

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNİN
YÖNETİMİNDE KARŞILAŞILAN PROBLEMLER VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Hazırlayan
Bekir ÇAKMAK**

**Danışman
Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN**

Yüksek Lisans Tezi

**Eylül 2016
KAYSERİ**

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNİN
YÖNETİMİNDE KARŞILAŞILAN PROBLEMLER VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Hazırlayan
Bekir ÇAKMAK**

**Danışman
Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN**

Yüksek Lisans Tezi

**Eylül 2016
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.



Bekir ÇAKMAK

YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI

“Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Yönetiminde Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Önerileri” adlı Yüksek Lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi ’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan



Bekir ÇAKMAK

Danışman



Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN



Eğitim Bilimleri ABD Başkanı

Prof. Dr. Remzi KILIÇ

Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN danışmanlığında **Bekir ÇAKMAK** tarafından hazırlanan “**Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Yönetiminde Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Önerileri**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

07/09/2016

JÜRİ:

Danışman : Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN

M. Çelikten

Üye : Prof. Dr. Remzi KILIÇ

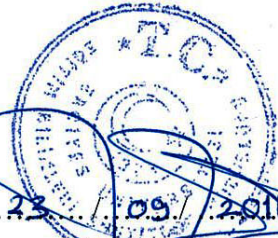
R. Kiliç

Üye : Doç. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK

E. Babaoğlan Çelik

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 23/09/2016 tarih ve 42-13.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Doç. Dr. Cevdet KIRPIK

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

Milletlerin gelişmesinde ve büyümesinde en önemli etkenlerden başlıcası eğitimidir. Eğitimin, toplumun en üst tabakasından en alt tabakasına kadar ulaşmasını sağlayan, bunun için aktif bir çaba içerisinde olan ve dolayısıyla eğitimin sağlıklı bir şekilde bireylere iletilmesinde de en fazla katkısı olanlar eğitim yöneticileridir. Toplumda bu kadar etkili ve önemli bir yere sahip olan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemlerin titizlikle irdelenmesi ve çözüm bulunması büyük önem taşır.

Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan yöneticilerin karşılaştıkları problemleri ele almak, bu problemlerin motivasyonlarını ne kadar etkilediğini araştırmak ve bunun sonucunda çözüm önerileri geliştirmek ve sorunların ortadan kaldırılması için yetkili mercilerin dikkatini çekmek bu çalışmanın amacını teşkil etmektedir.

Bu araştırma Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim dalı, Eğitim yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır. Araştırmada Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin karşılaştıkları eğitim ve yönetim problemlerinin bu yöneticilerde oluşturduğu olumsuz etkiler belirlenmeye çalışılmış, bu problemlerin ve olumsuz etkilerin ortadan kaldırılmasına yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmam süresince yardımlarını ve değerli görüşlerini benden esirgemeyen çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN'e, tez çalışmalarım sırasında sağladığı motivasyonla beni yüreklendiren ve yardımlarını esirgemeyen Gökhan ÖZER'e, verilerin hazırlanmasında çokça emeği bulunan arkadaşım İsmail KÖSE'ye, yaratıcı fikirlerinden sürekli istifade ettiğim sevgili eşim Birgül ÇAKMAK'a en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Bekir ÇAKMAK

Kayseri, Eylül 2016

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNİN YÖNETİMİNDE KARŞILAŞILAN PROBLEMLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Bekir ÇAKMAK

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2016
Danışman: Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN

ÖZET

Mesleki ve teknik Anadolu Liselerinde görev yapan okul müdürleri, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları birçok iş alanı ile uğraşmak ve pek çok sorunla başa çıkmak zorundadırlar. Bu alt sistemde görev yapan mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticileri, “Fiziksel Güçlükler”, “Beşeri Güçlükler”, “Kültürel Güçlükler”, “Bürokratik Güçlükler” boyutunda genel olarak sorunlarla karşılaşmak durumundadırlar. Bu sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerinin getirilmesi gerekliliği vardır.

Bu araştırmanın amacı, mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan yöneticilerin okullarda karşılaştıkları “Fiziksel Güçlükler”, “Beşeri Güçlükler”, “Kültürel Güçlükler”, “Bürokratik Güçlükler” bağlamında yönetim sorunlarını saptamak, bu sorunlarla karşılaşma sıklığını ve görevlerini olumsuz etkileme düzeyini belirleyip dikkat çekmek ve çözüm önerileri geliştirmektir.

Araştırmanın evrenini, Kayseri İli Büyükşehir sınırları içerisinde, 2014-2015 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren resmi mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapmakta olan 42 okul müdürü, 15 Müdür Başyardımcısı ve 142 Müdür Yardımcısı olmak üzere toplam 199 okul yöneticisi oluşturmuştur.

Ankette kişisel bilgilerin yanı sıra, sorun boyutlarına ilişkin toplam 34 soru sorulmuş ve beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler bilgisayara aktarılmış ve SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Ankette yer alan mesleki ve teknik Anadolu Lisesi yöneticilerinin yönetim sorunlarına ilişkin konularda görece olarak en fazla beşeri güçlükler alanında sorun yaşadığı, fiziksel güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda orta düzeyde sorun yaşadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki ve teknik Anadolu Lisesi, yönetim, sorunları,



**ENCOUNTERED PROBLEMS AND SUGGESTED SOLUTIONS IN
MANAGEMENT OF VOCATIONAL AND TECHNICAL ANATOLIAN HIGH
SCHOOLS**

Bekir ÇAKMAK

**Erciyes University, Institute of Educational Sciences
MA Thesis, September 2016
Advisor: Prof. Mustafa ÇELİK TEN**

ABSTRACT

Principals, head deputy directors and deputy directors who serve at vocational and technical anatolian high school have to deal with a lot of job fields and get over a lot of difficulties. Secondary education school administrators who serve at this subsystem have to face problems in the “physical difficulties “ , “human difficulties”, “cultural difficulties “ , “bureaucratic difficulties” dimensions, it is necessary to define these problems and suggest solutions.

The purpose of this study is to define the problems faced by vocational and technical anatolian High schools administrators in terms of “physical difficulties “ , “human difficulties”, “cultural difficulties “ , “bureaucratic difficulties”, to take attention and to offer solutions determining frequency of these faced problems and level of these negative effects on these duty.

Participants of this research were in total 199 school administrators (42 school principals, 15 head deputy directors and 142 deputy directors) working at official vocational and technical high schools within boundaries of metropolitan in Kayseri in 2014/2015 academic year.. These schools operate under the general directorate of vocational and technical education affiliated to ministry of national education.

In the questionnaire; besides personal information, 34 questions which were asked and five point likert scale was used. The collected data were transcribed and analyzed using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) program.

According to research results, the biggest problem vocational and technical Anatolian high school administrators faced with were about human difficulties. Moreover,

physical difficulties, cultural difficulties and bureaucratic difficulties areas were seen in moderate level problems.

Key Words: Vocational and technical anatolian high school, management, management problems



İÇİNDEKİLER

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNİN YÖNETİMİNDE KARŞILAŞILAN PROBLEMLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI	ii
KABUL VE ONAY	iii
ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
KISALTMALAR LİSTESİ	xviii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Önemi	3
1.3. Araştırmanın Varsayımları	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.5. Tanımlar	4
1.5.1. Eğitim	4
1.5.2. Yönetim	4
1.5.3. Eğitim yönetimi	4
1.5.4. Eğitim yöneticisi	4
1.5.5. Ortaöğretim Kurumları	5
1.5.6. Ortaöğretim kurumlarının amaçları	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Eğitim	8

2.2. Yönetim	10
2.2.1. Yönetim Kuramları	12
2.2.1.1. Klasik Kuramlar	12
2.2.1.1.1. Bilimsel İşletme	13
2.2.1.1.2. Bürokratik Örgüt	13
2.2.1.1.3. Yönetim Süreçleri	13
2.2.1.1.4. Yönetimin Formülleşmesi	14
2.2.1.1.5. Dinamik Yönetim	14
2.2.1.2. Neo-Klasik Kuramlar	15
2.2.1.2.1. İnsan İlişkileri	15
2.2.1.2.2. İşbirliği	15
2.2.1.2.3. Rasyonel Karar	16
2.2.1.2.4. Sosyal Sistem	16
2.2.1.2.5. Hizmetlerin Takası	16
2.2.1.3. Post-Modern Yaklaşımlar	16
2.2.1.3.1. İnfomasyon Kuramı	17
2.2.1.3.2. Sibernetik	17
2.2.1.3.3. Genel Sistem Teorisi	17
2.2.1.3.4. Açık Sistem Teorisi	18
2.3. Eğitim Yönetimi	19
2.4. Mesleki Eğitim	23
2.4.1. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı	23
2.4.2. Türkiye’de Mesleki Eğitim	24
2.5. Mesleki ve Teknik Eğitim Yöneticisinin Görevleri	25
2.5.1. Müdür, Görev, Yetki ve Sorumlulukları	26
2.5.2. Müdür Başyardımcısı, Görev, Yetki ve Sorumlulukları	31
2.5.3. Müdür Yardımcısı, Görev, Yetki ve Sorumlulukları	32

2.5.4. Teknik Müdür Yardımcısı, Görev, Yetki ve Sorumlulukları	33
2.5.5. Koordinatör, Müdür Yardımcısının Görev ve Sorumlulukları.....	34
2.5.6. Pansiyondan Sorumlu Müdür Yardımcısı ve Görevleri	35
3. YÖNTEM.....	36
3.1. Araştırma Yöntemi	36
3.1.1. Araştırmanın Modeli.....	36
3.1.2. Evren ve Örneklem	36
3.2. Verilerin Toplanması.....	36
3.2.1. Veri Toplama Aracı	36
3.2.1.1. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Yönetiminde Karşılaşılan Problemler Anketi (MTALYKPA)	37
3.2.1.2. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Yönetiminde Karşılaşılan Problemler Anketi MTALYKPA'nın Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	37
3.2.1.2.1. Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi	37
4. BULGULAR VE YORUMLAR	42
4.1. Demografik Özellikler.....	42
4.2. Kayseri'de Yer Alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaşmış Oldukları Güçlükler İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki	51
4.2.1. Kayseri'de Yer Alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaşmış Oldukları Güçlükler İle Cinsiyetleri Arasındaki İlişki.....	51
4.2.1.1. Fiziksel Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	51
4.2.1.2. Beşeri Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki	54
4.2.1.3. Kültürel Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki	56
4.2.1.4. Bürokratik Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki	58
4.2.2. Kayseri'de Yer Alan Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaştıkları Problemler Yaşlarına Göre Farklılık Göstermekte Midir?	62

4.2.2.1. Fiziksel Güçlükler ile Yaşları Arasındaki İlişki.....	62
4.2.2.2. Beşeri Güçlükler ile Yaş Arasındaki İlişki	65
4.2.2.3. Kültürel Güçlükler ile Yaş Arasındaki İlişki	68
4.2.2.4 Bürokratik Güçlükler ile Yaş Arasındaki İlişki	70
4.2.3. Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?	74
4.2.3.1. Fiziksel Güçlükler ile Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki	74
4.2.3.2 Beşeri Güçlükler ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki İlişki	77
4.2.3.3 Kültürel Güçlükler ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki İlişki	80
4.2.3.4 Bürokratik Güçlükler ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki İlişki	82
4.2.4. Kayseri’de Yer Alan Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaştıkları Problemler Öğrenim Durumlarına Göre Farklılaşmakta Mıdır?.....	86
4.2.4.1 Fiziksel Güçlükler ile Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki.....	86
4.2.4.2 Beşeri Güçlükler ile Öğrenim Durumları Arasındaki İlişki.....	89
4.2.4.4 Bürokratik Güçlükler ile Öğrenim Durumları Arasındaki İlişki.....	94
4.2.4.3 Kültürel Güçlükler ile Öğrenim Durumları Arasındaki İlişki.....	96
4.2.5. Kayseri’de Yer Alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaştıkları Problemler Meslek Öğretmeni Ya Da Kültür Öğretmeni Kökenli Olup Olmadığına Göre Farklılaşmakta Mıdır?.....	98
4.2.5.1 Fiziksel Güçlükler ile Branşımız Arasındaki İlişki.....	98
4.2.5.2. Beşeri Güçlükler ile Branşları Arasındaki İlişki	101
4.2.5.3 Kültürel Güçlükler ile Branşları Arasındaki İlişki.....	104
4.2.5.4 Bürokratik Güçlükler ile Branşları Arasındaki İlişki.....	106
5.TARTIŞMA VE YORUM	111
5.1 Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?.....	111

5.2 Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?.....	111
5.3 Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?.....	112
5.4. Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler öğrenim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?.....	112
5.5. Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler meslek öğretmeni ya da kültür öğretmeni kökenli olup olmadığına göre farklılaşmakta mıdır?	113
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
KAYNAKLAR	118
EKLER.....	121
EK-1: EĞİTİM YÖNETİCİLERİNE UYGULANAN ÖLÇME ARACI	121
ÖZGEÇMİŞ.....	126

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Cronbach's Alpha Güvenilirlik Analizi	37
Tablo 3.2. KMO and Bartlett's Test	38
Tablo 3.3. MTALYKPA'nın Ana Boyutları Tarafından Açıklanan Varyans Oranları ..	39
Tablo 3.4. MTALYKPA'nın Ana Boyutlarının Maddelerine ilişkin Faktör Yükleri	40
Tablo 3.5. MTALYKPA'nın Ana Boyutlarındaki soru numaraları	41
Tablo 4.1. Demografik Özellikler (Cinsiyet)	42
Tablo 4.2. Demografik Özellikler (Yaş)	43
Tablo 4.3. Demografik Özellikler (Meslek Kıdemi).....	44
Tablo 4.4. Demografik Özellikler (Yöneticilik Kıdemi)	45
Tablo 4.5. Demografik Özellikler (Göreviniz)	46
Tablo 4.6. Demografik Özellikler (Mezun olunan okul türü).....	47
Tablo 4.7. Demografik Özellikler (Branş)	48
Tablo 4.8. Demografik Özellikler (Öğrenim Durumu).....	49
Tablo 4.9. Demografik Özellikler (Hizmet içi Kurs ve Seminer).....	50
Tablo 4.10. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler – Cinsiyet)	51
Tablo 4.11. Varyansların Homojenliği Testi (Fiziksel Güçlükler – Cinsiyet).....	52
Tablo 4.12. One-Way Anova Testi (Fiziksel Güçlükler – Cinsiyet).....	53
Tablo 4.13. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler – Cinsiyet).....	54
Tablo 4.14. Varyansların Homojenliği Testi (Beşeri Güçlükler – Cinsiyet)	55
Tablo 4.15. One-Way Anova (Beşeri Güçlükler – Cinsiyet)	56
Tablo 4.16. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler – Cinsiyet).....	57
Tablo 4.17. Varyansların Homojenliği Testi (Kültürel Güçlükler – Cinsiyet)	57
Tablo 4.18. One-Way Anova (Kültürel Güçlükler – Cinsiyet)	58
Tablo 4.19. Tanımlayıcı İstatistikler (Bürokratik Güçlükler – Cinsiyet).....	59
Tablo 4.20. Varyansların Homojenliği Testi (Bürokratik Güçlükler – Cinsiyet)	60
Tablo 4.21. One-Way Anova (Bürokratik Güçlükler – Cinsiyet).....	61
Tablo 4.22. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki ilişki.....	62

Tablo 4.23. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler – Yaş).....	63
Tablo 4.24. Varyansların Homojenliği (Fiziksel Güçlükler – Yaş).....	64
Tablo 4.25. One-WayAnova (Fiziksel Güçlükler – Yaş).....	65
Tablo 4.26. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler –Yaş).....	66
Tablo 4.27. Varyansların Homojenliği (Beşeri Güçlükler –Yaş)	67
Tablo 4.28. One-WayAnova(Beşeri Güçlükler –Yaş).....	68
Tablo 4.29. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler- Yaş).....	69
Tablo 4.30. Varyansların Homojenliği Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler- Yaş)	69
Tablo 4.31. One-WayAnova(Kültürel Güçlükler- Yaş).....	70
Tablo 4.32. Tanımlayıcı İstatistikler (Bürokratik Güçlükler - Yaş).....	71
Tablo 4.33. Varyansların Homojenliği (Bürokratik Güçlükler – Yaş)	72
Tablo 4.34. One-WayAnova(Bürokratik Güçlükler - Yaş).....	73
Tablo 4.35. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Yaş Arasındaki ilişki.....	74
Tablo 4.36. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler- Mesleki Kıdem).....	75
Tablo 4.37. Varyansların Homojenliği (Fiziksel Güçlükler- Mesleki Kıdem)	76
Tablo 4.38. One-WayAnova (Fiziksel Güçlükler- Mesleki Kıdem).....	77
Tablo 4.39. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler - Mesleki Kıdem)	78
Tablo 4.40. Varyansların Homojenliği (Beşeri Güçlükler - Mesleki Kıdem)	79
Tablo 4.41. One-WayAnova (Beşeri Güçlükler - Mesleki Kıdem)	80
Tablo 4.42. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler - Mesleki Kıdem).....	81
Tablo 4.43. Varyansların Homojenliği (Kültürel Güçlükler - Mesleki Kıdem)	81
Tablo 4.44. One-WayAnova (Kültürel Güçlükler - Mesleki Kıdem).....	82
Tablo 4.45. Tanımlayıcı İstatistikler (Bürokratik Güçlükler - Mesleki Kıdem).....	83
Tablo 4.46. Varyansların Homojenliği (Bürokratik Güçlükler - Mesleki Kıdem)	84
Tablo 4.47. One-WayAnova (Bürokratik Güçlükler - Mesleki Kıdem)	85
Tablo 4.48. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki ilişki.....	86
Tablo 4.49. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler - Öğrenim Durumu).....	87

Tablo 4.50. Varyansların Homojenliği Testi (Fiziksel Güçlükler - Öğrenim Durumu) .	88
Tablo 4.51. One-WayAnova(Fiziksel Güçlükler - Öğrenim Durumu).....	89
Tablo 4.52. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler - Öğrenim Durumları).....	90
Tablo 4.53. Varyansların Homojenliği (Beşeri Güçlükler - Öğrenim Durumları).....	91
Tablo 4.54. One-WayAnova (Beşeri Güçlükler - Öğrenim Durumları).....	92
Tablo 4.55. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler - Öğrenim Durumları).....	93
Tablo 4.56. Varyansların Homojenliği (Kültürel Güçlükler - Öğrenim Durumları).....	93
Tablo 4.57. One-WayAnova (Kültürel Güçlükler - Öğrenim Durumları).....	94
Tablo 4.58. Tanımlayıcı İstatistikler (Bürokratik Güçlükler - Öğrenim Durumları).....	95
Tablo 4.59. Varyansların Homojenliği (Bürokratik Güçlükler - Öğrenim Durumları) ..	96
Tablo 4.60. One-WayAnova (Bürokratik Güçlükler - Öğrenim Durumları).....	97
Tablo 4.61. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Öğrenim Durumu Arasındaki ilişki.....	98
Tablo 4.62. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler - Branş).....	99
Tablo 4.63. Varyansların Homojenliği (Fiziksel Güçlükler - Branş).....	100
Tablo 4.64. One-WayAnova (Fiziksel Güçlükler - Branş).....	101
Tablo 4.65. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler –Branş).....	102
Tablo 4.66. Varyansların Homojenliği (Beşeri Güçlükler –Branş).....	103
Tablo 4.67. One-WayAnova (Beşeri Güçlükler –Branş).....	104
Tablo 4.68. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler - Branş).....	105
Tablo 4.69. Varyansların Homojenliği (Kültürel Güçlükler - Branş).....	105
Tablo 4.70. One-WayAnova (Kültürel Güçlükler - Branş).....	106
Tablo 4.71. Tanımlayıcı İstatistikleri (Bürokratik Güçlükler - Branş).....	107
Tablo 4.72. Varyansların Homojenliği (Bürokratik Güçlükler - Branş).....	108
Tablo 4.73. One-WayAnova (Bürokratik Güçlükler - Branş).....	109
Tablo 4.74. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Branş Arasındaki ilişki.....	110
Tablo 4.75. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Yönetiminde Karşılaşılan Problemler Ölçeği.....	123

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Demografik Özellikler (Cinsiyet)	42
Şekil 4.2. Demografik Özellikler (Yaş)	43
Şekil 4.3. Demografik Özellikler (Meslek Kıdemi).....	44
Şekil 4.4. Demografik Özellikler (Yöneticilik Kıdemi).....	45
Şekil 4.5. Demografik Özellikler (Göreviniz).....	46
Şekil 4.6. Demografik Özellikler (Mezun olunan okul türü).....	47
Şekil 4.7. Demografik Özellikler (Branş)	48
Şekil 4.8. Demografik Özellikler (Öğrenim Durumu).....	49
Şekil 4.9. Demografik Özellikler (Hizmet içi Kurs ve Seminer).....	50

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.	: Aktaran
F	: Varyans Analizi
KO	: Korelasyon Ortalaması
KT	: Korelasyon Toplamı
N	: Frekans
ort	: Ortalama
p	: Anlamlılık düzeyi
sd	: Eleman sayısı
ss	: Standart sapma
std.	: Standart
T	: t değeri
vd.	: Ve diğerleri

1. GİRİŞ

İnsanoğlu dŸnyaya gŸnderildiđinde dŸnya Ÿzerindeki yaşam yalnızca Âdem ve Havva dan ibaretti. Dolayısıyla ortada ne yŸnetilen ne de yŸneten vardı. Ancak zaman ilerledikçe, takvim yaprakları hızla dŸkŸlmeye başladıkça, dŸnyada yaşayan insan nŸfusu giderek arttı. İki kişiden oluşan dŸnya nŸfusundan aile, ailelerden, topluluklar, bu topluluklardan beylikler, bu beyliklerden ise devletler ortaya çıkmıştır. En kŸçük insan topluluğu olan ailede bile meydana geldiğinde, ortaya yŸnetme olgusu çıkmıştır. İyi yŸnetilen bir aile mal varlığını giderek artırır, çocuklarını huzur ve refah içerisinde yetiştirir, sağlıklı bir şekilde meslek sahibi yapar ve en nihayetinde de çocuklarını evlendirip aile olma gŸrevini başarıyla tamamlar. Aynı şekilde devletler de İyi yŸnetildikleri zaman vatandaşlarının huzur ve refahını sağlarken devletin kendisi de muasır medeniyetler seviyesine ulaşır.

Devletler gelişmiş medeniyetler seviyesine olan yolculuklarında hedefe varmak için stratejiler belirlerler. Bu stratejilerden birisi tarım toplumu olarak yola devam edip hedefe varmak, bu stratejilerden bir diğerisi ise yola sanayi toplumu olarak devam etmektir. YŸzyıllardır tarım toplumu olarak medeniyet yolculuğuna devam eden devletler giderek bŸyŸmŸř, topraklarına toprak katmış ve medeniyetlerini geliştirmişlerdir. Osmanlı TŸrk Devleti tarım toplumu olarak bunu başarmıştır. Ancak gŸnŸmŸz teknoloji ve bilgi çağında tarım toplumu olarak yola devam etmek arzu edilen medeniyet seviyesine ulaşmada istenilen hızı sağlayamayabilir. řŸyle ki cep telefonu ile tonlarca buğdayın fiyatı neredeyse aynıdır. Artık devletler uygarlaşmanın ve medenileşmenin yolunu Sanayi toplumu olmakta gŸrmŸř ve ardı ardına sanayi hamleleri gerçekleştirmişlerdir. Bu hamlelerde hızlı davrananlar ve ŸstŸn teknoloji ve sanayi imkânlarına sahip olanlar muasır medeniyetler seviyesine daha hızlı varmış, hatta muasır medeniyetler seviyesini bizzat tayin etmişlerdir.

İşte sanayi toplumu olmanın da yegâne anahtarı ancak ve ancak mesleki eğitimidir. Mesleki eğitim de ancak bilimsel ve akılcı metotlarla yapıldığında istenilen sonucu verebilir. Kaliteli mesleki eğitim de bize göre ancak mesleki eğitim kurumlarının iyi yönetilmesiyle olur.

İşte bu çalışma mesleki eğitimde yöneticilerin karşılaştıkları problemleri tespit edip, incelemek ve ortaya koymak, elde edilen bulgular sonucunda da alana hizmet edeceği düşünülen çözüm önerileri sunmak için yapılmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemleri tespit etmek, bu problemleri çeşitli değişkenler açısından incelemek ve bu inceleme sonucunda alana katkı sağlayacağı düşünülen çözüm önerileri getirmektir

1.1.1. Alt Amaçlar

1. Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
2. Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
3. Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler öğrenim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
5. Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler meslek öğretmeni ya da kültür öğretmeni kökenli olup olmadığına göre farklılaşmakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

İçinde bulunduğumuz bilim teknoloji ve sanayi çağında ülkelerin gelişmişlik göstergeleri sanayileşme düzeyleridir. En çok sanayileşen ülke en gelişmiş ülke anlamına gelmektedir. Sanayinin de en temel yapı taşı meslek elemanıdır. Bünyesinde bulundurduğu meslek elemanının kalitesi o ülkedeki sanayinin ve de sanayileşmenin de kalitesini belirlemektedir. Kaliteli meslek elemanı yetiştirmenin yolu da bilimsel metotlarla yürütülen, teknolojiyle desteklenmiş kaliteli bir meslek eğitiminden geçmektedir.

İşte bu çalışma mesleki eğitimin en köklü ve en merkezi kurumlarından olan, meslek elemanını geleceğe hazırlayan ve onu bilgi, beceri ve ahlak yönünden donatan kurumlar olan Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde karşılaşılan yönetim problemlerini saptayarak bu alana dikkat çekecek, bu problemlere olası çözüm önerileri sunarak da mesleki eğitime katkı sağlayacaktır.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

1. Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerin problemleri vardır.
2. Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin problem olgusundan aynı kavramı anladıkları,
3. Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin sorulan sorulara içtenlikle cevap verdikleri.
4. Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin çalıştıkları kurum hakkında sorulan soruları cevaplayacak düzeyde bilgi sahibi oldukları,

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin yönetiminde karşılaşılan problemler ve çözüm önerileri ile sınırlıdır.

2. Katılımcılar iş yüklerinin çok olduğundan anketi samimiyetle cevaplama düzeyleri değişiklik gösterebilir bu da sonucu olumsuz etkileyebilir.

3. Bu çalışma gönüllülük esasında yürütüldüğü için orta öğretim kurumları yöneticileri duygularını dışa vurmak istemedikleri için çalışmaya katılmayı reddedebilirler.

1.5. Tanımlar

1.5.1. Eğitim

Kişinin zihni, bedeni, duygusal, toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen bir doğrultuda geliştirilmesi, ona bir takım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler aktarma, beceri kazandırılması yolundaki çalışmaların tümüdür (Akyüz, 2011).

1.5.2. Yönetim

Bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki iş bölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabaların toplamıdır. Yönetim başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbirleriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır (Eren,2003).

1.5.3. Eğitim yönetimi

Genel olarak ifade etmek gerekirse yönetimin eğitime uygulanmasıdır. Eğitim alanına ilişkin politika karar ve amaçların gerçekleştirilmesiyle ilgilenme işidir. Bunun yapılmasında eğitim yöneticileri insan ve madde kaynaklarını yönetim süreçleri içinde ilişkilendirir, zaman, ilke ve yöntemlerden yararlanır. Yapılan bu eylemlerin genel tanımına eğitim yönetimi denilebilir. (Keskinkılıç, 2007).

1.5.4. Eğitim yöneticisi

Milli eğitim bakanlığına bağlı kurumlarda eğitim öğretim işlerinin sağlıklı ve koordineli bir şekilde yürütülebilmesi için, çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlayan, resmi makamlarla yazışmalar yoluyla iletişimi ve bilgi akışını sağlayan, kurumun

hedeflerini gerçekleştirebilmek için kararlar alan ve her türlü resmi kuruma ve bakanlığa karşı muhatap kabul edilen kişi. başka bir tanımda ise eğitim yöneticisi okulun etkili ve verimli çalışmasını sağlamakla görevli olan kişi olarak geçmektedir (Karslı, 2004).

Ayrıca Çelikten (2004)'e göre okul denilen açık sistemin etkililiğinde, çevreye uyumunu sağlamaktan, etkin bir biçimde sürekliliğinden, örgüt içinden ve dışından gelen istekleri yanıtlamaktan sorumlu kişi de okul müdürüdür.

1.5.5. Ortaöğretim Kurumları

Ortaokul veya imam-hatip ortaokulu üzerine öğrenim süresi dört yıl olan yatılı ve/veya gündüzlü olarak eğitim ve öğretim veren kurumlardır. Bu kurumlar;

- a) Fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, Anadolu liseleri, güzel sanatlar liseleri ve spor liseleri,
- b) Anadolu imam-hatip liseleri ve imam-hatip liseleri,
- c) Meslek liseleri, teknik liseler, Anadolu meslek liseleri, Anadolu sağlık meslek liseleri, Anadolu teknik liseleri mesleki ve teknik eğitim merkezleri ile ortaöğretimin genel lise, imam-hatip lisesi ve mesleki ve teknik ortaöğretim programlarını tek yönetim altında uygulayan çok programlı liselerden oluşur.

1.5.6. Ortaöğretim kurumlarının amaçları

- a) Ortaöğretim kurumları;
- b) Öğrencileri bedenî, zihnî, ahlâkî, manevî, sosyal ve kültürel nitelikler yönünden geliştirmeyi, demokrasi ve insan haklarına saygılı olmayı, çağımızın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatarak geleceğe hazırlamayı,
- c) Öğrencileri ortaöğretim düzeyinde ortak bir genel kültür vererek yükseköğretime, mesleğe, hayata ve iş alanlarına hazırlamayı,

- d) Eğitim ve istihdam ilişkilerinin Bakanlık ilke ve politikalarına uygun olarak sağlıklı, dengeli ve dinamik bir yapıya kavuşturulmasını,
- e) Öğrencilerin öz güven, öz denetim ve sorumluluk duygularının geliştirilmesini,
- f) Öğrencilere çalışma ve dayanışma alışkanlığı kazandırmayı,
- g) Öğrencilere yaratıcı ve eleştirel düşünme becerisi kazandırmayı,
- h) Öğrencilerin dünyadaki gelişme ve değişimleri izleyebilecek düzeyde yabancı dil öğrenebilmelerini,
- i) Öğrencilerin bilgi ve becerilerini kullanarak proje geliştirerek bilgi üretebilmelerini,
- j) Teknolojiden yararlanarak nitelikli eğitim verilmesini,
- k) Hayat boyu öğrenmenin bireylere benimsetilmesini,
- l) Eğitim, üretim ve hizmette uluslararası standartlara uyulmasını ve belgelendirmenin özendirilmesini amaçlar.

Ayrıca:

- a) Fen liseleri, fen ve matematik alanlarında; sosyal bilimler liseleri, edebiyat ve sosyal bilimler alanlarında öğrencilerin bilim insanı olarak yetiştirilmelerine kaynaklık etmeyi,
- b) Anadolu öğretmen liseleri, öğrencilere öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği ön bilgi, beceri, tutum ve davranışları kazandırmayı,
- c) Güzel sanatlar liseleri, öğrencilere güzel sanatlarla ilgili temel bilgi ve beceriler kazandırmayı ve güzel sanatlar alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi,
- d) Spor liseleri, öğrencilere beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve beceriler kazandırmayı, beden eğitimi ve spor alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi,
- e) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında;

1. İş, hizmet ve sağlık alanlarında ihtiyaç duyulan ulusal ve uluslararası meslek standartlarına uygun nitelikte insan gücünün yetiştirilmesi, mesleki bilgi ve becerilerinin güncelleştirilmesi ve uygulanan programlarla girişimcilik bilinci, meslek etiği, iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile iş alışkanlığının kazandırılmasını,
2. Mesleki eğitim görenlerin istihdama hazırlanmasını,

f) Anadolu imam-hatip liseleri ve imam-hatip liselerinde; imamlık, hatiplik ve Kur'an kursu öğreticiliği gibi dinî hizmetlerin yerine getirilmesine kaynaklık edecek gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılmasını amaçlar. (Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013)



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Eğitim

Eğitim aslında bireyi doğduğu andan itibaren çepce çevre saran, ona ilk önce dünyaya uyum sağlamasında yardımcı olan, daha sonraları ise ait olduğu topluma özgü tutum, davranış örf ve adetleri kazanmasını sağlayan, okulla birlikte meslek hayatını da şekillendiren ve en nihayetinde yaşlılık hayatında nelere dikkat etmesini ve nasıl yaşaması gerektiğini ona kazandıran kapsamlı oldukça geniş bir olgudur (Özer,2014). İnsan doğduğu andan itibaren eğitim hususuyla kendi yaşantısı yoluyla etkileşim içine girer. Bahsedilen tanımın pek çoğu okulda olmayan eğitim yani informal eğitimi ilgilendirmektedir fakat biz bu çalışmada eğitimin okulda verilen kısmıyla yani formal kısmıyla ilgileneceğiz.

Eğitim, kişinin zihni,bedeni,duygusal,toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen bir doğrultuda geliştirilmesi,ona bir takım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler aktarma, beceri kazandırılması yolundaki çalışmaların tümüdür (Akyüz, 2011). Bu tanımda da ifade edildiği üzere eğitimin pek çok boyutu kapsadığı açıktır. Ayrıca bu tanımdaki zihni, bedeni, duygusal, toplumsal yetenekler, istenilen doğrultuda ve amaca dönük kavramları da ayrıca dikkati gerektiren ve rast gele seçilmemiş olgulardır.

Pek çok bilim adamı tarafından çeşitli kaynaklarda çok değişik tanımlar yapılmış olmasına rağmen, eğitimin en bilinen tanımı Ertürk'e ait olan tanımdır. Ertürk (1984), eğitimi "bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci" olarak tanımlamıştır.(Ertürk, 1984Akt. Karagül,1995) olarak tanımlamıştır. Bu haliyle Ertürk'ün eğitim tanımı formal eğitime vurgu yapmaktadır. Ertürk'ün tanımında geçen anahtar sözcükler şöyle açıklanabilir:

İstendik: Önceden belirlenen amaçlar, hedefler doğrultusunda, planlı olarak.

Kasıtlı: Bilerek yapılan, mümkün olduğunca rastlantısal unsurları devre dışı bırakarak yapılan.

Kendi yaşantısı yoluyla: Eğitimin bireyin yaşantısına dayanması.

Davranış: Dıştan gözlemlenebilen tepkiler.

Kuzgun(2009)'a göre eğitim bireyde toplumca istenen davranışları geliştirme ve her insanda doğal olarak bulunan ihtiyaçlarını karşılama ve gizil güçlerini gerçekleştirme eğilimini toplumun beklentileri doğrultusunda karşılama yolunda davranışlar kazandırma sürecidir. Arı ve Deniz (2008) ise eğitimi "bireyde istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir" şeklinde tanımlamıştır.

Bu tanımlarda da önemli olan kısım eğitimin yeni bir davranış kazandırması ya da var olan davranışı değiştirmesidir. Bu davranış değişikliği çevre ve bilgi etkileşimi sonunda bir yaşantının ürünü olması gerekir. Eğer bu davranışlar doğuştan gelmişse buna eğitim diyemeyiz. Eğitim yoluyla kazandırılan davranış değişikliğinin ise gözlenebilir, ölçülebilir ve değerlendirilebilir nitelikte olması gerekir. İstendik değişiklikler sözüyle kast edilen ise eğitimin bir hedefe yönelik gerçekleştirilmekte olduğudur. Tanımda geçen davranış olgusunu da gözlenebilen ve gözlenemeyen örtük ya da açık etkinlikler kast edilmektedir. Yine bu tanımda geçen kasıtlılık sözcüğünden anlamamız gereken ise eğitim işinin amaçlı, planlı ve programlı etkinlikler bütünü olduğudur. Yukarıdaki tanımda dikkat edilmesi gereken en son nokta ise eğitimin bir anda olup biten bir eylem değil yaşam boyu belli dönemlerde gerçekleşen birikimli ve devamlı bir süreç olduğudur.

Tüm bu bilgi birikimi bize eğitimin hayatımızın vazgeçilmez bir parçası olduğunu ve her insanın ,meslek edinsin ya da edinmesin, bir müddet eğitimden geçtiğini ifade etmektedir.

2.2. Yönetim

Yönetimin tanımı hakkında literatürde farklı tanımlamalara rastlanmaktadır (Çelik,2000).Yönetim en eski bilimdir(Bursalıoğlu, 2010). Bir kişinin tek başına kaldıramayacağı bir taşı kaldırmak için bir araya gelip birisinin haydi demesiyle yönetim ortaya çıkmıştır(Aytürk,2003) dolayısıyla yönetim ilk insandan günümüze kadar gelen çok eski ve köklü bir geçmişe sahiptir. Yönetim ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların işbirliğidir (Aytürk,2003). Yönetim, insanların işbirliğini sağlama ve onları bir amaca doğru yöneltme iş ve çabalarının toplamıdır. (Çelik,2000).Yönetim bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki iş bölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarıdır (Arı ve Deniz, 2008). Yönetim belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri yardımcı malzemeleri ve zamanı birbirleriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma süreçlerinin toplamıdır(Eren, 1998). Yönetim bir örgütteki etkinlikleri amaçlar doğrultuda planlama, örgütleme eşgüdümleme ve kontrol etme çalışmalarıdır (Celep,2004).

İnsanlar yaşamlarını kolaylaştırmak, düzene koymak, belirlediği amaç ve hedeflere ulaşmak ve bireysel olarak başaramayacağı birçok şeyi başarmak için bir araya gelmiş ve örgütleri meydana getirmiştir (Keskinkılıç, 2007). Örgütlerin de düzenli, amacına uygun, başarılı ve bir bütün olarak hayatlarını sürdürebilmeleri için yönetim olgusuna ihtiyaç duyulmuştur. Başka bir tanımda yönetim “Belli bir amacın gerçekleştirilmesi için bireylerin işbirliği yapmaları”(Gözübüyük, 2000) olarak tanımlanmaktadır.

Yönetim bilimi, örgüt amaçlarının gerçekleşmesini kolaylaştırmaya ve örgütü yaşatmaya çalışır(Kaya,1993).Yönetim konusunda günümüze kadar sayısız tanım yapılmıştır. Yönetim, bir örgütün amaçlarına ulaştıracak işleri yapmak için bir araya gelen insanları örgütleyip eş güdümlenerek eyleme geçirme sürecidir (Balcı ve Aydın, 2003). Yönetim bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki iş bölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının toplamıdır. Yönetim, başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbirleriyle uyumlu verimli ve etkin kullanabilecek karar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır(Eren,2003). Yönetim bilgi paylaşımı

ve iletişime dayanan hedefleri belirleyen, ve o hedeflere ulaşmak için kaynakları sağlama, dağıtma, ve harekete geçirme ve sonuçları değerlendirmeyi kapsayan rasyonel, ilerleyici ve küresel bir aktivitedir (Evin,2007) .Yönetimde hedef herkesi memnun etmek değil; adil, şeffaf, kurumun amaçlarına yönelik çalışmaktır (Karakaş,2007).

Günümüzde okul yöneticisinin örgütteki durumuyla başa çıkması, çatışmayı yönetmesi, vizyon sahibi olması, işgörenleri güdülemesi, programlanmış konularda geçerli, güvenilir kararlar vermesi, ve problem çözme becerisine sahip kişiler olması da beklenmektedir (Çelikten,2001).

Ortaöğretim kurum yöneticilerinin mizah tarzlarının incelenmesi adlı çalışmasında Özer (2014) yönetim konusunda şu örneği vermektedir:

Bir yerde yönetim ve yönetici olmazsa orada düzensizlik, çok başlılık ortaya çıkar ve yapılacak işler hiçbir şekilde yürümez. Düzensizliğin örneğini konuyla alakasız olsa da yeni bitmiş ve maliklerine yeni teslim edilmiş apartmandan verebiliriz. Yeni yapılan binalarda çevre düzenlemesi, asansör bakımı, görevli bulunması, arızalara müdahale etme, mesken alma gibi sıralayabileceğimiz pek çok sorun vardır. O binada huzur içinde yaşanabilmesi de bu problemlerin mümkün olduğunca çabuk çözülmesi koşuluyla sağlanabilir. Ancak binada bir yönetim kurulu oluşturulmamışsa orada her kafadan bir ses çıkar, herkes her gördüğü probleme müdahale etmek ister bu arada tabi yeni problemlere de neden olur. Herkes her şey hakkında yorum yaptığından bir kaos ortamı olur ve çoğu zaman bina sakinlerinin lafları karşılaşır ve tartışmalar başlar ve kısa süre sonra o binadaki komşular bir birlerine düşman oluverirler. Ancak binada yönetim kurulur kurulmaz çok başlılık ortadan kalkar ve artık ortalarda konuşan kimseler kalmaz. Yönetimden tek ve tok bir ses çıkar ve diğer apartman sakinleri de kendilerinin seçtikleri bu kurulun kararlarına saygı duyar. Dahası saydığımız problemler de ardi ardına çözülmeye başlar. Yönetimsiz bir binanın bir yılda kat edemediği mesafeyi yönetim oluşturulan bina bir ayda kat eder. Bu bina örneğimizi ev, mahalle, köy, ilçe, il, ülke şeklinde genelleyerek bütün birimlere genelleyebiliriz.

Tabi yönetimi doğaçlama yapmak ilkel ve küçük çaplı örgütlerde bir müddet işe yarayabilir ancak toplumlar geliştikçe ve çapları büyüdükçe kara düzen yönetim yavaş

yavaş yetersiz kalmaya başlar ve artık onun bilimsel metotlarla yapılması gerekir. İşte o zaman yönetim biliminden söz etmeye başlamamız gerekir.

Aydın (2000), yönetim bilimini “yönetim olayını sistemli bir biçimde inceleyenve belli kurallar oluşturan, disiplinler arası bir çalışma alanı” olarak tanımlamış ve yönetim biliminin belli bir nizam ve düzen içerisinde gerçekleşen bir eylem olduğuna aynı zamanda da yöneten ve yönetilen herkesin uyması gereken ve yönetme ve yönetilme hayatını düzenleyen kuralları da tesis ettiğini ifade etmektedir. Yönetim bilimi, etkili yönetim ilkelerini, örgütün amaçlarının etkili bir biçimde gerçekleştirmesini sağlayıcı ilkeler geliştirmeyi, örgütteki madde ve insan kaynaklarını en etkili biçimde kullanma biçimlerini belirlemeyi hedefler(Aydın,2000).

2.2.1. Yönetim Kuramları

Bu başlık altında en eskiden en güncele doğru yönetim kuramlarını açıklayacağız. İlgili literatür incelendiğinde yönetim kuramlarının genellikle yirminci yüzyılda ortaya atıldığını görmekteyiz (Bursalıoğlu,2010). Buradan da aslında yönetim biliminin bilimleşmekte ne kadar geç kaldığı ve de ne kadar genç bir bilim dalı olduğu sonucuna varabiliriz. Yönetim kuramları klasik yaklaşımlar, modern yaklaşımlar, postmodern yaklaşımlar olarak incelenebilir.

2.2.1.1. Klasik Kuramlar

Klasik kuramların özünde iş görenlerin yargısına yer bırakmayan bir "mekanik" iş görme mantığı vardır (Memduhoğlu ve Yılmaz,2010). Çalışanların duyguları, görüşleri psikolojileri bu kuramlar için önemli değildir yalnızca üretim ve ürün önemlidir. en iyi işletme en çok ürün ortaya koyan işletmedir. Klasik kuramlarda insan yani çalışan faktörü ve onun duygularının neredeyse hiç yeri yoktur. İşletmede tüm hesaplar çıktı ya da ürün üzerine yapılmıştır. Bu sınıfa giren kuramlarda çalışanı memnun etme, çalışanın iş tatmini, iletişim kavramlarına pek fazla rastlanmaz çünkü ne olursa olsun belirli miktarda ürünün veya çıktının ortaya konulması gerekir. Bu kuramların hakim olduğu örgütlerde çalışanlar mutsuzdur, yöneticiler çalışanların sürekli kötü niyetli olduğunu ve her fırsatta işten kaçma eğiliminde olduğunu düşünürler ve astlarına güvenleri yoktur.

2.2.1.1.1. Bilimsel İşletme

Bilimsel işletme kuramı kendisi de yönetimden gelen ve yöneterek tecrübe kazanmış olan Amerikalı Frederick Taylor tarafından ortaya konulmuştur. Bu kurama göre asıl önemli olan üretilen iştir. İşçiler ya da sistem dikkate alınmaz. Bir işletmenin başarısı o işletmenin üretim kapasitesiyle doğru orantılıdır. Dolayısıyla da bu kurama göre bir işletme iyi yönetilebiliyor diyebilmemiz için o işletmenin çok üretmesi gerekir. Önemli olan süreç değil sonuçtur.

Frederick Taylor'un Bilimsel işletme kuramının ilkeleri şunlardır (Bursalıoğlu,2010):

1. İş analizi
2. Araç ve gereçlerin standart duruma getirilmesi
3. İşçi seçim ve eğitimi
4. Üretimle oranlı ödeme
5. Görevsel usta başılık

2.2.1.1.2. Bürokratik Örgüt

Bu kuram ise Max Webber tarafından ortaya atılmıştır. Webber modern sosyolojinin kurucusu olarak bilinir. Kendisi sosyoloji profesörü olduğu için yönetim olgusuna tek bir örgüt değil de sosyal yapı açısından bakmıştır (Bursalıoğlu, 2010). Tek başına bir örgütün bu kuram içerisinde ifade ettiği çok fazla bir anlam yoktur. Kurama ve kuramcıya göre ancak sosyal anlamda bir araya gelmiş belirli bir bürokratik norma göre oluşmuş örgüt toplulukları daha anlamlıdır.

2.2.1.1.3. Yönetim Süreçleri

Bu kuramı ortaya atan Henri Fayol'dur. Fayol yöneticiler üzerinde durmuş ve örgütte yöneticiyi önemli kılmıştır. planlama, örgütlenme, emretme, koordinasyon ve kontrol şeklindeki yönetim süreçlerini yöneticinin uygulamasını istemiştir.

2.2.1.1.4. Yönetimin Formülleşmesi

Luther Gulick ve Lyndall Urwick 1937'de yayınladıkları eserde yönetim süreçlerini planlama, örgütleme, kadrolama, yöneltme, koordine etme , raporlama ve bütçeleme eylemlerini kapsayan POSDCORB adlı formülde ifade etmişlerdir. Bu formüldeki harflerin karşılığı sırasıyla şöyledir:

- a) Planning - Planlama
- b) Organizing – Örgütleme
- c) Staffing – Kadrolama
- d) Directing - Yöneltme
- e) Coordinating - Eşgüdümleme
- f) Reporting - Raporlama
- g) Budgeting - Bütçeleme

Formülün birinci basamağı olan planlamada yönetim işinin yönetici tarafından ayrıntılı bir şekilde planlanması, yol haritasının belirlenmesi kast edilmektedir. Örgütleme kısmında ise yapılan işin ya da yönetilen işyerinin özelliğine göre işin uzmanlarından oluşan bir çalışma takımı oluşturma ve onarda örgüt olma, bir topluluğa ait olma, başarı ve başarısızlıkta ortak sevinç ve kedere sahip olma özelliklerini geliştirme sağlanır. Kadrolama da bu işin uzmanı olduğu düşünülen kişileri işe alma ve koşturmadır. Koordine etme örgütün tüm birimleri ve çalışanları arasında uyum sağlama ve birbirini tamamlayıcı, birbirinin hatasını kapatıcı bir şekilde iş görmeleri sağlanmalıdır. Raporlama basamağında yapılan faaliyetlerin raporlaştırılması ve kaydının tutulması ve en nihayetinde bütçelemede ise hem maddi hem de işgücü manasında maliyet ve gider dengesi kurulmalıdır.

2.2.1.1.5. Dinamik Yönetim

Bu yaklaşım ise Mary Parker Follet tarafından ortaya konulmuştur. Follet yönetimin psikolojik yanlarını tanıyan ve bu yanları modern psikolojiye incelemiştir

(Bursalioğlu,2010). Meslek kavramının analizi kuramcı tarafından yapılmış ve bu kavramın bir hizmet güdüsü ve bilim temeli kapsadığını ileri sürmüştür. Ayrıca kuramcı çatışma çözenin yolunun hükmetme, uzlaştırma ve birleştirme olduğu ve kuvvet ve yetkinin birbirleriyle karşılaştırılmaması gerektiğini kuvvetin olay yaratma veya değiştirme yeteneği olduğunu, yetkinin ise kuvvet geliştirme ve kullanma hakkı olduğunu ifade etmiştir (Bursalioğlu,2010).

2.2.1.2. Neo-Klasik Kuramlar

Neo klasik kuramlar klasik teorilere tepki olarak doğmuştur. Bu kuramlar klasik kuramların eksik bıraktığı ve pasif kabul ettiği insan unsurunu inceleme konusu yapmışlardır. İnsanın örgütte nasıl davrandığı neden öyle davrandığı konusuna odaklanarak yapı ve davranış arasındaki ilişkiyi açıklar (Memduhoğlu ve Yılmaz,2010).

2.2.1.2.1. İnsan İlişkileri

Neo-klasik kuramların ilki olan insan ilişkileri yaklaşımı Elton Mayo tarafından ortaya konulmuştur. İlk başta işçi üretkenliği üzerinde ışığın etkilerini ölçmek istemiş ve arkadaşlarıyla bu yönde çalışmalar yapmaya başlamışlar daha sonra işçi davranışlarının fizyolojik, psikolojik ekonomik ve diğer yönlerden incelemişler ve Hawthorne adı verilen bu çalışmalarını üç farklı eser olarak yayımlamışlardır. Hawthorne çalışmaları yönetim bilimi açısından oldukça önemlidir (Bursalioğlu,2010).

2.2.1.2.2. İşbirliği

Bu yaklaşım ise yönetim biliminin yine en etkili kuramcılarında birisi olan Chester Bernard tarafından yönetim bilimine kazandırılmıştır. Bir örgütün başarılı olması üretim + örgüt üyelerinin tatmin edilmesine bağlanmıştır. Bu iki unsurdan birisi eksik kalırsa ya da göz ardı edilirse örgüt başarısız olur. Başarısız olan örgütün de yaşaması mümkün değildir.

Örgütü başarılı kılmanın şartı ise Bernard'a göre bilinçli koordine edilmiş eylemlere dayalı bir işbirliğidir. yani Bernard, Örgütü işbirliği olarak görmüştür diyebiliriz (Bursalioğlu,2010).

2.2.1.2.3. Rasyonel Karar

Yönetim biliminin en meşhur kuramlarından birisi olan rasyonel karar yaklaşımı, yine alanın en meşhur kuramcılarında biri olan HerbertSimon tarafından ortaya atılmıştır. Bu kuramın yaratıcısı ve benimseyenleri yönetme eyleminin odağına karar sürecini odak noktası olarak almış ve diğer bütün süreçlerin o karara bağlı olduğunu ileri sürmüşlerdir. (Akt.Bursalıoğlu,2010).

2.2.1.2.4. Sosyal Sistem

Bu yaklaşımın anahtar sözcüklerini örgütün değer sistemi, kaynakların sağlanma mekanizmaları, örgütün parçalarını kaynaştırma araçları, toplumla olan kurumsal bağlar olarak sıralamak mümkündür. Bu noktada örgütün değer sistemi onun amaçlarını tamamlar ve meşrulaştırır. Kaynakları sağlayıcı mekanizmalar örgütün çevreye uyumunu sağlar.kaynaştırma araçları örgüt amaçlarının gerçekleşmesine dönük çalışır.örgütün toplumla ilişkisi de onu toplum yapısı içinde en uygun yere, yapıdaki diğer birimler ile ahenkli biçimde yerleştirmeyi gerektirir.Sosyal bir sistem içinde teknik, işletme, kurum ve toplum olmak üzere dört düzey vardır bunların her birinde de uyma, hedefe ulaşma, gerginliği giderme ve bütünleştirme problemleri olduğunu ileri sürmüştür. uyma ve gerginliği giderme araç, diğerleri amaç durumundadır. (Akt.Bursalıoğlu,2010).

2.2.1.2.5. Hizmetlerin Takası

Bu kuramın kuramcısı Peter Blau'dur.Bu kurama göre birisi başka bir kişiye bir iyilik yaparsa bu davranış karşısındakini minnet altında bırakır.bu kişi de bu minnet yükünden kurtulmak için ona bir karşı hizmette bulunur. Eğer her iki taraf bu karşılıklı davranışlardan memnunsu bu hizmet takası devam eder. Aynı durum kişiler için geçerli olduğu gibi, örgütler için de geçerlidir. Bunun kuramlaşmış hali de hizmetlerin takasıdır.

2.2.1.3. Post-Modern Yaklaşımlar

İnsanoğlu en ilkel çağlardaki tüm sınavlarını başarıyla vermiş ve her dönemde gerçekleştirmesi gereken gelişim görevlerini bir yerine getirmiş ve yüzyıllar boyunca

yeni şeyler öğrenmiş, üretmiş ve yenilikleri de hayatına uygulamıştır. Çağlar geçtikçe de refah seviyesi artmış yaşamlar, hayatlar modernleşmişti. Yönetim bilimi de insanla ve sosyal yaşamla kaçınılmaz bir şekilde ilişki ve etkileşim içinde olduğundan yönetilenler ve yönetenler değişince kuramlar da evrim geçirmiştir. Artık yönetim olgusu içinde iletişimin yeri yadsınamayacak kadar önemli hale gelmiştir. İşte bu gruba giren yönetim kuramları en güncel olanlarıdır. Dolayısıyla da günümüz teknolojisiyle en bütünleşmiş ve çağımızın gereksinimlerine de en çok cevap verebilen yaklaşımlardır.

2.2.1.3.1. İnfomasyon Kuramı

Bu kuramın yaratıcıları daha çok iletişim sürecine ağırlık vermişlerdir. Kuramcılara göre iletişim süreci kaynak, verici, kanal, alıcı ve amaç öğelerinden oluşmaktadır. Çalışmalarını işaret dizileri ve kanal gücünü incelemede yoğunlaştırmışlar. ve sonunda da iletişimin ölçülebilirliğini sağlamışlardır. Yani bir örgütte iletişimin ne kadarı amacına uygun yapılabilir, gönderilen mesajların ne kadarı alıcı tarafından anlaşılıyor bu gibi olguların ölçülebilmektedir. İletişim ölçülünce de dönütler daha sağlam alınmış ve bu dönütler de örgütün amaçlarına daha iyi ulaşabilmesi için kullanılmıştır. Bu kuramın alana katkılarında birisi de iletişim sürecinin daha iyi anlaşılması ve karar ve kontrol süreçlerinin etkisinin artması olmuştur.

2.2.1.3.2 Sibernetik

NortbertWiener bu kuramda enerjiye açık fakat infomasyon ve kontrole kapalı sistemleri incelemeyi amaçlamıştır. Bu kuram canlı ve cansız sistemlerin iletişim ve kontrol süreçlerin inceler. Bu kuramın bir aşama sonrası ise otomatik kontrol sistemleri oluşturmaktır. Sibernetik kavramının temelinde sistemdeki giriş çıkış hareketleri ve bunları amaçların gerçekleşmesine yöneltten beslenme süreci bulunur (Bursalioğlu, 2010).

2.2.1.3.3. Genel Sistem Teorisi

Bu kuram adından da aslında çıkarımda bulunulabileceği gibi çeşitli teorilerin benzer yönlerini araştırıp bunlar arasında anlamlı ilişkiler kuran, değişik bilimlere uyabilecek modeller geliştiren ve de ortaya genel bir kuram çıkarmaya çalışan bir kuramdır.

Kuramcı Ludwig Bertalanffy tüm bilimlere uyabilecek bir teori ortaya koyamamış fakat bilimler arası işbirliğini artırma yönünde büyük bir adım atmıştır.

2.2.1.3.4. Açık Sistem Teorisi

Post-modern kuramların sonuncusu ve de en çok kabul göreni olan açık sistem yaklaşımı. Daniel Katz ve Robert Kahn tarafından geliştirilmiştir. Bursaloğlu (2010)'na göre yaşayan bir organizmanın örgüt ve bütünlük nitelikleri ona bir sistem özelliği kazandırır. bu organizma aldığı madde ve enerjiyi değiştiren, dinamik bir dengesi olan, açık bir sistemdir. İçinde bulunduğu ortam tarafından etkilenir ve ortamı da etkiler. Mesela açık bir sistem olarak okulu ele alırsak okul hammaddesini, yani öğrencisini, toplumdan alır onu işler belirli süreçlerden geçirir ve en nihayetinde de ortaya çıkardığı ürünü yani yetişmiş, nitelikli elemanı yine topluma verir. Bu şekilde okul hem toplumdan etkilenir hem de toplumu etkiler. aynı zamanda da okul çevreden alıp çevreye verdiğinden kendi kendini besleyebilen ve üretimde bulunabilen bir yapı haline gelir. İşte böyle bir kuram da örgüt ve örgüt yönetimi için en uygun olanıdır. Burada önem kazanan ancak diğer teorilerde fazlaca üstünde durulmayan olgu işe örgüt- çevre ilişkisidir.

Açık sistemlerin özellikleri:

- a) Açık sistemler çevrelerinden enerji alırlar.
- b) Açık sistemler bu enerjiyi bir ürün, yahut süreç veya hizmete çevirirler.
- c) Açık sistemler mutlaka çevreye bir ürün sunarlar.
- d) Giriş, çeviriş ve çıkış çembersel bir eylemdir, çünkü çıkan üründen bir kısmı tekrar sisteme girişte yer alır.
- e) Açık sistemler çevrelerinden fazlaca enerji alır, bir kısmını da depolarlar. Bu da entropiyi (güç kaybını) azaltır.
- f) Açık sistemler her türlü girdiyi kabul etmez başta belli kriterlere göre seçim yapar buna da kodlama denir.

- g) Sistemin parçaları arasındaki ilişki ve enerji değişimlerinin oranı aynı kaldığından açık sistemde tutarlı bir durum vardır.
- h) Açık sistemlerde farklılaşma ve ayrılma süreçleri görülür genel eylemlerin yerini özel ve uzmanlaşmış görevler alır.
- i) Bu sistemler amaçlarına ulaşabilmek için değişik durumlardan harekete geçebilir ve çeşitli yolları deneyebilir (Bursalıoğlu,2010).

2.3. Eğitim Yönetimi

Her örgütlü yapının bir yönetimi olması gerekir. Zira örgütler yönetimler sayesinde tek vücut halinde hareket edebilir, hızlı karar alabilir ve de amaçlarını yönetim sayesinde etkin bir şekilde gerçekleştirebilirler. Yönetimsiz bir örgüt komutansız bir ordu gibidir zaferlere değil; yenilgilere alışmak zorundadır.

Eğitim işi de sistemli bir yapı olduğundan ve küçük örgütler tarafından yürütüldüğünden eğitimin de yönetilmesi, sevk ve idare edilmesi gerekir. İşte tam da bu ihtiyacın hasıl olmasıyla eğitim yönetimi bilimi doğmuştur. Eğitim yönetimi en genel şekliyle yönetimin eğitime uygulanmasıdır denebilir. Ancak pek çok eğitim yönetimi bilimcisi eğitim yönetiminin tanımını detaylandırmış ve literatürde çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Mesela Keskinılıç (2007) eğitim yönetimini “Eğitim alanına ilişkin politika, karar ve amaçların gerçekleştirilmesiyle ilgilenme işi” şeklinde tanımlamış ve devam etmiştir” Bunun yapılmasında eğitim yöneticileri insan ve madde kaynaklarını yönetim süreçleri içinde ilişkilendirir, zaman, ilke ve yöntemlerden yararlanır. Yapılan bu eylemlerin genel tanımına eğitim yönetimi denilebilir. Yönetim için verilen tanımlar eğitim yönetimi için de geçerlidir.” (Keskinılıç, 2007).

Literatürde geçen bütün örgütlerde yönetimin asıl amacı örgütün amaçlarını en iyi şekilde gerçekleştirmektir. Bu durum eğitim örgütlerinde de aynıdır. Eğitim yönetimi, eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirebilmek için, gerekli nitelikleri taşıyan insanların iş birliği yapması ve eşgüdümünü sağlaması süreci olarak tanımlanabilir (Aydın, 2000).

Eğitim yönetimi çok boyutlu ve karmaşık bir olgudur. Bir anda olup biten bir hadise değildir. Dolayısıyla da çeşitli süreçleri kapsar bu süreçler:

a) **Karar:** Bir yöneticinin yaptığı sayısız işler arasında en önemlisi " karar verme" işlevidir. Karar verme, ayrı bir yönetim özelliği olmaktan çok bütün yönetim faaliyetlerine temel teşkil eden bir unsurdur (elikten,2004). Yönetimde karar vazgeçilmezdir. Karar, yönetimin kalbidir. Hatta eğitim yönetimi bilimcileri yönetimi karar alma ve uygulama süreci olarak da tanımlar. Karar süreci, örgütte belirli değişiklikler yapmak, Bir atışmayı veya krizi çözmek ve örgüt üyelerini etkilemek için kullanılır (Akt. Bursalıoğlu, 2010).Mccomy (1947), kararın yönetimin özünü oluşturduğunu, yönetimin niteliğinin karar verme tarafından belirlendiğini ifade etmiştir(Aydın, 2000). Karar verme sürecinin aşamaları (Bursalıoğlu, 2002):

1. Problemin anlaşılması
2. Probleme ilişkin bilginin toplanması
3. Toplanan bilgilerin çözümlenmesi ve
4. Yorumlanması
5. Seçeneklerin değerlendirilmesi
6. En iyi seçeneğin bulunması
7. Uygulama
8. Değerlendirme

b) Planlama: Bir eğitim örgütünün eğitsel, örgütsel ve yönetsel amaçlarını gerçekleştirmek için gereken girdilerin sağlanma ve korunma yollarının kararlaştırılması sürecidir(Başaran, 1996).Planlama olmadan bir rgt yönetmeye kalkarsak elimizdeki imkan ve kaynakların hepsini kullanamayız ya da kaynakların çoğunu israf ve ziyan ederiz işte planlama bir örgütte elde bulunan kaynakların en az kayıpla işe koşulmasını sağlar(Kaya, 1999) Planlamanın İlkeleri (Başaran ve ınkır, 2012):

1. Amaca yönelik olma
2. Bütünlük

3. Ölçülebilirlik
4. Geliştirilebilirlik
5. Güvenirlik
6. Tutumluluk
7. Yalınlık

Ayrıca Planlama sürecinde yanıtlanması gereken sorular (Aydın, 2007)'ye göre şunlardır:

1. Başarılması gereken nedir?
2. Nasıl başarılacaktır?
3. Ne zaman?
4. Ne kadar süre?
5. Kim tarafından?
6. Nasıl?
7. Gerekli kaynaklar nereden sağlanacak?

c) Örgütlenme: Örgütlenme süreci bir amacı başarmak için işin ehli nitelikli kadroları bir araya toplama işidir. Bu sürecin formal yanı yapıyı kurma, kadrolama ve donatım eylemlerinden oluşur(Bursalıoğlu,2010).Örgütlenme süreci (Balcı ve Aydın, Bursalıoğlu, 2003)'na göre şöyledir:

1. Yapıyı kurma: Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için işlerin belirlenmesi, bölümlere ayrılması, önem sırasına göre önceliklendirilmesi, basamaklandırılması, her basamaktaki yetki ve sorumlulukların saptamasıdır.
2. Kadrolama: Örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için gereken görevleri yapacak uygun nitelik ve nicelikteki personelin görevlendirilmesidir.
3. Donatım: İş görenlerin örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini sağlayacak çalışma ortamının sağlanmasıdır.

d) İletişim: Beşerin olduğu her yerde olduğu gibi örgütlerde de yönetici kurumu yönetirken iletişim yollarını en etkili bir şekilde kullanmalıdır. Aldığınız kararı

takipçilerine açıklayamayan lider başarılı lider değildir. Pfiffner, Presthus, Culbertson, Jacobson, Reller ve Simon'a göre iletişim örgütte haberleşme ağı kurmak, kişiler ve gruplar arası ilişkileri geliştirmek, yetkinin görevlerini gerçekleştirmek ve etkili bir koordinasyon sağlamak amaçlarıyla kullanılır (Akt. Bursalıoğlu,2010). Belirli duyguların, düşüncelerin, bilgilerin iki ya da daha çok kişi arasında paylaşılması, anlamların ortaklaştırılması sürecidir.

Yönetmel işlevleri yerine getirmek için tüm bilgiler iletişim yolu ile toplanır ve iletişim yolu ile diğer insanlara yayılır (Balcı ve Aydın, 2003). İletişimin Öğeleri (Bursalıoğlu, 2002):

1. Amaç
2. Verici
3. Mesaj
4. Kanal
5. Alıcı
6. Eylem
7. Dönüt

e) Koordinasyon: Örgütte her birimin kendine özgü görevleri tanımlanmıştır. Her birim kendi sorumluluğuna düşen görevi yerine getirdiğinde atfedilen sorumluluğundan kurtulur. Ancak bu birimlerin bir birinden haberi yoksa parça parça gerçekleştirilen bu görevlerin örgüte ve onun amaçlarına istenen etkiyi yapması beklenemez. İşte yönetimin koordinasyon süreci bu dağınık haldeki güçleri organize etmektir.

f) Etki: Yönetim bilimcilerin atasözü diye nitelendirebileceğimiz bir sözde” önce etki, sonra yetki” der. Liderin tahtı izleyenlerini etkileyebildiği kadar sağlamdır. Etki bir kişinin, başka bir kişinin ya da kümenin davranışını, değerlerini, duygularını, tutumlarını, inançlarını kısaca kişiyi ya da kümeyi değiştirme derecesini gösterir; erkten daha geniş bir kavramdır (Başaran, 2000). Etkinin İç ve Dış Yolları (Bursalıoğlu, 2003):

Etkinin Dış Yolları: Yetki, enformasyon v hizmet içi eğitimidir.

Etkinin İç Yolları: Bireysel gereksinmelerin karşılanması, karar sürecine katılma olanağı ve örgütün üyelere benimsetilmesidir.

g) Değerlendirme: Değerlendirmenin amacı uygulamanın başarı derecesini tarafsız olarak belirleyebilmektir (Bursalıoğlu,2010). Değerlendirmede en önemli nokta değerlendirilenin tarafsız olabilmesidir. Tarafsız değerlendirilenin püf noktası ise değerlendirme kriterlerinin değerlendirme işleminden önce objektif bir şekilde belirlenmiş olmasıdır. Değerlendirmenin bir diğer amacı ise; örgütün etkililik derecesini artırmaktır. Değerlendirmede örgütün, gerçekleştirmeye çalıştığı amaçları ne derecede ve ne düzeyde gerçekleştirdiği belirlenmektedir (Aydın, 2007).

2.4. Mesleki Eğitim

Bu bölümde; “meslekî ve teknik eğitim” kavramı, meslekî ve teknik eğitimin amacı, Türkiye’de mesleki eğitim ve mesleki eğitim yöneticisi kavramları incelenmektedir.

2.4.1. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı

Mesleki ve teknik eğitim, öğrencileri iyi vatandaş olarak yetiştirmenin yanı sıra esnek bir yapı içinde ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ortak bir genel kültür verilerek bir üst öğrenime ve/veya hayata hazırlamayı amaçlamaktadır.(Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı)

Meslekî eğitim, bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitimidir (Alkan, Doğan, Sezgin, 2001, s.4).

Teknik eğitim; ileri düzeyde fen ve matematik bilgisi ile uygulamalı teknik yetenekleri gerektiren, meslek hiyerarşisinde orta ve yüksek kademeler arası düzey için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ileri düzeyde bir meslek eğitimidir (Alkan, Doğan, Sezgin, 2001, s.5).

Genel anlamda kullanılan meslekî ve teknik eğitim ise verilen tanımlardan yola çıkılarak, “bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel,

duygusal, kişisel, sosyal ve ekonomik yönleriyle dengeli bir biçimde geliştirme sürecidir” şeklinde tanımlanabilir.

Meslekî ve teknik eğitim; kişilere işyerinde veya işyeri dışında gereken bilgi, beceri ve ustalık gibi biçimsel nitelikleri (vasıfları) kazandıran az ya da çok örgütlenmiş ya da yapılandırılmış faaliyetlerden oluşur (CEDEFOP, 2004)

Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 3. maddesine göre meslekî ve teknik eğitim; ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır (METARGEM, 1997).

Birey, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli bir biçimde bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim süreci olan ve bireyin tüm yönleriyle gelişimini esas alan meslekî ve teknik eğitim; topluma dönük, istihdama dayalı, tüm eğitim kademelerini kapsayan, kuram ile uygulama ve iş ile eğitimi bütünleştiren bir nitelik taşımaktadır. (Babaç,2008, s.8).

2.4.2. Türkiye’de Mesleki Eğitim

Cumhuriyet'in kuruluşu ile birlikte Devlet, mesleki ve teknik eğitimin durumu ile ilgilenmeye başlamıştı. 1. Dünya Savaşı'nda ve Kurtuluş Savaşı'nda teknik eleman eksikliğinin meydana getirdiği sorunların fazlasıyla yaşanmış olması, ekonomik ve sosyal gelişme için bireylerde yeni yeteneklerin geliştirilmesi zorunluluğu ve genel becerili işçi düzeyinde nüfus artması sonucunda boşluğu doldurmak ihtiyacı, mesleki eğitim üzerinde dikkatlerin yoğunlaşmasını gerektirmiştir (Doğan, 1983, s.360).

Meslek ve sanat okulları açma ve yürütme işi, 1927 yılına kadar il ve belediye idarelerinin sorumluluğunda idi (Akyüz, 2005, s.337). Bu da, okullar arasındaki eğitim-öğretim bütünlüğün önüne geçmekteydi. O yıl çıkarılan bir kanun ile masrafları yine yerel idarelerce karşılanmak üzere, bu okulların program, araç-gereç, öğretmen yetiştirme ve istihdamı görevi Maarif Vekâlet'ine verilmiştir (Alkan, Doğan, Sezgin, 2001, s.37).

1931 yılında çıkarılan 1867 sayılı kanunla iller 9 bölgeye ayrılmış ve her bölgede; malî giderleri, yönetimi bölgeye dâhil illerce karşılanmak üzere, birer sanat okulu faaliyete geçirilmiştir. Böylece, sanat okulları “Bölge Sanat Okulları” haline getirilmiştir. 22.6.1929 tarihinde MEB Meslekî Eğitim ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Sert, 2007, s.25).

1969-1970 öğretim yılında Teknisyen Okulları olarak açılan bu okullar, III.Beş Yıllık kalkınma Planı hedefleri ve 9. Milli Eğitim Şurası doğrultusunda 1973-1974 öğretim yılında; Teknisyen Okulları Teknik Liselerine, Sanat Enstitüleri ise Endüstri Meslek Liselerine, Kız Enstitüleri de Kız Meslek Liselerine dönüştürülmüştür (Çıraklık ve Mesleki Eğitim Konseyi, s.10). 12 Eylül 1980'den sonra M.E.B., merkez ve taşra teşkilatı yeniden düzenlenerek Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kaldırılarak bütün birimler tek bir müsteşarlığa bağlanmıştır.

1992 yılında yayımlanan 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü, Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı, Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlığı, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı kurulmuştur. (Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2011 yılında yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Millî Eğitim Bakanlığında mesleki ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu altı birim, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM) adı altında birleştirilmiştir. Yaygın mesleki eğitim ile açık öğretim kurumları da Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü (HBÖGM) bünyesinde toplanmıştır (Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı)

2.5. Mesleki ve Teknik Eğitim Yöneticisinin Görevleri

Ortaöğretim kurumları yönetmeliğindeki tanımı ile eğitim yöneticilerinin görevleri (MEB OÖY, 2013):

2.5.1. Müdür, Görev, Yetki ve Sorumlulukları

MADDE 78-

(1) Müdür, Türk millî eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve diğer ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm kaynakların etkili ve verimli kullanımından, ekip ruhu anlayışıyla yönetiminden ve temsilinden birinci derecede sorumlu eğitim ve öğretim lideridir. Müdür, okulu bünyesindeki kurul, komisyon ve ekiplerle işbirliği içinde yönetir.

(2) Müdür çalışmalarını valilikçe belirlenen mesai saatleri dâhilinde yapar; görevin gerektirdiği durumlarda mesai saatleri dışında da çalışmalarını sürdürür.

(3) Müdür, görevinde sevgi ve saygıya dayalı, uyumlu, güven verici, örnek tutum ve davranış içinde bulunur; mevzuatın kendisine verdiği yetkileri kullanır.

(4) Müdürün görev yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Öğretim yılı başlamadan önce personelin iş bölümünü yapar ve yazılı olarak bildirir. Öğretmenlerin gerektiğinde görüşlerini de almak suretiyle okutacakları derslere ilişkin görevlerin dağılımını yapar.

b) Ünitelendirilmiş yıllık planların hazırlanması amacıyla öğretmenler kurulu ve zümre toplantılarının yapılmasını sağlar. Zümrelerden derslere yönelik ünitelendirilmiş yıllık planı ders yılı başlamadan önce alır, inceler, gerektiğinde değişiklik yaptırarak onaylar ve bir örneğini iade eder.

c) Okulun derslik, bilişim teknolojisi sınıfı, laboratuvar, atölye, kütüphane, araç ve gereci ile diğer tesislerini sağlık ve güvenlik şartlarına uygun bir şekilde eğitim ve öğretime hazır bulundurur. Bunlardan imkânlar ölçüsünde diğer okullarla çevrenin de yararlanmasını sağlar. Diğer okul ve çevre imkânlarından da yararlanılması için gerekli tedbirleri alır. Öğrencilerin sürekli eğitimlerini yürütmek için millî eğitim müdürlüğü ve ilgili kuruluşlarla işbirliği yaparak il sınırları içindeki bütün okul ve işletmelerden yararlanılması, gerekli durumlarda bina kiralanmasıyla ilgili iş ve işlemleri yürütür.

ç) Eğitim ve öğretim çalışmalarını etkili, verimli duruma getirmek ve geliştirmek, sorunlara çözüm üretmek amacıyla kurul, komisyon ve ekipleri oluşturur. Toplantılarda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerektiğinde üst makama bildirir.

- d) Öğretmenlerin performanslarını artırmak amacıyla her öğretim yılında en az bir defa dersini izler ve rehberlikte bulunur.
- e) Teknolojik gelişmeleri okula kazandırır. Okulun ihtiyaçlarını belirler, bütçe imkânlarına göre satın alma, bağış ve benzeri yollarla karşılanması için gerekli işlemleri yaptırır. Eğitim araç ve gereciyle donatım ihtiyaçlarını zamanında ilgili birimlere bildirir.
- f) Okulun düzen ve disipliniyle ilgili her türlü tedbiri alır.
- g) Personelin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Adaylık ve hizmetiçi eğitim faaliyetleriyle ilgili iş ve işlemleri yürütür.
- ğ) Personelin performans yönetimi ve disiplin işleriyle öğrenci ödül ve disiplin işlerini yürütür.
- h) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesini sağlar. Özel eğitim gerektiren öğrencilerin yetiştirilmesi ve kaynaştırma eğitimiyle ilgili gerekli tedbirleri alır.
- ı) Öğrencilere ders yılı içinde gerektiğinde 5 günü geçmemek üzere izin verebilir. Bu yetkisini yardımcılarına devredebilir.
- i) Öğrencilerin askerlik ertelemesine ilişkin iş ve işlemlerinin 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu hükümlerine göre yürütülmesini sağlar.
- j) Öğretmenlerin ve öğrencilerin nöbet görev ve yerlerini belirler, onaylar ve uygulamaya koyar.
- k) Haftalık ders programlarının düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar.
- l) Diploma, öğrenim durum belgesi, sözleşme ve benzeri belgeleri onaylar.
- m) Eğitim ve öğretim ile yönetimde verimliliğin artırılması, kalitenin yükseltilmesi ve sürekli gelişimin sağlanması için araştırma yapılmasını, bu konularda iyileştirmeye yönelik projeler hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlar.
- n) Görevini üstün başarıyla yürüten personelin ödüllendirilmelerini teklif eder. Görevini gereği gibi yapmayanları uyarır, gerektiğinde haklarında disiplin işlemi yapılmasını sağlar.

- o) Özürleri nedeniyle görevine gelemeyen personelin yerine görevlendirme yapılması için gerekli tedbirleri alır.
- ö) İzinli veya görevli olduğu durumlarda müdür başyardımcısının, müdür başyardımcısının bulunmadığı hâllerde ise bir müdür yardımcısının müdür vekili olarak görevlendirilmesini millî eğitim müdürlüğüne teklif eder.
- p) Eğitim ve öğretimle ilgili her türlü mevzuat değişikliklerini takip eder ve ilgililere duyurulmasını sağlar.
- r) Stratejik plan ve bütçe önerilerini gerekçeli olarak hazırlar, ilgili makama sunar, yetkisinde bulunan bütçe giderlerini gerçekleştirir, takip eder, giderlerle ilgili belgeleri zamanında düzenletir, harcamalarla ilgili azami tasarrufun sağlanmasına özen gösterir.
- s) Okulun bina, tesis, atölye, laboratuvar, salon, bahçe ve benzeri bölümleri ile araç-gerecinin diğer kurum ve kuruluşlarla birlikte kullanılması durumunda, mahalli mülki idare amirinin onayını da alarak ilgili kurumla bir protokol imzalar ve bir örneğini üst makama gönderir.
- ş) Harcama yetkilisi olarak, müdür başyardımcısını veya müdür yardımcılarından birini 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa göre gerçekleştirme görevlisi olarak görevlendirir.
- t) 28/12/2006 tarihli ve 2006/11545 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Taşınır Mal Yönetmeliğine göre memuriyet veya çalışma unvanına bağlı kalmaksızın, taşınır kayıt ve işlemlerini yürütmek üzere gerekli bilgi ve niteliklere sahip personel arasından taşınır kayıt ve kontrol yetkilisi görevlendirir.
- u) Elektronik ortamda yürütülmesi gereken iş ve işlemlerle ilgili gerekli takip ve denetimi yapar.
- ü) 9/2/2012 tarihli ve 28199 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Okul-Aile Birliği Yönetmeliğindeki sorumluluklarını yerine getirir.
- v) Öğrenci ve çalışanların sağlığının korunması, okulun fizikî yapısından ve çevreden kaynaklanan olumsuz sağlık şartlarının iyileştirilmesi amacıyla koruyucu tedbirlerin alınmasını sağlar.
- y) Okul binası ve eklentilerinin sabotaj, yangın, hırsızlık ve diğer tehlikelere karşı korunması için gerekli koruyucu güvenlik tedbirlerinin alınmasını sağlar.

z) Okul ve öğrencilerin katılacağı yarışmalar ve sınavlarla ilgili komisyonları oluşturur, bu etkinliklere katılan öğrencilere danışmanlık ve rehberlik yapmak üzere öğretmen görevlendirir.

aa) Görev tanımındaki diğer görevleri de yapar.

bb) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 11 ve 12 nci maddesi uyarınca acil durumlarla mücadele için gerekli tedbirleri alır.

(5) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu müdürleri ayrıca okuldaki eğitim, öğretimle ve işleyişiyle ilgili olarak;

a) Derslik, atölye ve laboratuvarların birer üretim ortamı durumuna getirilmesini; çevredeki işletme, müze, turistik tesis ve benzeri kuruluşlarla işbirliğine gidilerek insan gücü ihtiyacıyla alana/dallara alınacak öğrenci sayılarının belirlenmesini; atölye, laboratuvar, uygulamalı ders, staj veya yaz uygulamasının buralarda yapılabilme imkânlarının araştırılmasını, mesleklerinde başarılı olanların ders, seminer ve konferans gibi etkinliklerle eğitime katkıda bulunmalarını sağlar.

b) Mesleki Açık Öğretim Lisesi programlarına katılan öğrencilere yüz yüze eğitim verilmesi için gerekli önlemleri alır. Okulun derslik, atölye ve laboratuvarlarında açılması planlanan yaygın eğitim faaliyetleri konusunda ilgili kurumlarla işbirliği yapar.

c) Mezunların elektronik ortamda izlenmesini, gerektiğinde mezunlar ve işyeri yetkililerine anket uygulanmasını sağlar. Okulun yıllara göre mesleki ve akademik başarısını tespit ederek sonuçlarından yararlanır.

ç) Okulda üretime ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından atanmış bir müdür yardımcısını, teknik müdür yardımcısı olarak görevlendirir.

d) Sektörle işbirliğine önem verir. Çevredeki sektörel gelişim ve değişimi izleyerek programların, iş hayatının istek ve beklentileri doğrultusunda geliştirilmesi konusunda yapılan çalışmaların, ilgili birimlere iletilmesini sağlar.

e) Döner sermaye iş ve işlemlerinde, 20/10/2006 tarihli ve 26325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Döner Sermaye İşletmelerinde Üretimi Teşvik Primi Dağıtımını, Parça Başı Üretim, Atölye ve Tesislerin Özel Sektörle

İşbirliği Yapılarak İşletilmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eğitim ve öğretimi aksatmamak şartıyla gerektiğinde sorumluluğundaki atölye ve laboratuvarlar ile makine ve teçhizatın özel sektörle birlikte kullanılmasına imkân sağlar.

(6) İşletmelerde mesleki eğitimle ilgili olarak;

a) Öğrencilere, yaşına uygun asgari ücretin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirlenen tutarı kadar ödenecek ücret, ücret artışı ve diğer imkânlar konusunda öğrenci reşitse kendisi; değilse velisiyle birlikte işletmelerle eğitim sözleşmesini imzalar.

b) Eğitimin öğretim programına uygun olarak yürütülmesi ve okul-işletme arasında sürekli işbirliğini sağlamak amacıyla bir koordinatör müdür yardımcısıyla ilgili alandaki öğretmen, öğrenci, işletme sayısı ve işletmelerin okula uzaklıkları dikkate alınarak aynı alanın atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından yeterli sayıda koordinatör öğretmen görevlendirir, rehberlik eder ve denetler. Yönetici ve öğretmenlere, "işletmelerde meslek eğitimi" adıyla verilecek ek ders göreviyle ilgili programı hazırlar ve millî eğitim müdürlüğüne onaylatır.

c) İşletmelerde görevli eğitici personel/usta öğreticinin hizmetiçi eğitiminde, okulun personel ve diğer imkânlarıyla yardımcı olur.

ç) Eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileriyle işbirliği yaparak gerekli önlemleri alır. İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık eder.

d) Okulda atölye, laboratuvar kurulmaması veya yeterli donanım bulunmaması hâlinde sektörle işbirliği çerçevesinde yapılan protokol kapsamında işletmelerin eğitim birimlerinde alan/dal derslerinin eğitim ve öğretimi için ilgili alanın atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmeni görevlendirir. Ayrıca uygulamalı derslerin eğitiminin işletmelerde yapılması hâlinde yüz yüze eğitim kapsamında ders okutmak üzere bu işletmelerde öğretmen görevlendirir.

(7) Anadolu imam-hatip ve imam-hatip lisesi müdürleri ayrıca okuldaki eğitim, öğretimle ve işleyişle ilgili olarak, okulun çevreyle ilişki kurmasını sağlamak amacıyla, dinî konularda halkın bilgilendirilmesine yönelik meslek dersleri öğretmenlerinin sorumluluğunda sosyal etkinlikler çerçevesinde hutbe, vaaz ve benzeri programlar

düzenler ve bu konularda müftülük, il veya ilçe millî eğitim müdürlükleri, yükseköğretim kurumları ve diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar. Mesleki Açık Öğretim Lisesi imam-hatip bölümü öğrencilerine yüz yüze eğitim verilmesi konusunda gerekli önlemleri alır. Ayrıca okulun mescit, kütüphane, kitaplık, laboratuvar ve benzeri eğitim ortamları ve uygulama çalışmalarında kazanılacak bilgi ve becerilerin okulun amaçlarına ve öğretim programlarındaki ilkelere uygun olarak kullanılmasını sağlar. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. (2013): madde 78).

2.5.2. Müdür Başyardımcısı, Görev, Yetki ve Sorumlulukları

(1) Müdür başyardımcısı, eğitim ve öğretim, yönetim, rehberlik ve denetim işlerinin planlı, düzenli ve amacına uygun olarak yürütülmesinden müdüre karşı sorumludur.

(2) Müdür başyardımcısının görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Müdürün izinli veya görevli olduğu durumlarda müdüre vekâlet eder.
- b) Okul öğrenci ödül ve disiplin kuruluna başkanlık eder.
- c) Müdür yardımcılarının öğrenci devam ve devamsızlıklarıyla ilgili çalışmalarını izler, devamsızlık yapan öğrencilerin velileriyle iletişim sağlar ve gerektiğinde rehber öğretmenle işbirliği yapar.
- ç) Derslerin öğretmenlere dağıtımıyla ilgili programları hazırlar ve müdürün onayına sunar.
- d) Müdür yardımcıları, öğretmen ve öğrencilerin nöbet çizelgelerini hazırlayarak müdürün onayına sunar ve nöbet görevlerini kontrol eder.
- e) Aylık, ücret ve sosyal yardımlarla ilgili iş ve işlemleri yapar veya yapılmasını sağlar.
- f) Müdürün harcama yetkilisi olduğu durumlarda, görevlendirildiğinde gerçekleştirme görevlisi görevini yürütür.
- g) Personelin göreve başlama, görevden ayrılma, izin, hastalık ve diğer devam-devamsızlık durumlarını takip eder. Bunlarla ilgili iş ve işlemleri yürütür ve müdürü bilgilendirir.

ğ) Görevlendirildiğinde, muayene-kabul komisyonu ile sayım kuruluna başkanlık eder, bu konulardaki işlemleri mevzuatına göre yürütür.

h) Görevlendirildiğinde, taşınır kayıt kontrol yetkilisi görevini yürütür.

ı) Her türlü tebligat işlemini mevzuatına uygun olarak gerçekleştirir, adli ve idari yargı ile ilgili işlemleri yürütür.

(3) Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir. Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. (2013): madde 79).

2.5.3. Müdür Yardımcısı, Görev, Yetki ve Sorumlulukları

(1) Müdür yardımcısı eğitim, öğretim ve yönetim işlerinin planlı, düzenli ve amacına uygun olarak yürütülmesinden müdüre ve müdür başyardımcısına karşı sorumludur.

(2) Müdür yardımcısının görev yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Okulda kullanılan belge, defter, çizelge ve formlarla ilgili iş ve işlemleri yürütür ve gerekli olanları imzalar.

b) Görevlendirildiğinde, ilgili mevzuat kapsamında oluşturulan kurul, komisyon ve ekiplere katılır, başkanlık eder ve bunlarla ilgili iş ve işlemleri yürütür.

c) Kendisine verilen nöbet görevini yürütür, nöbetçi öğretmen ve öğrencileri izler, nöbet raporlarını inceler, varsa sorunları müdür başyardımcısına ve müdüre iletir.

ç) Sorumluluğuna verilen öğrencilerle ilgili iş ve işlemleri müdür ve müdür başyardımcısıyla işbirliği içinde yürütür.

d) Elektronik ortamda veri tabanı üzerinden bilgi alış verişiyle ilgili işlemleri yürütür.

e) Mezunların izlenmesine yönelik iş ve işlemleri yürütür.

(3) Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir. (Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. (2013): madde 80).

2.5.4. Teknik Müdür Yardımcısı, Görev, Yetki ve Sorumlulukları

(1) Döner sermayeli okullarda, atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından atanan bir müdür yardımcısı, mevzuatına göre teknik müdür yardımcısı olarak görevlendirilir. Teknik müdür yardımcısı, müdür ile birlikte döner sermaye işletmesi çalışmalarının tümünden sorumludur.

(2) Teknik müdür yardımcısı:

- a) Döner sermaye çalışmalarının piyasa şartlarına göre yürütülebilmesi, iş takibi, malzeme alımı, iş teslimi, sipariş alınması gibi konularda piyasayı günü gününe izler.
- b) Döner sermaye işletmesi bütçesinden yapılacak harcamalara ilişkin ödeme emri belgesini düzenlemek görevini yürütür.
- c) Döner sermaye işletmesinin nakit, stok ve duran varlık işlemleri ile diğer işlemlerinin ilgili mevzuat hükümlerine uygun, zamanında ve düzenli olarak yürütülmesini sağlar.
- ç) Ücretleri döner sermaye işletmesince karşılanan personelin her türlü iş ve işlemlerini izler ve müdüre bilgi verir.
- d) Alan/bölüm şeflerince düzenlenen puantajları inceler, imzalar ve onaya sunar.
- e) Döner sermayeden veya gerektiğinde genel bütçe ödeneklerinden yapılan satın alma işlerinde ihale komisyonuna başkanlık eder.
- f) Döner sermaye işletmesinin verimli çalışmasını sağlamak amacıyla yönetime önerilerde bulunur.
- g) Ambarın kontrol ve denetimini yapar.
- ğ) Döner sermaye çalışmalarında teknik şartnameye uygun üretim yapılmasını sağlar.
- h) Döner sermaye makine, araç-gerecinin bakım ve onarımının yapılmasını, sürekli kullanıma hazır durumda bulundurulmasını sağlar, varsa sorunların giderilmesi için önlem alır.
- ı) Okulun bakım, onarım ve donatım ihtiyaçlarını belirleyerek müdürü bilgilendirir.

i) Millî Eğitim Bakanlığı Döner Sermaye İşletmelerinde Üretimi Teşvik Primi Dağıtımını, Parça Başı Üretim, Atölye ve Tesislerin Özel Sektörle İşbirliği Yapılarak İşletilmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre gerekli iş ve işlemleri yürütür.

j) Taşınır Mal Yönetmeliğiyle kendisine verilen görevleri yapar.

(3) Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. (2013): madde 81).

2.5.5. Koordinatör, Müdür Yardımcısının Görev ve Sorumlulukları

(1) İşletmelerdeki mesleki eğitimde işyerlerinin belirlenmesi, eğitimin planlanması, koordinasyonu, uygulanması ve izlenmesi ile okulun araştırma-geliştirme çalışmalarını yürütmek amacıyla atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından atanan bir müdür yardımcısı, okul müdürlüğüne koordinatör müdür yardımcısı olarak görevlendirilir.

(2) Koordinatör müdür yardımcısı:

a) İşletmelerde mesleki eğitim uygulamasının planlı bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla alınacak önlemleri belirler ve müdüre bildirir.

b) İşletmelerdeki usta öğretici ve eğitici personelin hizmetiçi eğitim almasını sağlamak amacıyla, işletme yönetiminin görüşünü de alarak gerekli planlamayı yapar, hizmetiçi eğitim programını hazırlar ve müdüre sunar.

c) Mesleki eğitim yaptırılacak işletmelerin, eğitimi yapılacak meslek alanı/dalı ve öğretim programına uygunluğunu belirlemek amacıyla kurulan komisyon çalışmalarına katılır.

ç) İşletmelerde mesleki eğitim gören ve staj yapan öğrencilerin sigortalılıkla ilgili iş ve işlemlerini yürütür.

ç) İşletmelerde mesleki eğitim gören, staj yapan veya yaz uygulamasına devam eden öğrencilerin sigortalılıkla ilgili iş ve işlemlerini yürütür.

d) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin devamsızlıkla ilgili iş ve işlemlerini yapar.

e) Koordinatör öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesi, ilgili formların gününde okul yönetimine verilmesi konusunu takip eder, değerlendirir, varsa aksaklıklar konusunda müdürü bilgilendirir.

f) Öğretmenlere koordinatörlük görevinin dağıtılmasında ilgili alan zümreleriyle işbirliği yapar.

(3) Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. (2013): madde 82).

2.5.6. Pansiyondan Sorumlu Müdür Yardımcısı ve Görevleri

(1) Pansiyonlu okullarda, müdür yardımcılarında biri yatılılık, bursluluk ve sosyal yardımlarla ilgili iş ve işlemleri yürütmek üzere görevlendirilir. Bunların görevleri, 15/8/1983 tarihli ve 83/6950 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Pansiyonları Yönetmeliği ile 26/5/2008 tarihli ve 2008/13763 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Parasız Yatılılık, Burs ve Sosyal Yardımlar Yönetmeliği ve ilgili diğer mevzuat çerçevesinde okul müdürü tarafından belirlenir. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. (2013): madde 83).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Yöntemi

3.1.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma Kayseri ili ve İlçelerinde resmi Mesleki Eğitim veren ortaöğretim kurumlarında, görev yapan yöneticilerin, okul yönetiminde karşılaştıkları güçlükleri belirleyerek bu güçlükleri zorluk derecesine göre birbirleriyle kıyaslamaya yönelik olduğundan tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir.

3.1.2. Evren ve Örneklem

Resmi Mesleki Eğitim veren ortaöğretim kurumlarında, görev yapan yöneticilerin, okul yönetiminde karşılaştıkları güçlükleri belirleyerek bu güçlükleri zorluk derecesine göre birbirleriyle kıyaslamaya yönelik araştırmanın evrenini, 2014-2015 öğretim yılında Kayseri ilinde Mesleki Eğitim veren toplam 42 resmi ortaöğretim kurumunda görev yapan 199 okul yöneticisinin tüm oluşturmaktadır.

Örneklem alınmamıştır, evren ile çalışılmıştır.

3.2. Verilerin Toplanması

3.2.1. Veri Toplama Aracı

Kayseri ili ve ilçelerinde bulunan Mesleki Eğitim veren resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilere araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan veri toplama aracı MTALYKPA yüz yüze ve bizzat uygulanarak veriler elde edilmiştir.

3.2.1.1. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Yönetiminde Karşılaşılan Problemler Anketi (MTALYKPA)

Mesleki Eğitim veren resmi okul yöneticilerinin okul yönetiminde karşılaştıkları güçlükleri belirleyebilmek için ilgili literatürden yararlanılarak araştırmacı tarafından 5'li likert tipi bir ölçek hazırlanmıştır. Bu 5'li dereceleme kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde belirlenmiştir. Ölçekte tümü olumlu olacak şekilde 34 madde yazılmış ve tesadüflik esasına göre sıralanmıştır.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının ilk aşamasında kapsam geçerliliğine bakılmıştır. Ölçek hazırlanırken ilgili literatür incelenerek istatistik alanındaki uzmanların görüşleri alınarak, ölçekte yer alan maddelerin uygunluk/geçerlilik düzeyleri tespit edilmiştir.

Araştırma ölçeğini oluşturan maddelerin belirlenmesinde en az 0,05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. **MTALYKPA**'nın tümüne ait olan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,904$ olarak bulunmuştur.

3.2.1.2. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Yönetiminde Karşılaşılan Problemler Anketi MTALYKPA'nın Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

3.2.1.2.1. Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi

MTALYKPA araştırmasının verileri SPSS-21 programına girilmiş ve Cronbach's Alpha güvenilirlik analizine göre aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur. Cronbach's Alpha analizi sonucunda bir araştırmanın güvenilir olarak yorumlanması için Cronbach's Alpha $>0,7$ olması gerekmektedir. Yapılan analiz sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,904 çıktığı için çalışmamız güvenlidir diyebiliriz.

Tablo 3.1. Cronbach's Alpha Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Güvenilirlik Analizi		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha (Standardize edilmiş)	Öge Sayısı
,904	,904	32

Faktör yapılarını incelemek amacıyla dönüştürülmüş (Direct_Oblimin) İlişkisel bileşenleri analizi kullanılmıştır. Faktör analizinde yapılan KaiserMeyerOlkin Testinde (KMO) değeri 0,754 olarak bulunmuştur. Araştırmada uygulanan faktör analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 3.2. KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterliliği		,774
Bartlett's Testi	X ²	3028,181
	df	496
	P	,000

Geliştirilen testin KMO değerinin 0,7774 olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermiştir. Barlett Testi sonucu 3028,18 ($p < 0,0001$) olarak tespit edilmiştir. Barlett testi “korelasyon matrisi birim matrise eşittir” hipotezini test etmektedir.

Hipotezin reddedilmesi değişkenler arasında korelasyonun 1,00’den farklı olduğu anlamına gelmekte ve ölçüm yaptığımız değişkenin evren parametresinde çok değişkenli olduğunu yani farklı alt ölçeklerden oluştuğunu göstermektedir.

Buna göre MTALYKPA’da SPSS 21 istatistik programı ile yapılan faktör analizi sonuçlarına göre Dört ana boyut belirlenmiştir. Bunlar;

1. Kültürel Güçlükler
2. Fiziksel Güçlükler
3. Beşeri Güçlükler
4. Bürokratik Güçlükler

Tablo 3.3. MTALYKPA'nın Ana Boyutları Tarafından Açıklanan Varyans Oranları

Alt Ölçekler (Ana Boyutlar)	Özdeğer %	Varyans	Faktör Yükleri(Yığılımlı Varyans)
1. Fiziksel Güçlükler	8,091	25,285	25,285
2. Beşeri Güçlükler	3,179	9,936	35,221
3. Kültürel Güçlükler	1,985	6,204	41,425
4. Bürokratik Güçlükler	1,849	5,780	47,205

Tablo 3.3'de MTALYKPA'nın Ana Boyutları Tarafından Açıklanan Varyans Oranları incelenmiştir. Tablo 3.3'de görüldüğü üzere Direct_Oblimin metodu ile yapılan faktör analizi sonucunda 4 faktör belirlenmiştir. Özdeğeri 8,091 olan Fizikse güçlükler ana boyutunun toplam varyansının % 25,285'ini karşıladığı, özdeğeri 3,179 olan Beşeri güçlükler ana boyutunun, değişkenin toplam varyansının % 35,221'ini karşıladığı, özdeğeri 1,985 olan Kültürel Güçlükler Ana Boyutunun değişkenin toplam varyansının % 41,425'ini,özdeğeri 1,849 olan Bürokratik güçlükler ana boyutunun değişkenin toplam varyansının %47,205'ini karşıladığı görülmektedir. Dört alt ölçek birlikte toplam varyansın % 47,205'ini karşılamıştır.

Tablo 3.4. MTALYKPA'nın Ana Boyutlarının Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri

MTALYKPA'nın Ana Boyutlarının Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri				
İfadeler	Ana Boyutlar			
	1	2	3	4
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	,711			
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	,625			
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacını yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	,592			
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	,446			
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	,731			
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	,675			
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	,672			
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	,426			
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır		,657		
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.		,368		
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.		,794		
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım		,786		
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.		,737		
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.		,700		
Cinsiyetinden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım		,603		
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.		,599		
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.		,566		
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.		,376		
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.			,429	
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.			,302	
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.			,696	
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.			,525	
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.			,689	
Siyasetin veya siyasilerin müdahaleleri beni zorlamaktadır.				,585
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.				,504
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.				,504
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.				,358
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.				,576
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir				,523
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.				,519
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.				,392
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.				,831

Faktör yük değeri maddelerin ana boyutlarla olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır.

Tablo 3.4’de MTALYKPA’nın Ana Boyutlarının Maddelerine ilişkin Faktör Yükleri incelenmiştir. Tablo 3.4’de görüldüğü gibi Fiziki Güçlükler (1) Ana Boyutunda toplam 8 madde yer alırken bu maddelerin faktör yükleri 0,426 ile 0,731 arasında değişmektedir. Beşeri Güçlükler (2) Ana Boyutu 10 maddeden oluşmakta ve faktör yükleri 0,376 ile 0,794 arasında değişmektedir. Kültürel Güçlükler (3) Ana Boyutu, 5 maddeden oluşmakta ve faktör yükleri 0,302 ile 0,696 arasında değişmektedir. Siyasi ve bürokratik güçlükler ise (4) ana boyutu ise 9 maddeden oluşmakta ve faktör yükleri 0,58 ile 0,831 arasında değişmektedir.

Tablo 3.5. MTALYKPA’nın Ana Boyutlarındaki soru numaraları

Alt Ölçekler (Ana Boyutlar)	Soru Numaraları
1. Fiziksel Güçlükler	3,4,6,7,8,9,10,11
2. Beşeri Güçlükler	1,5,12,22,23,24,25,26,27,29,31,33,
3. Kültürel Güçlükler	19,20,21,28,32
4. Bürokratik Güçlükler	2,13,14,15,16,17,18,30,34

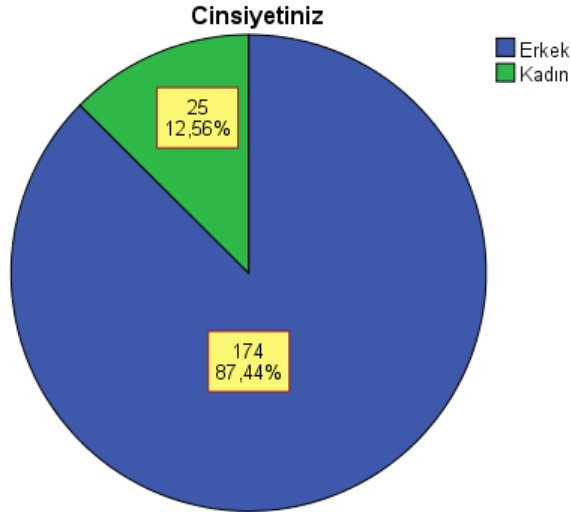
4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Demografik Özellikler

Demografik özellikler incelendiğinde elde edilen bulgular şu şekildedir.

Tablo 4.1. Demografik Özellikler (Cinsiyet)

Cinsiyetiniz	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	174	87,4
Kadın	25	12,6
Toplam	199	100,0

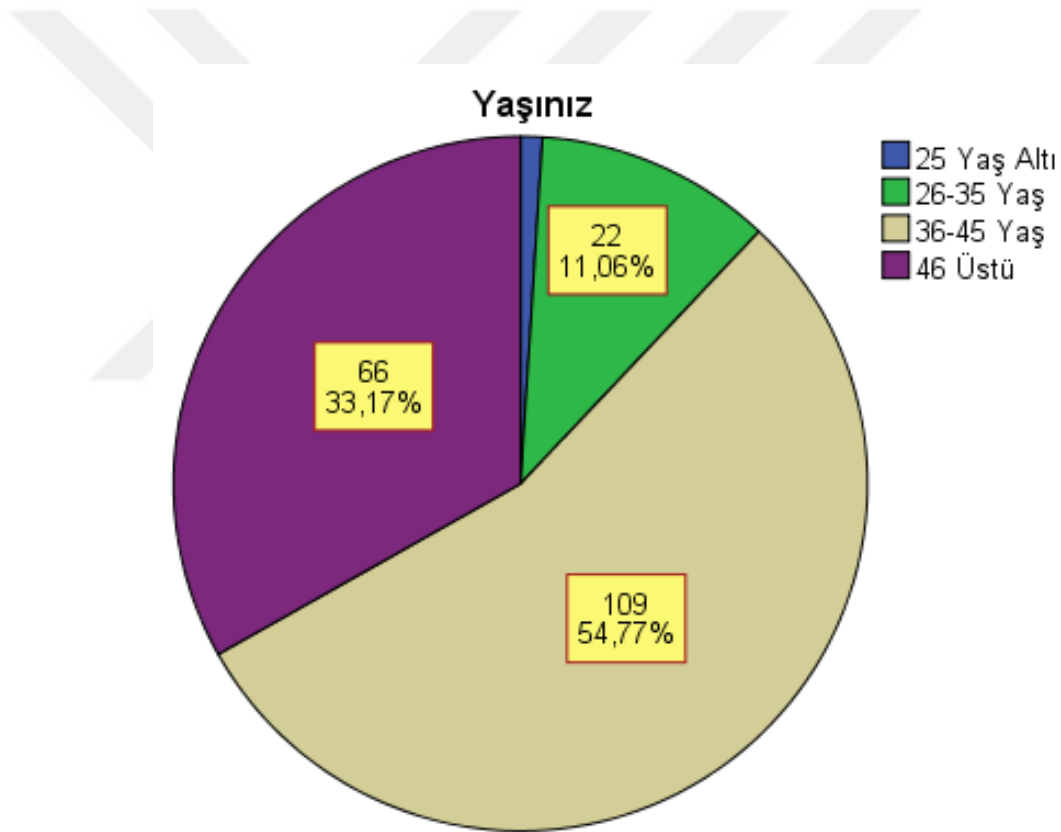


Şekil 4.1. Demografik Özellikler (Cinsiyet)

1. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden 174 kişi (%87,4) Erkek, 25 kişi (%12,6) Kadın oldukları tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (174-%87,5) erkek oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.2. Demografik Özellikler (Yaş)

Yaşınız		
	Frekans	Yüzde (%)
25 Yaş Altı	2	1,0
26-35 Yaş	22	11,1
36-45 Yaş	109	54,8
46 Üstü	66	33,2
Toplam	199	100,0

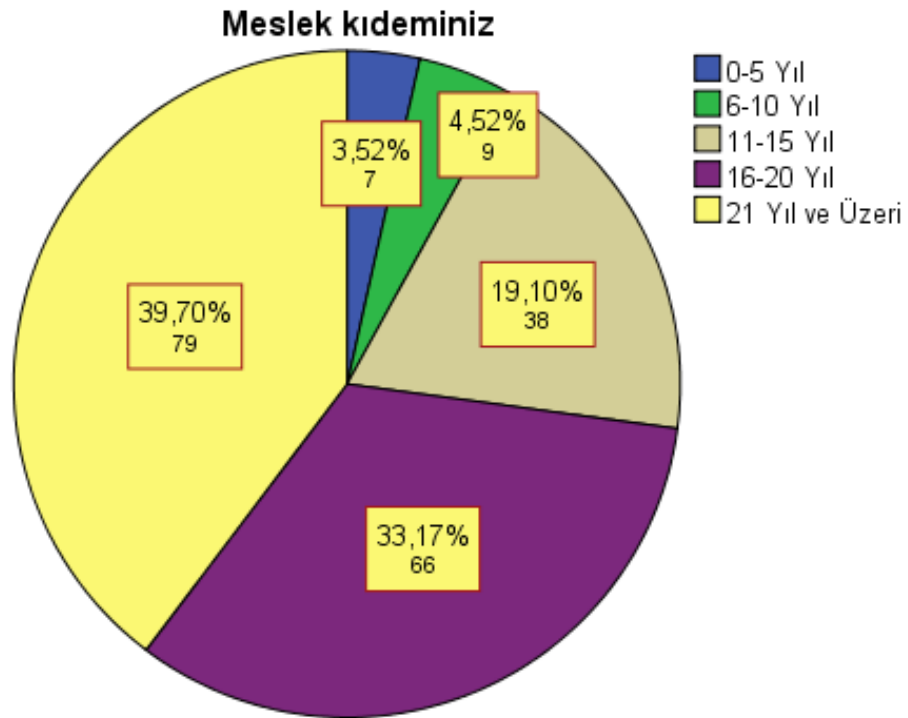


Şekil 4.2. Demografik Özellikler (Yaş)

2. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden 2 kişi (%1) 25 yaş altı (25 dahil), 22 kişi (%11,1) 26-35 yaş aralığında (26,35 dahil), 109 kişi (%54,8) 36-45 yaş aralığında (36,45 dahil), 66 kişi (%33,2) 46 yaş ve üstü (46 dahil) olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (109 - %54,8) 36-45 yaş aralığında oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.3. Demografik Özellikler (Meslek Kıdemi)

Meslek Kıdeminiz		
	Frekans	Yüzde (%)
0-5 Yıl	7	3,5
6-10 Yıl	9	4,5
11-15 Yıl	38	19,1
16-20 Yıl	66	33,2
21 Yıl ve Üzeri	79	39,7
Toplam	199	100,0

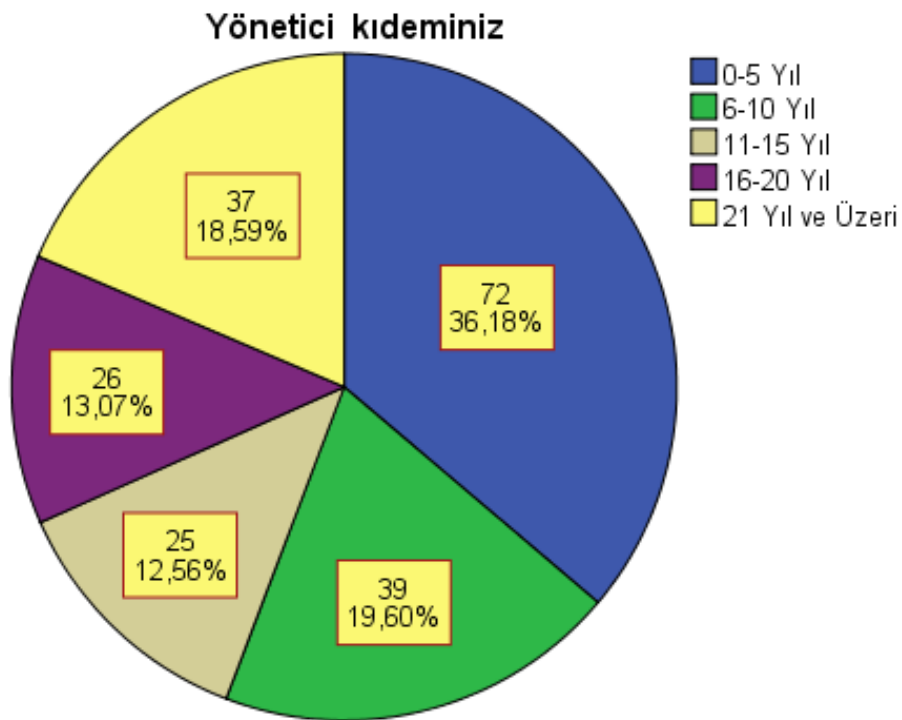


Şekil 4.3. Demografik Özellikler (Meslek Kıdemi)

3. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden 7 kişi (%3,5) 0-5 yıl aralığında, 9 kişi (%4,5) 6-10 yıl aralığında, 38 kişi (%19,1) 11-15 yıl aralığında, 66 kişi (%33,2) 16-20 yıl aralığında, 79 kişi (%39,7) 21 yıl ve üzeri meslek kıdemine sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (79- %39,7) 21 yıl ve üzeri meslek kıdemine sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.4. Demografik Özellikler (Yöneticilik Kıdemi)

Yönetici Kıdeminiz		
	Frekans	Yüzde (%)
0-5 Yıl	72	36,2
6-10 Yıl	39	19,6
11-15 Yıl	25	12,6
16-20 Yıl	26	13,1
21 Yıl ve Üzeri	37	18,6
Toplam	199	100,0

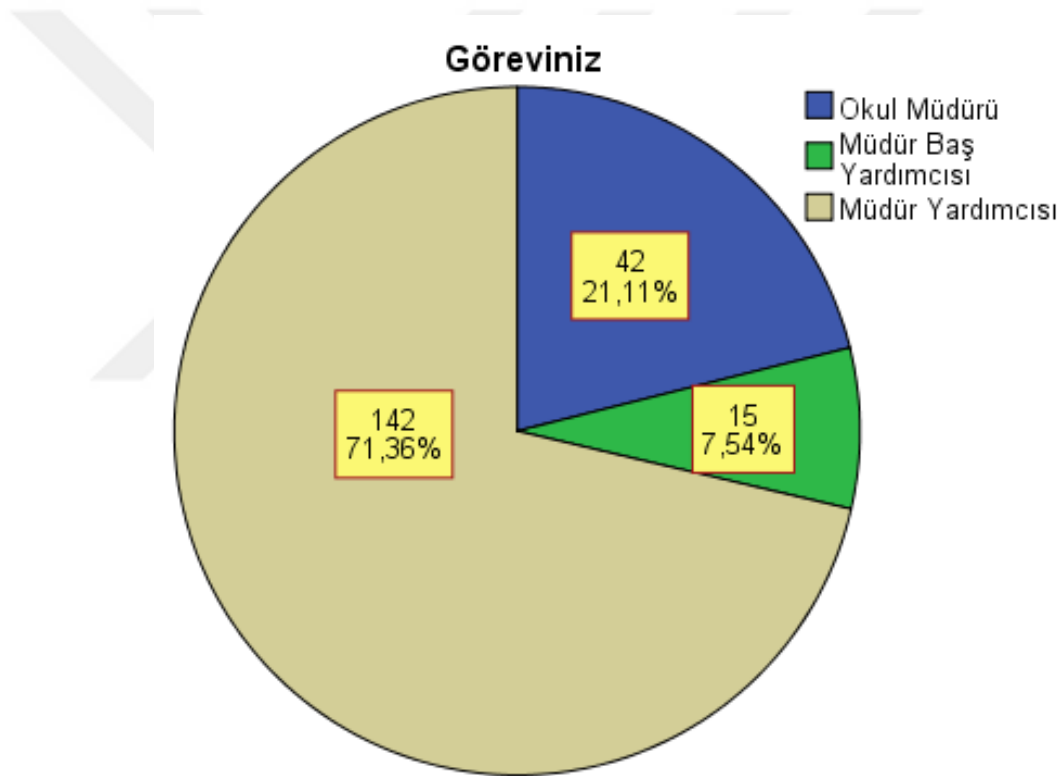


Şekil 4.4. Demografik Özellikler (Yöneticilik Kıdemi)

4. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden 72 kişi (%36,2) 0-5 yıl aralığında, 39 kişi (%19,6) 6-10 yıl aralığında, 25 kişi (%12,6) 11-25 yıl aralığında, 26 kişi (%13,1) 16-20 yıl aralığında, 37 kişi (%18,6) 21 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemine sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (72- %36,2) 0-5 yıl yöneticilik kıdemine sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.5. Demografik Özellikler (Göreviniz)

Göreviniz		
	Frekans	Yüzde (%)
Okul Müdürü	42	21,1
Müdür Baş Yardımcısı	15	7,5
Müdür Yardımcısı	142	71,4
Toplam	199	100,0

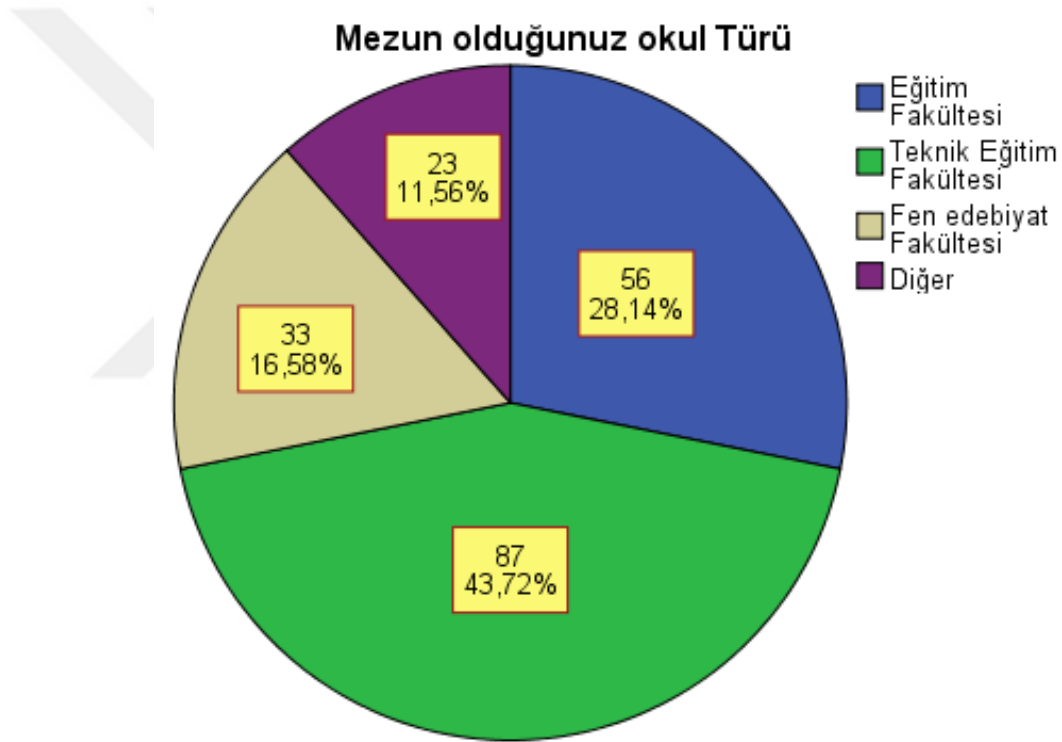


Şekil 4.5. Demografik Özellikler (Göreviniz)

5. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden 42 kişi (%21,1) Okul Müdürü, 15 kişi (%7,5) Müdür Baş Yardımcısı ve 142 kişi (%71,4) Müdür Yardımcısıdır.

Tablo 4.6. Demografik Özellikler (Mezun olunan okul türü)

Mezun Olduğunuz Okul Türü		
	Frekans	Yüzde (%)
Eğitim Fakültesi	56	28,1
Teknik Eğitim Fakültesi	87	43,7
Fen edebiyat Fakültesi	33	16,6
Diğer	23	11,6
Toplam	199	100,0

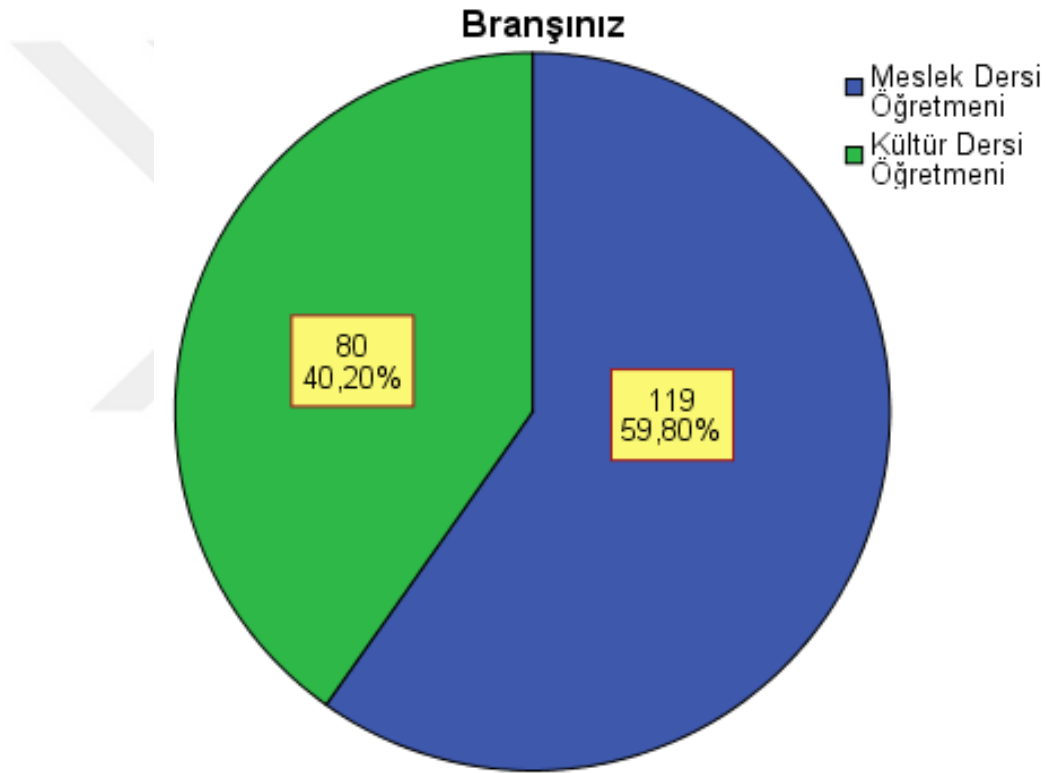


Şekil 4.6. Demografik Özellikler (Mezun olunan okul türü)

6. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden 56 kişi (%28,1) Eğitim Fakültesi, 87 kişi (%43,7) Teknik eğitim Fakültesi, 33 kişi (%16,6) Fen edebiyat Fakültesi, 23 kişi (%11,6) Diğer Fakültelerden mezun olmuştur. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (87-%43,7) Teknik Eğitim Fakültesi mezunu oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.7. Demografik Özellikler (Branş)

Branşınız	Frekans	Yüzde (%)
Meslek Dersi Öğretmeni	119	59,8
Kültür Dersi Öğretmeni	80	40,2
Toplam	199	100,0

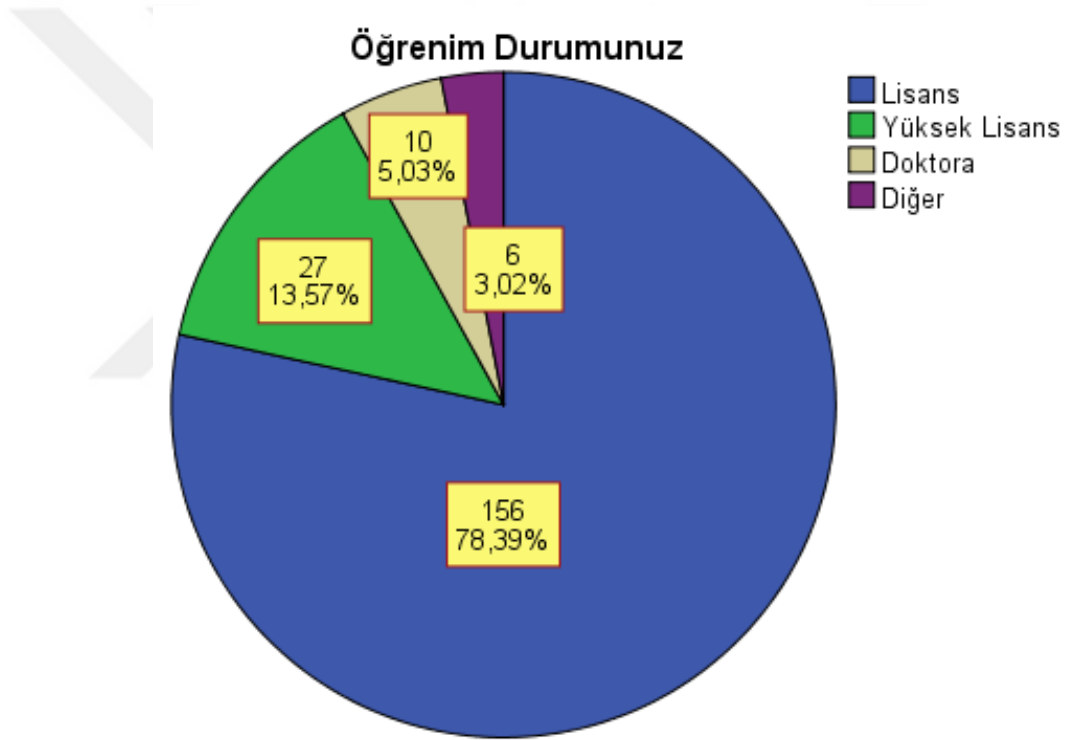


Şekil 4.7. Demografik Özellikler (Branş)

7. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden 119 kişi (%59,8) Meslek Dersi Öğretmeni ve 80 kişi (%40,2) Kültür Dersi Öğretmenidir. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (119-%59,8) Meslek Dersi Öğretmeni oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.8. Demografik Özellikler (Öğrenim Durumu)

Öğrenim Durumunuz		
	Frekans	Yüzde (%)
Lisans	156	78,4
Yüksek Lisans	27	13,6
Doktora	10	5,0
Diğer	6	3,0
Toplam	199	100,0



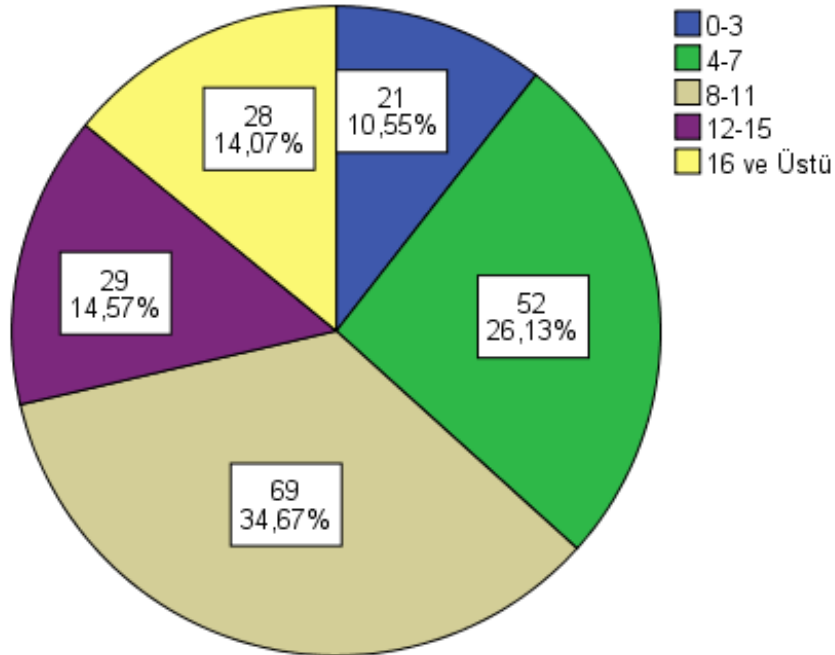
Şekil 4.8. Demografik Özellikler (Öğrenim Durumu)

8. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden 156 kişi (%78,4) Lisans, 27 kişi (%13,6) Yüksek Lisans, 10 kişi (%5) Doktora, 6 kişi (%3) Diğer derecede eğitim almışlardır. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (156-%78,4) Lisans derecesinden mezunu oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.9. Demografik Özellikler (Hizmet içi Kurs ve Seminer)

Katılmış olduğunuz Hizmet İçi Kurs veya Seminer Sayısı		
	Frekans	Yüzde (%)
0-3	21	10,6
4-7	52	26,1
8-11	69	34,7
12-15	29	14,6
16 ve Üstü	28	14,1
Toplam	199	100,0

Katılmış olduğunuz Hizmet İçi Kurs veya Seminer Sayısı



Şekil 4.9. Demografik Özellikler (Hizmet içi Kurs ve Seminer)

9. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden, 21 kişi (%10,6) 0-3 hizmet içi kurs veya seminer, 52 kişi (%26,1) 4-7 hizmet içi kurs veya seminer, 69 kişi (%34,7) 8-11 hizmet içi kurs veya seminer, 29 kişi (%14,6) 12-15 hizmet içi kurs veya seminer ve 28 kişi (%14,1) 16 ve üstü hizmet içi kurs veya seminer programına katılmıştır. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (69-%34,7) 8-11 hizmet içi kurs veya seminer programına katıldıkları sonucuna varılmıştır.

4.2. Kayseri’de Yer Alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaşmış Oldukları Güçlükler İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki

4.2.1. Kayseri’de Yer Alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaşmış Oldukları Güçlükler İle Cinsiyetleri Arasındaki İlişki

4.2.1.1. Fiziksel Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.10. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler – Cinsiyet)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	Erkek	174	3,59	1,153	,087
	Kadın	25	3,36	1,469	,294
	Toplam	199	3,56	1,195	,085
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	Erkek	174	3,32	1,064	,081
	Kadın	25	2,72	1,308	,262
	Toplam	199	3,25	1,112	,079
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,50	1,229	,093
	Kadın	25	3,84	1,179	,236
	Toplam	199	3,54	1,226	,087
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	Erkek	174	3,47	1,156	,088
	Kadın	25	3,68	,748	,150
	Toplam	199	3,50	1,114	,079
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,73	1,128	,086
	Kadın	25	4,40	,707	,141
	Toplam	199	3,81	1,106	,078
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,25	1,174	,089
	Kadın	25	2,84	1,143	,229
	Toplam	199	3,20	1,175	,083
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	Erkek	174	3,62	1,145	,087
	Kadın	25	2,88	1,333	,267
	Toplam	199	3,53	1,193	,085
Okulun boya, badana başta olmak üzere bir çok fiziki ihtiyacını yerel imkanlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Erkek	174	3,83	1,086	,082
	Kadın	25	3,68	1,145	,229
	Toplam	199	3,81	1,092	,077

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır ve bu da hipotezimizin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.11. Varyansların Homojenliği Testi (Fiziksel Güçlükler – Cinsiyet)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	4,489	1	197	,035
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	4,162	1	197	,043
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	,554	1	197	,458
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	17,259	1	197	,000
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	6,576	1	197	,011
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	1,402	1	197	,238
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	3,836	1	197	,052
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacını yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	,922	1	197	,338

Tablo 4.11'de Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre, Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların cinsiyetleriyle karşılaştıkları fiziksel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların cinsiyetlerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.12. One-Way Anova Testi (Fiziksel Güçlükler – Cinsiyet)

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	1,176	1	1,176	,822	,366
	Gruplar İçinde	281,789	197	1,430		
	Toplam	282,965	198			
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	7,918	1	7,918	6,581	,011
	Gruplar İçinde	237,017	197	1,203		
	Toplam	244,935	198			
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	2,527	1	2,527	1,688	,195
	Gruplar İçinde	294,860	197	1,497		
	Toplam	297,387	198			
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	,952	1	,952	,766	,382
	Gruplar İçinde	244,796	197	1,243		
	Toplam	245,749	198			
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	9,816	1	9,816	8,324	,004
	Gruplar İçinde	232,305	197	1,179		
	Toplam	242,121	198			
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	3,623	1	3,623	2,646	,105
	Gruplar İçinde	269,734	197	1,369		
	Toplam	273,357	198			
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	11,992	1	11,992	8,763	,003
	Gruplar İçinde	269,606	197	1,369		
	Toplam	281,598	198			
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacımı yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	,514	1	,514	,430	,513
	Gruplar İçinde	235,607	197	1,196		
	Toplam	236,121	198			

4.2.1.2. Beşeri Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.13’de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.13. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler – Cinsiyet)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	2,51	1,302	,099
	Kadın	25	2,40	1,118	,224
	Toplam	199	2,50	1,279	,091
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Erkek	174	3,46	1,224	,093
	Kadın	25	3,68	1,108	,222
	Toplam	199	3,49	1,210	,086
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	Erkek	174	2,18	1,133	,086
	Kadın	25	1,96	,539	,108
	Toplam	199	2,16	1,078	,076
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,44	1,175	,089
	Kadın	25	3,68	1,108	,222
	Toplam	199	3,47	1,167	,083
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	Erkek	174	2,13	1,031	,078
	Kadın	25	2,56	1,121	,224
	Toplam	199	2,19	1,050	,074
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	Erkek	174	3,54	1,078	,082
	Kadın	25	3,84	1,214	,243
	Toplam	199	3,58	1,098	,078
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	Erkek	174	2,20	1,020	,077
	Kadın	25	4,04	,735	,147
	Toplam	199	2,43	1,161	,082
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Erkek	174	3,09	1,203	,091
	Kadın	25	2,60	1,080	,216
	Toplam	199	3,03	1,197	,085
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	Erkek	174	2,64	1,128	,086
	Kadın	25	2,44	,961	,192
	Toplam	199	2,61	1,108	,079
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	Erkek	174	2,47	1,243	,094
	Kadın	25	2,52	1,159	,232
	Toplam	199	2,48	1,230	,087

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.14. Varyansların Homojenliği Testi (Beşeri Güçlükler – Cinsiyet)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	5,290	1	197	,022
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	1,141	1	197	,287
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	12,878	1	197	,000
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	1,074	1	197	,301
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	1,938	1	197	,165
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	1,437	1	197	,232
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	1,727	1	197	,190
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	1,380	1	197	,241
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	1,896	1	197	,170
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	,641	1	197	,424

Kayseri'de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki One-Way Anova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların cinsiyetleriyle karşılaştıkları beşeri güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların cinsiyetlerinin karşılaştıkları Beşeri güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.15. One-Way Anova (Beşeri Güçlükler – Cinsiyet)

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	,272	1	,272	,165	,685
	Gruplar İçinde	323,477	197	1,642		
	Toplam	323,749	198			
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	1,060	1	1,060	,724	,396
	Gruplar İçinde	288,658	197	1,465		
	Toplam	289,719	198			
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	1,096	1	1,096	,942	,333
	Gruplar İçinde	229,075	197	1,163		
	Toplam	230,171	198			
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	1,293	1	1,293	,950	,331
	Gruplar İçinde	268,245	197	1,362		
	Toplam	269,538	198			
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	4,001	1	4,001	3,681	,056
	Gruplar İçinde	214,120	197	1,087		
	Toplam	218,121	198			
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	Gruplar Arasında	1,964	1	1,964	1,636	,202
	Gruplar İçinde	236,578	197	1,201		
	Toplam	238,543	198			
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	73,914	1	73,914	75,478	,000
	Gruplar İçinde	192,920	197	,979		
	Toplam	266,834	198			
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	5,290	1	5,290	3,742	,054
	Gruplar İçinde	278,529	197	1,414		
	Toplam	283,819	198			
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	Gruplar Arasında	,856	1	,856	,696	,405
	Gruplar İçinde	242,350	197	1,230		
	Toplam	243,206	198			
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	,052	1	,052	,034	,854
	Gruplar İçinde	299,596	197	1,521		
	Toplam	299,648	198			

4.2.1.3. Kültürel Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki One-Way Anova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.16'da verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-way anova analiz

sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.16. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler – Cinsiyet)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	Erkek	174	3,76	,910	,069
	Kadın	25	3,76	1,012	,202
	Toplam	199	3,76	,921	,065
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,53	1,040	,079
	Kadın	25	3,12	,881	,176
	Toplam	199	3,48	1,029	,073
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	Erkek	174	3,24	1,069	,081
	Kadın	25	3,44	1,083	,217
	Toplam	199	3,27	1,070	,076
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,68	,968	,073
	Kadın	25	3,64	,700	,140
	Toplam	199	3,67	,937	,066
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	Erkek	174	3,05	1,167	,088
	Kadın	25	3,32	,557	,111
	Toplam	199	3,08	1,112	,079

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.17. Varyansların Homojenliği Testi (Kültürel Güçlükler – Cinsiyet)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	,731	1	197	,394
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	,899	1	197	,344
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	,225	1	197	,635
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	4,054	1	197	,045
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	21,148	1	197	,000

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların cinsiyetleriyle karşılaştıkları kültürel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların

cinsiyetlerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.18. One-WayAnova(Kültürel Güçlükler – Cinsiyet)

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	,000	1	,000	,000	,982
	Gruplar İçinde	167,899	197	,852		
	Toplam	167,899	198			
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	3,755	1	3,755	3,592	,060
	Gruplar İçinde	205,933	197	1,045		
	Toplam	209,688	198			
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	,862	1	,862	,752	,387
	Gruplar İçinde	226,022	197	1,147		
	Toplam	226,884	198			
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	,032	1	,032	,036	,850
	Gruplar İçinde	173,737	197	,882		
	Toplam	173,769	198			
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	1,641	1	1,641	1,330	,250
	Gruplar İçinde	243,072	197	1,234		
	Toplam	244,714	198			

4.2.1.4. Bürokratik Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Bürokratik güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.19’da verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.19. Tanımlayıcı İstatistikler (Bürokratik Güçlükler – Cinsiyet)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,78	1,047	,079
	Kadın	25	4,04	,790	,158
	Toplam	199	3,81	1,020	,072
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Erkek	174	3,58	1,174	,089
	Kadın	25	3,48	1,327	,265
	Toplam	199	3,57	1,191	,084
Siyasetin veya siyasilere müdahaleleri beni zorlamaktadır.	Erkek	174	3,70	1,125	,085
	Kadın	25	3,60	1,190	,238
	Toplam	199	3,68	1,131	,080
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,97	1,058	,080
	Kadın	25	4,28	1,021	,204
	Toplam	199	4,01	1,056	,075
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	Erkek	174	3,79	1,055	,080
	Kadın	25	4,12	,726	,145
	Toplam	199	3,83	1,024	,073
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	Erkek	174	3,29	1,177	,089
	Kadın	25	3,60	1,155	,231
	Toplam	199	3,33	1,176	,083
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,57	1,109	,084
	Kadın	25	3,40	1,118	,224
	Toplam	199	3,55	1,108	,079
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Erkek	174	3,72	1,035	,078
	Kadın	25	4,00	1,041	,208
	Toplam	199	3,75	1,037	,074
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	Erkek	174	3,30	1,114	,084
	Kadın	25	3,84	,800	,160
	Toplam	199	3,37	1,093	,077

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.20. Varyansların Homojenliği Testi (Bürokratik Güçlükler – Cinsiyet)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	1,978	1	197	,161
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	3,255	1	197	,073
Siyasetin veya siyاسilerin müdahaleleri beni zorlamaktadır.	,722	1	197	,397
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	,036	1	197	,851
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	7,245	1	197	,008
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	,757	1	197	,385
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	,075	1	197	,784
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	,040	1	197	,841
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	12,865	1	197	,000

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları bürokratik güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların cinsiyetleriyle karşılaştıkları bürokratik güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların cinsiyetlerinin karşılaştıkları Bürokratik güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.21. One-WayAnova(Bürokratik Güçlükler – Cinsiyet)

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	1,459	1	1,459	1,405	,237
	Gruplar İçinde	204,661	197	1,039		
	Toplam	206,121	198			
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	,221	1	,221	,155	,694
	Gruplar İçinde	280,614	197	1,424		
	Toplam	280,834	198			
Siyasetin veya siyasilere müdahaleleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	,199	1	,199	,155	,694
	Gruplar İçinde	252,856	197	1,284		
	Toplam	253,055	198			
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	2,162	1	2,162	1,946	,165
	Gruplar İçinde	218,833	197	1,111		
	Toplam	220,995	198			
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	2,336	1	2,336	2,243	,136
	Gruplar İçinde	205,192	197	1,042		
	Toplam	207,528	198			
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	2,137	1	2,137	1,550	,215
	Gruplar İçinde	271,632	197	1,379		
	Toplam	273,769	198			
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	,624	1	,624	,507	,477
	Gruplar İçinde	242,672	197	1,232		
	Toplam	243,296	198			
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	1,734	1	1,734	1,617	,205
	Gruplar İçinde	211,201	197	1,072		
	Toplam	212,935	198			
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	6,266	1	6,266	5,362	,022
	Gruplar İçinde	230,216	197	1,169		
	Toplam	236,482	198			

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki Tablo 4.22’de verilmiştir. Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da fiziksel güçlüklerin kadın yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

Tablo 4.22. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki

Cinsiyet	Levene's Testi		One-WayAnova		
	F	Anlamlılık	X ²	F	Anlamlılık
Fiziksel Güçlükler	4,90	,146	4,814	3,752	,197
Beşeri Güçlükler	2,94	,203	8,979	8,804	,331
Kültürel Güçlükler	5,41	,283	1,258	1,142	,505
Bürokratik Güçlükler	2,99	,388	1,904	1,660	,316

4.2.2. Kayseri'de Yer Alan Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaştıkları Problemler Yaşlarına Göre Farklılık Göstermekte Midir?

4.2.2.1. Fiziksel Güçlükler ile Yaşları Arasındaki İlişki

Kayseri'de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile yaşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.23'de verilmiştir Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.23. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler – Yaş)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	25 Yaş Altı	2	4,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	4,00	1,069	,228
	36-45 Yaş	109	3,59	1,256	,120
	46 Üstü	66	3,36	1,118	,138
	Toplam	199	3,56	1,195	,085
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	25 Yaş Altı	2	3,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,55	1,224	,261
	36-45 Yaş	109	3,28	1,209	,116
	46 Üstü	66	3,11	,897	,110
	Toplam	199	3,25	1,112	,079
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	1,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,95	1,253	,267
	36-45 Yaş	109	3,61	1,239	,119
	46 Üstü	66	3,70	1,081	,133
	Toplam	199	3,54	1,226	,087
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	25 Yaş Altı	2	5,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,50	1,336	,285
	36-45 Yaş	109	3,36	1,143	,109
	46 Üstü	66	3,68	,947	,117
	Toplam	199	3,50	1,114	,079
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	2,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,64	1,093	,233
	36-45 Yaş	109	3,76	1,170	,112
	46 Üstü	66	4,02	,953	,117
	Toplam	199	3,81	1,106	,078
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	5,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,45	,858	,183
	36-45 Yaş	109	3,12	1,253	,120
	46 Üstü	66	3,18	1,108	,136
	Toplam	199	3,20	1,175	,083
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	25 Yaş Altı	2	5,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,86	,834	,178
	36-45 Yaş	109	3,58	1,286	,123
	46 Üstü	66	3,29	1,092	,134
	Toplam	199	3,53	1,193	,085
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacımı yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	25 Yaş Altı	2	5,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,91	,684	,146
	36-45 Yaş	109	3,83	1,145	,110
	46 Üstü	66	3,73	1,117	,137
	Toplam	199	3,81	1,092	,077

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.24. Varyansların Homojenliği (Fiziksel Güçlükler – Yaş)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	2,476	3	195	,063
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	7,974	3	195	,000
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	2,709	3	195	,146
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	6,210	3	195	,000
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	5,308	3	195	,102
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	4,491	3	195	,105
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	8,679	3	195	,000
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacını yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	4,779	3	195	,103

Kayseri'de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile Yaşları arasındaki ilişki One-Way Anova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların cinsiyetleriyle karşılaştıkları fiziksel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Yaşlarının karşılaştıkları fiziksel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.25. One-WayAnova (Fiziksel Güçlükler – Yaş)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	7,270	3	2,423	1,714	,165
	Gruplar İçinde	275,695	195	1,414		
	Toplam	282,965	198			
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	3,479	3	1,160	,937	,424
	Gruplar İçinde	241,455	195	1,238		
	Toplam	244,935	198			
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	22,676	3	7,559	5,366	,001
	Gruplar İçinde	274,710	195	1,409		
	Toplam	297,387	198			
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	8,885	3	2,962	2,438	,066
	Gruplar İçinde	236,864	195	1,215		
	Toplam	245,749	198			
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	10,247	3	3,416	2,872	,038
	Gruplar İçinde	231,874	195	1,189		
	Toplam	242,121	198			
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	8,635	3	2,878	2,120	,099
	Gruplar İçinde	264,722	195	1,358		
	Toplam	273,357	198			
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	10,890	3	3,630	2,615	,052
	Gruplar İçinde	270,708	195	1,388		
	Toplam	281,598	198			
Okulun boya, badana başta olmak üzere bir çok fiziki ihtiyacını yerel imkanlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	3,523	3	1,174	,985	,401
	Gruplar İçinde	232,597	195	1,193		
	Toplam	236,121	198			

4.2.2.2. Beşeri Güçlükler ile Yaş Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile Yaşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.26’da verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.26. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler –Yaş)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	4,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,36	1,432	,305
	36-45 Yaş	109	2,61	1,305	,125
	46 Üstü	66	2,32	1,166	,143
	Toplam	199	2,50	1,279	,091
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	25 Yaş Altı	2	2,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,36	1,177	,251
	36-45 Yaş	109	3,50	1,288	,123
	46 Üstü	66	3,56	1,083	,133
	Toplam	199	3,49	1,210	,086
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	25 Yaş Altı	2	1,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,05	,899	,192
	36-45 Yaş	109	2,17	1,110	,106
	46 Üstü	66	2,21	1,089	,134
	Toplam	199	2,16	1,078	,076
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	1,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,86	1,356	,289
	36-45 Yaş	109	3,40	1,140	,109
	46 Üstü	66	3,52	1,070	,132
	Toplam	199	3,47	1,167	,083
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	25 Yaş Altı	2	1,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,50	1,185	,253
	36-45 Yaş	109	2,08	,944	,090
	46 Üstü	66	2,29	1,147	,141
	Toplam	199	2,19	1,050	,074
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	25 Yaş Altı	2	2,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,32	1,393	,297
	36-45 Yaş	109	3,53	1,059	,101
	46 Üstü	66	3,79	1,015	,125
	Toplam	199	3,58	1,098	,078
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	25 Yaş Altı	2	4,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,68	,839	,179
	36-45 Yaş	109	2,51	1,207	,116
	46 Üstü	66	2,17	1,131	,139
	Toplam	199	2,43	1,161	,082
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	25 Yaş Altı	2	4,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,00	1,155	,246
	36-45 Yaş	109	2,95	1,158	,111
	46 Üstü	66	3,14	1,288	,158
	Toplam	199	3,03	1,197	,085
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	25 Yaş Altı	2	1,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,59	1,141	,243
	36-45 Yaş	109	2,53	1,102	,106
	46 Üstü	66	2,80	1,084	,133
	Toplam	199	2,61	1,108	,079
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	25 Yaş Altı	2	5,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,73	1,549	,330
	36-45 Yaş	109	2,34	1,196	,115
	46 Üstü	66	2,55	1,098	,135
	Toplam	199	2,48	1,230	,087

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.27. Varyansların Homojenliği (Beşeri Güçlükler –Yaş)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	3,242	3	195	,023
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	3,189	3	195	,025
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	1,804	3	195	,148
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	3,830	3	195	,051
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	2,486	3	195	,062
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	6,804	3	195	,000
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	3,166	3	195	,026
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	3,751	3	195	,112
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	1,962	3	195	,121
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	3,756	3	195	,012

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile yaşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların yaşlarıyla karşılaştıkları beşeri güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların yaşlarının karşılaştıkları Beşeri güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.28. One-WayAnova(Beşeri Güçlükler –Yaş)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	8,303	3	2,768	1,711	,166
	Gruplar İçinde	315,446	195	1,618		
	Toplam	323,749	198			
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	5,122	3	1,707	1,170	,322
	Gruplar İçinde	284,596	195	1,459		
	Toplam	289,719	198			
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	3,158	3	1,053	,904	,440
	Gruplar İçinde	227,012	195	1,164		
	Toplam	230,171	198			
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	16,223	3	5,408	4,163	,007
	Gruplar İçinde	253,314	195	1,299		
	Toplam	269,538	198			
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	6,833	3	2,278	2,102	,101
	Gruplar İçinde	211,287	195	1,084		
	Toplam	218,121	198			
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	Gruplar Arasında	9,602	3	3,201	2,726	,045
	Gruplar İçinde	228,941	195	1,174		
	Toplam	238,543	198			
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	11,665	3	3,888	2,972	,033
	Gruplar İçinde	255,169	195	1,309		
	Toplam	266,834	198			
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	3,276	3	1,092	,759	,518
	Gruplar İçinde	280,543	195	1,439		
	Toplam	283,819	198			
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	Gruplar Arasında	8,311	3	2,770	2,300	,079
	Gruplar İçinde	234,895	195	1,205		
	Toplam	243,206	198			
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	16,481	3	5,494	3,783	,011
	Gruplar İçinde	283,168	195	1,452		
	Toplam	299,648	198			

4.2.2.3. Kültürel Güçlükler ile Yaş Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile yaşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.29’da verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.29. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler- Yaş)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	25 Yaş Altı	2	5,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,45	,858	,183
	36-45 Yaş	109	3,79	,953	,091
	46 Üstü	66	3,79	,869	,107
	Toplam	199	3,76	,921	,065
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	3,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,95	1,397	,298
	36-45 Yaş	109	3,58	1,003	,096
	46 Üstü	66	3,52	,899	,111
	Toplam	199	3,48	1,029	,073
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	25 Yaş Altı	2	2,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,82	1,140	,243
	36-45 Yaş	109	3,39	1,063	,102
	46 Üstü	66	3,24	1,024	,126
	Toplam	199	3,27	1,070	,076
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	3,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,77	,973	,207
	36-45 Yaş	109	3,54	,967	,093
	46 Üstü	66	3,88	,851	,105
	Toplam	199	3,67	,937	,066
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	25 Yaş Altı	2	1,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,18	1,220	,260
	36-45 Yaş	109	2,98	1,080	,103
	46 Üstü	66	3,27	1,075	,132
	Toplam	199	3,08	1,112	,079

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.30. Varyansların Homojenliği Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler- Yaş)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	1,375	3	195	,252
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	6,225	3	195	,000
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	3,116	3	195	,027
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	3,528	3	195	,016
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	2,348	3	195	,074

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile yaşları arasındaki ilişki One-

WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan katılımcıların yaşları ile karşılaştıkları kültürel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların yaşlarının karşılaştıkları Kültürel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.31. One-WayAnova(Kültürel Güçlükler- Yaş)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	5,268	3	1,756	2,105	,101
	Gruplar İçinde	162,632	195	,834		
	Toplam	167,899	198			
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	7,662	3	2,554	2,465	,064
	Gruplar İçinde	202,027	195	1,036		
	Toplam	209,688	198			
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	9,454	3	3,151	2,826	,140
	Gruplar İçinde	217,431	195	1,115		
	Toplam	226,884	198			
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	5,811	3	1,937	2,249	,084
	Gruplar İçinde	167,958	195	,861		
	Toplam	173,769	198			
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	12,387	3	4,129	3,466	,017
	Gruplar İçinde	232,327	195	1,191		
	Toplam	244,714	198			

4.2.2.4 Bürokratik Güçlükler ile Yaş Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Bürokratik güçlükler ile yaşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.32’de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.32.Tanımlayıcı İstatistikler (Bürokratik Güçlükler - Yaş)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	2,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,73	,631	,135
	36-45 Yaş	109	3,79	1,131	,108
	46 Üstü	66	3,94	,892	,110
	Toplam	199	3,81	1,020	,072
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	25 Yaş Altı	2	3,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,27	1,032	,220
	36-45 Yaş	109	3,54	1,309	,125
	46 Üstü	66	3,73	1,031	,127
	Toplam	199	3,57	1,191	,084
Siyasetin veya siyasilere müdahaleleri beni zorlamaktadır.	25 Yaş Altı	2	2,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,27	1,241	,265
	36-45 Yaş	109	3,78	1,125	,108
	46 Üstü	66	3,71	1,064	,131
	Toplam	199	3,68	1,131	,080
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	4,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,59	1,297	,276
	36-45 Yaş	109	4,09	1,014	,097
	46 Üstü	66	4,00	1,038	,128
	Toplam	199	4,01	1,056	,075
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	25 Yaş Altı	2	3,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,68	,839	,179
	36-45 Yaş	109	3,96	1,018	,097
	46 Üstü	66	3,70	1,081	,133
	Toplam	199	3,83	1,024	,073
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenmemesi beni zorlamaktadır.	25 Yaş Altı	2	2,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	2,82	1,259	,268
	36-45 Yaş	109	3,38	1,145	,110
	46 Üstü	66	3,45	1,166	,144
	Toplam	199	3,33	1,176	,083
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	2,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,00	,926	,197
	36-45 Yaş	109	3,68	1,113	,107
	46 Üstü	66	3,56	1,097	,135
	Toplam	199	3,55	1,108	,079
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	25 Yaş Altı	2	3,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,27	1,120	,239
	36-45 Yaş	109	3,79	1,046	,100
	46 Üstü	66	3,88	,969	,119
	Toplam	199	3,75	1,037	,074
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	25 Yaş Altı	2	1,00	,000	,000
	26-35 Yaş	22	3,55	,963	,205
	36-45 Yaş	109	3,46	1,059	,101
	46 Üstü	66	3,24	1,124	,138
	Toplam	199	3,37	1,093	,077

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.33. Varyansların Homojenliği (Bürokratik Güçlükler – Yaş)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	4,334	3	195	,106
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	4,934	3	195	,103
Siyasetin veya siyasilere müdahaleleri beni zorlamaktadır.	2,709	3	195	,046
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	3,300	3	195	,021
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	2,194	3	195	,090
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	2,811	3	195	,041
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	2,373	3	195	,072
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	2,725	3	195	,045
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	3,348	3	195	,020

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları bürokratik güçlükler ile yaşları arasındaki ilişki One-Way Anova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan katılımcıların yaşları ile karşılaştıkları bürokratik güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların yaşlarının karşılaştıkları Bürokratik güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.34. One-Way Anova (Bürokratik Güçlükler - Yaş)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	7,853	3	2,618	2,574	,055
	Gruplar İçinde	198,268	195	1,017		
	Toplam	206,121	198			
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	4,315	3	1,438	1,014	,387
	Gruplar İçinde	276,519	195	1,418		
	Toplam	280,834	198			
Siyasetin veya siyasilerin müdahaleleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	10,446	3	3,482	2,799	,041
	Gruplar İçinde	242,610	195	1,244		
	Toplam	253,055	198			
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	4,594	3	1,531	1,380	,250
	Gruplar İçinde	216,401	195	1,110		
	Toplam	220,995	198			
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	4,962	3	1,654	1,592	,193
	Gruplar İçinde	202,565	195	1,039		
	Toplam	207,528	198			
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	10,554	3	3,518	2,606	,053
	Gruplar İçinde	263,214	195	1,350		
	Toplam	273,769	198			
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	13,277	3	4,426	3,752	,012
	Gruplar İçinde	230,019	195	1,180		
	Toplam	243,296	198			
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	7,394	3	2,465	2,338	,075
	Gruplar İçinde	205,541	195	1,054		
	Toplam	212,935	198			
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	13,842	3	4,614	4,041	,008
	Gruplar İçinde	222,640	195	1,142		
	Toplam	236,482	198			

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile yaşları arasındaki ilişki Tablo 4.35’de verilmiştir. Yaşları ilerleyen yöneticilerin genç yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da kültürel güçlüklerin genç yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

Tablo 4.35. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Yaş Arasındaki İlişki

Yaş	Levene's Testi		One-WayAnova		
	F	Anlamlılık P	X ²	F	Anlamlılık P
Fiziksel Güçlükler	5,32	,064	10,80	2,380	,155
Beşeri Güçlükler	3,39	,058	8,89	2,259	,172
Kültürel Güçlükler	3,31	,073	8,11	2,622	,081
Bürokratik Güçlükler	3,19	,060	8,58	2,455	,119

4.2.3. Kayseri'de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

4.2.3.1. Fiziksel Güçlükler ile Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 3.36'da verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.36. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler- Mesleki Kıdem)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	0-5 Yıl	7	3,86	,900	,340
	6-10 Yıl	9	4,56	,527	,176
	11-15 Yıl	38	3,45	1,224	,198
	16-20 Yıl	66	3,83	1,158	,143
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,25	1,193	,134
	Toplam	199	3,56	1,195	,085
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	0-5 Yıl	7	3,57	1,813	,685
	6-10 Yıl	9	4,11	,782	,261
	11-15 Yıl	38	3,29	1,113	,181
	16-20 Yıl	66	3,50	1,041	,128
	21 Yıl ve Üzeri	79	2,89	1,025	,115
	Toplam	199	3,25	1,112	,079
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	3,14	1,345	,508
	6-10 Yıl	9	2,11	1,364	,455
	11-15 Yıl	38	4,00	,986	,160
	16-20 Yıl	66	3,53	1,243	,153
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,53	1,175	,132
	Toplam	199	3,54	1,226	,087
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	0-5 Yıl	7	4,29	,488	,184
	6-10 Yıl	9	3,44	1,878	,626
	11-15 Yıl	38	3,61	1,104	,179
	16-20 Yıl	66	3,42	1,164	,143
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,44	,997	,112
	Toplam	199	3,50	1,114	,079
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	4,57	,535	,202
	6-10 Yıl	9	2,89	1,054	,351
	11-15 Yıl	38	3,74	1,107	,180
	16-20 Yıl	66	3,80	1,056	,130
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,90	1,139	,128
	Toplam	199	3,81	1,106	,078
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	2,29	,488	,184
	6-10 Yıl	9	4,44	,527	,176
	11-15 Yıl	38	3,55	,978	,159
	16-20 Yıl	66	3,12	1,234	,152
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,03	1,176	,132
	Toplam	199	3,20	1,175	,083
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	0-5 Yıl	7	3,14	1,069	,404
	6-10 Yıl	9	3,78	1,093	,364
	11-15 Yıl	38	4,00	1,208	,196
	16-20 Yıl	66	3,39	1,239	,152
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,42	1,128	,127
	Toplam	199	3,53	1,193	,085
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacını yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	0-5 Yıl	7	3,86	,900	,340
	6-10 Yıl	9	3,44	1,130	,377
	11-15 Yıl	38	4,13	,875	,142
	16-20 Yıl	66	4,02	,953	,117
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,53	1,239	,139
	Toplam	199	3,81	1,092	,077

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.37. Varyansların Homojenliği (Fiziksel Güçlükler- Mesleki Kıdem)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	2,258	4	194	,064
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	3,475	4	194	,009
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	3,020	4	194	,019
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	7,095	4	194	,000
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	,665	4	194	,617
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	4,480	4	194	,002
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	1,419	4	194	,229
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacını yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	6,508	4	194	,000

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile Mesleki Kıdemleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların mesleki kıdemleri ile karşılaştıkları fiziksel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların mesleki kıdemlerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.38. One-WayAnova (Fiziksel Güçlükler- Mesleki Kıdem)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	22,387	4	5,597	4,167	,003
	Gruplar içerisinde	260,577	194	1,343		
	Toplam	282,965	198			
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	22,041	4	5,510	4,796	,001
	Gruplar içerisinde	222,894	194	1,149		
	Toplam	244,935	198			
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	27,531	4	6,883	4,948	,001
	Gruplar içerisinde	269,856	194	1,391		
	Toplam	297,387	198			
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	5,404	4	1,351	1,091	,362
	Gruplar içerisinde	240,345	194	1,239		
	Toplam	245,749	198			
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	12,520	4	3,130	2,645	,035
	Gruplar içerisinde	229,601	194	1,184		
	Toplam	242,121	198			
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	27,332	4	6,833	5,388	,000
	Gruplar içerisinde	246,025	194	1,268		
	Toplam	273,357	198			
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	12,213	4	3,053	2,199	,071
	Gruplar içerisinde	269,385	194	1,389		
	Toplam	281,598	198			
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacını yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	14,043	4	3,511	3,067	,018
	Gruplar içerisinde	222,077	194	1,145		
	Toplam	236,121	198			

4.2.3.2 Beşeri Güçlükler ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 3.39'da verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.39. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler - Mesleki Kıdem)

		N	Ortalama	Std.Sapma	Std.Hata
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	2,86	,900	,340
	6-10 Yıl	9	3,89	1,167	,389
	11-15 Yıl	38	2,53	1,370	,222
	16-20 Yıl	66	2,26	1,269	,156
	21 Yıl ve Üzeri	79	2,49	1,197	,135
	Toplam	199	2,50	1,279	,091
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	0-5 Yıl	7	2,86	,900	,340
	6-10 Yıl	9	4,00	1,225	,408
	11-15 Yıl	38	3,47	1,133	,184
	16-20 Yıl	66	3,42	1,348	,166
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,54	1,141	,128
	Toplam	199	3,49	1,210	,086
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	0-5 Yıl	7	2,57	,976	,369
	6-10 Yıl	9	1,89	1,269	,423
	11-15 Yıl	38	1,97	1,052	,171
	16-20 Yıl	66	2,32	1,084	,133
	21 Yıl ve Üzeri	79	2,10	1,069	,120
	Toplam	199	2,16	1,078	,076
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	3,57	1,813	,685
	6-10 Yıl	9	3,67	1,581	,527
	11-15 Yıl	38	3,50	1,202	,195
	16-20 Yıl	66	3,58	1,068	,131
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,33	1,129	,127
	Toplam	199	3,47	1,167	,083
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	0-5 Yıl	7	2,14	,900	,340
	6-10 Yıl	9	1,44	,527	,176
	11-15 Yıl	38	2,21	1,069	,173
	16-20 Yıl	66	2,30	,992	,122
	21 Yıl ve Üzeri	79	2,16	1,126	,127
	Toplam	199	2,19	1,050	,074
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	0-5 Yıl	7	2,86	,900	,340
	6-10 Yıl	9	2,89	1,054	,351
	11-15 Yıl	38	3,82	1,062	,172
	16-20 Yıl	66	3,70	1,081	,133
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,51	1,108	,125
	Toplam	199	3,58	1,098	,078
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	0-5 Yıl	7	2,43	,976	,369
	6-10 Yıl	9	2,44	,882	,294
	11-15 Yıl	38	2,55	1,083	,176
	16-20 Yıl	66	2,59	1,228	,151
	21 Yıl ve Üzeri	79	2,24	1,179	,133
	Toplam	199	2,43	1,161	,082
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	0-5 Yıl	7	3,71	1,254	,474
	6-10 Yıl	9	3,22	,833	,278
	11-15 Yıl	38	3,21	1,044	,169
	16-20 Yıl	66	2,83	1,104	,136
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,03	1,349	,152
	Toplam	199	3,03	1,197	,085
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	0-5 Yıl	7	3,00	,816	,309
	6-10 Yıl	9	2,11	,782	,261
	11-15 Yıl	38	2,39	1,128	,183
	16-20 Yıl	66	2,65	1,102	,136
	21 Yıl ve Üzeri	79	2,71	1,145	,129
	Toplam	199	2,61	1,108	,079

Tablo 4.39. devamı

Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	0-5 Yıl	7	2,43	,976	,369
	6-10 Yıl	9	4,11	1,269	,423
	11-15 Yıl	38	2,26	1,389	,225
	16-20 Yıl	66	2,41	1,109	,137
	21 Yıl ve Üzeri	79	2,46	1,152	,130
	Toplam	199	2,48	1,230	,087

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.40. Varyansların Homojenliği (Beşeri Güçlükler - Mesleki Kıdem)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	1,337	4	194	,258
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	2,045	4	194	,090
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	,285	4	194	,887
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	2,235	4	194	,067
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	,372	4	194	,829
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	,349	4	194	,844
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	,656	4	194	,624
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	5,008	4	194	,001
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	2,075	4	194	,086
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	1,201	4	194	,312

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişki One-Way Anova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların mesleki kıdemleri ile karşılaştıkları beşeri güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların mesleki kıdemlerinin karşılaştıkları Beşeri güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.41. One-Way Anova (Beşeri Güçlükler - Mesleki Kıdem)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	22,161	4	5,540	3,564	,008
	Gruplar içerisinde	301,588	194	1,555		
	Toplam	323,749	198			
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	5,672	4	1,418	,968	,426
	Gruplar içerisinde	284,047	194	1,464		
	Toplam	289,719	198			
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	5,086	4	1,271	1,096	,360
	Gruplar içerisinde	225,085	194	1,160		
	Toplam	230,171	198			
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	2,759	4	,690	,502	,735
	Gruplar içerisinde	266,779	194	1,375		
	Toplam	269,538	198			
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	5,925	4	1,481	1,354	,251
	Gruplar içerisinde	212,195	194	1,094		
	Toplam	218,121	198			
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	Gruplar Arasında	11,400	4	2,850	2,434	,049
	Gruplar içerisinde	227,143	194	1,171		
	Toplam	238,543	198			
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	5,118	4	1,280	,948	,437
	Gruplar içerisinde	261,716	194	1,349		
	Toplam	266,834	198			
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	7,403	4	1,851	1,299	,272
	Gruplar içerisinde	276,416	194	1,425		
	Toplam	283,819	198			
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	Gruplar Arasında	5,950	4	1,487	1,216	,305
	Gruplar içerisinde	237,256	194	1,223		
	Toplam	243,206	198			
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	26,127	4	6,532	4,633	,001
	Gruplar içerisinde	273,521	194	1,410		
	Toplam	299,648	198			

4.2.3.3 Kültürel Güçlükler ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişki One-Way Anova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.42'de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-way anova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-way anova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.42. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler - Mesleki Kıdem)

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	0-5 Yıl	7	3,29	1,254	,474
	6-10 Yıl	9	3,89	,782	,261
	11-15 Yıl	38	3,92	,850	,138
	16-20 Yıl	66	3,88	,795	,098
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,62	1,017	,114
	Toplam	199	3,76	,921	,065
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	2,57	,535	,202
	6-10 Yıl	9	3,00	1,658	,553
	11-15 Yıl	38	3,55	1,108	,180
	16-20 Yıl	66	3,68	,914	,113
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,42	,982	,110
	Toplam	199	3,48	1,029	,073
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	0-5 Yıl	7	2,86	,900	,340
	6-10 Yıl	9	3,78	1,093	,364
	11-15 Yıl	38	3,16	1,128	,183
	16-20 Yıl	66	3,47	1,026	,126
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,13	1,067	,120
	Toplam	199	3,27	1,070	,076
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	4,00	,000	,000
	6-10 Yıl	9	3,78	,441	,147
	11-15 Yıl	38	3,79	,875	,142
	16-20 Yıl	66	3,62	1,019	,125
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,62	,978	,110
	Toplam	199	3,67	,937	,066
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	0-5 Yıl	7	2,43	,976	,369
	6-10 Yıl	9	3,44	1,590	,530
	11-15 Yıl	38	3,11	1,110	,180
	16-20 Yıl	66	3,12	1,074	,132
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,05	1,097	,123
	Toplam	199	3,08	1,112	,079

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.43. Varyansların Homojenliği (Kültürel Güçlükler - Mesleki Kıdem)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	3,158	4	194	,015
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	4,400	4	194	,002
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	,733	4	194	,570
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	4,805	4	194	,001
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	,951	4	194	,436

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların mesleki kıdemleri ile karşılaştıkları kültürel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların mesleki kıdemlerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.44. One-WayAnova (Kültürel Güçlükler - Mesleki Kıdem)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	5,181	4	1,295	1,544	,191
	Gruplar içerisinde	162,719	194	,839		
	Toplam	167,899	198			
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	11,046	4	2,762	2,697	,032
	Gruplar içerisinde	198,642	194	1,024		
	Toplam	209,688	198			
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	8,246	4	2,061	1,829	,125
	Gruplar içerisinde	218,639	194	1,127		
	Toplam	226,884	198			
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	1,760	4	,440	,496	,739
	Gruplar içerisinde	172,009	194	,887		
	Toplam	173,769	198			
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	4,370	4	1,093	,882	,476
	Gruplar içerisinde	240,343	194	1,239		
	Toplam	244,714	198			

4.2.3.4 Bürokratik Güçlükler ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki İlişki

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Bürokratik güçlükler ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.45’de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.45. Tanımlayıcı İstatistikler (Bürokratik Güçlükler - Mesleki Kıdem)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	3,00	,816	,309
	6-10 Yıl	9	3,67	1,323	,441
	11-15 Yıl	38	3,97	,592	,096
	16-20 Yıl	66	3,80	1,231	,151
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,84	,953	,107
	Toplam	199	3,81	1,020	,072
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	0-5 Yıl	7	2,57	,976	,369
	6-10 Yıl	9	4,00	,707	,236
	11-15 Yıl	38	3,63	,942	,153
	16-20 Yıl	66	3,53	1,438	,177
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,61	1,103	,124
	Toplam	199	3,57	1,191	,084
Siyasetin veya siyasilere müdahaleleri beni zorlamaktadır.	0-5 Yıl	7	2,57	,976	,369
	6-10 Yıl	9	4,00	1,225	,408
	11-15 Yıl	38	3,97	1,052	,171
	16-20 Yıl	66	3,71	1,174	,144
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,58	1,081	,122
	Toplam	199	3,68	1,131	,080
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	3,71	1,604	,606
	6-10 Yıl	9	4,33	,500	,167
	11-15 Yıl	38	4,24	,998	,162
	16-20 Yıl	66	4,14	,991	,122
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,77	1,097	,123
	Toplam	199	4,01	1,056	,075
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	0-5 Yıl	7	3,71	,488	,184
	6-10 Yıl	9	3,44	,527	,176
	11-15 Yıl	38	3,79	,905	,147
	16-20 Yıl	66	4,18	,910	,112
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,62	1,169	,132
	Toplam	199	3,83	1,024	,073
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	0-5 Yıl	7	2,57	,535	,202
	6-10 Yıl	9	3,11	1,364	,455
	11-15 Yıl	38	3,45	1,245	,202
	16-20 Yıl	66	3,50	1,140	,140
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,22	1,173	,132
	Toplam	199	3,33	1,176	,083
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	2,29	,488	,184
	6-10 Yıl	9	2,89	1,054	,351
	11-15 Yıl	38	3,55	1,155	,187
	16-20 Yıl	66	3,83	1,017	,125
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,49	1,108	,125
	Toplam	199	3,55	1,108	,079
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	0-5 Yıl	7	2,86	,900	,340
	6-10 Yıl	9	3,11	,928	,309
	11-15 Yıl	38	3,92	,818	,133
	16-20 Yıl	66	4,08	,900	,111
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,56	1,152	,130
	Toplam	199	3,75	1,037	,074
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	0-5 Yıl	7	3,14	,900	,340
	6-10 Yıl	9	3,22	1,716	,572
	11-15 Yıl	38	3,37	1,051	,170
	16-20 Yıl	66	3,67	,982	,121
	21 Yıl ve Üzeri	79	3,16	1,103	,124
	Toplam	199	3,37	1,093	,077

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.46. Varyansların Homojenliği (Bürokratik Güçlükler - Mesleki Kıdem)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	7,688	4	194	,000
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	7,009	4	194	,000
Siyasetin veya siyasilere müdahaleleri beni zorlamaktadır.	,381	4	194	,822
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	3,523	4	194	,008
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	6,266	4	194	,000
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	2,373	4	194	,054
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	3,011	4	194	,019
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	5,143	4	194	,001
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	4,630	4	194	,001

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları bürokratik güçlükler ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların mesleki kıdemleri ile karşılaştıkları bürokratik güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların mesleki kıdemlerinin karşılaştıkları Bürokratik güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.47. One-WayAnova (Bürokratik Güçlükler - Mesleki Kıdem)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	5,847	4	1,462	1,416	,230
	Gruplar içerisinde	200,274	194	1,032		
	Toplam	206,121	198			
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	9,003	4	2,251	1,606	,174
	Gruplar içerisinde	271,831	194	1,401		
	Toplam	280,834	198			
Siyasetin veya siyasilerin müdahaleleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	13,622	4	3,405	2,759	,029
	Gruplar içerisinde	239,433	194	1,234		
	Toplam	253,055	198			
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	9,027	4	2,257	2,065	,087
	Gruplar içerisinde	211,968	194	1,093		
	Toplam	220,995	198			
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	Gruplar Arasında	13,135	4	3,284	3,277	,013
	Gruplar içerisinde	194,392	194	1,002		
	Toplam	207,528	198			
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	7,929	4	1,982	1,447	,220
	Gruplar içerisinde	265,840	194	1,370		
	Toplam	273,769	198			
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	20,671	4	5,168	4,503	,002
	Gruplar içerisinde	222,626	194	1,148		
	Toplam	243,296	198			
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	20,311	4	5,078	5,114	,001
	Gruplar içerisinde	192,624	194	,993		
	Toplam	212,935	198			
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	9,700	4	2,425	2,074	,086
	Gruplar içerisinde	226,782	194	1,169		
	Toplam	236,482	198			

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile mesleki arasındaki ilişki Tablo 4.48’de verilmiştir. Mesleki kıdemleri fazla yöneticilerin mesleki kıdemleri az olan yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da fiziksel güçlüklerin mesleki kıdemleri az olan yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

Tablo 4.48. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki İlişki

Mesleki Kıdem	Levene's Testi		One-WayAnova		
	F	Anlamlılık	X ²	F	Anlamlılık
Fiziksel Güçlükler	3,615	,12	17,93	3,537	,061
Beşeri Güçlükler	1,556	,40	9,760	1,801	,284
Kültürel Güçlükler	2,809	,20	6,120	1,489	,312
Bürokratik Güçlükler	4,447	,10	12,14	2,695	,093

4.2.4. Kayseri'de Yer Alan Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaştıkları Problemler Öğrenim Durumlarına Göre Farklaşmakta Mıdır?

4.2.4.1 Fiziksel Güçlükler ile Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile Öğrenim Durumları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.49'da verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.49. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler - Öğrenim Durumu)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	Lisans	156	3,53	1,183	,095
	Yüksek Lisans	27	4,30	,823	,158
	Doktora	10	3,30	,823	,260
	Diğer	6	1,50	,548	,224
	Toplam	199	3,56	1,195	,085
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	Lisans	156	3,22	1,007	,081
	Yüksek Lisans	27	3,89	1,188	,229
	Doktora	10	2,60	1,713	,542
	Diğer	6	2,00	,000	,000
	Toplam	199	3,25	1,112	,079
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	3,60	1,128	,090
	Yüksek Lisans	27	3,44	1,476	,284
	Doktora	10	3,20	1,317	,416
	Diğer	6	3,00	2,191	,894
	Toplam	199	3,54	1,226	,087
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	Lisans	156	3,51	1,075	,086
	Yüksek Lisans	27	3,19	1,469	,283
	Doktora	10	4,20	,422	,133
	Diğer	6	3,50	,548	,224
	Toplam	199	3,50	1,114	,079
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	3,82	1,098	,088
	Yüksek Lisans	27	3,37	1,214	,234
	Doktora	10	4,20	,422	,133
	Diğer	6	5,00	,000	,000
	Toplam	199	3,81	1,106	,078
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	3,15	1,112	,089
	Yüksek Lisans	27	3,30	1,295	,249
	Doktora	10	3,50	1,581	,500
	Diğer	6	3,50	1,643	,671
	Toplam	199	3,20	1,175	,083
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	Lisans	156	3,48	1,188	,095
	Yüksek Lisans	27	4,26	,813	,156
	Doktora	10	2,90	1,449	,458
	Diğer	6	2,50	,548	,224
	Toplam	199	3,53	1,193	,085
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Lisans	156	3,03	1,199	,096
	Yüksek Lisans	27	3,07	1,072	,206
	Doktora	10	2,90	1,663	,526
	Diğer	6	3,00	1,095	,447
	Toplam	199	3,03	1,197	,085

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.50. Varyansların Homojenliği Testi (Fiziksel Güçlükler - Öğrenim Durumu)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	4,821	3	195	,003
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	11,003	3	195	,000
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	8,696	3	195	,100
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	12,971	3	195	,000
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	6,870	3	195	,300
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	4,994	3	195	,102
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	6,852	3	195	,000
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	3,748	3	195	,012

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile Öğrenim Durumları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların Öğrenim Durumları ile karşılaştıkları fiziksel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Öğrenim Durumları ile karşılaştıkları fiziksel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.51. One-WayAnova(Fiziksel Güçlükler - Öğrenim Durumu)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	40,895	3	13,632	10,981	,000
	Gruplar İçinde	242,069	195	1,241		
	Toplam	282,965	198			
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	24,721	3	8,240	7,297	,000
	Gruplar İçinde	220,214	195	1,129		
	Toplam	244,935	198			
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	3,761	3	1,254	,833	,477
	Gruplar İçinde	293,626	195	1,506		
	Toplam	297,387	198			
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	7,581	3	2,527	2,069	,106
	Gruplar İçinde	238,168	195	1,221		
	Toplam	245,749	198			
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	15,250	3	5,083	4,369	,005
	Gruplar İçinde	226,871	195	1,163		
	Toplam	242,121	198			
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	2,118	3	,706	,508	,677
	Gruplar İçinde	271,239	195	1,391		
	Toplam	273,357	198			
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	25,070	3	8,357	6,352	,000
	Gruplar İçinde	256,527	195	1,316		
	Toplam	281,598	198			
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	,228	3	,076	,052	,984
	Gruplar İçinde	283,592	195	1,454		
	Toplam	283,819	198			

4.2.4.2 Beşeri Güçlükler ile Öğrenim Durumları Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile öğrenim durumları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.52’de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.52. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler - Öğrenim Durumları)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	2,33	1,204	,096
	Yüksek Lisans	27	2,85	1,406	,271
	Doktora	10	3,50	1,581	,500
	Diğer	6	3,50	,548	,224
	Toplam	199	2,50	1,279	,091
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Lisans	156	3,40	1,201	,096
	Yüksek Lisans	27	4,07	1,207	,232
	Doktora	10	3,20	1,317	,416
	Diğer	6	3,50	,548	,224
	Toplam	199	3,49	1,210	,086
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	Lisans	156	2,08	1,003	,080
	Yüksek Lisans	27	2,56	1,368	,263
	Doktora	10	2,30	1,494	,473
	Diğer	6	2,00	,000	,000
	Toplam	199	2,16	1,078	,076
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	3,46	1,161	,093
	Yüksek Lisans	27	3,81	1,145	,220
	Doktora	10	2,90	1,449	,458
	Diğer	6	3,00	,000	,000
	Toplam	199	3,47	1,167	,083
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	Lisans	156	2,16	1,044	,084
	Yüksek Lisans	27	2,11	,974	,187
	Doktora	10	2,60	1,506	,476
	Diğer	6	2,50	,548	,224
	Toplam	199	2,19	1,050	,074
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	Lisans	156	3,61	1,093	,088
	Yüksek Lisans	27	3,56	1,050	,202
	Doktora	10	2,90	1,197	,379
	Diğer	6	4,00	1,095	,447
	Toplam	199	3,58	1,098	,078
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	Lisans	156	2,45	1,204	,096
	Yüksek Lisans	27	2,22	,892	,172
	Doktora	10	3,30	,823	,260
	Diğer	6	1,50	,548	,224
	Toplam	199	2,43	1,161	,082
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Lisans	156	3,03	1,199	,096
	Yüksek Lisans	27	3,07	1,072	,206
	Doktora	10	2,90	1,663	,526
	Diğer	6	3,00	1,095	,447
	Toplam	199	3,03	1,197	,085
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	Lisans	156	2,56	1,102	,088
	Yüksek Lisans	27	2,78	1,155	,222
	Doktora	10	2,40	1,174	,371
	Diğer	6	3,50	,548	,224
	Toplam	199	2,61	1,108	,079
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	Lisans	156	2,31	1,162	,093
	Yüksek Lisans	27	3,37	1,305	,251
	Doktora	10	2,40	1,174	,371
	Diğer	6	3,00	1,095	,447
	Toplam	199	2,48	1,230	,087

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.53. Varyansların Homojenliği (Beşeri Güçlükler - Öğrenim Durumları)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	3,676	3	195	,013
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	1,895	3	195	,132
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	7,201	3	195	,000
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	7,001	3	195	,000
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	1,918	3	195	,128
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	,109	3	195	,955
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	5,549	3	195	,001
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	3,748	3	195	,012
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	1,454	3	195	,229
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	1,109	3	195	,347

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile Öğrenim durumları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların öğrenim durumları ile karşılaştıkları beşeri güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların öğrenim durumları karşılaştıkları Beşeri güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.54. One-WayAnova (Beşeri Güçlükler - Öğrenim Durumları)

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	23,675	3	7,892	5,128	,002
	Gruplar İçinde	300,074	195	1,539		
	Toplam	323,749	198			
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	11,209	3	3,736	2,616	,052
	Gruplar İçinde	278,510	195	1,428		
	Toplam	289,719	198			
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	5,488	3	1,829	1,588	,194
	Gruplar İçinde	224,683	195	1,152		
	Toplam	230,171	198			
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	7,794	3	2,598	1,936	,125
	Gruplar İçinde	261,743	195	1,342		
	Toplam	269,538	198			
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	2,560	3	,853	,772	,511
	Gruplar İçinde	215,560	195	1,105		
	Toplam	218,121	198			
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	Gruplar Arasında	5,829	3	1,943	1,628	,184
	Gruplar İçinde	232,714	195	1,193		
	Toplam	238,543	198			
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	13,978	3	4,659	3,593	,015
	Gruplar İçinde	252,856	195	1,297		
	Toplam	266,834	198			
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	,228	3	,076	,052	,984
	Gruplar İçinde	283,592	195	1,454		
	Toplam	283,819	198			
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	Gruplar Arasında	6,280	3	2,093	1,723	,164
	Gruplar İçinde	236,926	195	1,215		
	Toplam	243,206	198			
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	27,721	3	9,240	6,626	,000
	Gruplar İçinde	271,927	195	1,394		
	Toplam	299,648	198			

4.2.4.3 Kültürel Güçlükler ile Öğrenim Durumları Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile öğrenim durumları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.55’de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz

sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.55. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler - Öğrenim Durumları)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	Lisans	156	3,79	,902	,072
	Yüksek Lisans	27	4,11	,577	,111
	Doktora	10	2,90	1,197	,379
	Diğer	6	3,00	1,095	,447
	Toplam	199	3,76	,921	,065
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	3,41	,956	,077
	Yüksek Lisans	27	3,89	1,311	,252
	Doktora	10	3,20	1,317	,416
	Diğer	6	4,00	,000	,000
	Toplam	199	3,48	1,029	,073
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	Lisans	156	3,16	1,044	,084
	Yüksek Lisans	27	3,81	1,039	,200
	Doktora	10	3,60	1,174	,371
	Diğer	6	3,00	1,095	,447
	Toplam	199	3,27	1,070	,076
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	3,63	,951	,076
	Yüksek Lisans	27	3,74	1,023	,197
	Doktora	10	4,20	,422	,133
	Diğer	6	3,50	,548	,224
	Toplam	199	3,67	,937	,066
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	Lisans	156	3,07	1,119	,090
	Yüksek Lisans	27	3,22	1,281	,247
	Doktora	10	2,60	,516	,163
	Diğer	6	3,50	,548	,224
	Toplam	199	3,08	1,112	,079

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.56. Varyansların Homojenliği (Kültürel Güçlükler - Öğrenim Durumları)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	3,385	3	195	,019
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	6,712	3	195	,000
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	,486	3	195	,692
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	2,367	3	195	,072
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	5,222	3	195	,002

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile öğrenim durumları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların mesleki kıdemleri ile karşılaştıkları kültürel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların mesleki kıdemlerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.57. One-WayAnova (Kültürel Güçlükler - Öğrenim Durumları)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	14,314	3	4,771	6,058	,001
	Gruplar İçinde	153,586	195	,788		
	Toplam	167,899	198			
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	7,678	3	2,559	2,471	,063
	Gruplar İçinde	202,010	195	1,036		
	Toplam	209,688	198			
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	11,417	3	3,806	3,444	,018
	Gruplar İçinde	215,468	195	1,105		
	Toplam	226,884	198			
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	3,311	3	1,104	1,262	,289
	Gruplar İçinde	170,458	195	,874		
	Toplam	173,769	198			
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	3,923	3	1,308	1,059	,368
	Gruplar İçinde	240,791	195	1,235		
	Toplam	244,714	198			

4.2.4.4 Bürokratik Güçlükler ile Öğrenim Durumları Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Bürokratik güçlükler ile öğrenim durumları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.58'de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.58. Tanımlayıcı İstatistikler (Bürokratik Güçlükler - Öğrenim Durumları)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	3,78	,994	,080
	Yüksek Lisans	27	3,96	1,255	,242
	Doktora	10	3,90	,738	,233
	Diğer	6	4,00	1,095	,447
	Toplam	199	3,81	1,020	,072
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Lisans	156	3,54	1,161	,093
	Yüksek Lisans	27	3,96	1,344	,259
	Doktora	10	3,60	1,174	,371
	Diğer	6	2,50	,548	,224
	Toplam	199	3,57	1,191	,084
Siyasetin veya siyasilere müdahaleleri beni zorlamaktadır.	Lisans	156	3,68	1,136	,091
	Yüksek Lisans	27	4,04	,940	,181
	Doktora	10	3,20	1,317	,416
	Diğer	6	3,00	1,095	,447
	Toplam	199	3,68	1,131	,080
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	4,00	1,053	,084
	Yüksek Lisans	27	4,30	,823	,158
	Doktora	10	3,60	1,174	,371
	Diğer	6	3,50	1,643	,671
	Toplam	199	4,01	1,056	,075
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	Lisans	156	3,85	,976	,078
	Yüksek Lisans	27	3,93	1,035	,199
	Doktora	10	3,50	1,354	,428
	Diğer	6	3,50	1,643	,671
	Toplam	199	3,83	1,024	,073
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	Lisans	156	3,25	1,167	,093
	Yüksek Lisans	27	3,74	1,095	,211
	Doktora	10	3,90	1,370	,433
	Diğer	6	2,50	,548	,224
	Toplam	199	3,33	1,176	,083
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	3,49	1,092	,087
	Yüksek Lisans	27	3,78	1,121	,216
	Doktora	10	3,20	1,317	,416
	Diğer	6	4,50	,548	,224
	Toplam	199	3,55	1,108	,079
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Lisans	156	3,78	,979	,078
	Yüksek Lisans	27	3,96	1,055	,203
	Doktora	10	2,90	1,197	,379
	Diğer	6	3,50	1,643	,671
	Toplam	199	3,75	1,037	,074
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	Lisans	156	3,28	1,082	,087
	Yüksek Lisans	27	3,81	1,075	,207
	Doktora	10	3,80	1,033	,327
	Diğer	6	3,00	1,095	,447
	Toplam	199	3,37	1,093	,077

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.59. Varyansların Homojenliği (Bürokratik Güçlükler - Öğrenim Durumları)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	3,005	3	195	,032
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	1,170	3	195	,323
Siyasetin veya siyاسilerin müdahaleleri beni zorlamaktadır.	1,825	3	195	,144
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	2,961	3	195	,033
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	4,374	3	195	,005
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	2,608	3	195	,053
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	2,398	3	195	,069
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	2,800	3	195	,041
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	1,023	3	195	,384

Kayseri'de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları bürokratik güçlükler ile öğrenim durumları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların öğrenim durumları ile karşılaştıkları bürokratik güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların öğrenim durumlarının karşılaştıkları Bürokratik güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.60. One-WayAnova (Bürokratik Güçlükler - Öğrenim Durumları)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	1,110	3	,370	,352	,788
	Gruplar İçinde	205,010	195	1,051		
	Toplam	206,121	198			
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	11,202	3	3,734	2,700	,047
	Gruplar İçinde	269,632	195	1,383		
	Toplam	280,834	198			
Siyasetin veya siyasilerin müdahaleleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	8,518	3	2,839	2,264	,082
	Gruplar İçinde	244,537	195	1,254		
	Toplam	253,055	198			
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	5,465	3	1,822	1,648	,180
	Gruplar İçinde	215,530	195	1,105		
	Toplam	220,995	198			
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	Gruplar Arasında	2,067	3	,689	,654	,581
	Gruplar İçinde	205,461	195	1,054		
	Toplam	207,528	198			
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	12,934	3	4,311	3,223	,024
	Gruplar İçinde	260,835	195	1,338		
	Toplam	273,769	198			
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	8,536	3	2,845	2,363	,072
	Gruplar İçinde	234,760	195	1,204		
	Toplam	243,296	198			
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	8,982	3	2,994	2,863	,038
	Gruplar İçinde	203,953	195	1,046		
	Toplam	212,935	198			
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	9,219	3	3,073	2,637	,051
	Gruplar İçinde	227,264	195	1,165		
	Toplam	236,482	198			

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile Öğrenim durumları arasındaki ilişki

Tablo 4.61’de verilmiştir. Öğrenim düzeyleri yüksek yöneticilerin öğrenim düzeyleri düşük olan yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da kültürel güçlüklerin öğrenim düzeyleri yüksek olan yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

Tablo 4.61. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Öğrenim Durumu Arasındaki ilişki

Öğrenim Durumu	Levene’s Testi		One-WayAnova		
	F	Anlamlılık	X ²	F	Anlamlılık
Fiziksel Güçlükler	7,494	,06	14,95	4,057	,281
Beşeri Güçlükler	3,366	,18	10,47	2,567	,223
Kültürel Güçlükler	3,634	,15	8,12	2,858	,147
Bürokratik Güçlükler	2,462	,12	7,55	2,078	,207

4.2.5. Kayseri’de Yer Alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Karşılaştıkları Problemler Meslek Öğretmeni Ya Da Kültür Öğretmeni Kökenli Olup Olmadığına Göre Farklılaşmakta Mıdır?

4.2.5.1 Fiziksel Güçlükler ile Branşınız Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile branşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.62’de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.62. Tanımlayıcı İstatistikler (Fiziksel Güçlükler - Branş)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,32	1,200	,110
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,93	1,100	,123
	Toplam	199	3,56	1,195	,085
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,13	1,038	,095
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,43	1,199	,134
	Toplam	199	3,25	1,112	,079
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,50	1,119	,103
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,61	1,373	,154
	Toplam	199	3,54	1,226	,087
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,37	1,073	,098
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,69	1,154	,129
	Toplam	199	3,50	1,114	,079
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,68	1,157	,106
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	4,01	1,000	,112
	Toplam	199	3,81	1,106	,078
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,11	1,220	,112
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,33	1,100	,123
	Toplam	199	3,20	1,175	,083
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,32	1,200	,110
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,84	1,119	,125
	Toplam	199	3,53	1,193	,085
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacını yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,71	1,090	,100
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,96	1,084	,121
	Toplam	199	3,81	1,092	,077

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.63. Varyansların Homojenliği (Fiziksel Güçlükler - Branş)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	7,193	1	197	,008
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	6,317	1	197	,013
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	6,546	1	197	,011
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	,078	1	197	,780
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	7,330	1	197	,007
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	,593	1	197	,442
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	6,712	1	197	,010
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacını yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	,254	1	197	,614

Kayseri'de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler ile Branşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların mesleki kıdemleri ile karşılaştıkları fiziksel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların mesleki kıdemlerinin karşılaştıkları fiziksel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.64. One-WayAnova (Fiziksel Güçlükler - Branş)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	17,549	1	17,549	13,026	,000
	Gruplar İçinde	265,416	197	1,347		
	Toplam	282,965	198			
Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	4,275	1	4,275	3,500	,063
	Gruplar İçinde	240,659	197	1,222		
	Toplam	244,935	198			
Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	,652	1	,652	,433	,512
	Gruplar İçinde	296,735	197	1,506		
	Toplam	297,387	198			
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	4,830	1	4,830	3,950	,048
	Gruplar İçinde	240,919	197	1,223		
	Toplam	245,749	198			
Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	5,268	1	5,268	4,381	,038
	Gruplar İçinde	236,853	197	1,202		
	Toplam	242,121	198			
İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	2,227	1	2,227	1,618	,205
	Gruplar İçinde	271,130	197	1,376		
	Toplam	273,357	198			
Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	12,845	1	12,845	9,416	,002
	Gruplar İçinde	268,753	197	1,364		
	Toplam	281,598	198			
Okulun boya, badana başta olmak üzere birçok fiziki ihtiyacını yerel imkânlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	2,947	1	2,947	2,490	,116
	Gruplar İçinde	233,173	197	1,184		
	Toplam	236,121	198			

4.2.5.2. Beşeri Güçlükler ile Branşları Arasındaki İlişki

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile Branşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.65’de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.65. Tanımlayıcı İstatistikler (Beşeri Güçlükler –Branş)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	2,33	1,249	,115
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	2,75	1,288	,144
	Toplam	199	2,50	1,279	,091
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,27	1,219	,112
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,81	1,126	,126
	Toplam	199	3,49	1,210	,086
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	2,17	1,092	,100
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	2,14	1,064	,119
	Toplam	199	2,16	1,078	,076
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,48	1,141	,105
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,45	1,211	,135
	Toplam	199	3,47	1,167	,083
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	Meslek Dersi Öğretmeni	119	2,24	1,177	,108
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	2,11	,827	,092
	Toplam	199	2,19	1,050	,074
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,54	1,088	,100
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,64	1,117	,125
	Toplam	199	3,58	1,098	,078
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	Meslek Dersi Öğretmeni	119	2,40	1,181	,108
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	2,48	1,136	,127
	Toplam	199	2,43	1,161	,082
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,02	1,315	,121
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,05	1,005	,112
	Toplam	199	3,03	1,197	,085
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	2,61	1,121	,103
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	2,61	1,097	,123
	Toplam	199	2,61	1,108	,079
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	2,29	1,143	,105
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	2,76	1,305	,146
	Toplam	199	2,48	1,230	,087

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.66. Varyansların Homojenliği (Beşeri Güçlükler –Branş)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	1,470	1	197	,227
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	4,256	1	197	,040
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	,070	1	197	,792
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	1,473	1	197	,226
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	11,689	1	197	,001
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	,140	1	197	,709
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	,646	1	197	,422
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	19,540	1	197	,000
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	,018	1	197	,893
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	11,113	1	197	,001

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları beşeri güçlükler ile branşları arasındaki ilişki One-Way Anova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan katılımcıların branşları ile karşılaştıkları beşeri güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların branşlarının karşılaştıkları Beşeri güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.67. One-WayAnova (Beşeri Güçlükler –Branş)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	8,530	1	8,530	5,331	,022
	Gruplar İçinde	315,218	197	1,600		
	Toplam	323,749	198			
Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	14,136	1	14,136	10,105	,002
	Gruplar İçinde	275,582	197	1,399		
	Toplam	289,719	198			
Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	,045	1	,045	,038	,845
	Gruplar İçinde	230,126	197	1,168		
	Toplam	230,171	198			
Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	,040	1	,040	,029	,864
	Gruplar İçinde	269,497	197	1,368		
	Toplam	269,538	198			
Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	,721	1	,721	,654	,420
	Gruplar İçinde	217,399	197	1,104		
	Toplam	218,121	198			
Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	Gruplar Arasında	,475	1	,475	,393	,531
	Gruplar İçinde	238,067	197	1,208		
	Toplam	238,543	198			
Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	Gruplar Arasında	,246	1	,246	,181	,671
	Gruplar İçinde	266,589	197	1,353		
	Toplam	266,834	198			
Okul personeli, veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	,053	1	,053	,037	,848
	Gruplar İçinde	283,766	197	1,440		
	Toplam	283,819	198			
Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	Gruplar Arasında	,000	1	,000	,000	,995
	Gruplar İçinde	243,206	197	1,235		
	Toplam	243,206	198			
Kendimi yetersiz hissetmem karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	10,875	1	10,875	7,419	,007
	Gruplar İçinde	288,773	197	1,466		
	Toplam	299,648	198			

4.2.5.3 Kültürel Güçlükler ile Branşları Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile branşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.68’de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz

sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.68. Tanımlayıcı İstatistikler (Kültürel Güçlükler - Branş)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,71	,969	,089
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,85	,843	,094
	Toplam	199	3,76	,921	,065
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,37	,982	,090
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,65	1,080	,121
	Toplam	199	3,48	1,029	,073
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,14	1,027	,094
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,45	1,113	,124
	Toplam	199	3,27	1,070	,076
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,68	,947	,087
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,66	,927	,104
	Toplam	199	3,67	,937	,066
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,17	1,011	,093
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	2,95	1,242	,139
	Toplam	199	3,08	1,112	,079

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.69. Varyansların Homojenliği (Kültürel Güçlükler - Branş)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	4,482	1	197	,036
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	,005	1	197	,945
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	,751	1	197	,387
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	,055	1	197	,815
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	7,399	1	197	,007

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Kültürel güçlükler ile branşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan katılımcıların branşları ile karşılaştıkları kültürel güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların branşlarının karşılaştıkları Kültürel güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.70. One-WayAnova (Kültürel Güçlükler - Branş)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Personelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	,994	1	,994	1,173	,280
	Gruplar İçinde	166,906	197	,847		
	Toplam	167,899	198			
Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	3,757	1	3,757	3,594	,059
	Gruplar İçinde	205,931	197	1,045		
	Toplam	209,688	198			
Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	4,513	1	4,513	3,998	,047
	Gruplar İçinde	222,371	197	1,129		
	Toplam	226,884	198			
Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	,016	1	,016	,018	,894
	Gruplar İçinde	173,753	197	,882		
	Toplam	173,769	198			
Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	2,275	1	2,275	1,849	,176
	Gruplar İçinde	242,439	197	1,231		
	Toplam	244,714	198			

4.2.5.4 Bürokratik Güçlükler ile Branşları Arasındaki İlişki

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları Bürokratik güçlükler ile branşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.71’de verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, homojenlik analizi ve one-wayanova analiz sonuçları ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur. One-wayanova testi yapılırken daha önceden tespit edilen her faktör ayrı ayrı ele alınmıştır.

Tablo 4.71. Tanımlayıcı İstatistikleri (Bürokratik Güçlükler - Branş)

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,69	,963	,088
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	4,00	1,079	,121
	Toplam	199	3,81	1,020	,072
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,50	1,119	,103
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,68	1,290	,144
	Toplam	199	3,57	1,191	,084
Siyasetin veya siyasilere müdahaleleri beni zorlamaktadır.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,55	1,063	,097
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,88	1,205	,135
	Toplam	199	3,68	1,131	,080
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,82	1,164	,107
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	4,29	,799	,089
	Toplam	199	4,01	1,056	,075
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,79	1,016	,093
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,90	1,038	,116
	Toplam	199	3,83	1,024	,073
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,15	1,191	,109
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,59	1,110	,124
	Toplam	199	3,33	1,176	,083
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,36	1,079	,099
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,83	1,100	,123
	Toplam	199	3,55	1,108	,079
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,66	1,002	,092
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,89	1,079	,121
	Toplam	199	3,75	1,037	,074
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	Meslek Dersi Öğretmeni	119	3,37	1,024	,094
	Kültür Dersi Öğretmeni	80	3,38	1,195	,134
	Toplam	199	3,37	1,093	,077

Yapılan varyansların homojenliği analizi sonucunda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4.72. Varyansların Homojenliği (Bürokratik Güçlükler - Branş)

	Levene's İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	,012	1	197	,913
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	1,285	1	197	,258
Siyasetin veya siyasetlerin müdahaleleri beni zorlamaktadır.	1,318	1	197	,252
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	16,353	1	197	,000
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	,001	1	197	,975
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	1,399	1	197	,238
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	1,472	1	197	,226
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	,114	1	197	,736
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	3,757	1	197	,054

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları bürokratik güçlükler ile branşları arasındaki ilişki One-WayAnova testi kullanılarak incelenmiş ve Gruplar arasındaki anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan katılımcıların branşları ile karşılaştıkları bürokratik güçlükler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların branşlarının karşılaştıkları Bürokratik güçlükler konusunda farklı etkilere sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.73. One-WayAnova (Bürokratik Güçlükler - Branş)

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık P
Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	4,625	1	4,625	4,522	,035
	Gruplar İçinde	201,496	197	1,023		
	Toplam	206,121	198			
Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	1,536	1	1,536	1,084	,299
	Gruplar İçinde	279,298	197	1,418		
	Toplam	280,834	198			
Siyasetin veya siyasilerin müdahaleleri beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	4,910	1	4,910	3,898	,050
	Gruplar İçinde	248,145	197	1,260		
	Toplam	253,055	198			
Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	10,675	1	10,675	9,999	,002
	Gruplar İçinde	210,320	197	1,068		
	Toplam	220,995	198			
Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	Gruplar Arasında	,580	1	,580	,552	,458
	Gruplar İçinde	206,948	197	1,050		
	Toplam	207,528	198			
Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	Gruplar Arasında	9,104	1	9,104	6,776	,010
	Gruplar İçinde	264,665	197	1,343		
	Toplam	273,769	198			
Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	10,284	1	10,284	8,695	,004
	Gruplar İçinde	233,012	197	1,183		
	Toplam	243,296	198			
Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	Gruplar Arasında	2,393	1	2,393	2,239	,136
	Gruplar İçinde	210,542	197	1,069		
	Toplam	212,935	198			
İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	Gruplar Arasında	,001	1	,001	,001	,974
	Gruplar İçinde	236,481	197	1,200		
	Toplam	236,482	198			

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile branşları arasındaki ilişki Tablo 4.74’de verilmiştir. Kültür dersi kökenli yöneticilerin meslek dersi kökenli yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da fiziksel güçlüklerin kültür dersi kökenli yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

Tablo 4.74. Yönetimde Karşılaşılan Güçlükler ile Branş Arasındaki ilişki

Branşları	Levene's Testi		One-WayAnova		
	F	Anlamlılık	X ²	F	Anlamlılık
Fiziksel Güçlükler	4,377	,23	6,000	4,851	,123
Beşeri Güçlükler	5,041	,33	3,512	2,418	,520
Kültürel Güçlükler	2,538	,43	2,331	2,126	,291
Bürokratik Güçlükler	2,856	,40	4,900	4,196	,218

5.TARTIŞMA VE YORUM

5.1 Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile cinsiyetleri arasındaki ilişki Tablo 4.22’de verilmiştir. Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da fiziksel güçlüklerin kadın yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

5.2 Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?

Kayseride yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile yaşları arasındaki ilişki Tablo 4.35’de verilmiştir. Yaşları ilerleyen yöneticilerin genç yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da kültürel güçlüklerin genç yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

5.3 Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile mesleki arasındaki ilişki Tablo 4.48’de verilmiştir. Mesleki kıdemleri fazla yöneticilerin mesleki kıdemleri az olan yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da fiziksel güçlüklerin mesleki kıdemleri az olan yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

5.4. Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler öğrenim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile Öğrenim durumları arasındaki ilişki Tablo 4.61’de verilmiştir. Öğrenim düzeyleri yüksek yöneticilerin öğrenim düzeyleri düşük olan yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da kültürel güçlüklerin öğrenim düzeyleri yüksek olan yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

5.5. Kayseri’de yer alan mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler meslek öğretmeni ya da kültür öğretmeni kökenli olup olmadığına göre farklılaşmakta mıdır?

Kayseri’de yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile branşları arasındaki ilişki Tablo 4.74’de verilmiştir. Kültür dersi kökenli yöneticilerin meslek dersi kökenli yöneticilere göre güçlüklerden etkilenme konusunda büyük farklılıklar olması beklenirken, Fiziksel güçlükler, beşeri güçlükler, kültürel güçlükler ve bürokratik güçlükler konusunda almış oldukları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Aldıkları puanlar bakımından herhangi bir farklılık oluşmamış olsa da fiziksel güçlüklerin kültür dersi kökenli yöneticileri daha çok etkilediği görülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

1. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden 2 kişi (%1) 25 yaş altı (25 dahil), 22 kişi (%11,1) 26-35 yaş aralığında (26,35 dahil), 109 kişi (%54,8) 36-45 yaş aralığında (36,45 dahil), 66 kişi (%33,2) 46 yaş ve üstü (46 dahil) olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (109 - %54,8) 36-45 yaş aralığında oldukları sonucuna varılmıştır.

2. Deneyimli yöneticiler, mevcut sorunları tecrübelerine dayanarak etkili yaklaşımlar sergileyerek çözebilmektedirler. Bu onları yönetimde daha etkili kılabilir ancak son dönemde genç yöneticilerin sıklıkla göreve gelmeleri söz konusudur. Genç yöneticilerin sorunlara yaklaşımları yeni ve alışılmamış dışında olmakla birlikte çözüm önerilerinin de işe yaradığı görülmektedir. Genç yöneticilerin deneyimli yöneticilere göre iletişim becerilerini ve teknik imkânları daha iyi kullandıkları da bir gerçektir. Bu açıdan genç yöneticilerin yaklaşımlarının deneyimsizlikten doğan dezavantajı kaldırdığı görülmektedir. Okul yöneticiliğine dinamizm gelmesi açısından okullarımızda genç yöneticilere ihtiyaç vardır.

3. Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan 199 idari personelden, 21 kişi (%10,6) 0-3 hizmet içi kurs veya seminer, 52 kişi (%26,1) 4-7 hizmet içi kurs veya seminer, 69 kişi (%34,7) 8-11 hizmet içi kurs veya seminer, 29 kişi (%14,6) 12-15 hizmet içi kurs veya seminer ve 28 kişi (%14,1) 16 ve üstü hizmet içi kurs veya seminer programına katılmıştır. Buradan yola çıkarak Kayseri ilinde mesleki eğitim veren okullarda görev yapan idarecilerin ağırlıklı olarak (69-%34,7) 8-11 hizmet içi kurs veya seminer programına katıldıkları sonucuna varılmıştır. Mevcut yöneticilerin hizmet içi kurslara olması gerektiği kadar katıldığı buda bir çok konuda yönetimin kolaylaşmasını sağladığı görülmektedir.

4. Bürokratik Güçlükleri iki ana başlığa ayırmak mümkündür. Birincisi yöneticinin kendisinden kaynaklanan güçlüklerdir. İkincisi yöneticinin bağlı bulunduğu eğitim sisteminden kaynaklanan güçlüklerdir. Yöneticinin kendisinden kaynaklı Bürokratik güçlükleri iyileştirmek için bilgi, deneyim ve tecrübeyi arttırmak, kadrosunu güçlendirmek, fiziki ve donanım şartlarını yenilemek gerekir. Yöneticinin bağlı bulunduğu eğitim sisteminden kaynaklanan güçlüklerin çözülebilmesi için bakanlık tarafından çalışma yapılması gerekir.

5. Kültürel güçlükler için kurum kültürünü tüm personele ve öğrencilere yansıtacak şartları hazırlaması ve uygulaması gerekir. Bunun için okul yöneticilerinin kendilerini geliştirmeleri ve planlı çalışma yürütmeleri gerekmektedir. Okuldaki tüm işleyişin yönetim şeması, personelin görev tanımları, yetki ve sorumluluklar olarak belirlenmelidir. Belirlenen yetki ve sorumlulukların işleyiş içindeki detaylarının personel ve öğrencilere net bir şekilde aktarılması çok önemlidir. Ayrıca bu yapılanmanın okul aile birlikleri yoluyla ailelere aktarımı da okul-veli dayanışması açısından anlamlı olmaktadır. Ancak bu yollarla kurum kültürünü oluşturmak ve korumak mümkün olacaktır.

6. Fiziksel güçlükler içinde okul müdürünün inisiyatifinde ve imkânları dâhilinde olan zorluklar olduğu gibi ancak Bakanlık tarafından giderilebilecek zorluklar da bulunmaktadır. Fiziksel Güçlüklerin öncelikle kurum içinde tespit edilmesi gereklidir. Kurum içinde karşılaşılan yapısal güçlükler içinde en göze çarpanlar eğitim-öğretimin verimliliğini direkt etkileyen dolayısıyla yönetim sorunu haline gelen fiziki yapı ve donanım yetersizlikleridir. Süreklilik arz eden eğitim sürecini düşündüğümüzde kullanılan ve eskiyen fiziki yapı ve donanımın periyodik olarak yenilenmesi zorunludur.

7. Beşeri Güçlükler genel itibarı ile yöneticinin kişisel ve mesleki özellikleriyle ilgili konular olduğu için yöneticinin ve ilgili devlet kademesinin birlikte hareket etmesi gerekmektedir. Yönetici bağlı olduğu bürokratik yapıyla koordineli olarak hem mesleki alanda hem de kendi kişisel gelişiminde kurs, seminer, sosyal etkinlik, yönetimsel beceriler ve iletişim konularında gerekli çalışmaları yapmalıdır.

8. Okul yöneticilerinin cinsiyetleri ile karşılaştıkları güçlükler arasında anlamlı farklılık olmamasına rağmen Fiziksel güçlükleri kadın yöneticilerin erkek yöneticilere

göre biraz daha fazla hissettikleri görülmektedir. Bunun sebebinin kadın yöneticilerin kendilerini fiziksel olarak erkek yöneticilere göre dezavantajlı hissetmeleri olduğu düşünülmektedir.

9. Okul yöneticilerinin mesleki kıdemleri ile karşılaştıkları güçlükler arasında anlamlı farklılık olmamasına rağmen 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip yöneticilerin Kültürel ve Fiziksel Güçlükleri diğerlerine göre biraz daha fazla hissettikleri, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan yöneticilerin ise Bürokratik ve beşeri Güçlükleri diğerlerine göre biraz daha fazla hissettikleri görülmektedir. Deneyimli ve deneyimsiz yöneticilerin kıdemlerine bağlı olmaksızın güçlüklerle aynı oranda karşılaşılıyor olmaları ilgi çekici bir sonuç olarak çıkmıştır. Yeni nesil yöneticilerin beşeri ve Bürokratik Güçlükleri sosyal kimlikleri ile aştıkları düşünülmektedir.

10. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya konmuştur. Okul yöneticilerinin eğitim düzeyleri ile karşılaştıkları güçlükler arasında anlamlı farklılık olmamasına rağmen yüksek lisans ve doktora yapmış olan yöneticilerin dışında kalan grubun (ön lisans, lisans tamamlama), güçlükleri diğerlerine göre biraz daha fazla hissettikleri görülmektedir. Bunun sebebinin lisans tamamlama eğitimlerindeki uygulama hataları ve yetersizlik olduğu düşünülmektedir.

11. Okul yöneticilerinin okul yönetiminde çeşitli yönetsel güçlüklerle karşılaştıkları yapılan araştırmada bir kez daha ortaya konulmuştur. Okul yöneticilerinin bu sorunlarla karşılaşmamaları veya daha az karşılaşmaları için okul yöneticilerinin eğitim bilimleri alanında lisansüstü eğitim alanlar arasından seçilmeleri önerilmektedir.

12. Okul yöneticilerinin karşılaştıkları yönetsel güçlükler İl Milli Eğitim Müdürlükleri'nce belirli aralıklarla düzenlenecek anketlerle tespit edilebilir ve sonuçlar doğrultusunda ilgili hizmet içi kurslar ve seminerler düzenlenebilir.

13. Okul yöneticilerinin okul yönetiminde öğretmen ve öğrencilerle veya öğrenci velileriyle karşılaştıkları güçlüklerle dair araştırmalar yapılabilir ve araştırma sonuçlarına göre düzenlemeler getirilerek, okullar, daha etkin yönetilerek verimlilikleri artırılabilir.

14. Araştırmanın benzerleri çeşitli eğitim kademelerinde görev yapan okul yöneticileri üzerinde uygulanabilir, sonuçlar bu araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırılabilir. Araştırmanın benzerleri farklı il ve ilçelerde daha geniş örneklemeler üzerinde gerçekleştirilebilir.



KAYNAKLAR

- Akyüz, Y.(2011). *Türk Eğitim Tarihi*. Pegem Akademi, Ankara.
- Alkan, C; Doğan, H; Sezgin, İ. (2001). *Meslekî ve Teknik Eğitimin Esasları* (5. baskı). Ankara: Nobel.
- Arı, R; Deniz, E (2008). *Sınıf Yönetimi*, Maya Akademi, Ankara.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Aytürk, N. (2003). *Yönetim Sanatı*. Ankara: Yargı yayınları.
- Babaç, H. (2008). *Meslekî Ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Uygulanan Bilişim Teknolojileri Alanı Modüler Öğretim Sisteminin Öğretmenler Açısından Değerlendirilmesi*, Yayımlanmış yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Balcı, A., Aydın, İ. (2003). *Anadolu Öğretmen Liseleri İçin Eğitim Yönetimi*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi
- Başaran, İ. ve Çınkır, Ş. (2012). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. (1996). *Eğitim Yönetimi*. Ankara yargıcı matbaası
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Doğu matbaası
- Bursalıoğlu, Z.(2010). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi Eğitim Basımevi.

- Celep, C.(2004). *Dönüşümsel Liderlik*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Culbertson, J,A., Jacobson, P.B., Reller, T.L. (1961). *Administrative Relationships*. Prenticehall, NewJersey, s. 28.
- Çelik, V. (2000). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Çelikten, M. (2001). “Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri”. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 27, 297-309.
- Çelikten, M. (2004). “Bir Okul Müdürünün Günlüğü”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, s. 123-135.
- Çelikten, M. (2004). “Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği”. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17/2, 91-118
- Doğan, H. (1983). *Cumhuriyet Döneminde Eğitim*, MEB, Yayın No: 91, İstanbul.
- Eren, E (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta.
- Eren, E (2003). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta.
- Evin, H (2007). "Education Management and Ethics". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (21), 106-114.
- Gözübüyük, A. Ş. (2000). *Yönetim Hukuku*. (14. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Karagül, Ş (1995). *Balıkesir İli Merkezinde Orta Dereceli Okullarda Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Programlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa.
- Karakaş, F (2007). *Okula Açılan Pencere*. İstanbul: Sentez.
- Karşlı, M. D. (2004). *Yönetimsel Etkililik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Kaya,Y., K.(1993). *Eğitim Yönetimi, Kuram ve Türkiye’deki Uygulama*". Ankara: Set ofset matbaacılık
- Keskinkılıç, K. (Ed.).(2007). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: PegemA
- Kuzgun, Y (2009). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Nobelyayın Dağıtım.
- Memduhoğlu, H.B., Yılmaz, K (2010). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi
- METARGEM (1997). *Meslek Teknik Eğitim*. Ankara: MEB.
- Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28758, 07 Eylül 2013
- Özer, G (2014). *Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri
- Sert, Ö. (2007). *Meslekî ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Modüler Öğretim Sisteminin Bilişim Teknolojileri Alanında Uygulaması ve Öğretmen, Öğrenci Açısından Değerlendirilmesi*. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

EKLER

EK-1: Eğitim yöneticilerine uygulanan Ölçme Aracı

EK-1: EĞİTİM YÖNETİCİLERİNE UYGULANAN ÖLÇME ARACI

Değerli Meslektaşım;

Bu ölçek sizin mizah tarzınızı belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Burada belirteceğiniz görüşler, yalnızca araştırma amacıyla kullanılacak ve değerlendirilecektir. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız ve her biri için tek yanıt veriniz. Size uygun olan ifadeye (X) işareti koyunuz. Bilimsel bir çalışmaya yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN

Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Öğretim Üyesi

Bekir ÇAKMAK

Erciyes Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve
Ekonomisi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen bu bölümdeki soruları kendi durumunuza uygun olarak yanıtlayınız.

- 1 Cinsiyetiniz: (1) Erkek (2) Kadın
- 2 Yaşınız: (1) 25 yaş ve altı (2) 26-35 yaş (3) 36-45 yaş (4) 46 üstü
- 3 Meslek kıdeminiz (1) 0-5 yıl (2) 6-10 yıl (3) 11-15 yıl (4) 16-20 yıl (5) 21 yıl ve üzeri
- 4 Yönetici kıdeminiz (1) 0-5 yıl (2) 6-10 yıl (3) 11-15 yıl (4) 16-20 yıl (5) 21 yıl ve üzeri
- 5 Göreviniz: () Okul müdürü () Müdür başyardımcısı () Müdür Yardımcısı
- 6 Meğzun olduğunuz okul Türü:
 () Eğitim Fakültesi () Teknik Eğitim Fakültesi
 () Fen-Edebiyat Fakültesi () Diğer (.....)
- 7 Branşınız
 () Meslek Dersi Öğretmeni () Kültür Dersi Öğretmeni
- 8 Öğrenim DURUMUNUZ:
 () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora () Diğer (.....)
- 9 Katılmış olduğunuz Hizmet İçi Kurs veya Seminer Sayısı:
 () 0-3 () 4-7 () 8-11 () 12-15 () 16 ve üstü

BÖLÜM II

Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinin Yönetiminde Karşılaşılan Problemler Ölçeği

Size sunulan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde ise Okul Yöneticisinin yönetimde karşılaştığı güçlüklerle ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen anket formuna isminizi yazmayınız. *ELİNİZDEKİ*

ANKET YALNIZCA BİLİMSEL BİR ÇALIŞMA İÇİN KULLUNILACAK, ELDE EDİLEN BULGULAR HIÇBİR ŞEKİLDE HIÇBİR KURUM YA DA KİŞİYE VERİLMECEKTİR.

Bu nedenle, görüşlerinizi ne kadar samimi olarak belirtirseniz araştırmacının amacına ulaşma düzeyinin de o kadar yükselmesine katkıda bulunmuş olacaksınız.

Lütfen soruları dikkatle okuduktan sonra size en uygun gelen seçenikle ilgili parantezin içine (X) işaretini koyunuz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız ve her soru için tek bir seçeneği işaretleyiniz. Teşekkürler.

Tablo 4.75. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Yönetiminde Karşılaşılan Problemler Ölçeği

Yönerge: Lütfen takip eden ifadelerde katılma/katılmama derecenizi belirten en uygun kutucuğu işaretleyiniz...

Sn	Okul Yöneticisi Olarak Görevimi Yaparken	1-Kesinlikle Katılmıyorum (--)	2-Katılmıyorum (-)	3-Kararsızım (0)	4-Katılıyorum (+)	5-Kesinlikle Katılıyorum (++)
1	Maaşımın yetersiz olması beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
2	Okul harcamaları için ayrılan kaynakların yetersiz olması işimi güçleştirmektedir	()	()	()	()	()
3	Personel sayısının yetersiz olması beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
4	Araç, gereç eksikliği karşılaştığım bir güçlüktür.	()	()	()	()	()
5	Tahsilimden kaynaklanan yetersizlikler işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
6	Okul binasının eğitim amaçlarına yeterince uygun olarak inşa edilmemiş olması işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
7	Sınıf mevcutlarının kalabalık olması beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
8	Okul bahçesinin yetersiz ve donanımsız olması işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
9	Okulun boya, badana başta olmak üzere bir çok fiziki ihtiyacını yerel imkanlarla sağlamak zorunda kalmak karşılaştığım bir güçlüktür.	()	()	()	()	()

10	İdari odaların kullanışsız oluşu işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
11	Okulun demirbaş bakım ve onarımları ile bilgi teknoloji eksiklerini giderecek teknik personelin bulunmaması beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
12	Aldığım ücretin beni tatmin etmemesi karşılaştığım bir güçlüktür.	()	()	()	()	()
13	Milli Eğitim Mevzuatının günün şartlarına uygun olmaması işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
14	Merkeziyetçi bir yönetim yapısıyla karşı karşıya olmak karşılaştığım bir güçlüktür.	()	()	()	()	()
15	Siyasetin veya siyasilerin müdahaleleri beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
16	Üstlerin, astlardan gelen teklifleri dikkate almaması, fikirlerimin yeterince dinlenilmemesi beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
17	Denetimlerde karşılaştığım tutarsızlıklar işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
18	Alınan kararların sık sık değiştirilmesi karşılaştığım bir güçlüktür.	()	()	()	()	()
19	Okuldaki olumsuz örgüt iklimi beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
20	Okulda yerleşmiş bir örgüt kültürünün olmaması işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
21	Çalışacağım personelin tercihini kendinin yapamaması işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
22	Kırtasiye yoğunluğu beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
23	Kendimi yetersiz hissetmem karşılığım bir güçlüktür.	()	()	()	()	()
24	Aldığım eğitim yetersizliği beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
25	Öğrencilerin buluş çağında olmalarından kaynaklanan davranış bozuklukları işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
26	Cinsiyetimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım	()	()	()	()	()
27	Yaşımdan dolayı zorluklarla karşılaşmaktayım	()	()	()	()	()
28	Çalışacağım ekibi kendi kararların doğrultusunda oluşturmamak karşılığında bir güçlüktür.	()	()	()	()	()
29	Teknoloji alanındaki gelişmeleri takip edemediğimden ötürü güçlüklerle karşılaşmaktayım.	()	()	()	()	()

30	İdarecilere yönelik özellikle yönetsel işlevli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz oluşu işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
31	Okul personeli,veliler ve çevre ile etkili iletişim kurabilmek karşılaştığım önemli bir güçtür.	()	()	()	()	()
32	Peronelimin görevlerini yerine getirmede isteksiz oluşları veya yetersizlikleri beni zorlamaktadır.	()	()	()	()	()
33	Velilerin doyumsuzluğu beni zorlamaktadır	()	()	()	()	()
34	Evrak Yoğunluğu işimi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı: Bekir ÇAKMAK

Uyruğu: Türkiye (TC)

Doğum Tarihi ve Yeri: 1 Nisan 1978, Balıkesir

Medeni Durumu: Evli

Tel: 543 593 38 09

email: Bekircakmak10@hotmail.com

Yazışma Adresi: Hürriyet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Çorakçılar mah. Yunus

Emre Cad. No:89 Melikgazi/KAYSERİ

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2016
Lisans	Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Makine Eğitimi Otomotiv Anabilim dalı	1999
Lise	Merkez Endüstri Meslek Lisesi / BALIKESİR	1994

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2010- Halen	Hürriyet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Müdür Yardımcısı
1999–2010	Ayşe Baldöktü Mesleki Eğitim Merkezi /KAYSERİ	Öğretmen

YABANCI DİL

İngilizce,