02

Tablo 114’de ifade edildiği gibi “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu bu ifadeye MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan, Çeşitli Konferans ve seminerlere Katılan ve Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 115. Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 21	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	2,09	1,00	Gruplar arası	35,49	3	11,83	10,32	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	2,54	1,17						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	3,02	1,02	Grup içi	281,94	246	1,14		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	2,27	1,17						
	Toplam	250	2,67	1,13	Toplam	317,44	249			

Tablo 115’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 116’da verilmiştir.

Tablo 116. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi (i)	Meslekte Çalışma Süresi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 21	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,45	0,25	0,36
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,92*	0,21	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,18	0,24	0,91
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,45	0,25	0,36
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,48	0,20	0,12
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,27	0,23	0,70
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,92*	0,21	0,00
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,48	0,20	0,12
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,75*	0,18	0,00
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,18	0,24	0,91

Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,27	0,23	0,70
Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,75*	0,18	0,00

(Tablo 116'nın devamı)

Tablo 116'da ifade edildiği gibi “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu bu ifadeye MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan ve Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 117. Öğretmenlerin “ Yönetilmekten çok yönetmeyi sevdiğim için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X , Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 22	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	2,15	1,10	Gruplar arası	14,07	3	4,69	4,14	0,007
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	2,00	0,97						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	2,45	1,09	Grup içi	278,47	246	1,13		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,90	1,05						
	Toplam	250	2,23	1,08	Toplam	292,54	249			

Tablo 117'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Yönetilmekten çok yönetmeyi sevdiğim için istiyorum ” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu

belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 118’de verilmiştir.

Tablo 118. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Yönetilmekten çok yönetmeyi sevdiğim için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 22	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,15	0,25	0,95
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,31	0,21	0,53
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,25	0,24	0,78
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,15	0,25	0,95
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,45	0,19	0,15
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,10	0,23	0,98
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,31	0,21	0,53
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,45	0,19	0,15
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,55*	0,18	0,02
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,25	0,24	0,78
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,10	0,23	0,98
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,55*	0,18	0,02

Tablo 118’de ifade edildiği gibi “Yönetilmekten çok yönetmeyi sevdiğim için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu bu ifadeye Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 119. Öğretmenlerin “ Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını

Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 23	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	2,18	0,94	Gruplar arası	22,59	3	7,53	7,74	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	1,95	1,05						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	2,60	0,95	Grup içi	239,43	246	0,97		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,96	1,06						
	Toplam	250	2,32	1,03	Toplam	262,03	249			

Tablo 119’da ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 120’de verilmiştir.

Tablo 120. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 23	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,23	0,23	0,81
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,43	0,19	0,18
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,22	0,22	0,81
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,23	0,23	0,81
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,65*	0,18	0,01

	Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,01	0,21	1,00
Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,43	0,19	0,18
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,65*	0,18	0,01
	Bu Konuda Eğitim Almadım	0,64*	0,17	0,00
	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,22	0,22	0,81
Bu Konuda Eğitim Almadım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,01	0,21	1,00
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-,064*	0,17	0,00

Tablo 120’de ifade edildiği gibi “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu bu ifadeye Çeşitli Konferans ve seminerlere Katılan ve Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 121. Öğretmenlerin “ Branşım itibariyle açığa kalma korkusundan dolayı istiyorum. ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 25	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,71	0,97	Gruplar arası	32,12	3	10,70	16,22	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	2,26	1,14						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,26	0,67	Gurup içi	162,37	246	0,66		

Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,37	0,73			
Toplam	250	1,50	0,88	Toplam	194,49	249

(Tablo 121'in devamı)

Tablo 121'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum ” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 122'de verilmiştir.

Tablo 122. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi (i)	Meslekte Çalışma Süresi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 25	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,55*	0,19	0,04
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,44*	0,16	0,05
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,34	0,18	0,33
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,55*	0,19	0,04
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,99*	0,15	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,88*	0,17	0,00
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,44*	0,16	0,05
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,99*	0,15	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,11	0,14	0,89
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,34	0,18	0,33
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,88*	0,17	0,00
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,11	0,14	0,89

Tablo 122'de ifade edildiği gibi “Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin

Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmen grubu bu ifadeye MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan , Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan ve Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ayrıca Yöneticiliğe ilişkin Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubu bu ifadeye Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır . Yöneticiliğe ilişkin Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 123. Öğretmenlerin “ Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum. ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri			ANOVA Sonuçları							
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 26	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,6	0,9	Gruplar arası	22,14	3	7,38	9,96	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	2,2	1,1						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,3	0,7	Grup içi	182,16	246	0,74		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,5	0,9						
	Toplam	250	1,5	0,9	Toplam	204,30	249			

Tablo 123’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum.” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 124’de verilmiştir.

Tablo 124. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum.”

İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 26	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,51	0,20	0,10
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,34	0,17	0,24
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,12	0,19	0,95
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,51	0,20	0,10
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,84*	0,16	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,62*	0,18	0,01
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,34	0,17	0,24
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,84*	0,16	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,23	0,14	0,49
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,12	0,19	0,95
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,62*	0,18	0,01
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,23	0,14	0,49

Tablo 124’de ifade edildiği gibi “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmen grubu bu ifadeye Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan ve Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 125. Öğretmenlerin “ Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatımda yöneticilik yaptığım için istiyorum. ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 29	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,85	0,99	Gruplar arası	10,34	3	3,44	5,72	0,001
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	1,62	1,02						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,32	0,63						
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,67	0,75						
	Toplam	250	1,51	0,80	Toplam	158,48	249			

Tablo 125’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatımda yöneticilik yaptığım için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 126’da verilmiştir.

Tablo 126. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatımda yöneticilik yaptığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi (i)	Meslekte Çalışma Süresi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 29	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,24	0,18	0,64
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,53*	0,15	0,01
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,18	0,17	0,78
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,24	0,18	0,64
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,30	0,14	0,23
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,06	0,17	0,99
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,53*	0,15	0,01
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,30	0,14	0,23
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,35	0,13	0,06
Bu Konuda Eğitim	MEB Hizmetiçi Eğitim	-0,18	0,17	0,78	

	Semineri Aldım			
	Almadım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,06	0,17
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,35	0,13	0,06

(Tablo 126'ün devamı)

Tablo 126'da ifade edildiği gibi “Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatımda yöneticilik yaptığım için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu bu ifadeye Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 127. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 30	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	2,18	1,11	Gruplar arası	26,78	3	8,92	11,34	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	1,92	1,09						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,30	0,74	Grup içi	193,60	246	0,78		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,67	0,90						
	Toplam	250	1,59	0,94	Toplam	220,38	249			

Tablo 127'de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu

belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 128’de verilmiştir.

Tablo 128. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 30	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,25	0,21	0,69
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,87*	0,17	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,50	0,20	0,09
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,25	0,21	0,69
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,61*	0,16	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,25	0,19	0,63
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,87*	0,17	0,00
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,61*	0,16	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,37	0,15	0,11
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,50	0,20	0,09
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,25	0,19	0,63
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,37	0,15	0,11

Tablo 128’de ifade edildiği gibi “Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan ve MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu bu ifadeye, Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan ve MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 129. Öğretmenlerin “ Okulumda yönetici olmadığından zorunlu olarak yönetmelik gereği görevlendirildim.” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X , Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 32	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,97	0,90	Gruplar arası	9,12	3	3,04	4,39	0,005
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	1,67	0,93						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	1,41	0,80	Grup içi	170,08	246	0,69		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	1,63	0,78						
	Toplam	250	1,57	0,85	Toplam	179,20	249			

Tablo 129’da ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Okulumda yönetici olmadığından zorunlu olarak yönetmelik gereği görevlendirildim” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 130’da verilmiştir.

Tablo 130. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Okulumda yönetici olmadığından zorunlu olarak yönetmelik gereği görevlendirildim” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 32	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,30	0,20	0,49
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,55*	0,16	0,01
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,34	0,19	0,35
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,30	0,20	0,49
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,25	0,15	0,43
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,03	0,18	1,00

Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,55*	0,16	0,01
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,25	0,15	0,43
	Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,22	0,14	0,49
Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,34	0,19	0,35
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,03	0,18	1,00
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,22	0,14	0,49

(Tablo 130'un devamı)

Tablo 130'da ifade edildiği gibi “Okulumda yönetici olmadığından zorunlu olarak yönetmelik gereği görevlendirildim” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu bu ifadeye Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 131. Öğretmenlerin “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 33	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,44	0,82	Gruplar arası	48,42	3	16,14	15,26	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	1,97	1,16						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	2,66	1,05	Grup içi	260,15	246	1,05		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	2,04	1,00						
	Toplam	250	2,26	1,11	Toplam	308,57	249			

Tablo 131’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum ” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 132’de verilmiştir.

Tablo 132. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 33	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,53	0,24	0,18
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-1,21*	0,20	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,60	0,23	0,08
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,53	0,24	0,18
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,68*	0,19	0,01
		Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,07	0,22	0,99
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	1,21*	0,20	0,00
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,68*	0,19	0,01
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,61*	0,17	0,01
	Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	0,60	0,23	0,08
		Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,07	0,22	0,99
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	-0,61*	0,17	0,01

Tablo 132’de ifade edildiği gibi “Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu bu ifadeye MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan, Çeşitli Konferans ve seminerlere Katılan ve Bu Konuda Eğitim Almamış öğretmen grubuna

göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Tablo 133. Öğretmenlerin “ Sendika ve siyasi nedenlerle istiyorum. ” İfadesine İlişkin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V. K	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	P
S 34	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	34	1,44	0,82	Gruplar arası	17,76	3	5,92	9,10	0,000
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	39	1,97	1,16						
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	128	2,66	1,05	Grup içi	159,95	246	0,65		
	Bu Konuda Eğitim Almadım	49	2,04	1,00						
Toplam		250	2,26	1,11	Toplam	177,71	249			

Tablo 133’de ifade edildiği gibi öğretmenlerin “Sendika ve siyasi nedenlerle istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 134’de verilmiştir.

Tablo 134. Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması Değişkenine Göre “Sendika ve siyasi nedenlerle istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Meslekte Çalışma Süresi(i)	Meslekte Çalışma Süresi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 34	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	0,37	0,19	0,28
		Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,76*	0,16	0,00
		Bu Konuda Eğitim Almadım	0,44	0,18	0,12
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,37	0,19	0,28

	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,39	0,15	0,08
	Bu Konuda Eğitim Almadım	0,06	0,17	0,99
Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,76*	0,16	0,00
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,39	0,15	0,08
	Bu Konuda Eğitim Almadım	-0,32	0,14	0,13
Bu Konuda Eğitim Almadım	MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Aldım	-0,44	0,18	0,12
	Çeşitli Konferans ve seminerlere Katıldım	-0,06	0,17	0,99
	Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapıyorum	0,32	0,14	0,13

(Tablo 134'ün devamı)

Tablo 135'de ifade edildiği gibi “Sendika ve siyasi nedenlerle istiyorum” ifadesinin Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alınması değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Yöneticiliğe ilişkin MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu bu ifadeye Yöneticilik Alanında Yüksek Lisans Yapan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Yöneticiliğe ilişkin MEB Hizmetiçi Eğitim Semineri Alan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

4.2. Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen Nedenlerle İlgili İfadelerin Değerlendirilmesi

Tablo 135. Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen Nedenlerle İlgili İfadelere Verilen Cevapların Frekans Dağılımı Ve Yüzdeleri.

Yönetici olma isteği ile ilgili ifadeler. YÖNETİCİ OLMAYI.....	Hiçbir zaman (1)		Biraz (2)		Çok (3)		Daha çok (4)		Ort. \bar{X}	Std Sap. Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Ek ders ücreti arttığı için istiyorum.	155	62	62	24,8	32	12,8	1	0,4	1,52	0,73
2. Yaz tatilinde de ek ders ücreti alabilmek için istiyorum.	153	61,2	63	25,2	32	12,8	2	0,8	1,53	0,75
3. Eşim ve çocuklarıma iyi bir gelecek hazırlamak için istiyorum.	101	40,4	65	26	50	20	34	13,6	2,07	1,07
4. Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum.	47	18,8	52	20,8	59	23,6	92	36,8	2,78	1,13
5. Ailemin yönetici olmamdaki	152	60,8	60	24	19	7,6	19	7,6	1,62	0,92

	yoğun isteği üzerine istiyorum.										
6.	Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımla yoğun isteği üzerine istedim.	157	62,8	34	13,6	38	15,2	21	8,4	1,69	1,01
7.	Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum.	147	58,8	55	22	35	14	13	5,2	1,66	0,91
8.	Aile ve iş çevresindeki insanlardan saygınlık görmek için istiyorum.	92	36,8	74	29,6	62	24,8	22	8,8	2,06	0,98
9.	Kendimi ispatlamak için istiyorum.	106	42,4	71	28,4	37	14,8	36	14,4	2,01	1,07
10.	Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıktığım için istiyorum.	123	49,2	62	24,8	34	13,6	30	12	1,88	1,05
11.	Belli bir yaşta sonra öğrencilerle ilgilenmek istemediğimden düşünüyorum.	88	35,2	94	37,6	47	18,8	21	8,4	2,00	0,94
12.	Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum.	102	40,8	81	32,4	42	16,8	25	10	1,96	0,99
13.	Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum.	124	49,6	69	27,6	32	12,8	25	10	1,83	1,00
14.	Arkadaşlarımla çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.	139	55,6	47	18,8	41	16,4	23	9,2	1,79	1,02
15.	Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.	68	27,2	70	28	78	31,2	34	13,6	2,31	1,02
16.	Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum.	103	41,2	53	21,2	64	25,6	30	12	2,08	1,07
17.	Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.	81	32,4	65	26	60	24	44	17,6	2,27	1,10
18.	Okulumdaki yöneticilerin görevini kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.	82	32,8	87	34,8	53	21,2	28	11,2	2,11	0,99
19.	Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum	70	28	71	28,4	71	28,4	38	15,2	2,31	1,04
20.	Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum.	85	34	80	32	49	19,6	36	14,4	2,14	1,05
21.	İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.	49	19,6	67	26,8	52	20,8	82	32,8	2,67	1,13
22.	Yönetilmekten çok yönetmeyi sevdiğim için istiyorum.	83	33,2	67	26,8	59	23,6	41	16,4	2,23	1,08
23.	Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum.	70	28	65	26	81	32,4	34	13,6	2,32	1,03
24.	Yöneticilik konusundaki egoistliğimden dolayı istiyorum.	147	58,8	52	20,8	33	13,2	18	7,2	1,69	0,96

25.	Branşım itibarıyla açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum.	176	70,4	40	16	18	7,2	16	6,4	1,50	0,88
26.	Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum.	174	69,6	35	14	26	10,4	15	6	1,53	0,91
27.	Branşım nedeniyle tayin isteyemediğim için yönetici olarak tayin istemek amacıyla istiyorum.	171	68,4	46	18,4	19	7,6	14	5,6	1,50	0,86
28.	Okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı bir görev yapmak istiyorum.	101	40,4	71	28,4	53	21,2	25	10	2,01	1,01
29.	Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatımda yöneticilik yaptığım için istiyorum.	162	64,8	58	23,2	21	8,4	9	3,6	1,51	0,80
30.	Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum	164	65,6	42	16,8	26	10,4	18	7,2	1,59	0,94
31.	Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.	159	63,6	57	22,8	34	13,6			1,50	0,72
32.	Okulumda yönetici olmadığım için zorunlu olarak yönetmelik gereği görevlendirildim.	158	63,2	49	19,6	35	14	8	3,2	1,57	0,85
33.	Eğitim ve öğretimi çok önemseydiğim ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum.	83	33,2	65	26	55	22	47	18,8	2,26	1,11
34.	Sendika ve siyasi nedenlerle istiyorum.	166	66,4	32	12,8	49	19,6	3	1,2	1,56	0,84

(Tablo 135'in devamı)

Tablo 135 incelendiğinde görüleceği gibi örnekleme katılan öğretmenleri Yönetici Olmaya güdüleyen etkenlerle ilgili ifadelerle verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri araştırma konusundaki yeterliliklerini ortaya koymaktadır.

4.2.1 Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen Etkenlere İlişkin Sorulara Verilen Cevaplara Göre Ortalaması En Yüksek Olan Sorular Şöyledir;

“Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum.” sorusuna ilişkin ortalama $\bar{X}=2,78$ olduğundan öğretmen denekleri yöneticiliği mesleğinde kariyer yapmak için istedikleri ortaya çıkmıştır.

“İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” sorusuna verilen cevapların ortalaması

$\bar{X} = 2,67$ olduğundan öğretmen deneklerin yöneticiliği ideallerini gerçekleştirmek için istedikleri tespit edilmiştir.

“Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” sorusuna verilen cevapları ortalaması $\bar{X} = 2,32$ olduğundan öğretmen deneklerin yöneticiliği kendilerini yöneticilik alanında biraz yetenekli gördükleri için istemişlerdir.

4.2.2. Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen Etkenlere İlişkin Sorulara Verilen Cevaplara Göre Ortalaması En Düşük Olan Sorular Şöyledir;

“ Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” sorusuna verilen cevapların ortalaması $\bar{X} = 1,50$ olduğundan öğretmen deneklerin yöneticiliği ,Branşları itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istemedikleri ortaya çıkmaktadır.

“ Branşım nedeniyle tayin isteyemediğim için yönetici olarak tayin istemek amacıyla istiyorum” sorusuna ilişkin ortalama $\bar{X} = 1,50$ olduğundan öğretmen deneklerin yöneticiliği Branşları nedeniyle tayin isteyemedikleri için yönetici olarak tayin istemek amacıyla istemedikleri tespit edilmiştir.

“Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.” Sorusuna ilişkin ortalama $\bar{X} = 1,50$ olduğundan öğretmen deneklerin yöneticiliği Kendilerinden sonra gelen ve kıdem olarak kendilerinden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duydukları rahatsızlıktan dolayı istemedikleri tespit edilmiştir.

“Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatımda yöneticilik yaptığım için istiyorum.” sorusuna ilişkin ortalama $\bar{X} = 1,51$ olduğundan öğretmen deneklerin yöneticiliği Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatlarında yöneticilik yaptıkları için istemedikleri tespit edilmiştir.

Öğretmen deneklerin yöneticilikle ilgili diğer sorulara verdiği cevapların ortalamasına bakılarak aşağıdaki yargılara ulaşılmıştır.

1- Öğretmenlerin yöneticiliği, Ek ders ücreti arttığı için istemedikleri görülmüştür.

2- Öğretmenlerin yöneticiliği, Yaz tatilinde de ek ders ücreti alabilmek için istemedikleri anlaşılmıştır.

3- Öğretmenlerin yöneticiliği, birazda Eşlerine ve çocuklarına iyi bir gelecek hazırlamak için istedikleri anlaşılmıştır.

4- Öğretmenlerin yöneticiliği, çoğunlukla Mesleklerinde kariyer yapmak için istedikleri ortaya çıkmıştır..

5- Öğretmenlerin yönetici olmayı istemelerinde , Ailelerinin yönetici olmalarındaki yoğun isteğinin etkili olmadığını ifade etmişlerdir..

6- Öğretmenler yönetici olmayı istemelerinde, Okullarındaki öğretmen arkadaşlarının yoğun isteğinin etkili olmadığını ifade etmişlerdir.

7 Öğretmenlerin yöneticiliği, Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduklarından dolayı istemedikleri belirlenmiştir.

8- Öğretmenlerin yöneticiliği, birazda Aile ve iş çevresindeki insanlardan saygınlık görmek için istedikleri ortaya çıkmıştır.

9- Öğretmenlerin yöneticiliği, birazda Kendilerini ispatlamak için istedikleri sonucuna varılmıştır.

10- Öğretmenler yöneticiliği, birazda Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıktıkları için istediklerini ifade istedikleri ortaya çıkmıştır.

11- Öğretmenlerin yöneticiliği, azda olsa Belli bir yaştan sonra öğrencilerle ilgilenmek istemedikleri için istedikleri sonucuna varılmıştır.

12- Öğretmenler yöneticiliği, birazda olsa üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinmek için istedikleri ortaya çıkmıştır.

13- Öğretmenlerin yöneticiliği, biraz rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istedikleri ortaya çıkmıştır.

14- Öğretmenler yöneticiliği, biraz Arkadaşlarının çoğunun yönetici olmasından dolayı istedikleri ortaya çıkmıştır.

15- Öğretmenlerin yöneticiliği, biraz Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldıkları için istedikleri ortaya çıkmıştır.

16- Öğretmenlerin yöneticiliği, biraz Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldıkları için istedikleri ortaya çıkmıştır.

17- Öğretmenlerin yöneticiliği, biraz Okullarındaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördükleri için istedikleri ortaya çıkmıştır.

19- Öğretmenlerin yöneticiliği, birazda Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri ortaya çıkmıştır.

20- Öğretmenlerin yöneticiliği, birazda Daha önce çalıştıkları yöneticilerle sorun yaşadıkları ve onlara kızdıkları için istedikleri sonucuna varılmıştır

21- Öğretmenlerin yöneticiliği, çoğunlukla İdeallerini gerçekleştirmek için istedikleri sonucuna varılmıştır.

22- Öğretmenlerin yöneticiliği, azda olsa Yönetilmekten çok yönetmeyi sevdiği için istedikleri ortaya çıkmıştır.

23- Öğretmenlerin yöneticiliği, azda olsa Kendilerini yöneticilik alanında yetenekli gördükleri için istedikleri ortaya çıkmıştır.

24- Öğretmenlerin yöneticiliği hiçbir zaman egoistliklerinden dolayı istemedikleri anlaşılmıştır.

25- Öğretmenlerin yöneticiliği, hiçbir zaman Branşları itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istemedikleri ortaya çıkmıştır

26- Öğretmenlerin yöneticiliği, hiçbir zaman Branşları olan derslerin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdıkları için istemedikleri ortaya çıkmıştır.

27- Öğretmenlerin yöneticiliği, hiçbir zaman Branşları nedeniyle tayin isteyemedikleri ve yönetici olarak tayin istemek amacıyla istemedikleri ortaya çıkmıştır.

28- Öğretmenlerin yöneticiliği azda olsa Okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı bir görev yapmak için istedikleri ortaya çıkmıştır.

29- Öğretmenlerin yöneticiliği, hiçbir zaman Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatlarında yöneticilik yaptıkları için istemedikleri ortaya çıkmıştır.

30- Öğretmenlerin yöneticiliği, hiçbir zaman Okullarındaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istemedikleri ortaya çıkmıştır.

31- Öğretmenlerin yöneticiliği, hiçbir zaman kendilerinden sonra gelen ve kıdem olarak daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duydukları rahatsızlıktan dolayı istemedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

32- Öğretmenler yöneticiliğe, hiçbir zaman Okullarında yönetici olmadığından zorunlu olarak yönetmelik gereği başlamadıklarını ifade etmişlerdir.

33- Öğretmenlerin yöneticiliği, azda olsa Eğitim ve öğretimi çok önemsedikleri ve milli görev olarak gördükleri için istedikleri ortaya çıkmıştır

34- Öğretmenlerin yöneticiliği, hiçbir zaman Sendika ve siyasi nedenlerle istemedikleri ortaya çıkmıştır.

V. BÖLÜM

SONUÇLAR, TARTIŞMALAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına dayanılarak sonuçlar çıkarılmış ve sonuçlardan elde edilen bulgular göz önüne alınarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. SONUÇ

Araştırmaya Pendik, Kartal, Maltepe İlçelerindeki okullardan ve Yeditepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi dalında yüksek lisans yapanlardan olmak üzere toplam 250 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 85'i bayan, 165'i erkektir. Bayanlardan yönetici olmayı düşünenlerin sayısı az olup yüzdelik olarak incelemek gerekirse %34 bayan, %66 erkek öğretmen araştırmaya iştirak etmiştir.

Katılımcıların öğretmenlik dalı incelendiğinde; araştırmaya katılanların 42'si Sınıf Öğretmeni, 18'i Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni, 27'si Sosyal Bilgiler Öğretmeni, 17'si Fen Grubu Öğretmeni, 37'si Felsefe grubu ve Din Kültür Öğretmeni, 30'u Teknik Öğretmen, 18'i Yabancı Dil Öğretmeni, 29'u Matematik Öğretmeni, 8'nin branşı Resim, Müzik, Beden Eğitimi öğretmeni olup, 24'ü Diğer branşlara aittir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki çalışma süreleri incelendiğinde; 81'i 1-5 yıl arası, 88'i 6-10 yıl arası, 51'i 11-15 yıl arası, 30'u 16-20 yıl arası kıdeme sahiptirler. 20 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmen çalışmaya katılmamıştır. Buna göre kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin araştırmaya daha fazla katıldıkları görülmüş ve meslekte kıdemi az olanların yöneticiliği daha fazla istedikleri anlaşılmıştır. Yani meslekte çalışma süresi arttıkça öğretmenler yöneticilikten uzak durma eğilimi göstermektedirler.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süreleri incelendiğinde; 177'sinin 1-5 yıl arası, 68'i 6-10 yıl arası, 5'i 11-15 yıl arası olduğu tespit edilmiş olup 16-20 yıl arası ile 20 yıl ve üzerinde en son bulunduğu okulda görev yapan öğretmenler çalışmaya katılmamıştır. Buna göre en son okulunda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin araştırmaya daha fazla katıldıkları görülmüş ve en son çalıştığı okula yeni gelen veya az çalışmış olanlar yönetici olmayı daha fazla istemektedirler. Buradan anlaşılan çalıştığı okuldaki hizmet süresi az olanların artık

görev değişikliği isteği ve meslek hayatına artık yönetici olarak devam etmek istedikleri ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların görev yaptıkları okul türlerine bakıldığında; 94 öğretmen İlköğretim okulunda, 35 öğretmen Genel Lisede, 38 öğretmen Özel Öğretim okullarında, 2 öğretmen Anadolu ve Fen Liselerinde, 47 Öğretmen Meslek Liselerinde, 34 öğretmen ise Diğer Liselerde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmen sayılarını görev yaptığı okul türüne göre yorumlamak gerekirse İlköğretim Okullarında ve Meslek Liselerindeki Öğretmenler yönetici olmayı daha fazla istemektedirler. Anadolu ve Fen Liselerinde görev yapan öğretmenler araştırmaya ilgi göstermediklerinden yönetici olma gibi düşünceye sahip olmadıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticiliğe ilişkin bir eğitim alıp almadıklarına veya ne tür bir eğitim aldıklarına bakacak olursak; 34 'nün MEB'nin Hizmetiçi Eğitim seminerine katıldığı, 39'nun Çeşitli konferans ve seminerlere katıldığı , 128'nin Yöneticilik alanında yüksek lisans yaptığı , 49'nun ise yöneticilik konusunda eğitim almadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre araştırma en fazla yöneticilik alanında yüksek lisans yapanların ilgi gösterdikleri görülmekte ve bu öğretmenlerin yöneticiliği daha fazla istedikleri ortaya çıkmaktadır. Yine bu sonuçlara dayanarak katılımcıların yaklaşık % 20'si yöneticilik alanında eğitim almamasına rağmen yöneticiliği düşündüğü sonucuna varılmaktadır.

5.1.1. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar

5.1.1.1. Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Cinsiyete Göre Görüşler Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır ?

Bu araştırmada, katılımcıların sorulara verdikleri cevaplardan yola çıkarak cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t-testi sonuçlarını incelediğimizde; Yaz tatilinde ücret alabilmek için erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre yöneticiliği daha fazla istediği ve ücret unsurunun erkeklerde daha etkili olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bayan öğretmenler yöneticiliği kendini ispatlama adına erkek öğretmenlerden daha fazla istemişlerdir ($p<0,05$). Erkek öğretmenler belli bir yaştan sonra öğrencilerle ilgilenmeyi istemediklerinden bayan öğretmenlere göre yöneticiliği tercih etmişlerdir ($p<0,05$). Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim almak, ile kurs ve

seminerlere katılmış olmak yönetici olmayı istemede erkeklere göre bayan öğretmenlerde daha fazla güdüleyici olmuştur ($p<0,05$).

Bayan öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenlerin bir diğeri de görev yaptıkları okullardaki yöneticilerin yetersiz, beceriksiz ve görevlerini kötüye kullanmalarıdır ($p<0,05$). Bayan öğretmenler okul yöneticiliği konusunda kendilerini erkek öğretmenlere göre daha yetenekli görmektedirler ($p<0,05$).

Sonuç olarak bayan öğretmenler ile erkek öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler arasında azda olsa anlamlı bir ilişki vardır.

5.1.1.2. Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Meslekte Çalışma Süresi Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır ?

Araştırmaya katılan öğretmenleri yönetici olmaya iten sebeplere ilişkin sorulara verdikleri cevaplar ile Meslekte çalışma süresi arasındaki anlamlı ilişkileri tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizini incelediğimizde; Meslekte çalışma süresi 16 –20 yıl olan öğretmen grubunu yönetici olmaya güdüleyen sebep , Meslekte çalışma süresi 6-10 ve 11-15 yıl olan öğretmen grubuna göre ailelerinin yönetici olmalarındaki yoğun isteği, yöneticilerinin hepsinin erkek olması ve kıdem olarak daha düşük öğretmenlerin yönetici olmasıdır. ($p<0,05$). Meslekte çalışma süresi 16 – 20 yıl olan öğretmen grubunu yönetici olmaya güdüleyen sebep , Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl ,6-10 yıl ve 11-15 yıl olan olan öğretmen grubuna göre yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olmaları, branşları itibarıyla açıkta kalma korkuları ve derslerinin müfredattan kaldırılma endişeleridir. ($p<0,05$).

Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubunun yöneticiliği istemelerindeki etken , Meslekte çalışma süresi 16 – 20 yıl olan öğretmen gurubuna göre kendilerin ispatlamaktır ($p<0,05$). ve Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubunun, yönetici olduğunda üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinme beklentisi olmasına rağmen, Meslekte çalışma süresi 6 – 10 yıl olan öğretmen grubunun böyle bir beklentisi yoktur ($p<0,05$).

Meslekte çalışma süresi 1 -5 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmen grubunu yönetici olmaya güdüleyen etken, Meslekte çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmen grubuna göre eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim almalarıdır ($p<0,05$). Yine yöneticilik konusunda kurs ve seminerlere katılma ile yöneticilik makamına uygun

olmayan öğretmenlerin yöneticiliği istemeleri ve de ideallerini gerçekleştirme özlemi, Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl olan öğretmen grubunda yöneticiliği isteme adına, Meslekte çalışma süresi 6 - 10 yıl olan öğretmen grubuna göre daha etkili olmuştur ($p<0,05$). Meslekte çalışma süresi 1 – 5 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmen grubunun yönetici olmayı istemelerindeki sebep, Meslekte çalışma süresi 16 – 20 yıl olan öğretmen grubuna göre Okullarındaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz görmeleridir ($p<0,05$). Meslekte çalışma süresi 1 –5 yıl arası olan öğretmen grubunun yöneticiliği istemesindeki sebep, Meslekte çalışma süresi 6 – 10 yıl ve 16-20 yıl arası olan öğretmen gurubuna göre daha önce çalıştığı yöneticilerle sorun yaşamalarıdır ($p<0,05$).

Meslekte çalışma süresi 11 – 15 yıl ve 16-20 yıl olan öğretmen grubu kendilerini yöneticilik alanında, Meslekte çalışma süresi 6 – 10 yıl olan öğretmen grubuna göre daha yetenekli gördükleri için yönetici olmayı istemişlerdir ($P<0,05$).

Meslekte çalışma süresi 1- 5 yıl ve 6 – 10 yıl olan öğretmen grubunu yöneticiliğe, güdüleyen etken, Meslekte çalışma süresi 16- 20 yıl olan olan öğretmen grubuna göre Eğitim ve öğretimi çok önemsedikleri ve milli görev olarak görmeleridir ($P<0,05$).

Sonuç olarak öğretmenlerin meslekteki kıdemleri yönetici olmada belirleyici rol oynamıştır ve kıdem yılına göre öğretmenlerin yöneticilikten beklentileri değişmektedir. Kıdem yılı fazla olan öğretmenler yöneticiliği tercih etmemektedirler. Kıdem yılı az olan öğretmenler daha idealist oldukları ve kendilerini ispatlamak için yönetici olmayı düşünmektedirler.

5.1.1.3 Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Öğretmenin En Son Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır ?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetici olmaya güdüleyen etkenlere ilişkin sorulara verdikleri cevaplar ile en son görev yaptıkları okuldaki görev süreleri arasındaki t-testi sonuçları incelendiğinde; Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 1 - 5 yıl arası olan öğretmen grubunun yöneticiliği tercih etmesinin sebebi, en son okulundaki çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmen grubuna göre mesleklerinde kariyer yapmak ve kendilerini ispatlamaktır ($P<0,05$).

Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl arası olan öğretmen grubunu yöneticiliğe iten sebep, en son okulundaki çalışma süresi 1 -5 yıl arası olan öğretmen grubuna göre okullarındaki öğretmen arkadaşlarını yoğun isteği, Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıkmaları, Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istemeleri ve Branşları olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılma endişesidir ($P<0,05$).

Yöneticiliğin daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olması, en son çalıştığı okuldaki çalışma süresi 6 -10 yıl arası olan öğretmen grubunda, en son okulundaki çalışma süresi 1 -5 yıl ve 11-15 yıl arası olan öğretmen grubuna göre yönetici olmaları için daha etkili olmuştur ($P<0,05$). Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl arası olan öğretmen grubu yöneticiliği, en son okulundaki çalışma süresi 6 – 10 yıl arası olan öğretmen grubuna göre Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldıkları, İdeallerini gerçekleştirmek ve Kendilerini yöneticilik alanında yetenekli gördükleri için istemişlerdir ($P<0,05$).

Şu an çalıştığı okuldaki çalışma süresi 1 - 5 ve 11-15 yıl arası olan öğretmen grubunu yöneticiliğe güdüleyen etken, en son okulundaki çalışma süresi 6 -10 yıl arası olan öğretmen grubuna göre Eğitim ve öğretimi çok önemsedikleri ve milli görev olarak görmeleridir ($P<0,05$).

Bu analizlerden sonra öğretmenlerin en son okullarındaki çalışma sürelerinin, yönetici olmada anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. En son okullarındaki görev süreleri az olan öğretmenler yöneticiliği daha fazla istemektedirler. Ancak çalışma süresi fazla olan öğretmenlerde kendilerinden sonra gelenlerin yönetici olmalarını istemektedirler.

5.1.1.4. Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Görev Yapılan Okul Türü Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır ?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetici olmaya güdüleyen etkenlere ilişkin sorulara verdikleri cevaplar ile görev yaptıkları okul türü arasındaki t-testi sonuçları incelendiğinde ; İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yönetici olmayı istemelerindeki sebep, özel öğretim okullarında görev yapan öğretmenlere göre mesleklerinde kariyer yapmaktır ($P<0,05$). Özel öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yönetici olmayı istemelerinde, Meslek liselerinde görev yapan

öğretmenlere göre arkadaşlarının yoğun isteği ve Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katılmaları daha çok etkili olmuştur ($P<0,05$).

Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiliğe güdüleyen etken, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere göre yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olmaları ve kıdem olarak daha düşük öğretmenlerin yönetici olmayı istemeleridir. ($P<0,05$). Yine genel lisede görev yapan öğretmenlerde yöneticiliği cazip hale getiren diğer sebep, ilköğretim okulu öğretmenlerine kıyasla, yöneticiliğin daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasıdır ($P<0,05$).

Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticiliği tercih etmelerindeki başka bir sebepte, Meslek liselerinde ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere oranla arkadaşlarının çoğunun yönetici olmasıdır ($P<0,05$). Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim almak, yönetici olmak için özel öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde, genel liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla güdüleyici etki yapmıştır ($P<0,05$).

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler okullarındaki yöneticilerinin yetersizliği ve beceriksizliğinden daha fazla şikayetçi olduklarından, Genel ve Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere göre yönetici olmayı tercih etmişlerdir ($P<0,05$). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler okullarındaki yöneticilerinin görevlerini kötüye kullanmasından, Meslek lisesi öğretmenlerine göre daha çok rahatsız olarak yönetici olmayı hedeflemişlerdir ($P<0,05$).

Araştırmada belirtilmeyen diğer okullarda görev yapan öğretmenleri yöneticiliği güdüleyen etken ise Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istemeleridir. Ayrıca bu öğretmenler yöneticilik konusunda meslek lisesi öğretmenlerine göre daha egoisttirler. Diğer okullarda görev yapan öğretmenler, ilköğretimde, genel liselerde ve özel öğretim okullarında görev yapan öğretmenler göre kendi okullarında kalıcı olmadıklarını düşünerek yönetici olup okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı olmak istemektedirler ($P<0,05$).

İlköğretim okulu öğretmenleri ideallerini gerçekleştirmelerinde yönetici olmayı, Genel liselerde görev yapan öğretmenlere kıyasla çözüm olarak görmektedirler ($P<0,05$). İlköğretim okulu öğretmenleri ile Meslek liselerinde görev yapan öğretmenler Eğitim ve öğretimi, Genel lise öğretmenlerine göre daha önemli gördüklerinden yönetici olmayı istemektedirler ($P<0,05$).

Sonuç olarak öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenler ile görev yaptıkları okul türü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çünkü ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha idealist ve okul yöneticilerine daha çok önem vermektedirler. Genel liselerde görev yapan öğretmenler için aile, akraba ve arkadaş çevresi daha çok etkili olmuştur.

5.1.1.5. Öğretmenleri Yöneticiliğe Güdüleyen Etkenler İle Yöneticiliğe İlişkin Eğitim Alınması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Var mıdır ?

Öğretmenlerin Yöneticiliğe ilişkin Eğitim almalarının, Yönetici olmaya güdüleme noktasında ne kadar etkili olduğunu anlamak amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre; Yöneticiliğe ilişkin Çeşitli konferans ve seminerlere katılan öğretmenleri güdüleyen etkenlerden biri yaz tatilinde ücret alabilmektir. Bu etken diğer öğretmenler için güdüleyici olmamıştır ($P < 0,05$). Yöneticilik alanında akademik eğitim alan öğretmenler için en büyük etken mesleklerinde kariyer yapma ve kendilerini ispatlama düşünceleridir. Diğer öğretmenler için kariyer yapma yöneticilikte asıl amaç değildir ($P < 0,05$).

Yöneticiliğe ilişkin M.E.B Hizmet içi eğitim semineri alan öğretmenler için yöneticilikteki asıl etken, yönetici bir akraba ve aile çevresine sahip olmalarıdır ($P < 0,05$). Yöneticiliğe ilişkin kurs ve seminerler katılan öğretmenler ile M.E.B Hizmet içi eğitim semineri alan öğretmenler, Yöneticilik alanında akademik eğitim alan öğretmenlere göre, yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerini daha esnek olarak görmektedirler ($P < 0,05$). Bu da onlar için yöneticiliğe güdülenme sebebidir. Yöneticiliğe ilişkin kurs ve seminerler katılan öğretmenler için yönetici olmaya güdüleyen etkenlerden bir diğeri de Arkadaşlarının çoğunun yönetici olması ve branşları itibariyle açıkta kalma korkularıdır. ($P < 0,05$). Diğer öğretmenler için arkadaşlarının yaptığı iş ve görevler yöneticilik konusunda etken değildir.

Yöneticilik alanında akademik eğitim alan öğretmenler, diğer öğretmenlere göre okullarındaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördükleri ve ideallerini gerçekleştirmek için yönetici olmayı istemektedirler ($P < 0,05$). Bu sonuçta zaten doğaldır. Çünkü eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim alan bir öğretmen yöneticisinin hatalarını ve bilgisizliğini görebilecek bilgiye sahip olup idealist kişiliğe sahiptirler. Ayrıca Yöneticilik alanında akademik eğitim alan öğretmenler yöneticiliği öğrendikleri için artık yönetilmeyi değil, yönetmeyi isteyeceklerdir.

Çünkü artık kendilerini yöneticilik alanında yetenekli ve donanımlı olarak göreceklerdir. Yöneticilik konusunda hiçbir eğitim almamış öğretmenler her zaman yönetilmeyi isteyecekleridir ($P<0,05$).

Öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatında yöneticilik yapma, Yöneticiliğe ilişkin M.E.B Hizmet içi eğitim semineri alan öğretmenler için yönetici olmada önemli bir etkidir ($P<0,05$). Yöneticilik alanında akademik eğitim alan öğretmenler dışındaki öğretmenlerin çoğu bayan olduğundan yöneticiliği istemelerindeki başka bir etken de okul yöneticilerinin hepsinin erkek olmasıdır ($P<0,05$).

Yöneticiliğe ilişkin M.E.B Hizmet içi eğitim semineri alan öğretmenlerin bir kısmı yöneticiliğe, okullarında yönetici olmadığından yönetmelik gereği getirildiğini ifade etmiştir ($P<0,05$). Yöneticilik alanında akademik eğitim alan öğretmenler, diğer öğretmenlere göre Eğitim ve öğretimi daha önemli ve milli bir görev olarak gördükleri için yönetici olmayı hedeflemişlerdir. Son olarak yönetici olmada sendika ve siyasi etkenler en çok Yöneticiliğe ilişkin M.E.B Hizmet içi eğitim semineri alan öğretmenleri etkilemiştir. Yöneticilik alanında akademik eğitim alan öğretmenler için sendika ve siyasi etkenlerin bir önemi yoktur ($P<0,05$).

Sonuç olarak öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ile yöneticiliğe ilişkin eğitim alınması arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortadadır. Çünkü eğitim yönetimi alanında akademik eğitim alanlar yöneticilerini beğenmemekte ve aldıkları eğitime, bilgi ve becerilerine dayanarak yönetici olmayı kesinlikle istemektedirler. Ayrıca yöneticiliğe ilişkin eğitim alan öğretmenler için yöneticilik kariyer basamaklarından biri olarak görülmektedir. Yani alınan eğitimle yönetici olma isteği arasında doğru bir orantı vardır.

5.2. TARTIŞMALAR

5.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Farklılığına İlişkin Tartışmalar

Cinsiyet farklılıklarına göre öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenleri incelediğimizde ücret artışının erkeklerde daha etkili olmasının sebebi, toplumumuzda aile yapısına göre genelde erkeklerin para kazanma rolünün olması olabilir. Bayanların aile yapısında para kazanma zorunluluğu yoktur. Bu nedenle bayan öğretmenler yöneticiliği, kendini arkadaşlarına veya erkek öğretmenlere karşı

ispatlama aracı olarak görmüştür. Bayan öğretmenler özel hayatlarından fedakarlık yaparak yöneticilik alanında akademik eğitim alıyor ve kurslara gidiyorlar ise bu onların yöneticilik yapmaya kararlı olduklarını gösterir. Bu kararlılık içerisinde yöneticiliğe ilişkin eğitim alan bayan öğretmenler tabii ki yöneticilerini eleştirecek ve yetersiz görecek ve kendisi ile yöneticilerini kıyaslayarak yöneticilik konusundaki yeteneklerini keşfedecekleri düşünülmektedir.

5.2.2. Öğretmenlerin Meslekte Çalışma Süresine İlişkin Tartışmalar

Meslekte çalışma süresine göre Öğretmenleri yönetici olamaya güdüleyen etkenler incelendiğinde; 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ailelerinden yönetici olmaları konusunda baskı görmektedirler. Bunun sebebi kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin eş ve çocuklarında anne veya babalarını artık yönetilen değil yöneten olarak görmek istemeleridir. Çünkü eş ve çocuklar anne ve babalarını kahraman ve lider olarak görmektedirler. Meslekte kıdem yılı 1-5 yıl arası olanlar yeni başladıkları için daha idealist ve heyecanlı oldukları için yöneticiliği istemişlerdir. Ayrıca bu şekilde kendilerini de ispatlama amaçlarına ulaşmış olacaktırlar. Meslekte kıdem yılı 11-15 ve 16-20 yıl arası olanlar yani, deneyimli olan öğretmenler çalışma yıllarına güvenerek yöneticilik konusunda kendilerini yetenekli görmektedirler. Ayrıca mesleğe yeni başlayan öğretmenler daha enerjik ve bıkmamış olduklarından Eğitime önem vererek milli duygular içinde yöneticilik yapmayı hedefledikleri düşünülebilir.

5.2.3. Öğretmenlerin En Son Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresine İlişkin Tartışmalar

Öğretmenlerin en son görev yaptıkları okuldaki görev süreleri ile yönetici olmaya güdüleyen etkenler arasındaki ilişki incelendiğinde ; En çok dikkat çeken görev süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin kendilerinden sonra gelen ve yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yöneticiliği istedikleri görerek güdülenmiş olmalarıdır. Yani kendilerini okullarında daha kıdemli görerek yöneticilik haklarının kendilerine ait olduğunu düşünmeleri söz konusudur. En son görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 11-15 yıl arası olan öğretmenler kendilerinden sonra gelen öğretmenlere göre yöneticilik konusunda yeteneklerine ve tecrübelerine güvenerek yönetici olmayı istemiş olabilirler. Ayrıca okulundaki çalışma yılı fazla olan öğretmenlerin, yaptıkları işlerden sıkıldığı düşünülebilir.

5.2.4. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türüne İlişkin Tartışmalar

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yöneticiliğe güdüleyen etkenler arasındaki ilişki incelendiğinde ; Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin mesai saatlerinden dolayı yöneticiliği tercih ettiği görülmüştür. Bunun sebebi ilköğretim okullarında ve diğer liselerde görev yapan öğretmenlerin mesai saatlerinin daha düzenli olması veya özel işlerini yapabilecekleri derslerinin olmadığı günlerinin olması olabilir. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerini yetersiz gördüklerini ve görevlerini kötüye kullandıklarını düşünerek yönetici olmayı istemişlerdir. Bunun sebebi ilköğretim okullarında yöneticiler ile öğretmenler daha sıkı ilişkiler içerisindedir ve okulun bina yapısı küçük olduğundan daha sık görüşmeleri karşılaşmaları söz konusudur. Bu durumda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler için yöneticiler daha ön plandadır. Ayrıca ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenleri yöneticilik konusunda daha idealist olması ve yöneticiliği önemli bir milli görev olarak görmeleri dikkat çekmektedir. Burada ilköğretim okulu öğrencilerinin eğitim ve öğretimin temelini oluşturacak bilgi, beceri ve davranışlarını kazanmasındaki önem durumu öğretmenleri güdülediği varsayılabilir.

5.2.5. Öğretmenlerin Yöneticiliğe İlişkin Eğitim Almalarına Yönelik Tartışmalar

Öğretmenlerin yöneticiliğe ilişkin akademik eğitim almaları ile yöneticiliğe güdüleyen etkenler arasındaki ilişki incelendiğinde ; öncelikle yöneticilik alanında akademik eğitim alanların yöneticiliği buna paralel olarak mesleğinde kariyer yapmak için yöneticiliği tercih ettiği anlaşılmaktadır. Yani öğretmenler amaçlarına uygun eğitim alma ihtiyacını hissetmişlerdir. Ayrıca yöneticiliğe ilişkin akademik eğitim alan öğretmenlerin okullarındaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz görmeleri aldıkları eğitimden kaynaklanmaktadır. Öğretmen yöneticilik alanında bilgi ve donanımına sahipse mutlaka kendi yöneticisinin hatalarını görecektir ve bunlardan rahatsız olacaktır. Yöneticilik alanında akademik eğitim alma ihtiyacı gerçekten yöneticiliği öğrenmek ve anlamak adına olabileceği gibi yönetmeliklerin bu alandaki eğitime öncelik tanınmasından da olabilir. Yöneticiliğe ilişkin M.E.B hizmetiçi eğitim semineri alan öğretmenlerin yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerini daha esnek olmasından dolayı istemesinin sebebi yöneticiliğin kapsamını ve sorumluluklarını

tam anlayamamış olmalarından kaynaklanabilir. Çünkü yöneticilik aslında daha fazla mesai ve özveri gerektiren iş temposu yoğun bir çalışma alanıdır. Yöneticiliği ve beraberinde eğitimi önemseyen ve milli bir görev olarak gören öğretmenler bu konuda kendilerini yetiştirmek üzere yöneticilik alanında akademik eğitim alma ihtiyacını hissetmiş olabilecekleri yargısına varılabilir.

5.3. ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına göre Milli Eğitim Bakanlığı yetkililerine ve şu an okullarında görev yapan idareci ile öğretmenlere, öğretmenleri yöneticiliğe güdüleyen etkenler ilişkin şu öneri ve tavsiyelerde bulunabiliriz.

1. Öğretmenlerin yöneticiliği tercih etmelerinde ücret artışının ve yaz tatillerinde ücret almanın önemli bir yeri vardır. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı ücret yönetmeliğini bu beklentilere cevap verebilecek şekilde düzenlerse okullardaki yöneticilerin sorularının bir kısmı çözülerek motivasyonu artacak ve beraberinde başarıda gelecektir.
2. Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmı yönetici olmak için bir eğitim alınması gerektiğini ortaya koymuş ve buna dayanarak çeşitli kurs ve seminerlere katılıp hatta yüksek lisans seviyesinde akademik çalışmalara yönelmişlerdir. Yine Milli Eğitim Bakanlığının bu durumu dikkate alarak yönetici atama yönetmeliğini düzenlerken yöneticilik alanında eğitim alan öğretmenler öncelik tanınmalıdır.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre yöneticilik meslekte kariyer yapmanın bir yoludur. Buradan hareketle meslekte yeni olan öğretmenler yöneticilik konusunda eğitim almaya ve kendilerini yetiştirmeye başlamalıdır. Yani yöneticilik yeteneği tamamen doğuştan değil, sonradan da eğitimle kazanılacak bir olgudur.
4. Öğretmenleri yönetici olmaya iten sebeplerin bir tanesi de öğretmenliğin belli bir yaştan sonra ağır ve zor gelmesidir. Buradan hareketle Milli Eğitim Bakanlığı mesleğinde belli bir yılını doldurmuş öğretmenlere daha farklı istihdam alanları açarak veya eğitim öğretimde öğretmenin rolünü daha etkin ve önemli bir hale getirerek bu sorunu çözebilir.

5. Yine, bu araştırma meslek yaşamı boyunca aynı işleri yapıp sıkılma endişesi taşıyan yeni öğretmenlerin, geleceğini düşünerek şimdiden kendileri için karar vermelerinde fayda sağlayacaktır.
6. Bu araştırmaya göre öğretmenlerin, çevre edinmek ve üst kademelerden daha fazla insan tanımak için yöneticiliği istemediği ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre okul yöneticiliği tamamen bir idealistlik ve özveri işidir. Başka amaçlarla yönetici olmak doğru değildir.
7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu görev yaptıkları okullardaki yöneticilerini yetersiz ve beceriksiz olarak görmektedirler. Buna göre MEB mevcut okul yöneticilerinin yeterlilik düzeyini tespit ederek ihtiyaç halinde hizmetiçi eğitime almalıdır.
8. Yine üst maddedeki sonuca dayanarak şu an görevli olan okul yöneticileri kendilerini bir öz eleştiriden geçirecek hatalarını ve eksiklerini gidirmelidirler.
9. Araştırmada da ispatlandığı gibi yöneticilik hiçbir zaman egoistlikten dolayı istenmemiştir. Öğretmenler yönetici olmayı düşünürken egolarını (Benlik, kibir, enaniyet v.b) tatmin etmeyi düşünmemelidirler.
10. Bayan öğretmenlerin araştırmadaki durumuna baktığımızda sayılarının az olmasına rağmen yöneticilik konusunda kendilerine güvendiklerini ve tamamen kariyer yapma ile ideallerini gerçekleştirme amacıyla olduklarını göstermişlerdir. Buna göre bayan öğretmenlerin yöneticilik alanında sayılarını artması ve yöneticiliğe güdüleme adına başka etkenlerin bulunması gerektiği ortaya çıkmıştır.
11. Eğitim öğretimi önemsemişti ve milli bir görev olarak gördüğüm için yönetici olmayı istiyorum sorusuna verilen cevap her ne kadar fazla olsa da yeterli değildir. Bana göre ülkemizin en önemli meselesi eğitim ve öğretimdir. Buna göre eğitimci ve eğitim yöneticilerinin milli sorumluluklarının bilincinde olması ve çok özenle seçilmeleri gerekmektedir. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığımıza ve öğretmen yetiştiren YÖK'e büyük görevler düşmektedir.
12. Her ne kadar araştırmadan çıkan sonuca göre, yönetici olmada sendika ve siyasetin rolü çok az görünse de, asıl olması gereken bu unsurların hiç etkili

olmamasıdır. Yönetici tamamen liyakat ve objektif değerlere göre seçilmelidir.

KAYNAKÇA

Anonymous, MEB. Ondördüncü Milli Eğitim Şurası, 3, 1993

Anonymous, MEB. “1997-2000 İcra Planı” 1997

Açıklan, A. (1998). **Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği**, Ankara

Açıkgöz, K. (1987), “ Katılmanın Kurumsal Nedenleri ” **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. Cilt:20 Sayı:1-2 Ankara Üniversitesi.

Arı,R., Üre,Ö., Yılmaz, H. (1999) **Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi**. Mikro yayınları. 2.Baskı Konya.

Arık, İ.A. (2000), **Motivasyon ve Heyecana Giriş**, Çantay Kitabevi. İstanbul

Aşkun, İ. (1982). **İşgören**, Baytaş Yayınları Bilim Dizisi. Ankara.

Balcı, E. (1992). **Ödüller, Güdüleme Kuramları Ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri**, Adım Yayıncılık. Ankara.

Başaran, İ.E. (2000). **Örgütsel Davranış**, Feryal Matbaası. Ankara .

Başaran, İ.E. (1996). **Eğitim Yönetimi**, Yargıcı Matbaası, Ankara .

Başaran, İ.E. (1996). **Türkiye Eğitim Sistemi**, Yargıcı Matbaası, Ankara.

Başaran, İ. E.(1991).**Yönetim**, Gül Yayınevi, Kadioğlu Matbaası, Ankara.

Binbaşıoğlu, C.(1998). **Eğitim Yöneticiliği**. Ankara.

Braham, J. B.(1998). **Öğrenen Bir Organizasyon Yaratmak**, (Çev: Ali Tekcan). Rota Yayınları Etkin Yönetim Dizisi No:18 İstanbul.

Brown, D. (2000). **Principles of Language Learning and Teaching**, New York, Longman.

Bursalıoğlu, Z. (2002). **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama**. 7.Baskı Pegem Yayıncılık, Ankara.

Bursalıoğlu, Z.(2002). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Bursalıoğlu, Z.(1994). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Şafak Matbaacılık, Ankara.

Bursalıoğlu, Z.(1997). **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama**, Pegem Yayınları, Ankara.

Can, H. (2000). **Organizasyon ve Yönetim**, Siyasal Kitabevi. Ankara.

Çelik, V.(2003). **Eğitimsel Liderlik**.1.Basım.Pegem Yayınları, Ankara

Çelikkaya, H.(1998). **Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi (Pedagojik Formasyon Amaçlı)**, Alfa Basım Layım Dağıtım Ltd.Şti., İstanbul.

Efil, İ. (1999). **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Erdoğan, İ.(1993). “Okul Yönetiminde Bilgisayar Sistemine Geçiş”, Yaşadıkça Eğitim Dergisi, Sayı 31, İstanbul.

Erdoğan, İ. (2003) .**Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar Çözümler**. Sistem Yayıncılık.

Erdoğan, İ. (2003). **Okul Yönetimi Öğretim Liderliği**.Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Erdoğan, İ.(2004). **Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Eren, E.(2003). **Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Eryılmaz, B.(2003). **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaası, İstanbul.

Fındıkçı, İ.(1992).”Bilgi Toplumunda Eğitim Kurumları”, Yaşadıkça Eğitim Dergisi, Sayı 25, Kültür Koleji Yayınları, İstanbul.

Gümüşeli, A.İ.(2002). “ 2001 Yılında İlköğretim Okulu Müdürleri (Çalışma Ortam ve Koşulları, Sorunları, Bireysel ve Mesleki Özellikleri)” Araştırma, Y.T.Ü Fen Edebiyat Fakültesi, İstanbul.

Gürsel, M.(1997). **Okul Yönetimi**. Konya.

Gürsoy, H. (2001). Eğitimde Sınıf Yönetimi Toplantı Notları, T.C.Milli Eğitim Bakanlığı Adana Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü, Adana.

İlgar, L.(2000). **Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul.

Hançerlioğlu, O. (2000). **Ruhbilim Sözlüğü**, Remzi Kitabevi. İstanbul.

Kaya, Y.0 K. (1979). **Eğitim Yönetimi Kuram ve Teorileri**, TODAİE Yayınları, Ankara.

Kaya, Y.K. (1999). **Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiyedeki Uygulama**. Altıncı Baskı Ankara. Bilim Yayınları.

Kocel, T.(2001). **işletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik- Modern- Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Maslow, A.(1987). **Motivation and Pesonality**. New York, Harper and Row Publisher inc.216

MEB, 1999, 2000 yılında Milli Eğitim, Ankara.

MEB, 2000, 2000 Yılı Başımda Milli Eğitim, Ankara.

MEB,1998, Milli Eğitim Şuraları (1939-1996), Ankara

Onaran, O. (1981). **Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları**, A.Ü Siyasal Bilimler Fakültesi Yayını. No:470. Sevinç Matbaası. Ankara.

Okutan, M.(2003). “Okul Müdürlerinin İdari Davranışları”, Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 157.1.

Selçuk, Z. (2001) **Gelişim ve Öğrenme**,Nobel yayınevi; 8.baskı , Ankara.

Şahin, S. (1997). **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Güdüleyici Davranışları Gösterme Derecelerine İlişkin Algı ve Beklentileri**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.

Taymaz, H.(1995)**Okul Yönetimi**, Sayfa Yayınları, Ankara.

Taymaz, H. (1986). “Okul Yönetimi ve Yönetici Yetiştirme”. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt:19, Sayı: 1-2. Ankara.

Töremen, F. ve Kolay, Y. (2003). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlikler”, Milli Eğitim Dergisi ,Sayı:160

Uluğ, F. (1999) **Eğitimde Grup Süreçleri**, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara

Uygun, T.(2004). “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Katılımcı Yönetim Yeterlilikleri (Çanakkale Örneği)”, Milli Eğitim Dergisi, Bahar, Sayı:162

Yıldırım, K. (1982). “Okullar Arasında Sosyal Koordine Eksikliği”, Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı 71, Ankara.

EKLER

Değerli Öğretmenler;

Bu anket Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen Etkenleri Belirlemek amacıyla ilgili verilere ulaşmak için hazırlanmıştır. Belirteceğiniz görüşler öğretmenleri yönetici olmaya iten sebepleri belirleme, öğretmenlerin yöneticilikten beklentilerini ve yönetici olma isteğinin hangi etkenlere göre değiştiğini belirlemek bakımından büyük önem taşımaktadır.

Bu ankette sizden istenen , ankette yer alan ifadeleri dikkatle okuyarak size en uygun seçeneği işaretlemenizdir. Burada önemli olan işaretlediğiniz seçeneğin sizin kendi gerçek durumunuzu yansıttmasıdır. Araştırmada elde edilecek bulguların geçerliliği , anketi yanıtlamadaki içtenliğinize bağlıdır. Vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlı ve toplu olarak değerlendirilecektir. Ankete adınızı yazmanıza gerek yoktur. Lütfen , ankette yer alan ifadelerin tümünü yanıtlayınız.

Araştırmaya sağlayacağınız katkı için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla.

Yüksek lisans Tez Danışmanı
Prof. Dr. Semra ÜNAL

Yüksek Lisans Tez Öğrencisi
Şükrü YEŞİLKAYA
Yeditepe Üniv. Sosyal Bilimler
Enstitüsü

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki soruları seçeneklerden durumunuza uygun olanı “X” işareti ile belirtiniz.

1) Cinsiyetiniz:

(1.) Bayan

(2.) Erkek

2) Öğretmenlik Branşınız:

(1) Sınıf Öğretmeni

(5) Sosyal Bil. Gurubu

(8) Teknik Öğretmen

(2) Türk Dili Edebiyatı

(6) Fen Gurubu

(9) Yabancı Dil

(3) Resim, Müzik, Beden Eğitimi

(7) Felsefe –Din Kültür

(4) Diğer

(10) Matematik

3) Meslekte çalışma süreniz:

(1) 1-5 yıl arası

(2) 6-10 yılı arası

(3) 11-15 yıl arası

(4) 16-20 yıl arası

(5) 20 yıl ve arası

4) Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süreniz:

(1) 1-5 yıl arası

(2) 6-10 yılı arası

(3) 11-15 yıl arası

(4) 16-20 yıl arası

(5) 20 yıl ve arası

5) Görev yaptığınız okul türü :

- (1) İlköğretim (4) Anadolu ve Fen liseleri
(2) Genel Lise (5) Meslek liseleri
(3) Özel Öğretim okulları (6) Diğer

6) Yöneticiliğe ilişkin bir eğitim aldınız mı ?:

- (1) MEB Hizmet içi eğitim seminerine katıldım (3) Yönetim alanında yüksek lisans yapıyorum
(2) Çeşitli konferans ve seminerlere katıldım. (4) Bu konuda eğitim almadım

II. BÖLÜM ÖĞRETMENLERİ YÖNETİCİ OLMAYA GÜDÜLEYEN ETKENLER

Aşağıdaki seçeneklerden size uygun olanı işaretleyiniz

Yönetici olma isteği ile ilgili ifadeler. YÖNETİCİ OLMAYI.....		Hiçbir zaman (1)	Biraz (2)	Çok (3)	Daha çok (4)
1.	Ek ders ücreti arttığı için istiyorum.				
2.	Yaz tatilinde de ek ders ücreti alabilmek için istiyorum.				
3.	Eşim ve çocuklarıma iyi bir gelecek hazırlamak için istiyorum.				
4.	Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum.				
5.	Ailemin yönetici olmamdaki yoğun isteği üzerine istiyorum.				
6.	Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımla yoğun isteği üzerine istedim.				
7.	Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum.				
8.	Aile ve iş çevresindeki insanlardan saygınlık görmek için istiyorum.				
9.	Kendimi ispatlamak için istiyorum.				
10.	Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıktığım için istiyorum.				
11.	Belli bir yaştan sonra öğrencilerle ilgilenmek istemediğimden düşünüyorum.				
12.	Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum.				
13.	Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum.				
14.	Arkadaşlarımla çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.				
15.	Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.				

16	Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum.				
17	Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.				
18	Okulumdaki yöneticilerin görevini ktiye kullanması nedeniyle istiyorum.				
19	Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum				
20	Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum.				
21	İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.				
22	Yönetilmekten çok yönetmeyi sevdiğim için istiyorum.				
23	Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum.				
24	Yöneticilik konusundaki egoistliğimden dolayı istiyorum.				
25	Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum.				
26	Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum.				
27	Branşım nedeniyle tayin isteyemediğim için yönetici olarak tayin istemek amacıyla istiyorum.				
28	Okul bünyesinde daha sağlam ve kalıcı bir görev yapmak istiyorum.				
29	öğretmenlik mesleğine başlamadan önceki iş hayatımda yöneticilik yaptığım için istiyorum.				
30	Okulumdaki yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum				
31	Benden sonra gelen ve kıdem olarak benden daha düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.				
32	Okulumda yönetici olmadığımın zorunlu olarak yönetmelik gereği görevlendirildim.				
33	Eğitim ve ğretimi çok önemsediğim ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum.				
34	Sendika ve siyasi nedenlerle istiyorum.				

Konuyla ilgili belirtmek istediğiniz başka şeyler varsa lütfen bu bölüme yazınız. (Gerekirse sayfanın arkasınıda kullanabilirsiniz.)

ÖZGEÇMİŞ

22.10.1974 Tarihinde Ulus'ta doğdu. İlköğretimini Zonguldak ili Kilimli beldesinde bulunan Pirireis İlkokulunda, ortaöğretimini ise Kilimli ortaokulu ve Zonguldak Teknik Lisesinde tamamladı.

1994 Yılında İ.T.Ü Sakarya Mühendislik Fakültesi Düzce M.Y.O Makine Bölümünü bitirdi. Tekrar Üniversite sınavına girerek Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Makine Öğretmenliğini kazandı ve 1998 yılında mezun oldu.

1999 Yılında İstanbul İli Pendik İlçesinde Eğitim Öğretime devam etmekte olan Pendik A.T.L, A.M.L, Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesine Makine Öğretmeni olarak atandı.

Halen ilk göreve başladığı Meslek lisesinde, Kordinatör Müdür Yardımcısı olarak çalışmaktadır.