

**T.C.  
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN SEÇİMİNDE  
KULLANILAN ÖLÇÜTLER İLE İLGİLİ YÖNETİCİ VE  
ÖĞRETMEN ALGILARI**

**(İSTANBUL İLİ ANADOLU YAKASI ÖRNEĞİ)**

**AYHAN VURAL**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI:  
PROF.DR. MÜNEVVER ÇETİN**

**İSTANBUL, HAZİRAN 2009**

**T.C.  
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN SEÇİMİNDE  
KULLANILAN ÖLÇÜTLER İLE İLGİLİ YÖNETİCİ VE  
ÖĞRETMEN ALGILARI**

**(İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)**

**AYHAN VURAL**

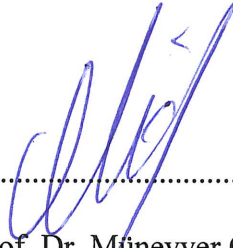
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman Öğretim Üyesi:  
Prof. Dr. MÜNEVVER ÇETİN**

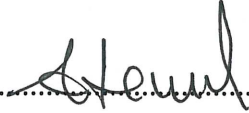
**İstanbul, Haziran 2009**

T.C. Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

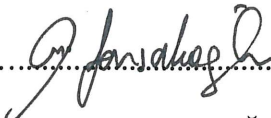
02.07.2009 tarihinde tezinin savunmasını yapan Ayhan VURAL'a ait "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler İle İlgili Yönetici ve Öğretmen Algıları-İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Münevver ÇETİN  
(Başkan)  
(Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL  
(Üye)



Dr. Mustafa FARSAKOĞLU  
(Üye)

## ÖNSÖZ

Türk Eğitim Sisteminin en önemli kurumlarından biri olan ilköğretim okulları yöneticilerinin atama kriterlerinin; bu okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından değerlendirilerek, atama ile ilgili mevzuatın yeniden düzenlenmesinde objektif bir yönetmeliğin hazırlanması, yöneticilerin atanması ve yer değiştirmesi ile ilgili kriterler hazırlanması büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın gelecekte yapılacak olanlarla da bütünleşerek, eğitim yöneticilerinin seçme ve yerleştirme modelinin oluşumuna katkıda bulunulacağı umulmaktadır.

Üzerinde çalışma fırsatı bulduğum araştırma konumun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar bana daima sabırla yol gösteren, değerli ilgi ve bilgileriyle çalışmalarımı yönlendiren kıymetli tez danışmanım Prof. Dr. Münevver Çetin'e, her zaman yardım ve desteğini aldığım Yard. Doç. Dr. Ali Temel'e ve emeği geçen diğer hocalarıma, 60.Yıl Meyvelibahçe İlköğretim Okulu Müdürü Zekeriya Doğan'a, Müdür Yrd. İlyas Karahan'a, bu süreçte beni hiç yalnız bırakmayan değerli mesai arkadaşlarıma ve anketime zaman ayırıp dolduran tüm okul yöneticileri ve öğretmen arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca, yüksek lisans çalışmamda beni her zaman destekleyen eşim Esmâ Vural'a ve Canım Kızım Ayşe Vural'a gösterdikleri sabır, destek ve anlayış için teşekkürlerimi sunuyorum.

Haziran 2009

Ayhan VURAL

## ÖZET

Yönetici atamaları, 2002-2008 yılları arasında yargıya takılmış atama yönetmeliği beş kez yargıdan geri dönmüştür. Yapılan düzenlemeler subjektif değerlendirmelere açık bir sistemi öngördüğü için objektiflik ilkesinden uzaklaşmayı ifade etmektedir. Takdir yetkisi ve takdir yetkisinin sınırlarının belirli olmaması, kariyer ve liyakat ilkelerini gözetmeyen yapı, kamu personeli açısından güvencesiz bir ortam yaratmaktadır.

Bu araştırmanın amacı Türk Eğitim Sisteminin en önemli kurumlarından biri olan ilköğretim okulları yöneticilerinin atama kriterlerinin; bu okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından değerlendirilerek, atama ile ilgili mevzuatın yeniden düzenlenmesinde ilgililere önerilerde bulunmaktır.

Bu araştırma 2008-2009 eğitim ve öğretim 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 lisans üstü 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.

Anahtar sözcükler: Ceza, genel şart, ödül, yönetim hizmetleri, sicil, ek puan, kariyer.

## ABSTRACT

Manager assignments were blocked by judiciary between the years 2002 – 2008, and that regulation has been turned back from the judiciary for five times. The arrangements express being away from the policy of objectivity for predicting a system open to subjective assessments. Approval authority and uncertainty of its borders, and the structure that doesn't observe the principles of career and adequacy creates an environment which is not secure in terms of public personel.

The purpose of this research is to evaluate the criteria of elementary school manager assignments in Turkish education system by the teachers and managers who work in those schools, and to make recommendations to the relevants about the process of rearrangement of the legislation of assignments.

The sample size of this study is limited to 180 managers and 180 teachers working in 60 formal elementary schools in 11 districts in the Asian Side of İstanbul. In order to increase the validity and reliability of the study, samples were taken in sufficient numbers from formal elementary schools which find themselves on every rung of the socio-economic ladder. The questionnaire consists of 43 items; 6 items contain personal information, 34 items are related to the regulations and the last 3 of them contain scholars' suggestions. The school managers and teachers within the scope of the sample were sent the survey by electronic mail and were able to respond electronically as well.

The datas were analyzed through SPSS program and some of the findings of the study are as follows: when the averages of the item assessment which consists all the sub-dimensions are based upon, the punishment condition has taken the first place with 4,06. This is followed by general conditions in the secondary place with 3,81, rewarding in the third place with 3,77, management services in the fourth position with 3,73, registration conditions in the fifth position with 3,69 and graduate education in the sixth position with 3,62. The most negative conditions are additional points (3,53), and career (2,93). The attitudes of the study groups in these two sub-dimensions are generally much more negative than other conditions. In this thesis the study group is proposed three new conditions about manager assignments different

from this attitude test created depending on the general conditions set by MEB and the conditions suggested by scholars and they are wanted to specify their participation levels to these. The item assessment average of the teachers who have participated in the idea of “Education Management and Supervision graduate program should be required” is 3,69, and those who have participated in the idea of “Manager candidates should be taken after-exam-training and a qualifying examination” is 2,88.

A radical educational reform that can train individuals appropriate to the requirements of the society, able to keep pace age and will establish the modern Turkey of the future needs to be done soon. It is aimed to give the job of public services to the objective, competent people who deserve it within the framework of principles classification, career and competence. And appointments of the public officials who will conduct public services effectively and efficiently depend on a healthy legal regulation.

Keywords: Punishment, general conditions, reward, management services, registration, additional points, career.



# İÇİNDEKİLER

	SAYFA NO
ÖZET .....	i
ABSTRACT .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ .....	viii
<b>BÖLÜM I</b> .....	1
GİRİŞ .....	1
1.1. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE EĞİTİM YÖNETİCİLİĞİ .....	1
1.1.1. Eğitim Kavramı ve Eğitim Yöneticiliği .....	1
1.1.2. Eğitimin Amaçları.....	2
1.1.2.1 Eğitsel Amaçlar.....	2
1.1.2.2. Yönetsel Amaç .....	3
1.1.2.3. Örgütsel Amaç .....	3
1.1.3. İlköğretim Okullarının Amacı.....	4
1.1.4. Yönetim.....	4
1.1.5. Eğitim Yönetimi.....	4
1.1.7. İlköğretim Okul Yönetimi.....	8
1.1.7.1. Okul Müdürü .....	9
1.1.7.2. Okul Müdürünün Görevleri .....	11
1.1.7.3. Müdür Yetkili Öğretmen .....	13
1.1.7.4. Müdür Başyardımcısı .....	13
1.1.7.5. Müdür Yardımcısı .....	14
1.1.7.6. Pansiyondan Sorumlu Müdür Yardımcısı .....	14
1.1.7.7. Nöbetçi Müdür Yardımcısı.....	15
1.1.8. Ülkemizde Okul Yönetici Atama Uygulamaları ve Bugünkü Durumu .....	16
1.1.9. Yabancı Ülkelerde Eğitim Yöneticilerinin Seçimi ve Yerleştirilmesi.....	23
1.1.9.1. Japonya .....	23
1.1.9.2. Fransa .....	23
1.1.9.3. İngiltere.....	25
1.1.9.4. Polonyo'da Okul Müdürlerinin Atanma Kriterleri.....	27
1.1.9.6. Amerika Birleşik Devletleri'nde Okul Müdürlerinin Atanma Kriterleri .....	30

1.3. PROBLEM.....	33
1.3.1. Amaç .....	37
1.3.3. Araştırmanın Önemi.....	37
1.3.4. Sayıtlılar .....	38
1.3.5. Sınırlılıklar .....	39
1.3.6. Tanımlar ve Kısaltmalar.....	39
1.4. İLGİLİ ARAŞTIRMA VE YAYINLAR .....	40
1.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar ve Yayınlar .....	40
1.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar ve Yayınlar .....	43
1.4.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi .....	48
<b>BÖLÜM II .....</b>	<b>49</b>
2. YÖNTEM.....	49
2.1. Araştırma Modeli .....	49
2.2. Evren .....	49
2.3. Örneklem.....	50
2.4. Veri Toplama Araçları .....	50
2.5. Veri Çözümleme Yöntemleri .....	51
<b>BÖLÜM III.....</b>	<b>53</b>
3. BULGULAR VE YORUM.....	53
3.1. Anket İle Toplanan Verilere İlişkin Bulgular ve Yorum .....	53
3.1.1. Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı .....	53
3.1.2. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine İlişkin Dağılım İle İlgili Bulgular.....	53
3.1.3. Yönetici ve Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Dağılım İle İlgili Bulgular.....	54
3.1.4. Öğretmenlikteki Kıdem Yılı Değişkenine Ait Dağılım İle İlgili Bulgular .....	55
3.1.5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Kurum Değişkenine Ait Dağılım İle İlgili Bulgular.....	55
3.1.6. Yönetici ve Öğretmenlerin Kadrolarının Bulunduğu Eğitim Kademesi Değişkenine Ait Dağılımı İle İlgili Bulgular .....	56
3.1.7. “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne İlişkin Katılım Düzeylerine Ait Dağılımı İle İlgili Bulgular.....	57
3.1.8. “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir kriteri” Görüşüne İlişkin Katılım Düzeylerine Ait Dağılımı İle İlgili Bulgular .....	57
3.1.9. Yönetici ve Öğretmenlerin “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne İlişkin Katılım Düzeylerine Ait Dağılımı İle İlgili Bulgular.....	58

3.2. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Değişkenine Bağlı Olarak Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar İle İlgili Bulgular.....	58
3.2.1. Yönetici ve Öğretmenlerin Araştırmanın Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	59
3.2.2. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	63
3.2.3. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	65
3.2.4. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre ““Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	65
3.2.5. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	66
3.2.6. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular.....	66
3.2.7. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	71
3.2.8. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine İle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Hesaplanan Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	72
3.2.9. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	74
3.2.10. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular.....	78
3.2.11. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	78
3.2.12. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	79
3.2.13. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre ““Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular.....	80

3.2.14. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	80
3.2.15. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular.....	81
3.2.16. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	82
3.2.17. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	83
3.2.18. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Kruskal-Wallis Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	84
3.2.19. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “5-9 Yıl arasında” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	87
3.2.20. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “10-14 Yıl arasında” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	89
3.2.21. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “15-19 Yıl arasında” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	90
3.2.22. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “20 Yıl ve üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	92
3.2.23. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 -9 Yıl Olanlar “İle “10-14 Yıl” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	93
3.2.24. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 -9 Yıl Olanlar “İle “15-19 Yıl” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	95
3.2.25. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 -9 Yıl Olanlar “İle “20 Yıl ve Üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve	

Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	96
3.2.26. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “10-14 Yıl Olanlar “İle “15-19 Yıl” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	98
3.2.27. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “10-14 Yıl Olanlar “İle “20 Yıl ve Üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları .....	99
3.2.28. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “15-19 Yıl Olanlar “İle “20 Yıl ve Üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	101
3.2.29. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	102
3.2.30. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	103
3.2.31. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular... 104	
3.2.32. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmen Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular.....	105
3.2.33. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	110
3.2.34. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine İle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Hesaplanan Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	111
3.2.35. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	113
3.2.36. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular .....	115
3.2.37. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	115

3.2.38. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	116
3.2.39. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular .....	117
3.2.40. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	118
3.2.41. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular.....	118
3.2.42. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	119
3.2.43. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular.....	120
3.2.44. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	124
3.2.45. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine İle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Hesaplanan Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	126
3.2.46. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan kurum Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	128
3.2.47. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular .....	130
3.2.48. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	131
3.2.49. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	132
3.2.50. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular.....	132

3.2.51. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular ..	133
3.2.52. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri İle İlgili Bulgular .....	134
3.2.53. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	134
3.2.54. Yönetici ve Öğretmenlerin Kadrolarının Bulunduğu Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	135
3.2.55. Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Kademesi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	137
3.2.56. Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Kademesi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular .....	137
3.2.57. Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Kademesi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları İle İlgili Bulgular.....	138
<b>BÖLÜM IV .....</b>	<b>136</b>
4.SONUÇ VE ÖNERİLER .....	136
4.1.SONUÇ .....	136
4.2.ÖNERİLER.....	147
4.3.ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER .....	150
KAYNAKÇA.....	151

EKLER.....	155
EK 1. Yöneticilik İstek Formu .....	156
EK 2. Yönetici Değerlendirme Formu .....	157
EK 3. Kurum Tipleri Tespit Formu .....	158
EK 4. Anket Onayı.....	159
EK 5. Anket (Yönetici Atama Koşulları Anketi).....	160
EK 6.24 Nisan 2008 tarihli “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği.....	165



## TABLolar LİSTESİ

### SAYFA NO

Tablo: 1. Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	53
Tablo: 2. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine İlişkin Yüzdelerik Dağılımı .....	53
Tablo: 3. Yönetici ve Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelerik Dağılım.....	54
Tablo: 4. Öğretmenlikteki Kıdem Yılı Değişkenine Ait Dağılım.....	55
Tablo: 5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Kurum Değişkenine Ait Dağılımı.....	55
Tablo: 6. Yönetici ve Öğretmenlerin Kadrolarının Bulunduğu Eğitim Kademesi Değişkenine Ait Dağılımı .....	56
Tablo: 7. “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne İlişkin Katılım Düzeylerine Ait Dağılım .....	57
Tablo: 8. “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir kriteri” Görüşüne İlişkin Katılım Düzeylerine Ait Dağılım .....	57
Tablo: 9. Yönetici ve Öğretmenlerin “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne İlişkin Katılım Düzeylerine Ait Dağılım....	58
Tablo: 10. Yönetici ve Öğretmenlerin Araştırmanın Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları .....	59
Tablo: 11. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları .....	63
Tablo: 12. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları .....	64
Tablo: 13. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları .....	65
Tablo: 14. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları .....	65
Tablo: 15. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri ...	66
Tablo: 16. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	70
Tablo: 17. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine İle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Hesaplanan Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları .....	71

Tablo: 18. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları .....	73
Tablo: 19. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	76
Tablo: 20. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları .....	77
Tablo: 21. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları.....	78
Tablo: 22. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre ““Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	78
Tablo: 23. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları .....	81
Tablo: 24. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	79
Tablo: 25. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları .....	80
Tablo: 26. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları.....	81
Tablo: 27. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	82
Tablo: 28. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “5-9 Yıl arasında” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları .....	85
Tablo: 29. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “10-14 Yıl arasında” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları .....	87
Tablo: 30. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “15-19 Yıl arasında” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları .....	88

Tablo: 31. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “20 Yıl ve üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları .....	90
Tablo: 32. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 -9 Yıl Olanlar “İle “10-14 Yıl” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları .....	92
Tablo: 33. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 -9 Yıl Olanlar “İle “15-19 Yıl” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann_Whitney “U” Testi Sonuçları .....	93
Tablo: 34. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 -9 Yıl Olanlar “İle “20 Yıl ve Üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları .....	95
Tablo: 35. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “10-14 Yıl Olanlar “İle “15-19 Yıl” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları .....	97
Tablo: 36. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “10-14 Yıl Olanlar “İle “20 Yıl ve Üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları .....	98
Tablo: 37. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “15-19 Yıl Olanlar “İle “20 Yıl ve Üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları .....	100
Tablo: 38. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	101
Tablo: 39. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....	102
Tablo: 40. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	103
Tablo: 41. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmen Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	105

Tablo: 42. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları .....	109
Tablo: 43. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine İle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Hesaplanan Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları .....	110
Tablo: 44. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları .....	112
Tablo: 45. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri .....	113
Tablo: 46. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	114
Tablo: 47. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları .....	115
Tablo: 48. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	115
Tablo: 49. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları .....	116
Tablo: 50. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	117
Tablo: 51. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları .....	117
Tablo: 52. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	118
Tablo: 53. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları .....	122
Tablo: 54. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine İle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Hesaplanan Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları .....	124
Tablo: 55. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan kurum Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları.....	125

Tablo: 56. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri .....	127
Tablo: 57. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	128
Tablo: 58. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları .....	129
Tablo: 59. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	129
Tablo: 60. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları .....	130
Tablo: 61. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri .....	131
Tablo: 62. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları....	131
Tablo: 63. Yönetici ve Öğretmenlerin Kadrolarının Bulunduğu Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları .....	132
Tablo: 64. Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Kademesi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları .....	133
Tablo: 65. Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Kademesi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	134
Tablo: 66. Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Kademesi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları.....	135



# BÖLÜM I

## GİRİŞ

### 1.1. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE EĞİTİM YÖNETİCİLİĞİ

#### 1.1.1. Eğitim Kavramı ve Eğitim Yöneticiliği

Bu bölümde problem durumu ifade edilerek araştırmmanın problem durumu, problem cümlesi, amacı ve önemi ortaya konulmuştur. Daha sonra sırasıyla varsayım, sınırlılık, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

Her felsefi sisteme ve psikolojik yaklaşıma göre değişik şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımların pek çoğu, eğitime bir amaç yüklemiştir. İdealistler eğitimi Tanrı'ya ulaştırma süreci için yapılan etkinlikler, Realistler insanı toplumun başat değerlerine göre yetiştirme süreci, Marksistler çelişkiyi en aza indirip üretimde bulunma süreci, Pragmatistler ise, yaşantılar yoluyla kişide istendik davranış değişikliği oluşturma süreci, Var oluşçular ise insanı sınır durumuna getirme süreci olarak ele alarak farklı bir yaklaşım sergilemişlerdir (Sönmez 1999:2).

İnsanı istendik davranışlarla donatmak, yani eğitmek çağlar boyunca en önemli sorun olmuştur. Günümüzde bu sorun, gittikçe karmaşık duruma gelmekte ve etkisini yoğun bir biçimde duyurmaktadır. Böyle olmakla birlikte eğitimin önemi, özellikle ülkemizde yeterince anlaşılmamıştır. Oysa insanın davranışlarını tutarlı yani geçerli ve güvenilir bir yönde değiştirmedikçe, özlenen bir yaşam biçimine insanlığın ulaşması söz konusu olmayabilir. İnsan en somut ve yalın ilişkilerden, en soyut ve karmaşık ilişkilere dek her türlü süreçle iç içe olabilir. Böyle olunca insanı tutarlı davranışlarla, yani problem çözücü bilgi ve becerilerle donatmak zorundayız. Bu da sadece eğitimle olabilir (Sönmez 1999:VII).

“Eğitim, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürleme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme sürecidir (Demirel, 2005:6).”

İnsanın eğitimden geçmeden, toplumda uygarca ve gönenç içinde yaşamını sürdürmesi olanaksızdır. Uygarca ve gönençli yaşamaya yetecek eğitimi insanın ailesi içinde ya da kendi kendine alması da olanaksızdır. İnsan, eğitim gereksinmesini kendini eğitecek insanlarla ilişki kurarak, bunlardan eğitim satın alarak karşılamaya çalışır (Başaran 1996:11).

İnsanların eğitilmek için başkalarıyla ilişkiye geçmesi, toplumda eğitim için bir ilişkiler dokusu yaratmıştır. Toplumdaki bu eğitsel ilişkiler dokusu da, eğitim kurumunu oluşturur. Toplumda eğitim kurumunun oluşması, toplum üyelerine eğitim gereksinmelerini doyurma hakkını vermiş; toplumu yöneten devlete de, toplum üyelerinin eğitim haklarını kullanma olanaklarını hazırlama görevini yüklemiştir. Böylece toplumun eğitim sistemi oluşmuştur. Başka bir deyişle, eğitim kurumunun yarattığı gereksinimleri karşılamak üzere toplumsal birimler (okullar) kurulmuştur (Başaran 1996:11).

### **1.1.2. Eğitimin Amaçları**

“Öğrencilere eğitimle kazandırılacak davranışları gösterir. Eğitsel, yönetsel ve örgütsel olmak üzere üçe ayrılır (Başaran 2006:247).”

Eğitim sisteminin eğitsel, yönetsel ve örgütsel amaçları gerçekleştirebilmesi için sistemin her ögesini, etkileyip bütünleştirerek eyleme geçirmesi gerekmektedir. Okul düzeyinde de etkililik okulun amaçlarına ulaşma derecesidir (Başaran 2006:245).

#### **1.1.2.1 Eğitsel Amaçlar**

“Milli Eğitim Temel Kanununun 2. maddesinde gösterilen Türk Milli Eğitiminin genel amaçları 1983’de yapılan değişiklik ile olduğu gibi aşağıya alınmıştır (Başaran 2006:247).”

- *Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasa’da ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milleti’nin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel*



*değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek*

- *Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip; insan haklarına saygılı; kişilik ve teşebbüse değer veren; topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;*
- *İlgi istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak, bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;*

Böylece, bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk milleti'nin çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır (Başaran 2006:247).

#### **1.1.2.2. Yönetmel Amaç**

Yönetmel amaç; Eğitim sisteminin üreteceği eğitim hizmetini nicelikçe ve nitelikçe artırmaktır. Yönetmel amaçlar, bir yandan eğitme sistemine alınacak öğrenci sayısını arttırmak, öte yandan alınan öğrencilerin davranışsal niteliklerini geliştirmek için düzenlenir. Yönetim, hem ülke düzeyine eğitimi yaymakla hem de yönettiği eğitim örgütünde eğitimin niteliğini yükseltmekle görevlidir (Başaran, 2006:246).

### 1.1.2.3. Örgütsel Amaç

Eğitim sisteminin yaşamını sürdürmesi için gerçekleştireceği amaçlardır. Eğitim sistemi niçin vardır? Eğitim sistemi yada okul yaşamak için en üretir? Bu soruların yanıtları, eğitim sisteminin örgütsel amaçlarını açıklar. Öğretim yaparak bilimsel bilgi ve teknoloji üretmekle örgütsel amaca yönelik faaliyetleri gerçekleştirmiş olurlar(Başaran 2006:246).

“Örgütsel amaç; Eğitim sisteminin yaşamını sürdürebilmesi için gerçekleştireceği amaçlardır. Öğretim yaparak, bilimsel bilgi ve teknoloji üreterek başka bir örgütsel amacıda gerçekleştirirler (Başaran 2006:246).”

### 1.1.3. İlköğretim Okullarının Amacı

Toplumsal birimin (okul) başlangıcı olarak zorunlu ilköğretimin amacı (Başaran 2006:103):

- *Her Türk çocuğuna iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlıkları kazandırmak; onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek*
- *Her Türk çocuğunu ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden yetiştirerek hayat ve üst öğrenime hazırlamaktır. Bu nedenle zorunlu ilköğretimin toplumun ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde düzenlenmesi ve okulların belirlenen hedefler doğrultusunda iyi yönetilmesi gerekmektedir.*

### 1.1.4. Yönetim

“Yönetim, örgütü amacına ulaştırmak için elde bulunan bütün kaynakları ve imkânları en iyi biçimde kullanma bilimi ve sanattır. Başka bir deyişle grup gayretleri ile işlerin başarıma sanatı ve bilimidir (Erdoğan, 2000:9).”

### 1.1.5. Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinmelerini karşılamak için kurulan eğitim sisteminin ve eğitim sisteminde yer alan kuruluşların yönetimini kapsamaktadır. Eğitim yönetimi, eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili biçimde kullanarak, belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaktır (Taymaz 1995:15).

“Eğitim yönetimi, kamu yönetiminin eğitim alanına uygulanmasıdır (Kaya, 1999:43).”

Eğitim yönetimini bazı eğitim bilimcilerin tanımlarıyla şöyle ifade edebiliriz. Eğitim Yönetimi’de eğitim sistemini, mevcut kaynakları en etkili bir şekilde kullanarak, önceden belirlenen temel amaçlara ulaşabilmek için yapılan etkinlikler olarak tanımlayabiliriz. Başka bir deyişle Eğitim Yönetimi, eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili bir biçimde kullanarak belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaktır (Kaya, 1993:37).

Bir uzmanlık alanı olan eğitim yönetimi amaç ve işlev açısından iş ve kamu yönetiminden ayrılır, farklılıklar gösterir. Eğitim yönetimini diğer kurumların yönetiminden farklı kılan eğitimin kendine özgünlüğüdür. Eğitim yönetimini özgün yapan toplumsal bir kurum olan eğitimin özgünlüğüdür. Eğitimin amacının niteliği , eğitim ile diğer toplumsal kurumlar arasında içten ve sürekli bir dayanışma ve iş birliğini öngörmektedir. Bu bir işlevsel zorunluluktur ve eğitim yönetimine özgünlük kazandırmaktadır. Okul ancak bu özgünlüğünü koruduğu ölçüde ve sürece amacını gerçekleştirebilir (Aydın 2000:169).

*Çağcıl görüşe göre, eğitimi yönetmek ve denetlemek için iş başına getirilenlerin sınama yanılma yoluyla yönetimin ilke, kural ve yöntemlerini bulmalarını istemek haksızlıktır. İnsanlığın elinde en az on bin yıllık yönetim deneyimi vardır. Bu deneyim, yönetim bilimleri adı altında toplanan yığınla bilimsel*

*bilgi üretmiştir. Bu bilgilerin eğitim yoluyla yönetmen olacaklara kazandırılmadan , onların yönetime geçirilmesi, onlara başa çıkamayacakları bir yük yüklemektir. Bu yüzden eğitim yönetiminde onarılamayacak kusurlar işlenmektedir. Öte yandan bilimlerdeki gelişmeler öğretmenin yükünü giderek daha da artırmaktadır. Öğretmenin, öğretmenlik mesleğinin yanı sıra yönetim mesleğinde de yeterli olmasını istemek ve yönetimin işlerini yüklemek, onu kaldıramayacağı bir işin altına sokmak demektir. Böyle bir kişi hem öğretmenlik hem de yönetmenlik mesleğinde yarım kalacaktır (Başaran 2006:193).*

Eğitim yönetimi ve onun daha sınırlı bir alanda uygulaması olan okul yönetiminin temel amacı, ilgili olduğu eğitim teşkilatının eğitim politikaları ve teşkilatın amaçları doğrultusunda yaşatmak, etkili bir biçimde işler vaziyette tutmaktır. Başka bir ifade ile eğitim yönetimi, eğitim alanına ilişkin politika, karar ve amaçların gerçekleştirilmesiyle ilgilenir. Bunu yaparken; eğitim yöneticilerinde insan ve madde kaynaklarını koordine etmek, karar vermek, grup çabalarını yönlendirmek için genel yönetimin teori, ilke, teknik ve metotlarından faydalanmaktadır (Kaya, 1996: 37).

“Sağlıklı bir ekonomik büyümenin, toplumsal ve siyasal gelişmenin; eğitim sisteminin fonksiyonlarını gerçekleştirmedeki başarı derecesiyle yakından ilişkilidir (Taymaz, 1986: 17).”

Bu başarının gelişmesi; örgütteki politikalar, amaçlar ve planlar doğrultusunda etkili ve verimli olarak yönetmekten sorumlu olan eğitim yöneticilerinin varlığına ve başarısına bağlıdır. İyi bir yönetimle bütünleşmeyen eğitim örgütünün başarılı olması mümkün değildir (Eren, 1991: 4).

*Yöneticilerin seçimi, atanması ve yükselmesi eğitim sisteminin tüm verimliliğini temelden etkilemektedir.Çoğu eğitim sisteminde yönetim pozisyonlarının yeteri derecede prestij ve diğer ödüllere sahip olması, bu pozisyona gelmek isteyen kişilerin yeteri sayıda olmasını sağlamaktadır. Ancak bu durum, yönetim pozisyonlarına uygun kişilerin atandığı anlamına gelmemektedir. Personelin seçimi*

*atanması ve yükselmesi ile ilgili uygulamalar çoğu kez belirsiz politikalara dayalıdır. Oysa yönetici seçimi ve atanmasının ideal yönetici imajına dayalı olması gerekmektedir.İdeal yönetici imajı ise eğitim sisteminin tipine, sistemin karşılaştığı belli sorunlara, yönetim yapılarının düzenine ve belli rol sorumluluklarına göre değişir. Bu nedenle, yöneticilerin seçimi, atanması ve yükselmesi uygulamalarının geliştirilmesi için, her pozisyon için beklenen mesleki niteliklerin ve yönetici etkinlik becerilerinin yanında kişisel niteliklerin belirlenmesi büyük önem kazanmaktadır (Taymaz, 1986:44).*

Eğitim yöneticiliği bir meslek alanıdır. Bu meslek alanında kişisel deneyimlerinin yeterli olamayacağı ölçüde bilgi ve beceri gerektirmektedir. Açıkalin'a göre, "Eğer öğretmenlik profesyonel bir uğraş alanı olarak kabul edilirse bir uğraş alanındaki becerilerin ve başarıların başka meslek alanlarında doğrudan geçerli olamayacağı kolayca anlaşılacaktır" yani başarılı öğretmenlerin, başarılı birer okul yöneticisi olacağı görüşü bilimsellikten uzaktır (Açıkalin 1998:48).

Okullarda insan kaynağının sürekli geliştirilebilmesi okul yöneticisinin öğretmenlerin kariyerlerini planlaması, etkili bir iletişim içinde bunların gerçekleşmesine yönelik ortamları sağlamasını gerekliliğine işaret edilerek, okul yöneticisinin öğretmenlerle etkileşime girmesi okul iklimini geliştirdiği gibi öğretmenlerin yeterlik duygularını da olumlu etkileyeceğine dikkat çekilmektedir (Balcı,1992:159-161).

Öğretmenlerin örgütsel amaçlara güdülenmesinde ve var güçlerini örgüt için kullanmalarında önemli bir etken olarak görülen okul yöneticilerinin güdüleme yaparken öğretmenlerin yetişkin özelliğinin dikkate alınması gerekmektedir. Yetişkin gerçekten bir işi yapmaya güdülenmedikçe işi yapsa bile, istenen düzeyde başarı gösterememektedir. Yetişkinlerin bu özelliğinden dolayı örgütlerde iş görenleri örgütsel amaçlara güdülemek önemli bir yönetim işlevi olarak gösterilmektedir (Başaran, 1992:160-161).

Eğitim yönetmenliği, eğitim alanındaki öğretmenlik, psikolojik danışmanlık ve deneticilik gibi meslek alanlarına benzer şekilde özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektirir. Eğitim yönetmenliği kendi içinde okul müdürlüğü, il veya ilçe milli eğitim müdürlüğü yada diğer alanları barındırır (zdemir, 2007:78).

Eğitim yönetmeni, değişik sistem, kurum ve kademelerde eğitim hizmetlerini yönetmeye yeterli olacak nitelikte kurumsal alanda ve uygulamada yetişmiş uzmandır. şura, yönetmenin görevlerini şu şekilde belirledi:

Eğitim yönetmeni, değişik eğitim kurumlarında, okullarda, eğitim kademelerinde eğitim programlarını; ğrenci hizmetlerini; işgören hizmetlerini; bütçe işlerini; eğitim bina, araç ve gereçlerine ilişkin işleri yönetir. Yönettiği kurum, okul veya kademenin yönetsel ve eğitsel amaçlarını gerçekleştirmek için yönetim süreçlerini (planlama, örgütleme, eşgüdümleme, yönlendirme ve kontrol) etkin biçimde işletir (Başaran, 2006:195).

### **1.1.7. İlköğretim Okul Yönetimi**

Okul yöneticileri, okulun etkinliğinde anahtar bir role sahiptir. Okul yöneticisinin liderlik davranışları ile okulun etkililiği doğrudan ilişkilidir. Okul yöneticilerinden okul toplumu içinde yer alan aktörlerle iş birliği yaparak karmaşık kararlar alabilmek için çeşitli yönetim ve liderlik becerilerine sahip olmaları beklenmektedir. Günümüzde okul yöneticilerinin görev, yetki ve sorumlulukları geçmişe oranla daha karmaşık ve zorlu hale gelmiştir. Çünkü toplumun okul yöneticilerinden beklentileri ve okulun öğrencilere kazandırması gereken kazanımlar geçmişe oranla farklılaştığını ifade etmektedir (zdemir, 2007:79).

“Okul yöneticisi, okulun yönetilmesi ve amaçlarına uygun olarak gelişmesi için insan ve para kaynaklarını en iyi şekilde kullanarak eğitimin nicel ve nitel verimliliğini sağlamak durumundadır (Deniz, 1997:10).”

Okul yöneticileri aşağıdaki başlıklardan sorumludurlar (Taymaz 2005:151):

- Fiziki Durum
- Eğitim-Öğretim Durumu
- Büro İşleri
- Öğrenci İşleri
- Personel İşleri
- Hesap Ve Ayniyat İşleri
- Taşınır Mal (Demirbaş) İşleri
- Ölçme ve Değerlendirme
- Kurumun İhtiyaçları Ve Fazlalıkları

*İlköğretim okulu yöneticileri; okul müdürü, müdür baş yardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmendir. Görev tanımı uyarınca okul yöneticilerinin çalışma saati 8:30-17:30, yemek saati ise 12:30-13:30 arasında olup beş iş günü çalışırlar. Görevin gerektirdiği durumlarda mesai saatleri dışında da çalışma yapabilirler. Çalışma saatlerinin bunun dışında düzenlenmesi (sabahçı, öğlenci vb.) söz konusu değildir. Ancak müdür yetkili öğretmenlerin çalışma saatleri öğretmenleriyle aynı düzenlenir. Ayrıca tüm okul yöneticileri ulusal günler, bayramlar ve diğer kutlamalar ile okuldaki bayrak ve diğer törenlerde hazır bulunurlar (Taymaz 2005:151).*

#### **1.1.7.1. Okul Müdürü**

Milli Eğitim Bakanlığınca İlköğretim Okulu Müdürlerinin görev tanımlarının yapıldığı 2508 sayılı Tebliğler Dergisinde, okul müdürünün görevleri arasında aşağıdaki maddeler sayılmıştır (<http://www.mufettisim.org>).

- *Eğitim-öğretim ve yönetimin verimliliğini artırmak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmaları yapar, araştırmalara dayalı iyileştirme projeleri hazırlayarak amirlerinin onayına sunar, onaylanan projeleri uygular ve sonuçlarını değerlendirir. Okulun gelişim hedeflerini ortaya koyan*

*stratejik planlar hazırlar ve buna dayalı olarak okulun gelişim planını hazırlar ve bu planın uygulamaya geçirilmesini sağlar.*

- *Okulda öğrenen birey ve öğrenen organizasyon felsefesinin yerleşmesini sağlayıcı önlemleri alır.*
- *Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili alanlarda yetişmelerini teşvik eder ve bu konuda gerekli tedbirleri alır. Ders yılının çeşitli zamanlarında öğretmenlerin derslerini ve diğer faaliyetlerini yakından izler.*
- *Personelin performansını sürekli gözetip değerlendirerek, verim düşüklüğü varsa bunun sebeplerini araştırır, personelin yeteneklerini göz önünde bulundurarak istihdam eder, onlara rehberlik eder, iş başında yetişmelerini sağlar, daha üst kademeye hazırlanmalarına yardımcı olur.*
- *Okuldaki her düzeydeki personelin eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve bu tespitler çerçevesinde personelin yetişmesi ile ilgili gerekli tedbirleri alır.*

Görüldüğü gibi Milli Eğitim Bakanlığı da İlköğretim Okulu Yöneticisinin; okulunda eğitim-öğretim ve yönetimin verimliliğini artırmak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmalar yapmayı, öğretmenlerin meslekleri ile ilgili olarak yetişmeleri için gerekli tedbirleri almayı ve okulda bulunan bütün personelin eğitim ihtiyacını tespit ederek bu çerçevede yetişmesi için gerekli tedbirleri almayı görevlerinden saymıştır (<http://www.mufettisim.org>).

Burada gözden kaçırılmaması gereken okul müdürü, müdür baş yardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmenin öncelikli ve asli görevinin ders okutmak olduğunun vurgulanmış olmasıdır. Buna koşut olarak MEB yönetici ve öğretmenlerin ders ve ek ders saatlerine ilişkin karar (BKK, RG: 2378) uyarınca okul müdürü ve müdür baş yardımcısı haftada altı saat, müdür yetkili öğretmen ise 30 saat, Talim Terbiye Kurulunun 133 numaralı kararı (TD: 2584) ile belirlenen dersleri okutmakla yükümlüdür (TTKK,2006:133).



### 1.1.7.2. Okul Müdürünün Görevleri

Okul müdürünün; kurumun özelliğine göre değişebilen görevlerinden bazıları şunlardır (<http://www.mufettisim.org>).

- *Eğitim lideri olarak okuldaki eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, emir ve çalışma plan ve programlarına uygun olarak yürütür. Okul için vizyon ve misyon geliştirir.*
- *Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirlenen temel ilke ve amaçların yanında okulun özel amaçların gerçekleştirmek için çalışma planlarını yapar, uygular ve denetler. Okuldaki eğitim-öğretim ve yönetimin bir disiplin içerisinde yürütülmesini sağlar.*
- *Eğitim öğretim ve yönetimin verimliliğini arttırmak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmaları yapar, araştırmalara dayalı eğitim projeleri hazırlayarak amirlerinin onayına sunar, onaylanan projeleri uygular ve sonuçlarını değerlendirir. Okulun gelişim hedeflerini ortaya koyan stratejik planlar, buna dayalı olarak okulun gelişim planını hazırlar ve bu planın uygulamaya geçirilmesini sağlar.*
- *Okulda öğrenen birey ve öğrenen organizasyon felsefesinin yerleşmesini sağlayıcı önlemleri alarak kulda çalışma düzenini kurar.*
- *Okuldaki bütün çalışmalarını ilgililerle işbirliği yaparak öğretim yılı başlamadan önce planlar ve düzenler.*
- *Personelin görevlendirilmesinde görev tanımlarına uygunluk esasını göz önünde bulundurur. Planların eğitim programlarına göre hazırlanmasında ve diğer çalışmalarda öğretmenlere rehberlik eder, öğretmenlerin çalışmalarını denetler.*
- *Öğretmenlerden ders yılı başında ünitelendirilmiş yıllık plan alır, bunları onaylar, uygulanıp uygulanmadığını denetler. Okulda sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturmak amacıyla öğretmenler kuruluna başkanlık eder. Şube ve zümre öğretmenler kurullarının çalışmalarını izler. Gerektiğinde bu kurulları*

*toplantıya çağırır. Kurulda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerekli gördüklerini üst makamlara bildirir.*

- *Personelin, görev ve sorumluluk alanlarında yapılan iş bölümü çerçevesinde, okuldaki iş ve işlemlerin sağlıklı yürütülmesiyle ilgili koordinasyon, rehberlik ve değerlendirme etkinliklerini yürütür. Öğretmenlerin, mesleklerle ilgili alanlarda yetişmelerini özendirir ve bu konuda gerekli önlemleri alır. Ders yılının çeşitli zamanlarında, öğretmenlerin derslerini ve diğer etkinliklerini yakından izler.*
- *Ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar. Gerektiğinde astlarına yetki devri yaparak işlerin daha hızlı yürütülmesini sağlar. Personele karşı, güven verici, demokratik kurallar içerisinde, sevgi ve saygı esasları doğrultusunda, örnek davranış ve tutum ile etkili bir kişilik sergiler. Personel arasında, uyum, iş birliğinin kurulmasını sağlar ve yol gösterici bir rol oynar. Personelin görev ve sorumluluklarını verimli ve nitelikli olarak yerine getirmelerini sağlayıcı önlemler alır. Personelin performansını sürekli gözetip değerlendirerek, verim düşüklüğü varsa bunun nedenlerini araştırır, yeteneklerini göz önünde bulundurarak istihdam eder, onlara rehberlik eder, iş başında yetişmelerini sağlar, daha üst kademeye hazırlanmalarına yardımcı olur. Okuldaki her düzeydeki personelin, eğitim gereksinimlerini belirler ve bu çerçevede personelin yetişmesiyle ilgili gerekli önlemleri alır. Personelin sicil raporlarını düzenleyerek, zamanında ilgili makamlara gönderir. Tüm personelin hasta sevk evrakını imzalar. Öğretim yılı başında ve gerektiğinde, okulda sağlık taraması yapılmasını sağlar.*
- *Görevini başarı ile yürütenleri, ödüllendirerek motive eder. Görevlerin gereği gibi yapılmaması durumunda, yasal yetkisini kullanır.*
- *Bayrak törenlerinin, mevzuatına göre yapılmasından sorumludur. İzinli yada görevli olarak okuldan ayrıldığı zamanlarda, öncelikle müdür baş yardımcısı, bulunmadığı durumlarda ise müdür yardımcılarında birisine vekâlet verir. Özürleri nedeniyle görevlerine gelmeyen yönetici, öğretmen ve diğer personelin yerine, hizmetlerin aksamaması için uygun görevlendirmeler ile*

*gerekli önlemleri alır. Öğretmenlere, eğitim öğretimin ve mevzuatın gerektirdiği ek görevler verir.*

- *Okuldaki rehberlik hizmetlerine başkanlık eder, yürütülmesi için gerekli önlemleri alır. Aday personelin yetişmesi için gerekli önlemleri alır. Ders dışı eğitici, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler ile ulusal gün ve haftalara ilişkin etkinliklerin düzenli ve etkili bir biçimde yürütülmesini sağlar. Derslerle ilgili uygulamaya ilişkin gerekli izinleri alarak gezi ve incelemelerin yapılmasını sağlar (<http://www.mufettisim.org>).*

### **1.1.7.3. Müdür Yetkili Öğretmen**

İlköğretim kurumları yönetmeliğinin 63. maddesi uyarınca, bağımsız müdürlüğü bulunmayan ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinden biri, müdür yetkili öğretmen olarak görevlendirilir. Müdür yetkili öğretmen, bir yandan sınıf öğretmenliğini yürütürken, diğer yandan müdürün görev, yetki ve sorumluluklarını üstlenir (Görgülü, S.S.2008:7).

### **1.1.7.4. Müdür Başyardımcısı**

Müdür başyardımcısı, okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitici etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili olarak okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar (R.G, 2008:27090).

İlköğretim kurumları yönetmeliğinin 61. maddesi uyarınca, müdür başyardımcısı, ders okutmak yanında müdürün en yakın yardımcısıdır ve müdürün olmadığı zamanlarda müdüre vekâlet eder. Aynı yönetmeliğin 61. ve 62. maddeleri uyarınca, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı, ders okutmak yanında; okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, ayniyat, yazışma, sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, nöbet, koruma,

temizlik, düzen, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili olarak okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar (Görgülü, S.S.2008:7).

Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı, bu görevlerin yapılmasından, okulun amaçlarına uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumludur ve görev tanımında belirtilen diğer görevleri de yapar (Görgülü, S.S.2008:7 ).

#### **1.1.7.5. Müdür Yardımcısı**

Müdür yardımcıları ders okutmanın yanında okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, sosyal etkinlikler, yatılılık bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, nöbet, koruma, temizlik, düzen, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili olarak okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar (RG,2008–27090).

#### **1.1.7.6. Pansiyondan Sorumlu Müdür Yardımcısı**

Pansiyonlu okullarda, ayrıca pansiyonla ilgili hizmetlerin yürütülmesinden müdüre karşı sorumlu bir müdür yardımcısı görevlendirilir. MEB Okul pansiyon yönetmeliği uyarınca, pansiyondan sorumlu müdür yardımcısının başlıca görevleri şunlardır (Görgülü, S.S.2008:8).

- “Yatılı öğrencilerin disiplin, düzen ve temizliğini sağlamak
- Evcil çıkacak yatılı öğrencilerin işlemlerini yapmak
- Etütlerin, zamanında ve verimli olarak yürütülmesini sağlamak
- Yatılı öğrencilerin ziyaretçi kabul etme saatlerini ve yerlerini düzenlemek
- Banyo, çamaşırhane, bulaşıkhanesi, yatakhane, tuvalet ve lavaboların temiz ve tertipli tutulmasını sağlamak
- Ambardan, tabelaya göre günlük erzak çıkarılmasını ve pişirilmesini kontrol etmek.
- Günlük tabelayı (varsa diyet uzmanı ile) hazırlamak.
- Belleticilerin nöbet çizelgelerini hazırlamak ve çalışmalarını denetlemek

- Pansiyonlarla ilgili verilen diğer görevleri yapmak”

#### **1.1.7.7. Nöbetçi Müdür Yardımcısı**

Okullarda nöbet işleri İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, Okul Pansiyon Yönetmeliği, İlk ve Ortaöğretim Kurumları Sosyal Etkinlik Yönetmeliği, Taşımali İlköğretim Yönetmeliği, Temizlik Rehberi, İlköğretim Genel Ortaöğretim Mesleki Nöbetçi Müdür Muavini Nöbetçi Öğretmen Okul Sekreteri ve Hizmetlilerin Görevleriyle İle İlgili Genelge hükümlerine göre düzenlenir (Görgülü, S.S.2008:8).

Nöbetçi müdür yardımcısı, yukarıdaki mevzuat uyarınca, günlük eğitimin başlamasından yarım saat önce okulda hazır bulunur ve çalışma süresinin bitiminde gerekli kontrolleri yapar ve nöbet raporunu hazırlayarak görevini tamamlar. Buna göre, okulun işleyişinden ve işlerin düzenli olarak yürütülmesinden müdüre karşı sorumlu olan nöbetçi müdür yardımcısının görevleri şunlardır (Görgülü, S.S.2008:9).

- “Hazırlanan Günlük Nöbet Çizelgesi’nin düzenli bir biçimde uygulanmasını sağlar.
- Herhangi bir nedenle okula gelmeyen, geç gelen yada izinsiz ayrılan öğretmenlerin kayıtlarını tutar, boş kalan sınıfların nöbetçi öğretmen tarafından doldurulmasını sağlar ve müdüre bildirir.
- Nöbetçi öğretmenlerin görev bölgelerinde bulunmalarını sağlar.
- Halkla ilişkiler, güvenlik ve koruma işlerine aktif olarak katılır.
- Okula gelmeyen yada okuldan izinsiz ayrılan öğrencilerle ilgili işlemleri yapar.
- Okula geç gelen, okuldan ayrılmak isteyen öğrencilerin işlemlerini yapar.
- Törenlerin düzenlenmesiyle ilgili işlemleri yapar.
- Okulun temizliğiyle ilgili işlemleri yapar ve gerekli önlemleri alır.
- Her türlü güvenlik önlemlerinin ve nöbet işlerinin düzenli olarak yürütülmesiyle ilgili denetimleri yapar, gerekli önlemleri alır.
- Nöbet kayıtlarının düzenli olarak tutulmasını sağlar.

- Günlük zaman çizelgesini uygular, eğitim etkinliklerini izler ve bu konuda gerekli önlemleri alır.
- Isıtma, elektrik ve sıhhi sistemlerin çalışıp çalışmadığını denetler.
- Söz konusu okulun yatılı olması durumunda;
  - Ambardan malzeme çıkarılırken hazır bulunur.
  - Yemeklerin listeye göre çıkarılması/sözleşmeye göre getirilmesini sağlar.
  - Okul servislerinin kontrol edilmesi, öğrencilerin güvenli olarak taşınmasıyla ilgili denetimleri yapar. Őikâyetleri değerlendirerek gerekli önlemleri alır.
  - Taşıma merkezi okullarda, öğrencilerin sözleşme koşullarına uygun olarak taşınması, güvenli biçimde araçlara bindirilmesi, zamanında ulaştırılmasına yönelik denetimleri yapar.
  - Belleticilik görevinin mevzuatına göre yürütülmesini sağlar.
  - Etütlerin zamanında ve mevzuatına göre yürütülmesini sağlar (Görgülü, S.S.2008:9).”

### **1.1.8. Ülkemizde Okul Yönetici Atama Uygulamaları ve Bugünkü Durumu**

Türkiye’de eğitim yöneticiliğinin öğretmenliğe ek bir görev olmaktan kurtarılarak meslekleşmesinin sağlanması, ilk kez 1946 yılında toplanan nc Milli Eğitim Şurası’nda tartışılmıştır (Aslan,2003:4).

Üniversitelerde okul yöneticiliği ile ilgili ilk açılan fakülte, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakltesidir. 1965–1966 ğretim yılında öğretime başlamış olan Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, bu dönemde alanında süresi dört yıl olan ve türündeki tek fakültedir. Bu fakültede Eğitim Yönetimi ve Teftişi, Bilim Dalı, Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Bilim Dalı kurulmuştur (Cemaloğlu,2005:9).

*06.05.1985 tarih ve 2187 sayılı T.D. yayınlanan “Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticilerinin Atanmalarına ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönerge” ve 05.10.1990 tarih, 20656 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre; okul ve kurumların açık bulunan yöneticilerine yapılacak atamalar için adayların değerlendirmeye tabi tutulması esastır. Bu amaçla bakanlık merkezinde ve illerde değerlendirme ve mülakat komisyonları kurulur. İl değerlendirme ve mülakat komisyonu, atama yetkisi valiliğe olan ve yönetmelik kapsamına giren okul ve kurum yöneticiliklerine atanmak için müracatta bulunanlar ile aday gösterilenler arasında gerekli değerlendirme işlemlerini yaparak gerekli şartları taşıyan adayları belirler. Adayların birden fazla olması durumunda mülakat yapılması esastır. Atama yetkisi valiliğe ait olanlar için değerlendirme ve mülakat sonuçlarına göre Yönetici Tespit Formu üzerinde en yüksek puan alandan başlamak üzere yönetici olarak atanacakları tespit eder. Atamalar valilikçe yapılır (R.G,1985:2187).*

Geçmişteki uygulamalardan farklı olarak; Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” okul yöneticilerinin yöneticiliğe atanmadan önce yönetici eğitimi almalarının yasal dayanağını oluşturmuştur. Yönetmeliğe göre okul müdürü olarak atanacakların değerlendirme sınavından başarılı olanlar arasından seçilmesi esastır. Yönetmeliğin belirlediği genel şartları taşıyan ve öğretmenlik mesleğinden en az beş yıl hizmeti bulunan adaylar seçme sınavına katılır. Seçme sınavında başarılı olan adaylar en az 120 saat süreli yönetici yetiştirme kursuna katılırlar. Yönetici yetiştirme kursu sonunda yapılacak değerlendirme sınavı sonucuna göre atamalar yapılır (R.G,1998: 23742).

Türkiye’de okul müdürlerinin seçilmesi ve atanması, 27.09.1995 tarih ve 22417 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Milli Eğitim Bakanlığı’na Bağlı Kurum Yöneticileri Atama Yönetmeliği”ne göre;

*Yüksek öğrenim görmüş olmak, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak, atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak, memuruyite engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır disiplin cezası almamış veya idari görevi adli ve idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak, kurumların özel mevzuatında belirtilen şartları taşımak, son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak, zorunlu hizmet bölgesi dışında kalan yerlerdeki kurum müdürlerine, atanacaklar için ilgili mevzuatın gereğince zorunlu bölge hizmetini yapmış veya bu hizmetten muaf sayılmış olmak (R.G, 1995:22417).*

#### **Özel Şartlar;**

*A tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az sekiz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az dört yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak, B tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az iki yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak, C tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dört yıl hizmeti bulunmak, özel eğitim kurumlarına müdür olarak atanacaklar için özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olmak” (R.G,1995:22417).*

#### **Yönetici olarak atanacaklarda dikkate alınacak tercih sebepleri;**

*Yönetim alanında yüksek lisans (Master), doktora yapmış olmak, takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak, eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak, “Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı”nda en az C düzeyinde başarılı olmak, eğitim Araçları ve Donatım Merkezleri için fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi, iş teknik eğitimi, atölye ve meslek dersleri öğretmeni olmak, devlet kitapları döner sermayesi ve basımevi yöneticilerine atanacaklar için basım, yayın ve işletmecilik alanında lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak, ilköğretim okul müdürlüğüne atanacaklar için lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak, yönetim alanında kurs ve*



*seminer görmüş olmak, meslek liseleri ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak atanacaklarda; lisans öğrenimi görmüş atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olmak, Öğretmen evi ve Akşam Sanat Okulu Müdürlüğüne atanacaklar için bu kurumların birinci veya ikinci kademe yöneticiliğini yürütüyor olmak (R.G,1995:22417).*

Yukarıda sayılan şartlar gereğince, duyuru sonucunda müracaat edenlerden “İl Değerlendirme Komisyonu” ve “Bakanlık Değerlendirme Komisyonunca değerlendirilerek atamaları yapılmaktaydı. Ancak, eğitim yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi işlerinin düzenlenmesi gerektiği konusunda çeşitli komisyon raporlarında ve araştırmalarda yer verilmektedir. İlk olarak Üçüncü Milli Eğitim Şurasında eğitim yönetiminin bir meslek olarak belirlenmesi istenmiş ve başarılı öğretmenlere iki yıllık bir öğrenim veren “Yönetim Enstitüsü veya Akademisinin” kurulması önerilmiştir. Onuncu Milli Eğitim Şurasında; yöneticilerin yüksek lisans öğrenimi yapmaları gerektiği ifade edilmiş, eğitim yöneticisinin yaptığı iş tanımlanmıştır. Onbirinci Milli Eğitim Şurasında; eğitim yöneticisi olacak kişi, önce eğitim bilimlerinde, eğitime temel olan öteki bilimlerde ve yönetim bilimlerinde lisans öğrenimi tamamladıktan sonra yönetici yardımcısı olarak atanmalıdır. Eğitim yöneticileri, hizmet öncesi eğitimden sonra, eğitim yönetimindeki ve eğitim sistemindeki değişiklikleri ve yenilikleri izlemek üzere süreklilik gösterecek biçimde hizmet içi eğitimden de geçirilmelidir teklifleri getirilmiştir.

1982 yılında onbirinci Milli Eğitim Şurası’nda uzmanların yetiştirilmesine ilişkin görüşler ortaya konulmuştur. Eğitim sisteminde ihtiyaç duyulacak eğitim yöneticisi sayısı 20 000 olarak dile getirilmiştir (MEŞ.1982:XI ).

*23.09.1998 tarih ve 23472 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve değişikliğide 30.11.2000 tarih ve 24246 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir (R.G,1998: 23472).*

Bu yönetmelik %30 oranında Türkçe-Kompozisyon, %20 oranında Türkiye Cumhuriyeti İnkılâp Tarihi ve Atatürkçülük, %50 oranında kamu yönetimi ile ilgili mevzuat, Milli Eğitim Mevzuatı, eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ile ilgili temel bilgileri kapsayan soruların sorulduğu ve 100 üzerinden 70 puan alanların başarılı olduğu seçme sınavını bu sınav sonucuna göre alınacakları hizmet içi eğitim sonunda yapılacak değerlendirme sınavında aldıkları puana, genel ve özel şartlara göre müdür adaylarının eğitim kurumlarına atanmalarını öngörmektedir.

Genel Koşullar (RG,1998:23472);

*Yüksek öğrenim görmüş olmak, eğitim öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak, atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak. Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır disiplin cezası almamış yada bu süre içinde idari görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak, Bu yönetmelik hükümlerine aykırı olmamak kaydı ile kurumların özel mevzuatında belirtilen koşulları taşımak, son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak. Öğretmenler için zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen yerler dışındaki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış yada bu yükümlülüğünden muaf sayılmış olmak, (18.08.2000 tarihli ve 2000/1517 sayılı BKK ile ek). Atanmak istediği kurum türü ile ilgili hizmet içi eğitim programına katılmak, (15.08.2000 tarihli ve 2000/1517 sayılı BKK ile ek). Görevin tanımında belirtilen nitelikleri taşımak (RG,1998:23472).*

Özel Koşullar:

*Bu yönetmelik kapsamındaki kurumlara müdür olarak atanacakların; değerlendirme sınavında başarılı olanlar arasından seçilmesi esastır.*

*Değerlendirme sınav sonucunda; ( C ) tipi kurum müdürlüğü için en az 70, ( B ) tipi kurum müdürlüğü için en az 75, ( A ) tipi kurum müdürlüğü için en az 80 puan almış*

*olmak yanında yönetmeliğin özel koşullar bölümündeki şartları taşımaları gerekmektedir (RG, 1998:23472).*

Yönetici Olarak Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Nedenleri:

Bu yönetmelik kapsamındaki kurumların yöneticiliklerine atanacak adaylarda değerlendirme puanının eşitliğinde öncelik sırasına göre dikkate alınacak tercih nedenleri şunlardır (RG,2000:1517):

*Lisansüstü düzeyde eğitim görmüş olmak, (Tercih sıralaması eğitim yönetimi, kamu yönetimi ve diğer alanlar şeklinde yapılır), lisans düzeyinde eğitim görmüş olmak, Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavında en az C düzeyinde başarılı olmak, yönetim alanında en az 120 saat süreli kurs görmüş olmak, takdirname ve aylıkla ödüllendirilmiş olmak, eğitim-öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili diğer alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak, meslekte hizmet süresi fazla olmak.*

Belirlenen koşullara göre müdür adaylarının yapılan duyuru sonucundaki müracaatları neticesindeki yapılan değerlendirme ile eğitim kurumlarına atanmalarını öngörmektedir.

“Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği” halen yürürlükte olan yönetmeliktir. İlgili yönetmeliğin müdür atama kriterleri ve aranan şartları detaylı bilgi için bkz. ek).

Yöneticilik görevlerine atanacaklarda aranılan genel şartlar şunlardır (RG,2008: 26856):

Atama yetkisi bu yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticileri valiliklerce atanır.

*Yüksek öğrenim görmüş olmak, öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak, son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla son üç yıllık sicil notu ortalaması 76 puandan aşağı olmamak, son üç yıllık hizmet süresi içinde, yöneticilik görevi olanların yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak, zorunlu çalışma yükümlülüğü gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü sağlık veya eş durumu özrüne dayalı olarak erteletmiş, tamamlamış ya da bu yükümlülükten muaf tutulmuş olmak. Anadolu statülü eğitim kurumları, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri ve bilim sanat merkezleri yöneticiliklerine öncelikle bu eğitim kurumlarında görev yapan yada yapmış olanlar arasından atama yapılır (RG,24.04.2008: 26856).*

#### Müdürlüğe atama

*(C) tipi eğitim müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olmaları, (B) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl görev yapmış olmaları ve (A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla, boş bulunan eğitim kurumu müdürlüklerine atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle valiliklere başvuruda bulunurlar. Başvuruda bulunan adayların değerlendirmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır. Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır(RG,24.04.2008: 26856).*

## **1.1.9. Yabancı Ülkelerde Eğitim Yöneticilerinin Seçimi ve Yerleştirilmesi**

### **1.1.9.1. Japonya**

Demokratik Eğitim Kurultayı Öğretmen Yetiştirme Komisyon raporunda (1998), Japonya’da okul müdürlerinin öğretmenler arasından seçildiği ve öğretmen yetiştirme kapsamında hem merkezi hem de yerel yönetim odaklı bir eğitim sisteminin varlığından bahsedilmektedir. Öğretmen yetiştirme bugün Japonya’da 65 Eğitim Fakültesinde ilk ve ortaokul öğretmeni yetiştirme şeklinde yürütülmektedir. Komisyon raporuna göre, Japonya’da il eğitim kurları tarafından öğretmenlere birinci sınıfı ve ikinci sınıf olmak üzere iki çeşit sertifika verilmektedir. Birinci sınıf sertifikayı alabilmek için üniversiteyi bitirmek, olgunluk sınavını almak gerekmektedir. Okul müdürleri birinci sınıf sertifika alanlar arasından seçilmektedir. Ayrıca okul müdürleri, müdür yardımcıları ve program danışmanlarına yönelik Bölge ve Yerel Eğitim merkezlerinde hizmet içi eğitim verilmektedir. Japonya’da birinci sınıf sertifikaya sahip olmak özellikle lise öğretmenliği için gerekmektedir. Okul müdürlerinin seçiminde birinci sınıf sertifika yanında lisansüstü eğitim şartı da aranmaktadır

(Türk Eğitim Sistemi Alternatif Perspektif,1996:91, Akt: Toklucu,2001:50).

### **1.1.9.2. Fransa**

Fransa Eğitim Bakanlığı incelendiğinde, bakanlığın merkezi bir yapıda olmasına rağmen, 1982’den sonra yetkinin yerel yönetimlere devredildiği görülmektedir. Bununla birlikte, merkezi hükümet, hizmetlerin tutarlığı ve uygunluğu konusunda yetkileri elinde tutmaktadır. Bakanlık, pedagojik çerçeveyi ve müfredatı belirleme, kamu okulu öğretim personelinin işe alınması, yetiştirilmesi ve yönetilmesi işlerini yapmaktadır. Fransa’da belediyelerin ve yerel eğitim yönetimlerinin eğitim ile ilgili farklı görev ve yetkileri bulunmaktadır (Gülcan, 2003:7,Akt: Şamdan,2008:18).

Fransa'da da okul müdürü kaynağı öğretmenlerden oluşmaktadır. Fransa'da, 1959 yılına kadar okulöncesi eğitim ve ilköğretim kurumlarında görev yapacak öğretmenler sınavla girilen ve hem kuramsal hem de uygulamalı olarak öğretim yapılan, iki yıl süreli öğretmen okullarından yetişmiştir. 1959 yılından sonra, tüm ilkokul öğretmenlerinin olgunluk (baccalaureat) diploması alanlar arasından atandığı görülmektedir. Okulöncesi eğitim kurumlarında öğretmenlik yapanlar da ilkokul öğretmenleri ile genelde aynı eğitime tutulmaktadır. Bunun yanında, her iki kurum öğretmenlerinin hakları, sorumlulukları ve görevleri de birbiriyle aynıdır. Her öğretmen okulunun kendine bağlı bir uygulama okulu vardır. Öğretmen adayları, katılmak zorunda oldukları gözlem ve uygulama çalışmalarını, uygulama okulunun değişik sınıflarında bir yarıyıl boyunca sürdürürler. Yatılı ve gündüzlü öğretim yapan öğretmen okullarına öğretmenlik mesleğini seven, yetenekli öğrencilerin alınmasına özen gösterilir (Türkoğlu, 1983:192,Akt:Toklucu,2001:51).

Ancak, 1984–1985 öğretim yılından başlayarak ilkokul öğretmenlerinin de dört yıllık bir yüksek öğretimden geçirilmeleri ve öğretmen yetiştirme kolejleri (ecoles normales superieures) ile üniversitelerde eğitim görmeleri ilke olarak benimsenmiş ve uygulama konulmuştur. Ortaokullarda öğretmenlik yapabilmek için ise en az iki yıllık bir üniversite eğitimi görmek ve yoğun bir öğretmenlik meslek bilgisi (pedagojik formasyon) programını başarmak gerekir. Ancak CAPES sertifikası alabilmek için belirli bir alanda en az üç yıl yüksek öğretim ile bir yıllık meslek bilgisi öğrenimi görmek gerekmektedir. Bu sertifikaya sahip olanlar ortaöğretimin bütün sınıflarında ders verebilir(Türkoğlu, 1983:192,Akt: Toklucu,2001:51).

Fransa'da öğretmen yetiştirmede birçok esaslar görülürken okul müdürü yetiştirme süreci kariyerde bir yükselme olarak sunulmaktadır. Öğretmen olduktan sonra alınacak üç yıllık bir eğitim sonucu yetenekli bir anaokulu, ilkokul müdürü ve Mediko-psikopedagojik Merkezi yöneticisi olunabileceği belirtilmektedir. Öğretmenlere yönelik kariyer planlaması görülmektedir. Müdür olmak isteyenlere yönelik bir seçme sınavı yapılmaktadır. Bu sınav sonucu okul müdürlüğü yanında müfettişlik, eğitim araştırmacısı, değerlendirme ve kurullarda önemli rol alma gibi

imkânları da vermektedir. Kariyer yükselmesi ücret artışlarını da beraberinde getirmektedir (Lauwerys, Varış ve Neff, 1979:134,Akt: Toklucu,2001:51).

### 1.1.9.3. İngiltere

İngiltere’de Eğitim ve Beceri’den sorumlu Devlet Sekreteri, Başbakan tarafından atanmakta ve bu devlet sekreteri, kamu eğitim sisteminin kontrolü ve yönetilmesi konusunda Birleşik Krallık Parlamentosuna karşı sorumlu olmaktadır. İngiltere’de eğitimden en üst düzeyde sorumlu kişi olan Devlet Sekreteri’ni desteklemek üzere, Okullardan sorumlu Devlet Bakanlığı, Çocuk ve Aileden sorumlu Devlet Bakanlığı olmak üzere üç bakanlık bulunmaktadır (Gülcan, 2003:7,Akt:Şamdan,2008:18).

“School Leadership and Management, [Okul Liderliği ve Yönetim]” adlı araştırmada 2000 yılından beri İngiliz okullarında yürütülmekte olan performans yönetimi programı, okul’un yönetici yapısına önemli sorumluluklar yükler. Bu, başöğretmenin genel performansının değerlendirilmesi için, bir okul lideri ve yöneticisi olarak sorumluluk da içerir. Yönetici kuruluşlara, bu görevde hükümetçe atanmış harici danışmanlar yardımcı olur. Araştırma konusunda, bu makale başöğretmenin değerlendirilmesinde harici danışmanın rolünü ve pratikte nasıl çalıştığı hakkında ne bildiğimizi özetler. Bu anahtar konulardan bazıları araştırılmış ve daha fazla araştırma için sorular yöneltilmiştir. Harici danışmanlar esas rollerinin yöneticilere danışmanlık ve destekleyicilik olduğu konusunda son derece açık ve kesindiler fakat onlar aynı zamanda başöğretmenler için temin ettikleri desteğe de önemli bir vurgu yapıyorlardı. Bununla birlikte başöğretmenin performans yönetimi için nihai sorumluluğun yönetici organda bulunduğu da farkındaydılar. Onlar aynı zamanda kendilerini rehberler, iş bitiriciler, dürüst araçlar, koçlar ve yönetici eğitmenleri olarak da görüyorlardı (Crawford, Megan; Earley, Peter 2004: v24 n4 p377–389 Nov 2004).

“İngiltere’de okul yönetici yetiştirme süreci bir sürekli mesleksi gelişme olarak görülebilir. Sürekli mesleksi gelişme bir model olarak şu boyutları içermektedir (Balcı, 1999:221, Toklucu,2001:54).”

- “Amaçların geliştirilmesi: Genel ihtiyaçlar
- İhtiyaç analizi: Ayrıntılı hedeflerin geliştirilmesi
- Program geliştirilmesi
- Amacı nedir?
- Kimler katılacaktır?
- Nerede gerçekleştirilecektir?
- Ne kadar süre alacaktır?
- Nasıl olacaktır?
- İçeriği nedir?
- Başarı değerlendirilmesi?
- Tüm sürecin yönetim ve değerlendirilmesi.”

“Ayrıca, NPQH (Okul Yöneticileri için Milli Profesyonel Nitelik) programı çerçevesinde de okul müdürleri eğitilmektedir. Bu programın ana prensipleri (Çingir,1999:34,Akt: Toklucu,2001:54).”

- “Bu program, okul geliştirme içinde köklenmiş, eğitimin içinde ve dışında en iyi liderlik ve yönetim icrasını vurgular.
- Bu program, okul yöneticileri için milli standartlara dayalıdır.
- Bu program, okul yöneticileri için hazır olma sinyali verir ve seçme sürecini bunun dışında tutar.
- Bu program, bir okul yönetici adayının yöneticilik niteliği kazanıp kazanmadığı gözlemini verir.
- Bu program, yeni atanan okul yöneticileri için kendi okulları içersindeki yönetim ve liderliğe devam edebilmesi noktasında temel çizgiyi belirler.”

“Kursun sonucunda RAC (Bilgesel Değerlendirme Merkezi) atamalar yapılır.



Sayı 1 onbir olan bu merkezin dört amacı şöyle sıralanmaktadır (Çingir,1999:36,Akt: Toklucu,2001:55).”

- “Her tip okuldan adayları seçme,
- Bütün adaylar için başlangıç olarak kendi kendini değerlendirme,
- Eğitim yoluyla değerlendirilemeyen anahtar alanların değerlendirilmesi,
- Bütün adayların nihai değerlendirilmesi.”

İngiltere’de atama süreci (Eurodice,2008,Akt: Şamdan,2008:21).

- “Gazete ilanı verilir.
- Komisyon oluşturulur.
- Komisyon adayları yönetim kuruluna bildirir.
- Yönetim kurulu ve yerel yönetim onaylamazsa başka aday bulunur.
- Vakıf ve dini eğitim veren okullarda, yöneticinin okulun bu karakterini koruyup koruyamayacağı dikkate alınır.”

Okul müdürü olabilmek veya bu görev için başvuruda bulunabilmek için aşağıdaki koşulları yerine getirmek ve bu niteliklere sahip olmak gerekmektedir.

- “Tecrübeli ve nitelikli bir öğretmen olmak,
- Akademik niteliklere sahip olmak,
- Profesyonellik, karakter ve mesleki geçmişi hakkında iyi bir referansa sahip olmak,
- Herhangi bir suçtan veya yüz kızartıcı olaydan sabıka kaydının olmaması,
- Sağlık koşullarının bu görev için uygun olması (Eurodice,2008,Akt: Şamdan,2008:21).”

#### **1.1.9.4. Polonya’da Okul Müdürlerinin Atanma Kriterleri**

Polonya’da okul müdürü olabilmek için gerekli koşullar şunlardır:

- “En az 5 yıllık öğretmen olmak,
- Temiz bir sicile sahip olmak,
- Eğitim Yönetimi konusunda bir kursu tamamlamış olmak,

- Yukarıdaki niteliklere sahip adaylar başvurularının kabul edilmesi durumunda okul yönetim kurulu tarafından en az bir yıl, en çok beş yıllık sürelerle tüm adaylara açık rekabet koşuluyla işe alınırlar.

#### Okul müdürlerinin görevleri

- Okul yönetimi, okul etkinliklerinin planlanması ve okulun dış dünyada temsili
- Pedagojik denetmenlik
- Tüm çocukların psikoloji ve fiziki açıdan sağlıklı gelişmelerini sağlayacak koşulların ve ortamın oluşmasını sağlamak
- Okul Konseyi ve Pedagojik Konsey tarafından alınan kararların öğrencilerin yetenekleri ve kapasiteleri ölçüsünde uygulanmasını sağlamak.
- Finansal kaynakların amacına uygun ve verimli kullanılmasını sağlamak.
- Öğrencilerin yüksek öğretim kurumlarına yerleştirilmeleri için Yüksek Öğretim Kurumları ve Öğretmen yetiştiren kurumlarla ortak çalışmak.
- Okul müdürü hem okulun müdürü hem de işverendir.
- Okul müdürleri ilgili kurullara danışmak koşuluyla müdür yardımcılarını atayabilir veya görevden alabilir.
- Öğretmen ve yardımcı personel ataması yapma ve görevini yerine getirmeyenlerin işlerine son verme yetkisine sahiptirler.
- Dört sınıflı bir okulun müdürü haftada 12 saat, 17 ve daha fazla sınıflı bir okulun müdürü haftada üç saat derse girmekle yükümlüdürler.
- Okullar merkezi hükümet ve daha çok da yerel yönetimler tarafından finanse edilirler.
- Öğretim programları merkezi hükümetçe belirlenir. Fakat okullar bu çerçeve programa bağlı kalmak şartıyla kendi programlarını oluşturabilirler.
- Eğitim Bakanlığı bütün eğitim kurumlarından sorumlu en üst organdır. Bakanlığa bağlı her ilde birimler vardır ve okullar bu birimlere bağlıdır (Eurodice,2008,Akt: Şamdan,2008:21)”.

### 1.1.9.5. Finlandiya’da Okul Müdürlerinin Atanma Kriterleri

Finlandiya’da okul müdürü olabilmek için öncelikle nitelikli bir öğretmen olmak gerekir. Ayrıca okul idaresi sınavından geçmeniz gerekir. Son yıllarda ise okul müdürü olabilmek için Eğitim Bakanlığı’nın düzenlediği bir kutsan geçmek veya Jyvaskyla Üniversitesi tarafından verilen okul yönetimi eğitimi diplomasını almak gerekiyor. Okul müdürleri diplomaları ve sertifikaları daha çok okul müdürü atandıktan sonra alınır. Okul müdürü olabilmek için önce müdür yardımcısı olmak gerekiyor. Okul müdürü olmak isteyen müdür yardımcıları ve öğretmenler için kurslar düzenlenir. Okul müdürü olduktan sonra da okul müdürlerinin her yıl katılmakla yükümlü oldukları seminer ve kurslar vardır. Şayet bir okulun müdüre ihtiyacı varsa okul yetkilileri gazeteyle ilan verirler. Müdür olabilme nitelik ve sertifikalarına sahip adaylar CV’lerini ilgili okula gönderirler. Daha sonra adaylar okul komisyonu tarafından görüşmeye alınırlar ve bazen de psikolojik bir teste tutulurlar. Normalde okul öğretmenlerinin görüşü alınır fakat son kararı okul, belediye ve velilerden oluşan komisyon verir. Okul müdürü olarak atananlar okul yönetim kurulu uygun gördüğü takdirde emekliye ayrılıncaya kadar görev yapabilirler.

- “Okul müdürü okuldaki her şeyden sorumludur, planlama, geliştirme, uygulama ve finansal işler öğretmenlerinde desteği ile okul müdürü tarafından yapılır. Fakat yeni öğretmen alımı gibi işler okul eğitim komitesi tarafından yapılır.
- Okullar hem Eğitim Bakanlığı hem de belediyeler tarafından finanse edilir ve desteklenir.
- Eğitim programlarının belirlenmesinde Eğitim bakanlığı genel çerçeveyi belirler. Sonra şehirlerdeki ulusal eğitim komitesi (National Board Of Education) programı şekillendirir, daha sonra belediyelere gelir onlarda gerekli ilaveleri yaparlar ve en sonunda program okullara gönderilir ve okullarda da okul müdürü ve öğretmenler, öğrenci, okul ve çevrenin ihtiyaçlarını da dikkate alarak okul temelli (okula bağlı-School Based

Curriculum) program denen eğitim-öğretim programını oluşturur ve uygulamaya koyar.

- Finlandiya’da okullar pek çok konuda özerk olmalarına ve yerel yönetimlere bağlı olmalarına rağmen eğitim bakanlığı eğitim ile ilgili en üst organ ve otoritedir. Toplam dört eyaletteki Provincial State Office (il temsilcilik büroları) aracılığı ile genel bir eğitim politikasının oluşturulmasından, uygulanmasından, yönetiminden ve belediyeler aracılığıyla finanse edilmesinden sorumludur (Eurodice,2008,Akt: Şamdan,2008:21).”

#### **1.1.9.6. Amerika Birleşik Devletleri’nde Okul Müdürlerinin Atanma Kriterleri**

ABD’de eğitimden sorumlu asıl birim, eyalettir. Federal yönetim, ulusal eğitim politikalarını oluşturmakta, eğitim amaçlarından asgari standartları belirlemekte ve eyaletlere belli miktarda mali destek sağlamaktadır. Eyaletler eğitim bölgelerine, her eğitim bölgesi de eğitim mahallerine ayrılmıştır. Eğitim mahalleri federal ve eyalet yasalarını dikkate alarak kendi eğitim sistemlerini oluşturmaktadır(MEB ABD Eğitim Sistemi İnceleme Raporu,1995:3,Akt: Toklucu,2001:56).

The Reform of School Administrator Preparation: The Western Kentucky University Model, [ Okul İdarecisinin Hazırlanmasında Reform: Western Kentucky University Modeli]” adlı araştırmada artan kaliteye yönelik çok sayıda öğretim reformları, okul müdürlerinin sorumluluklarını zorunlu olarak değiştirir. İdari pozisyonlar için daha etkin liderler hazırlamak yoluyla Kentucky’da devlet okulları eğitiminin etkinliğini arttırmak için sonuçsal bir katkı yapmak üzere, Western Kentucky Üniversitesinde yeni bir müdür programı geliştirildi. Ulusal reformun öğretilerini kapsamak ve devlet-mandalı öğretim gereklerine ayak uydurmak üzere tasarlanmış bu program, gelecekteki yöneticilerin üç sertifika düzeyi konusunda karar vermesine imkân verir (erken ilköğretim, ortaokul ve lise). Buna ilaveten, yönetici adayları aşağıdaki uzmanlıklardan seçim yapabilirler: öğretim süpervizörü (müfettiş), öğrenci personeli müdürlüğü, okul işleri yöneticisi, veya okul nezaretçisi. Programın temel malzemeleri idarenin jenerik bir çalışması, eğitsel idarenin teknik

yönleri konusunda bir çalışma, araştırma bulguları konusunda bilgi ve yaklaşım, kontrol edilmiş uygulama için fırsat ve nihayet, yetkinlik gösterimi (Cline, H. D,1988:10).

ABD’de okul yöneticiliği için temel gereksinimler eyaletten eyalete farklılık arz etmektedir. Genel olarak bakıldığında ise bir okul yöneticisi olarak adayda;

- “Eğitim yönetiminde master derecesi
- Okul yöneticisi olarak çalışabilme için geçerli eyalet sertifikası
- Bir devlet okulundaki yönetici veya danışman olarak en az beş yıllık çalışma tecrübesi
- Seçili kurulun uygun göreceği bu sayılan şartlara alternatif olacak bazı nitelikler aranır (Pehlivan, 1996:51,Akt: Toklucu,2001:56).”

ABD eyaletlerinde bulunan eğitim bölgelerindeki okullarda kimlerin yönetici olacağını belirleyecek değerlendirme merkezleri de bulunmaktadır. ABD’de okul yöneticilerinin performansı, onlar için yapılan meslek içi programlara bağlıdır. Bu programlar şu konuları içerir (Pehlivan, 1996:66-67,Akt: Toklucu,2001:57).

- “Problem analizi,
- Adil karar verme,
- Yönetim kabiliyeti,
- Karar verebilme,
- Liderlik,
- Duyarlılık,
- Stres toleransı,
- Sözlü iletişim,
- Yazılı iletişim,
- İlgi alanı,
- Şahsi motivasyon,
- Eğitim değerleri.”

Yönetici olma şartları eyaletlere göre değişmekle birlikte, yönetici olmanın genel şartları şunlardır (Balcı,1999:216-220, Akt: Toklucu, 2001:54):

- “Eğitim yönetimi alanında master derecesi
- Bir okul yöneticisi olarak çalışmaya imkân veren eyalet sertifikası
- Kamu okullarında beş yıllık okul yöneticiliği yada müfettişliği tecrübesi
- Mütevelli heyetinin bu niteliklere uygun önerdiği alternatifler.”

Birçok eyaletteki okul sisteminde eğitim bölgesinde kimlerin okul yöneticisi olacağına karar vermek üzere değerlendirme merkezleri oluşturulmuştur. Bazıları da hedeflenmiş mesleki gelişme sürecini devreye sokmuşlardır. Bunlara göre yönetici olmanın temel gerekleri şunlardır (Balcı,1999:216-220, Akt: Toklucu, 2001:54):

- “Gerçek bir öğretmenlik sertifikasına sahip olmak
- Eğitim yönetiminde akredite edilmiş master derecesi
- Başarılı öğretmenlik deneyimi
- Eğitim yönetimi ve teftişi sertifikası ya da programı
- İnternlik ve alan tecrübesi uygulaması”.

Ortaöğretim Okulu Yöneticileri Ulusal Derneği (NASSP) okul yönetiminin başarılı olması için gereken altı yeteneği şöyle ortaya koymuştur “İş planlama ve örgütlenme yeteneği, başkaları ile çalışma ve onlara liderlik etme yeteneği, problemleri analiz etme ve karar verme yeteneği, sözel ve yazılı iletişim yeteneği, başkalarının ilgi ve ihtiyaçlarını algılama yeteneği, baskı altında performans gösterme yeteneği” (Balcı, 1999:220-221).

### 1.3. PROBLEM

Yönetici atamaları, 2002–2008 yılları arasında yargıya takılmış atama yönetmeliği beş kez yargıdan geri dönmüştür. Düzenlemeler subjektif değerlendirmelere açık bir sistemi öngördüğü için objektiflik ilkesinden uzaklaşmayı ifade etmektedir. Takdir yetkisi ve takdir yetkisinin sınırlarının belirli olmaması, kariyer ve liyakat ilkelerini gözetmeyen yapı, kamu personeli açısından güvencesiz bir ortam yaratmaktadır.

Danıştay ikinci dairesi atama yönetmeliğinin 10. maddesi yönünden incelemesi sonucunda, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği'nin "Müdür yardımcılığına atama" başlıklı 10. maddesinde; "(1) Eğitim kurumu müdür yardımcılıklarına, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde yer alan temel ilkeler esas alınarak bu Yönetmeliğin 7 inci ve 8 inci maddelerinde belirtilen şartları taşımaları kaydıyla; öncelikle o eğitim kurumunda görev yapan öğretmenler arasından eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği bir aday ilçe milli eğitim müdürünün teklifi ve il milli eğitim müdürünün uygun görüşü üzerine vali tarafından atanır. Eğitim kurumunun doğrudan il milli eğitim müdürlüğüne bağlı olması halinde eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği aday il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır." hükmüne yer verilmiştir (memur sendikası haber izlencesi: <http://www.turkegitimsen.org.tr> ).

Subjektif değerlendirmelere açık bir sistemi öngördüğü için objektiflik ilkesinden uzaklaşmayı ifade etmektedir(memur sendikası haber izlencesi: <http://www.turkegitimsen.org.tr> ):

- “Takdir yetkisine mutlaklık ölçüsünde bir etki kazandırmıştır.
- Yöneticilik görevine aday olmak isteyecekleri haberdar edecek bir içeriğe sahip olmadığı için fırsat eşitliğini ortadan kaldırmakta ve geniş katılımı engellemektedir.

- Takdir yetkisinin sınırlarını hiçbir kistasla bağı tutmayacak ölçüde genişlettiği için kamu personelinin mesleki anlamda kendini geliştirme isteğini sınırlayıcı bir sonuç doğurmaktadır.
- Hiçbir değerlendirme kriterine yer vermeyerek hukuka uygunluk denetiminin etkinliğini daraltmaktadır.
- Kariyer ve liyakat ilkelerini gözetmeyen yapısıyla kamu personeli açısından güvencesiz bir ortam yaratmaktadır.
- Görevin gerektirdiği niteliklere ilişkin bir vurguyu içermemesi nedeniyle en uygun personelin seçimini ve dolayısıyla kamu hizmetinin iyi işlenmesini zorlaştırıcı bir etkiye sahiptir.”

Sonuç olarak, takdir yetkisindeki mutlaklık; keyfi ve kamu yararı amacı dışında uygulamalara neden olabilecektir. Belirtilen nedenlerle, anılan Yönetmeliğin 10. maddesinde hukuka uyarlık görülmemiştir. Danıştay ikinci dairesi atama yönetmeliğinin 10. maddesi yönünden incelemesi sonucunda; Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği'nin "Müdür başyardımcılığına atama" başlıklı 11. maddesinde; "(1) Müdür başyardımcılığına; en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış ve bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde yer alan temel ilkeler esas alınarak, o ilde fiilen görev yapan yöneticiler arasından eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği bir aday ilçe milli eğitim müdürünün teklifi ve il milli eğitim müdürünün uygun görüşü üzerine vali tarafından atanır. Eğitim kurumunun doğrudan il milli eğitim müdürlüğüne bağlı olması halinde eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği aday il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır." hükmüne yer verilmiştir. (memur sitesi haber izlencesi:<http://www.memurlar.net>).

Madde içeriğinin, yukarıda belirtilen normatif düzenlemelerle çerçevesi çizilen anlayışa ve Danıştay İkinci Dairesi'nin söz konusu kararları ile ortaya koyduğu içtihadi yaklaşıma aykırılık taşıdığı tartışmasızdır. Subjektif değerlendirmelere açık bir sistemi öngördüğü için objektiflik ilkesinden uzaklaşmayı ifade etmektedir, takdir yetkisine mutlaklık ölçüsünde bir etki kazandırmıştır, yöneticilik görevine aday olmak isteyecekleri haberdar edecek bir içeriğe sahip olmadığı için fırsat eşitliğini



ortadan kaldırmakta ve geniş katılımı engellemektedir, takdir yetkisinin sınırlarını hiçbir kıstasla bağı tutmayacak ölçüde genişlettiği için kamu personelinin mesleki anlamda kendini geliştirme isteğini sınırlayıcı bir sonuç doğurmaktadır, hiçbir değerlendirme kriterine yer vermeyerek hukuka uygunluk denetiminin etkinliğini daraltmaktadır, kariyer ve liyakat ilkelerini gözetmeyen yapısıyla kamu personeli açısından güvencesiz bir ortam yaratmaktadır, görevin gerektirdiği niteliklere ilişkin bir vurguyu içermemesi nedeniyle en uygun personelin seçimini ve dolayısıyla kamu hizmetinin iyi işlenmesini zorlaştıran bir etkiye sahiptir (memur sitesi haber izlencesi:<http://www.memurlar.net>).

Diğer taraftan, dava konusu düzenlemede; yetkinin bu derecede kişisel değerlendirmeye açık olması, iyi niyetle kullanım halinde dahi, uygulanan işlemlerde büyük yanlışlara neden olabilecektir. Yapılacak değerlendirme hatalarının sonradan düzeltilmesi de oldukça güç bir uğraşı gerektirecektir. Sonuç olarak, takdir yetkisindeki mutlaklık; keyfi ve kamu yararı amacı dışında uygulamalara neden olabilecektir. Belirtilen nedenlerle, anılan Yönetmeliğin 11. maddesinde hukuka uyarlık görülmemiştir (memur sitesi haber izlencesi:<http://www.memurlar.net>).

İdare, eğitim kurumu yöneticisi olacakların tespitinde, ilgililerin bilgi düzeyini belirleme aracı olan yazılı sınav usulünü kullanabileceği gibi, yöneticilik vasıflarını ölçme ve değerlendirmeye ve bu vasıfları açığa çıkarmaya elverişli farklı araçlar geliştirme konusunda takdir yetkisine sahiptir. Dava konusu Yönetmeliğe Ek-2 "Yönetici Değerlendirme Formu", yukarıda sıralanan hususlar yönünden değerlendirildiğinde; Öncelikle, Yönetici Değerlendirme Formu ana başlıkları itibarıyla ele alındığında, eğitim kurumu yöneticisi adayı, görmüş olduğu eğitimin, aldığı ödüller, sicil notları ve cezaların, kazandığı unvanlar ile yöneticilikte ve meslekte geçirdiği sürelerin ölçmeye esas alınmasında, ölçmede seçilen aracın ölçme ve değerlendirme tekniğine uygunluğu ve ölçülmek istenen vasıfları açığa çıkarmaya elverişli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Form'un; ölçmede kullanılan kıstaslara yüklenen önemin, ölçme amacıyla bağdaşıp bağdaşmadığı, kayırmacılığa veya bireyler arasında eşitsizliğe yol açabilecek hususları içerip içermediği yönünden değerlendirilmesi; Dava konusu Form'un, "Ödüller, Sicil, Ceza" bölümünde yer alan

"her teşekkür belgesi için (3) puan" ibaresi ile puanlamaya tabi tutulan teşekkür belgesinin gerçek anlamda hak edilmiş bir belge niteliğinde olduğuna güvence olma anlamında; bu kısmın, belgeyi verecek amir yönünden, takdir belgesinde olduğu gibi sınırlandırılması gerekirken, kayırma amacıyla istismar edilmesini kolaylaştırıcı biçimde kapsamının genişletilmesinde hukuka uygunluk görülmemiştir. Aynı Form'un "Yöneticilik Hizmetleri" bölümünde vekâleten ve görevlendirme şeklinde geçirilen sürelerle yüklenen puan değerleri ile asaleten yöneticilikte, geçen sürelerle yüklenen puan değerleri arasındaki cüzi fark; vekâlet veya görevlendirme müessesini, müdürlük görevine ilk defa atamada veya yöneticilik görev yerinin değiştirilmesinde, yeterli yöneticilik hizmeti puanına sahip olmayan kişileri, diğerlerinin önüne geçirecek biçimde ve bu tür atamaları özendirecek anlamda kullanmaya elverişli kıldığından; vekâleten ve görevlendirme biçiminde atananlar ile asaleten atananlar arasındaki bu puan farkının makul seviyede tutulmamış olması nedeniyle hukuka uygunluğundan söz etmek imkânsızdır (memur sitesi haber izlencesi:<http://www.memurlar.net>).

Yönetici Değerlendirme Form'unun öğretmenlikte geçen sürelerin her bir yılı için (0,1) puan öngörülmesi; Yönetici belirlemede mesleki deneyim ve kıdem tek başına belirleyici unsur olmamakla birlikte kıdeme yüklenen puan değeri Form'un diğer kalemlerinde yer alan ölçütlerle kıyaslandığında, davalı idarenin mesleki deneyimi ihmal edilebilir bir ölçüte indirmediği anlaşılmaktadır. Form'da yer alan kalemler bir arada ele alındığında, 30 yıllık mesleki deneyimle elde edilen puanın, bir teşekkür belgesine verilen puana karşılık gelmesi de; ölçme ve değerlendirmenin amacına uygun düzenleme yapılmadığını doğrulamaktadır. İptali ve yürütmenin durdurulması istenilen Form'da bu haliyle yukarıda belirtilen hususlar yönünden hukuka uyarlık bulunmamaktadır (memur sendikası haber izlencesi: <http://www.memurlar.biz>).

İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin yeterliliği hakkında yönetici ve öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin kendi görüşleri arasında fark var mıdır? Seçme ölçütlerine ilişkin olarak öğretmen ve yöneticilerin ölçütlere katılma düzeyleri ve önerileri nelerdir sorularına cevap aranmıştır.

### 1.3.1. Amaç

Bu araştırmanın amacı Türk Eğitim Sisteminin en önemli kurumlarından biri olan ilköğretim okulları yöneticilerinin atama kriterlerinin; bu okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından değerlendirilerek, atama ile ilgili mevzuatın yeniden düzenlenmesinde ilgililere önerilerde bulunmaktır.

Bu amacı gerçekleştirmek için şu soruların cevapları aranacaktır;

- 1) İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin yeterliliği hakkında yönetici ve öğretmen görüşleri arasında farklılık var mıdır?
- 2) İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerden sınav ve EK-2 formu kriterleri hakkında öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3) İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin gerekliliği hakkında öğretmen görüşleri, öğretmenlerin;
  - a. Kıdemlerine
  - b. Eğitim düzeylerine
  - c. Buldukları eğitim kademelerine
  - d. Branşa göre farklılık göstermekte midir?

### 1.3.3. Araştırmanın Önemi

Gazi Mustafa Kemal'in *“Eğitim işlerinde behemehal muzaffer olmak lâzımdır. Bir milletin hakiki kurtuluşu ancak bu suretle olur..”* özdeyişinde de belirttiği gibi bir milletin gerçek kurtuluşu ancak ve ancak eğitimle mümkündür.

Eğitim sistemimizin temelini oluşturan ilköğretim okulları ve bu okulların yönetimi oldukça önemlidir. Bu nedenle bu okullarda görev yapan yöneticilerin titizlikle seçilmesi, atama ve yer değiştirmelerinin adaletli bir şekilde yapılması, sistemin temel taşının iyi işlemesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Eğitim yöneticisinin, eğitime katkısı olan alanlarda iyi yetişmesi gerekmektedir. Özellikle okul gibi bir birimin başında bulunan yönetici, bu birimin

stratejisini bilmeli ve bu stratejisini yönetim kadar sosyal bilim teorilerine de dayandırmalıdır. Çünkü eğitim yöneticisi, sosyal yapı içinde ve sosyal örgütler arasında çalışır. İncelemek ve çözmek zorunda bulunduğu problemlerin çoğu, bireylerin psikolojisinden fazla kurumların sosyolojisi açısından yaklaşımı gerektirir. Bu bakımdan, kişisel uygulama teknikleri kadar evrensel sosyal teorileri de bilmesi ve kullanması gereklidir (Bursalıoğlu, 1997:100).

Eğitim kurumlarına yönetici seçimi objektif ölçütlere bağlanması ve özelden yönetici uygulamalarında örgüte bağlılık ve düzen uygulamalarını geliştireceği gibi bu yönlü davranma örneği vererek, bu tür davranışların yaygınlaşmasını ve yöneticiliğinde okulun olması gerektiği mantığından hareketle eğitim yöneticiliği ve deneticiliği bölümünün benimsenmesini ve yönetici atamada dikkate alınmasını sağlayabilir.

Tüm bu nedenlerden dolayı objektif bir yönetmeliğin hazırlanması, yöneticilerin atanması ve yer değiştirmesi ile ilgili kriterler hazırlanması büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın gelecekte yapılacak olanlarla da bütünleşerek, eğitim yöneticilerinin seçme ve yerleştirme modelinin oluşumuna katkıda bulunulacağı umulmaktadır.

#### **1.3.4. Sayıtlar**

- 1) İlköğretim Okulu Yöneticileri seçme ölçütleri yasa, yönetmelik, yönerge, genelge ve ilan türü belgelerle anlaşılabilir.
- 2) Araştırma için geliştirilen anket öğretmen ve yöneticilerin görüşlerini ortaya çıkaracak niteliktedir.
- 3) Anket uygulanan yöneticilerin verdikleri cevaplar gerçek düşüncelerini yansıtmaktadır.
- 4) Araştırma için seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

### 1.3.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, eğitim kurumları yöneticilerini seçme ve yerleştirme konularında literatür taraması ile sınırlıdır.
2. Anket uygulaması yalnızca resmi ilköğretim okulu müdürleri ve resmi ilköğretim öğretmenleriyle sınırlıdır.

### 1.3.6. Tanımlar ve Kısaltmalar

**Eğitim:**Önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda bireye yeni davranışlar kazandırma, bireyi yetiştirme ve geliştirme sürecidir(İlgar,1996:9).

**Yönetim:**Bir örgütte, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak üzere bir araya getirilen insanları örgütleme, eşgüdümleme, eyleme geçirme sürecidir(Başaran,1989:14).

**Yönetici:**Her derece ve türdeki kurumlarda müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerinde bulunanlar(İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği Mad.4).

**İlköğretim Okulu:**Sekiz yıllık eğitim-öğretim sürecini kapsayan ve zorunlu olan resmi ilköğretim kurumlarıdır(İlköğretim Kurumları Yönetmeliği Mad.4)

**İKY:** İlköğretim Kurumları Yönetmeliği

**TD:** Tebliğler Dergisi

**MEB:** Milli Eğitim Bakanlığı

**DMK:** Devlet Memurları Kanunu

**OPY:** Okul Pansiyonculuğu Yönetmeliği

**MEŞ:** Milli Eğitim Şurası

## 1.4. İLGİLİ ARAŞTIRMA VE YAYINLAR

### 1.4.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar ve Yayınlar

Aydın (2000), “Lider olarak nitelendirilecek bir yönetici” etrafındakileri etkileme ve onları beklentilerinin ötesindeki amaçların gerçekleştirilmesinde bilinçli olarak bütünleştirme yeteneğine sahip olmalıdır. İş görenlerin örgüte bağlanmalarını sağlayabilmeli, onların enerjilerini örgütün amaçları doğrultusunda eşgüdümlü olarak harekete geçirebilmelidir. Öğretmenin meslek gereksinimlerini karşılayabileceği önlemleri almalı, bireyin değişmeye istekli ve yetenekli olduğu durumlarda bilgilendirmeli, farklı davranışın etkililiği konusunda kararsız ve tereddütlü olduğu durumda desteklemeli, doyum sağlayıcı koşulları oluşturmaya güç ve yeteneğinin yetmediği durumlarda öğüt vermeli, eğitim iş görenlerinin kendilerini ilgilendiren ve yetenekli oldukları konulardaki kararlara katılımını sağlamaları, ödüllendirme, emir verme, planlama yapma, onaylayıcı hava oluşturma, örgüt politikası ve yönetim felsefesine ilişkin bilgi, örgütteki işlemler, kurallar ve yönetmeliklere ilişkin bilgi, kararlı disiplin, sorumluluk alma ve hak konularında yeterli olmaları gerekir.

Ayhan (2001), “İlköğretim okulu müdürlerinin atama ve yer değiştirmesiyle ilgili mevcut uygulamalar hakkında ilköğretim okulu müdürlerinin ve öğretmenlerinin görüş ve önerileri” konulu araştırmada eğitim politikalarıyla ilgili kararların, konu ile ilgili bilimsel araştırmalara dayandırılmadan alınması, olumsuz sonuçlarla karşılaşma ihtimalini yükseltmekte, bunun sonucunda önemli ölçüde para ve zaman kayıplarına neden olmaktadır. Bu nedenle, eğitim politikalarıyla ilgili alınacak kararların daha rasyonel olabilmesi için sistemin alt kademelerinde görev yapanlarında görüşleri alınmalı, hatta kendi örgütleri içinde söz sahibi olmaları sağlanmalıdır. Okul yöneticilerinin atama ve yer değiştirmesi hakkındaki mevcut okul müdürü ve öğretmenlerin görüşleri ve önerileri mevcut uygulamalardaki olumsuzlukları ve aksayan yönleri ortaya çıkaracak, daha sağlıklı ve kabul gören mevzuatların düzenlenmesini sağlayacaktır.

Başaran (2006), Bir eğitim yönetmeninde bulunması gereken özellikler: Hedef gösterme, bilişsel güç üstünlüğü, iletişim, ilişki ve etkileşimde ustalık, amaca

güdülenmede üstünlük, üyelerin gücünü yerli yerinde kullanma ve takım çalışmasına yatkınlık olarak sıralamaktadır.

Günaydın (1998), “İlköğretim okulu yöneticilerin seçiminde kullanılan ölçütlerin gerekliliği” konulu araştırmada yönetici ve öğretmen görüşleri arasında ve öğretmenlerin kendi görüşleri arasında fark olup olmadığını, seçme ölçütlerine ilişkin olarak öğretmen ve yönetici önerilerinin neler olduğunu belirlemektir. Okul yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerle ilgili olarak okul yöneticilerinin ve örgütün etkililiği için beraber uğraş verdikleri öğretmenlerin görüşlerinin alınması ve bu görüşler doğrultusunda yeni seçim uygulamalarına gidilmesi, eğitim sistemi içinde okullardan beklenenin gerçekleştirilmesinde etkili olabilir. Ayrıca böyle bir uygulama örgütün havasını da olumlu bir şekilde etkileyecektir. Örgütte mevcut bulunan olumlu hava, örgüt çalışanlarının tüm performanslarını işleri üzerinde yoğunlaştırmaya sevk edecektir. Bununla birlikte, okul müdürleri arasında kendini yetiştirme ve toplumsal ve teknolojik değişikliklere uyum sağlama ve dolayısıyla da tercih sebebi olma bakımından rekabet ortamı sağlayacaktır. Bu rekabet eğitim kalitesinin artırılmasını sağlayacaktır. Araştırma bulgularına göre “MEB Okul ve Kurum Yöneticiliklerine Atanma Yönetmeliği” hükümlerinin çağdaş personel yönetimi seçme ölçütleriyle birebir bağdaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Toklucu (2001), “Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi” adlı araştırmada yapılan uygulamaları değerlendirerek sisteme dönüt sağlamaktadır. Eğitim kurumları yöneticilerinin seçiminin nesnel ölçütlere bağlanması ve özelden yönetici uygulamalarında örgüte bağlılık ve düzen uygulamalarını geliştireceği gibi bu yönlü davranma örneği vererek, bu tür davranışların yaygınlaşmasını ve yöneticiliğinde okulunun olması gerektiği mantığından hareketle eğitim yöneticiliği ve deneticiliği bölümünün benimsenmesini ve yönetici seçmede dikkate alınmasını sağlayabilir. Ayrıca yöneticilerin yetiştirilmesi, onların hizmetlerdeki yararlılığını artıracaktır, onlara duyulan güveni sağlamlaştırabilecek, uygulamadaki eksiklikler en asgari düzeye indirgenebilecek, bu yolla sistemin amaçlara ulaşması kolaylaşabilecektir. Bu yararlar, yöneticilerin seçilmesini ve yetiştirilmesini amaçlayan araştırmanın önemi

içinde yer almaktadır. Eğitim kurumları yönetici adayları ve öğretim üyeleri Milli Eğitim Bakanlığı'nın eğitim kurumları yöneticilerinin seçimine yönelik olarak uygulamaya başladığı sınav sistemine devam etmesini istemektedirler. Eğitim kurumları yönetici adaylarının seçimine yönelik olarak yapılan seçme sınavındaki soruların türlerinin ve bu soruların güvenilirlik ve geçerlilik açısından yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Eğitim kurumları yöneticilerinin seçimine yönelik olarak yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerini bünyesinde eğitim fakültesi bulunan üniversiteler yapmalıdır. Ayrıca, hizmet içi eğitimde verilen dersler ve programlar yeniden gözden geçirilmelidir. Eğitim kurumları yönetici adayları yetiştirilirken deneyimli okul müdürlerinden yararlanılmalı ve hizmet içi eğitimde kesinlikle yönetici adaylarına uygulama yaptırılmalıdır. Eğitim kurumları yönetici adayları mülâkata tabi tutulmadan atanmamalı ve mülâkatı da üniversite-bakanlık temsilcilerinden oluşan bir komisyon yapmalıdır. Eğitim kurumları yöneticilerinin yetiştirilmesine yönelik olarak yapılan hizmet içi eğitim faaliyeti kredilendirilerek yüksek lisans eğitimi şeklinde yeniden düzenlenmelidir.

Koşan (2002),“Lise yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçüler hakkında öğretmenlerin görüşleri” konulu araştırmada; okul müdürü, okulun amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve havasını koruyacak kişidir. Bu yüzden bu göreve getirileceklerde, belli ölçütlerin aranması tabiidir. Yöneticiler seçilirken; “Bir kararın etkileyeceği birey ve gruplar olarak, o kararın alınmasına ne kadar çok katılırsa, uygulamaya da o kadar katılır. Bu olanak kendilerinden ne kadar esirgenirse, uygulamaya da o kadar karşı çıkarlar” (Bursalıoğlu, 1991:83). Görüşü gözden ırak tutulmamalıdır.

Kütük(1992), “İlköğretim Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler Hakkında Öğretmenlerin Görüşleri” adı altında yaptığı araştırmada adaylarda aranılan eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında olmak ve bu sınıf içinde aranan nitelikleri taşımak, bu sınıfta adaylığı kalkmış olmak, zorunlu hizmetini yapmış olmak, memuriyete engel olacak şekilde olmasa da, taksirli suçlar hariç hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresince aylıktan kesme veya maaş kesim cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak, son üç yıllık



hizmetinde olumsuz sicil almamış olmak ölçüleri ile en az 15 hizmet yılını dolduran ilkokul öğretmenlerinden A tipi okul için 6 yıllık, B-C tipi okullar için 3 yıl yöneticilik süresi aranması ölçütü, yöneticilik alanında eğitim görmüş olma ile alanlarında eğitim, kurs ve seminer görmüş olma, tercih sebeplerine ilişkin ölçütler öğretmenlerce birinci derecede kabul edilmiştir.

Şamdan (2008), “Avrupa birliği’ne giriş sürecinde Türkiye okul müdürleri profili” konulu araştırmasında okul müdürlerinin yaklaşık dörtte üçünün yabancı dil bilmediği; yarısından fazlasının hiç yurt dışına çıkmadığı, sadece yüzde onluk kısmının yüksek lisans ve %4,5’inin doktora diplomasına sahip olduğu, AB’ye karşı olan okul müdürlerinin “AB’nin ulusal değerlere” zarar vereceğini düşündüğü için AB’ye karşı olduğunu AB’ye girişin sağlayacağı en büyük yararı “çağdaş ve demokratik bir toplum yapısının oluşmasını sağlayacaktır”, bilimsel ve demokratik bir eğitime geçişe yardımcı olur” ve “eğitim kalitesini yükseltir,” şeklinde ifade ettikleri, Türkiye’nin en önemli sorunlarını ise “terör, işsizlik, eğitim ve irtica” olarak ifade ettikleri, yarıdan fazlasının eşinin çalışmadığı ve büyük bir bölümünün 1.250-2000 YTL civarında toplam aylık gelire sahip olduğu görülmüştür.

#### **1.4.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar ve Yayınlar**

Cline, H. D (1988), “The Reform of School Administrator Preparation: The Western Kentucky University Model, [ Okul İdarecisinin Hazırlanmasında Reform: Western Kentucky University Modeli]” adlı çalışmada artan kaliteye yönelik çok sayıda öğretim reformları, okul müdürlerinin sorumluluklarını zorunlu olarak değiştirir. İdari pozisyonlar için daha etkin liderler hazırlamak yoluyla Kentucky’da devlet okulları eğitiminin etkinliğini arttırmak için sonuçsal bir katkı yapmak üzere, Western Kentucky Üniversitesinde yeni bir müdür programı geliştirildi. Ulusal reformun öğretilerini kapsamak ve devlet-mandalı öğretim gereklerine ayak uydurmak üzere tasarlanmış bu program, gelecekteki yöneticilerin üç sertifika düzeyi konusunda karar vermesine imkân verir (erken ilköğretim, ortaokul, ve lise). Buna ilaveten, yönetici adayları aşağıdaki uzmanlıklardan seçim yapabilirler: öğretim süpervizörü (müfettiş), öğrenci personeli müdürlüğü, okul işleri yöneticisi, veya okul nezaretçisi. Programın temel malzemeleri idarenin jenerik bir çalışması, eğitsel

idarenin teknik yönleri konusunda bir çalışma, araştırma bulguları konusunda bilgi ve yaklaşım, kontrol edilmiş uygulama için fırsat, ve nihayet, yetkinlik gösterimi.

Crawford, Megan; Earley, Peter (2004), "School Leadership and Management, [Okul Liderliği ve Yönetim]" adlı çalışmada 2000 yılından beri İngiliz okullarında yürütülmekte olan performans yönetimi programı, okul'un yönetici yapısına önemli sorumluluklar yükler. Bu, başöğretmenin genel performansının değerlendirilmesi için, bir okul lideri ve yöneticisi olarak sorumluluk da içerir. Yönetici kuruluşlara, bu görevde hükümetçe atanmış harici danışmanlar yardımcı olur. Araştırma konusunda, bu makale başöğretmenin değerlendirilmesinde harici danışmanın rolünü ve pratikte nasıl çalıştığı hakkında ne bildiğimizi özetler. Bu anahtar konulardan bazıları araştırılmış ve daha fazla araştırma için sorular yöneltilmiştir. Harici danışmanlar esas rollerinin yöneticilere danışmanlık ve destekleyicilik olduğu konusunda son derece açık ve kesindiler fakat onlar aynı zamanda başöğretmenler için temin ettikleri desteğe de önemli bir vurgu yapıyorlardı. Bununla birlikte başöğretmenin performans yönetimi için nihai sorumluluğun yönetici organda bulunduğunun da farkındaydılar. Onlar aynı zamanda kendilerini rehberler, iş bitiriciler, dürüst aracılar, koçlar ve yönetici eğitmenleri olarak da görüyorlardı.

Fitzgerald, Tanya (2009), "Educational Management Administration & Leadership, [Öğretim Yönetimi İdare & Liderlik]" adlı çalışmanın amacı yöneticiler için ortaya çıkan yeni görevlerin kompleks bir karışımıyla uğraşmak üzere bürokratik çözümler geliştirmektir; bunlar arasında pazarlama, finans yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve stratejik planlama yer almaktaydı. Bunun maksatlı olmayan sonuçlarından biri de okulların giderek daha fazla hiyerarşik duruma gelerek bazı öğretmenlerin diğerleri üzerinde değişmez bir otorite rolü üstlenmesidir. Her ne kadar " üst düzey idareci", "orta düzey idareci" veya "orta düzey lider" gibi terimler bu rolleri tanımlamak üzere değişken biçimde kullanılmışsa da, üç Yeni Zelanda ortaokulunda uygulanan ampirik bir proje yönetim görevlerinin ve faaliyetlerinin öğretmenlerin işlerine hükmettiğini ve sonuç olarak liderlik için çok

az veya hiç zaman kalmadığını ortaya koyar. Bir katılımcının deyişyle, "bürokrasinin zorbalığının liderliğe hiç zaman bırakmadığını" anlatır.

Geinsberg(1988), Okul müdürlerinin problem çözebilme kapasiteleri, güdüleme ve kolektif iş yapabilme gibi özelliklerini araştırmıştır. Okul müdürlerinin eğitim lideri olabilmeleri için davranışlarını ve kişisel özelliklerini değiştirmeleri gerektiğini belirtmiştir(Geinsberg,1988,Akt:Günaydın,1998).

Hoy ve Miskel(1982), Eğitim yöneticilerinin seçiminde etkili koşulları uyum, amaca ulaşma, bütünleştiricilik, kazanılmış beceriler, yeniliğe açıklık olarak belirtmektedirler(Akt:Günaydın,1998).

J. Rodney(1989), "İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Seçilmesi: Prosedür ve Beklenti" başlıkla araştırmada son günlerde müdür seçiminde müdürlerin yönetsel becerileri üzerinde durulduğu; ancak müdürün kişisel karakterinin de hala etkili olduğu görüşündedir. Bununla birlikte literatürde etkili okul yöneticisinde bulunması gerekli özelliklerin şöyle sıralandığını bildirmektedir: Kendine güvenen ve başarıyı hedefleyen bir eğitim lideri, güvenli ve planlı şekilde amaç tayin edilmiş okul iklimi sağlayan, okul personeli ve öğrencisi için yüksek beklenti içinde olan, iyi kurulmuş eğitim hedeflerine sahip, personelinin geliştirmeye yönelik değerlendirme sistemi geliştiren(Akt:Toklucu,2001).

Lunenburg ve Ornstein yaptıkları araştırmada, okul müdüründe bulunması gereken özellikleri aşağıdaki şekliyle belirtmişlerdir;

- Eğitim, politika, güncel olaylar, ekonomi vb. hakkında yorum yapabilme kabiliyetine sahip olmak,
- Eğitim ile ilgili değerlere sahip çıkmak,
- Problem analizi yapabilme yeteneğine sahip olmak,
- Eğitim ihtiyaç ve özelliklerini belirleyebilmek,
- Örgütünde bulunan diğer kişilerin işlerini kontrol etme, planlama ve çizelge haline getirebilme yeteneğine sahip olmak,

- Bir karar alınması gerektiğinde zaman ayarlamasını iyi yapmak ve hızlı olmak,
- Örgütünde çalışan diğer insanların sorunlarını algılama becerisine sahip olmak, onları problemlerini kendileri çözmeleri için teşvik etmek,
- Yoğun baskı ve fikir ayrılıklarına rağmen görevini sonuna kadar tamamlama yeteneğine sahip olmak,
- Güzel yazı yazma ve konuşabilme yeteneğine sahip olmak,
- Soyunduğu her işi sonuna kadar göğüsleme azmine sahip olmak (Akt:Ayhan,2001).

Murray Building, Garden Road(2000). “Prepared and Published by the Education and Manpower Bureau of the Hong Kong” yapılan araştırmaya göre okul müdürü atamalarında öncelikle bir seçim kurulu oluşturulur ve bu kurulun görevleri şunlardır:

- İşi ve işin gerektirdiği liderlik özelliklerini tanımlamak,
- Seçim kriterlerini belirlemek,
- Uygun biçimde ve geniş kitleye duyurmak,
- Başvuruları almak,
- Mülakat yapmak,
- Adaylarla iletişim kurmak,
- Sunumları organize etmek,
- Kişilik testi yapmak,
- Seçim yapmak,
- Okul yönetim kuruluna tavsiye etmek.

Rotem, Arie; Fay, Joe (1987), “How Can I Be a Better Manager?, [Nasıl Daha İyi bir Yönetici Olabilirim?]” adlı araştırmasında yönetimi becerilerini değerlendirmek ve iyileştirmek için orta düzey yöneticilerine yardımcı olmaya yöneliktir. Birinci bölüm, iyi bir yönetici yapan nitelikleri ve becerileri resimlemek üzere bir yöneticinin kendi zayıflıkları ve müteakip kendi kendine gelişimlerini

tanınması hikâyesini kullanır. Bir yöneticinin işlevleriyle ilgili olan ikinci bölüm, ne yapmak ve nasıl yapmak konusunda karar vermeyi, görevlendirmeyi ve süpervizörlüğü, program performansını değerlendirmeyi ve yönetmeyi, ve kendisi ve diğerleri için sürekli eğitimi organize etmeyi kapsar. Bu üçüncü bölüm yöneticilere içinde buldukları durumu analiz etmekte, öncelikleri belirlemekte, uzun- ve kısa-vadeli hedefler koymakta, bir hareket planı hazırlamakta, çalışma prosedürleri ve politikaları geliştirmekte, personeli seçmekte, bir bütçe ve raporlama sistemi hazırlamakta, görevler vermekte, uygun bir liderlik tarzı geliştirmekte, personeli motive etmekte ve değerlendirmekte, program performansını değerlendirmekte, düzeltici adımlar atmakta, sürdürülen öğretim boyunca yeni fikirlere ayak uydurmakta, diğerlerine örnek oluşturmak ve öğretmekte, ve sürdürülen öğretime personeli katmakta yardımcı olur. Dördüncü bölüm meslektaşlar, süpervizörler ve kullanıcılardan geri besleme elde etmek üzere yöntemler önerir. Son bölüm, hizmet temin etmek, personeli yönetmek, liderlik oluşturmak, toplumda ilişkileri kurmak ve mali kaynakları yönetmek konularında becerileri değerlendirmek üzere ayrı bir kendi kendini değerlendirme araçlarını içerir.

Ruoss(1993), yaptığı araştırma, “Bağımsız Okul Liderlerinin Temel Yeterlilikleri” konusundadır. Araştırmanın amacı; eğitim yönetimi programlarının düzenlenmesinde özellikle bağımsız okul liderlerinin ihtiyaçlarına karşılık verecek bir yeterlilikler listesi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; bireysel değerlerin, insan ilişkilerindeki becerilerin ve vizyonun bağımsız okul yöneticileri için büyük önem taşıdığı saptanmıştır(Akt:Koşan,2002).

Solman and Heinze(1995), Okul müdürlerinin vizyonlarını uygulaması hususunda vizyonların oluşturulması ve gerekçelendirilmesinin ekip çalışmasıyla oluşacağı görüşündedir. Solman ve Heinze göre okul müdürü okulundaki değişik yeteneklerden yaratıcı ve etkili bir etkinlik gücü oluşturabilir. Okul müdürleri, vizyonlarını başlangıçta kendilerine karşı olanlara da kavratılabilmeli; onları da yanlarına çekebilmelidirler.

Etkili yöneticiliğin çağdaş erdemleri arasında, güdüleyici ve etkileyici olma, değer yargıları yerleştirebilmek için sembolik yönetim ve kurum kültürü verebilme yeteneği sayılabilir(Akt:Ayhan,2001).

Tateronis(1992), yılında yaptığı araştırmada; “Okul Yöneticilerinin Etkili Liderlik Özellikleri” konusundadır. Araştırmanın amacı, Massachusetts eyaletindeki okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin belirlenmesi ve incelenmesidir. Araştırma sonucunda, test edilen ideal liderlik özellikleri ile okul yöneticilerinin algıladıkları gerçek liderlik özellikleri ve okul yöneticilerinin liderlik özelliklerine ilişkin algılamalarına dayalı derecelendirmeleri arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur(Akt:Koşan,2002).

#### **1.4.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi**

Türk Eğitim Sisteminde okullara yönetici seçimi sağlıklı bir şekilde yapılamamaktadır. Eğitimin siyasallaşması, yasa ve yönetmeliklerin yetersiz kalması, sendikaların görüş farklılıkları, sınav sistemi, Ek-2 uygulamaları eğitim yönetimini zorlaştırmaktadır. Eğitim Avrupa Birliği müzakerelerinin en önemli başlığı oluşturmasına rağmen bu konudaki yetersizlikler, Danıştay kararları ile yönetmelik değişikliklerinde kendini göstermektedir.

Yapılan araştırmalar yönetici seçimiyle ilgili kriterler üzerine yapılmıştır. Araştırmalar genelde öğretmenlerin ve yöneticilerin anket sorularına verdiği cevaplar üzerine yorumlanmıştır. Öğretmenlerin yönetici seçim algıları ile yöneticilerin yönetici seçim algılarının birbirlerinden farklı olduğu göze çarpmıştır. Yöneticilik de temel yeterlilikler, vizyon oluşturma, yönetici özellikleri, yönetici seçiminde kullanılan ölçütler birinci planda tutulmuştur.

Yapılan araştırmalarda yönetici olma kriterlerinin sürekli değiştiği, objektif bir atama sisteminin oluşturulamadığı görülmektedir. Bu nedenle “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler İle İlgili Yönetici ve Öğretmen Algıları” konusunda bir araştırma yapılması gerekmektedir.

## **BÖLÜM II**

### **2.YÖNTEM**

#### **2.1. Araştırma Modeli**

Bu araştırma; ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin, ilköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan “MEB Okul ve Kurumlarına Atanma Yönetmeliği” hükümlerin gerekliliği hakkındaki görüşlerini saptamayı amaçlayan betimsel tarama modelinde bir araştırmadır.

Tarama Modeli : Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir.

Tarama modellerinde amaçların ifade edilişi genellikle soru cümleleri ile olur. Bunlar: ”Nedir ?”, ”Ne ile ilgilidir ?”, ”Nelerden oluşmaktadır ?” gibi sorulardır (Karasar,2006:77).

#### **2.2. Evren**

Bu araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı Anadolu yakasındaki 517 resmi ilköğretim okulunda 2008–2009 eğitim-öğretim yılında görev yapan okul yöneticileri ile öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma evreninin çok büyük olması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmanın geçerliliğinin ve güvenilirliğinin artırılması için buldukları yer itibariyle alt, orta ve üst sosyo-ekonomik düzeyden resmi ilköğretim okullarından yeterli sayıda örneklem alınarak güvenilirlik düzeyinin % 95’in altına düşmemesine çalışılmıştır.

### 2.3. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Anadolu yakasındaki 2008–2009 eğitim ve öğretim yılında 11 ilçede eğitim ve öğretime açık olan resmi ilköğretim okullarından her ilçeden yönetici ve öğretmen sayıları ile sosyo ekonomik düzeyler göz önünde bulundurularak; Adalar 1, Beykoz 4, Kadıköy 12, Kartal 5, Maltepe 3, Pendik 6, Tuzla 2, Sultanbeyli 1, Şile 1, Ümraniye 15, Üsküdar 10 okul olmak üzere 11 ilçeden toplam Örneklem  $517/11,6=60$  okul olarak bulunmuştur. Buluna bu 60 okuldan; 60 okul müdürü, 120 müdür yardımcısı ve 180 öğretmen olmak üzere toplam 360 kişiye anket uygulanmıştır.

Bu ilçeler; Adalar, Beykoz, Kadıköy, Kartal, Maltepe, Pendik, Sultanbeyli, Şile, Tuzla, Ümraniye, Üsküdar ilçeleridir.

### 2.4. Veri Toplama Araçları

İstanbul ili sınırları içinde, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren resmi ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yönetici seçiminde kullanılan ölçütler ile ilgili algılarını araştırmak amacıyla 41 maddelik bir anket oluşturulmuştur. Taslak olarak hazırlanan anket asıl uygulamadan önce geçerlilik çalışması için Ümraniye ilçesindeki okul müdürlerine uygulanmıştır. Ön çalışma sonrası elde edilen veriler neticesinde uygun olmayan sorular uzmanlar yardımıyla değiştirilmiş son şekli ile uygulanmak üzere dağıtılmıştır. Örneklem kapsamındaki okullarda görev yapan yöneticilere elektronik posta yoluyla gönderilerek anketlerin elektronik ortamda doldurulması sağlanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin yönetici seçiminde kullanılan ölçütler ile ilgili hazırlanan bu ankette yer alan sorular yönetmelik maddelerini baz alarak hazırlanmış olup, bir ölçek geliştirilmiş ve güvenilir geçerliliği 0,9 olarak çıkmıştır.

Anket toplam üç bölümden oluşmaktadır. Anketin başında katılımcılara anketin amacı, anketi nasıl cevaplayacakları ve gerektiğinde araştırmacıya ulaşabilmeleri için ihtiyaç duyabilecekleri telefon, e posta ve okul adresi gibi bilgiler



verilmiştir. Araştırmacı tarafından geliştirilen anket aşağıdaki dört alt bölümden oluşmuştur.

1. Kişisel bilgiler (4 madde)
2. Yüksek öğrenim, adaylık durumu, sicil notları, adli ve idari soruşturma, kurum tiplerine görev çalışma süresi, zorunlu çalışma yükümlüğü
3. Eğitim, sicil, ödül, ceza, kariyer, kıdem
4. Sınav, sınav sonrası hizmet içi eğitim ve eleme sınavı

## **2.5. Veri Çözümleme Yöntemleri**

Araştırmacı tarafından hazırlanan anket okul müdürlüklerine e-posta yoluyla gönderilmiş ayrıca İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri kanalıyla da okullara duyuru yapılması sağlanarak anket dönüş oranının gereksinimin üstünde olması sağlanmıştır. Anket dönüş oranlarını yükseltmek için, Milli Eğitim Bakanlığı'nın 11.04.2007 tarih ve 950 sayılı "Anket Yönergesi" gereği İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Valilikten izin alınarak anketle birlikte okul yönetici ve öğretmenlerine gönderilmiştir. Araştırma için değerlendirilmek üzere yaklaşık 400 kişiye elektronik ortamda (e-posta yoluyla) anket uygulanabilmiş ancak 360 okul yöneticisi ve öğretmenden anket dönüşü olmuştur.

Araştırmanın ilk aşamasında anket ile toplanan süreksiz değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuş ve bu sonuçlar bulgular bölümünde tablolastırılarak sunulmuştur.

Araştırmanın ikinci aşamasında; anket ile toplanan süreksiz bağımsız değişkenlere göre araştırmanın sürekli değişkeni olan Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları puanları ortalamalarının farklılıklarını saptamak üzere parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda kategori "n" sayıları 30'dan fazla olduğu durumlarda farklılıklarını saptamak üzere parametrik ilişkisiz(bağımsız) Grup "t" Testi kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin (anket sorularının) iki kategorili olduğu durumlarda kategori "n" sayıları

30'dan az olduğu durumlarda farklılıkları saptamak üzere non-parametrik man-whitney “U” testi kullanılmıştır.

Sürekli değişkenin üç ve daha fazla olduğu durumlarda (kategori “n sayıları 30'un üstünde olduğunda)sürekli değişkenlere göre puan ortalamaları arasındaki farklılıkları saptamak üzere parametrik istatistik içindeki Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) işlemleri gerçekleştirilmiştir. ANOVA işleminin ilk aşamasında sürekli değişkenin kategorilerine göre tanımlayıcı istatistik(aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata) değerleri bulunmuştur. İkinci aşamada kategorilere göre ölçek puanlarının standart sapmaları arasındaki farklılığı saptamak üzere levene test uygulanmıştır. Levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olmadığı durumlarda kategorilerin ölçek puanlarının standart sapmasının birbirine eşit olduğu kabul edilmiştir. Levene testte anlamlı farklılığın çıktığı durumlarda ise standart sapmalar arasında fark olduğu ileri sürülmüştür. ANOVA' DA anlamlı çıkan sonuçlar, sürekli değişkenin kategorileri arasındaki kümülatif farklılıkları göstermektedir. Ancak hangi ikili gruplar arasında kimin lehine kimin aleyhine anlamlı farklılık vardır? Bunu açıklamamaktadır. Bu soruya cevap bulmak için ANOVA' DA anlamlı farklılık çıktığı durumlarda varyans analizini tamamlayıcı analizlere(post-hoc) geçilmiştir. Varyansların homojen olduğu durumlarda(standart sapmaların eşit olduğu durumlarda) post-hoc teknik olarak LSD testi seçilmiş ve uygulanmıştır. Varyansların heterojen olduğu durumlarda(standart sapmaların birbirinden farklı olduğu durumlarda) ise non-parametrik Tamhane testi tercih edilmiştir. Sürekli değişkenin üç ve daha fazla olduğu durumlarda (kategori “n sayıları 30'un altında olduğunda)sürekli değişkenlere göre puan ortalamaları arasındaki farklılıkları saptamak üzere non-parametrik istatistik içindeki Kruskal-Wallis Testi işlemleri gerçekleştirilmiştir. Kruskal –Wallis testinde anlamlı farklılığın elde edildiği durumlarda ikili gruplar arasındaki farklılıkları saptamak üzere mann-whitney “U” testi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az, 05 olarak kabul edilmiştir. Bunun dışında istatistiksel açıdan, 01 ve 001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for WİNDOWS programı ile gerçekleştirilmiştir.

## BÖLÜM III

### 3. BULGULAR VE YORUM

#### 3.1. Anket İle Toplanan Verilere İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde anket ile toplanan değişkenlerin frekans ve yüzdelik dağılımları tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Yönetici ve Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile ilgili frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo: 1’de gösterilmiştir.

**Tablo: 1. Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	F	%
Erkek	275	76,4
Kadın	85	23,6
Toplam	360	100,0

Yönetici ve Öğretmenlerin % 76, 4’nü (275) erkek; % 23, 6’sı (85) ise kadın yönetici ve öğretmenlerdir. Erkek yönetici ve öğretmen yüzdesinin kadın yüzdesinden daha fazla olduğu görülmektedir(Tablo 1).

Yönetici ve Öğretmenlerin görev değişkeni ile ilgili frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo: 2’de gösterilmiştir.

**Tablo: 2. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine İlişkin Yüzdelik Dağılımı**

Görev	f	%
Okul Müdürü	60	16,7
Müdür Yardımcısı	120	33,3
Öğretmen	180	50,0
Toplam	360	100,0

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan 360 kişinin %50’si (180) öğretmendir ve ilk sırayı almışlardır. Bunu % 33,3(120 kişi) ile müdür yardımcıları

izlemiştir. Görev değişkeni açısından son sırayı % 16,7 (60 kişi)ile okul müdürleri almıştır.

Araştırma katılan yönetici ve öğretmenlerin yöneticilik alanındaki kıdem yılına ilişkin dağılım Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo: 3. Yönetici ve Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Yüzdeler Dağılım**

<b>Yön.Kıdem Yılı</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
5 Yıldan az	82	22,8
5-9 yıl	36	10,0
10-14 yıl	18	5,0
15-19 yıl	21	5,8
20 yıl ve üstü	48	13,3
Yöneticilik yapmamış olanlar	155	43,1
<b>Toplam</b>	<b>360</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin yöneticilik kıdem yıllarına ilişkin dağılım incelendiğinde, Yönetici ve Öğretmenlerin % 43,1’inin hiç yöneticilik yapmadığı ve bu nedenle yöneticilik kıdemlerinin hiç olmadığı görülmektedir. Yönetici ve Öğretmenlerin 82’sinin (%22,8) kıdemi 5 yıldan daha azdır ve yöneticilik kıdemi açısından en yüksek yüzdeye sahiptirler. Bunu % 13,3 ile(48 kişi) kıdemi 20 yıl - üstü ve % %10(36 kişi) kıdemi 5–9 yıl arasında olan yönetici ve öğretmenler izlemiştir. Son sırada %5 ile kıdemi 10–14 yıl arasında olan yönetici ve öğretmenler bulunmaktadır(Tablo 3).

Araştırma katılan yönetici ve öğretmenlerin, öğretmenlik alanındaki kıdem yılına ilişkin dağılım Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo: 4. Öğretmenlikteki Kıdem Yılı Değişkenine Ait Dağılım**

<b>Öğretmen Kıdem Yılı</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
5 Yıldan az	28	7,8
5-9 yıl	113	31,4
10-14 yıl	129	35,8
20 yıl ve üstü	18	5,0
Hiçbiri	72	20,0
<b>Toplam</b>	<b>360</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin öğretmenlik kıdem yıllarına ilişkin dağılım incelendiğinde, Yönetici ve Öğretmenlerin % 35,8'inin 10–14 yıl arasında öğretmenlik kıdemine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç ile araştırma grubu içinde ilk sırayı almışlardır. Yönetici ve Öğretmenlerin 113'nün (%31,4) kıdemi 5–9 yıldır. Yönetici ve Öğretmenlerin 72'si (%20) öğretmenlik kıdemi anket sorusuna hiçbiri yanıtını vermişlerdir. Son sıralarda %5 ile kıdemi 20 yıl ve üstü olanlar ile % 7,8 ile kıdemi 5 yıldan az olan yönetici ve öğretmenler bulunmaktadır(Tablo 4).

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumu değişkenine ilişkin dağılım Tablo 5'de verilmiştir.

**Tablo: 5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Kurum Değişkenine Ait Dağılımı**

<b>Öğretmenin Mezun Olduğu Kurum</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Eğitim Enstitüsü	8	2,2
Eğitim Yüksek Okulu	16	4,4
Fakülte	288	80,0
Lisans Üstü(Diğer alanlar)	43	11,9
Lisans üstü(eğitim yönetimi ve denetimi)	5	1,4
<b>Toplam</b>	<b>360</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 80'i fakülte mezunudur ve bu sonuç ile fakülte mezunları ilk sırayı almıştır. Fakülte sonrası lisansüstü eğitim alan yönetici ve öğretmenler ikinci sıradadır ve % 11,9 ile araştırma kapsamında temsil edilmişlerdir. Eğitim Yüksek Okulundan mezun olanlar % 4,4, Eğitim Enstitüsünden

mezun olanlar % 2,2 ile araştırma kapsamında temsil edilmişlerdir Son sırada % 1,4 ile eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans yapan yönetici ve öğretmenler yer almıştır. Öğretmen okulundan mezun olan hiçbir öğretmen ve yönetici yoktur(Tablo 5).

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin kadrolarının bulunduğu eğitim kademe değişkenine ilişkin dağılım Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo: 6. Yönetici ve Öğretmenlerin Kadrolarının Bulunduğu Eğitim Kademesi Değişkenine Ait Dağılımı**

<b>İlköğretim Kademesi</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
İlköğretim I.Kademe	222	61,7
İlköğretim II.Kademe	138	38,3
Toplam	360	100,0

Yönetici ve Öğretmenlerin % 61, 7’ni (222) İlköğretim I.Kademede; % 38, 3’nü (138) ise İlköğretim II.Kademede çalışan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. İlköğretim I.Kademede çalışan yönetici ve öğretmen yüzdesinin II. Kademede çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir(Tablo 6).

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait frekans ve yüzdeler dağılımı Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo: 7. “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne İlişkin Katılım Düzeylerine Ait Dağılım**

<b>Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Tamamen Katılıyorum	11	3,1
Genellikle Katılıyorum	107	29,7
Hiç Katılmıyorum	97	26,9
Genellikle Katılmıyorum	64	17,8
Fikrim Yok	81	22,5
Toplam	360	100,0

Yönetici ve öğretmenlerin % 29,7’si bu maddeye genellikle katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bunu % 29,7 ile hiç katılmıyorum diyen grup izlemiştir. Son sırada tamamen katılıyorum diyen grup yer almıştır (% 3, 1)(Tablo 7).

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait frekans ve yüzdelik dağılım Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo: 8. “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir kriteri” Görüşüne İlişkin Katılım Düzeylerine Ait Dağılım**

<b>Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Tamamen Katılıyorum	11	3,1
Genellikle Katılıyorum	36	10,0
Hiç Katılmıyorum	45	12,5
Genellikle Katılmıyorum	161	44,7
Fikrim Yok	107	29,7
Toplam	360	100,0

Yönetici ve öğretmenlerin % 44,7’si bu maddeye genellikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Bunu % 29,7 ile fikrim yok diyen grup izlemiştir. Son sırada tamamen katılıyorum diyen grup yer almıştır(% 3,1)(Tablo 8).

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır ” görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait frekans ve yüzdelik dağılım Tablo 9’da verilmiştir

**Tablo: 9. Yönetici ve Öğretmenlerin “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne İlişkin Katılım Düzeylerine Ait Dağılım**

<b>Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Tamamen Katılıyorum	21	5,8
Genellikle Katılıyorum	39	10,8
Hiç Katılmıyorum	131	36,4
Genellikle Katılmıyorum	77	21,4
Fikrim Yok	92	25,6
<b>Toplam</b>	<b>360</b>	<b>100,0</b>

İlk sırada % 36,4 ile hiç katılmıyorum görüşü bulunmaktadır. Bunu % 25,6 ile fikrim yok diyen grup izlemiştir. Yönetici ve öğretmenlerin % 21,4’ü bu maddeye genellikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Son sırada tamamen katılıyorum diyen grup yer almıştır(% 5,8)(Tablo 9).

### **3.2. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Değişkenine Bağlı Olarak Gerçekleştirilen Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın bu aşamasında ilk etapta araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin toplam ve alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik değerleri verilmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin araştırmanın yönetici atama koşulları tutum ölçeği toplam ve alt boyutları puanlarının tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.



**Tablo: 10. Yönetici ve Öğretmenlerin Araştırmanın Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları**

<b>Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları</b>	<b>n</b>	<b>Mak. puan</b>	<b>Min. Puan</b>	<b>Art.Ort</b>	<b>Std.sapma</b>	<b>Std. Hata</b>
Genel Koşullar	360	55,00	27,00	41,9528	6,9907	,3684
Lisansüstü Eğitim	360	20,00	4,00	14,4861	5,0314	,2652
Sicil	360	10,00	2,00	7,3750	2,6243	,1383
Ödül	360	15,00	3,00	11,3139	3,6845	,1942
Ceza	360	15,00	3,00	12,1722	3,5948	,1895
Kariyer	360	10,00	2,00	5,8556	3,4433	,1815
Ek Koşullar	360	10,00	2,00	7,0583	2,3602	,1244
Yönetim Hizmetleri	360	35,00	7,00	26,0750	7,4734	,3939
TOPLAM	360	170,00	72,00	126,288	21,1465	1,1145

9

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Genel Koşullar alt boyutunda 11 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 55; maksimum ortalama ise 27,5'dur. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,81'dir. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum başlığının biraz altında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 41,95 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalamadan yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki genel koşullara ilişkin çok olumlu bir tutum takınmışlardır(Tablo 10).

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Lisansüstü eğitim koşulu alt boyutunda 4 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 20; maksimum ortalama ise 10'dur. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,62'dir. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 14,49 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 10'dan yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki lisansüstü eğitim koşullarına ilişkin olumlu bir tutum takınmışlardır.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Sicil koşulu alt boyutunda 2 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 10; maksimum ortalama ise 5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,69'dur. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 7,38 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 5'den yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki sicil koşullarına ilişkin çok olumlu bir tutum takınmışlardır. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Ödül koşulu alt boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 15; maksimum ortalama ise 7,5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,77'dir. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum başlığına yakın bir yerde toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 11,31 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 7,5'dan çok yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki ödül koşullarına ilişkin çok olumlu bir tutum takınmışlardır. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Ceza koşulu alt boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 15; maksimum ortalama ise 7,5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 4,06'dır. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum başlığı altında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 12,17 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 7,5'dan çok yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki ceza koşullarına ilişkin çok olumlu bir tutum takınmışlardır(Tablo 10).

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Kariyer koşulu alt boyutunda 2 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 10; maksimum ortalama ise 5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 2,93'dür. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak fikrim yok başlığı altında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 5,86 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 5'e çok yakın bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki kariyer koşullarına ilişkin ortalama kabul düzeyinde bir tutum takınmışlardır(Tablo 10).

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği ek puan koşulu alt boyutunda 2 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 10; maksimum ortalama ise 5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,53'dür. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 7,05 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 5'den biraz yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki ek puan koşullarına ilişkin olumluya yakın bir tutum takınmışlardır. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği yönetim hizmetleri koşulu alt boyutunda 7 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 35; maksimum ortalama ise 17,5'dur. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,73'dür. . Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta ortalaması 26,08 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak toplam aritmetik ortalama olan 17,5'dan yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki yönetim hizmetleri koşullarına ilişkin olumlu bir tutum takınmışlardır. 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 lisans üstü eğitim izlemiştir. En olumsuz koşullar is ek puan(3,53) ve kariyer(2,93) olmuştur. Bu iki alt boyutta çalışma grubunun tutumları genel olarak diğer koşullardan daha fazla olumsuz yöndedir(Tablo 10).

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinde toplam 34 tane item bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 170; maksimum ortalama ise 85'dir.. Testteki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,71'dir. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında, toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam ortalaması 126,29 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 85'den yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki koşullara ilişkin olumlu bir tutum takınmışlardır. 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 ve bu sonuç çalışma grubunun konuya ilişkin biraz olumsuz tutum takındıklarını göstermektedir. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait madde değerlendirme ortalaması 3,69'dur ve bu sonuç çalışma grubunun konuya ilişkin biraz olumlu tutum takındıklarını göstermektedir. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır ” görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait madde değerlendirme ortalaması 2,88'dir ve bu sonuç çalışma grubunun konuya ilişkin biraz olumsuz tutum takındıklarını göstermektedir. Araştırmanın bulgular bölümünün ikinci aşamasında anket ile toplanan süreksiz değişkenlere göre araştırmanın sürekli değişkeni olan Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları (Genel koşullar, Lisans Üstü Eğitim, Sicil Ortalaması, Ödüller, Cezalar, Kariyer, Ek Puan ve Yönetim Hizmetleri) puanları farklılıklarını belirlemek üzere kullanılan hipotez testi sonuçları yer almıştır(Tablo 10).

Yönetici ve Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları puanları için yapılan ilişkisiz(bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo 11'de yer almıştır.

**Tablo: 11. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları**

Ölçekler	Cinsiyet	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hat a	t	sd	p																																																																																																												
Genel Koşullar	Erkek	275	41,8218	7,2902	,4396	-,639	358	,523																																																																																																												
	Kadın	85	42,3765	5,9381	,6441				Lisansüstü Eğitim	Erkek	275	14,6691	4,7969	,2893	1,242	358	,215	Kadın	85	13,8941	5,7155	,6199	Sicil	Erkek	275	7,2618	2,5625	,1545	-1,474	358	,141	Kadın	85	7,7412	2,7995	,3036	Ödül	Erkek	275	11,3055	3,6620	,2208	-,078	358	,938	Kadın	85	11,3412	3,7782	,4098	Ceza	Erkek	275	12,3055	3,4537	,2083	1,266	358	,206	Kadın	85	11,7412	4,0094	,4349	Kariyer	Erkek	275	5,6545	3,3950	,2047	-2,001	358	,046*	Kadın	85	6,5059	3,5376	,3837	Ek puan	Erkek	275	6,8945	2,3413	,1412	-2,384	358	,018*	Kadın	85	7,5882	2,3568	,2556	Yönetim Hizmetleri	Erkek	275	27,4327	5,2671	,3176	6,552	358	,000***	Kadın	85	21,6824	11,0747	1,201	Toplam	Erkek	275	127,3455	19,7695	1,192	1,710	358	,088	Kadın
Lisansüstü Eğitim	Erkek	275	14,6691	4,7969	,2893	1,242	358	,215																																																																																																												
	Kadın	85	13,8941	5,7155	,6199				Sicil	Erkek	275	7,2618	2,5625	,1545	-1,474	358	,141	Kadın	85	7,7412	2,7995	,3036	Ödül	Erkek	275	11,3055	3,6620	,2208	-,078	358	,938	Kadın	85	11,3412	3,7782	,4098	Ceza	Erkek	275	12,3055	3,4537	,2083	1,266	358	,206	Kadın	85	11,7412	4,0094	,4349	Kariyer	Erkek	275	5,6545	3,3950	,2047	-2,001	358	,046*	Kadın	85	6,5059	3,5376	,3837	Ek puan	Erkek	275	6,8945	2,3413	,1412	-2,384	358	,018*	Kadın	85	7,5882	2,3568	,2556	Yönetim Hizmetleri	Erkek	275	27,4327	5,2671	,3176	6,552	358	,000***	Kadın	85	21,6824	11,0747	1,201	Toplam	Erkek	275	127,3455	19,7695	1,192	1,710	358	,088	Kadın	85	122,8706	24,9159	2,702										
Sicil	Erkek	275	7,2618	2,5625	,1545	-1,474	358	,141																																																																																																												
	Kadın	85	7,7412	2,7995	,3036				Ödül	Erkek	275	11,3055	3,6620	,2208	-,078	358	,938	Kadın	85	11,3412	3,7782	,4098	Ceza	Erkek	275	12,3055	3,4537	,2083	1,266	358	,206	Kadın	85	11,7412	4,0094	,4349	Kariyer	Erkek	275	5,6545	3,3950	,2047	-2,001	358	,046*	Kadın	85	6,5059	3,5376	,3837	Ek puan	Erkek	275	6,8945	2,3413	,1412	-2,384	358	,018*	Kadın	85	7,5882	2,3568	,2556	Yönetim Hizmetleri	Erkek	275	27,4327	5,2671	,3176	6,552	358	,000***	Kadın	85	21,6824	11,0747	1,201	Toplam	Erkek	275	127,3455	19,7695	1,192	1,710	358	,088	Kadın	85	122,8706	24,9159	2,702																								
Ödül	Erkek	275	11,3055	3,6620	,2208	-,078	358	,938																																																																																																												
	Kadın	85	11,3412	3,7782	,4098				Ceza	Erkek	275	12,3055	3,4537	,2083	1,266	358	,206	Kadın	85	11,7412	4,0094	,4349	Kariyer	Erkek	275	5,6545	3,3950	,2047	-2,001	358	,046*	Kadın	85	6,5059	3,5376	,3837	Ek puan	Erkek	275	6,8945	2,3413	,1412	-2,384	358	,018*	Kadın	85	7,5882	2,3568	,2556	Yönetim Hizmetleri	Erkek	275	27,4327	5,2671	,3176	6,552	358	,000***	Kadın	85	21,6824	11,0747	1,201	Toplam	Erkek	275	127,3455	19,7695	1,192	1,710	358	,088	Kadın	85	122,8706	24,9159	2,702																																						
Ceza	Erkek	275	12,3055	3,4537	,2083	1,266	358	,206																																																																																																												
	Kadın	85	11,7412	4,0094	,4349				Kariyer	Erkek	275	5,6545	3,3950	,2047	-2,001	358	,046*	Kadın	85	6,5059	3,5376	,3837	Ek puan	Erkek	275	6,8945	2,3413	,1412	-2,384	358	,018*	Kadın	85	7,5882	2,3568	,2556	Yönetim Hizmetleri	Erkek	275	27,4327	5,2671	,3176	6,552	358	,000***	Kadın	85	21,6824	11,0747	1,201	Toplam	Erkek	275	127,3455	19,7695	1,192	1,710	358	,088	Kadın	85	122,8706	24,9159	2,702																																																				
Kariyer	Erkek	275	5,6545	3,3950	,2047	-2,001	358	,046*																																																																																																												
	Kadın	85	6,5059	3,5376	,3837				Ek puan	Erkek	275	6,8945	2,3413	,1412	-2,384	358	,018*	Kadın	85	7,5882	2,3568	,2556	Yönetim Hizmetleri	Erkek	275	27,4327	5,2671	,3176	6,552	358	,000***	Kadın	85	21,6824	11,0747	1,201	Toplam	Erkek	275	127,3455	19,7695	1,192	1,710	358	,088	Kadın	85	122,8706	24,9159	2,702																																																																		
Ek puan	Erkek	275	6,8945	2,3413	,1412	-2,384	358	,018*																																																																																																												
	Kadın	85	7,5882	2,3568	,2556				Yönetim Hizmetleri	Erkek	275	27,4327	5,2671	,3176	6,552	358	,000***	Kadın	85	21,6824	11,0747	1,201	Toplam	Erkek	275	127,3455	19,7695	1,192	1,710	358	,088	Kadın	85	122,8706	24,9159	2,702																																																																																
Yönetim Hizmetleri	Erkek	275	27,4327	5,2671	,3176	6,552	358	,000***																																																																																																												
	Kadın	85	21,6824	11,0747	1,201				Toplam	Erkek	275	127,3455	19,7695	1,192	1,710	358	,088	Kadın	85	122,8706	24,9159	2,702																																																																																														
Toplam	Erkek	275	127,3455	19,7695	1,192	1,710	358	,088																																																																																																												
	Kadın	85	122,8706	24,9159	2,702																																																																																																															

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001

Cinsiyet değişkenine göre Sınıf Yönetimi Becerileri Toplam ve Alt Boyutları puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde Kariyer, Ek Puan ve Yönetim Hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Kariyer ve ek puan alt boyutlarında kadın yönetici ve öğretmenlerin tutumları erkek yöneticilerden daha yüksek düzeydedir. Yönetim hizmetleri alt boyutunda ise erkek yönetici ve öğretmenlerin puan ortalamaları kadın yönetici ve öğretmenlerden anlamlı derecede( $p<,001$ ) daha yüksektir(Tablo 11).

Yukarıda açıklanan alt boyutların dışında ve toplam puanlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Kadın veya erkek yönetici ve öğretmenlerin Yönetici Atama Koşullarına ilişkin genel tutumları birbirine eşit düzeydedir(Tablo 11).

Yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre “eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı şart koşulmalı” görüşüne katılım puanları için yapılan ilişkisiz grup”t” testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo: 12. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	p
Erkek	275	2,7127	1,5429	9,304E-02	-1,738	358	,083
Kadın	85	3,0471	1,5729	,1706			

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşüne ilişkin katılım düzeyleri için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 12).

Yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre “yönetici adaylarına sınav gereklidir kriteri görüşüne” katılım puanları için yapılan ilişkisiz grup”t” testi sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo: 13. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	p
Erkek	275	3,7418	1,3300	8,020E-02	1,290	358	,198
Kadın	85	3,5294	1,3146	,1426			

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre “yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşüne ilişkin katılım düzeyleri için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır(Tablo 13).

Yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre “yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” katılım puanları için yapılan ilişkisiz grup”t” testi sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

**Tablo: 14. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	p
Erkek	275	2,7855	1,6854	,1016	-2,122	358	,035*
Kadın	85	3,2235	1,5915	,1726			

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre “yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşüne ilişkin katılım düzeyleri için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Eleme sınavı yapılması konusundaki koşula kadın yönetici ve öğretmenlerin tutumları, erkek meslektaşlarından daha yüksek düzeydedir (Tablo 14).

Tablo 15’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin görev değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

**Tablo: 15. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Alt Boyutlar	Görev	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	p
Genel Koşul.	Okul Müdürü	60	36,4167	2,9590	,3820	55,937	,000***
	Müdür Yard.	120	46,2750	5,9578	,5439		
	Öğretmen	180	40,9167	6,9031	,5145		
	Toplam	360	41,9528	6,9907	,3684		
Lisansüstü Eğ.	Okul Müdürü	60	10,3667	1,8953	,2447	35,592	,000***
	Müdür Yard.	120	16,8917	5,2657	,4807		
	Öğretmen	180	14,2556	4,6403	,3459		
	Toplam	360	14,4861	5,0314	,2652		
Sicil	Okul Müdürü	60	5,2667	1,0393	,1342	34,962	,000***
	Müdür Yard.	120	8,3917	2,4194	,2209		
	Öğretmen	180	7,4000	2,7168	,2025		
	Toplam	360	7,3750	2,6243	,1383		
Ödül	Okul Müdürü	60	12,8667	,9649	,1246	47,323	,000***
	Müdür Yard.	120	12,0083	3,8708	,3534		
	Öğretmen	180	10,3333	3,8549	,2873		
	Toplam	360	11,3139	3,6845	,1942		
Ceza	Okul Müdürü	60	14,8500	1,1619	,150	107,65	,000***



	Müdür Yard.	120	13,3250	2,1230	,193		
	Öğretmen	180	10,5111	4,0506	,301		
	Toplam	360	12,1722	3,5948	,189		
Kariyer	Okul Müdürü	60	2,3000	1,4648	,189	71,931	,000***
	Müdür Yard.	120	7,8833	2,9023	,264		
	Öğretmen	180	5,6889	3,2327	,240		
	Toplam	360	5,8556	3,4433	,181		
Ek Puan	Okul Müdürü	60	5,1000	,3992	5,15	58,633	,000***
	Müdür Yard.	120	7,6917	2,7434	,250		
	Öğretmen	180	7,2889	2,1233	,158		
	Toplam	360	7,0583	2,3602	,124		
Yönetim Hizmetleri	Okul Müdürü	60	27,9000	,9150	,118	33,384	,000***
	Müdür Yard.	120	26,6583	8,6709	,791		
	Öğretmen	180	25,0778	7,7080	,574		
	Toplam	360	26,0750	7,4734	,393		
Toplam	Okul Müdürü	60	115,066	6,7545	,872	38,004	,000***
	Müdür Yard.	120	139,125	17,2103	1,57		
	Öğretmen	180	121,472	22,5588	1,68		
	Toplam	360	126,288	21,1465	1,11		

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001    Sd:2,357

Genel koşullar alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı müdür yardımcıları (46,28) almıştır. Bunu 40,92'lik ortalama ile öğretmenler izlemiştir. Son sırada ise yöneticiler (36,42) bulunmaktadır. Müdür yardımcılarının genel koşullara dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Lisanüstü

eğitim alma alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı müdür yardımcıları (16,89) almıştır. Bunu 14,26'lık ortalama ile öğretmenler izlemiştir. Son sırada ise yöneticiler (10,37) bulunmaktadır. Müdür yardımcılarının lisans üstü eğitim alma koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Okul Müdürlerinin yönetici olarak atanmada lisans üstü eğitim alma koşuluna karşı tutumları, diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya göre vasat düzeydedir. Sicil alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı müdür yardımcıları (8,39) almıştır. Bunu 7,40'lık ortalama ile öğretmenler izlemiştir. Son sırada ise yöneticiler (5,27) bulunmaktadır. Müdür yardımcılarının sicil koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Okul Müdürlerinin yönetici olarak atanmada sicil koşuluna karşı tutumları, diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(5,00) göre vasat düzeydedir (Tablo 15).

Ödül alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı okul müdürleri (12,87) almıştır. Bunu 12,00'lık ortalama ile müdür yardımcıları izlemiştir. Son sırada ise öğretmenler (10,33) bulunmaktadır. Okul Müdürlerinin dl koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Öğretmenlerin yönetici olarak atanmada ödül koşuluna karşı tutumları, diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(7,5) göre daha yüksek düzeydedir. Ceza alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı okul müdürleri (14,85) almıştır. Bunu 13,33'lk ortalama ile müdür yardımcıları izlemiştir. Son sırada ise öğretmenler (10,51) bulunmaktadır. Okul Müdürlerinin ceza koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Öğretmenlerin yönetici olarak atanmada ceza koşuluna karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(7,5) göre daha yüksek düzeydedir. Kariyer alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı müdür yardımcıları (7,88) almıştır. Bunu 5,69'lık ortalama ile öğretmenler izlemiştir. Son sırada ise okul müdürleri (2,30) bulunmaktadır. Müdür yardımcılarının kariyer koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Okul müdürlerinin yönetici olarak atanmada ceza koşuluna karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Aynı zamanda mutlak ortalamaya(5,0) göre de daha

düşük düzeydedir. Okul müdürleri; uzman öğretmen ve başöğretmen olanlara yöneticilik atanmasında puan verilmesine karşı daha olumsuz tutum takındıkları anlaşılmaktadır. Ek Puan alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı müdür yardımcıları (7,69) almıştır. Bunu 7,29'luk ortalama ile öğretmenler izlemiştir. Son sırada ise okul müdürleri (5,10) bulunmaktadır. Müdür yardımcılarının ek puan koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Okul müdürlerinin yönetici olarak atanmada ek puan koşuluna karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(5,0) göre vasat düzeydedir. Yani konuya ilişkin tutumları ortalama düzeydedir (Tablo 15).

Yönetim Hizmetleri alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı okul müdürleri (27,90) almıştır. Bunu 26,66'lık ortalama ile müdür yardımcıları izlemiştir. Son sırada ise öğretmenler (25,07) bulunmaktadır. Okul Müdürlerinin yönetim hizmetleri koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Öğretmenlerin yönetici olarak atanmada yönetim hizmetleri koşuluna karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(17,5) göre daha yüksek düzeydedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam puanları incelendiğinde birinci sıranın (139,12) müdür yardımcılara ait olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenler ikinci sırada(121,47); okul müdürleri ise son sırada yer almışlardır(115,06). Müdür yardımcılarının yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Okul müdürlerinin yönetici olarak atanmada koşullara karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(85,0) göre yüksek düzeydedir. Yani konuya ilişkin tutumları yüksek düzeydedir. Yönetici ve Öğretmenlerin görev değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının varyansları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere levene test yapılmış ve sonuçları yine Tablo 15'de'de gösterilmiştir. Sekiz boyutun hepsinde ve Toplam puanlarda, istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur ve bu gerekçeye dayalı olarak kategorilere göre puan varyanslarının heterojen(birbirinden farklı) olduğuna karar verilmiştir (Tablo 15).

Çalışma grubunda yer alanların görev değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 16’da yer almıştır.

**Tablo: 16. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Genel Koşul.	Gruplararası	4273,939	2	2136,969	57,489	,000***
	Gruplariçi	13270,258	357	37,172		
	Toplam	17544,197	359			
Lisans üstü Eğitim	Gruplararası	1722,161	2	861,081	41,734	,000***
	Gruplariçi	7365,769	357	20,632		
	Toplam	9087,931	359			
Sicil	Gruplararası	390,850	2	195,425	33,517	,000***
	Gruplariçi	2081,525	357	5,831		
	Toplam	2472,375	359			
Ödül	Gruplararası	375,606	2	187,803	14,906	,000***
	Gruplariçi	4497,925	357	12,599		
	Toplam	4873,531	359			
Ceza	Gruplararası	1086,369	2	543,185	54,579	,000***
	Gruplariçi	3552,953	357	9,952		
	Toplam	4639,322	359			
Kariyer	Gruplararası	1256,944	2	628,472	74,800	,000***
	Gruplariçi	2999,544	357	8,402		
	Toplam	4256,489	359			
Ek Puan	Gruplararası	287,806	2	143,903	30,008	,000***
	Gruplariçi	1711,969	357	4,795		
	Toplam	1999,775	359			
Yönetim Hizmetleri	Gruplararası	419,672	2	209,836	3,816	,023*
	Gruplariçi	19631,303	357	54,990		

	Toplam	20050,975	359			
Toplam	Gruplararası	31504,236	2	15752,118	43,582	,000***
	Gruplarıçi	129031,719	357	361,433		
	Toplam	160535,956	359			

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının tümünde görev değişkenine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin yaptıkları görev değiştikçe buna bağlı olarak Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Genel koşullar, Lisans Üstü Eğitim, Sicil Ortalaması, Ödüller, Cezalar, Kariyer, Ek Puan ve Yönetim Hizmetler alt boyut puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir (Tablo 16).

ANOVA işlemlerinde anlamlı farklılığın elde edildiği durumlarda istatistiksel açıdan bir süreksiz ve bir sürekli değişken arasındaki ilişki de anlamlı olabilmektedir. Bu nedenle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Genel koşullar, Lisans Üstü Eğitim, Sicil Ortalaması, Ödüller, Cezalar, Kariyer, Ek Puan ve Yönetim Hizmetleri alt boyutları ile yapılan görev değişkeni arasındaki ilişkiler eta korelasyon katsayısı ile hesaplanmış ve Tablo 17’de sunulmuştur.

**Tablo: 17. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine İle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Hesaplanan Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları**

Alt Boyutlar	Eta	Eta kare
Genel Koşul.	,494	,244
Lisans üstü Eğitim	,435	,189
Sicil	,398	,158
Ödül	,278	,077
Ceza	,484	,234
Kariyer	,543	,295
Ek Puan	,379	,144
Yönetim Hizmetleri	,145	,021
Toplam	,443	,196

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin genel koşullar alt boyutu ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta değeri, 494'dür ve görev değişkeni tek başına bu faktörü % 24, 4 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Lisans Üstü Eğitim koşulları alt boyutu ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,435'dir ve görev değişkeni tek başına bu faktörü % 18,9 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Sicil koşulları alt boyutu ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,398'dir ve görev değişkeni tek başına sicil koşulları alt boyutunun toplam varyansının % 15,8 oranında açıklamaktadır. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Ödül koşulları alt boyutu ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,278'dir ve görev değişkeni tek başına bu faktörü % 7,7 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Ceza koşulları alt boyutu ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,484'dür ve görev değişkeni tek başına ceza koşulları alt boyutunun toplam varyansının % 23,4 oranında açıklamaktadır. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Kariyer koşulları alt boyutu ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,543'dür ve görev değişkeni tek başına bu faktörü % 29,5 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Ek Puan koşulları alt boyutu ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,379'dur ve görev değişkeni tek başına ek puan koşulları alt boyutunun toplam varyansının % 14,4 oranında açıklamaktadır. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Yönetim hizmetleri koşulları alt boyutu ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,145'dir ve görev değişkeni tek başına bu faktörü % 2,1 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Toplam puanı ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,443'dür ve görev değişkeni tek başına toplam tutum puanlarının varyansını % 19,6 oranında açıklamaktadır (Tablo 17).

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuçlar; adı geçen bu alt boyutlarda ve test toplamında öğretmenlerin ve yöneticilerin yaptıkları görevlere göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA'da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen boyutlarında; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA'yı

tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 20’de varyanslar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu(varyanslar heterojen olduğu) için varyans analizini tamamlayıcı istatistik olarak tamhane(tamhane testi standart sapmalar arasında fark olduğu durumlarda kullanılan bir tekniktir) testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar 18’de sunulmuştur.

Yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre yönetici atama koşulları tutum ölçeği toplam ve alt boyutları puanları için yapılan tamhane testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo: 18. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	(I) Kademe	(J) Kademe	Ortalamalararası fark	Std. Hata	P
Genel Koşullar	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-9,8583	,9640	,000** *
		Öğretmen	-4,5000	,9089	,000** *
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	9,8583	,9640	,000** *
		Öğretmen	5,3583	,7185	,000** *
	Öğretmen	Okul Müdürü	4,5000	,9089	,000** *
		Müdür Yardımcısı	-5,3583	,7185	,000** *
Lisansüstü Eğitim	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-6,5250	,7182	,000** *
		Öğretmen	-3,8889	,6771	,000** *
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	6,5250	,7182	,000** *
		Öğretmen	2,6361	,5353	,000** *
	Öğretmen	Okul Müdürü	3,8889	,6771	,000** *
		Müdür Yardımcısı	-2,6361	,5353	,000** *
Sicil	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-3,1250	,3818	,000**

		Öğretmen	-2,1333	,3600	,000** *
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	3,1250	,3818	,000** *
	Öğretmen	Öğretmen	,9917	,2846	,003**
		Okul Müdürü	2,1333	,3600	,000** *
Ödül	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-,9917	,2846	,003**
		Müdür Yardımcısı	,8583	,5612	,069
		Öğretmen	2,5333	,5291	,000** *
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	-,8583	,5612	,069
		Öğretmen	1,6750	,4183	,001** *
	Öğretmen	Okul Müdürü	-2,5333	,5291	,000** *
		Müdür Yardımcısı	-1,6750	,4183	,001** *
Ceza	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	1,5250	,4988	,000** *
		Öğretmen	4,3389	,4703	,000** *
		Müdür Yardımcısı	-1,5250	,4988	,000** *
		Öğretmen	2,8139	,3718	,000** *
	Öğretmen	Okul Müdürü	-4,3389	,4703	,000** *
		Müdür Yardımcısı	-2,8139	,3718	,000** *
Kariyer	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-5,5833	,4583	,000** *
		Öğretmen	-3,3889	,4321	,000** *
		Müdür Yardımcısı	5,5833	,4583	,000** *
		Öğretmen	2,1944	,3416	,000** *
	Öğretmen	Okul Müdürü	3,3889	,4321	,000** *
		Müdür Yardımcısı	-2,1944	,3416	,000** *
Ek Puan	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-2,5917	,3462	,000** *
		Öğretmen	-2,1889	,3264	,000** *



	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	2,5917	,3462	,000** *
		Öğretmen	,4028	,2581	,439
	Öğretmen	Okul Müdürü	2,1889	,3264	,000** *
		Müdür Yardımcısı	-,4028	,2581	,439
Yönetim Hizmetleri	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	1,2417	1,1725	,326
		Öğretmen	2,8222	1,1054	,000** *
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	-1,2417	1,1725	,326
		Öğretmen	1,5806	,8739	,289
	Öğretmen	Okul Müdürü	-2,8222	1,1054	,000** *
		Müdür Yardımcısı	-1,5806	,8739	,289
Toplam	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-24,0583	3,0060	,000** *
		Öğretmen	-6,4056	2,8341	,003**
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	24,0583	3,0060	,000** *
		Öğretmen	17,6528	2,2405	,000** *
	Öğretmen	Okul Müdürü	6,4056	2,8341	,003**
		Müdür Yardımcısı	-17,6528	2,2405	,000** *

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001

Genel koşullar alt boyutunda müdür yardımcılarının puanları hem öğretmenlerden hem de yöneticilerden anlamlı derecede ( $p<,001$ ) daha yüksektir. Öğretmenlerin tutumları da yöneticilerden daha fazla olumlu yöndedir. Lisans üstü eğitim koşulu alt boyutunda müdür yardımcılarının tutumları, öğretmen ve okul müdürlerinden anlamlı derecede daha olumludur ( $p<,001$ ). Öğretmenlerin tutumları da yöneticilerden daha fazla olumlu yöndedir. Sicil koşulu alt boyutunda müdür yardımcılarının tutumları, öğretmenlerden ( $p<,01$ ) ve okul müdürlerinden ( $p<,001$ ) anlamlı derecede daha olumludur. Öğretmenlerin tutumları da yöneticilerden daha fazla olumlu yöndedir. Ödül koşulu alt boyutunda müdür ve müdür yardımcılarının tutumları; öğretmenlerin tutumlarından anlamlı derecede ( $p<,001$ ) daha olumlu yöndedir. Müdür yardımcısı ve okul müdürlerinin tutumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ceza alt boyutunda müdürlerin tutumları hem müdür yardımcılardan hem de öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir ( $p<,001$ ). Buna

karşılık müdür yardımcılarının puanları da öğretmenlerinkinden anlamlı derecede daha yüksektir( $p<,001$ ). Kariyer koşulu alt boyutunda müdür yardımcılarının tutumları, öğretmen ve okul müdürlerinden anlamlı derecede daha olumludur( $p<,001$ ). Öğretmenlerin tutumları da yöneticilerden daha fazla olumlu yöndedir( $p<,001$ ). Ek puan koşulu alt boyutunda müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin tutumları, müdürlerinkinden anlamlı derecede daha yüksek olarak bulunmuştur. Ancak müdür yardımcısı ile öğretmenler arasında ek puan koşuluna ilişkin tutumlar açısından farklılık bulunmamıştır. Yönetim hizmetleri koşulu altboyutunda okul müdürlerinin tutumları, öğretmenlerinkinden anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Bu boyutta diğer ikili karşılaştırmalar arasında anlamlı farklılıklar yoktur. Yönetici atama koşulları ölçeğinin toplam puanlarında müdür yardımcılarının tutumları; okul müdürü ve öğretmenlerinkinden anlamlı derecede ( $p<,001$ ) daha olumludur. Öğretmenlerin tutumlarıda; yöneticilerin tutumlarından anlamlı derecede daha yüksektir( $p<,01$ ) (Tablo 18).

Çalışma grubunda yer alanların görev değişkenine göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanları için tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 19’da yer almıştır.

**Tablo: 19. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Görev	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	p
Okul Müdürü	60	1,9333	,2515	3,247E-02	180,343	,000***
Müdür Yard.	120	2,7083	1,6923	,1545		
Öğretmen	180	3,1333	1,5975	,1191		
Toplam	360	2,7917	1,5544	8,192E-02		

\*  $p<,05$  \*\* $p<,01$  \*\*\* $p<,001$  sd:2,357

Adı geçen görüşü değerlendirme ortalaması öğretmenlerde en yüksek düzeydedir(3,13). Bunu 2,70 ile müdür yardımcılarını izlemiştir. Son sırada okul müdürleri yer almıştır(1,93). Öğretmenlerin görüşü çoğunlukla fikrim yokta

toplanmışken; müdür ve müdür yardımcılarının görüşleri genellikle katılmıyordum kaymıştır (Tablo 19).

Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo: 20. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama	F	p
Genel Koşul.	Gruplararası	66,050	2	33,025	14,713	,000***
	Gruplarıçi	801,325	357	2,245		
	Toplam	867,375	359			

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 Eta: ,276 Eta kare: ,076

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanlarında görev değişkenine göre istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin yaptıkları görev değiştikçe buna bağlı olarak “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir(Tablo 20).

Yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre “eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı şart koşulmalı” görüşüne katılım puanları için yapılan tamhane testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

**Tablo: 21. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin**

(I) Kademe	(J) Kademe	Ortalama arası fark	Std. Hata	P
Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-,7750	,2369	,000***
	Öğretmen	-1,2000	,2233	,000***
Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	,7750	,2369	,000***
	Öğretmen	-,4250	,1766	,088
Öğretmen	Okul Müdürü	1,2000	,2233	,000***
	Müdür Yardımcısı	,4250	,1766	,088

Müdürlerin “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları; öğretmen ve müdür yardımcılarında anlamlı derecede daha olumsuz yöndedir. Öğretmen ile müdür yardımcılarının konuya ilişkin tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tablo 21).

Çalışma grubunda yer alanların görev değişkenine göre “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşü değerlendirme puanları için tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 22’de yer almıştır.

**Tablo: 22. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Görev	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	P
Okul Müdürü	60	3,8667	,6756	8,723E-02	40,212,	,000***
Müdür Yard.	120	3,5500	1,5221	,1389		
Öğretmen	180	3,7278	1,3488	,1005		
Toplam	360	3,6917	1,3276	6,997E-02		

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 sd:2,357

Adı geçen görüşü değerlendirme ortalaması okul müdürlerinde en yüksek düzeydedir(3,87). Bunu 3,73 ile öğretmenler izlemiştir. Son sırada müdür yardımcıları yer almıştır(3,55). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşü genellikle

katılıyorum ya yaklaşmışken müdür yardımcılarının görüşleri genellikle katılmıyorum ile fikrim yok arasında kalmıştır (Tablo 22).

Yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre “yönetici adaylarına sınav gereklidir kriteri görüşüne” görüşüne katılım puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(anova) sonuçları Tablo 23’de verilmiştir.

**Tablo: 23. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	4,481	2	2,240	1,273	,281
Gruplarıçi	628,294	357	1,760		
Toplam	632,775	359			

\* p<,05 \*\*p<,01

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Yönetici adaylarına sınav gereklidir i” görüşü değerlendirme puanlarında görev değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşü değerlendirmeleri birbirine eşit düzeydedir (Tablo 23).

Çalışma grubunda yer alanların görev değişkenine göre “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşü değerlendirme puanları için tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 24’de yer almıştır

**Tablo: 24. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Görev	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	P
Okul Müdürü	60	2,1600	,1155	,0150	35,409	,000***
Müdür Yard.	120	2,8500	1,6432	,1500		
Öğretmen	180	3,5444	1,4773	,1101		
Toplam	360	2,8889	1,6720	8,812E-02		

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 sd:2,357

Adı geçen görüşü değerlendirme ortalaması öğretmenlerde en yüksek düzeydedir(3,54). Bunu 2,85 ile müdür yardımcılarını izlemiştir. Son sırada okul müdürleri yer almıştır(2,16). Okul e öğretmenlerin görüşü genellikle katılıyorum ile fikrim yok arasında yer alırken müdür yardımcılarının ve müdürlerin görüşleri genellikle katılmıyorum ile fikrim yok arasında kalmıştır. Okul müdürlerinin bu konuda daha fazla olumsuz tutum geliştirdikleri görülmektedir (Tablo 24).

Yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre “yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” görüşüne katılım puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(anova) sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

**Tablo: 25. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	291,611	2	145,806	73,113	,000***
Gruplarıçi	711,944	357	1,994		
Toplam	1003,556	359			

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001    Eta: ,539    Etakare: ,291

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşü değerlendirme puanlarında görev değişkenine göre istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşü değerlendirmeleri birbirinden farklılaşmaktadır. “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” görüşünü değerlendirme puanları ile görev değişkeni arasında hesaplanan eta korelasyonu ,539’dur ve görev değişkeni “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” görüşünü değerlendirme puanlarının varyansının % 29,1’ni karşılamaktadır (Tablo 25).

Yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre “yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” görüşüne katılım puanları için yapılan tamhane testi sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

**Tablo: 26. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları**

(I) Kademe	(J) Kademe	Ortalamalararası fark	Std. Hata	P
Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-1,8500	,2233	,000***
	Öğretmen	-2,5444	,2105	,000***
Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	1,8500	,2233	,000***
	Öğretmen	-,6944	,1664	,001***
Öğretmen	Okul Müdürü	2,5444	,2105	,000***
	Müdür Yardımcısı	,6944	,1664	,001***

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001

Öğretmenlerin “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne Katılım Puanları; okul müdürü ve müdür yardımcılarında anlamlı derecede daha olumlu yöndedir. Okul müdürü ile müdür yardımcılarının konuya ilişkin tutumları arasında da istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık müdür yardımcılarını lehine gerçekleşmiştir. Yöneticilik kıdem yılı değişkeni araştırma grubu içinde şimdiye kadar yöneticilik yapmış veya halen yapmakta olan yönetici ve öğretmenler için geçerlidir. Şimdiye kadar hiç yöneticilik yapmayanlar bu anket sorusunu yanıtlamamışlardır. Bu nedenle toplam “n” sayısı 205’e düşmüştür. Aynı zamanda kıdem yılına göre kategorilere giren “n” sayıları bazı durumlarda 30’un altına inmiştir. Bu durumda parametric istatistik teknikleri kullanılamamaktadır. Dağılımların çarpıldığı varsayımına dayalı olarak yöneticilik kıdemi için yapılacak hipotez testinde Kruskal-Wallis testinin kullanılmasına karar verilmiştir (Tablo 26).

Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları için yapılan Kruskal\*Wallis Testi Sonuçları Tablo 27’de gösterilmiştir.

**Tablo: 27. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	ankete katılanların yöneticilik süresi	N	Sıralamalar Ort.	Kaykare	sd	P
Genel Koşullar	5 Yıldan az	82	125,51	103,305	4	,000***
	5-9 yıl	36	139,63			
	10-14 yıl	18	142,11			
	15-19 yıl	21	52,33			
	20 yıl ve üstü	48	44,57			
	Toplam	205				
Lisanüstü Eğitim	5 Yıldan az	82	142,74	88,250	4	,000***
	5-9 yıl	36	87,97			
	10-14 yıl	18	123,17			
	15-19 yıl	21	61,40			
	20 yıl ve üstü	48	57,02			
	Toplam	205				
Sicil	5 Yıldan az	82	125,59	88,016	4	,000***
	5-9 yıl	36	138,33			
	10-14 yıl	18	126,33			
	15-19 yıl	21	51,90			
	20 yıl ve üstü	48	51,52			
	Toplam	205				
Ödül	5 Yıldan az	82	94,91	13,572	4	,008**
	5-9 yıl	36	98,90			
	10-14 yıl	18	147,92			
	15-19 yıl	21	106,50			
	20 yıl ve üstü	48	101,52			
	Toplam	205				
Ceza	5 Yıldan az	82	82,10	53,774	4	,000***
	5-9 yıl	36	82,96			
	10-14 yıl	18	125,19			
	15-19 yıl	21	132,50			
	20 yıl ve üstü	48	132,50			
	Toplam	205				
Kariyer	5 Yıldan az	82	147,80	128,292	4	,000***
	5-9 yıl	36	102,49			
	10-14 yıl	18	120,00			
	15-19 yıl	21	49,00			
	20 yıl ve üstü	48	44,10			
	Toplam	205				
Ek Puan	5 Yıldan az	82	107,93	59,570	4	,000***
	5-9 yıl	36	148,25			



	10-14 yıl	18	135,25			
	15-19 yıl	21	65,79			
	20 yıl ve üstü	48	64,82			
	Toplam	205				
Yönetim Hizmetleri	5 Yıldan az	82	84,32	36,739	4	,000***
	5-9 yıl	36	131,21			
	10-14 yıl	18	148,94			
	15-19 yıl	21	101,69			
	20 yıl ve üstü	48	97,09			
	Toplam	205				
Toplam	5 Yıldan az	82	131,35	122,689	4	,000***
	5-9 yıl	36	142,22			
	10-14 yıl	18	135,33			
	15-19 yıl	21	45,43			
	20 yıl ve üstü	48	38,21			
	Toplam	205				

Genel koşullar alt boyutunda yöneticilik kıdemi değişkenine göre ilk sırayı sıralamalar ortalaması 142,11 olan 10-14 yıl almıştır. Son sırada yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olan yönetici ve öğretmenler almıştır(44,57) (Tablo 27).

Lisansüstü eğitim koşulu alt boyutunda yöneticilik kıdemi değişkenine göre ilk sırayı sıralamalar ortalaması 142,74 olan 5 yıldan az olan grup almıştır. Son sırada yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olan yönetici ve öğretmenler almıştır(57,02). Daha genç yöneticilerin, yöneticilik için lisans üstü eğitim yapmanın koşul olmasına ilişkin tutumları, yöneticilikteki kıdemi çok yüksek olanlardan daha olumludur. Sicil alt boyutunda yöneticilik kıdemi değişkenine göre ilk sırayı sıralamalar ortalaması 138,33 olan 5- 9 Yıl almıştır. Son sırada yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olan yönetici ve öğretmenler almıştır(51,52). Yöneticilik kıdemi 15 yıl ve üstünde olan yönetici ve öğretmenler, sicil değişkenine ilişkin tutumları olumsuz düzeydedir. Ödül alt boyutunda yöneticilik kıdemi değişkenine göre ilk sırayı sıralamalar ortalaması 147,92 olan 10-14 Yıl almıştır. Son sırada yöneticilik kıdemi 5 yıl ve altı olan yönetici ve öğretmenler almıştır(94,91). Yöneticilik kıdemi 5 yıl ve altında olan yönetici ve öğretmenler, ödül değişkenine ilişkin tutumları olumsuz düzeydedir. Ceza alt boyutunda yöneticilik kıdemi değişkenine göre ilk sırayı sıralamalar ortalaması 132,50 olan 15,19 Yıl ve 20 yıl ve üstü olan grup almıştır. Son sırada

yöneticilik kıdemi 5 yıl ve altı olan yönetici ve öğretmenler almıştır(82,10). Yöneticilik kıdemi 5 yıl ve altında olan yönetici ve öğretmenler, ceza değişkenine ilişkin tutumları olumsuz düzeydedir. Kariyer koşulu alt boyutunda yöneticilik kıdemi değişkenine göre ilk sırayı sıralamalar ortalaması 147,80 olan 5 yıldan az olan grup almıştır. Son sırada yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olan yönetici ve öğretmenler almıştır(44,10). Daha genç yöneticilerin, yöneticilik için kariyere ilişkin tutumları, yöneticilikteki kıdemi çok yüksek olanlardan daha olumludur. Ek Puan alt boyutunda yöneticilik kıdemi değişkenine göre ilk sırayı sıralamalar ortalaması 148,25 olan 5-9 yıl arasında kıdemi olan grup almıştır. Son sırada yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olan yönetici ve öğretmenler almıştır(64,82). Yönetim Hizmetleri alt boyutunda yöneticilik kıdemi değişkenine göre ilk sırayı sıralamalar ortalaması 148,94 olan 10–14 Yıl almıştır. Son sırada yöneticilik kıdemi 5 yıl ve altı olan yönetici ve öğretmenler almıştır(84,32). Yöneticilik kıdemi 5 yıl ve altında olan yönetici ve öğretmenler, yönetim hizmetleri değişkenine ilişkin tutumları olumsuz düzeydedir. Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam puanları sıralamalar ortalaması en yüksek olan grup kıdemi 5-9 yıl arasında olanlardır. Bunu 135, 33 ile kıdemi 10-14 yıl arasında olanlar izlemiştir. Ancak bu noktadan sonra kıdem yılı yükseldikçe, tutum puanları bir anda olumsuzla dönüşmüştür. Son sırada 38,21'lik sıralamalar ortalaması ile yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olan yönetici ve öğretmenlerdir (Tablo 27).

Yöneticilik kıdem değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyut puanları için yapılan kruskal wallis testinde istatistiksel açıdan en az ,001 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yöneticilik kıdem yılı değiştikçe buna bağlı olarak yönetici ve öğretmenlerin yönetici atama koşullarına ilişkin görüşleri de farklılaşmaktadır. Kruskal Wallis testinde kümülatif farklılık elde edildikten sonra; bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere Mann-Whitney “U” testi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

**Tablo: 28. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “5-9 Yıl arasında” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	5 Yıldan az	82	56,55	4637,00	1234,00	-1,429	,153
	5-9 yıl	36	66,22	2384,00	0		
	Toplam	118					
Lisans Üstü Eğitim	5 Yıldan az	82	64,74	5308,50	1046,50	-2,703	,007**
	5-9 yıl	36	47,57	1712,50	0		
	Toplam	118					
Sicil	5 Yıldan az	82	58,83	4824,00	1421,00	-,357	,721
	5-9 yıl	36	61,03	2197,00	0		
	Toplam	118					
Ödül	5 Yıldan az	82	58,18	4770,50	1367,50	-,659	,510
	5-9 yıl	36	62,51	2250,50	0		
	Toplam	118					
Ceza	5 Yıldan az	82	58,55	4801,50	1398,50	-,500	,617
	5-9 yıl	36	61,65	2219,50	0		
	Toplam	118					
Kariyer	5 Yıldan az	82	68,94	5653,00	702,000	-4,920	,000***
	5-9 yıl	36	38,00	1368,00	0		
	Toplam	118					
Ek Puan	5 Yıldan az	82	54,95	4505,50	1102,50	-2,319	,020*
	5-9 yıl	36	69,88	2515,50	0		
	Toplam	118					
Yönetim Hizmetleri	5 Yıldan az	82	52,04	4267,50	4267,50	-3,801	,000***
	5-9 yıl	36	76,49	2753,50	0		
	Toplam	118					

				0			
Toplam	Toplam	118					
	5 Yıdan az	82	56,17	4606,0	4606,00	-1,605	,108
				0	0		
	5-9 yıl	36	67,08	2415,0			
				0			
	Toplam	118					

Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre (“5 yıldan az” ile “5–9 yıl”) yönetici atama koşulları ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan mann-whitney “U” testi sonuçları sunulmuştur. Lisans üstü eğitim koşulu, kariyer, ek puan ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan en az, 05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılık lisansüstü eğitim ve kariyer boyutlarında yöneticilik kıdemi 5 yıldan az olanlar lehine; ek puan ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında ise yöneticilik kıdemi 5–9 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir (Tablo 28).

Yönetici ve öğretmenlerin yöneticilik kıdem değişkeni “5 yıldan az olanlar” ile “10-14 yıl arasında” olanların yönetici atama koşulları tutum ölçeği toplam ve alt boyutları puanları için yapılan non-parametrik mann\_ whitney “u” testi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

**Tablo: 29. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar” İle “10-14 Yıl arasında” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann\_Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	5 Yıldan az	82	47,77	3917,50	514,500	-2,043	,041*
	10-14 yıl	18	62,92	1132,50			
	Toplam	100					
Lisans Üstü Eğitim	5 Yıldan az	82	51,38	4213,50	665,500	-,712	,477
	10-14 yıl	18	46,47	836,50			
	Toplam	100					
Sicil	5 Yıldan az	82	50,12	4110,00	707,000	-,306	,759
	10-14 yıl	18	52,22	940,00			
	Toplam	100					
Ödül	5 Yıldan az	82	46,71	3830,50	427,500	-2,913	,004**
	10-14 yıl	18	67,75	1219,50			
	Toplam	100					
Ceza	5 Yıldan az	82	46,96	3850,50	447,500	-2,976	,003**
	10-14 yıl	18	66,64	1199,50			
	Toplam	100					
Kariyer	5 Yıldan az	82	52,12	4274,00	605,000	-1,407	,160
	10-14 yıl	18	43,11	776,00			
	Toplam	100					
Ek Puan	5 Yıldan az	82	48,21	3953,00	550,000	-1,768	,077
	10-14 yıl	18	60,94	1097,00			
	Toplam	100					
Yönetim Hizmetleri	5 Yıldan az	82	45,59	3738,50	335,500	-3,814	,000***
	10-14 yıl	18	72,86	1311,50			
	Toplam	100					
Toplam	5 Yıldan az	82	48,50	3977,00	574,000	-1,484	,138

			0	
10-14 yıl	18	59,61	1073,0	0
Toplam	100			

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği genel koşullar, ödül, ceza ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan en az, 05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılık tüm alt boyutlarda yöneticilik kıdem yılı 10-14 yıl arasında olanların lehine gerçekleşmiştir. Yöneticilik kıdemi 10- 14 yıl arasında olanların genel koşullar, ödül, ceza ve yönetim hizmetlerine yönelik tutumları, kıdemi 5 yıldan az olanlara göre daha olumludur (Tablo 29).

Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre(“5 yıldan az” ile “15–19 yıl”) yönetici atama koşulları ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan mann-whitney “U” testi sonuçları Tablo 30’da sunulmuştur.

**Tablo: 30. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “15-19 Yıl arasında” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann\_Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	5 Yıldan az	82	59,91	4913,0	212,000	-5,475	,000***
	15-19 yıl	21	21,10	443,00			
	Toplam	103					
Lisans Üstü Eğitim	5 Yıldan az	82	61,76	5064,5	60,500	-6,875	,000***
	15-19 yıl	21	13,88	291,50			
	Toplam	103					
Sicil	5 Yıldan az	82	59,26	4859,0	266,000	-5,131	,000***
	15-19 yıl	21	23,67	497,00			
	Toplam	103					
Ödül	5 Yıldan az	82	50,83	4168,0	765,000	-,816	,415
	15-19 yıl	21	56,57	1188,0			
	Toplam	103					

	Toplam	103					
Ceza	5 Yıdan az	82	47,01	3854,50	451,500	-3,885	,000***
	15-19 yıl	21	71,50	1501,50			
	Toplam	103					
Kariyer	5 Yıdan az	82	61,83	5070,00	55,000	-7,218	,000***
	15-19 yıl	21	13,62	286,00			
	Toplam	103					
Ek Puan	5 Yıdan az	82	55,59	4558,00	567,000	-2,470	,013*
	15-19 yıl	21	38,00	798,00			
	Toplam	103					
Yönetim Hizmetleri	5 Yıdan az	82	49,85	4088,00	685,000	-1,590	,112
	15-19 yıl	21	60,38	1268,00			
	Toplam	103					
Toplam	5 Yıdan az	82	61,68	5058,00	67,000	-6,571	,000***
	15-19 yıl	21	14,19	298,00			
	Toplam	103					

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam alt boyutlarında sadece ödül ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bunların dışındaki tüm alt ölçeklerde ve toplam puanda istatistiksel açıdan en az, 05 düzeyinde farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılık tüm alt boyutlarda(ceza dışında) yöneticilik kıdem yılı 5 yıldan az olanların lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 5 yıldan az olanların yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 15–19 arasında olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 15- 19 yıl arasında olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5yıldan az olanlara göre daha olumludur (Tablo 30).

Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre(“5 yıldan az” ile “20 yıl ve üstü”) yönetici atama koşulları ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan mann-whitney “U” testi sonuçları Tablo 31’de sunulmuştur.

**Tablo: 31. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 Yıldan Az Olanlar “İle “20 Yıl ve üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann\_Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	5 Yıldan az	82	85,77	7033,50	305,500	-8,507	,000***
	20 yıl ve üstü	48	30,86	1481,50			
	Toplam	130					
Lisans Üstü Eğitim	5 Yıldan az	82	89,35	7327,00	12,000	-9,873	,000***
	20 yıl ve üstü	48	24,75	1188,00			
	Toplam	130					
Sicil	5 Yıldan az	82	81,88	6714,00	625,000	-6,807	,000***
	20 yıl ve üstü	48	37,52	1801,00			
	Toplam	130					
Ödül	5 Yıldan az	82	63,69	5222,50	1819,500	-,765	,444
	20 yıl ve üstü	48	68,59	3292,50			
	Toplam	130					
Ceza	5 Yıldan az	82	54,09	4435,00	1032,000	-5,604	,000***
	20 yıl ve üstü	48	85,00	4080,00			
	Toplam	130					
Kariyer	5 Yıldan az	82	89,41	7331,50	7,500	-10,092	,000***
	20 yıl ve üstü	48	24,66	1183,50			
	Toplam	130					
Ek Puan	5 Yıldan az	82	73,70	6043,00	1296,000	-3,360	,001***
	20 yıl ve üstü	48	51,50	2472,00			
	Toplam	130					
Yönetim Hizmetleri	5 Yıldan az	82	61,34	5029,50	1626,500	-1,934	,053
	20 yıl ve üstü	48	72,61	3485,50			
	Toplam	130					



				0			
Toplam	Toplam	130					
	5 Yılda az	82	89,50	7339,0	,000	-9,763	,000***
				0			
	20 yıl ve üstü	48	24,50	1176,0			
				0			
	Toplam	130					

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam alt boyutlarında sadece ödül ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bunların dışındaki tüm alt ölçeklerde ve toplam puanda istatistiksel açıdan en az, 05 düzeyinde farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılık tüm alt boyutlarda(ceza dışında) yöneticilik kıdem yılı 5 yıldan az olanların lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 5 yıldan az olanların yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 20 yıl ve üstü olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5 yıldan az olanlara göre daha olumludur (Tablo 31).

Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre(“5 -9 yıl” ile “10 -14 yıl”) yönetici atama koşulları ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan mann-whitney “U” testi sonuçları Tablo 32’de sunulmuştur.

**Tablo: 32. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 -9 Yıl Olanlar “İle “10-14 Yıl” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann\_Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	5 – 9 Yıl	36	25,63	922,50	256,500	-1,271	,204
	10 – 14 Yıl	18	31,25	562,50			
	Toplam	54					
Lisans Üstü Eğitim Sicil	5 – 9 Yıl	36	24,67	888,00	222,000	-2,037	,042*
	10 – 14 Yıl	18	33,17	597,00			
	Toplam	54					
Ödül	5 – 9 Yıl	36	27,83	1002,00	312,000	-,245	,870
	10 – 14 Yıl	18	26,83	483,00			
	Toplam	54					
Ceza	5 – 9 Yıl	36	24,06	866,00	200,000	-2,461	,014*
	10 – 14 Yıl	18	34,39	619,00			
	Toplam	54					
Kariyer	5 – 9 Yıl	36	23,51	846,50	180,500	-3,117	,002**
	10 – 14 Yıl	18	35,47	638,50			
	Toplam	54					
Ek Puan	5 – 9 Yıl	36	25,50	918,00	252,000	-1,384	,166
	10 – 14 Yıl	18	31,50	567,00			
	Toplam	54					
Yönetim Hizmetleri	5 – 9 Yıl	36	27,92	1005,00	309,000	-,302	,763
	10 – 14 Yıl	18	26,67	480,00			
	Toplam	54					
Toplam	5 – 9 Yıl	36	25,32	911,50	245,500	-1,568	,117
	10 – 14 Yıl	18	31,86	573,50			
	Toplam	54					
Toplam	5 – 9 Yıl	36	25,50	918,00	918,000	-1,344	,179
	10 – 14 Yıl	18	31,50	567,00			
	Toplam	54					

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam alt boyutlarında sadece lisansüstü eğitim, ödül ve ceza alt boyutlarında istatistiksel açıdan en az, 05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bunların dışındaki tüm alt ölçeklerde ve toplam puanda istatistiksel açıdan anlamlı düzeyinde farklılıklar bulunamamıştır. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda yöneticilik kıdem yılı 10–14 yıl arasında olanlar

lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 10–14 yıl arasında olanların lisansüstü eğitim, ödül ve cezaya yönelik yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 5–9 yıl arasında olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5 yıldan az olanlara göre daha olumludur (Tablo 32).

Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre(“5 -9 yıl” ile “15 -19 yıl”) yönetici atama koşulları ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan mann-whitney “U” testi sonuçları Tablo 33’de sunulmuştur.

**Tablo: 33. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 -9 Yıl Olanlar “İle “15-19 Yıl” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann\_Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	5 – 9 Yıl	36	38,08	1371,00	51,000	-5,589	,000***
	15 – 19 Yıl	21	13,43	282,00			
	Toplam	57					
Lisans Üstü Eğitim	5 – 9 Yıl	36	28,74	1034,50	368,500	-,164	,889
	15 – 19 Yıl	21	29,45	618,50			
	Toplam	57					
Sicil	5 – 9 Yıl	36	39,24	1412,50	9,500	-6,472	,000***
	15 – 19 Yıl	21	11,45	240,50			
	Toplam	57					
Ödül	5 – 9 Yıl	36	27,61	994,00	328,000	-,865	,387
	15 – 19 Yıl	21	31,38	659,00			
	Toplam	57					
Ceza	5 – 9 Yıl	36	23,46	844,50	178,500	-4,025	,000***
	15 – 19 Yıl	21	38,50	808,50			
	Toplam	57					
Kariyer	5 – 9 Yıl	36	35,54	1279,50	142,500	-4,292	,000***
	15 – 19 Yıl	21	17,79	373,50			
	Toplam	57					

	Toplam	57					
Ek Puan	5 – 9 Yıl	36	39,49	1421,50	,500	-6,591	,000***
	15 – 19 Yıl	21	11,02	231,50			
	Toplam	57					
Yönetim Hizmetleri	5 – 9 Yıl	36	32,76	1179,50	242,500	-2,688	,007**
	15 – 19 Yıl	21	22,55	473,50			
	Toplam	57					
Toplam	5 – 9 Yıl	36	38,64	1391,00	31,000	-5,931	,000***
	15 – 19 Yıl	21	12,48	262,00			
	Toplam	57					

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarında; Toplam ve genel koşullar, sicil, ceza, kariyer, ek puan, yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan en az, 01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bunların dışındaki tüm alt ölçek puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyinde farklılıklar bulunamamıştır. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda(ceza dışında) yöneticilik kıdemi yılı 5-9 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 5–9 yıl arasında olanların genel koşullar sicil, kariyer, ek puan, yönetim hizmetleri alanlarında ve genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 15–19 yıl arasında olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 15–19 yıl olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5-9 yıl olanlara göre daha olumludur (Tablo 33).

Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre(“5 -9 yıl” ile “20 yıl ve üstü”) yönetici atama koşulları ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan mann-whitney “U” testi sonuçları Tablo 34’de sunulmuştur.

**Tablo: 34. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “5 -9 Yıl Olanlar “İle “20 Yıl ve Üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	5 – 9 Yıl	36	65,19	2347,00	47,000	-8,162	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	25,48	1223,00			
	Toplam	84					
Lisans Üstü Eğitim	5 – 9 Yıl	36	42,50	1530,00	864,000	,000	1,000
	20 Yıl ve üstü	48	42,50	2040,00			
	Toplam	84					
Sicil	5 – 9 Yıl	36	65,74	2366,50	27,500	-8,435	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	25,07	1203,50			
	Toplam	84					
Ödül	5 – 9 Yıl	36	40,22	1448,00	782,000	-,822	,411
	20 Yıl ve üstü	48	44,21	2122,00			
	Toplam	84					
Ceza	5 – 9 Yıl	36	29,83	1074,00	408,000	-5,678	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	52,00	2496,00			
	Toplam	84					
Kariyer	5 – 9 Yıl	36	58,94	2122,00	272,000	-6,556	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	30,17	1448,00			
	Toplam	84					
Ek Puan	5 – 9 Yıl	36	66,47	2393,00	1,000	-8,686	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	24,52	1177,00			
	Toplam	84					
Yönetim Hizmetleri	5 – 9 Yıl	36	52,14	1877,00	517,000	-4,291	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	35,27	1693,00			
	Toplam	84					

				0			
Toplam	Toplam	84					
	5 – 9 Yıl	36	66,50	2394,0	,000	-8,632	,000***
				0			
	20 Yıl ve üstü	48	24,50	1176,0			
				0			
	Toplam	84					

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının hepsinde(lisansüstü eğitim ve ödül dışında) istatistiksel açıdan en az, 001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda(ceza dışında) yöneticilik kıdemi yılı 5-9 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 5–9 yıl arasında olanların genel koşullar sicil, kariyer, ek puan, yönetim hizmetleri alanlarında ve genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 20 yıl ve üstü olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5-9 yıl olanlara göre daha olumludur. Lisans üstü eğitim ve Ödül alt ölçek puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyinde farklılık bulunamamıştır. (Tablo 34).

Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre(“10-14 yıl” ile “15-19 yıl”) yönetici atama koşulları ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan mann-whitney “U” testi sonuçları Tablo 35’de sunulmuştur.

**Tablo: 35. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “10-14 Yıl Olanlar “İle “15-19 Yıl” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	10- 14 Yıl	18	26,78	482,00	67,000	-4,163	,000***
	15- 19 Yıl	21	14,19	298,00			
	Toplam	39					
Lisans Üstü Eğitim	10- 14 Yıl	18	25,36	456,50	92,500	-3,309	,006**
	15- 19 Yıl	21	15,40	323,50			
	Toplam	39					
Sicil	10- 14 Yıl	18	26,81	482,50	66,500	-4,180	,000***
	15- 19 Yıl	21	14,17	297,50			
	Toplam	39					
Ödül	10- 14 Yıl	18	25,92	466,50	82,500	-3,752	,002**
	15- 19 Yıl	21	14,93	313,50			
	Toplam	39					
Ceza	10- 14 Yıl	18	19,42	349,50	178,500	-1,080	,770
	15- 19 Yıl	21	20,50	430,50			
	Toplam	39					
Kariyer	10- 14 Yıl	18	25,92	466,50	82,500	-3,752	,002**
	15- 19 Yıl	21	14,93	313,50			
	Toplam	39					
Ek Puan	10- 14 Yıl	18	26,83	483,00	66,000	-4,197	,000***
	15- 19 Yıl	21	14,14	297,00			
	Toplam	39					
Yönetim Hizmetleri	10- 14 Yıl	18	25,67	462,00	87,000	-3,480	,003**
	15- 19 Yıl	21	15,14	318,00			
	Toplam	39					
Toplam	10- 14 Yıl	18	25,67	462,00	87,000	-3,480	,003**
	15- 19 Yıl	21	15,14	318,00			
	Toplam	39					

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının hepsinde(ceza dışında) istatistiksel açıdan en az, 01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda yöneticilik kıdemi yılı 10–14 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 10-14 yıl arasında olanların genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 15-19 yıl

arasında olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Cezal alt ölçek puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyinde farklılık bulunamamıştır. (Tablo 35).

Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre(“10-14 yıl” ile “20 yıl ve üstü”) yönetici atama koşulları ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan mann-whitney “U” testi sonuçları Tablo 36’da sunulmuştur.

**Tablo: 36. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “10-14 Yıl Olanlar “İle “20 Yıl ve Üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	10- 14 Yıl	18	49,67	894,00	141,000	-6,062	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	27,44	1317,00			
	Toplam	66		0			
Lisans Üstü Eğitim	10- 14 Yıl	18	46,67	840,00	195,000	-4,937	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	28,56	1371,00			
	Toplam	66		0			
Sicil	10- 14 Yıl	18	48,97	881,50	153,500	-5,810	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	27,70	1329,50			
	Toplam	66		0			
Ödül	10- 14 Yıl	18	48,36	870,50	164,500	-5,756	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	27,93	1340,50			
	Toplam	66		0			
Ceza	10- 14 Yıl	18	32,17	579,00	408,000	-1,633	,102
	20 Yıl ve üstü	48	34,00	1632,00			
	Toplam	66		0			
Kariyer	10- 14 Yıl	18	47,97	863,50	171,500	-5,605	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	28,07	1347,50			
	Toplam	66		0			
Ek Puan	10- 14 Yıl	18	49,31	887,50	147,500	-5,927	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	27,57	1323,50			
	Toplam	66		0			



	Toplam	66					
Yönetim Hizmetleri	10- 14 Yıl	18	47,06	847,00	188,000	-5,083	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	28,42	1364,00			
				0			
	Toplam	66					
Toplam	10- 14 Yıl	18	47,06	847,00	188,000	-5,083	,000***
	20 Yıl ve üstü	48	28,42	1364,00			
				0			
	Toplam	66					

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının hepsinde(ceza dışında) istatistiksel açıdan en az ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda yöneticilik kıdemi yılı 10-14 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 10-14 yıl arasında olanların genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 20 yıl ve üstü olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Cezal alt ölçek puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyinde farklılık bulunamamıştır (Tablo 36).

Yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre(“15-19 yıl” ile “20 yıl ve üstü”) yönetici atama koşulları ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan mann-whitney “U” testi sonuçları Tablo 37’de sunulmuştur.

**Tablo: 37. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdem Değişkeni “15-19 Yıl Olanlar “İle “20 Yıl ve Üstü” Olanların Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Non-parametrik Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	yöneticilik süresi	N	Sıra. Ort	Sıra. Toplam	U	z	P
Genel Koşullar	15- 19 Yıl	21	36,62	769,00	470,000	-1,526	,127
	20 Yıl ve üstü	48	34,29	1646,00			
	Toplam	69					
Lisans Üstü Eğitim	15- 19 Yıl	21	35,67	749,00	490,000	-,628	,530
	20 Yıl ve üstü	48	34,71	1666,00			
	Toplam	69					
Sicil	15- 19 Yıl	21	35,62	748,00	491,000	-,583	,560
	20 Yıl ve üstü	48	34,73	1667,00			
	Toplam	69					
Ödül	15- 19 Yıl	21	36,62	769,00	470,000	-1,526	,127
	20 Yıl ve üstü	48	34,29	1646,00			
	Toplam	69					
Ceza	15- 19 Yıl	21	35,00	735,00	504,000	-,000	1,000
	20 Yıl ve üstü	48	35,00	1680,00			
	Toplam	69					
Kariyer	15- 19 Yıl	21	35,67	749,00	1666,000	-,628	,530
	20 Yıl ve üstü	48	34,71	1666,00			
	Toplam	69					
Ek Puan	15- 19 Yıl	21	35,62	748,00	491,000	-,583	,560
	20 Yıl ve üstü	48	34,73	1667,00			
	Toplam	69					
Yönetim Hizmetleri	15- 19 Yıl	21	36,62	769,00	470,000	-1,526	,127
	20 Yıl ve üstü	48	34,29	1646,00			
	Toplam	69					
Toplam	15- 19 Yıl	21	36,62	769,00	470,000	-1,526	,127
	20 Yıl ve üstü	48	34,29	1646,00			
	Toplam	69					

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Genel olarak kıdemi 15-19 yıl arasında olanların genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 20 yıl ve üstü olanlarla eşit düzeydedir (Tablo 37).

Yönetici ve öğretmenlerin yöneticilik kıdemi değişkenine göre “eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı şart koşulmalı” görüşüne katılım puanları için yapılan kruskal-wallis testi sonuçları Tablo 38’de sunulmuştur.

**Tablo: 38. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

yöneticilik süresi	N	Sıralamalar Ort.	Kaykare	sd	P
5 Yıldan az	82	112,77	23,392	4	,000***
5-9 yıl	36	121,44			
10-14 yıl	18	50,50			
15-19 yıl	21	94,14			
20 yıl ve üstü	48	96,03			
Toplam	205				

Adı geçen görüşü değerlendirme sıralamalar yöneticilik kıdemi 5-9 yıl arasında olanlarda en yüksek düzeydedir(121,44). Bunu 112,77 ile kıdemi 5 yıl ve altı olan grup izlemiştir. Son sırada yöneticilik kıdemi 10-14 yıl olanlar yer almıştır(50,50) (Tablo 38).

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanlarında yöneticilik kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin yöneticilik kıdemleri değiştikçe buna bağlı olarak “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir(Tablo 38).

İkili karşılaştırmalar için yapılan mann-whitney “U” testinde yöneticilik kıdem yılı 5 yıldan az olanlarla 10-14 yıl arasında olanlar arasında ; 5 yıldan az olanlar lehine anlamlı bir farklılık vardır. Yöneticilik kıdem yılı 5-9 olanlar ile 10-14 yıl, 15-19 yıl ve 20 yıl üstü olanlar arasında, kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yöneticilik kıdemi 15-19 yıl ve 20 yıl ve üstü olanların adı geçen görüşe katılım düzeyleri; kıdem yılı 10-14 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir (Tablo 38).

Yönetici ve öğretmenlerin yöneticilik kıdemi değişkenine göre “yönetici adaylarına sınav gereklidir kriteri görüşüne” görüşüne katılım puanları için yapılan kruskal-wallis testi sonuçları Tablo 39’da sunulmuştur.

**Tablo: 39. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

yöneticilik süresi	N	Sıralamalar Ort.	Kaykare	sd	P
5 Yıldan az	82	128,77	47,295	4	,000***
5-9 yıl	36	88,42			
10-14 yıl	18	41,50			
15-19 yıl	21	94,43			
20 yıl ve üstü	48	96,72			
Toplam	205				

Adı geçen görüşü değerlendirme sıralamalar yöneticilik kıdemi 5 yıldan az olanlarda en yüksek düzeydedir(128,77). Bunu 96,72 ile kıdemi 20 yıl ve üstü olan grup izlemiştir. Son sırada yöneticilik kıdemi 10-14 yıl olanlar yer almıştır(41,50) (Tablo 39).

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşü” değerlendirme puanlarında yöneticilik kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin yöneticilik kıdemleri değiştikçe buna bağlı olarak

“Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşü” değerlendirme puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir(Tablo 39).

İkili karşılaştırmalar için yapılan mann-whitney “U” testinde yöneticilik kıdem yılı 5 yıldan az olanlarla; 5-10 yıl, 10-14 yıl, 15-19 yıl, 20 yıl üstü olanlar arasında ; 5 yıldan az olanlar lehine anlamlı bir farklılık vardır. Yöneticilik kıdem yılı 5-9 olanlar ile 10-14 yıl, olanlar arasında, kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yöneticilik kıdemi 15-19 yıl ve 20 yıl ve üstü olanların adı geçen görüşe katılım düzeyleri; kıdem yılı 10-14 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir(Tablo 39).

Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları Tablo 40’da sunulmuştur.

**Tablo: 40. Yönetici ve Öğretmenlerin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

yöneticilik süresi	N	Sıralamalar Ort.	Kaykare	sd	P
5 Yıldan az	82	141,65	114,178	4	,000***
5-9 yıl	36	127,33			
10-14 yıl	18	56,50			
15-19 yıl	21	56,50			
20 yıl ve üstü	48	56,50			
Toplam	205				

Adı geçen görüşü değerlendirme sıralamalar yöneticilik kıdemi 5 yıldan az olanlarda en yüksek düzeydedir(141,65). Bunu 127,33 ile kıdemi 5-9 yıl olan grup izlemiştir. Son sırada yöneticilik kıdemi 10 yıl ve üstü olanlar yer almıştır(56,50) (Tablo 40).

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” değerlendirme puanlarında yöneticilik kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin yöneticilik kıdemleri değiştikçe buna bağlı olarak “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” değerlendirme puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir. İkili karşılaştırmalar için yapılan mann-whitney “U” testinde yöneticilik kıdem yılı 5 yılı az olanlarla; 10-14 yıl, 15-19 yıl, 20 yıl üstü olanlar arasında ; 5 yıldan az olanlar lehine anlamlı bir farklılık vardır. Yöneticilik kıdem yılı 5-9 olanlar ile 10-14 yıl, 15-19 yıl, 20 yıl üstü olanlar arasında, kidedi 5-9 yıl arasında olanlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bunların dışındaki ikili karşılaştırmalarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir (Tablo 40).

Tablo 41’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

**Tablo: 41. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmen Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Alt Boyutlar	Öğretmenlik Kıdem	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	P
Genel Koşul.	5 Yıdan az	28	43,8214	6,6836	1,263	8,340	,000***
	5- 9 Yıl	113	42,4071	5,8913	,5542		
	10 yıl ve üstü	147	44,1633	7,8775	,6497		
	Toplam	288	43,4410	7,0723	,4167		
Lisansüstü Eğ.	5 Yıdan az	28	14,4286	3,0963	,5852	5,404	,005**
	5- 9 Yıl	113	15,9292	5,0722	,4772		
	10 yıl ve üstü	147	15,5850	5,2900	,4363		
	Toplam	288	15,6076	5,0353	,2967		
Sicil	5 Yıdan az	28	7,4286	1,7936	,3390	3,265	,040*
	5- 9 Yıl	113	7,8053	2,4780	,2331		
	10 yıl ve üstü	147	8,1973	2,8324	,2336		
	Toplam	288	7,9688	2,6164	,1542		
Ödül	5 Yıdan az	28	11,7143	2,1578	,4078	13,380	,000***
	5- 9 Yıl	113	10,4690	4,1146	,3871		
	10 yıl ve üstü	147	11,0612	4,1812	,3449		
	Toplam	288	10,8924	4,0112	,2364		
Ceza	5 Yıdan az	28	9,5714	3,1202	,5897	6,618	,002**
	5- 9 Yıl	113	10,9558	4,0629	,3822		
	10 yıl ve üstü	147	12,2177	3,3053	,2726		
	Toplam	288	11,4653	3,6956	,217		

Kariyer	5 Yıldan az	28	6,5000	2,5892	,489	3,252	,040*
	5- 9 Yıl	113	6,3894	3,1152	,293		
	10 yıl ve üstü	147	7,2109	3,3150	,273		
	Toplam	288	6,8194	3,1889	,187		
Ek Puan	5 Yıldan az	28	7,3571	1,8097	,342	3,394	,035*
	5- 9 Yıl	113	7,1593	2,3963	,225		
	10 yıl ve üstü	147	7,9320	2,4091	,198		
	Toplam	288	7,5729	2,3747	,139		
Yönetim Hizmetleri	5 Yıldan az	28	22,7500	7,7680	1,46	14,873	,000***
	5- 9 Yıl	113	22,3982	9,3193	,876		
	10 yıl ve üstü	147	28,5918	6,2261	,513		
	Toplam	288	25,5938	8,2887	,488		
Toplam	5 Yıldan az	28	123,571	19,1358	3,61	5,413	,005***
	5- 9 Yıl	113	123,513	20,7309	1,95		
	10 yıl ve üstü	147	134,959	23,3370	1,92		
	Toplam	288	129,361	22,6275	1,33		

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 Sd:2,285

Genel koşullar alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı öğretmenlik kıdemi (44,16) 10 yıl ve üstünde olanlar almıştır. Bunu 43,82'lik ortalama ile öğretmenlik kıdemi 5 yıldan az olanlar izlemiştir. Son sırada ise öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar (42,41) bulunmaktadır. Daha kıdemli olan öğretmenlerin genel koşullara dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Lisanüstü eğitim alma alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı kıdemi 5-9 yıl arasında bulunan öğretmenler (15,92) almıştır. Bunu 15,59'luk ortalama ile kıdemi 10 yıl ve daha yüksek olan öğretmenler izlemiştir. Son sırada ise



öğretmenlik kıdemi 5 yıldan az olan öğretmenler (14,43) bulunmaktadır. Öğretmenlik kıdemi ortalama düzeyde olan öğretmenlerin lisans üstü eğitim alma koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Sicil alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı öğretmenlik kıdemi (8,20) 10 yıl ve üstünde olanlar almıştır. Bunu 7,80'lik ortalama ile öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar izlemiştir. Son sırada ise öğretmenlik kıdemi 5 yıldan daha az olanlar (7,43) bulunmaktadır. Daha kıdemli olan öğretmenlerin sicile dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Ödül alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı kıdemi 5 yıldan az olan öğretmenler (11,71) almıştır. Bunu 11,06'lık ortalama ile öğretmenlik kıdemi 10 yıldan daha fazla olanlar izlemiştir. Son sırada ise kıdemi 5-9 yıl arasında olan öğretmenler (10,49) bulunmaktadır. Kıdemi daha düşük olan öğretmenlerin ödül koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Kıdemi 5-9 yıl arasında olan öğretmenlerin yönetici olarak atanmada ödül koşuluna karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(7,5) göre daha yüksek düzeydedir. Ceza alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı öğretmenlik kıdemi (12,22) 10 yıl ve üstünde olanlar almıştır. Bunu 10,96'lık ortalama ile öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar izlemiştir. Son sırada ise öğretmenlik kıdemi 5 yıldan daha az olanlar (9,57) bulunmaktadır. Daha kıdemli olan öğretmenlerin cezaya dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Kariyer alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı sırayı öğretmenlik kıdemi (7,21) 10 yıl ve üstünde olanlar almıştır. Bunu 6,50'lik ortalama ile öğretmenlik kıdemi 5 yıldan daha az olanlar izlemiştir. Son sırada ise öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar (6,39) bulunmaktadır. Kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin kariyer koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olan öğretmenlerin yönetici olarak atanmada kariyer koşuluna karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Bu grubun; uzman öğretmen ve başöğretmen olanlara yöneticilik atanmasında puan verilmesine karşı daha olumsuz tutum takındıkları anlaşılmaktadır (Tablo 41).

Ek puan alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı sırayı öğretmenlik kıdemi (7,93) 10 yıl ve üstünde olanlar almıştır. Bunu 7,36'lık ortalama ile öğretmenlik kıdemi 5 yıldan daha az olanlar izlemiştir. Son sırada ise öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar (7,16)bulunmaktadır. Kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin ek puan koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olan öğretmenlerin yönetici olarak atanmada ek puan koşuluna karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Yönetim Hizmetleri alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı sırayı öğretmenlik kıdemi (28,59) 10 yıl ve üstünde olanlar almıştır. Bunu 22,75'lik ortalama ile öğretmenlik kıdemi 5 yıldan daha az olanlar izlemiştir. Son sırada ise öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar (22,39)bulunmaktadır. Kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin yönetim hizmetleri koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olan öğretmenlerin yönetici olarak atanmada yönetim hizmetleri koşuluna karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam puanları incelendiğinde birinci sıranın (134,96 öğretmenlik kıdemi 10 yıl ve üstünde olanlara ait olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlik kıdemi 5 yıldan az olanlar ikinci sırada(123,57); öğretmenlik kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar ise son sırada yer almışlardır(123,51). Kıdem açısından daha deneyimli olan öğretmenlerin yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Öğretmenlik deneyimi ortalama düzeyde olan öğretmenlerin yönetici olarak atanmada koşullara karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(85,0) göre yüksek düzeydedir. Yani konuya ilişkin tutumları yüksek düzeydedir. Yönetici ve Öğretmenlerin öğretmenlik kıdemi değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının varyansları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere levene test yapılmış ve sonuçları yine Tablo 42'de gösterilmiştir. Sekiz boyutun hepsinde ve Toplam puanlarda, istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur ve bu gerekçeye dayalı olarak kategorilere göre puan varyanslarının heterojen(birbirinden farklı) olduğuna karar verilmiştir (Tablo 41).

ANOVA işlemlerinde anlamlı farklılığın elde edildiği durumlarda istatistiksel açıdan bir süreksiz ve bir sürekli değişken arasındaki ilişki de anlamlı olabilmektedir.

Bu nedenle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Cezalar, Ek Puan ve Yönetim Hizmetleri alt boyutları ile öğretmenlik kıdemi değişkeni arasındaki ilişkiler eta korelasyon katsayısı ile hesaplanmış ve Tablo 42’de sunulmuştur.

**Tablo: 42. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Genel Koşul.	Gruplararası	201,533	2	100,767	2,029	,133
	Gruplariçi	14153,463	285	49,661		
	Toplam	14354,997	287			
Lisans üstü Eğitim	Gruplararası	50,685	2	25,343	1,000	,369
	Gruplariçi	7225,978	285	25,354		
	Toplam	7276,663	287			
Sicil	Gruplararası	18,866	2	9,433	1,382	,253
	Gruplariçi	1945,853	285	6,828		
	Toplam	1964,719	287			
Ödül	Gruplararası	43,358	2	21,679	1,351	,261
	Gruplariçi	4574,305	285	16,050		
	Toplam	4617,663	287			
Ceza	Gruplararası	212,983	2	106,491	8,188	,000***
	Gruplariçi	3706,670	285	13,006		
	Toplam	3919,653	287			
Kariyer	Gruplararası	46,281	2	23,141	2,296	,103
	Gruplariçi	2872,330	285	10,078		
	Toplam	2918,611	287			
Ek Puan	Gruplararası	39,588	2	19,794	3,573	,029*
	Gruplariçi	1578,881	285	5,540		
	Toplam	1618,469	287			
Yönetim Hizmetleri	Gruplararası	2701,629	2	1350,814	22,625	,000***
	Gruplariçi	17015,840	285	59,705		

	Toplam	19717,469	287			
Toplam	Gruplararası	9409,602	2	4704,801	9,749	,000***
	Gruplarıçi	137534,842	285	482,578		
	Toplam	146944,444	287			

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının sadece ceza, ek puan, yönetici Hizmetleri alt boyutlarında ve Toplam değerlendirmede öğretmenlik kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin kıdem yılları değiştikçe buna bağlı olarak Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam(p<,001) ve Cezalar(p<,001), Ek Puan(p<,05) ve Yönetim Hizmetler(p<,001) alt boyut puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir (Tablo 42).

Yönetici ve öğretmenlerin öğretmenlik kıdemi değişkenine ile yönetici atama koşulları tutum ölçeği toplam ve alt boyutları puanları için hesaplanan eta korelasyon katsayısı sonuçları Tablo 43’de sunulmuştur.

**Tablo: 43. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine İle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Hesaplanan Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları**

Alt Boyutlar	Eta	Eta kare
Ceza	,233	,054
Ek Puan	,156	,024
Yönetim Hizmetleri	,370	,137
Toplam	,253	,064

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Ceza koşulları alt boyutu ile öğretmenlik kıdemi değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,233’dür ve öğretmenlik kıdem değişkeni tek başına ceza koşulları alt boyutunun toplam varyansının % 5,4 oranında açıklamaktadır (Tablo 43).

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Ek Puan koşulları alt boyutu ile öğretmenlik kıdemi değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,156'dır ve öğretmenlik kıdemi değişkeni tek başına ek puan koşulları alt boyutunun toplam varyansının % 2,4 oranında açıklamaktadır. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Yönetim hizmetleri koşulları alt boyutu ile öğretmenlik kıdemi değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,370'dir ve kıdem değişkeni tek başına bu faktörü % 13,7 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Toplam puanı ile öğretmenlik kıdem değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,253'dür ve kıdem değişkeni tek başına toplam tutum puanlarının varyansını % 6,4 oranında açıklamaktadır (Tablo 43).

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuçlar; adı geçen bu alt boyutlarda ve test toplamında öğretmenlerin ve yöneticilerin yaptıkları görevlere göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir.. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA'da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen boyutlarında; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA'yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 43'de varyanslar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu(varyanslar heterojen olduğu) için varyans analizini tamamlayıcı istatistik olarak tamhane(tamhane testi standart sapmalar arasında fark olduğu durumlarda kullanılan bir tekniktir) testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar 44'de sunulmuştur.

**Tablo: 44. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalararası fark	Std. Hata	P
Ceza	5 yıldan daha az	5-9 yıl	-1,3843	,7613	,154
		10 yıl ve üstü	-2,6463	,7436	,001** *
	5-9 yıl	5 yıldan daha az	1,3843	,7613	,154
Ek Puan	5 yıldan daha az	10 yıl ve üstü	-1,2619	,4512	,023*
		5 yıldan daha az	2,6463	,7436	,001** *
	5-9 yıl	5 yıldan daha az	1,2619	,4512	,023*
Yönetim Hizmetleri	5 yıldan daha az	5-9 yıl	,1979	,4969	,950
		10 yıl ve üstü	-,5748	,4853	,392
	5-9 yıl	5 yıldan daha az	-,1979	,4969	,950
Toplam	5 yıldan daha az	10 yıl ve üstü	-,7727	,2945	,032*
		5 yıldan daha az	,5748	,4853	,392
	5-9 yıl	5-9 yıl	,7727	,2945	,032*
Yönetim Hizmetleri	5 yıldan daha az	5-9 yıl	,3518	1,6312	,996
		10 yıl ve üstü	-5,8418	1,5933	,002**
	5-9 yıl	5 yıldan daha az	-,3518	1,6312	,996
Toplam	5 yıldan daha az	10 yıl ve üstü	-6,1936	,9667	,000** *
		5 yıldan daha az	5,8418	1,5933	,002**
	5-9 yıl	5-9 yıl	6,1936	,9667	,000** *
Toplam	5 yıldan daha az	5-9 yıl	5,815E-02	4,6374	1,000
		10 yıl ve üstü	-11,3878	4,5297	,024*
	5-9 yıl	5 yıldan daha az	-5,8154E-02	4,6374	1,000
Toplam	5 yıldan daha az	10 yıl ve üstü	-11,4459	2,7484	,000** *
		5 yıldan daha az	11,3878	4,5297	,024*
	5-9 yıl	5-9 yıl	11,4459	2,7484	,000** *

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001

Ceza alt boyutunda kıdem yılı 10 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin tutumları hem kıdemi 5 yıldan az olanlardan(p<,001) hem de kıdemi 5-9 yıl arasında olanlardan daha yüksek düzeydedir(p<,05). Kıdemi 5 yıldan az olanlar ile kıdemi 5-9 arasında olanların cezaya ilişkin atanma koşullarına ilişkin tutumları farklılaşmamıştır. Ek puan koşulu alt boyutunda kıdemi 10 yıl ve üstünde olan

öğretmenlerin tutumları, kıdemi 5-9 yıl arasında olan öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksek olarak bulunmuştur( $p<,05$ ). Diğer ikili karşılaştırmalar arasında ek puan koşuluna ilişkin tutumlar açısından farklılık bulunmamıştır. Yönetim hizmetleri koşulu altboyutunda kıdem yılı 10 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin tutumları hem kıdemi 5 yıldan az olanlardan( $p<,01$ ) hem de kıdemi 5-9 yıl arasında olanlardan daha yüksek düzeydedir( $p<,001$ ). Kıdemi 5 yıldan az olanlar ile kıdemi 5-9 arasında olanların cezaya ilişkin atanma koşullarına ilişkin tutumları farklılaşmamıştır. Yönetici atama koşulları ölçeğinin toplam puanlarında; kıdem yılı 10 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin tutumları hem kıdemi 5 yıldan az olanlardan( $p<,001$ ) hem de kıdemi 5-9 yıl arasında olanlardan daha yüksek düzeydedir( $p<,001$ ). Kıdemi 5 yıldan az olanlar ile kıdemi 5-9 arasında olanların atanma koşullarına ilişkin genel tutumları farklılaşmamıştır (Tablo 44).

Çalışma grubunda yer alanların öğretmenlik kıdem yılı değişkenine göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanları için tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 45’de yer almıştır.

**Tablo: 45. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Görev	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	P
5 Yıldan daha az	28	3,3214	1,6114	,3045	3,304	,038*
5-9 Yıl.	113	3,4956	1,5762	,1483		
10 Yıl ve Üstü	147	2,5374	1,6563	,1366		
Toplam	288	2,9896	1,6810	9,905E-02		

\*  $p<,05$  \*\* $p<,01$  \*\*\* $p<,001$  sd:2,285

Adı geçen görüşü değerlendirme ortalaması kıdemi 5-9 yıl arasında olanlarda en yüksek düzeydedir(3,50). Bunu 3,32 ile kıdemi 5 yıldan az olanlar izlemiştir. Son sırada kıdemi 10 yıl ve daha fazla olanlar yer almıştır(2,54) (Tablo 45).

Yönetici ve öğretmenlerin öğretmenlik kıdemi değişkenine göre “eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı şart koşulmalı” görüşüne katılım puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(anova) sonuçları Tablo 46’da sunulmuştur.

**Tablo: 46. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	62,070	2	31,035	11,811	,000***
Gruplarıçi	748,899	285	2,628		
Toplam	810,969	287			

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 Eta: ,277 Eta kare: ,077

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanlarında kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin kıdem yılları değiştikçe buna bağlı olarak “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir(Tablo 46).

Yönetici ve öğretmenlerin öğretmenlik kıdemi değişkenine göre “eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı şart koşulmalı” görüşüne katılım puanları için yapılan tamhane testi sonuçları Tablo 47’de sunulmuştur.



**Tablo: 47. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları**

(I) Kademe	(J) Kademe	Ortalama arası fark	Std. Hata	P
5 yıldan daha az	5-9 yıl	-,1741	,3422	,941
	10 yıl ve üstü	,7840	,3342	,070
5-9 yıl	5 yıldan daha az	,1741	,3422	,941
	10 yıl ve üstü	,9582	,2028	,000***
10 yıl ve üstü	5 yıldan daha az	-,7840	,3342	,070
	5-9 yıl	-,9582	,2028	,000***

Kıdemleri 5-9 yıl arasında olan öğretmenlerin “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları; kıdemi 10 yıl ve üstünde olanlardan anlamlı derecede daha yüksek düzeydedir. Diğer ikili karşılaştırmalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tablo 47).

Çalışma grubunda yer alanların öğretmenlik kıdem değişkenine göre “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşü değerlendirme puanları için tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 48’de yer almıştır.

**Tablo: 48. Yönetici ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdem Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Görev	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	P
5 Yıldan daha az	28	3,9643	1,2317	,2328	26,030	,000***
5-9 Yıl.	113	3,8761	1,1583	,1090		
10 Yıl ve Üstü	147	3,3469	1,6784	,1384		
Toplam	288	3,6146	1,4748	8,690E-02		

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 sd:2,285

Adı geçen görüşü değerlendirme ortalaması kıdemien düşük olan grupta en yüksek düzeydedir(3,96). Bunu 3,88 ile kıdemi 5-9 arasında olan öğretmenler

izlemiştir. Son sırada kıdemi 10 yıldan daha fazla olan öğretmenler yer almıştır(3,35). Öğretmenlik kıdem yılı değişkenine göre göre “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşü değerlendirme puanları varyansları arasındaki farklılığı belirlemek üzere yapılan levene testte istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir ve varyansların heterojen(dağılımların birbirinden farklı) olduğu anlaşılmıştır (Tablo 48).

Yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre “yönetici adaylarına sınav gereklidir kriteri görüşüne” görüşüne katılım puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(anova) sonuçları Tablo 49’da sunulmuştur.

**Tablo: 49. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	21,683	2	10,841	2,128	,051
Gruplarıçi	602,536	285	2,114		
Toplam	624,219	287			

\* p<,05 \*\*p<,01

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşü değerlendirme puanlarında öğretmenlik kıdemi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Farklı kıdemlere sahip öğretmenlerin “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşü değerlendirmeleri birbirine eşit düzeydedir. (Tablo 49).

Çalışma grubunda yer alanların görev değişkenine göre “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşü değerlendirme puanları için tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 50’de yer almıştır.

**Tablo: 50. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Görev	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	P
5 Yıldan daha az	28	3,7143	1,2724	,2405	4,459	,012*
5-9 Yıl.	113	3,5929	1,4798	,1392		
10 Yıl ve Üstü	147	3,1156	1,6027	,1322		
Toplam	288	3,3611	1,5420	9,086E-02		

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 sd:2,285

Adı geçen görüşü değerlendirme ortalaması kıdemi 5 yıldan az olan öğretmenlerde en yüksek düzeydedir(3,71). Bunu 3,59 kıdemi 5-9 yıl arasında olan öğretmenleri izlemiştir. Son sırada kıdemi 10 yıl ve üstünde olan öğretmenler bulunmaktadır(3,12) (Tablo 50).

Yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre “yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” görüşüne katılım puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(anova) sonuçları Tablo 51’de sunulmuştur.

**Tablo: 51. Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	18,422	2	9,211	3,453	,052
Gruplarıçi	664,023	285	2,330		
Toplam	682,444	287			

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşü değerlendirme puanlarında öğretmenlik kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde

edilememiştir. Okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşü değerlendirmeleri birbirinden farklılaşmamıştır. (Tablo 51).

Tablo 52’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin mezun oldukları kurum değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

**Tablo: 52. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Alt Boyutlar	Mezun Olunan Kurum	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	P
Genel Koşul.	Öğrt.Okulu, Eğitim Ens. Fakülte	24	37,0833	5,5397	1,130	13,135	,000***
		288	43,1042	6,9093	,4071		
	Yüksek Lisans	48	37,4792	5,1073	,7372		
	Toplam	360	41,9528	6,9907	,3684		
Lisansüstü Eğ.	Öğrt.Okulu, Eğitim Ens. Fakülte	24	15,2500	2,8780	,5875	14,533	,000***
		288	14,0660	5,1262	,3021		
	Yüksek Lisans	48	16,6250	4,7742	,6891		
	Toplam	360	14,4861	5,0314	,2652		
Sicil	Öğrt.Okulu, Eğitim Ens. Fakülte	24	8,2083	1,5317	,3127	12,460	,000***
		288	7,3889	2,6638	,1570		
	Yüksek Lisans	48	6,8750	2,7415	,3957		
	Toplam	360	7,3750	2,6243	,1383		
Ödül	Öğrt.Okulu, Eğitim Ens. Fakülte	24	9,7500	4,2144	,8603	3,392	,035*
		288	11,5486	3,6259	,213		

	Yüksek Lisans	48	10,6875	3,5679	,5157		
	Toplam	360	11,3139	3,6845	,1940		
Ceza	Öğrt.Okulu, Eğitim Ens. Fakülte	24	11,6250	3,1459	,6422	2,807	,062
	Yüksek Lisans	48	13,1250	2,8105	,4056		
	Toplam	360	12,1722	3,5948	,1897		
Kariyer	Öğrt.Okulu, Eğitim Ens. Fakülte	24	7,3750	2,5335	,5175	25,953	,000***
	Yüksek Lisans	48	6,7292	2,9444	,4250		
	Toplam	360	5,8556	3,4433	,1815		
Ek Puan	Öğrt.Okulu, Eğitim Ens. Fakülte	24	7,9167	1,3160	,2686	22,864	,000***
	Yüksek Lisans	48	7,5417	1,9996	,2889		
	Toplam	360	7,0583	2,3602	,1246		
Yönetim Hizmetleri	Öğrt.Okulu, Eğitim Ens. Fakülte	24	27,7500	2,5918	,5290	12,988	,000***
	Yüksek Lisans	48	28,3750	4,8449	,6997		
	Toplam	360	26,0750	7,4734	,3934		
Toplam	Öğrt.Okulu, Eğitim Ens. Fakülte	24	124,9583	11,1647	2,279	4,720	,009**
	Yüksek Lisans	48	127,4375	21,6086	3,118		
	Toplam	360	126,2889	21,1465	1,114		

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001    Sd:2,357

Genel koşullar alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı fakülte mezunları (43,10) almıştır. Bunu 37,47'lik ortalama ile lisans üstü eğitim almış olan yöneticiler ve öğretmenler izlemiştir. Son sırada ise öğretmen okulu ve eğitim enstitülerinden mezun olmuş yönetici ve öğretmen grubu (37,08) bulunmaktadır. Fakülte mezunlarının genel koşullara dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Lisanüstü eğitim alma alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı lisans üstü eğitim almış bulunan yönetici ve öğretmenler (16,63) almıştır. Bunu 15,25'lik ortalama ile öğretmen okulu ve eğitim enstitüsünden mezun olmuş grup izlemiştir. Son sırada ise fakülte mezunları (14,07) bulunmaktadır. Kendisi yüksek lisans yapmış bulunan yönetici ve öğretmenlerin lisans üstü eğitim alma koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Sicil alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı öğretmen okulu ve eğitim enstitüsünden mezun olmuş yönetici ve öğretmenler (8,21) almıştır. Bunu 7,39'luk ortalama ile fakülte mezunları izlemiştir. Son sırada ise lisans üstü eğitim yapmış olan yönetici ve öğretmenler (6,88) bulunmaktadır. Öğretmen okulu ve eğitim enstitüsü mezunlarının sicil koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Yüksek lisans yapmış olan öğretmen ve yöneticilerin yönetici olarak atanmada sicil koşuluna karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(5,00) göre vasatın biraz üstündedir. Ödül alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı fakülte mezunları (11,55) almıştır. Bunu 10,69'luk ortalama ile lisans üstü eğitim almış olan yöneticiler ve öğretmenler izlemiştir. Son sırada ise öğretmen okulu ve eğitim enstitülerinden mezun olmuş yönetici ve öğretmen grubu (9,75) bulunmaktadır. Fakülte mezunlarının ödül koşuluna dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir (Tablo 52).

Ceza alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı lisans üstü eğitim almış bulunan yönetici ve öğretmenler (13,13) almıştır. Bunu 12,06'lık ortalama ile fakülte mezunu olmuş grup izlemiştir. Son sırada ise eğitim enstitüsü ve öğretmen okulundan mezun olan grup (11,62) bulunmaktadır. Yüksek lisans yapmış bulunan yönetici ve öğretmenlerin ceza koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki

tutumları daha olumlu düzeydedir. Kariyer alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı öğretmen okulu ve eğitim enstitüsünden mezun yönetici ve öğretmenler (7,38) almıştır. Bunu 6,73'lük ortalama ile lisans üstü eğitim yapmış grup izlemiştir. Son sırada ise fakülte mezunları (5,58) bulunmaktadır. Geçmiş dönemlerdeki öğretmen yetiştiren kurumlardan mezun olmuş yönetici ve öğretmenlerin kariyer koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Ek Puan alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk öğretmen okulu ve eğitim enstitüsü mezunları (7,92) almıştır. Bunu 7,54'lük ortalama ile yüksek lisans eğitimi almış yönetici ve öğretmenler izlemiştir. Son sırada ise fakülte mezunları (6,90) bulunmaktadır. Geçmiş dönemlerdeki öğretmen yetiştiren kurumlardan mezun olmuş yönetici ve öğretmenlerin ek puan koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Yönetim Hizmetleri alt boyutunda aritmetik ortalamaya göre ilk sırayı lisans üstü eğitim almış olanlar (28,38) almıştır. Bunu 27,75'lik ortalama ile eğitim enstitüsü ve öğretmen okulları mezunları izlemiştir. Son sırada ise fakülte mezunu yönetici ve öğretmenler (25,55) bulunmaktadır. Lisans üstü mezunların yönetim hizmetleri koşullarına dayalı Yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir (Tablo 52).

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam puanları incelendiğinde birinci sıranın (127,44) lisan üstü eğitim almış bulunanlara ait olduğu anlaşılmaktadır. Fakülte mezunları ikinci sırada(126,21); öğretmen okulu ve eğitim enstitüsünden mezun olanlar ise son sırada yer almışlardır(124,96). Lisans üstü mezunların yönetici atanması konusundaki tutumları daha olumlu düzeydedir. Geçmiş dönemlerdeki öğretmen yetiştiren kurumlardan mezun olmuş yönetici ve öğretmenlerin yönetici olarak atanmada koşullara karşı tutumları , diğer gruplardan düşük düzeydedir. Ancak mutlak ortalamaya(85,0) göre çok yüksek düzeydedir. Yani konuya ilişkin tutumları yüksek düzeydedir. Yönetici ve Öğretmenlerin görev değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının varyansları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere levene test yapılmış ve sonuçları yine Tablo 52'de gösterilmiştir. Sekiz boyutun yedisinde ve Toplam puanlarda, istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur ve bu gerekçeye dayalı olarak kategorilere göre puan varyanslarının

heterojen(birbirinden farklı) olduğuna karar verilmiştir. Sadece ceza alt boyutunda puan varyanslarının dağılımı birbirine eşit düzeydedir (Tablo 52).

Çalışma grubunda yer alanların mezun olunan kurum değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 53’de yer almıştır

**Tablo: 53. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Genel Koşul.	Gruplararası	1911,510	2	955,755	21,826	,000***
	Gruplariçi	15632,688	357	43,789		
	Toplam	17544,197	359			
Lisans üstü Eğitim	Gruplararası	284,434	2	142,217	5,767	,003**
	Gruplariçi	8803,497	357	24,660		
	Toplam	9087,931	359			
Sicil	Gruplararası	28,722	2	14,361	2,098	,124
	Gruplariçi	2443,653	357	6,845		
	Toplam	2472,375	359			
Ödül	Gruplararası	93,399	2	46,699	3,488	,032*
	Gruplariçi	4780,132	357	13,390		
	Toplam	4873,531	359			
Ceza	Gruplararası	54,451	2	27,225	2,120	,122
	Gruplariçi	4584,872	357	12,843		
	Toplam	4639,322	359			
Kariyer	Gruplararası	113,385	2	56,692	4,885	,008**
	Gruplariçi	4143,104	357	11,605		
	Toplam	4256,489	359			
Ek Puan	Gruplararası	35,556	2	17,778	3,231	,041*
	Gruplariçi	1964,219	357	5,502		



	Toplam	1999,775	359			
Yönetim Hizmetleri	Gruplararası	400,006	2	200,003	3,633	,027*
	Gruplariçi	19650,969	357	55,045		
	Toplam	20050,975	359			
Toplam	Gruplararası	107,685	2	53,842	,120	,887
	Gruplariçi	160428,271	357	449,379		
	Toplam	160535,956	359			

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının genel koşullar, lisans üstü eğitim, ödül, kariyer, ek puan ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında; mezun olunan kurum değişkenine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin mezun oldukları kurum değişikçe buna bağlı olarak Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Genel koşullar(p<,001), Lisans Üstü Eğitim(p<,01), Ödüller(p<,05), Kariyer(p<,01), Ek Puan(p<,05) ve Yönetim Hizmetleri(p<,01) alt boyut puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve yukarıda adı geçmeyen diğer alt boyutlarında; mezun olunan kurum değişkenine göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir (Tablo 53).

ANOVA işlemlerinde anlamlı farklılığın elde edildiği durumlarda istatistiksel açıdan bir süreksiz ve bir sürekli değişken arasındaki ilişki de anlamlı olabilmektedir. Bu nedenle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği genel koşullar, lisans üstü eğitim, ödül, kariyer, ek puan ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında ile mezun olunan kurum değişkeni arasındaki ilişkiler eta korelasyon katsayısı ile hesaplanmış ve Tablo 54’de sunulmuştur.

**Tablo: 54. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine İle Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Hesaplanan Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları**

Alt Boyutlar	Eta	Eta kare
Genel Koşul.	,330	,109
Lisans üstü Eğitim	,177	,031
Ödül	,138	,019
Kariyer	,163	,027
Ek Puan	,133	,018
Yönetim Hizmetleri	,141	,020

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin genel koşullar alt boyutu ile mezun olunan kurum değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,330'dur ve mezun olunan kurum değişkeni tek başına bu faktörü % 10,9 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Lisans Üstü Eğitim koşulları alt boyutu ile mezun olunan kurum değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,177'dir ve mezun olunan kurum değişkeni tek başına bu faktörü % 3,1 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Ödül koşulları alt boyutu ile mezun olunan kurum değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,138'dir ve mezun olunan kurum değişkeni tek başına bu faktörü % 1,9 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Kariyer koşulları alt boyutu ile mezun olunan kurum değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,163'dür ve mezun olunan kurum değişkeni tek başına bu faktörü % 2,7 oranında etkilemektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Ek Puan koşulları alt boyutu ile mezun olunan kurum değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,133'dür ve mezun olunan kurum değişkeni tek başına ek puan koşulları alt boyutunun toplam varyansının % 1,8 oranında açıklamaktadır. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinin Yönetim hizmetleri koşulları alt boyutu ile mezun olunan kurum değişkeni arasında hesaplanan eta değeri ,141'dir ve mezun olunan kurum değişkeni tek başına bu faktörü % 2 oranında etkilemektedir (Tablo 54).

ANOVA işlemi sonucunda elde edilen anlamlı sonuçlar; adı geçen bu alt boyutlarda ve test toplamında öğretmenlerin ve yöneticilerin mezun oldukları kuruma göre kümülatif bir farklılık bulunduğu anlamına gelmektedir. Ancak bu

farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen boyutlarında; farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara(post-hoc) geçilmiştir. Tablo 55’de varyanslar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu(varyanslar heterojen olduğu) için varyans analizini tamamlayıcı istatistik olarak tamhane(tamhane testi standart sapmalar arasında fark olduğu durumlarda kullanılan bir tekniktir) testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar 55’de sunulmuştur.

**Tablo: 55. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan kurum Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	(I) mezun olunan kurum	(J) mezun olunan kurum	Ortalamalararası fark	Std. Hata	p
Genel Koşullar	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	Fakülte	-6,0208	1,4059	,000** *
		Lisans Üstü	-,3958	1,6543	,988
	Fakülte	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	6,0208	1,4059	,000** *
		Lisans Üstü	5,6250	1,0317	,000** *
Lisansüstü Eğitim	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	,3958	1,6543	,988
		Fakülte	-5,6250	1,0317	,000** *
	Fakülte	Fakülte	1,1840	1,0550	,225
		Lisans Üstü	-1,3750	1,2415	,350
Ödül	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	-1,1840	1,0550	,225
		Lisans Üstü	-2,5590	,7742	,003**
	Fakülte	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	1,3750	1,2415	,350
		Fakülte	2,5590	,7742	,003**
Lisans Üstü	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	Fakülte	-1,7986	,7774	,150
		Lisans Üstü	-,9375	,9148	,732
	Fakülte	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	1,7986	,7774	,150
Lisans Üstü	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	Lisans Üstü	,8611	,5705	,336
		Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	,9375	,9148	,732

		Eğitim Enstitüsü			
		Fakülte	-,8611	,5705	,336
Kariyer	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	Fakülte	1,7917	,7238	,009**
		Lisans Üstü	,6458	,8517	,711
	Fakülte	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	-1,7917	,7238	,009**
		Lisans Üstü	-1,1458	,5311	,053
	Lisans Üstü	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	-,6458	,8517	,711
		Fakülte	1,1458	,5311	,053
Ek Puan	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	Fakülte	1,0104	,4984	,006**
		Lisans Üstü	,3750	,5864	,719
	Fakülte	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	-1,0104	,4984	,006**
		Lisans Üstü	-,6354	,3657	,151
	Lisans Üstü	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	-,3750	,5864	,719
		Fakülte	,6354	,3657	,151
Yönetim Hizmetleri	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	Fakülte	2,1979	1,5763	,008**
		Lisans Üstü	-,6250	1,8548	,858
	Fakülte	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	-2,1979	1,5763	,008**
		Lisans Üstü	-2,8229	1,1567	,004**
	Lisans Üstü	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	,6250	1,8548	,858
		Fakülte	2,8229	1,1567	,004**

\* p<,05    \*\*p<,01    \*\*\*p<,001

Genel koşullar alt boyutunda fakülte mezunlarının puanları hem öğretmen okulu/eğitim enstitüsü mezunlarından hem de lisans üstü mezunlardan anlamlı derecede ( $p<,001$ )daha yüksektir. Bunun dışındaki ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılık bulunamamıştır. Lisans üstü eğitim koşulu alt boyutunda lisans üstü eğitim almış olanların tutumları, fakülte mezunlarından anlamlı derecede daha olumludur( $p<,01$ ). Bunun dışındaki ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ödül koşulu alt boyutunda ANOVA'da kümülatif farklılık bulunmasına karşılık tamhane ile yapılan ikili karşılaştırmalarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tablo 55).

Kariyer alt boyutunda öğretmen okulu/eğitim enstitüsü mezunlarının puanları, fakülte mezunlarından anlamlı derecede daha olumlu yönde bulunmuştur( $p<,01$ ). Bunun dışındaki ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ek Puan alt boyutunda öğretmen okulu/eğitim enstitüsü mezunlarının puanları, fakülte mezunlarından anlamlı derecede daha olumlu yönde bulunmuştur( $p<,01$ ). Bunun dışındaki ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yönetim hizmetleri koşulu altboyutunda fakülte mezunlarının tutumları, hem öğretmen okulu/eğitim enstitüsü mezunlarından hem de lisans üstü mezunlarından anlamlı derecede daha düşük düzeyde bulunmuştur( $p<,01$ ). Bu boyutta diğer ikili karşılaştırmalar arasında anlamlı farklılıklar yoktur. Yönetici atama koşulları ölçeğinin toplam puanlarında müdür yardımcılarının tutumları; okul müdürü ve öğretmenlerinkinden anlamlı derecede ( $p<,001$ ) daha olumludur. Öğretmenlerin tutumlarıda; yöneticilerin tutumlarından anlamlı derecede daha yüksektir( $p<,01$ ) (Tablo 55).

Çalışma grubunda yer alanların mezun olunan kurum değişkenine göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanları için tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo:56’da yer almıştır.

**Tablo: 56. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Mezun Olunan Kurum	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	P
Öğret.Okulu Eğit.Enstitüsü	24	3,2083	1,3825	,2822	8,879	,000***
Fakülte	288	2,6910	1,5136	8,919E-02		
Lisans Üstü	48	3,1875	1,7943	,2590		
Toplam	360	2,7917	1,5544	8,192E-02		

\*  $p<,05$  \*\* $p<,01$  \*\*\* $p<,001$  sd:2,357

Adı geçen görüşü değerlendirme ortalaması öğretmen okulu/eğitim enstitüsünden mezun olanlarda en yüksek düzeydedir(3,21). Bunu 3,19 ile lisans

üstü mezunları izlemiştir. Son sırada fakülte mezunları yer almıştır(2,69). Puan varyansları arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur ve varyansların heterojen oldukları(farklı dağılım gösterdikleri) anlaşılmıştır (Tablo 56).

Yönetici ve öğretmenlerin mezun olunan kurum değişkenine göre “eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı şart koşulmalı” görüşüne katılım puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(anova) sonuçları Tablo 57’de sunulmuştur.

**Tablo: 57. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	14,608	2	7,304	3,058	,048*
Gruplarıçi	852,767	357	2,389		
Toplam	867,375	359			

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 Eta: ,130 Eta kare: ,017

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanlarında mezun olunan kurum değişkenine göre istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin mezun oldukları kurum değiştikçe buna bağlı olarak “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşü değerlendirme puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir. İki değişken arasında hesaplanan ilişki katsayısı ,130 olup; mezun olunan kurum değişkeni adı geçen görüşün puan varyansının % 1,7’sini karşılamıştır(Tablo:57).

Yönetici ve öğretmenlerin mezun olunan kurum değişkenine göre “eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı şart koşulmalı” görüşüne katılım puanları için yapılan tamhane testi sonuçları Tablo 58’de sunulmuştur.

**Tablo: 58. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları**

(I) mezun olunan kurum	(J) mezun olunan kurum	Ortalamalararası fark	Std. Hata	P
Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	Fakülte	,5174	,3284	,250
Fakülte	Lisans Üstü	2,083E-02	,3864	1,000
	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	-,5174	,3284	,250
Lisans Üstü	Lisans Üstü	-,4965	,2410	,209
	Öğretmen okulu/ Eğitim Enstitüsü	-2,0833E-02	,3864	1,000
	Fakülte	,4965	,2410	,209

Tamhane ile gerçekleştirilen ikili karşılaştırmaların hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır(Tablo:58).

Çalışma grubunda yer alanların mezun olunan kurum değişkenine göre “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşü değerlendirme puanları için tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo:59’da yer almıştır.

**Tablo: 59. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Mezun Olunan Kurum	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	P
Öğret.Okulu Eğit.Enstitüsü	24	3,4583	1,3181	,2691	,150	,861
Fakülte	288	3,7361	1,3460	7,931E-02		
Lisans Üstü	48	3,5417	1,2197	,1760		
Toplam	360	3,6917	1,3276	6,997E-02		

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 sd:2,357

Adı geçen görüşü değerlendirme ortalaması fakülte mezunlarında en yüksek düzeydedir(3,74). Bunu 3,54 ile lisans üstü eğitim mezunları izlemiştir. Son sırada

öğretmen okulları ve eğitim enstitüsü mezunları yer almıştır(3,46). Puan varyansları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır ve varyansların homojen oldukları(benzer dağılım gösterdikleri) anlaşılmıştır (Tablo 59).

Yönetici ve öğretmenlerin mezun olunan kurum değişkenine göre “yönetici adaylarına sınav gereklidir kriteri görüşüne” görüşüne katılım puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(anova) sonuçları Tablo 60’da sunulmuştur.

**Tablo: 60. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	2,956	2	1,478	,838	,434
Gruplarıçi	629,819	357	1,764		
Toplam	632,775	359			

\* p<,05 \*\*p<,01

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşü değerlendirme puanlarında mezun olunan kurum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Farklı eğitim kurumlarından mezun olan yönetici ve öğretmenlerin “Yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşü değerlendirmeleri birbirine eşit düzeydedir. (Tablo:60).

Çalışma grubunda yer alanların mezun olunan kurum değişkenine göre “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşü değerlendirme puanları için tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 61’de yer almıştır.



**Tablo: 61. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

Mezun Olunan Kurum	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	Levene Test	p
Öğret.Okulu	24	3,0833	1,5299	,3123	2,493	,084
Eğit.Enstitüsü						
Fakülte	288	2,9549	1,6949	9,987E-02		
Lisans Üstü	48	2,3958	1,5401	,2223		
Toplam	360	2,8889	1,6720	8,812E-02		

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001 sd:2,357

Adı geçen görüşü değerlendirme ortalaması öğretmen okulu/eğitim enstitüsü mezunlarında en yüksek düzeydedir(3,08). Bunu 2,95 ile fakülte mezunları izlemiştir. Son sırada lisans üstü mezunları yer almıştır(2,40). Puan varyansları birbirine eşit bir şekilde dağılmıştır (Tablo 61).

Yönetici ve öğretmenlerin mezun olunan kurum değişkenine göre “yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” görüşüne katılım puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(anova) sonuçları Tablo 62’de sunulmuştur.

**Tablo: 62. Yönetici ve Öğretmenlerin Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri ” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	13,830	2	6,915	2,494	,084
Gruplarıçi	989,726	357	2,772		
Toplam	1003,556	359			

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşü değerlendirme puanlarında mezun

olunan kurum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Farklı eğitim kurumlarından mezun olan yönetici ve öğretmenlerin “Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşü değerlendirmeleri birbirinden farklılaşmamaktadır (Tablo:62).

Yönetici ve Öğretmenlerin Çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları puanları için yapılan ilişkisiz(bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo:63’de yer almıştır.

**Tablo: 63. Yönetici ve Öğretmenlerin Kadrolarının Bulunduğu Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları**

Ölçekler	Kademe	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	p																																																																																
Genel Koşullar	İlköğretim I.Kademe	222	42,4775	6,9502	,4665	1,812	358	,071																																																																																
	İlköğretim II.Kademe	138	41,1087	6,9981	,5957				Lisansüstü Eğitim	İlköğretim I.Kademe	222	15,1757	5,1600	,3463	3,345	358	,001***	İlköğretim II.Kademe	138	13,3768	4,6233	,3936	Sicil	İlköğretim I.Kademe	222	7,8739	2,4683	,1657	4,708	358	,000***	İlköğretim II.Kademe	138	6,5725	2,6770	,2279	Ödül	İlköğretim I.Kademe	222	11,0270	3,9084	,2623	-1,880	358	,061	İlköğretim II.Kademe	138	11,7754	3,2533	,2769	Ceza	İlköğretim I.Kademe	222	11,8153	3,6420	,2444	-2,405	358	,017*	İlköğretim II.Kademe	138	12,7464	3,4537	,2940	Kariyer	İlköğretim I.Kademe	222	5,9369	3,2989	,2214	,568	358	,570	İlköğretim II.Kademe	138	5,7246	3,6723	,3126	Ek puan	İlköğretim I.Kademe	222	7,4550	2,1558	,1447	4,134	358	,000***	İlköğretim II.Kademe
Lisansüstü Eğitim	İlköğretim I.Kademe	222	15,1757	5,1600	,3463	3,345	358	,001***																																																																																
	İlköğretim II.Kademe	138	13,3768	4,6233	,3936				Sicil	İlköğretim I.Kademe	222	7,8739	2,4683	,1657	4,708	358	,000***	İlköğretim II.Kademe	138	6,5725	2,6770	,2279	Ödül	İlköğretim I.Kademe	222	11,0270	3,9084	,2623	-1,880	358	,061	İlköğretim II.Kademe	138	11,7754	3,2533	,2769	Ceza	İlköğretim I.Kademe	222	11,8153	3,6420	,2444	-2,405	358	,017*	İlköğretim II.Kademe	138	12,7464	3,4537	,2940	Kariyer	İlköğretim I.Kademe	222	5,9369	3,2989	,2214	,568	358	,570	İlköğretim II.Kademe	138	5,7246	3,6723	,3126	Ek puan	İlköğretim I.Kademe	222	7,4550	2,1558	,1447	4,134	358	,000***	İlköğretim II.Kademe	138	7,4550	2,1558	,1447										
Sicil	İlköğretim I.Kademe	222	7,8739	2,4683	,1657	4,708	358	,000***																																																																																
	İlköğretim II.Kademe	138	6,5725	2,6770	,2279				Ödül	İlköğretim I.Kademe	222	11,0270	3,9084	,2623	-1,880	358	,061	İlköğretim II.Kademe	138	11,7754	3,2533	,2769	Ceza	İlköğretim I.Kademe	222	11,8153	3,6420	,2444	-2,405	358	,017*	İlköğretim II.Kademe	138	12,7464	3,4537	,2940	Kariyer	İlköğretim I.Kademe	222	5,9369	3,2989	,2214	,568	358	,570	İlköğretim II.Kademe	138	5,7246	3,6723	,3126	Ek puan	İlköğretim I.Kademe	222	7,4550	2,1558	,1447	4,134	358	,000***	İlköğretim II.Kademe	138	7,4550	2,1558	,1447																								
Ödül	İlköğretim I.Kademe	222	11,0270	3,9084	,2623	-1,880	358	,061																																																																																
	İlköğretim II.Kademe	138	11,7754	3,2533	,2769				Ceza	İlköğretim I.Kademe	222	11,8153	3,6420	,2444	-2,405	358	,017*	İlköğretim II.Kademe	138	12,7464	3,4537	,2940	Kariyer	İlköğretim I.Kademe	222	5,9369	3,2989	,2214	,568	358	,570	İlköğretim II.Kademe	138	5,7246	3,6723	,3126	Ek puan	İlköğretim I.Kademe	222	7,4550	2,1558	,1447	4,134	358	,000***	İlköğretim II.Kademe	138	7,4550	2,1558	,1447																																						
Ceza	İlköğretim I.Kademe	222	11,8153	3,6420	,2444	-2,405	358	,017*																																																																																
	İlköğretim II.Kademe	138	12,7464	3,4537	,2940				Kariyer	İlköğretim I.Kademe	222	5,9369	3,2989	,2214	,568	358	,570	İlköğretim II.Kademe	138	5,7246	3,6723	,3126	Ek puan	İlköğretim I.Kademe	222	7,4550	2,1558	,1447	4,134	358	,000***	İlköğretim II.Kademe	138	7,4550	2,1558	,1447																																																				
Kariyer	İlköğretim I.Kademe	222	5,9369	3,2989	,2214	,568	358	,570																																																																																
	İlköğretim II.Kademe	138	5,7246	3,6723	,3126				Ek puan	İlköğretim I.Kademe	222	7,4550	2,1558	,1447	4,134	358	,000***	İlköğretim II.Kademe	138	7,4550	2,1558	,1447																																																																		
Ek puan	İlköğretim I.Kademe	222	7,4550	2,1558	,1447	4,134	358	,000***																																																																																
	İlköğretim II.Kademe	138	7,4550	2,1558	,1447																																																																																			

	İlköğretim	138	6,4203	2,5368	,215			
	II.Kademe				9			
Yönetim Hizmetleri	İlköğretim	222	28,0225	5,4345	,364	6,637	358	,000***
	I.Kademe				7			
	İlköğretim	138	22,9420	9,0930	,774			
	II.Kademe				0			
Toplam	İlköğretim	222	129,783	20,9334	1,40	4,062	358	,000***
	I.Kademe		8		5			
	İlköğretim	138	120,666	20,3292	1,73			
	II.Kademe		7		0			

\* p<,05 \*\*p<,01 \*\*\*p<,001

Eğitim Kademesi değişkenine göre Sınıf Yönetimi Becerileri Toplam ve Alt Boyutları puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde Lisans üstü eğitim, Kariyer, sicil, ceza, Ek Puan ve Yönetim Hizmetleri alt boyutlarında ve test toplamda istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Lisan üstü , sicil, Ek puan, yönetim hizmetleri alt boyutunda ve test toplamda I. Kademe çalışan yönetici ve öğretmenlerin puanları, II.Kademede çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Ceza alt boyutunda ise İlköğretim II.Kademede çalışanların puanları, İlköğretim I.Kademede çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Yukarıda adı geçen alt boyutların puanları, çalışılan kademe değişkenine göre farklılık göstermemiştir. (Tabla 63).

Yönetici ve öğretmenlerin eğitim kademesi değişkenine göre “eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı şart koşulmalı” görüşüne katılım puanları için yapılan ilişkisiz grup”t” testi sonuçları Tablo 64’de sunulmuştur.

**Tablo: 64. Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Kademesi Değişkenine Göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” Görüşüne Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları**

Kademe	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	P
İlköğretim I.Kademe	222	3,0721	1,6543	,1110	4,454	358	,000***
İlköğretim II.Kademe	138	2,3406	1,2585	,1071			

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ve yöneticilerin kadrolarının bulunduğu ilköğretim kademesi değişkenine göre “Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı şart koşulmalı” görüşüne ilişkin katılım düzeyleri için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur(Tablo:64). Adı geçen koşul hakkında I.Kademede çalışanların görüşleri, II.Kademede çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur (Tablo 64).

Yönetici ve öğretmenlerin eğitim kademesi değişkenine göre ““yönetici adaylarına sınav gereklidir kriteri görüşüne” katılım puanları için yapılan ilişkisiz grup”t” testi sonuçları Tablo 65’de sunulmuştur.

**Tablo: 65. Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Kademesi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarına Sınav Gereklidir Kriteri Görüşüne” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları**

Kademe	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	P
İlköğretim I.Kademe	222	3,6937	1,4288	9,590E-02	,037	358	,971
İlköğretim II.Kademe	138	3,6884	1,1513	9,801E-02			

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ve yöneticilerin kadrolarının bulunduğu ilköğretim kademesi değişkenine göre “yönetici adaylarına sınav gereklidir” görüşüne ilişkin katılım düzeyleri için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır(Tablo 65).

Yönetici ve öğretmenlerin eğitim kademesi değişkenine göre “yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” katılım puanları için yapılan ilişkisiz grup”t” testi sonuçları Tablo 66’da sunulmuştur.

**Tablo: 66. Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Kademesi Değişkenine Göre “Yönetici Adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır kriteri” Katılım Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları**

Kademe	N	Art. Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	P
İlköğretim I.Kademe	222	3,1396	1,6973	,1139	3,671	358	,000***
İlköğretim II.Kademe	138	2,4855	1,5531	,1322			

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ve yöneticilerin kadrolarının bulunduğu ilköğretim kademesi değişkenine göre “yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır” görüşüne ilişkin katılım düzeyleri için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir(Tablo 3.2.58). Eleme sınavı yapılması konusundaki koşula ilköğretim birinci kademedeki çalışan yönetici ve öğretmenlerin tutumları, ikinci kademedeki çalışan meslektaşlarından daha yüksek düzeydedir (Tablo 66).

## **BÖLÜM IV**

### **4. SONUÇ VE ÖNERİLER**

#### **4.1. SONUÇ**

Bu araştırma ile, Türk Eğitim Sisteminin en önemli kurumlarından biri olan ilköğretim okullarının yönetilmesinde görev yapan yöneticilerin atama kriterlerinin bu okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından değerlendirilmesinin atama ile ilgili mevzuat hazırlanmasında ilgililer tarafından dikkate alınması amaçlanmıştır.

Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın cevap bulmayı amaçlığı birinci alt amaç cümlesi “İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin yeterliliği hakkında yönetici ve öğretmen görüşlerini ortaya koymak” olmuştur.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Genel Koşullar alt boyutunda 11 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 55; maksimum ortalama ise 27,5'dur. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,81'dir. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum başlığının biraz altında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 41,95 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalamadan yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki genel koşullara ilişkin çok olumlu bir tutum takınmışlardır.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Lisansüstü eğitim koşulu alt boyutunda 4 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 20; maksimum ortalama ise 10'dur. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,62'dir. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 14,49 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 10'dan yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki lisansüstü eğitim koşullarına ilişkin olumlu bir tutum takınmışlardır.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Sicil koşulu alt boyutunda 2 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 10; maksimum ortalama ise 5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,69'dur. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 7,38 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 5'den yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki sicil koşullarına ilişkin çok olumlu bir tutum takınmışlardır.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Ödül koşulu alt boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 15; maksimum ortalama ise 7,5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,77'dir. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum başlığına yakın bir yerde toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 11,31 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 7,5'dan çok yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki ödül koşullarına ilişkin çok olumlu bir tutum takınmışlardır.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Ceza koşulu alt boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 15; maksimum ortalama ise 7,5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 4,06'dır. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum başlığı altında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 12,17 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 7,5'dan çok yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki ceza koşullarına ilişkin çok olumlu bir tutum takınmışlardır.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Kariyer koşulu alt boyutunda 2 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 10; maksimum ortalama ise 5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 2,93'dür. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak fikrim yok başlığı altında toplanmışlardır.

Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 5,86 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 5'e çok yakın bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki kariyer koşullarına ilişkin ortalama kabul düzeyinde bir tutum takınmışlardır.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği ek puan koşulu alt boyutunda 2 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 10; maksimum ortalama ise 5'dir. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,53'dür. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam puan ortalaması 7,05 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 5'den biraz yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki ek puan koşullarına ilişkin olumluya yakın bir tutum takınmışlardır.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği yönetim hizmetleri koşulu alt boyutunda 7 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 35; maksimum ortalama ise 17,5'dur. Bu alt boyuttaki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,73'dür. . Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta ortalaması 26,08 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak toplam aritmetik ortalama olan 17,5'dan yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki yönetim hizmetleri koşullarına ilişkin olumlu bir tutum takınmışlardır.

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 lisans üstü 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.



Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeğinde toplam 34 tane item bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 170; maksimum ortalama ise 85'dir.. Testteki bütün madde değerlendirme ortalaması 3,71'dir. Çalışma grubu bu alt boyutta genel olarak genellikle katılıyorum ile fikrim yok başlıkları arasında, toplanmışlardır. Çalışma grubunun bu alt boyutta toplam ortalaması 126,29 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak aritmetik ortalama olan 85'den yüksek bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenler; yönetici atamalarındaki koşullara ilişkin olumlu bir tutum takınmışlardır.

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 ve bu sonuç çalışma grubunun konuya ilişkin biraz olumsuz tutum takındıklarını göstermektedir. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin "Yönetici adaylarına sınav gereklidir" görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait madde değerlendirme ortalaması 3, 69'dur ve bu sonuç çalışma grubunun konuya ilişkin biraz olumlu tutum takındıklarını göstermektedir. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin "Yönetici adaylarını sınav sonrası eğitime alıp eleme sınavı yapmak şarttır" görüşüne ilişkin katılım düzeylerine ait madde değerlendirme ortalaması 2, 88'dir ve bu sonuç çalışma grubunun konuya ilişkin biraz olumsuz tutum takındıklarını göstermektedir.

Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın cevap bulmayı amaçlığı ikinci alt amaç cümlesi "İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin yeterliliği hakkında yönetici ve öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılığını ortaya koymak" olmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre Sınıf Yönetimi Becerileri Toplam ve Alt Boyutları puanları için yapılan ilişkisiz grup "t" testinde Kariyer, Ek Puan ve Yönetim

Hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Kariyer ve ek puan alt boyutlarında kadın yönetici ve öğretmenlerin tutumları erkek yöneticilerden daha yüksek düzeydedir. Yönetim hizmetleri alt boyutunda ise erkek yönetici ve öğretmenlerin puan ortalamaları kadın yönetici ve öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir. Yukarıda açıklanan alt boyutların dışında ve toplam puanlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Kadın veya erkek yönetici ve öğretmenlerin Yönetici Atama Koşullarına ilişkin genel tutumları birbirine eşit düzeydedir.

Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın cevap bulmayı amaçlığı üçüncü alt amaç cümlesi “İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin yeterliliği hakkında yönetici ve öğretmen görüşlerinin görev değişkenine göre farklılığını ortaya koymak” olmuştur.

Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının tümünde görev değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin yaptıkları görev değiştikçe buna bağlı olarak Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Genel koşullar, Lisans Üstü Eğitim, Sicil Ortalaması, Ödüller, Cezalar, Kariyer, Ek Puan ve Yönetim Hizmetler alt boyut puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir.

Genel koşullar alt boyutunda müdür yardımcılarının puanları hem öğretmenlerden hem de yöneticilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Öğretmenlerin tutumları da yöneticilerden daha fazla olumlu yöndedir. Lisans üstü eğitim koşulu alt boyutunda müdür yardımcılarının tutumları, öğretmen ve okul müdürlerinden anlamlı derecede daha olumludur. Öğretmenlerin tutumları da yöneticilerden daha fazla olumlu yöndedir. Sicil koşulu alt boyutunda müdür yardımcılarının tutumları, öğretmenlerden ve okul müdürlerinden anlamlı derecede daha olumludur. Ödül koşulu alt boyutunda müdür ve müdür yardımcılarının tutumları; öğretmenlerin tutumlarından anlamlı derecede daha olumlu yöndedir. Müdürlük yardımcısı ve okul müdürlerinin tutumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ceza

alt boyutunda müdürlerin tutumları hem müdür yardımcılardan hem de öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir. Buna karşılık müdür yardımcılarının puanları da öğretmenlerinkinden anlamlı derecede daha yüksektir. Kariyer koşulu alt boyutunda müdür yardımcılarının tutumları, ğretmen ve okul müdürlerinden anlamlı derecede daha olumludur. Öğretmenlerin tutumları da yöneticilerden daha fazla olumlu yöndedir. Ek puan koşulu alt boyutunda müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin tutumları, mdrlerinkinden anlamlı derecede daha yüksek olarak bulunmuştur. Ancak müdür yardımcısı ile öğretmenler arasında ek puan koşuluna ilişkin tutumlar açısından farklılık bulunmamıştır. Yönetim hizmetleri koşulu altboyutunda okul müdürlerinin tutumları, öğretmenlerinkinden anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Bu boyutta diğerk ikili karşılaştırmalar arasında anlamlı farklılıklar yoktur. Yönetici atama koşulları leğinin toplam puanlarında müdür yardımcılarının tutumları; okul müdürü ve öğretmenlerinkinden anlamlı derecede daha olumludur. Öğretmenlerin tutumlarıda; yöneticilerin tutumlarından anlamlı derecede daha yüksektir.

Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın cevap bulmayı amaçlığı dördüncü alt amaç cümlesi “İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin yeterliliğı hakkında yönetici ve ğretmen görüşlerinin yöneticilik kıdem yılı değişkenine göre farklılığını ortaya koymak” olmuştur.

Yöneticilik kıdem değişkenine göre Yönetici Atama Koşulları leğı Toplam ve alt boyut puanları için yapılan kruskal wallis testinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yöneticilik kıdem yılı değiştikçe buna bağlı olarak yönetici ve öğretmenlerin yönetici atama koşullarına ilişkin görüşleri de farklılaşmaktadır.

Lisans st eğitim koşulu, kariyer, ek puan ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılık lisans üstü eğitim ve kariyer boyutlarında yöneticilik kıdemi 5 yıldan az olanlar lehine; ek puan ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında ise yöneticilik kıdemi 5-9 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Yönetici Atama Koşulları leğı genel koşullar, ödül, ceza ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan

en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılık tüm alt boyutlarda yöneticilik kıdem yılı 10-14 yıl arasında olanların lehine gerçekleşmiştir. Yöneticilik kıdemi 10- 14 yıl arasında olanların genel koşullar, ödül, ceza ve yönetim hizmetlerine yönelik tutumları, kıdemi 5yıldan az olanlara göre daha olumludur. Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam alt boyutlarında sadece ödül ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bunların dışındaki tüm alt ölçeklerde ve toplam puanda istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılık tüm alt boyutlarda(ceza dışında) yöneticilik kıdem yılı 5 yıldan az olanların lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 5 yıldan az olanların yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 15-19 arasında olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 15-19 yıl arasında olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5yıldan az olanlara göre daha olumludur.

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam alt boyutlarında sadece ödül ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bunların dışındaki tüm alt ölçeklerde ve toplam puanda istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılık tüm alt boyutlarda(ceza dışında) yöneticilik kıdem yılı 5 yıldan az olanların lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 5 yıldan az olanların yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 20 yıl ve üstü olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5 yıldan az olanlara göre daha olumludur. Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam alt boyutlarında sadece lisans üstü eğitim, ödül ve ceza alt boyutlarında istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bunların dışındaki tüm alt ölçeklerde ve toplam puanda istatistiksel açıdan anlamlı düzeyinde farklılıklar bulunamamıştır. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda yöneticilik kıdem yılı 10–14 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 10–14 yıl arasında olanların lisansüstü eğitim, ödül ve cezaya yönelik yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 5–9 yıl arasında olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5 yıldan az olanlara göre daha olumludur.

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarında; Toplam ve genel koşullar, sicil, ceza, kariyer, ek puan, yönetim hizmetleri alt boyutlarında istatistiksel açıdan en az, 01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bunların dışındaki tüm alt ölçek puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyinde farklılıklar bulunamamıştır. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda(ceza dışında) yöneticilik kıdemi yılı 5–9 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 5–9 yıl arasında olanların genel koşullar sicil, kariyer, ek puan, yönetim hizmetleri alanlarında ve genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 15–19 yıl arasında olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 15–19 yıl olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5–9 yıl olanlara göre daha olumludur.

Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının hepsinde(lisansüstü eğitim ve ödül dışında) istatistiksel açıdan en az, 001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda(ceza dışında) yöneticilik kıdemi yılı 5–9 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 5–9 yıl arasında olanların genel koşullar sicil, kariyer, ek puan, yönetim hizmetleri alanlarında ve genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 20 yıl ve üstü olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yöneticilik kıdemi 20 yıl ve üstü olanların cezaya yönelik tutumları, kıdemi 5–9 yıl olanlara göre daha olumludur. Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının hepsinde(ceza dışında) istatistiksel açıdan en az, 01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda yöneticilik kıdemi yılı 10–14 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 10–14 yıl arasında olanların genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 15–19 yıl arasında olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının hepsinde(ceza dışında) istatistiksel açıdan en az, 001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık anlamlı sonuç veren tüm boyutlarda yöneticilik kıdemi yılı 10–14 yıl arasında olanlar lehine gerçekleşmiştir. Genel olarak kıdemi 10–14 yıl arasında olanların genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 20 yıl ve üstü olanlardan daha yüksek ve olumlu düzeydedir. Yönetici Atama Koşulları Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı bir

farklılık bulunamamıştır. Genel olarak kıdemi 15–19 yıl arasında olanların genel yöneticilik atama koşullarına ilişkin tutumları, kıdemi 20 yıl ve üstü olanlarla eşit düzeydedir.

Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın cevap bulmayı amaçlığı beşinci alt amaç cümlesi “İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin yeterliliği hakkında yönetici ve öğretmen görüşlerinin öğretmenlik kıdem yılı değişkenine göre farklılığını ortaya koymak” olmuştur.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının sadece ceza, ek puan, yönetici Hizmetleri alt boyutlarında ve Toplam değerlendirmede öğretmenlik kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin kıdem yılları değiştikçe buna bağlı olarak Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam( $p<,001$ ) ve Cezalar( $p<,001$ ), Ek Puan( $p<,05$ ) ve Yönetim Hizmetler( $p<,001$ ) alt boyut puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir. Ceza alt boyutunda kıdem yılı 10 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin tutumları hem kıdemi 5 yıldan az olanlardan( $p<,001$ ) hem de kıdemi 5-9 yıl arasında olanlardan daha yüksek düzeydedir( $p<,05$ ). Kıdemi 5 yıldan az olanlar ile kıdemi 5-9 arasında olanların cezaya ilişkin atanma koşullarına ilişkin tutumları farklılaşmamıştır. Ek puan koşulu alt boyutunda kıdemi 10 yılı ve üstünde olan öğretmenlerin tutumları, kıdemi 5-9 yıl arasında olan öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksek olarak bulunmuştur( $p<,05$ ). Diğer ikili karşılaştırmalar arasında ek puan koşuluna ilişkin tutumlar açısından farklılık bulunmamıştır. Yönetim hizmetleri koşulu altboyutunda kıdem yılı 10 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin tutumları hem kıdemi 5 yıldan az olanlardan( $p<,01$ ) hem de kıdemi 5-9 yıl arasında olanlardan daha yüksek düzeydedir( $p<,001$ ). Kıdemi 5 yıldan az olanlar ile kıdemi 5-9 arasında olanların cezaya ilişkin atanma koşullarına ilişkin tutumları farklılaşmamıştır. Yönetici atama koşulları ölçeğinin toplam puanlarında; kıdem yılı 10 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin tutumları hem kıdemi 5 yıldan az olanlardan ( $p<,001$ ) hem de kıdemi 5-9 yıl arasında olanlardan daha yüksek

düzeydedir( $p<,001$ ). Kıdemi 5 yıldan az olanlar ile kıdemi 5-9 arasında olanların atanma koşullarına ilişkin genel tutumları farklılaşmamıştır.

Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın cevap bulmayı amaçlığı altıncı alt amaç cümlesi “İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin yeterliliği hakkında yönetici ve öğretmen görüşlerinin mezun olunan kurum değişkenine göre farklılığını ortaya koymak” olmuştur.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlar puanlarının genel koşullar, lisans üstü eğitim, ödül, kariyer, ek puan ve yönetim hizmetleri alt boyutlarında; mezun olunan kurum değişkenine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma grubunda yer alan bireylerin mezun oldukları kurum değiştikçe buna bağlı olarak Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Genel koşullar( $p<,001$ ), Lisans Üstü Eğitim( $p<,01$ ), Ödüller( $p<,05$ ), Kariyer( $p<,01$ ), Ek Puan( $p<,05$ ) ve Yönetim Hizmetleri( $p<,01$ ) alt boyut puanları da birbirinden anlamlı derecede değişim göstermektedir. Yönetici Atama Koşulları Tutum Ölçeği Toplam ve yukarıda adı geçmeyen diğer alt boyutlarında; mezun olunan kurum değişkenine göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Genel koşullar alt boyutunda fakülte mezunlarının puanları hem öğretmen okulu/eğitim enstitüsü mezunlarından hem de lisans üstü mezunlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Lisans üstü eğitim koşulu alt boyutunda lisans üstü eğitim almış olanların tutumları, fakülte mezunlarından anlamlı derecede daha olumludur. Ödül koşulu alt boyutunda ANOVA’da kümülatif farklılık bulunmasına karşılık tamhane ile yapılan ikili karşılaştırmalarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kariyer alt boyutunda öğretmen okulu/eğitim enstitüsü mezunlarının puanları, fakülte mezunlarından anlamlı derecede daha olumlu yönde bulunmuştur. Ek Puan alt boyutunda öğretmen okulu/eğitim enstitüsü mezunlarının puanları, fakülte mezunlarından anlamlı derecede daha olumlu yönde bulunmuştur. Yönetim hizmetleri koşulu altboyutunda fakülte mezunlarının tutumları, hem öğretmen okulu/eğitim enstitüsü mezunlarından hem de lisans üstü mezunlarından

anlamli derecede daha d̄ş̄k d̄zeyde bulunmuştu. Yönetici atama koşulları ölçeğinin toplam puanlarında müdür yardımcılarının tutumları; okul müdürü ve öğretmenlerinkinden anlamli derecede daha olumludur. Öğretmenlerin tutumlarıda; yöneticilerin tutumlarından anlamli derecede daha yüksektir.

Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın cevap bulmayı amaçlığı yedinci alt amaç cümlesi “İlköğretim okulu yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütlerin yeterliliği hakkında yönetici ve öğretmen görüşlerinin kadroların bulunduğu eğitim kademesi değişkenine göre farklılığını ortaya koymak” olmuştur.

Eğitim Kademesi değişkenine göre Sınıf Yönetimi Becerileri Toplam ve Alt Boyutları puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde Lisans üstü eğitim, Kariyer, sicil, ceza, Ek Puan ve Yönetim Hizmetleri alt boyutlarında ve test toplamda istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamli farklılıklar elde edilmiştir. Lisansüstü, sicil, Ek puan, yönetim hizmetleri alt boyutunda ve test toplamda I. Kademedede çalışan yönetici ve öğretmenlerin puanları, II.Kademedede çalışanlardan anlamli derecede daha yüksektir. Ceza alt boyutunda ise İlköğretim II.Kademedede çalışanların puanları, İlköğretim I.Kademedede çalışanlardan anlamli derecede daha yüksektir. Yukarıda adı geçen alt boyutların puanları, çalışılan kademe değişkenine göre farklılık göstermemiştir.



## 4.2. ÖNERİLER

657 sayılı devlet memurları kanununda devlet memurluğu bir meslek olarak kabul edilmiş olup, kanunun temel ilkeleri “sınıflandırma”, “kariyer”, “liyakat” ilkeleri olarak sayılmış; kariyer ilkesi, Devlet Memurlarına yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme ve usulleri belirlemektir. Usullerle ilgili öneriler ve çözüm yolları şöyle sıralanabilir:

- 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 lisans üstü 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. Öncelikle olumsuz yönde olanların düzenlenmesi gerekmektedir.
- Yönetmeliğin EK-2 formunda ek puan altboyutunda yer alan kurucu müdürlere verilen 8 puan ve atanmak istediği eğitim kurumuna alanı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olanlar için beş puan verilir maddesi yeniden düzenlenmelidir.
- Eğitim yönetimi alanındaki kurucu müdür olarak atanacaklar, kanunun temel ilkeleri “sınıflandırma”, “kariyer”, “liyakat” ilkelerine uygun olarak atanmalıdır.
- Yönetici ve öğretmenlerin eğitim yönetimi konusundaki eğitim düzeylerinin yükseltilmesi için eğitim yönetimi alanına teşvik edilmesi gerekmektedir.
- Yönetici adaylarına sınav yapılmalıdır. Sınavın içeriği çağın şartlarına göre güncellenerek; işletme, yönetim, bilgi iletişim teknolojisi, mevzuat, genel kültür, genel yetenek ve adayın branşını içeren sorular sorulmalıdır.
- Sınavın yanında “sınıflandırma”, “kariyer”, “liyakat” ilkeleri göz önünde bulundurularak; lisans üstü eğitim, sicil, ödül, ceza, kariyer ve tecrübeyi ölçecek objektif bir ölçüt geliştirilmelidir.

- Yönetim hizmetlerinde geçici görevlendirmeler için de kariyer, liyakat ve sınıflandırma yapılmalıdır.
- Açık olan geçici görevlendirme kadroları ilan edilmelidir.
- Yönetici adayları uzman ve baş öğretmenler içinden seçilmelidir. Yeterli başvuru olmadığı takdirde 10 yıl öğretmenlik yapanlara başvuru hakkı tanınmalıdır.
- Kariyer basamakları yönetmeliği düzenlenmeden yönetici ataması yapılmamalıdır.
- Sicil notları tarafsız ve okul dışından uzmanlar tarafından verilmelidir.
- Bakanlığın açıktan atama yetkisi kaldırılmalıdır. DMK'nun 76. maddesi suistismal edilmemelidir. Yönetmelikteki kriterlere göre sınıflandırma, kariyer, liyakat ilkeleri çerçevesinde atamalar yapılmalıdır.
- İlköğretim okullarına atanacak yöneticilerde eğitim yönetimi, eğitim planlaması alanlarında yüksek lisans ve doktora yapanlara öncelik verilmelidir.
- 222 Sayılı İlköğretim Kanunu yeniden düzenlenmelidir.
- 1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri hakkındaki kanun çağın şartlarına göre, uygulanabilir, bilimsel ve somut sonuç verecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- 4357 Sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif, Ve Cezalandırmalarına Ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık Ve İctimai Sağlık Yardımı İle Yapı Sandığına Ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun da uygulanmayan maddelerin a,b,c,d,e bendlerindeki; başöğretmen namzedi, maarif memuru namzedi, yeni bir tesise adı verilmek, ülkü eri sayılma maddelerinin çağın şartlarına göre yeniden düzenlenerek bu bölüm kariyer basamaklarına eklenmelidir.
- Ödül yönetmeliği gözden geçirilmelidir. Ödülü veren komisyon tamamen tarafsız olmalı ve İlköğretim okullarında çapraz değerlendirmeler sonucu ödül alacak kişiler belirlenmelidir. Bilimsel sonuçları olmayan çalışmalara ve çalışmayı yapan kişilere ödül verilmemelidir.

- İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değerlendirmesinde; uzman ve baş öğretmenler, okul yöneticileri, ilköğretim müfettişleri, okul aile birliği, yerel yönetim, ilçe ve il milli eğitim müdürlüğü yetkililerinin yer alacağı bir komisyon kurulmalıdır.
- Eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için üniversitelerle işbirliği yapılarak en az üç ay süreli yöneticilik kursları düzenlenmeli ve bu kurslar müdürler için ihtiyaca göre yenilenmelidir.
- Okulların katılımcı bir yönetim yapısına kavuşturulması ve kısmen de olsa yerel yönetimlerin okullara katkısı sağlanmalıdır.
- YÖK ve MEB'in işbirliği ile eğitim fakülteleri yeniden yapılandırılarak okul yöneticiliği bölümleri açılmalı veya okul yöneticiliği dersleri zorunlu dersler kapsamına alınmalıdır.
- 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirtilen Türk Millî Eğitimi'nin genel amaçlarına ulaşabilmek ve çağı yakalayabilmek için tüm Milli Eğitim Teşkilatı 21.yüzyıl bilgi toplumunun gereklerine uygun olarak yeniden yapılandırılmalıdır.

### **4.3.ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER**

Bu araştırma, 2008- 2009 Eğitim Öğretim Yılında İstanbul ilinde Anadolu Yakasında 11 ilçedeki 60 resmi ilköğretim okullarında görev yapan 180 okul yöneticisi ve 180 öğretmenle sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle, bu konuyla ilgili herhangi bir çalışma yapacak araŐtırmacıların belki de bir doktora çalışması olarak bu konuyu Milli Eğitim Bakanlığı'yla ortaklaŐa yapacakları bir çalışma ile tüm Türkiye genelinde incelemelerinin Türk Eğitim Sistemi'ne büyük katkısı olacağı kanaatindeyim. Böylesi bir çalışma sonucunda elde edilecek bulgulardan yola çıkarak ülkemizde eğitim sistemimizin yönetici atama sorunlarını ortaya koyma ve çözümleri önerme, gereken çalıŐmaları Milli Eğitim'in ve Türk kamuoyunun gündemine getirme olanağı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Açıklan, A.(1998). **Okul Yöneticiliği**. Ankara:Öncü Basımevi.
- Aydın, M.(2000). **Eğitim Yönetimi**. Hatipoğlu Yayınevi, 2000, Ankara
- Ayhan,M.(2001). “*İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik Hakkındaki Görüşleri*”. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakır, Ü.(2007). “*İlköğretim Okul Yöneticilerinin Değerlendirme Rollerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*”. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı,A.(1992).“İlköğretimde Öğretimin Niteliğinin Geliştirilmesi”. Ankara:**H.Ü.Eğitim Fakültesi Dergisi**, (Sayı:8).
- Başaran, İ.E.(1992).**Yönetimde İnsan İlişkileri**, Kadioğlu Matbaası,Ankara.
- Başaran, İ.Ethem.(2006). **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**, Siyasal Kitabevi,2006 Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. 7.baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cemaloğlu,N.(2005).Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı. **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**,(Sayı:25,2),249-274
- Cline, H. D.(1988), The Reform of School Administrator Preparation: The Western Kentucky University Model, Reports - Descriptive; Speeches/Meeting Papers.
- Crawford, Megan; Earley, Peter (2004), School Leadership and Management, v24 n4 p377-389.
- Çotuksöken,Y. (2005). **Türkçe Yazım Kılavuzu**. İstanbul:Toroslu Kitaplığı.
- Çelik, V.(2008). **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**, Pegem A Yayıncılık, 2008 Ankara.

- Demirel, Ö. (2005). Eğitimde Yeni Yönelimler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Deniz, Veysi.(1997). “İlköğretim Okulu Müdürlerinin eğitim öğretim ve Yönetime ilişkin Yeterliliklerinin Sınıf ve Branş Öğretmenleri Tarafından Değerlendirilmesi”. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Eren, M. A. (1991). “Türk Eğitim Sisteminde Yönetim Teşkilatındaki Yenileşmeler ve Yönetici Yetiştirme Politikasının İncelenmesi”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fitzgerald, Tanya (2009), Educational Management Administration & Leadership,v37 n1 p51-65, Journal Articles; Reports – Evaluative.
- Görgülü, S.S. (2008). **İlköğretim Okullarında Yönetim ve Denetim Uygulamaları Rehberi**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Günaydın, E.İ.(1998). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler Hakkında Yönetici ve Öğretmen Görüşleri”.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Ankara.
- Karasar, N. (2000). **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2006). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, Y.K. (1996). **Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’deki Uygulama**, Ankara: Set Ofset Matbaacılık.Ltd.Şti.
- Komisyon.(2009). **Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettiş Yardımcılığı El Kitabı**, Ankara, Pegem A. Yayıncılık, 2009.
- Koşan,Ş.(2002). “Lise Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler Hakkında Öğretmenlerin Görüşleri”.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kütük,M.(1992). “İlkokul Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler Hakkında Öğretmenlerin Görüşleri”.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- MEB.(1983). **Milli Eğitim Bakanlığı Okul Pansiyonculuğu Yönetmeliği**, 30/10/1983 Tarih ve 18206 Sayılı Resmi Gazete.
- MEB.(1995) **Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Kurum Yönetici Atama Yönetmeliği**. Tebliğler Dergisi. Sayı: 2441, 23.10.1995.
- MEB.(1998) **Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik**. Resmi Gazete. Sayı: 23472, 23.09.1998.
- MEB.(2008). **İlköğretim Kurumları Yönetmeliği Değişiklik**, (RG-24/12/2008-27090).
- MEB.(2008). **Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği**, 24/04/2008 tarih ve 26856 Sayılı Resmi Gazete.
- MEB.(2008). **Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yönetici Atama Genelgesi**, 31/10/2008 Tarih 2008/74 Sayılı Genelge.
- Murray Building, Garden Road(2000). Prepared and Published by the Education and Manpower Bureau of the Hong Kong SAR Central.
- Özdamar, K. (2002). **Paket Programlar ile İstatistiksel veri Analizi**. 1.baskı, Ankara: Eskişehir: Kaan Yayınları.
- Özdemir, S.(2007). **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**, Nobel Yayıncılık, 2007, Ankara.
- Sönmez, Veysel.(1999). **Öğretmen Elkitabı**, Anı Yayıncılık, 1999, Ankara.
- Şamdan, Tuncay.(2008). “*Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Okul Müdürleri Profili*”. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taymaz, H.(1986). “Okul Yönetimi ve Yönetici Yetiştirme”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 19(1-2).
- Taymaz,H.(1995). **Okul Yönetimi**, Saypa Yayın Dağıtım ve Kitapevi, 1995, Ankara.
- Taymaz, H.(2005). **Teftiş**, Pegem A Yayıncılık, 2005, Ankara.
- Toklucu,E.(2001). “*Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Seçimi ve Yetiştirilmesinin Değerlendirilmesi*”. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Detay Yayınevi.

[http://www.meb.gov.tr/mevzuatbankasi.htm/\(10/10/2008\)](http://www.meb.gov.tr/mevzuatbankasi.htm/(10/10/2008)).

[http://www.genbilim.com/content/view/4626/86/\(09/10/2008\)](http://www.genbilim.com/content/view/4626/86/(09/10/2008)).

(<http://www.turkegitimsen.org.tr/modules.php?name=News&file=article&sid=1121/>)  
(15/10/2008).

([http://www.memurlar.net/haber/117190/\(20/10/2008\)](http://www.memurlar.net/haber/117190/(20/10/2008))).

[http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/stratejigelistirme/istatistik.html\(08/03/2009\)](http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/stratejigelistirme/istatistik.html(08/03/2009)).

[http://www.memurlar.biz/haber/20090406/FLAS-Danistaytan-Ek-2-karari.php\(12/04/2009\)](http://www.memurlar.biz/haber/20090406/FLAS-Danistaytan-Ek-2-karari.php(12/04/2009)).

<http://www.mufettisim.org/resimler/dosyukle/yoneticiog.htm> (06/06/2009).



## **EKLER**

EK 1. Yöneticilik İstek Formu

EK 2. Yönetici Değerlendirme Formu

EK 3. Kurum Tipleri Tespit Formu

EK 4. Anket Onayı

EK 5. Anket (Yönetici Atama Koşulları Anketi)

EK 6.24 Nisan 2008 tarihli “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği

Bu bölümde, tezde kullanılan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler İle İlgili Yönetici ve Öğretmenlerin Algıları” konulu anket bulunmaktadır.

## YÖNETİCİLİK İSTEK FORMU

EK -1

A. KİŞİSEL BİLGİLER					
T.C. Kimlik No:		Doğum Yeri ve Yılı			Fotograf
Adı Soyadı:		Cinsiyeti			
Görevi:		Medeni Hali	Evli <input type="checkbox"/>	Bekar <input type="checkbox"/>	
Görev Yaptığı Kurumun Adı/Tipi		Branşı	...../.....		
...../.....					
B. ÖZGEÇMİŞE İLİŞKİN BİLGİLER					
ÖĞRENİM DURUMU	En Son Mezun Olduğu Yüksek Öğretim Programı	Adı			
		Bölümü			
		Öğrenim Süresi			
	Lisans Üstü Öğrenimi	1.Yüksek Lisans.....			
2.Doktora.....					
HİZMETİ			Gün	Ay	Yıl
		a) Toplam Hizmet Süresi			
		b) Yöneticilikteki Toplam Hizmet Süresi			
		1) Asaleten/Vekaleten Müdür Yardımcılığında Geçen Hizmet Süresi			
		2) Asaleten/Vekaleten Müdür Başyardımcılığında Geçen Hizmet Süresi			
		3) Asaleten/Vekaleten Müdürlükte (A,B,C tipi) Geçen Hizmet Süresi			
		4) Eğitim Kurumu Yöneticiliklerinde Geçici Görevlendirme Olarak Geçen Hizmet Süresi			
		5) Müdür Yetkili Öğretmenlikteki Hizmet Süresi			
6) Öğretmenlikte Geçen Hizmet Süresi (Yöneticilik Hariç)					
Atanmak İstedığı Kurum Ve Tipi	Adı	Tipi			
	1.....	.....			
	2.....	.....			
	3.....	.....			
	4.....	.....			
	5.....	.....			
Formdaki bilgilerin tam ve doğru olduğunu, bu bilgilerin yanlış olması durumunda başvurumun geçersiz sayılmasını kabul ederim.					
Adı-Soyadı: İmza:					

## YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU

EK-2

Kişisel Bilgiler	T.C. Kimlik No		Adı ve Soyadı		PUAN DEĞERİ	BELGE / SÜRE	TOPLAM PUAN
	Doğum Yeri - Yılı		Alanı				
	Kadrosunun Bulunduğu Eğitim Kurumu	Kurum Tipi	Atanmak İstediği Eğitim Kurumları	Kurum Tipi			
			1-				
			2-				
		3-					
		4-					
		5-					
Eğitimi*	Görmüş Olduğu Her Bir Yüksek Öğrenimin Her Bir Yılı İçin				1		
	Yönetim Alanında Yapılan Yüksek Lisans İçin				5		
	Diğer Alanlardaki Yüksek Lisans İçin(Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı Hariç )				3		
	Yönetim Alanında Yapılan Doktora İçin				8		
	Diğer Alanlardaki Doktora İçin				5		
Ödüller, Sicil, Ceza	Son Üç Yılın Sicil Notu Ortalaması	90 ve Yukarı Sicil Notu Olanlar İçin		10			
		76-89 Arası Sicil Notu Olanlar İçin		8			
	En Fazla Üçer Adet Olmak Üzere Aldığı Ödüller	Her Aylıkla Ödül İçin		5			
		Atamaya Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan Her Takdir Belgesi İçin		3			
		Atamaya Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan Her Teşekkür Belgesi İçin		1			
	Aldığı Cezalar	Her Uyarma, Kınama, İhtar ve Tevbih Cezaları İçin		-1			
Her Aylıktan Kesme, Ders Ücretlerinin Kesilmesi, Maaş Kesilmesi Cezaları İçin		-3					
Her Kademe İlerlemesinin Durdurulması, Kıdem İndirilmesi, Derece İndirilmesi Cezaları İçin		-5					
Kariyer	Uzman Öğretmen Unvanlı Olanlar İçin			5			
	Başöğretmen Unvanlı Olanlar İçin			8			
Ek Puan**	Atanmak İstediği Eğitim Kurumuna, Alanı İtibarıyla Öğretmen Olarak Atanabilecek Nitelikte Olanlar İçin			5			
	Kurucu Müdür Olarak Görev Yapanlardan, Kurucu Müdür Olarak Görev Yaptıkları Eğitim Kurumuna Yapılacak İlk Müdür Ataması Kapsamında Atanmak İsteyenler İçin			8			
Yöneticilik Hizmetleri***	Müdür Yardımcılığı Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekaleten Yürütülen Her Yıl İçin			0,84			
	Müdür Yardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin			1,32			
	Müdür Başyardımcılığı Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekaleten Geçen Her Yıl İçin			0,96			
	Müdür Başyardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin			1,44			
	Müdürlük Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekaleten Geçen Her Yıl İçin			1,08			
	Müdürlük Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin			1,68			
Hizmet	Yöneticilikte Asaleten/Vekaleten/Görevlendirme Olarak Geçen Süreler Hariç Olmak Üzere Öğretmenlikte Geçen Her Yıl İçin			0,40			
<b>GENEL TOPLAM PUANI</b>							

**Açıklamalar**

(\*) Lisans üstü öğrenime bağlı olarak uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarını almış olanlara, bu bölümde lisans üstü öğrenimler için öngörülen puanlar verilmez.

(\*\*) 1- Atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenlerinden mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları yöneticiliklerine atanacaklara, değerlendirme sonucu çıkan toplam puanın %10'u ayrıca ek puan olarak verilir.

2- Kurucu müdürlük görevini yapanlardan, kurucu müdür olarak görev yaptıkları eğitim kurumuna yapılacak ilk müdür ataması kapsamında atanmak üzere başvuruda bulunanlara verilir.

(\*\*\*) 1- Bir aydan az süreler değerlendirmeye alınmaz.

2- Asaleten yöneticilik görevi yapmakta iken vekaleten veya görevlendirme ile başka veya aynı eğitim kurumlarında yöneticilik yapmak üzere görevlendirilenlere mükerrer değerlendirme yapılmayarak sadece bu görevlerden biri için öngörülen en yüksek puan verilir.

**KURUM TİPLERİ TESPİT FORMU**

İli ..... İlçesi ..... Okul/Kurum .....  
 Merkez Teşkilatında Bağlı olduğu Ana Hizmet Birimi.....

EK-3

SIRA NO	PUANLAMAYA ESAS ÖZELLİKLER	PUAN DEĞERİ	VERİLEN PUAN
1	Okulun öğretime açık olduğu her yıl için (10 yıla kadar)	1	
2	Toplam öğrenci sayısı	350'den az	2
		350-749 arası	4
		750-1499 arası	6
		1500 ve daha fazla	8
3	Kadrolu öğretmen sayısı	25'den az	4
		25-49 arası	6
		50-99 arası	8
		100 ve daha fazla	10
4	Kadrolu diğer personel sayısı	5'ten az	1
		5-9 arası	2
		10 ve daha fazla	4
5	Derslik sayısı	5'ten az	1
		5-9 arası	3
		10 ve 10'dan fazla	5
6	Bilgisayar/Fen/Yabancı dil laboratuvarı (Her biri için)	3	
7	Kütüphane ve okuma salonu (en az 1000 kitabı olan)	3	
8	Konferans/Spor salonu (Her biri için)	3	
9	Yatılı veya pansiyonlu olması	4	
10	Yarım yatılılık ve yemekhane	3	
11	Resim atölyesi/Müzik odası/İşlik/İş eğitimi sınıfı (Her biri için)	1	
12	Aynı yönetime bağlı örgün ve yaygın eğitim kurum sayısı (Her biri için)	3	
13	Bina durumu	Tip Projeye uygun yapılanlar	4
		Diğerleri (Geçici tahsisli vb.)	2
14	Isıtma durumu	Sobalı	1
		Kaloriferli / Klima	3
15	Öğretim şekli	Normal	2
		İkili	3
		Tam gün tam yıl	4
16	Lojman durumu	1-4 daire	1
		5-8 daire	2
		9 ve daha fazla daire	3
17	Okulun bulunduğu yer nüfusu	20 binden az	2
		20-50 bin arası	4
		50 bin ve daha fazla	6
18	Döner sermayeli okullar (Ana sermaye durumu)	1-50 YTL'ye kadar	1
		51-100 YTL'ye kadar	2
		101-200 YTL'ye kadar	3
		201 YTL ve daha fazla	4
19	Döner sermayeli okullar (Son üç yılın ciro ortalaması)	1000 YTL'ye kadar	2
		1000-5000 YTL'ye kadar	4
		5000-10.000 YTL'ye kadar	8
		10.000 YTL ve daha fazla	10
20	İşletmeye öğrenci gönderen okullar	1-50 öğrenci	1
		51-100 öğrenci	2
		101-300 öğrenci	3
		301 ve daha fazla öğrenci	4
21	Mesleki ve teknik öğretim okul ve kurumlarındaki	Bölüm sayısı (Her bölüm için)	4
		Atölye sayısı (Her biri için)	2

SIRA NO	PUANLAMAYA ESAS ÖZELLİKLER		PUAN DEĞERİ	VERİLEN PUAN	
22	Öğretmen evinin	Otel Ünitesi Yatak Sayısı	10-50	9	
			50-100	13	
			100-300	17	
			300 ve daha fazla	21	
		Departmanları	Restoran sayısı 1	12	
			Restoran sayısı 2 veya daha fazla	16	
			Konferans salonu/çok amaçlı salon	6	
			Kütüphane ve okuma salonu	13	
			Bilgisayar odası (en az beş bilgisayar)	9	
			Sauna/spor salonu	1	
			Bay Kuaför	2	
			Bayan Kuaför	2	
			Havuz	1	
			Yazlık bahçe	4	
			Lokal (Bina İçerisinde)	5	
			Bağlı Lokal	5	
		Akşam Sanat Okulu (ASO)		10	
		Kalite Belgesi Almış Olanlar (İSO v.b.)		10	
		Personel Sayısı	Memur (657 SYK.Tabi) üçten fazla	2	
			Sözleşmeli personel 10-30 arası	7	
			Sözleşmeli personel 31-60 arası	13	
			Sözleşmeli personel 60 dan fazla	17	
Bulunduğu Yerin Nüfusu	20.000'den fazla	1			
	60.000'den fazla	2			
Günlük Gazete Alımı (3 ve yukarısı)		3			
Haftalık Ve Aylık Dergi Alımı (2 ve yukarısı)		3			
TOPLAM PUAN			-		

**TOPLAM PUAN**  
**ACIKLAMALAR:**

1. Norm kadro yönetmeliğinin 14 üncü maddesine göre düzenlenen yönergede kriterleri belirlenen atölye ve laboratuvar sayıları esas alınacaktır.
2. ATL-AML-TL ve EML'de aynı adı taşıyan bölümler 21 inci satırda tek bölüm olarak puanlandırılacaktır.
3. 22 nci satırdaki bilgi başlıkları öğretmen evi ve akşam sanat okullarının tip belirlemede dikkate alınacaktır.



T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sayı : B.30.2MLT.0E1.00.00/4110/2 5CÜ

İstanbul, 21.11.2008

T.C  
İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE,

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayhan VURAL, tez danışmanlığını Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Münevver ÇETİN'in üstlendiği "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler İle İlgili Yönetici ve Öğretmen Algıları-İstanbul İli Örneği" başlıklı bir araştırma yapmaktadır.

Araştırmada ihtiyaç duyulan verileri toplamak amacıyla, konuya ilişkin MEB Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 11.04.2007 tarih ve 1950 sayılı yazılı emri ve Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine **ioelik** izin ÷ V sulama Yönergesi dikkate alınarak ekteki anket hazırlanmıştır.

**Söz konusu çalışmayla** ilgili olarak, İstanbul ili Adalar, Beykoz, Kadıköy, Kartal, **Maltepe, Pendik, Sultanbeyii, Şile, Tuzla, Ümraniye ve Üsküdar** ilçelerinde bulunan resmi **ilköğretim okullarında** görev yapan yönetici ve öğretmenlere yönelik bir anket uygulaması **emir** ve müsaadelerinize saygılarımla arz ederim. v-

•ty

Prof, Dr./Betül ÇOTLTKSÖKEN  
Enstitü Müdürü •

EK: Tez Özeti  
Anket

Ayhan VURAL  
Adres: İnkılap Malı. Fatih Sultan Mehmet Cad.  
37/2 Ümraniye - İSTANBUL

Cep 0505 549 80 92

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/  
Konu : Anket (Ayhan VURAL)

/>./12/2008

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

- İlgi: a) Valilik Makamının 05.12.2008 tarih ve 580/3612/124281 sayılı onayı.  
b) 2007 Yılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve araştırma desteğine yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.  
c) Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 21.11.2008 tarih ve 2500 sayılı yazısı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Ayhan VURAL** ilimizde ekte isimleri bulunan okullarında "**İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler ile İlgili Yönetici ve Öğretmen Algıları-İstanbul Örneği**" konulu anket uygulaması yapma isteği ilgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

  
İrdem DEMİRCİ  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

**EKLER :**

Ek-1. İLGİ (a) Valilik Oluru

Ek-2. Onaylı Anket soruları



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

4440632

~~

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ *ibIQ^f\2^?.il*  
Konu : Anket  
(Ayhan VURAL)

05/12/2008

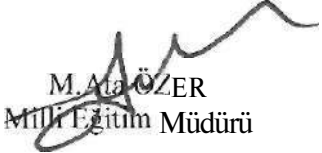
VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a)Maltepe Üniversitesi'nin 21/11/2008 tarih 2500 sayılı yazısı.  
b)Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.  
c)Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.  
d)Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 04/12/2008 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Ayhan VURAL**'ın İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "**İlköğretim Okullu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler İle İlgili Yönetici ve Öğretmen Algıları-İstanbul Örneği**" konulu anket çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Ayhan VURAL**'ın İlimizde ekte adları verilen **okullarda uygulanmak** üzere "**İlköğretim Okullu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler İle İlgili Yönetici ve Öğretmen Algıları-İstanbul Örneği**" konulu anket çalışmalarını yapması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda. İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

  
M. Ata ÖZER  
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :

Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

J 3 L U R  
( )Ç)12/2007

¥ \*t

Hikmet DİNÇ  
Vatfa.

Vali Yardımcısı



**usumu**

E^rrS^BI NOT -.Verilecek cevapta tarih, kayıl numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.  
Kl\*rfcjtra Adres :İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82  
E-Mail: [kultur34@meb.gov.tr](mailto:kultur34@meb.gov.tr) Web: <http://istanbul.meb.gov.tr/bölgeler/kultur>

4440632



**BÖLÜM I**  
**GENEL BİLGİLER**  
**ANKET**

Maltepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı yüksek lisans tez çalışması olarak planlanan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler İle İlgili Yönetici Ve Öğretmen Algıları”

Konulu araştırma **Prof.Dr. Münevver Çetin** danışmanlığında eğitim yöneticiliği seçim kriterlerine katkıda bulunmak amacıyla yürütülmektedir. Verilen cevapların her türlü etkiden uzak ve kişiye ait olması, titizlikle ve doğru olarak işaretlenmesi araştırmanın güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Elde edilen veriler sadece araştırmada istatistikî tabloların oluşturulmasında kullanılacaktır. Size uygun seçeneği **X** işareti koyarak belirtiniz.

Lütfen anketi doldurduktan sonra [ayhanv@gmail.com](mailto:ayhanv@gmail.com) veya [boluayhan@hotmail.com](mailto:boluayhan@hotmail.com) adresine gönderiniz.

Anlayış ve katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

**Ayhan VURAL**

**Ümraniye 60.Yıl Meyvelibahçe İlköğretim Okulu**

**Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni**

**GSM: 0505 549 80 92**

**BÖLÜM I**  
**GENEL BİLGİLER**

**1.1 Cinsiyetiniz?**

1.  Erkek
2.  Kadın

**1.2 Okulunuzda şu andaki göreviniz nedir?**

1.  Okul Müdür
2.  Müdür Yardımcısı
3.  Öğretmen

**1.3 Kaç yıllık yöneticisiniz?**

1.  5 yıldan az
2.  5-9 yıl
3.  10-14 yıl
4.  15-19 yıl
5.  20 yıl ve daha fazla

**1.4 Kaç yıllık öğretmensiniz?**

1.  5 yıldan az
2.  5-9 yıl
3.  10-14 yıl
4.  15-19 yıl
5.  20 yıl ve daha fazla

**1.5 En son hangi öğretim kurumundan mezun oldunuz?**

1.  Öğretmen Okulu
2.  Eğitim Enstitüsü
3.  Eğitim Yüksek Okulu
4.  Fakülte
5.  Lisans Üstü
6.  Lisans Üstü (Eğitim Yönetimi ve Denetimi)

**1.6 Kadronuzun bulunduğu eğitim kademesi?**

1.  İlköğretim birinci kademe
2.  İlköğretim ikinci kademe

## BÖLÜM II

### YÖNETİCİ ATAMALARINDA ARANAN KOŞULLAR

#### AÇIKLAMA

Bu bölümde okul yöneticilerinin atamalarında esas alınan koşullar sıralanmıştır. Koşulları katılma derecenizi parantez içinde (x) işareti koyarak belirtiniz. İlköğretim okullarına yönetici olarak atanacaklarda aranan ve aşağıda belirtilen şartlara katılma dereceniz nedir? Anketin sağında yer alan sütun önerileriniz için ayrılmıştır. Her bir ölçütle ilgili önerilerinizi bu sütuna yazınız.

	KATILMA DERECESESİ					Önerileriniz
	Tamamen Katılıyorum	Genellikle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Fikrim Yok	
Yönetici adaylarında yükseköğrenim görmüş olması gerekir fikrine hangi düzeyde katılıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olması gerekir fikrine hangi düzeyde katılıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla son üç yıllık sicil notu ortalaması 76 puandan aşağı olmaması gerekir fikrine hangi düzeyde katılıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Son üç yıllık hizmet süresi içinde, yöneticilik görevi olanların yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak şartına hangi düzeyde katılıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Zorunlu çalışma yükümlülüğü gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü sağlık veya eş durumu özrüne dayalı olarak erteletmiş, tamamlamış ya da bu yükümlülükten muaf tutulmuş olmak fikrine hangi düzeyde katılıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
(C) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olması gerekir kriterine hangi düzeyde katılıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
(A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmaları gerekir kriterine hangi	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	

düzeyde katılıyorsunuz?								
Boş bulunan müdür yardımcılıklarına atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış olmak kriterine hangi düzeyde katılıyorsunuz.			<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Eğitim kurumlarının yöneticiliklerine atanacaklarda, puan eşitliği halinde sırasıyla; a) Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş,b) Başöğretmen,c) Uzman öğretmen,ç) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla, d) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olanlara öncelik verilmesine hangi düzeyde katılıyorsunuz?			<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
(1) 11/1/2004 tarihli ve 25343 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hükümlerine göre, müdür yardımcılığı için yapılan seçme sınavını kazanan adayların atanması gibi atama yapılmasına hangi düzeyde katılıyorsunuz?			<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
<b>(EĞİTİM, SİCİL, ÖDÜL, CEZA, KARİYER, KIDEM)</b>			Tamamen Katılıyorum	Genellikle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Fikrim Yok	Önerileriniz
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM	Yüksek Lisans (Yönetim Alanında) yapana beş puan verilir.	5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Yüksek Lisans (Diğer Alanlarda) yapana üç puan verilir.	3	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Doktora (Yönetim Alanında) yapana sekiz puan verilir.	8	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Doktora (Diğer Alanlarda) yapana beş puan verilir.	5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
SİCİL ORTALAMA SÜRESİ (SON ÜÇ YIL)	90 ve Yukarı Olanlar İçin on puan verilir.	10	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	76-89 Arası Olanlar İçin sekiz puan verilir.	8	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
			<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
EN FAZLA ÜÇ AY	Her Aylıkla Ödül İçin beş puan verilir.	5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	

	Atamaya Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan Her Takdir Belgesi için üç puan verilir.	3	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Atamaya Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan Her Teşekkür Belgesi için bir puan verilir.	1	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
ALDIĞI CEZALAR	Her Uyarma , Kınama, İhtar ve Tevbih Cezaları İçin eksi bir puan düşülür.	-1	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Har Aylıktan Kesme, Ders Ücretlerini Kesilmesi, Maaş Kesilmesi Cezaları İçin eksi üç puan düşülür.	-3	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
			<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Her Kademe İlerlemesinin Durdurulması, Kıdem İndirilmesi Derece İndirilmesi Cezaları İçin eksi beş puan düşülür.	-5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
			<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
			<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
KARİYER	Uzman Öğretmen Unvanlı Olanlar İçin beş puan verilir.	5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Baş Öğretmen Unvanı Olanlar İçin sekiz puan verilir.	8	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
EK PUAN	Atanmak İstedığı Eğitim Kurumuna Alanı İtibariyle Öğretmen Olarak Atanabilecek Nitelikte Olanlar İçin beş puan verilir.	5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Kurucu Müdür Olarak Görev Yapanlardan Görev Yaptıkları Eğitim Kurumuna Atanmak İsteyenler İçin sekiz puan verilir.	8	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
			Tamamen Katılıyorum	Genellikle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Fikrim Yok	Önerileriniz
YÖNETİM	Vekaleten Müdür Yardımcılığında geçen her yıl için sıfır nokta seksen dört puan verilir.	0,84	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	

	Asaleten Müdür Yardımcılığında geçen her yıl için bir nokta otuz iki puan verilir.	1,32	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Vekaleten Müdür Baş Yardımcılığında geçen her yıl için sıfır nokta doksan altı puan verilir.	0,96	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Asaleten Müdür Baş Yardımcılığında geçen her yıl için bir nokta kırkdört puan verilir.	1,44	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Vekaleten Müdürlükte (A,B,C tipi) geçen her yıl için bir nokta sıfır sekiz puan verilir.	1,08	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Müdürlük Görevinde Asaletin geçen her yıl için bir nokta atmış sekiz puan verilir.	1,68	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Öğretmenlikte Geçen Süreler Her Yıl İçin (Yöneticilikte Geçen Süreler Hariç) sıfır nokta kırk puan verilir.	0,40	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı Şart Koşulmalı Kriterine Hangi Düzeyde Katılıyorsunuz?		<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Yönetici Adaylarına Sınav Yapmak Gerekli Kriteria hangi düzeyde katılıyorsunuz?		<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
	Yönetici Adaylarını Sınav Sonrası Eğitime Alıp Eleme Sınavı Yapmak Şarttır Kriterine Hangi Düzeyde Katılıyorsunuz?		<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	



**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI EĞİTİM KURUMLARI  
YÖNETİCİLERİ YÖNETMELİĞİ**

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve Temel İlkeler**

**Amaç**

**MADDE 1 – (1)** Bu Yönetmeliğin amacı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürüteceklerin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

**Kapsam**

**MADDE 2 – (1)** Bu Yönetmelik; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürütecekleri kapsar.

**Dayanak**

**MADDE 3 – (1)** Bu Yönetmelik, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 30/4/1992 tarihli ve 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanununun 56 ncı maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

**Tanımlar**

**MADDE 4 – (1)** Bu Yönetmelikte geçen;

a) Aday: Bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumları yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunanları,

b) Atama: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarının yöneticiliklerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88 inci maddesine göre ikinci görev kapsamında yapılan görevlendirmeyi,

c) Bakan: Millî Eğitim Bakanını,

ç) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,

d) Değerlendirme Komisyonu: Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarına atanacak yöneticilerin seçimi amacıyla valiliklerde kurulacak komisyonu,

e) Eğitim Kampusu: Birden fazla eğitim kurumunun bulunduğu eğitim ünitelerini,

f) Eğitim Kampusu Müdürü: İkinci görevinin yanında kampus içerisindeki ortak iş ve işlemleri koordine etmeye üzere kampus içerisindeki eğitim kurumu müdürleri arasından görevlendirilecek müdürü,

g) Eğitim Kurumu: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her tür ve derecedeki okul ve kurumları,

ğ) Kurucu Müdür: İlk defa eğitim ve öğretime açılacak olan kurumları, kurumun amacına uygun eğitim ve öğretim hizmetlerine hazır hale getirmeye üzere, eğitim ve öğretime açılıncaya kadar geçen süre içerisinde görevlendirilenleri,

h) Müdür Yetkili Öğretmen: Müdür normu bulunmayan ilköğretim okullarında sınıf öğretmenliği görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürütmeye üzere görevlendirilen öğretmeni,

ı) Statü Değişikliği Olan Eğitim Kurumu: Birleştirme veya dönüştürme yoluyla yeni oluşan eğitim kurumunu,

i) Yıl: 12 aylık süreyi,

j) Yönetici: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında müdür, kampus müdürü, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı görevlerinde bulunanları, ifade eder.

**Temel ilkeler**

**MADDE 5 – (1)** Eğitim kurumu yöneticiliklerine atamada esas alınacak temel ilkeler şunlardır;

a) Atamalarda kariyer ve liyakat esas alınır.

b) Atamalarda norm kadro esasları göz önünde bulundurulur.

c) Atamalarda puan üstünlüğü dikkate alınır.

**İKİNCİ BÖLÜM**

**Yönetim Kademeleri, Değerlendirme Komisyonunun Oluşumu ve Görevleri**

**Yönetim kademeleri**

**MADDE 6 – (1)** Eğitim kurumları yönetim kademeleri şunlardır:

- a) Birinci Kademe: Eğitim kurumu müdür yardımcılığı,
- b) İkinci Kademe: Eğitim kurumu müdür başyardımcılığı,
- c) Üçüncü Kademe: C tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
- ç) Dördüncü Kademe: B tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
- d) Beşinci Kademe: A tipi eğitim kurumu müdürlüğü.

**Değerlendirme komisyonunun oluşumu**

**MADDE 7 – (1)** Eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların değerlendirilmesi amacıyla, atamaya yetkili amirlerin onayı ile değerlendirme komisyonu oluşturulur. Değerlendirme komisyonu il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir müdür yardımcısının ya da şube müdürünün başkanlığında, yönetici atamadan sorumlu şube müdürü, atama yapılacak eğitim kurumunun bulunduğu ilçenin millî eğitim müdürü, bir ilköğretim müfettişi ve (A) tipi bir eğitim kurumu müdürü olmak üzere toplam beş kişiden oluşur.

(2) Komisyona aynı usulle birer yedek üye de belirlenir.

(3) Komisyonun başkan ve üyeleri; kendilerinin, eşlerinin, üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kayın hısımlarının değerlendirilmesinde görev alamazlar. Bu durumda olan üyelerin yerine yedek üye görevlendirilir.

(4) Değerlendirme komisyonunun sekretarya işlemleri yönetici atamadan sorumlu birimce yürütülür.

**Değerlendirme komisyonunun görevleri**

**MADDE 8 – (1)** Değerlendirme komisyonu; eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların başvurularını inceleyip, gerekli şartları taşıyanları Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden değerlendirerek değerlendirme sonuçlarını il millî eğitim müdürlüğüne sunar.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Duyuru, Atama ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Şartlar

#### Duyuru

**MADDE 9** – (1) Atama yapılması planlanan eğitim kurumlarının yöneticiliklerine; valiliklerce il genelinde ve her adayın bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde başvuru tarihinden en az 15 gün önce duyuru yapılır.

(2) Halen yöneticilik görevi yapanlar, buldukları eğitim kurumu yöneticiliğinde en az iki yıl görev yapmış olmaları kaydıyla aynı yönetim kademesindeki duyurusu yapılan eğitim kurumlarına atanmak üzere başvuruda bulunabilirler. Daha üst ya da alt kademedeki eğitim kurumu yöneticilikleri için bulunduğu eğitim kurumunda iki yıl görev yapmış olma şartı aranmaz.

(3) Yöneticilikleri boş olduğu halde birinci duyuruda adayı bulunmayan eğitim kurumu yöneticiliklerine, bu eğitim kurumlarıyla sınırlı olmak kaydıyla ikinci bir duyuru daha yapılır. İkinci duyuru sonucunda da aday bulunamaması halinde genel şartları taşıyanlar arasından atamaya yetkili amirce atama yapılır. Bu şekilde atanmış olan eğitim kurumu yöneticilerinin yeniden ya da yer değiştirme suretiyle bir başka eğitim kurumuna atanabilme hakkını elde edebilmeleri için atanmış oldukları bu eğitim kurumunda yönetici olarak kesintisiz en az iki yıl görev yapmış olmaları zorunludur.

#### Atama yetkisi

**MADDE 10** – (1) Bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticileri valiliklerce atanır.

#### Yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar

**MADDE 11** – (1) Yöneticilik görevlerine atanacaklarda aranılan genel şartlar şunlardır:

a) Yükseköğrenim görmüş olmak,  
b) Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak,  
c) Son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla son üç yıllık sicil notu ortalaması 76 puandan aşağı olmamak,  
ç) Son üç yıllık hizmet süresi içinde, yöneticilik görevi olanların yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,

d) Zorunlu çalışma yükümlülüğü gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü sağlık veya eş durumu özüne dayalı olarak erteletmiş, tamamlamış ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak.

e) Halk eğitimi merkezi ile öğretmenleri ve akşam sanat okulu yöneticiliklerine atanacaklarda herhangi bir alan öğretmeni olmak; rehberlik ve araştırma merkezi yöneticiliklerine atanacaklarda rehber öğretmen veya özel eğitim öğretmeni olmak; turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda otelcilik ve turizm meslek liselerine atölye laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olarak atanabilecek nitelikte olmak; diğer eğitim kurumlarına atanacaklarda ise atanacağı eğitim kurumunda Talim ve Terbiye Kurulu kararlarına göre aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak,

(2) Anadolu statülü eğitim kurumları, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri ve bilim sanat merkezleri yöneticiliklerine öncelikle bu eğitim kurumlarında görev yapan ya da yapmış olanlar arasında atama yapılır.

(3) İkinci fıkrada belirtilen eğitim kurumu yöneticiliklerine atama şartlarını taşıyan aday bulunamaması durumunda diğer eğitim kurumlarında görev yapan adaylar arasından da atama yapılabilir. Bu şekilde ataması yapılanlar bu kurumların yöneticiliklerinden ayrılmaları halinde durumlarına uygun eğitim kurumlarına atanırlar.

#### Müdürlüğe atama

**MADDE 12** – (1) (C) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olmaları, (B) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl görev yapmış olmaları ve (A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla, boş bulunan eğitim kurumu müdürlüklerine atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle valiliklere başvuruda bulunurlar.

(2) Başvuruda bulunan adayların değerlendirmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır.

(3) Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır.

#### Müdür başyardımcılığına atama

**MADDE 13** – (1) Boş bulunan müdür başyardımcılıklarına atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış olmak kaydıyla valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

(2) Başvuruda bulunan adayların değerlendirilmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır.

(3) Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır.

#### Müdür yardımcılığına atama

**MADDE 14** – (1) Boş bulunan müdür yardımcılıklarına atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

(2) Başvuruda bulunan adayların değerlendirilmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır.

(3) Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır.

#### Diğer görevlerde bulunmuş olanların atanmaları

**MADDE 15** – (1) Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak kaydıyla; Talim ve Terbiye Kurulu uzmanlığı, eğitim uzmanlığı ve (mülga) APK uzmanlığı görevleri ile şube müdürü ve daha üst unvanlı görevlerde asaleten geçirilen süreler beşinci kademe yöneticiliğinde, kamu kurum ve kuruluşlarında Genel İdare Hizmetleri Sınıfına dâhil şef kadrosunda geçen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır. Halen bu görevlerde bulunanlar, duyurusu yapılan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere bu Yönetmeliğin 12, 13 ve 14 üncü madde hükümlerine göre valiliklerde görev yapanlar görev yaptıkları valilik, merkez teşkilatında görevli olanlar ise Personel Genel Müdürlüğü kanalıyla başvuruda bulunabilirler.



(2) Özel eğitim kurumları ile Bakanlığa bağlı yurt dışındaki okullarda müdür olarak geçirilen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde; görevli olduğu eğitim kurumunda eğitim kurumunu eğitim öğretime açmak kaydıyla kurucu müdür olarak geçirilen süreler üçüncü kademe yöneticiliğinde; en az bir yıl olmak kaydıyla müdür yetkili öğretmen olarak geçirilen süreler üçüncü kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır. Bunlardan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak isteyenler, yapılacak duyurulara başvurmaları halinde atanmak istedikleri eğitim kurumu için öngörülen atama usul ve esaslarına göre atanabilirler.

#### **Statü değişikliği olan eğitim kurumu yöneticiliklerine atama**

**MADDE 16** – (1) Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde;

a) Birleştirilme yolu ile oluşan eğitim kurumu yöneticiliklerine, birleşme sırasında birleştirilen eğitim kurumlarında yönetici olarak görev yapıyor olmak kaydıyla başvuruda bulunanlar arasından Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formuna göre yapılacak değerlendirme sonuçlarına göre en yüksek puan alan yöneticilerin ataması yapılır.

b) Dönüştürülme yoluyla oluşan eğitim kurumlarına, önceki kurum yöneticileri, norm kadro esaslarına göre bir başka şart aranmaksızın atanır.

(2) Statü değişikliğine bağlı olarak görev yapmakta oldukları eğitim kurumları kapatılanlar istekleri de dikkate alınarak bir başka şart aranmaksızın durumlarına uygun boş bulunan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanırlar. Durumlarına uygun yöneticilik kadrosu olmayanlar ile yöneticilik görevine atanmak istemeyenler norm kadro esaslarına göre diğer eğitim kurumuna öğretmen olarak atanırlar.

#### **Puan eşitliği halinde öncelik sırası**

**MADDE 17** – (1) Eğitim kurumlarının yöneticiliklerine atanacaklarda, puan eşitliği halinde sırasıyla;

- Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş,
  - Başöğretmen,
  - Uzman öğretmen,
  - Yöneticilikteki hizmet süresi fazla,
  - Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla
- olanlara öncelik verilir.

(2) Mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarına atanacaklarda birinci fıkraya göre yapılan değerlendirmede puan eşitliği olması halinde ise, bölüm, atölye veya laboratuvar şefi olarak görev yapmış olan adaya öncelik verilir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Yöneticilik Görevinin Sona Ermesi**

#### **Yöneticilik görevinin sona ereceği haller**

**MADDE 18** – (1) Eğitim kurumu yöneticilerinden;

- Yurt dışında veya uluslararası kuruluşlarda bir yıldan daha fazla geçici veya sürekli görevle görevlendirilenlerin,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların,
- 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18 inci maddesi kapsamında aylıksız izne ayrılanların,
- Görev yapmakta oldukları eğitim kurumları herhangi bir nedenle kapatılanların yöneticilikleri sona erer.

#### **Kapatılan eğitim kurumu yöneticileri ile norm kadro fazlası yöneticiler**

**MADDE 19** – (1) 18 inci maddenin (ç) bendine göre yöneticilik görevi sona erenler, istekleri de dikkate alınarak başkaca bir şart aranmaksızın durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar.

(2) İlgili mevzuatında belirtilen yöneticilik normuna esas ölçütler çerçevesinde yöneticilik norm kadroları düşen eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri iki öğretim yılı daha devam eder. Bu sürenin sonunda yapılan norm kadro belirlemelerinde durumlarında herhangi bir değişiklik olmayan eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri sona erer. Bu şekilde yöneticilik görevi sona erenler, buldukları eğitim kurumunda branşlarında norm kadro açığı olması durumunda istemeleri halinde bu eğitim kurumuna, istekleri olmaması ya da açık norm kadro bulunmaması durumunda ise durumlarına uygun ihtiyaç bulunan bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanırlar.

(3) Norm kadro fazlası yöneticiler bu Yönetmelik eki Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinde yapılacak değerlendirmeye göre en az puan alandan başlanarak belirlenir.

#### **Yöneticilik görevinden ayrılma**

**MADDE 20** – (1) Eğitim kurumu yöneticileri, yöneticilik görevlerinden ayrılma isteğinde bulunabilirler.

(2) Yöneticilik görevlerinden kendi isteği ile ayrılanlar, buldukları eğitim kurumunda branşlarında norm kadro açığı olması ve istemeleri halinde bu eğitim kurumuna; istememeleri ya da açık norm kadro bulunmaması durumunda ise durumlarına uygun ihtiyaç bulunan bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanırlar.

(3) Yöneticilik görevlerinden;

- Eş, sağlık, öğrenim durumu gibi özürler nedeniyle,
- Branş değişikliği nedeniyle,
- Norm kadro fazlası olması nedeniyle

ayrılmış olanlar hariç olmak üzere, kendi istekleri ile ayrılmış olanlar bir yıl geçmeden yeniden yöneticilik görevine atanamazlar.

#### **Yöneticilik görevinden alınma**

**MADDE 21** – (1) Eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucuna göre;

a) Görev yerlerinin değiştirilmesi gerekenlerin il içinde ya da il dışında, durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliklerine,

b) Yöneticilik görevlerinden alınması gerekenler ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak,

atanırlar.

(2) Sicil raporlarına göre son iki yıl sicili üst üste 76 puanın altında değerlendirilenlerin görev yerleri, bir alt yönetim kademesi olacak şekilde il içinde değiştirilebilir.

(3) Yöneticiliğe atanma şartlarından herhangi birisini kaybedenler ile son iki yıl sicili üst üste olumsuz değerlendirilenler yöneticilik görevinden alınırlar.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### Kurum Tiplerinin Tespiti ve Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

#### Kurum tiplerinin tespiti

**MADDE 22** – (1) Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tipleri bu Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-3 deki Kurum Tipleri Tespit Formu üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir.

(2) Yapılan değerlendirme sonucunda puanı;

a) Anaokullarından;

1) 35 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 30-34 arasında olanlar (B) tipi,

3) 30 dan az olanlar (C) tipi.

b) İlköğretim okulları, eğitim uygulama okulu ve iş eğitim merkezlerinden;

1) 40 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 25-39 arasında olanlar (B) tipi,

3) 25 den az olanlar (C) tipi.

c) Liselerden;

1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 40-59 arasında olanlar (B) tipi,

3) 40 dan az olanlar (C) tipi.

ç) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile mesleki ve teknik eğitim merkezlerinden;

1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 45-59 arasında olanlar (B) tipi,

3) 45 den az olanlar (C) tipi.

d) Kız teknik öğretim olgunlaşma enstitüleri, pratik kız sanat okulları, bilim sanat merkezleri, turizm eğitim merkezleri, iş eğitim merkezleri, iş okulları, otistik çocuklar eğitim merkezleri ve benzeri kurumlardan mevzuatına göre belirlenmiş görev alanlarındaki toplam nüfus;

1) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,

2) 200.000 den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi.

e) Halk eğitimi merkezleri ve mesleki eğitim merkezlerinin görev alanlarındaki toplam nüfus;

1) 50.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,

2) 50.000 den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi.

f) Rehberlik ve araştırma merkezlerinden mevzuatına göre belirlenmiş görev alanlarındaki toplam nüfusu;

1) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,

2) 200.000 den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi.

g) Öğretmen evi/öğretmen evi ve Akşam Sanat Okullardan puanı;

1) 90 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 79-89 arasında olanlar (B) tipi,

3) 79 dan az olanlar (C) tipi,

olarak tespit edilir.

(3) Bu tespitler her iki yılda bir yenilenir. Yeni açılan eğitim kurumlarının tipleri, eğitim ve öğretime başladıkları tarihi takip eden bir ay içinde belirlenir.

(4) Özel eğitim kurumu niteliği taşıyan eğitim kurumlarına ayrıca beş puan ilave edilir.

(5) Doğrudan Bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren eğitim kurumları (A) tipi sayılır.

(6) Herhangi bir nedenle eğitim kurumu tipi belirlenememiş olan eğitim kurumları (C) tipi olarak kabul edilir.

#### Kurum tipi belirleme komisyonu

**MADDE 23** – (1) Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tiplerini belirlemek üzere il merkezlerinde; il millî eğitim müdürünün görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, ilgili şube müdürü, ilgili ilçe millî eğitim müdürü, bir ilköğretim müfettişi ile bir (A) tipi eğitim kurumu müdüründen olmak üzere toplam beş kişiden oluşan Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulur. Büyükşehir statüsündeki illerin merkez ilçelerinde de üyeleri valilikçe belirlenmek üzere Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulabilir.

## ALTINCI BÖLÜM

### Çeşitli ve Son Hükümler

#### Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

**MADDE 24** – (1) 13/4/2007 tarihli ve 26492 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

#### Mevcut yöneticilerin durumu

**GEÇİCİ MADDE 1** – (1) Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte eğitim kurumlarında asaleten yönetici olarak görev yapanlar görevlerine devam ederler.

#### Müdür yardımcılığı sınavını kazananların durumu

**GEÇİCİ MADDE 2** – (1) 11/1/2004 tarihli ve 25343 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hükümlerine göre, müdür yardımcılığı için yapılan

seçme sınavını kazanan adaylar, sınavların geçerlik süresi ile sınırlı olmak kaydıyla bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde müdür yardımcılığına atanmak üzere başvurmaları halinde kendi aralarındaki sınav puanı üstünlüğüne göre öncelikle atanırlar.

**Yürürlük**

**MADDE 25** – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Yürütme**

**MADDE 26** – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.