



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE YÖNETİCİ
ATAMA YÖNETMELİĞİ VE LİYAKAT
SİSTEMİNE EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN
BAKIŞ AÇILARI: BİR DURUM ÇALIŞMASI

Abbas DOĞAN

EĞİTİM YÖNETİMİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

HAZİRAN 2019

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE YÖNETİCİ ATAMA
YÖNETMELİĞİ VE LİYAKAT SİSTEMİNE EĞİTİM
YÖNETİCİLERİNİN BAKIŞ AÇILARI: BİR DURUM
ÇALIŞMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Abbas DOĞAN

Danışman: Prof. Dr. İlhan GÜNBAZI

HAZİRAN 2019

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türk Eğitim Sisteminde Yönetici Atama Yönetmeliği ve Liyakat Sistemine Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açıları: Bir Durum Çalışması” adlı bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışmada alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

18/05/2019



Abbas DOĞAN

T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Abbas DOĞAN 'ın bu çalışması 29.05.2019 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir

İMZA

Başkan : Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ
(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN
(Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)

Üye (Danışman) : Prof. Dr. İlhan GÜNBAZI
(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Türk Eğitim Sisteminde Yönetici Atama Yönetmeliği Ve Liyakat Sistemine Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açıları: Bir Durum Çalışması

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

(Unvan, Ad, SOYAD)

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimin ve tez çalışmalarım süresince beni destekleyen, ilgilenen, zaman ayıran, bilgi ve tecrübeleriyle destek olan danışmanım ve değerli hocam Prof. Dr. İlhan GÜNBAI'na yardımlarından ve bu tezin tamamlanmasında gösterdiği titiz çalışmalarından dolayı şükranlarımı sunarım.

Yüksek Lisans Eğitimim boyunca bilgilerinden yararlandığım diğer Eğitim Bilimleri alan hocalarıma da ayrıca teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmamda desteğini gördüğüm Dr. Reyhan ŐEKERCİ'ye, meslektaşlarım Nazmiye ESKİ ve Iğın ÖZBEN'e ve katılımcı olmayı kabul ederek bana çalışmamın verilerinin toplanmasında destek veren okul yöneticilerine de teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE YÖNETİCİ ATAMA YÖNETMELİĞİ VE LİYAKAT SİSTEMİNE EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN BAKIŞ AÇILARI: BİR DURUM ÇALIŞMASI

Doğan, Abbas

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI

Mayıs, 2019, 58 Sayfa

Bu çalışma Türk Eğitim Sisteminde "Yönetici Atama Yönetmeliği" ve "Liyakat Sistemi" ile ilgili Eğitim Yöneticilerinin karşılaştığı problemler araştırılmıştır. Araştırma betimsel nitel bir araştırma olup, nitel araştırma desenlerinden de iç içe geçmiş çoklu durum deseni çalışmasıdır. Örneklem olarak, kolay ulaşılabilir durum örnekleme yapılmıştır. Antalya İli Konyaaltı ilçesinde bulunan devlet okullarında görev yapmakta olan Okul Yöneticilerinden çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 7 Okul Yöneticisi çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Araştırmada veriler bireysel görüşme tekniği ve mevzuata dayalı dokümanlarla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları ile 30-45 dakika süresince yapılan görüşmeler kaydedilip betimsel analize tabi tutulmuş ve görüşler üst ve alt temalar altında kategorileştirilmiştir. Araştırma sonuçları, belirtilen temalar altında Okul Yöneticilerinin görüşlerini yansıtan bulgular içermekte olup, bu bulgular, Okul Yöneticilerinin yaşadıkları yönetimsel sorunları anlama ve bu sorunların nasıl çözüleceği konusunda ipuçları sunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Eğitim Yöneticisi, Seçme, Liyakat, Mülakat.

ABSTRACT

ADMINISTRATIVE ADMINISTRATION IN THE TURKISH EDUCATION SYSTEM AND LOOK AT A GLANCE TRAINING MANAGERS:

A CASE STUDY

Doğan, Abbas

Educational Sciences Department

Thesis Advisor: Prof. Dr. İlhan GÜNBAI

May, 2019, 58 Pages

In this study, it was tried to investigate the problems experienced by the Education Managers about Administrative Appointment Regulation and Merit System in Turkish Education System. The research is a descriptive qualitative research with a descriptive case study design. As an example, a convenient sampling technique was used. 7 School Administrators willing to participate in the study from school administrators who worked at public schools in Konyaalti district of Antalya Province were selected as working group.

The data were collected through individual interview technique and legislation based documents. The interviews with the semi-structured interview forms for 30-45 minutes were recorded and descriptively analyzed and the opinions were categorized under main and sub themes.

The results of the research include findings reflecting the views of School Administrators under the themes mentioned, and these findings provide clues about how to understand the administrative problems experienced by School Administrators and how to solve these problems.

Keywords: Training Manager, Selection, Appointment, Merit, Interview

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.2.1. Problem Cümlesi.....	2
1.2.1.1. Alt Problemler	2
1.3. Araştırmanın Varsayımları	2
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.5. İlgili Araştırmalar	3
1.5.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	3
1.5.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	10

BÖLÜM II

ALANYAZIN

2.1. Okul Yönetimi ve Liyakat	14
2.2. Türkiye’de Okul Yöneticileri Atama Uygulamalarına İlişkin Usul ve Esaslar	16

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Deseni.....	21
3.2. Çalışma Grubu.....	22

Araştırmanın çalışma grubunu Antalya İli Konyaaltı İlçesinde görev yapmakta olan Okul Yöneticileri oluşturmuştur. Araştırmada kolay ulaşılabilir durum örnekleme yapılmıştır. Araştırmanın çalışma gurubunu ise Antalya İli Konyaaltı

İlçesinde kolay ulaşılabilir durum örnekleme ile 7 tane okul yöneticisinden oluşmaktadır.	22
3.3. Verilerin Toplanması.....	23
3.4. Geçerlik ve Güvenirlik	24
3.5. Verilerin Analizi.....	25

BÖLÜM IV BULGULAR

4.1. 1. Alt Probleme İlişkin Bulgular	27
4.2. 2. Alt Probleme İlişkin Bulgular	28
4.3. 3. Alt Probleme İlişkin Bulgular	29
4.4. 4. Alt Probleme İlişkin Bulgular	31
4.5. 5. Alt Probleme İlişkin Bulgular	32
4.6. 6. Alt Probleme İlişkin Bulgular	35
4.7. 7. Alt Probleme İlişkin Bulgular	36

BÖLÜM V SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma	39
5.2. Öneriler.....	40

KAYNAKÇA	42
EKLER.....	50
Ek-1 Araştırma İzni	50
EK-2 Etik Kurul İzni	52
EK-3 Veri Toplama Aracı	53
EK-4 Katılımcı İçin İzin Formu	55
ÖZGEÇMİŞ.....	56
BİLDİRİM	57
İNTİHAL RAPORU	58

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1 Katılımcılara İlişkin Bilgiler.....	22
Tablo 4.1 Eğitim Yöneticilerine Göre Liyakatin Tanımı.....	27
Tablo 4.2 Eğitim Yöneticilerinin Yönetici Atama Mülakat Sınavına İlişkin Görüşleri	28
Tablo 4.3 Eğitim Yöneticilerinin Yönetici Atama Mülakat Sınavında Etkili Olan Unsurlara İlişkin Görüşleri.....	29
Tablo 4.4 Eğitim Yöneticilerinin Okul Yöneticiliğine İlişkin Ürettikleri Metaforlar	32
Tablo 4.5 Eğitim Yöneticilerinin Okul Yönetici Yetiştirme Süreci İle İlgili Öneriler	33
Tablo 4.6 Eğitim Yöneticilerinin Yeni Yönetici Atama Yönetmeliği İle İlgili Görüşleri.....	35
Tablo 4.7 Eğitim Yöneticilerinin Okul Yöneticisinde Bulunması Gereken Niteliklere İlişkin Görüşleri	36

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüzde eğitim yöneticileri atamalarında yürütülmekte olan sistem, eğitim yöneticileri sınavı sonrası uygulanan, mülakat sınavı, yeterli güven sağlanamadığından, yöneticilik atamadaki yönetmelik ve uygulamaya dair kuşku ve kargaşa olduğundan yönetici atama yönetmeliği ve mülakat sistemi, eğitim yöneticisi belirlemede ana problem konusu olmaktadır. Eğitim kurumlarına atanacak olan yöneticilerin mesleğin yeterliliklerine haiz olması, istekli ve sürekli gelişmeye ve değişime açık olan kişiler arasından seçilmesine dikkat edilmelidir.

Eğitim kalitesinin gelişmesinde ciddi bir paya sahip olan yöneticilerin başarılı oldukları sürece görevde kalmaları, yerlerinden edilme kaygısı yaşamamaları sağlandığında eğitim kalitesinin arttığı ve eğitim yönetimi alanında büyük bir başarı sağlandığı çeşitli araştırmalar sonucunda da tespit edilmiştir.

Bu çalışma ile son yıllarda eğitim yöneticilerinin seçilmesi, atanması ve değerlendirilmesi üzerine yapılan yönetmelikler üzerinde yaşanan anlaşmazlıklar, mevcut yönetmelikle yaşanan kargaşa durumu, yönetici değerlendirmelerinin objektifliğini yitirmesi ve uzun süre öğretmenlik mesleğinden uzak kalan yöneticilerin yapılan değerlendirmeler sonucunda tekrardan öğretmenlik mesleğine döndürülmüş olmaları ve yönetmelikte yapılan bazı değişikliklere idare mahkemeleri tarafından yürütmenin durdurulması kararı verilmesi hakkında; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi kurumlarda çalışan yöneticilerin görüş ve önerilerinin alınmasını gerekli kılmaktadır.

Bu görüş ve öneriler değerlendirilerek, eğitim kurumları yöneticilerinin değerlendirilmesi ve bu doğrultuda seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanmasında yapılmış uygulamalar ile mevcut durumu inceleyerek, yaşanan sorunlara çözüm üretmek, var olan aksaklıkları belirleyerek ileride ortaya konulacak yeni mevzuat düzenlemelerine bilimsel temeller sağlayacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi kurum yöneticiliklerine (okul müdürlüğü, müdür başyardımcılığı, müdür yardımcılığı) atanacakların; seçilme, yetiştirilme ve atanma sürecine ilişkin eğitim kurumu yöneticilerinin görüşlerinin bilinmesi gerektiği bu araştırmanın amacını ve önemini oluşturmaktadır.

1.2.1. Problem Cümlesi

Türk eğitim sisteminde Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği ve liyakat sistemi uygulamasına yönelik eğitim yöneticilerinin bakış açıları nelerdir?

1.2.1.1. Alt Problemler

1. Eğitim yöneticilerine göre liyakat nedir? Nasıl tanımlamaktadırlar?
2. Eğitim yöneticilerinin yönetici atama mülakat sınavına ilişkin görüşleri nedir?
3. Eğitim yöneticilerinin yönetici atama mülakat sınavında etkili olan unsurlara ilişkin görüşleri nedir?
4. Eğitim yöneticileri okul yöneticiliğini neye benzetmektedirler? Neden?
5. Eğitim yöneticilerinin okul yönetici yetiştirme süreci ile ilgili önerileri nelerdir?
6. Eğitim yöneticilerinin Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği ile ilgili görüşleri nelerdir?
7. Eğitim yöneticilerinin okul yöneticisinde bulunması gereken niteliklere ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

1. Katılımcıların görüşme sorularına ciddiyet ve samimiyetle yanıt verdiği
2. Araştırmacı tarafından hazırlanan ve kapsam geçerliği konu alanı uzmanlarınca kontrol edilen görüşme sorularının amaca uygun olarak ölçmek isteneni ölçtüğü varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Antalya ili Konyaaltı İlçesinde görev yapmakta olan Okul Yöneticileri ile onlardan elde edilen görüşme kayıtlarıyla sınırlıdır.

1.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde çalışma konusuyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

1.5.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Turan ve Şişman (2000) eğitim yöneticilerinin birer lider olarak yetiştirilmeleri konusunda yapılan çalışmaları ana hatlarıyla değerlendirmiştir. Son yıllarda, bazı gelişmiş ülkelerde eğitim liderlerinin yetiştirilmeleri konusunda yapılan standartlaştırma çabalarından yola çıkarak, bu tartışmaların ülkemiz için ne anlam ifade ettiği değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu tartışmalar ışığında Türkiye'de eğitim yönetiminde yapılacak araştırma ve çalışmalarda, üzerinde durulması gereken konuların başında her şeyden önce bazı standartların belirlenmesi olmalıdır. Eğitim yönetimiyle ilgili çağdaş tartışmalarda değişimin merkezi olarak okul görülmektedir. Öğrenen bir örgüt olarak okulda, bir öğretim ve değişim lideri olarak okul yöneticisinin konumu önem kazanmaktadır. Okul ve eğitimin doğasına bağlı olarak eğitim yönetimiyle ilgili çalışma ve araştırmaların, sosyal, politik, kültürel ve ekonomik bir bağlama yerleştirilmesi gerekmektedir.

Erol (2004), eğitim kurumlarına müdür seçiminde uygulanan sözlü sınava katılmış adayların sınava ilişkin görüşlerini incelenmiş, araştırmanın bulgularına dayalı olarak uygulamaya ilişkin önerilerde bulunmuştur. Araştırma nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 27-29 Ağustos 2013 tarihleri arasında Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından yapılan sözlü sınava katılmış 126 müdür adayından 30 eğitim kurumu yöneticisi oluşturmaktadır. Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formu ile yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir.

Günay (2004) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerine (okul müdürlüğü, müdür başyardımcılığı, müdür yardımcılığı) atanacakların seçilmesi, görev öncesi ve sonrasında hizmet içi eğitimle yetiştirilmesi, atanmasına yönelik yapılan uygulamaları değerlendirmiştir. Araştırmaya esas olan anketle mevcut eğitim kurumu yöneticilerinden, öğretmenlerden ve alan uzmanı akademisyenlerden görüş ve düşünceler alınmıştır. Anket, Ankara'nın sekiz merkez ilçesinde bulunan ve tesadüfi olarak belirlenen üçer ilköğretim ve ikişer orta öğretim okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenler ile Ankara'da bulunan dört devlet üniversitesinin alan uzmanı öğretim üyelerine uygulanmıştır. Toplam 441 katılımcının görüş ve düşünceleri değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma, bu görünümüyle betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

Eğitim kurumlarına yönetici olarak atanacakların seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanmasına yönelik olarak; aday okul yöneticilerinin, öğretmenlik deneyimi olan ve eğitim yönetimi programlarından mezun olanlar arasından sınavla seçilmeleri gerekmektedir. Sınav, hem okul müdürlüğü hem de müdür yardımcılıkları için yazılı ve mülakat değerlendirmesi şeklinde yapılmalıdır. Sınav; MEB, ÖSYM ve üniversite öğretim üyelerinden oluşacak karma bir komisyonca yapılmalıdır. Atanacak yöneticiler kesinlikle görev öncesi eğitim almalı ve sonucunda da başarı düzeyini tespit edebilecek sınav yapılmalıdır. Eğitim kurumlarına atanacak yöneticiler, atandığı kurumda belli bir süre çalışmalı ve başarısına göre üst kademe yöneticiliklerine yükselbilmelidirler. Eğitim kurumu yöneticiliklerine aday olacakların, kurum çalışanlarınca veya yönetim kurullarınca belli ölçütlerde seçilmeleri ve atanması için valiliklere / Bakanlığa öneride bulunulması sistemi de bundan sonraki uygulamalarda dikkate alınmalıdır. Yönetici adaylarında; başta öğretmenlik deneyimi olmak üzere, eğitim yönetimi alanında alınmış doktora, lisansüstü dereceler ile hizmet içi eğitim sonrası elde edilen belgeler, değerlendirmede özellikle dikkate alınması gereken ölçütlerdir. Adayların kendini yetiştirmiş, teknolojiyi kullanabilme, iletişim ve çatışmaları çözme yetenek ve becerilerine sahip olması gerekmektedir. Yöneticilik formasyonunun yetersizliğine sebep olurken atamalarda da kariyer ve liyakat ilkelerine yeteri kadar önem verilmediği tespit edilmiştir.

Arıkan (2007) Millî Eğitim Bakanlığı'nın okul yöneticilerini atama sürecinde izlediği politika ve uygulamaları, çağdaş personel değerlendirme sistemi açısından

incelemiştir. Bu çerçevede sırasıyla seçme, hizmet öncesi yetiştirme ve atama işlemlerinden oluşan okul yöneticilerini atama sürecindeki personel değerlendirme ilke, ölçüt ve standartlarının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine ilişkin Yönetmelik'e bağlı olarak okul yöneticilerinin atama, değerlendirme ve yer değiştirmelerinde hizmet gerekleri, kariyer, liyakat, sicil, kıdem gibi ölçütlerin esas alındığı ve yöneticilik formasyonu kazandırılarak atama yapıldığına dair bulgular sunulmuştur.

Aytekin (2009), Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına okul yöneticilerinin (müdür ve müdür yardımcılarının) seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanması konusunda öğretmenlerin görüşlerini ve yapılan uygulamaları değerlendirmiştir. Araştırmaya esas olan ankette ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden görüş ve düşünceler alınmıştır. Anket Ankara ilinde belirlenen dört ilköğretim okulunda uygulanmıştır. Toplam 164 öğretmenin görüş ve düşünceleri değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma bu yönüyle betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın sonuçları: Eğitim yöneticiliğine atanacakların eğitim yönetimi ile ilgili eğitim almaları ve sınavla seçilmeleri daha uygun bulunmuştur. Yapılacak olan bu sınavın MEB-ÖSYM işbirliği ile yapılması daha uygun bir tercih olarak görülmektedir. Okul müdür yardımcılığına atanacak kişilerin öğretmenlik deneyiminin olması, okul müdürlüğü için de hem öğretmenlik hem de müdür yardımcılığı deneyimlerinin olması okul istenmektedir. Eğitim kurumlarına atanacak yöneticilerin atamadan önce mutlaka eğitim yönetimiyle ilgili bir eğitimden geçirilmesi, eğitimin ardından bir sınav uygulanmalı ve bu sınavın sonuçları ile atamaların yapılması önerilmektedir.

Eğitim kurumlarına atanacak yöneticilerin aynı kurumda çalışma sürelerinin kısıtlanması, yöneticinin yüksek başarı göstermesi durumunda bir üst tip okul ya da kurum müdürlüğüne atanması, eğitim kurumunda çalışacak yöneticilerin atanmasında aynı il içinde puan üstünlüğünün esas alınması önerilmektedir.

Yönetici adaylarının; öğretmenlik yapma, müdür yardımcılığı görevinde bulunma, EYTPE alanında ve doktora derecesine sahip olma, EYTPE alanında tezli ve tezsiz yüksek lisans yapma, EYTPE alanında alınmış hizmet içi kurs ve seminerlerden geçirilme ölçütleri dikkate alınması önerilmektedir.

Sözlü sınav konuları ile ilgili olarak katılımcılar örnek problem durumu verilerek çözüm önerisi istenmesi gerektiğini ve konular arasında yer alan yeniliklere ve teknolojik gelişmelere hâkimiyet konusunda bilgisayarda temel düzeyde uygulama yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar sözlü sınav konuları arasında yer alan mevzuat bilgisi ve uzmanlık düzeyi konusunun yazılı sınavda değerlendirildiği için konular arasından çıkarılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Sözlü sınav uygulamasının olumlu yanları ile ilgili görüşler incelendiğinde, katılımcıların yazılı sınavla ölçülemeyen yeterlilikler ölçüldüğü için sözlü sınav uygulamasını olumlu bulduğu görülmüştür.

Sözlü sınav uygulamasının olumsuz yanları ile ilgili görüşler arasında katılımcılar tarafından ifade edilen en önemli olumsuzluğun siyasi etki ve adam kayırma olduğu saptanmıştır. Sözlü sınavın olumsuz yanlarının düzeltilmesi için katılımcılara önerileri sorulduğunda görüntülü ve sesli kayıt yapılması gerektiği yönündeki görüşlerin ağırlıklı olarak dile getirildiği saptanmıştır.

Sözlü sınav uygulamasının okul müdür atamasına etkisi ile ilgili görüşler incelendiğinde katılımcıların sözlü sınavın yazılı sınav kadar nesnel olmadığı için değerlendirmedeki etkisinin azaltılması yönünde görüş bildirdikleri görülmüştür.

Sözlü sınav komisyonuna seçilecek üyelere ilişkin katılımcılara önerileri sorulduğunda komisyonda akademik personel bulunması gerektiği yönündeki görüşlerin ağırlıklı olduğu görülmüştür. Bunun yanında katılımcılar komisyonda psikolog bulunması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Komisyon üyelerinin farklı illerde görev yapan yöneticilerden seçilmesi ve üyelerin değerlendirme ölçütleri konusunda uzmanlığı olması gerektiği yönündeki görüşler ağırlık olarak ifade edilen diğer önerilerdir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, sözlü sınav uygulamasının değerlendirme ölçütlerinin yeniden gözden geçirilerek yöneticilerin farklı becerilerini ölçebilecek sorulara yer verilmesi, sözlü sınav komisyonuna seçilecek üyelere deneyim, uzmanlık gibi ölçütler aranması önerilmektedir.

Vural (2009) Türk Eğitim Sisteminin en önemli kurumlarından biri olan ilköğretim okulları yöneticilerinin atama kriterlerini; bu okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından değerlendirilerek, atama ile ilgili mevzuatın yeniden düzenlenmesinde ilgililere önerilerde bulunmuştur. Bu araştırma 2008-2009 eğitim

ve üretim yılında İstanbul ili Anadolu Yakasında 11 ilçede, 60 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 180 yönetici ve 180 öğretmenle sınırlıdır. Araştırmanın geçerliliğinin ve güvenilirliğinin artırılması için alt, orta ve üst sosyo-ekonomik düzeyden resmi ilköğretim okullarından yeterli sayıda örneklem alınarak güvenilirlik düzeyinin yüksek olmasına çalışılmıştır. Geliştirilen 43 maddelik anketin 6 maddesi kişisel bilgiler 34 maddesi yönetmelik ve son 3 maddesi akademisyen önerilerinden oluşmaktadır. Örneklem kapsamındaki okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere elektronik posta yoluyla gönderilen anketlerin elektronik ortamda doldurulması sağlanmıştır. SPSS programı kullanılarak yapılan analizler sonucunda elde edilen bazı bulguları şöyle sıralayabiliriz: Tüm alt boyutları oluşturan madde değerlendirme ortalamaları baz alındığında ilk sırayı 4,06 ile ceza koşulu almıştır. Bunu ikinci sırada 3,81 ile genel koşullar, üçüncü sırada 3,77 ile ödül, dördüncü sırada 3,73 ile yönetim hizmetleri, beşinci sırada 3,69 ile sicil koşulları, altıncı sırada 3,62 ile lisansüstü eğitim izlemiştir. En olumsuz koşullar ise ek puan(3,53) ve kariyer(2,93)olmuştur. Bu iki alt boyutta çalışma grubunun tutumları genel olarak diğer koşullardan daha fazla olumsuz yöndedir. Yapılan bu tez çalışmasında MEB'in koyduğu genel koşullara ve akademisyenlerin önerdiği koşullara bağlı olarak hazırlanan bu tutum testinin dışında çalışma grubuna; yine yönetici atama koşullarına ilişkin üç tane yeni koşul önerilmiş ve bunlara katılma düzeylerinin belirtilmesi istenmiştir. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait madde değerlendirme ortalaması 2,79'dur. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait madde değerlendirme ortalaması 3,69'dur. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait madde değerlendirme ortalaması 2,88'dir. Bilgi toplumunun gereklerine uygun, çağa ayak uydurabilecek, geleceğin çağdaş Türkiye'sini kuracak bireyler yetiştirebilecek köklü bir eğitim reformunun çok geç olmadan yapılması gerekmektedir. Sınıflandırma, kariyer, liyakat ilkeleri çerçevesinde, objektif, işin ehline ve hak edene verilmesi amaçlanmış olan kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşmesini sağlayacak, yetişmiş, hizmetin ehli kamu görevlilerinin atanabilmesi sağlıklı bir yasal düzenlemeye bağlıdır.

Arslanargun (2011) 1990 yılından itibaren okul yöneticiliğine atanma ölçütlerini belirleyen atama yönetmelikleri incelenmiş, ön plana çıkan özellikler karşılaştırmalı olarak tartışılmıştır. Bu bağlamda 2011 yılında 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile temel esasları belirlenen okul müdürlerinin atanması ve seçilmesine yönelik bir bakış açısı sunulması hedeflenmiştir.

Taş ve Önder (2010) 2004 ve sonrası yıllarda yürürlükte olan eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmeliklerin yönetici atamada getirdiği ortak ve farklı kriterleri belirlemeyi amaçlanmıştır. Araştırma alan yazın taramasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Okuldaki insan ve maddi kaynakları verimli şekilde kullanarak, okulu amacına uygun yaşatan kişi; okul müdürüdür. Ülkemizde eğitim yöneticileri, Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre atanır. Ancak aynı parti iktidarda olmasına rağmen bu yönetmelikte bir süreklilik sağlanamamış, yönetmelik üzerinde ya sürekli değişiklikler yapılmış ya da yapılan değişiklikler hiç uygulamaya girmeden yürürlükten kaldırılmıştır. 2004 yılından 2010 yılına kadar konuyla ilgili problemleri ortadan kaldırmak adına yaklaşık 30 adet yönetmelik ve genelge çıkarılmıştır. Bu dönemdeki yönetmeliklerin tümünde, tıpkı öncekilerde olduğu gibi, belirli bir süre öğretmenlik yapmış olmanın ve yükseköğrenim görmüş olmanın yöneticiliğe başvurabilmenin temel koşulu olduğu ortaya konulmuştur. Bu zaman diliminde dönem dönem “Tecrübe iyi olabilir ama çok pahalı bir yeterlidir” ilkesiyle hareket edilerek yöneticiler, seçme sınavına tabi tutulmuş ve hizmet içinde yetiştirilmeleri amaçlanmıştır. Ancak bu uygulamalar uzun soluklu olmamış ve yönetim becerileri ve yönetim süreçleri konusunda hiç eğitim almamış, adaylığı kaldırılmış bir öğretmenin hatta aday öğretmenlerin müdür yetkili öğretmen olarak görevlendirilmelerine devam edilmektedir. Kısacası 2004-2010 yılları arasında tüm bu çabalara rağmen Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik değişiklikleri konuya ilişkin gelgitleri ortadan kaldıramamıştır. Bu nedenle, 2004 ve sonrası yıllarda yürürlükte olan Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliklerin yönetici atamada getirdiği ortak ve farklı kriterlerin neler olduğunun belirlenmesi önemlidir.

Akın (2012) Türkiye, ABD, Japonya, İngiltere, Almanya, Fransa, Belçika ve Güney Afrika Cumhuriyeti'nin okul yöneticisi seçme ve yetiştirme uygulamalarını

karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Türkiye'deki okul yöneticisi seçme ve yetiştirme uygulamalarının zaman içinde farklılık gösterdiği ancak bu farklılığın bir gelişimi yansıtmadığı ve mevcut bir politikadan bahsedilemediği belirlenmiştir. İncelenen ülkelerden yönetim bilimi ve eğitim yönetimine öncü katkılar sunan Amerika Birleşik Devletleri, Japonya ve İngiltere'de okul yöneticisi olmak için yüksek lisans şartı getirildiği görülürken Türkiye'de üniversitelerin ilgili alanlarından alınan yüksek lisans ve doktora derecelerinin Bakanlıkça yeterince dikkate alınmadığı görülmüştür. Yine incelenen gelişmiş ülkelerde okul yöneticisinin rolü, öğretimsel liderlik olarak vurgulanırken Türkiye'de okul işletmeciliği rolünün ön plana çıktığı saptanmıştır.

Turan, Yıldırım ve Aydoğdu (2012) ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin kendi görevlerine ilişkin bakış açılarını incelemiştir. Bu çalışma, nitel araştırma yöntemi benimsenerek olgu bilim deseni çerçevesinde yürütülmüştür. Araştırma verileri; yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla toplanmış ve betimsel analiz yoluyla çözümlenmiştir. Her bir okul müdürüyle yapılan görüşme yaklaşık otuz dakika sürmüştür. Araştırma bulgularına göre; okul müdürlerinin kendilerini en çok insani ve maddî konularla ilgili sorumlu hissettikleri, paydaşlar ve maddî konularla ilgili bazı sorunlar yaşadıkları ve yöneticiliğin bir meslek mi yoksa görev mi olması gerektiği konusunda belirsizlik içinde oldukları ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda katılımcılar, bir okul müdürünün iletişime açık, sabırlı, âdil, pedagoji ve yönetim bilgisine sahip, öğretmenlik deneyimi olan kişiler olmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Aktepe (2014) Milli Eğitim Bakanlığı'nın okul yöneticisini seçme ve yetiştirme uygulamaları üzerine, eğitimcilerin görüşlerini betimlemeyi amaçlamıştır. Araştırma, okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi çalışmalarına rehberlik yapabilir. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan toplam 20 eğitimci oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Veriler, okul yöneticisini seçme, okul yöneticisini yetiştirme ve okul yöneticilerinden performans beklentileri olarak üç bölümde ele alınmıştır. Seçme bölümünde 15, yetiştirme bölümünde 10 ve performans beklentileri bölümü ise 6 temadan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan eğitimciler genel anlamda, Milli Eğitim Bakanlığı'nın okul yöneticisini seçme ve yetiştirme uygulamalarının yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Oysaki dünyada

okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olarak kabul edildiği, seçiminde ve yetiştirilmesinde çok titiz davranıldığı görülmektedir. Ülkemizde okul yöneticilerinin atanmasında uygulanan merkezi sınav sisteminin dünyadaki eğitim uygulamalarının çok gerisinde olduğu söylenebilir. Araştırmanın sonucuna bağlı olarak, okul yöneticilerinin eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim almaları önerilebilir.

Gök (2017) çalışmasında Türk Eğitim Sistemi'nde meritokrasi, liyakat esaslı yönetici yetiştirme, atama ve değerlendirme sistemi ile liyakatlı yönetici niteliklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerini belirlemeyi ve Türk Eğitim Sistemi'nde meritokrasi kavramı ve liyakat esaslı yönetici yetiştirme, atama ve değerlendirme sistemi üzerine bir model önerisi sunmayı amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim yönetiminde mevcut mevzuatta yetiştirme sürecinin olmadığı, yetiştirmenin mevzuata girmesi ve bu sürecin liyakatlı bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Bu çalışmada geliştirilen “Eğitim Yöneticiliği Liyakat Ölçeği” ve “Liyakatlı Eğitim Yöneticilerinin Nitelikleri Ölçeği” Milli Eğitim Bakanlığı'nın yönetici atama sürecinde yönetici adaylarına uygulayabileceği türden anketler olması ve kullanılabilirlik açısından önem arz etmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarından hareketle geliştirilen “Liyakat Esaslı Eğitim Yöneticiliği Model Önerisi” de etkili bir eğitim yöneticiliği sistemi açısından önem taşımaktadır.

1.5.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Yurtdışında yapılan araştırmalarda liyakate ilişkin araştırmaların meritokrasi adıyla ifade edildiği görülmekte ve yer alan çalışmalar şöyledir:

Michael Young, 2034 yılını yansıtacak bir sosyolojik hicvin yazarı, mevcut kararların ve uygulamaların toplumumuzu nasıl hatırlatacağını göstermektedir. Birinin yeğenin; iş dünyasında, devlette, öğretimde veya bilimde sorumlu bir görev almak için yetersiz olduğu algısı yaygındır. Eğitim ve seçme uzmanları, yarının liderlerini elemek için bilimsel prensipleri uygulamalıdır. Durum elde etmek için istihbarat derecesi, niteliği, tecrübesi, uygulaması ve belirli bir kalibreye ihtiyaç vardır. Bir başka deyişle, yarının yeni toplumunda ilerlemek için liyakat gösterilmelidir. Young, çalışmasının kabulünü ve oluşumu samimi ve canlı bir şekilde yansıtır. Londra Muhafızlarının parlak bir deneme olarak nitelendirdiği eser gelecek yüzyılda işe giriş ve koşulların nasıl şekillenebileceğini gözler önüne seriyor (Young, 2017).

Başka bir çalışma, 10 yıllık bir dönemde (1985–94) 35.229 iş başvurusu sahibinin bilgisini kullanarak orta ölçekli bir yüksek teknoloji organizasyonunda işe alım sürecini analiz etmek için cinsiyet, ırk ve sosyal ağların etkisine odaklanmaktadır. Cinsiyet için, süreç tamamen meritokratiktir: yaş ve eğitim tüm cinsiyet farklılıklarını hesaba katar. Ancak, iki meritokratik değişkeni hesaba katmasak bile, işe alım sürecinde her aşamada erkekler ve kadınlar arasında bir fark olsa da, çok azdır. Etnik azınlıklar için süreç kısmen meritokratik ancak kısmen sosyal ağlara dayanmaktadır. Tavsiye yöntemi dikkate alındığında, tüm yarış efektleri kaybolmaktadır. İşe alımlarda, etnik azınlıklar, genellikle kuruluşla iletişim kurulmadan önceki süreçlerde dezavantajlı pozisyonda kalmaktadır (Petersen, 2000).

Diğer bir çalışmada ise, bir örgütsel kültür meritokrasiyi desteklediğinde (olmadığı zamanlarda karşılaştırıldığında), bu organizasyondaki yöneticilerin çalışan performans değerlendirmelerini çevirmede eşit derecede performans gösteren kadınlara karşı erkekler için daha fazla önyargı gösterebileceği teorik argümanı geliştirip ampirik olarak test edilmiştir. Ödüllere ve diğer kilit kariyer sonuçlarına göre; buna “meritokrasi paradoksu” diyoruz. Bu etkiyi değerlendirmek için, yönetim deneyimi olan toplam 445 katılımcı ile birkaç çalışan profili için bonus, terfi ve fesih önerileri yapması istenen üç deneme yapılmıştır. Hem değerlendirilen çalışanların cinsiyetini hem de şirketin temel değerlerinin değerlendirme ve tazminatta meritokrasiyi vurgulayıp vurgulamadığını ölçmeyi amaçladık. Ana bulgu üç çalışma ile tutarlıdır: bir kuruluş açıkça meritokrat olarak, yönetici pozisyonundaki bireyler, erkek işçilere daha büyük bir para ödülü vererek eşit derecede nitelikli bir kadın çalışanı tercih eder. Bu bulgu, işyerinde meritokrasi arayışının ilk bakışta görüldüğünden daha zor olabileceğini ve hak kazanma ödülünü almak için kullanılan bazı örgütsel çabaların arkasında tanınmayan risklerin olabileceğini göstermektedir. Meritokrasi etkisi paradoksuna yol açan muhtemel temel mekanizmaların yanı sıra, etkisinin gerçekleşmesini beklediğimiz kapsam koşulları detaylıca tartışılmıştır (Castilla ve Benard, 2010).

Ücret ve promosyonlardaki cinsiyet ve ırk eşitsizliklerinin şekillendirilmesinde liyakate dayalı ödül sistemlerinin merkezi rolünü araştırarak literatürdeki organizasyonlar ve eşitsizlik üzerindeki önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlayan bir çalışmada ise, *performansa dayalı önyargı* süreçlerini izole eden bir dizi öneri geliştirilmiş ve test edilmiştir. Böylece kadınlar ve azınlıkların, performans

değerlendirmelerinde eşit puanları olan beyaz erkeklerden daha az tazminat aldıkları saptanmıştır. Araştırmacı büyük bir hizmet kuruluşundan personel verilerini kullanarak ampirik olarak bu önyargının varlığını tespit etmiş ve cinsiyet, ırk ve milliyet farklılıklarının, performans puanları dikkate alındıktan sonra maaş artışını etkilemeye nasıl devam ettiğini göstermiştir. Bu bulgu, hak temelli uygulama ve politikaları benimseyen birçok çağdaş işverenin karşılaştığı kritik bazı zorluklar olduğunu göstermektedir. Bu politikalar çoğu zaman çalışanları motive etmek ve meritokrasiyi sağlamak umuduyla benimsenmesine rağmen, sınırlı şeffaflık ve hesap verebilirliğe sahip olan politikalar aslında açıklayıcı önyargıları artırabilmekte ve işyerinde eşitliği azaltabilmektedir (Castilla, 2008).

“Bireyselleşme” ve “risk” teorileri, dikkatleri maddi ve yapısal eşitsizliğin köklerinden uzaklaştırmakta ve sınıfsal ayrımların kişisel nitelikleri açısından psikolojik bir bakış açısını onaylamaktadır. Bu çalışma dezavantajın belirli bir öznellik biçimi ile ilişkisinin çocuk yetiştirme uygulamalarına çağdaş bir odaklanma yoluyla nasıl işlevselleştirildiğini ve kurumsallaştırıldığını göstermektedir. “Sosyal dışlanma” söylemleri, “sınıf yoksunluk döngüsünde” dezavantajlarını çocuklarına aktarma yönündeki kişisel beceri ve ahlaki sorumluluktan yoksun işçi sınıfı ailelerini inşa etmektedir. Çocukların yetiştirilme şeklini düzenlemek ve kontrol etmek için çok çeşitli sosyal geçmişlere sahip ebeveynler ile nitel araştırmalar yapılmıştır(Gillies, 2005).

Toplumdaki statünün liyakat üzerine kurulu olduğu inancı Amerikan Rüyası'nın merkezi bir özelliğidir. Bu inanç sistemi, bireysel yeteneklerdeki statü farklılıklarının nedenini ve grup üyelerinin çabalarını belirleyerek statü eşitsizliklerini haklı çıkarır. Meritokratik inançları harekete geçirmenin, bireylerin dezavantajlı olduğu durumlarda bile, bireylerin statü eşitsizliğini psikolojik olarak haklı çıkarma derecesini artırdığı varsayılmaktadır.(McCoyve Binbaşı, 2007).

BÖLÜM II

ALANYAZIN

Bir ülkenin refah seviyesi, kalkınması ve diğer ülkelerle istikrar yarışında iyi bir seviyede olması belirli kriterlere bağlıdır. Bu kriterler çağın gerekliliğine uygun gelişime hız uydurabilen teknoloji donanımı, yüksek donanımlı silah teknolojisi, yüksek kalitede (demokratik) bir siyasi konjoktür vs... Yine çok büyük bir kriter değeri olarak eğitim alanında ön sırada yerini alan nitelikli bir “Eğitim Politikası” diye kriterler çoğaltılabilir. Denilebilir ki, nitelikli bir Eğitim Politikası, yüksek düzeyde bir başarı getireceğinden, Kaliteli bir Eğitim Politikası ile bir ülkenin kalkınmışlık düzeyi doğru orantılıdır. Buradan çıkarımla da, bir toplumun geleceğine yön veren, bugününü ve geleceğini şekillendiren yine yarınlarına ışık tutacak olan altın basamak diye nitelendirebileceğimiz ilk akla gelen eğitim alanında, Eğitim kurumları olup, yine bu Eğitim Kurumlarında yürütülen “Eğitim Politikaları” birincil öneme sahip bir diğer önemli kriterlerdendir. Gelişmiş ülkelere bakıldığında, Eğitim alanında Eğitimin sahada uygulanması ile birlikte, Eğitim Yöneticisi Yetiştirme politikalarında da oldukça ileri seviyelerde olduğu gözlemlenmektedir.

Bu açıdan bakıldığında, eğitim kurumları için, çağın gereklerini uygun ilkeler çerçevesinde, genel geçer ilkeler yerine, yeniliklere açık ve sürekli ileriye doğru gelişmeler kaydeden bir eğitim politikası içerisinde olması, bir ülke için arzu edilebilir bir eğitim politikasıdır denilebilir. Böylesine önemli olan bir alana yapılacak olan atamaların da, politik unsurlu baskılardan ve yönlendirilmelerden uzak, yeterlilik ve liyakat ölçütlerinin üst safhada olduğu bir eğitim politikası arzu edilenidir.

Toplumun gelişmişlik düzeyi ülkesel bağlamda bir nitelik olarak değerlendirildiğinden, eğitim kurumlarının personel politikasının alttan üste nitelikli bir eğitim politikası olması beklenir. Bu nitelikleri sıralamak gerekirse, yerleştirme, atama, yetiştirme ve hayat boyu öğrenme gibi ana kategorileri de içine alan bir politika ön görüşüne sahip bir plan dâhilinde olması beklenen Eğitim Politikaları iken, Ülkemizde uygulanan genel geçer ilkeler olduğu aşikâr olup bu sistemsizlikte gerek yöneticiler gerekse de öğretmen ve eğitim camiasında göze batmaktadır. Üst idarecilerin/yöneticilerin Yönetici Atama Sisteminde, kurumlara atanacak

yöneticilerin yeterlilik ve liyakat ölçütlerine göre atanmaları, başarılı oldukları süreçte görevde kalmaları veya görevde yükselmeleri sağlandığında eğitim yönetimi alanında büyük bir başarı elde edileceği söylenilebilir.

Ülkemizde gün geçtikçe eğitimin ve eğitim yöneticilerinin niteliği ön plana çıktığı olumlu bir gelişme olarak izlenmekle birlikte, kurumsal olarak okulun misyon ve vizyonunu oluşturup temsil görevi olan yöneticinin, belirlenmiş amaçlara ve toplumun beklentilerine uyum sağlayabilecek, istekli, yetenekli ve liyakat ölçülerini barındıran bir seçim ile belirlenmesi yine değerlendirme ölçütlerine titizlik gösterilmesi büyük önem kazanmıştır. Bu amaçla 30 Kasım 1998 tarihinde 2494 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir. 30 Nisan 1999 tarih ve 23681 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “MEB Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği” de Türk Eğitim tarihinde Eğitim Yöneticilerinin hizmet öncesi yönetim alanında yetiştirilmesini öngören ilk yönetmelik olarak yerini almıştır (Yeloğlu, 2008).

2.1. Okul Yönetimi ve Liyakat

Arıkan’a (2007) göre eğitim sistemimiz içerisinde eğitim hizmetinin üretildiği yer okuldur. Okulun dışındaki tüm eğitim örgütlerinin varlık nedeni, okulun işlevini daha etkili biçimde yerine getirmesine yardımcı olmaktır. Eğitimin amaçlarının gerçekleşmesi, okulun iyi örgütlenmesine ve iyi yönetilmesine bağlıdır. Eğitim yönetiminin bir alt alanı kabul edilmesine rağmen, okul yönetiminin, eğitim yönetiminde ayrı ve önemli bir yeri bulunmaktadır.

Okul yönetimi, bir bakıma, eğitim yönetiminin sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını, genellikle eğitim sisteminin amaçları ve yapısı çizer. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasından meydana gelmektedir (Bursalıoğlu, 2005).

Okul, o kadar önemli bir eğitim kurumudur ki hiçbir toplumsal kurum onu göz ardı edemez, her zaman en merkezdedir. Bu yüzden tüm dikkatler onun üzerindedir (Aydın, 2007). Bir başka deyişle eğitim sisteminin en kritik ögesi olan okul, eğitimin

genel ve özel amaçlarının temel ilkelerine bağı kalınarak öğrencilere aktarıldığı örgüttür (Özdemir, 2010). Okul eğitim sistemin amaçlarını gerçekleştirmenin yanında toplumun tüm üyeleri arasında fırsat eşitliğini sağlama, onların bir başka sosyal sınıfa geçebilmesini kolaylaştırma, birleştirici ve eşitleyici yönüyle toplumu yönlendirebilme özelliğine sahiptir (Tayanç, 2000).

Okulu okul müdürü yönetir. Ayrıca okulların büyüklüğüne göre müdür yardımcılığı kadroları vardır. Okul müdürü, okulu yasa ve yönetmeliklerin kendisine verdiği yetkiye bağı olarak okulun her türlü girdilerinin sağlanmasından ve okul amaçlarını gerçekleştirme yönünde kullanılmasından sorumlu olan kişidir. Okul müdürü, okulun insan kaynağı ve diğer kaynaklarının sağlanması, yerli yerinde kullanılması, eğitim ve öğretimle ilgili her türlü etkinliklerin planlanıp uygulanması, denetlenmesi, değerlendirilmesi, okulda işbirliği, iletişim ve eşgüdümün sağlanması, ortaya çıkan sorunların çözümü kapsamında yer alan görevleri yerine getirmek durumundadır. Okul müdürü bunları gerçekleştirirken okul içi ve okul dışı güç ve beklentileri dikkate almak durumundadır (Özden, 2005).

Okul müdürü, okulda ihtiyaç duyulan insani, finansal, maddi kaynakların sağlanmasından ve bunlar sayesinde ürünlerin üretilmesinden, tüm okul çalışanlarının performansından sorumlu kişidir. Ancak okulun toplam performansı her şeyden önce okul içinde çalışan insanların performansına bağıdır. Okul müdürünün bu noktada; okulun amaçlarını gerçekleştirmek için diğer insanların sahip olduğu fiziksel ve zihinsel güçlerin yanında onların duygusal güçlerini de harekete geçirmesi gerekmektedir (Şişman, 2002). Gerçekte, müdür formal yetkilerden güç alan bir üsttür. Ancak okuldaki diğer öğeler tarafından kabul edilir ve benimsenirse, liderlik statüsü kazanabilir. Liderin, grubun başarı ve sürekliliğini sağlamak gibi sorumlulukları vardır. Bunları yapabilmesi için, grup üyeleri ile etkileşmesi, değerlerini koruması ve problemlerini çözmesi gerekir. Okul müdürü ile öğretmenin liderliğe ilişkin beklentileri ne kadar örtüşürse işe karşı olan tutumları o kadar olumlu olur. Okul yönetiminin önemi, aslında yönetimin görevinden doğmaktadır. Yönetimin görevi, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin önemini ayrıca, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluğu da belirtir. Yönetimin çok yönlü tanımları, yöneticiye çok yönlü yetki ve sorumluluklar yüklemiş bulunmaktadır. Bunlar okul yönetiminin değerini yükselttiği kadar, önemini de artırmaktadır (Bursalıoğlu, 2005).

Ayrıca Gök'e (2017) göre eğitim yöneticilerinde bulunması gereken bir takım özellikler vardır. Liyakatli eğitim yöneticisinin sahip olması gereken en önemli niteliklerin iyi iletişim becerisi, alan uzmanlığı ve liderlik vasfına sahip olma ile adaletli davranma gibi liyakat açısından önemli nitelikler olduğunu ifade etmiştir. Eğitim yöneticilerinde bulunması gereken özellikler gruplandırıldığında ise liderlik becerileri, iletişim becerileri, eğitsel-sanatsal beceriler ve mesleki yeterlilik ve uzmanlığın vurgulandığı görülmektedir. Ayrıca liyakatli bir yetiştirme sistemi ile liyakat düzeyi yüksek daha çok yönetici yetiştirilebileceği, liyakati temel alan bir değerlendirme sisteminin de yöneticileri liyakat düzeyine göre sınıflandırmada etkili olduğu ve liyakat düzeyi yüksek olanların öncelikli atanması gerektiği belirtilmiştir. Bu açıdan yönetici yetiştirme ve atama sürecinde adayların liyakat algılarının belirlenmesi ve liyakate ilişkin olumlu yüksek algıya sahip olanların yöneticilik sistemine dâhil edilirken dikkate alınması sağlıklı ve etkili bir eğitim yönetimi açısından önem taşıdığı söylenebilir.

2.2. Türkiye’de Okul Yöneticileri Atama Uygulamalarına İlişkin Usul ve Esaslar

Türkiye’de eğitim kurumlarına yönetici atamak için son yıllarda yapılan uygulamalara baktığımızda çok sık yönetmelik değişikliği yapıldığı görülmektedir. Bu konuyla ilişkin halen net bir tutum olmamakla birlikte revizyon çalışmaları devam etmektedir. Son yıllardaki yönetmelikler ve yapılan değişikliklere göre yönetici atama uygulama ve liyakat usul ve esasları tarihsel dizinde şu şekilde sıralanabilir:

11 Ocak 2004 tarih ve 25343 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nin 7. Maddesi “*Atanacağı yöneticilik görevi için bu yönetmelikte öngörülen sınavda başarılı olmak*” şeklinde ifade edilmiştir. Bu yönetmeliğe göre atamalar sınav ile yapılmaktadır fakat bundan önceki yönetmelikte yer alan hizmetiçi eğitim zorunluluğu yürürlükten kaldırılmıştır. (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/03/20060304-6.html>).

Bu yönetmelikle, eğitim kurumu yöneticiliğinin ilk kademesinde yer alan müdür yardımcılığı atamalarının seçme sınavına göre yapılması, müdür atamalarının ise müdür yardımcıları arasından belli çalışma sürelerine bağlı olarak yönetici

değerlendirme formu üzerinden yapılacak değerlendirme ve mülakat sonucuna göre atanması hükme bağlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre sınav puanlarının eşitliği durumunda; lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş olanlar, hizmet içi eğitim programlarına katılmış olanlar, eğitim-öğretim alanında yayımlanmış eseri bulunanlar, yöneticilikteki hizmet süresi fazla olanlar, öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olanlar, ödül ve takdirname almış olanlar, atanır.

11 Ocak 2004 tarih ve 25343 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelik, 13 Nisan 2007 tarih ve 26492 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği” ile yürürlükten kaldırılmıştır.(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007>) Bu yönetmeliğe göre yöneticiler sınav sistemi ile değil, kamu yararı ve hizmet gerekleri birlikte değerlendirilerek Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında görev yapanlar arasından atanırlar. Ayrıca daha önceki yönetmelikte istenen 2 yıllık öğretmenlik deneyimi şartı, yerine adaylığın kaldırılmış olması şartı getirilmiştir. Bu yönetmelikte, 24 Nisan 2008 tarih ve 26856 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği” ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yönetmelik ile bundan önce yani 13 Nisan 2007 tarihinde yayımlanan yönetmelikte yer alan kamu yararı ve hizmet gerekleri birlikte değerlendirilerek yöneticilik görevlerine Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında görev yapanlar arasından atama yapılır hükmü yerine yönetici değerlendirme formundaki kalemlerden elde edilen puan üstünlüğüne göre atama yapılması hükmü getirilmiştir.

24 Nisan 2008 tarih ve 26856 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelik 08 Ağustos 2008 tarihinde ve 15 Ekim 2008 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelik ile iki defa değiştirilmiştir. Her iki değişiklikte yönetmeliğin ekinde verilen ve yönetici atamalarında dikkate alınan çeşitli kategorilerin puan değerlerini gösteren “*Yönetici Değerlendirme Formu*” üzerinde yapılmıştır. Bu formun “*yönetim hizmeti*” ile “*ödül, sicil, ceza*” bölümlerindeki kalemlerin puan değerleri değiştirilmiştir. Bu yönetmelik de 13 Ağustos 2009 tarihinde, 27318 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yönetmelik ile yönetici olarak atanmak için öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olması yeterli görülmeyerek en az üç yıl öğretmenlik yapmış olma şartı getirilmiştir. Ayrıca eğitim kurumu müdür ve müdür yardımcılıklarına atanacakların belirlenmesi için

seçme sınavı uygulamaya konulmuştur. Seçme sınavları 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavlarda 70 ve daha yukarı puan alan adaylar başarılı sayılır.

13 Ağustos 2009 tarihli yönetmelik de 29 Ağustos 2009 tarih ve 27334 sayılı ve 10 Eylül 2009 tarih ve 27345 sayılı Resmi Gazete ile iki ay içerisinde iki defa değiştirilmiştir. İlk değişiklik Yöneticilik İstek Formu'nun hizmet bölümünde yapılmıştır. Bu değişiklik müdür yetkili öğretmenlikte geçen süre ile öğretmenlikte geçen hizmet süresi (yöneticilik hariç) formdan çıkarılmıştır. Yapılan ikinci değişiklik ile "Yönetici Değerlendirme Formu'ndaki" atanmak istenilen kurum" tercihi 5'ten 10'a çıkarılmıştır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090829.htm>).

Bu yönetmelik de 28 Şubat 2013 tarihinde, 28573 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik" ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yönetmeliğe göre, eğitim kurumları yöneticiliği sınavı yazılı ve sözlü olmak üzere iki aşamadan oluşur. Yazılı sınav puanının %50'si, sözlü sınav puanının %30'u ve Ek I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın %20'si alınarak belirlenen puan üstünlüğüne göre her eğitim kurumu yöneticiliği için valiliğe sunulmak üzere üç aday belirlenir. Bu yönetmelikte 04 Ağustos 2013 Tarihli ve 28728 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği yayınlanmasıyla yürürlükten kalkmıştır. Bu yönetmelik de kullanılmadan yani bu yönetmeliğe göre yönetici ataması yapılmadan yürürlükten kalkmıştır.

14 Mart 2014 tarih ve 28941 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 6528 sayılı Kanununun 25. maddesi ile 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 10 Madde'nin 8. fıkrasında yer alan "*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla halen Okul ve Kurum Müdürü, Müdür Başyardımcısı ve Yardımcısı olarak görev yapanlardan görev süresi dört yıl ve daha fazla olanların görevi, 2013-2014 ders yılının bitimi itibarıyla başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erer. Görev süreleri dört yıldan daha az olanların görevi ise bu sürenin tamamlanmasını takip eden ilk ders yılının bitimi itibarıyla başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erer.*" Hükümleri ile yöneticilerin görev süreleri kısıtlanmıştır.

Milli Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 22. maddesiyle değiştirilen 652 Sayılı KHK'nın 37. maddesinin (8) numaralı fıkrasında "*Okul ve Kurum Müdürleri, İl Milli Eğitim Müdürünün teklifi üzerine, Müdür Başyardımcısı ve Yardımcıları ise Okul veya Kurum Müdürünün inhası ve İl Milli Eğitim Müdürünün teklifi üzerine Vali tarafından dört yıllığına görevlendirilir. Bu görevlendirmelerin süre tamamlanmadan sonlandırılması, süresi dolanların yeniden görevlendirilmesi ile bu fıkranın uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir. Bu fıkra kapsamındaki görevlendirmeler özlük hakları, atama ve terfi yönünden kazanılmış hak doğurmaz.*" hükümlerinde; yer verilen değişiklikler ile birlikte Okul ve Kurum Müdürleri, İl Milli Eğitim Müdürünün teklifi üzerine, Müdür Başyardımcısı ve Yardımcıları ise Okul veya Kurum Müdürünün inhası ve İl Milli Eğitim Müdürünün teklifi üzerine Vali tarafından dört yıllığına görevlendirilecektir. Bu görevlendirmelerin süre tamamlanmadan sonlandırılması, süresi dolanların yeniden görevlendirilmesi ile bu fıkranın uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar ise 10 Haziran 2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik ile belirlenmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/06/20140610.html>).

Müdürlükte dört yıllık görev süresini dolduranlar ilgi yönetmelik ekindeki Ek-1'de yer alan "*Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formu*" üzerinden değerlendirilmiştir. Ek-1'de yer alan Form üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda 100 üzerinden 75 ve daha üstü puan almaları halinde, il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile görev süreleri uzatılmıştır. Ancak; 100 üzerinden 75 puandan düşük alan kişilerin görev süreleri uzatılmamıştır. Yöneticilerin yeniden atanması için de sadece sözlü sınav yapılmıştır. Sözlü sınavda 70 ve üzerinde puan alanlar, 22. maddenin birinci ve ikinci fıkralarına göre hesaplanan puan üstünlüğüne göre tercihleri de dikkate alınarak il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile müdür olarak görevlendirilir. Ayrıca müdür olarak atanacaklarda aranan müdür yardımcılığı tecrübe şartı kaldırılmış en az sekiz yıl öğretmenlik yapmanın da yeterli olacağı hükmü yer almıştır.

Benzer hükümler içeren 22/4/2017 tarihli ve 30046 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği; 21/06/2018 tarih ve 30455 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı

Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır.21/06/2018 tarih ve 30455 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğinde Yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar şu şekilde sıralanabilir: a) Yükseköğretim mezunu olmak. b) Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak. c) Görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığında okutabileceği ders bulunmak. ç) Yazılı sınav başvurusunun son günü itibarıyla, son dört yıl içinde adli veya idarî soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak. d) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülüğten muaf tutulmuş olmak. Müdür olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar: a) Müdür olarak görev yapmış olmak. b) Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak. c) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak. Müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar: a) Müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev yapmış olmak. b) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak. c) Adaylık dâhil en az iki yıl öğretmen olarak görev yapmış olmaktır. Ayrıca yazılı ve sözlü sınavlarda başarılı olma şartı bulunmaktadır (MEB,2018).

İncelenen tüm eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliklerinde sıklıkla pek çok değişikliğe gidildiği görölmektedir. Bu çalışmada ise Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan yöneticilerin en son yürürlükte olan yönetmelik göz önünde bulundurularak bakış açılarının neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, kullanılan araştırma modeli ve deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizi ile yorumlanması başlıkları altında incelenecektir.

3.1. Araştırma Modeli ve Deseni

Bu araştırma nitel bir çalışma olup, durum çalışması desenlerinden betimsel iç içe geçmiş çoklu durum deseni kullanılmıştır. Bir durum gibi çağcıl bir olgu konusunda kendi gerçekliği bağlamında özellikle olgu ve bağlam arasındaki sınırlar açıkça belirli değilken yapılan ampirik bir sorgulamadır. (Yin, 2017) Eğitimde yaygın bir tek durum deseni, ilgili tek bir örgüt olarak tek bir okul ve okul bölgesine odaklanılabilir.

Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre "Nitel Araştırma" bir duruma ilişkin etmenleri (ortam, bireyler, olaylar, süreçler vb.) bütüncül bir yaklaşımla araştıran, etmenlerin ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri üzerine odaklanılan, ayrıca bir durumda meydana gelen değişimleri ve süreçleri anlamaya çalışan bir durum saptaması çalışmasıdır. Bu durumun betimlenmesinin derinlemesine yapılabilmesi için ise araştırmada nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırmalar Yıldırım ve Şimşek (2013) tarafından "gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, alguların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma" olarak belirtilmektedir.

Araştırmada katılımcılarının konuyla ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik olarak, bir niteliksel araştırma yöntemi olan derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Genelleme amacı güdülmeden, nitel araştırma doğası korunmuştur. Niteliksel araştırmalarda olasılıklı örnekleme yapmaya gerek duyulmaz ve genellikle az sayıda kişiyle çalışılır ve kesin sonuçlara varma ya da sonuçların topluma genelleme çabası yoktur.

Nitel araştırmalar araştırmacıya esneklik sağlarırken aynı zamanda keşfedici özelliğe sahiptir. Araştırmanın her aşamasında gerekli hallerde yöntem geliştirme ve kurguda değişiklik yapmaya izin verir. Yaygın olarak çalışılmamış konuları aydınlatmada kullanışlı ve yararlıdır (Yıldırım ve şimşek, 2013).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırma yapılan grupta katılımcılar, kolay ulaşılabilir durum örnekleme ile belirlenmiştir. Buradaki amaç, göreli olarak küçük bir örneklem oluşturmaadır. (Patton,1990). Araştırma sonuçlarını evrene genelleme kaygısı olmadığından nitel araştırmalarda yaklaşım, indirgemeci bir anlayışı da yansıtmamaktadır (Yıldırım ve şimşek,2011).

Araştırmanın alışma grubunu Antalya İli Konyaaltı İlçesinde görev yapmakta olan Okul Yöneticileri oluşturmuştur. Araştırmada kolay ulaşılabilir durum örnekleme yapılmıştır. Araştırmanın alışma gurubunu ise Antalya İli Konyaaltı İlçesinde kolay ulaşılabilir durum örnekleme ile 7 tane okul yöneticisinden oluşmaktadır.

Araştırma grubunun deneyimleri, tecrübeleri, belirttikleri görüşlerin yorumlanmasına ve güvenirliğe katkıda bulunacaktır. Kişisel bilgilerin bulunduğu bölümde yöneticilerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, hizmet süreleri, görevleri, mezuniyet bilgileri ve eğitim durumlarına yönelik sorular sorulmuş ve veriler elde edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1 Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Yönetici Kodu	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Hizmet Süresi	Görevi	Mezun Olduğu Okul	Eğitim Durumu
A	Kadın	52	Bekr	15 yıl	Anaokulu Yöneticisi	Eğitim Fakültesi	Lisans
B	Kadın	40	Bekr	2 yıl	Anaokulu Yöneticisi	Eğitim Fakültesi	Lisans
C	Erkek	40	Evli	10 yıl	Lise Yöneticisi	Fen Edebiyat Fakültesi	Lisans
D	Erkek	48	Evli	27 yıl	İlkokul Yöneticisi	Eğitim Yüksek Okulu	nlisans
E	Erkek	40	Evli	10 yıl	Lise Yöneticisi	Eğitim Fakültesi	Lisans
F	Erkek	46	Evli	24 yıl	Lise Yöneticisi	Eğitim Fakültesi	Lisans
G	Erkek	42	Evli	20 Yıl	Orta Öğrt. Yöneticisi	Eğitim Fakültesi	Y. Lisans

Tablo 3.1’de görüleceği üzere araştırmaya katılan yöneticilerden 2’si kadın 5’i erkektir. Bu tamamen tesadüfidir. Araştırma için farklı türden okullarda yöneticilik yapan kişiler seçmeye çalışılmıştır. Böylelikle her okul türü için liyakat ve yöneticilik uygulamasına ilişkin görüşleri temsil edeceği düşünülmektedir. Katılan yöneticilerin yaş ortalamalarına bakıldığında yaş aralığı 30-50 arasında oluşmaktadır. Araştırmaya katılan yöneticilerin, hizmet süreleri 10-30 yıl arasında olduğu belirtilmiştir. Bu yöneticilerin deneyimlerinin sunulması ve görüşlerinin karşılaştırılması araştırma için önemli görülmektedir. Araştırmaya katılan yöneticilerden sadece C Fen Edebiyat Fakültesi mezunudur, diğer katılımcılar eğitim fakültesi mezunlarıdır.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ve Milli Eğitimi ve öğretmenlik mesleğini düzenleyen mevzuata dayalı dokümanlar kullanılarak elde edilmiştir. Görüşmede, araştırmacı tarafından araştırmanın problemi ve alt problemleri göz önünde bulundurularak, alan yazın incelemesi ve uzman görüşleri dikkate alınarak geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu tarzdaki görüşme yönteminin araştırmacıya sunduğu en önemli fayda, görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme formuna bağlı kalınarak sürdürülmesi sebebiyle daha sistemli ve kıyaslanabilir bilgi vermesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011; Cohen ve Manion, 1994; Kuş, 2003).

Yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmanın iç geçerliliğini artırmak amacıyla literatür taramasına dayalı olarak kuramsal çerçeve oluşturulduktan, pilot görüşmeler yapıldıktan sonra son şekli verilmiş ve katılımcılara uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları ile ortaokullarda çalışan okul yöneticilerinin Türk Eğitim Sisteminde Yönetici Atama Yönetmeliği ve Liyakat sorunlarına ilişkin görüşlerinin neler olduğu alt problemlere yanıt olacak şekilde görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Eğitim yöneticileri için hazırlanan görüşme formunun birinci bölümünde araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerini içeren ve betimsel taramalar olan kişisel bilgilerin elde edilmesi amacıyla öğretmenlere cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, hizmet süresi, görevi, mezuniyet bilgileri ve eğitim

durumunu belirten 6 soru bulunmakta olup, ikinci bölümde ise Yönetici Atama Yönetmeliği, Mülakat sistemi ve liyakat esasları uygulamasına ilişkin 5 açık uçlu soru yer almaktadır (Ek-2). Ayrıca ikinci bölümde, her soru maddesinin altında yönlendirme amacıyla düşünülmüş sondaj sorular hazırlanarak görüşme formuna eklenmiştir. Görüşme sırasında daha önceden belirlenmiş ana sorular etrafında gerekli görülen yerlerde ‘neden, niçin, ne gibi’ gibi sorularla görüşmecilerin fikirlerini ortaya çıkarmada yardımcı olabilecek sorular sorulmuştur. Her iki görüşme formunda da derinlemesine bilgi almak amaçlanmıştır. Gizlilik ilkesine bağlı kalınarak yanıtların daha gerçekçi olacağı düşüncesi ile araştırma grubundan isim ve soy isimlerini belirtmeleri istenmemiştir. Görüşmeler, tablet ve ses kayıt cihazına kaydedileceğinden, araştırma etiği açısından her görüşme öncesinde görüşmecilerden izin istenmiştir. Araştırma grubuna her görüşme öncesinde isimlerinin ve çalıştıkları okulların kesinlikle açıklanmayacağı söylenmiştir.

Görüşmeler ilk olarak 7 Okul Yöneticisi ile; kendi okullarındaki odalarında, görüşmeler yapılmış, ardından yeni yönetmelik yayınlanması münasebetiyle görüşme randevusu alınmış ardından telefon ile görüşme yapılmıştır. Okul idarecisi ile telefon görüşmesi ses kaydı alınarak ve yine bir okul idarecisi ile de yine okulunda ziyaret edilip, ses kayıt cihazına kayıt edilerek, ardından yapılan tüm görüşmeler transkripte çevrilmiştir. Görüşmeler yaklaşık 15 – 45 dk. arası olup, elde edilen verilerin incelenmesi, gruplara ayrılması, grupların bir biri ile ilişkilerinin incelenmesi için tema ve alt temalar (kodlar, kategoriler) oluşturulmuştur. Verilerin analizinde QSR Nvivo10.0 programı kullanılmıştır.

3.4. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmada “geçerlik” bilimsel bulguların doğruluğu, “güvenirlik” ise bilimsel bulguların tekrarlanabilirliği ile ilgilidir. Bu doğrultuda araştırmanın geçerliği ve güvenirliliği artırmak için aşağıdaki uygulamalar gerçekleştirilecektir:

a) Araştırmanın iç geçerliğini (inandırıcılığını) artırmak için hem görüşmeler yapılmış, hem de Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatına ait dokümanlar nitel veri toplamada kullanılmıştır. Görüşme formu geliştirilirken ilgili alanyazın incelemesi sonucunda konu ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Buna ilaveten veri toplamadan hemen sonra, ulaşılan sonuçlar ve yorumlar veri kaynakları ile teyit

edilerek katılımcı teyidi sağlanmıştır. Diğer taraftan görüşmede kaydedilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı ve gizliliği konusunda anlaşma imzalanması, karşılıklı güvenin sağlanmasında önemli bir etken olmuştur. Böylece görüşme sürecinde toplanan verilerin gerçek durumu yansıtması sağlanmıştır.

b) Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabiliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve analitik genelleme yöntemiyle alanyazında yapılmış konu ile ilgili araştırmalarla yapılan karşılaştırmalarla kurama genelleme yaparak yorumlanması ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır. Ayrıca olay ve olguları hem de bunların değişkenlik gösteren özelliklerini ortaya koyma amacıyla amaçlı örneklem yöntemiyle gönüllük esasına dayalı olarak katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır.

c) Çalışmanın iç güvenilirliğini sağlamak açısından oluşturulan doğrudan alıntılarla katılımcıların görüşleri her bir alt probleme yanıt olacak şekilde verilmiştir. Ayrıca oluşturulan temaların güvenilirliğini sağlamak kappalı analizi (Landis ve Koach, 1977) yapılmış ve sonuç 0.91 olarak bulunmuştur.

d) Araştırmanın dış güvenilirliğini (teyit edilebilirliğini) artırmak için araştırmacının tüm veri toplama araçlarını, ham verilerini, analiz aşamasında yaptığı kodlamaları ve rapora temel oluşturan algıları, notları, yazıları ve çıkarımları dışarıdan bir uzmanın incelemesine sunarak teyit incelemesi yaptırılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerinin çözümlenmesi için analiz tekniklerinden betimsel analiz ve doküman analizi uygulanmıştır. Araştırmada “görüşme” tekniği ve ses kayıt cihazı ile toplanan veriler betimsel analize tabi tutulmuştur. Elde edilen veriler, betimsel bir anlatım ile sunulmuş ve doğrudan anlatımlara yer verilerek, ortaya çıkan temalar ve örüntüler çerçevesinde elde edilen bulgular araştırma hedefleri doğrultusunda sınıflandırılmıştır. Akabinde veriler nitel araştırma paket programı NVIVO 10 kullanılarak (Kelle, 1995; Cohen, Mannion & Morrison, 2007) analiz edilmesi ve analitik genelleme yoluna gidilmiştir. İstatistiksel genelleme ve analitik genelleme yapılmıştır (Yin, 2017). Durum çalışması araştırmaları için ikincisi uygun olan tiptir.

Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığına ait mevzuata dayalı dokümanlarda görüşmeye dayalı verileri desteklemek amacıyla analiz edilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. 1. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Liyakat kelime anlamı olarak bir kimsenin kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumudur (TDK,2019). Eğitim yöneticilerinin liyakata bakış açısına dair tema analizine ilişkin bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1 Eğitim Yöneticilerine Göre Liyakatin Tanımı

Liyakata Bakış Açısı	A	B	C	D	E	F	G
Herhangi bir konuda bilgi sahip olma	√		√				
Kişinin durduğu mevki makamı				√			
İş yapabilme durumu							√
İşin ehli olma		√					√
Makama uygunluk					√		
Yeterlilik						√	

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi katılımcıların 2/7’si liyakati herhangi bir konuda bilgi sahip olma olarak tanımlarken diğer 1/7’si ise işe kişinin durduğu mevki makamı, iş yapabilme durumu, makama uygunluk, ehli olma ve yeterlilik olarak tanımlamışlardır. Katılımcıların bu konudaki görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

“...Liyakat, bana göre herhangi bi konuda yeterliliği olma. Herhangi bir konuya sahip olma. O konuda gücünün yetmesi anlamına gelir...” (C1, 1)

“...Liyakat, Kişinin durduğu mevki makam, her neyse. Bu makama uygunluğudur.”(D1, 2)

“Liyakat, bana göre bir işi yapabilme, o işe ehli olma durumu. Zaten kelime anlamı da layık olma. İş bilme anlamlarına geliyor. Yeterliliği olma. Bir iş konusunda kişinin O işi yapabilme yeterliliği olmayı ben liyakat olarak tanımlayabilirim. Bu şekilde.”(G1, 3,4)

“Yani bence liyakat, layık olmak anlamında düşünüyorum. Kökenimden de belki, yapılan işe uygun görünme. Layık olma. Layıkıyla yapan kişi diye düşünüyorum.”(A1, 1)

4.2. 2. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yönetici atamaları yönetmeliğine bakıldığında atama koşullarının en belirleyici kriteri yazılı sınavla birlikte mülakattan alınacak puandır ve yönetici atamaları bu puana bağlı olarak yapılmaktadır. Yöneticilere mülakat sınavına ilişkin görüşlerine dair tema analizine ilişkin bulgular Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2 Eğitim Yöneticilerinin Yönetici Atama Mülakat Sınavına İlişkin Görüşleri

Mülakata İlişkin Görüşler	A	B	C	D	E	F	G
Ölçmede yeterli değil	√	√		√	√		√
Çok sağlıklı değil	√				√		
Objektif değil			√		√		
Kriterler sağlıklı değil						√	

Katılımcılardan 5/7’si yönetici atamaları için yapılan mülakatların ölçmede yeterli olmadıklarını ifade etmişleridir. 2/7’si ise mülakatların objektif olmadığını söylemişlerdir.

Katılımcılardan 5/7’si yönetici atamaları için yapılan mülakatların ölçmede yeterli olmadıklarını ifade etmişleridir. 2/7’si ise mülakatların objektif olmadığını söylemişlerdir.

“...Ya orda yapılan 5-10 dk. mülakat, karşıdaki konuşmanın, okul müdürü adayının çok fazla şey yaptığını düşünmüyorum. Temsil ettiğini veya onu anlattığını düşünmüyorum. Çok fazla. Yani 5 -10 dk. konuşmayla o Okul Müdürü başarılı mı olacak? Başarısız mı olacak?...”(E2,1)

“...Mülakat çok sağlıklı değil şu anda....”(E2,2)

“...Şimdi mülakatlarda genellikle önceden belirleniyor. Kim nereye gidecek...”(C2.3)

“Şimdi bizim ülkemiz şartlarını düşündüğünüz zaman yazılıya bir nevi mecbur kalıyorsunuz. Ben yazılı sınav olmadan atandım. Doğrudan liyakate bakılsa, yani şu öğretmen yöneticilik yapabilir. Bana mesela bu okulda 50 kişi var. Bana dense ki, 3 tane yöneticilik yapabilecek kişiyi say. Ben sayarım mesela. Benim kaç yıldır beraber çalıştığım insanlar. Yani bu şekilde bir araştırma yapılarak aslında atanması lazım. Sadece yazılı sınavla olmaz. Muhakkak olmaz. Çünkü yazılı sınavda insanlarla iletişimi biraz önce

söylediğim gibi davranışlarını göremiyorsunuz. İnsanın psikolojik yapısını göremiyorsunuz. Yazılı sınavın öyle bir handikabı var. Ama Türkiye'nin bu tur şartlarında da bu işlere çok bakılmıyor. Bu öğretmen çok iyi bir öğretmen. İşte Yöneticilik yapabilir. Çevre araştırması yaparak, Öğretmenlerin fikrini alarak örneğin böyle bir şey yapılmadığı için Türkiye'de mecburen yazılı sınav yapılıyor. Şu an için. Mecburen. Başka bir kriter, diğer kriterler çok sağlıklı olmaz.” (F2,4)

4.3. 3. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Mülakatta birçok unsur vardır. Bu unsurların her birinin farklı etkileri vardır. Bu unsurlar ve etkileri ile ilgili okul yöneticilerinin görüşlerine dair tema analizine ilişkin bulgular Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3 Eğitim Yöneticilerinin Yönetici Atama Mülakat Sınavında Etkili Olan Unsurlara İlişkin Görüşleri

Mülakatta Etkili Olan Unsurlar	A	B	C	D	E	F	G
Liyakat			√	√	√		√
Sendika				√			√
Politika				√			√
Cinsiyet	√	√					
Performans			√				

Yöneticilere mülakatta cinsiyet faktörünün etkili olup olmadığı sorulduğunda araştırmaya katılanların hepsi cinsiyet farklılığının atamada herhangi bir etkisi olmadığı belirtilmiştir. Bu görüşlerin bazıları şunlardır:

“...Okul yöneticiliğini bir evin annesi gibi görüyorum. Yani ben evde bu kadar titizlenmezken para harcamakta örneğin, burada velilerin paralarıyla bir şeyler yaparken daha çok pazarlık yapıyorum. Daha çok inceliyorum. Cinsiyetim gereği belki bir erkek olsam ne düşünürdüm bilmiyorum ama ...”(A3.4)

“Hiç böyle düşünmüyorum. Ben kendim mülakata girdim. Mülakata giren birçok arkadaşım da oldu. Hiç orda bir cinsiyet ayrımı, pozitif, ya da negatif hiçbir cinsiyet ayrımcılığı görmedim. Hissetmedim de.” (B3.4)

“Şimdi anaokulunda olduğumuz için sadece bayanlar. Fakat ben hep şey düşünmüşümdür. Müdür Yardımcımız erkek. Bir tane erkeğin olması iyi oluyor. “(B3,4)

Mülakatta liyakat bağı kalınp kanılmaması durumunda belirtilen görüşler;

“...Beni etkilemez. Ben etkilenmem. Çünkü ben kendimi biliyorum. Yaptığım işi biliyorum. Kendime güveniyorum. Beni etkilemez ama genel manada, olumsuz hareketler oluyor. İstisnalar oluyor ama bu tür bakış açısı,...”(D3.1)

“...ne olacak işte torpille geldi. Bu kadar yapıyor. “ Bir güvensizlik olur. Ya kurumda bir güvensizlik olur... “(D3.1)

Yöneticilere mülakatta liyakatin uygulanıp uygulanmamasının, yönetici olarak çalışanların performanslarına etki edip edilmediği sorulduğunda verilen cevaplar aşağıda verilmiştir:

“...Sonuçta bir mülakat yapılıyor. O mülakat sistemi içerisinde birilerinin ayrıştırılıp farklı bir özelliğinin ön plana çıkarılıp, başka yere taşınması gerekiyor. Amaç bu. Bunun içinde benim bir yerde bekleyip, birileri bir yerde beni bulsun. Beni keşfetsin dememe de gerek yok. Böyle bir amacım varsa, ben ona bunu göstermem gerekiyor. Bide bu taraftan bakmam gerekiyor. Sadece bu işi düzenleyen, bu işi bir şekilde sentezleyen insanlar açısından değerlendirmeyelim. Bu işi arayan kişilerinde...”(C3,5)

“...Günümüzde mülakat var. Daha sonra bazı başka siyasal durumlar, ne biliyim sosyal durumlar, yakınlık derecesi gibi. Günümüzde Yönetici atamalarında bunlar birazcık daha ön planda oluyor. Kişiler belirlenirken, onların bu sosyal çevresine de bakılardan şu an da yöneticiler bu şekilde belirleniyor...”(D3,3)

“...Liyakatli değerlendiriliyor ama nasıl diyeyim mülakatta sorular çok belirleyici değil. Ya zaten mülakattaki sorulara göre değil, Zaten mülakattan önce her şey belirleniyor zaten. Mülakat formalite oluyor o zaman. Yani mülakat öncesi liyakat, bir belirleniyor zaten. Kimler? İşte sendikalar tarafından. Milli Eğitim tarafından. Kimlerin çalıştırılması gerektiği. Kimlerin idareciliğe layık olduğu. Kimlerin olması gerektiği. Bazen buna siyasiler karışıyor. Siyasiler karıştığı zaman iş biraz değişiyor...”(D3,2)

“...Şimdi hakikaten günümüzde özellikle Siyasi etkisi oluyor yönetici atamalarında. Bazı sendikaların etkisi olduğunu düşünüyorum. Liyakat 3. Aşama, Nitelik olarak ya da liyakate 3. olarak bakılıyor...”(D3.3)

“...Liyakate bakılıyor ama öncelik değil yani. Öncelik söylediğim gibi bakılıyor. Kişinin bakılıyor. Bunun, ister katılırsınız ister katılmazsınız. Şu anda Devletin ve Hükümetin yürüttüğü bir politika var. Milli Eğitimin anlamında ve kendisi ile çalışacak eğitim yöneticilerinin bu politikaları da yürütüp yürütemeyeceğine de bakıyor. Diyor ki, “Evet. Bu insanla ben bu politikaları yürütebilirim. Bu kişiyi yönetici olarak atamalıyım. “diye düşünüyor ve buna göre yönetici atamalarda mülakatlarda kişilerin o yapısına da bakarak, seçimde bunu da göz ardı etmiyor. ...”(G3.2)

“...Bize gönderilen. Siz eğer hükümetin eğitim politikalarını uygulamayacaksanız, zaten buraya yönetici olmamanız gerekiyor. Çünkü eğer o düşüncede değilseniz, O politikalara karşıysanız bu kurumda o politikaları uygulayamayacağınız için bu kuruma da siz yönetici olmamalısınız...”(G3,3)

“...Mesela sade Eğitim Bir-senliler alınıyor diye konuşuluyor aşağılarda. O zaman herkes Eğitim Bir-senli. Hiç Eğitim Bir-Sen’le uzaktan yakında bir ilgisi olmayan bir adam, sırf ben yönetici olayın diye, ben yönetici olayım diye Eğitim Bir-sen’ e geçiyor mesela. Başvuruyor. Herkes başvuruyor. Her türlü sendika başvuruyor. Sırf koltuk için sendikayı değiştiriyor. Siyasi görüşü uymuyor. Kendisi uygun değil. Sırf o koltuğa geçeyim diye sendika değiştiriyor. O da sonra hoş olmuyor. Yani kişinin düşüncesi başka. Kendi başka. İçi başka. Dışı başka derler ya. Öyle görüyorum ben o tür insanları...”(G3.3)

Mülakatta etkili olan unsurlar konusunda katılımcıların 4/7'si liyakate bağlı kalınması gerektiğini ifade etmiş, 3/7'si ise performansa dikkat edilmesi gerektiğini, 2/7'si mülakatlarda sendikal görüşün etkili olduğunu, 2/7'si ise politik görüşlerin etkili olduğunu söylemişlerdir.

4.4. 4. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Eğitim yöneticilerinden 2/7'si okul yöneticiliğine ilişkin metafor üretmişlerdir. Okul yöneticilerin ürettikleri metaforlar Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4 Eğitim Yöneticilerinin Okul Yöneticiliğine İlişkin Ürettikleri Metaforlar

Okul Yöneticiliğine Görüşler	Dair	A	B	C	D	E	F	G
İşleyen bir sistem								√
Bir evin annesi		√						

Okul müdürlerinin yöneticiliğe bakış açısı sorulduğunda alınan aşağıda verilmiştir:

“...Okul Yöneticiliği bana göre işleyen bir sistem. Mesela bu ne olabilir? Su sistemi. Elektrik sistemi gibi. Elektrik sisteminde önemli olan nedir? Bir üretici ve o üreticinin altında bazı iletişim kanalları vardır. Elektrik akımı iletir. Akım ilettiği zaman akımı varır. Işık kaynağına varır. Işık yanar gibi. Ya da su. Bir su vanası vardır. Siz vanayı açtığınız zaman su borularından su gider. Sonra o su boruları, bir yerde çeşmeye gider. Çeşme olur ve akar. Başka bir yerde banyoya gider. Banyodaki musluğa su gider gibi Ben Eğitim Yöneticiliğini, bakın sistemsel olarak, ben Eğitim Yöneticisini vanaya benzetiyorum. Ya da Elektrik akımındaki enerji kaynağına benzetiyorum. Siz eğer o kaynak iyi bir kaynaksa, ya da vanaysa açtığınızda kanallardan, borulardan su gidecektir Muslukta su akacaktır. Ya da enerji kaynağını açtığınızda kablolar vasıtasıyla, enerji ışık verecektir. Işık sayesinde de bu enerji işte kendisini gösterecektir...” (G4,1)

“..Şöyle düşünüyorum. Ben yıllardır yöneticilik yapıyorum. Hesaplayamadım.2004 ten beri. Öncesinde de bir 3 yıllık Müdür Yardımcılığı var ama. Müdür Yardımcılığı bambaşka bir şey. Okul yöneticiliğini bir evin annesi gibi görüyorum. Yani ben evde bu kadar titizlenmezken para harcamakta örneğin, burada velilerin paralarıyla bir şeyler yaparken daha çok pazarlık yapıyorum. Daha çok inceliyorum. Cinsiyetim gereği belki bir erkek olsam ne düşünürdüm bilmiyorum ama ...”(A4.2)

4.5. 5. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Eğitim yöneticisi yetiştirme ülkemizde bu meslek ile ilgili üniversitelerde bölüm olmadığı için yetiştirme süreci ve kimlerin kimi yetiştirmesi gerektiği konusunda birçok görüş belirtilmiştir. Aşağıdaki Tablo 4.5'de bu görüşlere yer verilmiştir.

Tablo 4.5 Eğitim Yöneticilerinin Okul Yönetici Yetiştirme Süreci İle İlgili Öneriler

Okul yönetici yetiştirme süreci ile ilgili öneriler	A	B	C	D	E	F	G
Yeterliliklere dikkat edilmelidir.	√	√					
Tecrübeli kişiler yetiştirmelidir.			√	√			
Alanında uzman kişiler yetiştirmelidir.			√				√
Belli kriterler olmalıdır.			√	√			
Hizmet içi eğitim verilmelidir.				√			√
Üniversitelerde bu alan ile ilgili bölümler açılmalıdır.						√	√
Okul müdürlüğünden önce yardımcı müdür olarak çalışmaya başlanılmalıdır.				√			√
Başkalarının referansına bakılmamalı.						√	

Okul yöneticiliği yetiştirilme süreci ile ilgili katılımcıların 2/7'si belli kriterler olması gerektiğini, yeterliliklere dikkat edilmesi gerektiğini, tecrübeli ve alanında uzman kişiler tarafından yöneticilerin yetiştirilmeleri gerektiğini, yönetici olma isteyen kişilerin seçilmesi gerektiğini, bu kişilerin referanslarına bakılmaması gerektiğini, hizmet içi eğitimler verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca üniversitede yöneticilik alanında bir dal, bölüm açılması gerektiğini yöneticiliğin profesyonelleşmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların bu konudaki görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

“...En başta yeterliliklere dikkat edilmeli. Çünkü sorunu diğer türlü hem veli yaşıyor. Hem öğrenci yaşıyor. Hem kurum yaşıyor. Ben kendi adıma ayrıldığı kurumda şuan sıkıntı yaşıyor bu anlamda...”(A5,1)

“Tecrübeli kişiler. Yani sadece bunu...”(C5,2)

Mevzuatta da yönetici olarak görevlendirilecek kişiler için 30455 sayılı resmi gazete yayınlanan yönetmeliğin 5. ve 6. maddesinde de yöneticilik için gerekli olan nitelikleri açıklamaktadır.

“...Ya Tabi alanında kişiler. Meslekte alanda tecrübeli. Akademik olarak düşünmeyelim. Akademik olarak düşündüğümüz her şey, pratiğe, alana uymayabilir. Alanda gerçekten yaşayarak bu işi öğrenen arkadaşlarımız, kendini belirli bir noktaya taşımış olan arkadaşların tecrübesinden, seminerler vasıtasıyla faydalanılabilir. Ya usta çırak ilişkisi gibi düşünün...”(C5,3)

“Yöneticileri yetiştiren bir kurum ya da mezun olabileceği bir fakülte olmadığına göre, bence yöneticilerin pek çoğu, Yöneticiliğe başlıyorlar. İşi bilen diğer okul müdürleriyle ya da yöneticilerden öğreniyorlar. Ancak şöyle bir şey de geliştirilebilir. Kişi öncelikli olarak bir Okul Müdürünün altında Müdür Yardımcılığı yaparak, İdareciliğin neler olduğu, neler gerektiğini öğrenebilir daha sonra kendisi bu alanda yetiştikten sonra bir kurumda Yönetici veya okul müdürü olabilir. “(E5.4)

30455 sayılı resmi gazete yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğinin 6. Maddesinde ilk defa müdür olacak kişiler için kriterler belirtilmiştir.

(1) Müdür olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartlardan en az birini taşımaları gerekir:

a) Müdür olarak görev yapmış olmak.

b) Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak.

c) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.(resmi gazete: 30455)

“Bu, kim başvurabilir bunlara? İdareci olmak isteyenler. Veya iletişimle ilgili seminerler, eğitimler yapılabilir. Kim başvuracak? Kendinde eksik görüyorsa, ben mesela yönetici olacağım. Önce belirli kriterler belirlenir. Bu kriterlerden geçirilebilir. Biz mesela sadece sınavla alındık. Bazısı mesela çok başarılı olabiliyor sınavda ama sadece sınav..” (B5,5)

“Ya, olabilir ama şuanda böyle bir sistem olmadığı için Yöneticileri yetiştiren bir kurum ya da mezun olabileceği bir fakülte olmadığına göre, bence yöneticilerin pek çoğu, Yöneticiliğe başlıyorlar. İşi bilen diğer okul müdürleriyle ya da yöneticilerden öğreniyorlar. Ancak şöyle bir şey de geliştirilebilir. Kişi öncelikli olarak bir Okul Müdürünün altında Müdür Yardımcılığı yaparak, İdareciliğin neler olduğu, neler gerektiğini öğrenebilir daha sonra kendisi bu alanda yetiştikten sonra bir kurumda Yönetici veya okul müdürü olabilir. (G5,7)

“Başkalarının referansı değil, kişinin kendi referansına bakmak lazım. Gelse bile dışarıdan Komisyonu etkileyecek bir takım faaliyetler olabilir. Baskılar olabilir ama komisyonun çok böyle yürekten, samimi davranıp, iyice değerlendirmesi gerekiyor.” (E5.8)

“Başvuru öncesinde yani belli kriterler, liderlikle ilgili bazı hizmetiçi eğitimler alınabilir.”(D5,5)

Yöneticileri yetiştiren bir kurum ya da mezun olabileceği bir fakülte olmadığına göre, bence yöneticilerin pek çoğu, Yöneticiliğe başlıyorlar. İşi bilen diğer okul müdürleriyle ya da yöneticilerden öğreniyorlar. Ancak şöyle bir şey de geliştirilebilir. Kişi öncelikli olarak bir Okul Müdürünün altında Müdür Yardımcılığı yaparak, İdareciliğin neler olduğu, neler gerektiğini öğrenebilir daha sonra kendisi bu alanda yetiştikten sonra bir kurumda Yönetici veya okul müdürü olabilir. (G5.6)

4.6. 6. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yöneticilik atamaları yönetmeliği ile ilgili okul yöneticilere görüşlerini sorduk. Alınan cevaplar aşağıdaki tabloda belirtilerek görüşler açıklanmıştır. En son yayınlanan yönetmelik ile ilgili okul yöneticilerin görüşlerini aldık. Aşağıdaki Tablo 4.6’da görüşlerine dair tema analizine ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.6 Eğitim Yöneticilerinin Yeni Yönetici Atama Yönetmeliği İle İlgili Görüşleri

Yeni Yönetmelikle İle İlgili Görüşler	A	B	C	D	E	F	G
Kriterler Geliştirilmiş	√	√		√	√		√
Liyakat Biraz Daha Ön Planda	√	√	√		√	√	
Olumlu Ve Yapıcı			√	√	√		√

Katılımcıların bu konudaki görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

“Mülakattaki kriterler daha çok hoşuma gitti. Daha öncekine göre mesela oranlar, tam hatırlayamıyorum net ama ikna kabiliyeti, olaya bakış açısı gibi kriterler var ya, bu kriterler daha güzel olmuş. Önceki gibi, sadece yönetmelik, o, bu bilgisine dayalı değil, bu daha uygun olmuş konuları.” (B6,1)

“Olumlu ve yapıcı buluyorum.” (B6,3)

“...Yeniler için mülakat. Bize Ek-1, Ek-2 puana göre. Valla bence olumlu. Okul Müdürünü zaten 4 sene boyunca tanıyamıyorsan, mülakata gerek yok diye düşünüyorum. O 4 sene boyunca onun kararını zaten rahatlıkla verebilir diye düşünüyorum. (E6,2)

“Şu anki yönetmelikle Doğru yapıldı. Burada birazcık batkımda. Doğru olan yapıldı bence şu anda. Geçen zaman konuşmuştuk. Ya mülakatta, en azından liyakata daha çok bakılacak”.(E6,2)

“Mesela bu yönetmelikte öğretmenlikten müdürlüğe geçişin önü kapatılmış Bu iyi bir geliştirme. Neden? Çünkü Öğretmenlikten direk müdürlüğe geçenlerin neler yaşadığını saha biz gözlemleyebiliyoruz. Müdürlük koltuk olarak güzel nitelikli görünebilir ama sevk yönetim idare hiçte öyle sanıldığı kadar kolay bir iş değil. Bu sebeple önce müdür yardımcılığı kıstasının getirilmesi iyi bir iyileştirme diyebilirim. Yine %60 sınav ve % 40 mülakat biraz daha önceki uygulamadaki güvensizlikleri azalttığı kanısındayım” (G6,1)

4.7. 7. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Aşağıdaki Tablo 4.7’de eğitim yöneticilerinin okul yöneticisinde bulunması gereken niteliklere ilişkin görüşlerine dair tema analizine ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.7 Eğitim Yöneticilerinin Okul Yöneticisinde Bulunması Gereken Niteliklere İlişkin Görüşleri

Yöneticide Bulunması Gereken Nitelikler	A	B	C	D	E	F	G
Anaokullarında kadın yönetici	√	√					
Beşeri ilişkiler		√					√
Mesleğini sevmesi		√					
Torpille gelmemesi				√			
Tecrübe			√				
Üreticilik			√				
Destekleme			√				

Yöneticilere, yöneticilerde olması gereken nitelikler nelerdir sorusu sorduğumuzda verdikleri cevaplar tabloda da gördüğümüz gibi 2/7'si beşeri ilişkiler ve anaokullarında kadın yöneticilerin olması gerektiğini belirtirlerken 1/7'si ise

yöneticinin torpille gelmemesi gerektiğini, tecrübelerine bakılması gerektiğini, üreticiliği arttırarak çalışanlarına destek vermesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

“Yani bence öncelikle endi mesleğini seviyor olmanız gerekiyor. Birinci önceliğiniz.”(B7,3)

“Beşeri ilişkiler. Beşeri ilişkilerin yanında profesyonelce yaklaşıyor mu okul içinde, kurumda diyelim daha doğrusu. Öğretmenle, personelle, Velilerle ilişkilerini nasıl ayarlayabiliyor? O da önemli bence. Çünkü sadece bu masada oturmuyoruz biz. Yeri geliyor. Veli ile dışarı çıkıyoruz problem yaşıyoruz. İçeri giriyoruz. Öğretmenle yaşıyoruz. Personelle yaşıyoruz. Okul aile birliğimiz var. Onlarla sorun yaşayabiliyoruz. Hepsi aynı anda, üst üste geldiğinde ne yapabiliyor?” .(B7,1)

“Kişinin tecrübesine bakılmalı. Daha önce tecrübesi var mı? Yeterliliği var mı? Bunlara bakılmalı. Bide herhangi bir konuyu verdiğinizde konuyu kavrama, onu ifade etme, onu toparlayıp sunma yeterliliği var mı?” (C7,5)

Mevzuata bakıldığında yönetici olarak görevlendirilecek kişiler için 30455 sayılı resmi gazete yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğinin 6. Maddesinde bu durum açıklanmıştır. İlk defa müdür yardımcılığı yapacaklar için de yönetmeliğin 7. Maddesinde en az 2 yıl öğretmenlik yapma şartı eklenilmiştir.

“Yapılandırmacı eğitim sistemi içerisinde sizlerde bir şeyler üretmelisiniz. Artık klasiğin dışına çıkmanız gerekiyor. Demi? Öğrenci odaklı. Öğretmen merkezli ama yönlendiren, rehber olan öğretmen. Öyle sadece anlatan, bir tarafı susturan öğretmen değil. Bunun içerisinde sizinde o ekibe liderlik yapmanız gerekiyor. Onların ufkunu açmanız gerekiyor.” (C7,6)

“Yine kurum kültürünü odaklayacak, koruyacak, kollayacak. Gelemeyecek tüm proje ve hedefleri okulun hedeflerini, okulun kendi kültürü içerisinde yapılabilecek düzeydeyse önünü açmalı. Yasaklayıcı değil, önleyici değil. Yani yapılabilecek tüm projelere destek olmalı. “(C7,7)

“25 yıldır bu işin içindeyim. 25 yıl, Belli bir yaştan sonra. 25 yıldan sonra hiç idarecilik yapmamış öğretmenlik tecrübesi var. Ama hiç idareciliği yok. Zemin şartlarına uygun değil. Atıyorum. Bilgisayar kullanmasını hiç bilmiyor. Veya sadece derece anlamında yapması gerekenlerle ilgili hiç

şimdiye kadar ilgi alanına girmemiş. 25 yıldan sonra geliyor. Mesleğin son yıllarında geliyor işte. Ya norm fazlası şarttan dolayı geliyor. Birilerini arattırıyor. Ön plana çıkıyor. Ve tabi okulda zorlanıyor. Veliyle zorlanıyor. Okulun işleyişinde zorluk çekiyor. Bu şekilde idarecilerimiz var.”(C7,5)

“Sorunlar yaşanıyor. Buna ne diyeceğiz. Torpil mi denir bilmiyorum. Birilerinin torpiliyle geldiği zaman,”(D7,4)

“ Benim görüşüm, birinci derecede kişinin iletişim yeterliliğine bakılmalı. Çünkü biz insanlarla yüz yüzeyiz. Veli olur. Çalışan olur. Öğretmen olur. Öğrenci olur. Bütün öğretmenlerde bu yeterliliğin olması lazım ama yöneticide bir kat daha fazla olması lazım. Çünkü hem yetişkinle hem öğrenci ile karşılaşıyor”. (F7,2)

“Anaokullarında okul yöneticisinin kadın olması gerektiğini düşünüyorum. Müdür yardımcılığında bu fark etmez. Bizim müdür yardımcımız erkek. Hatta bu çokta iyi bile olabiliyor.” (A7,1)

Mevzuata bakıldığında yönetici olarak görevlendirilecek kişiler için 30455 sayılı resmi gazete yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğinin 5. Maddesinde de bu durum açıklanmıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Ülkemizde okul yöneticilerinin yetiştirme ve atanmasına ilişkin genel kriterler incelendiğinde sınav ve mülakatın ön plana çıktığı ve yeterlilik olarak bakıldığında bu kriterlerin yeterli olduğu görülmektedir. Oysa Bulut ve Bakan'ın (2002) yaptıkları çalışma da araştırmaya katılanların %98,3'u yöneticilerin, "yöneticilik eğitimi" almaları gerektiği vurgusu ön plana çıkmaktadır. Uluğ'un (2010) belirttiği gibi bu aynı zamanda örgütsel etkililiği ve verimi artırma, yönetsel ve örgütsel gelişmeyi hızlandırma açısından büyük katkısı olacağı aşikârdır. Şimşek'in (2004) belirttiği gibi ülkemizdeki temel sorun, eğitim sistemin yapısı ve işleyişidir. Yine, okul idarecilerinin, eğitim yapılanması içerisinde görev ve sorumluluklarının çok fazla olması bunun yanında, okul idarecilerinin belirli bir görev tanımının olmaması ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmakla beraber yetkilerinin kısıtlı olması da işleyiş sürecinde ortaya çıkan bir diğer önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Gümüşeli, (1996) tarafından yapılan bir araştırma, okul müdürlerinin giderek daha fazla yasa ve kuralların sınırlayıcılığı ile karşılaştıklarını, artan bir kanun denetiminin baskısı altına girdikleri ve dolayısı ile okul yönetimindeki kontrollerini yavaş yavaş kaybettiklerini ortaya çıkarmıştır. Bunda etkili olan sebebin, okul yöneticisi yetiştirme ve atanmasına ilişkin MEB tarafından objektif ve sağlıklı bir politika oluşturulamamış olmasından kaynaklandığı ortaya çıkan bir diğer önemli bulgudur. 21. yy gereklerine ayak uydurabilmek için ancak ve ancak okul yöneticileri ile sağlanabileceği düşünülecek olursa, Okul müdürlerinin basta yönetim ve liderlik becerileri başta olmak üzere birçok teknik bilgi ve becerilere sahip olarak yetiştirilmeleri günümüzde öncelikli sorunsal olarak ortaya çıktığı yadsınamaz.

Yönetici yetiştirme programları (YÖK Programları da dahil) günümüzdeki güncelliği ile kalması 21. yy okul ve öğrenci ihtiyaçlarına cevap vermekten ne kadar uzak olduğu görülmektedir. Ayrıca, okul idarecisinin mesleki güvencesi olarak durum sureci değerlendirildiğinde, okul idarecilerinin her hangi bir iş güvencesinin bulunmamasının, mesleğin cazip bir meslek olarak algılanmamasının önüne geçtiği vurgusu da yine katılımcılarımız tarafından sıkça bahsedilen konular arasındadır.

Cemaloğlu, (2005) Türkiye’de okul idarecilerinin mesleki bir güvencesi bulunmadığını, iktidarların tasarrufuna göre keyfi müdahalelerin yapıldığını, bu sebeple de eğitim yöneticiliği ve okul yöneticiliği için mesleki bir güvencenin sağlanamadığını ve cazip bir meslek haline getirilemediğini vurgulamaktadır. Türk Eğitim sisteminde uygulanmakta olan sistem gereği, okul yöneticiliği ile ilgili sınavları (sınav+mülakat) kazanan adaylar, okul yöneticisi olarak atanmaktadırlar. Herhangi bir eğitim sürecinden geçmeden görevlendirilen idareciler, gerek iletişimde gerek iş ve işlem süreçlerinde sorunlarla karşılaştıkları gözlemler arasındadır. Bu sebeplerdir ki, sınav öncesi aday, hizmet içi eğitime alınmalı sonrasında sınav uygulaması yapılması öngörüsü, kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Yine mülakatlara olan güvensizlik, eğitim yöneticisi atamada araştırmanın en önemli sorunsalı olarak karşımıza çıkmakta olup, yandaş, torpil, siyasal-senkikal kayırmacılık(nepotizm)’ tan kaynaklı güven kriterini yok ettiği bulgusu öne çıkmaktadır. Yine bu durumun, birçok okul idarecisinin, okul yönetiminin teknik, kavramsal ve insani boyutuna yönelik becerilere sahip olmadan okul yöneticisi olarak atanmasını sebebiyet verdiği belirtilen ifadeler arasındadır. Bu şekilde atanan okul yöneticisinin okul yönetiminde yeterli başarı gösteremeyeceği ve bu şekilde atanan yöneticilerin sıkıntı yaşamalarının doğal ve beklenen bir olgu olduğu katılımcıların ifadeleri arasındadır. Bu durumun, uygulama alanındaki kişilerin, politika yapıcılarının ve Milli Eğitim Bakanlığının istişareleri neticesinde birlikte hassasiyetle üzerinde durup, çözülmesi, yine eşgüdümle hareket ederek, gerekli düzenlemeler yapmaları gerektiği bulgusu öne çıkmaktadır.

Yine atamalarında, ana kriterin öğretmenlik tabanlı olarak belirlenmesi ve en az 5 yıl öğretmenlik sonrası ilk basamak olarak müdür yardımcılığı, sonrasında okul müdürü ve ilçe şube müdürü, ilçe müdürü olunması gibi kademesel bir sistemin olmasının en doğru seçim kriteri olduğu bulgusuna erişilmiştir. Bu hem liyakat kriterleri açısından da en doğru yaklaşım olduğu söylenilebilir.

5.2. Öneriler

Okul İdarecilerinin yetiştirilmesi ve atanması ile ilgili literatür taraması ve okul idarecileri ile yapılan görüşmeler neticesinde ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak, aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

- Okul İdareciliği ayrı bir meslek olarak kabul edilmelidir.
- Okul İdarecileri, 4 yılın sonundaki yönetmelik gereği yeniden değerlendirmelere (sınav+mülakat) tabi tutulması ve seçilemeyeceği kaygısı taşıdıkları bu da motivasyonlarına olumsuz yansıdığı gözlemlenmiştir. Bu sebeptendir ki, Okul Yöneticiliği özlük hakları dâhil olmak üzere, mesleki güvence sağlanmalıdır.
- Eğitim idarecilerinin yetki ve sorumlulukları artırılmalı ve görev tanımlaması zaruri suretle gerçekleştirilmelidir. Yönetici Yetiştirme Politikası olarak; MEB-YÖK eşgüdümünde, Bakanlık bünyesinde “Yönetici Yetiştirme Akademisi” kurulmalı ve bu akademiye “Okul Yöneticisi Yetiştirme Sertifika Programı” düzenlemesi yoluna gidilmelidir.
- Mevcut Okul yöneticilerinden yüksek lisans yapmamış olanlar için hizmetiçi eğitimler yoluna gidilmeli yeni seçilecek adaylar içinde bir ana kriter arasına koyulmalıdır
- Okul Yöneticisi seçiminde kıdem, kademe usulleri uygulanmalıdır. Mesela 5 yıl öğretmenlik sonrası hizmetiçi eğitim+sınav sonrası yönetici ataması gerçekleştirilmelidir. Mülakat sınavı tamamen kaldırılması gerekliliği bir diğer önemli bulgular arasındadır.
- Mevcut idareciler ve adaylar için YÖK işbirliği ile dönem dönem çeşitli yöneticilik kıstaslarını ele alan seminerler düzenlenmeli, yapılan hizmetiçi eğitimler formalite olmanın ötesine geçip, uygulanabilirliği artırılarak, işlevsel olması sağlanmalıdır.
- Okul idarecilerinin görev tanımlamasında derse girme koşulu ortadan kaldırılmalı, sadece yöneticilik öngörüsü ile görev tanımlaması yapılmalıdır. Yine, özlük hakları açısından bakıldığında, çeşitli nedenlerle bir öğretmenin bir okul idarecisinden daha yüksek ücret aldığı düşünülecek olursa, okul idareciliği mesleğinin cazibesini yitirilmesine sebebiyet verdiği çıkarımı çokta yanlış olmamaktadır. Bu sebeple, okul idarecilerinin maaş göstergelerinin iyileştirilmesi yoluna gidilmelidir.

KAYNAKÇA

- Açıkalm, A. (1994). Teknik ve toplumsal yönleri ile okul yöneticiliği. Pegem Yayınları Ankara: 1994.
- Ağaoğlu, E., Altinkurt, Y., Yılmaz, K., & Karaöse, T. (2012). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri (Kütahya ili). *Eğitim ve Bilim*, 37(164).
- Akın, U. (2012). Okul Yöneticilerinin Seçimi ve Yetiştirilmesi: Türkiye ve Seçilmiş Ülkelerden Farklı Uygulamalar, Karşılaştırmalar. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 1-30.
- Aktepe, V. (2014). Okul Yöneticilerinin Seçme ve Yetiştirme Uygulamalarına Yönelik Öğretmen ve Yönetici Görüşleri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 89-105.
- Altın, F., & Vatanarttıran, S. (2014). Türkiye de Okul Yöneticisi Yetiştirme, Atama ve Sürekli Geliştirme Model Önerisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2).
- Arabacı, İ. B., Şanlı, Ö., & Altun, M. (2015). Okul yöneticilerinin yetiştirilme ve atama yöntemlerine ilişkin sendika temsilcilerinin, maarif müfettişlerinin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31).
- Arıkan, G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nın Okul Yöneticilerini Atama Sürecinde İzlediği Politikaların ve Uygulamaların İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aslanargun, E. (2011). Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Değerler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1327-1344.
- Atalay, M. (2008). Kamu Yönetimi Disiplininde Dwight Waldo Düşüncesi. Ankara: T.C Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Aydın, M. (1988). Eğitim yönetimi. 2. Baskı. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara:1988.
- Aydın, M. (2007). Eğitim yönetimi. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.

- Aykaç, B. (1990, Aralık). Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi. *Amme İdaresi Dergisi*, s. 91-109.
- Aytekin, Z. (2009). *Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanması konusunda öğretmenlerin görüşleri*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler.(12. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2000). İkibinli Yıllarda Türk Milli Eğitim Sistemi'nin Örgütlenmesi ve Yönetimi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (24), 495-508.
- Balcı, A. (2001). Etkili Okul ve Okul Geliştirme, Ankara: Pegem A Yayınları.
- Balcı, A., & Çınkır, Ş. (2002). Türkiye'de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*, 211-236.
- Balyer, A. (2017) Eğitim yönetimde yeni yaklaşımlar. (1.Baskı), Ankara: Anı Yayıncılık
- Balyer, A., & Gündüz, Y. (2011). Değişik ülkelerde okul müdürlerinin yetiştirilmesi: Türk eğitim sistemi için bir model önerisi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4(2).
- Başaran, İ. E. (1984). Yönetime giriş. Birinci Basım, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Başaran, İ. E. (1984). Türk eğitim sistemi. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Bulut, Y., & Bakan, İ. (2002). Yöneticilerin Eğitimi: Kahramanmaraş'taki Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, C, 35.
- Bursalıoğlu, Z. (1981). Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri: İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterliklerine İlişkin Bir Araştırma. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2005) Okul Yönetiminde yeni yapı ve davranış. (19.Baskı), Ankara: Pegem Akademi
- Bush, T. (2018) Eğitim liderliği ve yönetimi kuramları. 4.Baskıdan Çeviri, (Çeviren Ruhi Sarpkaya), Ankara: Pegem Akademi,
- Bush, T. & Jackson, D. (2002). A Preparationfor School Leadership: International Perspectives, *Educational Management, Administration & Leadership*, 30, s.:417-429.
- Can, N., Çelikten, M. (2000). Türkiye'de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, 148.

- Castilla, EJ (2008). Örgütsel kariyerlerde cinsiyet, ırk ve meritokrasi. *Amerikan Sosyoloji Dergisi* , 113 (6), 1479-1526.
- Castilla, EJ ve Benard, S. (2010). Örgütlerde meritokrasinin paradoksu. *İdari Bilim Üç Aylık* , 55 (4), 543-676.
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdamı: Varolan durum, gelecekteki olası gelişmeler ve sorunlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 249-274.
- Çelik, V. (2002). Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına Yön Veren Temel Eğilimler. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerini Yetiştirilmesi Sempozyumu, 16-17 Mayıs, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Cohen, L., & Manion, L. (1994). Introduction: The nature of inquiry. *Research methods in education*, 4, 1-43.
- Cohen, Mannion & Morrison, (2007). *Research methods in education* (6th ed.). London: Routledge.
- Demirtaş, H., Özer, Niyazi (2014). Okul Müdürlerinin Bakış Açısıyla Okul Müdürlüğü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 1-24.
- Doğan, S., Demir, S. B., & Pınar, M. A. (2014). Yönetici görüşlerine göre MEB 2013 Yılı Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. *Journal of Theoretical Educational Science / Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 7(1).
- Elma, C. & Demir, K. (2014) *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar – uygulamalar ve sorunlar* (4.Baskı) Ankara: Anı Yayıncılık
- Ergin, A.E. (2016) *Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına yönetici seçme ve atamaya ilişkin yönetici, öğretmen ve veli görüşlerinin değerlendirilmesi: Bir durum çalışması*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Erol, H. (2014). *Eğitim Kurumlarına Müdür Seçiminde Uygulanan Sözlü Sınava Katılmış Adayların Sınava İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Tokat, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Tokat.
- Gillies, V. (2005). 'Meritokrasi' Ebeveynliğini ve Sosyal Sınıfın Bireyselleşmesini Yükseltmek. *Sosyoloji* , 39 (5), 835-853.
- Gök, R. (2017) *Türk Eğitim Sisteminde meritokrasi ve liyakat esaslı yönetici yetiştirme, atama, değerlendirme sistemi ile liyakatlı yönetici niteliklerinin*

incelenmesi: Bir karma yöntem araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya

Güçlü, N. (1997). Eğitim lideri olarak okul yöneticisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 134, 50-54.

Günay, E. (2004). *Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme, Yetiştirme ve Atamaya İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. (Ankara İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftiş, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.

Günbayı, İ. (2015) Örgütsel kültür ve okul iklimi. eğitim yönetimi. (Editörler: Mustafa Çelikten ve Mehmet Özbaş, İstanbul: Lisans Yayıncılık, 177-197.

Gümüşeli, A. İ. (1996). Okul müdürlerinin öğretim liderliğini sınırlayan etkenler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(2), 202-211.

Gümüşeli, A. İ., & Hacıfazlıoğlu, Ö. (2009). Globalization and conflict management in schools. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 4(3), 183-198.

Günay, E. (2004). Eğitim kurumlarına yönetici seçme, yetiştirme ve atamaya ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*

Güneşer Demirci, A. (2009). Kamu Personel Sistemleri Analizi: Türkiye'de Kariyer Kadro Gerilimi. Ankara: T.C Ankara Üniversitesi Kamu Yönetimi Ve Siyaset Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Güran, S. (1980). Memur Hukukunda Kayırma Ve Liyakat Sistemleri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası

Helvacı, M. (2015) *Eğitim örgütlerinde değişim yönetimi. (3. Basım)*, Ankara: Nobel Yayınları.

<http://www.todaie.gov.tr/dosya/mehtap.pdf>. [www.google.com/search?q=\(http%3A%2F%2Fwww.todaie.gov.tr%2Fdosya%2Fmehtap.pdf\).&rlz=1C1ASUT_enTR419TR436&oq=\(http%3A%2F%2Fwww.todaie.gov.tr%2Fdosya%2Fmehtap.pdf\).&aqs=chrome..69i57.1959j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](http://www.google.com/search?q=(http%3A%2F%2Fwww.todaie.gov.tr%2Fdosya%2Fmehtap.pdf).&rlz=1C1ASUT_enTR419TR436&oq=(http%3A%2F%2Fwww.todaie.gov.tr%2Fdosya%2Fmehtap.pdf).&aqs=chrome..69i57.1959j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8). Erişim

Tairihi:09.05.2019

Işık, H. (2002). Okul Müdürlüğü Formasyon Programları ve Okul Müdürlerinin Yetiştirilmesi 21. yüzyıl eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi sempozyumu (16–17 Mayıs) Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları Yayın No:191

- Karasar, N.(2016) *Bilimsel araştırma yöntemi- kavramlar, ilkeler, teknikler.* (31.Baskı), Ankara, Nobel Yayınları,
- Karip, E. ve Koksall, K. (1999).Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18, 193-205.
- Kaya, Y. K. (1991) *Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki uygulama.* Dördüncü Basım, Ankara:Set Ofset Matba.
- Kaya, Yahya Kemal. (1991).*İnsan yetiştirme düzenimiz.* Dördüncü Basım, Dördüncü Basım, Ankara: Set Ofset Matba.
- Kayıkcı, K. (2001), Yönetici yetiştirme sorunu.*Millî Eğitim Dergisi. Sayı.* 150.
- Kayıkcı, K., Özdemir İ., Özyıldırım, G. (2015), İlk defa ve yeniden okul müdürü görevlendirmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(4), 471-498.
- Kelle, U.,&Bird, K. (Eds.). (1995). *Computer-aidedqualitivedataanalysis: Theory, methodsandpractice.* Sage.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar- Çözümler ve öneriler. *GU, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (3), 237-252.
- Korkmaz, M (2005) Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Sorunlar, Çözümler ve Öneriler, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 3 (2005) 237- 252.
- Kuş E. (2003). *Nitel-nitel araştırma teknikleri.* Ankara; Anı Yayıncılık.
- MEB. (2006).<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/03/20060304-6.htm>.
- MEB. (2007).<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070413.htm>.
- MEB. (2009).<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090829.htm>.
- MEB. (2010). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkinYönetmelik, Resmî Gazete: 9.10.2010/27724.
- MEB. (2014).<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/06/20140610.htm>.
- MEB. (2017). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180621-8.htm>.
- MEB. (2018).<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180621-8.htm>
- McCoy, SK, ve Binbaşı, B. (2007). Meritokrasiyi başlatmak ve eşitsizliğin psikolojik gerekçeleri. *Deneysel sosyal psikoloji dergisi.*
- Pehlivan, İ. (2014). Cincinnati Üniversitesi Yönetici Yetiştirme Akademisi: Okul Müdürü Yetiştirmede Farklı Bir Yaklaşım.
- Okçu, V. (2011). Türkiye’de okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanmasına ilişkin mevcut durum, Beklentiler ve öneriler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 244-266.

- Onural, H. (2005). Üst düzey eğitim yöneticilerinin eğitim yönetimi alanındaki yeterlik sorunu ve nedenleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 11(1), 69-85.
- Özan, M. B. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim Becerilerinin Öğretmen ve Yönetici Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi. *EurasianJournal of EducationalResearch (EJER)*, (24).
- Özden, Y. (Ed.). (2005). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özdemir, A. (2010). Okul Yöneticilerindeki Adalet ve Liyakat ile Öğretmenlerdeki Sadakat ve Gayret Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 99-117.
- Özdemir, M.(2018) *Eğitim yönetimi-alanının temelleri ve çağdaş yönelimler*.(1.Baskı), Ankara: Anı Yayıncılık
- Özmen, F. ve Kömürlü, F. (2010). Eğitim Örgütlerine Yönetici Seçme ve Atamada Yaşanan Sorunlar ve Yönetici Görüşleri Temelinde Çözüm Önerileri, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (1).
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitativeevaluationandresearchmethods*. SAGE Publications, inc.
- Recepoğlu, E.,&Kılınç, A. Ç. (2014). Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi, Mevcut Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Electronic TurkishStudies*, 9(2).
- Petersen, T.,Saporta, I., ve Seidel, MDL (2000). İş teklifi: Meritokrasi ve sosyal ağlar. *Amerikan Sosyoloji Dergisi* , 106 (3), 763-816.
- Sezer, Y. (2003). Kamu Hizmetine Girme Hakkı Ve Liyakat İlkesi Açısından İstisnai Memurluklar. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4), 173-193.
- Silman, F.ve Ada Ş. (2010) *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Siyez, D.M. (2018) *PDR’ de kaynak tarama ve rapor yazma*. (7.Baskı), Ankara: Pegem Akademi
- Şimşek, H. (2004). Türkiye’de Eğitim Yöneticisi Yetiştirilemez! C. Elma, & Ş. Çınkır, *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs 2002)* (s. 307-312). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Ankara : Pegem Akademi.

- Şişman, M. (2013). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi (7.bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Eğitim ve Okul Yönetimi. Yüksel Özden (Editör). Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı(99-146). Ankara: Pegem A Yayınları.
- Taş A. ve Önder E. (2010). 2004 Yılı Ve Sonrasında Yayınlanan Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliklerin Karşılaştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (12), 171-185.
- Tayanç, T. (2000). *Okul merkezli yönetim*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- TDK (2019). <http://sozluk.gov.tr/>
- Tonbul, Y.,& Sağıroğlu, S. (2012). Okul müdürlerinin zorunlu yer değiştirme uygulamasına ilişkin bir araştırma. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2(2), 313-339.
- Tortop, N. (1982). Personel Yönetimi. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler.
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*. Ankara: Todaie Yayınları.
- Turan, S. ve Şişman, M. (2000). Okul yöneticileri İçin Standartlar: Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Temelleri Üzerine Düşünceler. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (4), 68-87.
- Turan, S., Yıldırım, N., Aydoğdu, E. (2012). Okul Müdürlerinin Kendi Görevlerine İlişkin Bakış Açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 63-76.
- Uluğ, F. (2010). Eğitimde sistem reformu bağlamında yönetici yetiştirme ve istihdamı. *V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, Bildiriler Kitabı 1-2-Mayıs 2010 Antalya. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Vural, A. (2009). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler İle İlgili Yönetici Ve Öğretmen Algıları (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yaşaroğlu, F. (2010). Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi ve Atanması. Türk Eğitim Sistemine Okul Yönetimi, (Editör: Fatoş Silman ve Şükrü Ada), Lisans Yayıncılık. İstanbul, s:135-165.
- Yeloğlu, H. O. (2008). Örgütlerde yapısal-stratejik konfigürasyonlar: koşulbağımlılık kuramı, konfigürasyon yaklaşımı bağlamında örgüt yapıları üzerine önermeler. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 155-170.

- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H., (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H., (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yin, R. K. (2017). Durum çalışması araştırması uygulamaları. (Translated by I. Gunbayi), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Young, M. (1958). The Rise of the Meritocracy. Harmondsworth: Penguin.
- Young, M. (2017). *Meritokrasinin yükselişi* . Routledge.



EKLER

Ek-1 Araştırma İzni



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890-605.01-E.15232140

31.08.2018

Konu: Anket Uygulaması

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :06/07/2018 tarih 22537 sayılı yazınız.

Üniversitesiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Abbas DOĞAN'ın "Türk Eğitim Sisteminde Yönetici Atama Yönetmeliği ve Liyakat Sistemine Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açıları : Bir Durum Çalışması" adlı araştırmasını, İlimiz Konyaaltı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı tüm okullarda Görev yapan okul müdürlerine , uygulama isteği ile ilgili :06/07/2018 tarih 22537 sayılı yazınız, İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından, 29/08/2018 tarihinde incelenerek "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi" gereğince uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzün 29/08/2018 tarihli ve 15128537 sayılı onayı ve uygulanacak veri toplama araçları onaylanarak ekte gönderilmiştir.

Araştırmanın bitiminde, sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında (başvuru sahibinin ekte örneği bulunan dilekçe ile) Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER:

- 1- Onay ve ekleri (5 sayfa)
- 2-Dilekçe Örneği(1 sayfa)

Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA
E-posta: projeler07@meh.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KARAKAŞ Md. Yrd.
Tel: (0 242) 238 60 00
Faks: (0 242) 238 61 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden df26-d097-309e-8790-a71a kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890-20-E.15128537
Konu : Anket Uygulaması

29.08.2018

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Abbas DOĞAN 'ın "Türk Eğitim Sisteminde Yönetici Atama Yönetmeliği ve Liyakat Sistemine Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açıları : Bir Durum Çalışması" adlı araştırmasını, İlimiz Konyaaltı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı tüm okullarda uygulama isteği ile ilgili 06/07/2018 tarih ve 22537 sayılı yazıları İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından, 29/08/2018 tarihinde incelenerek "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Komisyonumuzca, "Türk Eğitim Sisteminde Yönetici Atama Yönetmeliği ve Liyakat Sistemine Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açıları : Bir Durum Çalışması" isimli araştırmasını, İlimiz Konyaaltı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı tüm okullarda Görev yapan okul müdürlerine , bahse konu Genelge ve çalışma takvimi doğrultusunda, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapılması,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 23/02/2015 tarih ve 5347 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
29.08.2018

Yüksel ARSLAN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA
E-posta: projeler07@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KARAKAŞ Md. Yrd.
Tel: (0 242) 238 60 00
Faks: (0 242) 238 61 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 92c0-6570-37ee-918a-33ef kodu ile teyit edilebilir.

EK-2 Etik Kurul İzni

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KARAR


Toplantı Tarihi : 20/06/2018


Karar Sayısı : 82

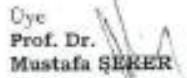
Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Prof. Dr. İhan GÜNBAZI**'nin danışmanlığını, **Abbas DOĞAN**'ın araştırmacılığını üstlendiği, "Türk Eğitim Sisteminde 'Yönetici Atama Yönetmeliği' ve 'Liyakat Sistemi' Uygulanmasına Yönelik Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açları Nelerdir?: Bir Durum Çalışması" başlıklı tez çalışması kapsamında kullanılacak olan mülakatın uygunluğunun görüşülmesi istemi.

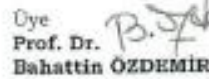
Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Prof. Dr. İhan GÜNBAZI**'nin danışmanlığını, **Abbas DOĞAN**'ın araştırmacılığını üstlendiği, "Türk Eğitim Sisteminde 'Yönetici Atama Yönetmeliği' ve 'Liyakat Sistemi' Uygulanmasına Yönelik Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açları Nelerdir?: Bir Durum Çalışması" konulu mülakat çalışmasının, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metod ve ölçüğüne ilişkin sorumluluğun başvurucaya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

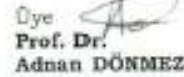

Başkan
Prof. Dr.
Osman ERAVŞAR


Üye
Prof. Dr.
Ahmet BAYANER


Üye
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA


Üye
Prof. Dr.
Mustafa ŞEKER


Üye
Prof. Dr.
Bahattin ÖZDEMİR


Üye
Prof. Dr.
Adnan DÖNMEZ

EK-3 Veri Toplama Aracı

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışmada Milli Eğitim Bakanlığımıza bağlı resmi kurum yöneticiliklerine (okul müdürlüğü, müdür başyardımcılığı, müdür yardımcılığı) atanacakların; seçilme, yetiştirilme ve atanma sürecine ilişkin eğitim kurumu yöneticilerinin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Toplanacak veriler yalnızca bilimsel amaç için kullanılacak, bilgileriniz herhangi bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Görüşme formunda yer alan sorulara ilişkin belirteceğiniz düşüncelerin içten ve yansız olacağı kanısındayım. Değerli zamanınızı ayırdığınız için çok teşekkür eder saygılar sunarım.

1. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER:

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler yer almaktadır. Lütfen durumunuza uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız:

30-35 () 35- 40 () 41- 45 () 46-50 () 51+.. ()

3. Medeni durumunuz:

Evli () Bekar ()

4. Hizmet süreniz:

1-5 yıl () 6-10yıl () 11-15yıl () 15+ yıl ()

5. Mezun olduğunuz okul türü:

Eğitim Fakültesi () Fen Edebiyat Fakültesi () Diğer.....

6. Eğitim durumunuz:

Ön lisans () Lisans () Lisans üstü ()

2. BÖLÜM

Türk Eğitim Sisteminde Yönetici Atama Yönetmeliği Ve Liyakat Sistemine Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açıları: Bir Durum Çalışması Görüşme Soruları

1. Sizce liyakat nedir? Nasıl tanımlarsınız?
2. Yönetici atamada yapılan mülakat sınavına ilişkin görüşleriniz nedir?
3. Yönetici atama mülakat sınavında etkili olan unsurlara ilişkin görüşleriniz nedir?
4. Okul yöneticiliğini bir şeye benzetmenizi istesem neye benzetirdiniz? Neden?
5. Eğitim yöneticisi yetiştirme süreci ile ilgili önerileriniz nelerdir?
6. Yeni Yönetici Atama Yönetmeliği ile ilgili görüşleriniz nelerdir?
7. Eğitim yöneticisinde bulunması gereken niteliklere ilişkin görüşleriniz nelerdir?

EK-4 Katılımcı İçin İzin Formu

KATILIMCI İÇİN İZİN FORMU

Bu formdaki imzam Abbas DOĞAN tarafından yürütülen ‘‘Türk EĞitim Sisteminde Yönetici Atama Yönetmeliği Ve Liyakat Sistemine EĞitim Yöneticilerinin Bakış Açıları: Bir Durum alıŐması’’ adlı araştırmaya katılmayı kabul ettiğimi gösterir. Bu araŐtırmadaki katılımım bireysel görüşme ve ilgili dokümanların incelenmesini içerecektir. Ayrıca bu araştırmaya katılmakla aşağıda belirtilenleri anladımı da beyan ederim.

1. Ben araştırma için bir gönüllüyüm ve istediğim zaman bu araŐtırmadan çekilebilirim.
2. Araştırmada fiziksel ve psikolojik bir zarar içeren hiçbir risk yoktur.
3. Araştırmada vereceğim bilgiler gizli olacaktır ve bütün veriler araştırmacı tarafından toplanıp analiz edilecek ve Akdeniz niversitesi’nde 7 yıl saklandıktan sonra imha edilecektir.
4. Araştırma bittikten sonra istediğim takdirde araştırmanın bir özetini alabileceğim.
5. Araştırmada vereceğim bilgilere dayalı sonuçların bilimsel ortamlarda tartıŐılmasına ve yayınlanmasına izin veriyorum.

Ben, (isim) görüşme ve gözleme katılımayı kabul ederim.

Katılımcının imzası

Tarih:

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Abbas DOĞAN

Doğum Tarihi ve Yeri : Kangal/Sivas – 27/10/1978

Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu

Lisans: Balıkesir Üniv. Necatibey Eğitim Fakültesi 1996-2000

Yüksek Lisans: Eğitim Yönetimi ve Denetimi/ Akdeniz Üniv. 2016-2019

Yabancı Dil / Diller: İngilizce ve Almanca

Mesleki Denevim

Kestel İÖO, Alanya/ Antalya (Türkçe Öğretmeni)

Anadolu İmam Hatip Lisesi Alanya/Antalya (Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni)

Alanya Halk Eğitim Merkezi Alanya/Antalya (Müdür Yardımcısı)

Hamburg Eğitim Ataşeliği Hamburg/Almanya (Türkçe ve Türk Kültürü Öğretmeni)

Konyaaltı İlçe Milli Eğitim Müd./ Antalya Şube Müdürü–Halen

Yayınları

Uluslararası Bildiri

Doğan A, Dilek I. Ö., Eski N., Günbayı I. (2018) Türk Eğitim Sisteminde “Yönetici Atama Yönetmeliği” ve “Liyakat Sistemi”ne Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açıları: İç İç Geçmiş Tek Durum Çalışması. Uluslararası Eğitim Yönetimi Formu-EYFOR,01-04 Kasım 2018 Mirada Del Mar Otel, Göynük, Antalya.

İletişim

Tel. no : +90 506 145 16 78 **Mail:**abbasdogan07@hotmail.com

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun 1 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

18.05.2019

Abbas DOĞAN

İNTİHAL RAPORU

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE YÖNETİCİ ATAMA YÖNETMELİĞİ
VE LİYAKAT SİSTEMİNE EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN BAKIŞ
AÇILARI: BİR DURUM ÇALIŞMASI

ORIGINALITY REPORT

Prof.Dr. İlhan GÜNBAŸI

28%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dergipark.ulakbim.gov.tr Internet Source	3%
2	www.sbedergi.ibu.edu.tr Internet Source	2%
3	Submitted to Beykent Universitesi Student Paper	1%
4	Submitted to Akdeniz University Student Paper	1%
5	sbed.mku.edu.tr Internet Source	1%
6	www.newwsa.com Internet Source	1%
7	www.jret.org Internet Source	1%
8	www.researchgate.net Internet Source	1%