

Educational Administration: Theory and Practice
2010, Vol. 16, Issue 4, pp: 579-599
Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi
2010, Cilt 16, Sayı 4, ss: 579-599

Üniversitelerde Eğitim Yöneticilerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretim Elemanı ve Öğrenci Görüşlerine Göre İncelenmesi

Özdem Nurluöz

Cem Birol

Fatoş Silman

Near East University, Kıbrıs

Bu araştırmanın amacı Türkiye ve KKTC üniversitelerinde eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik olarak öğretim elemanlarının ve öğrencilerin görüşlerini belirlemektir. Araştırma tarama modelinde olup, KKTC’de dört üniversite ve TC’de iki üniversite araştırma kapsamı içerisine alınmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen “Yöneticilik Davranışları Ölçme Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma grubu olarak lisans eğitimine devam eden I. II. III. ve IV. Sınıf ve yüksek lisans öğrencilerinden oluşan toplam 315 kişi ile 199 öğretim elemanı seçilmiştir. Ölçme aracının geçerliği doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliği ise Cronbach alpha testi ile ortaya konmuştur. Araştırma sonucunda akademik personelin mesleki unvanları, çalışma yılları, yaş faktörü ve akademik personel içinde yöneticilik yapmış olma durumuna göre anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Uzun çalışma süresi olan öğretim elemanlarının akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına daha olumlu görüş belirttikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca akademik personelin mesleki unvanının yükselmesine paralel olarak yöneticinin davranışına bakışını olumlu yönde değiştirdiği görülmüştür. Öğrencilere yönelik sonuçlarda da, daha üst sınıflarda okuyan ve kırsal bölgelerde büyüyen öğrenciler akademik yöneticilerin davranışlarına daha olumlu görüş geliştirmektedir.

Anahtar sözcükler: *Eğitim yöneticisi, eğitim yönetimi, yönetici davranışları*

Atıf için /Please cite as:

Nurluöz, Ö., Birol, C., & Silman, F. (2010). Üniversitelerde Eğitim Yöneticilerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretim Elemanı ve Öğrenci Görüşlerine Göre İncelenmesi [Examining Administrative Behaviors of Educational Administrators in Universities by Perceptions of Academic Staff and Students]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 16(4), 579-599.

Examining Administrative Behaviors of Educational Administrators in Universities by Perceptions of Academic Staff and Students

Background. The universities which have high standards should have the aim to improve academic quality and assign important responsibilities to educational administrators. One of the success indicators of educational administrators is their behaviors to students and academic personnel. Kowalski (2003) defines educational administrators with the tasks of organizing, leading, managing, facilitating, communicating and supervising. Özmen and Batmaz (2006) in their study emphasized that educational administrators should have financial knowledge and be capable of coordinating their personnel and students. Educational administrators should not only be responsible for the physical structure of their organization but also for the people, groups and sources which are part of their organization. For effective administrative processes, the administrator should have decision-making, evaluation, problem solving and analytical skills.

Educational administrators should be able to create an effective organizational culture. Administrators who perform intellectual behaviors can also create an organizational culture which encourages creative thinking and intuition (Dublin, 2001:78; Akt: Tabak, 2005). With this regard educational administrators should give importance to human resources. With effective human sources effective organizational culture can be created and maintained. In addition, behaviors within the organization can be shaped in accordance with such an organizational culture (Murat and Açıköz, 2007).

Purpose. The purpose of this study is to examine administrative behaviors of educational administrators in universities of Turkey and Cyprus by perceptions of academic staff and students. Differences in the perceptions of the academic staff by academic title, age, working years, gender and experience as an administrator were examined. Differences in the perceptions of university students were also examined by living in urban or rural areas and the grade at which they study.

Method. The sample included 315 undergraduate students (1st, 2nd, 3rd and 4th graders) and graduate students and also 199 academic staff members from Near East University, Eastern Mediterranean University, European Lefke University and Ataturk Teacher's Academy in the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC) and Abant İzzet Baysal University and Konya Selçuk University in Turkey. "Administrative Behaviors Questionnaire" developed by the researchers was utilized in the study. For the formation of the questionnaire the researchers benefited from the following scales: The scale of Balım, Kesercioglu, Evrekli and Inel (2009) entitled "Ideas of Constructivist Approach Scale for Science Teacher Candidates: A Reliability and Validity Study", the scale of Yörük and Akdağ (2010) entitled "Development of a scale of Instructional Leadership Behaviors of Basic Education Administrators," the scale of Demir (2002) "Attitudes toward Vision Development,"

the scale of Gümüş and Geçer (2008) “The Effectiveness of Administrators in the Decision-Making Processes.” Expert opinion from 5 educational administrators (two associate professors, two assistant professors and one lecturer (PhD) was sought. Factor analysis was carried out to test the validity of the instrument. Cronbach alpha was used to establish reliability.

Results. ANOVA and t-test results showed that as the status of the academic personnel goes higher, their ideas are more positive about the behaviors of the educational administrators. Academic personnel whose age is 42 and higher have more positive attitudes about the behaviors of the educational administrators. Academics who have 20 and more years of teaching experience are more positive about the behaviors of their administrators. Looking at the gender variable, it was found that female academics are more positive about the behaviors than the male academics. In terms of universities, it was found that the academics from Near East University and European Lefke University are more positive about the behaviors.

Results concerning students, the study revealed that students living in rural areas and studying in upper grades perceived the behaviors of their educational administrators more positively than those living in urban areas and studying in lower grades. Finally, the students who study in Near East University and European Lefke University have more positive attitudes than those who study in other universities.

Discussion. The data of the study revealed that as the age and the working years of the academics increase, they develop more positive ideas about the behaviors of their educational administrators. This result may imply that through experience these academics better managed to embrace their working environment. The findings also showed that academics and students from Near East University and European Lefke University are more positive about the behaviors of their administrators. This finding may reveal that they are happy with the behaviors of their administrators and that these administrators can be closer to effective leadership skills.

The findings related to students showed that students living in rural areas are more positive about the behaviors of their administrators than those living in urban areas. This finding may imply that students living in rural areas may have more tendencies to obey and respect their administrators and therefore may not be able to judge the behaviors of their administrators objectively.

Educational administrators should find ways to get closer to new students and academic personnel who has less work experiences than the others. They should develop techniques to transform negative behaviors into positive behaviors. Informative meetings, teamwork activities and scientific research studies should be more emphasized.

Keywords: *Educational administrator, educational administration, administrative behavior.*

Giriş

Yüksek akademik hedefe sahip üniversiteler akademik niteliğin artırılmasında ve nitelikli mezunların verilmesinde eğitim yöneticilerine önemli sorumluluklar yüklemektedir. Eğitim yöneticilerinin en önemli başarı göstergelerinden biri öğrenci ve öğretim görevlilerine olan davranışlarıdır. Son zamanlarda eğitim yönetimi alanyazınında eğitim yöneticilerinin öğretim lideri olarak sorumlulukları ön plana çıkmaktadır. Bir öğretim lideri olarak okul yöneticilerinin görevleri, dönem başı toplantılarında dönem içi etkinlikleri öğretmenlerle birlikte planlamak, programın anlaşılması ve program amaçlarına ulaşılması için gerekli kaynakları sağlamak ve sınıf içi öğretim zamanının etkili kullanılması yönünde öğretmenlere rehberlik etmek olmalıdır. Öğretim lideri olarak okul yöneticilerinden beklenen görevler içerisinde yeni öğretim programları hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaları ve öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini birbirleri ile paylaşabilecekleri daha işlevsel ortamlar hazırlama yeterliliğini kazanmalarıdır. Ayrıca öğretimsel lider olan okul yöneticilerinin temel görevleri arasında öğretimin niteliğini yükseltmek için bu güçleri okulun amaçları doğrultusunda ustalıkla koordine edebilmeleridir. (Işık ve Aksoy, 2008). Üniversiteler birer eğitim kurumları oldukları için üniversite yöneticileri de yöneticisi oldukları bölümlerde öğretim niteliğinin artırılması için öğretim görevlilerinin akademik performanslarını, verdikleri eğitimin kalitesini, yaptıkları akademik çalışmaları yakından takip etmeli ve onlara rehberlik etmelidir.

Akademik Yöneticiler, öğretim programlarının içine giren veya program dışı etkinlikleri politika ve kanunlara göre örgütlemek, yaratıcılığın değerli ve çeşitliliğini kullanarak hoşgörülü bir iklimin geliştirilmesine yardımcı olmak zorundadırlar. Üniversite bütçesini hazırlama, politikalar belirleme, zaman çizelgeleri yapma ve akademisyenlerle yapılan öğretim programlarının da bu rol içerisinde yer alan konular olduğu belirtilmektedir (Can, 2007).

Kowalski (2003), akademik yönetim çerçevesi içerisinde, eğitim yöneticilerini, kurumu temsil etme, örgütleme, liderlik, yöneticilik, kolaylaştırıcılık, arabuluculuk, iletişim, denetim gibi sorumluluklarla tanımlamaktadır. Özmen ve Batmaz'da 2006 yılında yaptığı çalışmada eğitim kurumlarının en önemli sorumluluğunu alan eğitim yöneticilerinin, finansal bilgi, aynı zamanda personel ve öğrenci koordinasyonuna yönelik yeterli olmasının önemine vurgu yapmışlardır. Akademik Yöneticilerin eğitim kurumlarında sadece fiziksel yapıyla değil, o yapı içerisindeki insanlar, gruplar ve kaynakların etkili bir şekilde yönetimiyle ilgili de sorumlulukları bulunmaktadır. Yönetim sürecinin başarısı için yöneticinin karar verme ve

değerlendirme yapma gücü ile analiz yeteneği de önemli rol oynar. Karar verme süreci problem çözme aşamasına girer.

Eğitim yöneticisi, etkin karar verebilme aşamalarında zamanlamayı ve süreci doğru uygular ve zaman yönetimini iyi kullanır. Problem çözme aşamaları olan problemi tanımlama ve eylem adımları için alternatifleri sıralama, her bir alternatif çözüm için sonuçları tahmin etme, alternatif çözümlerden iyi sonuç verenleri belirleme, bu sonuçlardan en iyi olanı seçebilme ve son adım olan alınan kararların uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesi sürecini başarı ile yürütebilmesi bir lider olarak yönetimin etkililiğini gösterir. (Oğuz, 2009).

Eğitim kurumlarında yönetim görevini üstlenen akademik eğitim yöneticileri eğitim kurumlarının belirlediği amaçlara ulaşmasında, gerekli olan insan ve madde kaynaklarının sağlanmasında ve bu kaynakların etkili biçimde kullanılmasında, belirlenen politikalar kapsamında alınan kararların uygulanmasında görevlidirler. Okul yöneticisi, okulu yönetirken birtakım yasal güçlere sahiptir. Sahip olduğu yasal gücün yanında kişisel yapısından kaynaklanan sosyal, teknik, kültürel ve karizmatik güçlere de sahip olması gerekir (Battal ve Sahan, 2002). Okul yöneticisi insan ilişkileri konusunda yeterli, yönetimle ilgili uzmanlık gerektiren teknik bilgilerle donanmalı, kültürel gelişimini sürdürerek ve sembolik öğeleri kullanarak karizmasıyla insanları etkileyebilme becerisine de sahip olmalıdır (Şişman, 1999)

Bilgi toplumunun eğitim yöneticisi, okul yöneticisidir. Kendini sürekli geliştirme gereğinin farkında olarak, kendini geliştirmenin, farklı ve yeni düşünceleri araştırmanın, kurumunu, okulunu daha ileriye götüren her düşünceyi kompleksiz alan ve uygulayan bir yenilikçidir (Can, 2002)

Bugüne kadar birçok değişik tanımları yapılan yöneticinin faaliyetleri, başkaları vasıtası ile iş görmek, başkalarına iş gördürme, başkaları aracılığı ile iş başarma ve amaçlara ulaşma için teknik, beşeri ve kavramsal olmak üzere üç boyuttan oluşturulmuştur. Teknik boyut, yöneticinin fonksiyonel uzmanlık alanını ifade etmektedir (pazarlama, finans, araştırma geliştirme vs). Beşeri boyut, insan unsuru ile ilgilidir. Her yönetici, özellikle kademeler yükseldikçe, sorunları kendi sahip olduğu teknik bilgiyi bizzat uygulayarak çözmek yerine, başkalarının faaliyetlerinin planlanmasında görev alarak ve koordine ederek çözmeye çalışmaktadır. Üçüncü boyut olan kavramsal boyut, yöneticinin organizasyonun tamamını bir bütün olarak görebilmesini ve bütünsellik içerisinde çalışmasını ifade etmektedir Bir insan olarak yönetici çeşitli faktörlerin etkisinde kalarak kendine has bir davranış modeli oluşturur (yönetim tarzı, önderlik tarzı gibi). Dolayısı ile yönetici bir yandan kendi davranışlarını kontrol edip denetlerken, diğer yandan astlarının

davranışları ile ilgili anlayış ve bilgiye sahip olması ve kendini geliştirmesi gerektiğini öğrenir (Koçel, 1999).

Bilgi çağı eğitim sisteminin rolünün değişmesine de neden olmuştur. Bu durum eğitim yönetiminde rol alan akademik eğitim yöneticisini de etkilemektedir. Eğitim yöneticisinin bu hızlı değişim sürecine uyum sağlaması, kendisinden beklenen rolleri oynayabilmesine bağlıdır. Bir yandan kendi alanındaki gelişmeleri yakından izlerken, diğer yandan toplumun eğitim örgütlerinin hızla değişen beklentilerini de karşılamak görevleri arasındadır. Akademik eğitim yöneticisi kendisine yüklenen bu önemli sorumlulukların üstesinden gelebilmesi için kendini sürekli geliştirmeli ve örgütsel vizyon belirleyip astlarının bunları paylaşabilmesini sağlayabilmelidir (Demir, 2002).

Eğitim yöneticisi, örgüt kültürünü yaratmakla da görevlidir. Yöneticiler entellektüel uyarım özelliğine uygun davranışlar sergiledikçe eğitim kurumlarında yaratıcı düşünce ve sezgiyi teşvik eden bir örgüt kültürü, iklimi meydana getirebilirler. (Dublin, 2001: 78; Akt: Tabak 2005). Eğitim yöneticileri bu bağlamda insan kaynaklarına da önem vermelidir. Etkili insan kaynakları uygulamaları ile etkili örgüt kültür oluşturulduğu gibi sürdürülebilirliği de sağlanır ve örgüt içerisindeki davranışlar da ona göre şekillendirilir (Murat ve Açıkgöz, 2007). Sağlıklı bir eğitim yöneticisi dinamik bir lider olarak görev ve ilişki odaklıdır. Astlarına her zaman destek olur, etkili bir performans için yüksek kriterler belirler ve üstelerine karşı da etkilidir. Böyle bir liderin bulunduğu bir kurumda öğretim elemanları öğretme ve öğrenme sorumluluğuna sahiptirler. Diğer yandan sağlıklı bir eğitim yöneticisi astlarına düşük cesaret ve destek sağladığı gibi üzerindeki etkileri de azdır. Bu koşullarda çalışan öğretim elemanları iş arkadaşları hakkında dostça duygular beslemedikleri gibi onlara karşı kuşkuludurlar (Bucak, 2002)

Eğitim kurumlarının yüksek seviyeli değişim hızına uyum sağlamaları, ortaya çıkan yeni sorunları, öncekinden farklı yöntemlerle çözecek eğitim ve okul yöneticilerini hazırlamaları zorunluluk arz etmektedir. Değişimi kabul ederken bir maliyeti olduğunu da bilmek gerekir. Herşeyin başında eğitim ve okul yöneticilerinin yeni yöntem ve teknikleri algılayıp uygulayabilecek şekilde yetiştirilmeleri zorunluluğu vardır (Can, 2002).

Ulusal kalkınma planlarında öngörülen hedeflere ulaşmada ve ülkenin ihtiyaç duyduğu insan gücü kaynaklarının yetiştirilmesinde, eğitim yöneticisinin büyük önemi vardır. Toplumun biçimlenmesinde eğitim yöneticisi tam bir lider konumundadır (Çelenk, 2002).

Her eğitim kurumunda sorunlar mevcuttur. Sorunlar, eğitim sistemlerinin gelişme dinamizmini yükselten, gelişime yön veren itici bir güçtür. Çalıştıkları

kurumlarda karar alma görevini üstlenen yöneticiler her konuda karar almak ve uygulamak yeteneğine sahip olmayabilirler. Karar bir işin yapılmasına başlamak için ilk adımdır. Eğitim kurumları iyi yönetilirse, eğitimde başarılı sonuçlar alınır ve amaçlarını gerçekleştirebilir. Bu bakımdan eğitim yöneticiliğinde problem çözme becerisi önemli bir yere sahiptir. Problemleri etkili şekilde çözemeyen bireylerin, etkili problem çözme becerisine sahip bireylere göre daha fazla kaygılı ve güvensiz oldukları, başkalarının beklentilerini anlamada yetersiz kaldıkları ve daha fazla duygusal problemleri olduğu ortaya çıkmıştır (Heppner, 1997: akt Akça ve Yaman 2009). Ayrıca etkisiz problem çözenin, stres verici durumlara ve psikolojik uyumsuzluklara neden olacağını vurgulamıştır (Akça ve Yaman (2009).

Ulaşılan birçok araştırmanın sonucunda eğitim yöneticilerinin büyük çoğunluğunun insan kaynaklarının etkin yönetimi ve denetimi alanlarında eğitim almadıkları için bu alanda bilgi ve beceri ile donanımlı olmadıklarını ortaya çıkarmaktadır. Eğitim sistemimizde yöneticiliğin meslekleşme ve kurumsallaşmasında önemli engeller bulunmaktadır. Bunların başında en önemli engel, öğretmenlik ve yöneticilik görevlerinin değerlerinin birbiri ile karıştırılması olmuştur (Bursalıoğlu, 2002; Açıkalin, 2002). Eğitim yöneticileri ile üniversitede çalışan tüm bireyler ile öğrenciler arasında yaşanan sorunların eğitim yöneticilerinin davranışlarına nasıl etki yaptığının yeterince araştırılmadığı gerçeği araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Bu araştırma Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ve Türkiye Cumhuriyeti Üniversitelerinde okuyan öğrenciler ile üniversitelerde Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent, Uzman ve Araştırma görevlilerinden oluşan öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumlarda Profesör, Doçent ve Yardımcı Doçent ünvanına sahip eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik bakış açılarını belirlemek amacı ile yapılmıştır.

Bu genel amacı gerçekleştirmek üzere aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

1. Öğretim elemanlarının akademik yöneticilerin davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri akademik unvan, yaş, çalışma süresi, cinsiyet, yöneticilik görevinde bulunma değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
2. Üniversite öğrencilerinin akademik yöneticilerin davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri kent ve kırsalda yaşama durumu ile eğitim gördükleri sınıf değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretim elemanlarının akademik yöneticilerin davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri üniversitelere göre farklılık göstermekte midir?

4. Öğrencilerin akademik yöneticilerin davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri üniversitelere göre farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini KKTC üniversitelerinden Yakın Doğu Üniversitesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Lefke Avrupa Üniversitesi, Atatürk Öğretmen Akademisi ve TC üniversitelerinden Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Konya Selçuk Üniversitesi'nde 2008-2009 güz yarıyılında eğitim öğretime dahil olan öğrenciler ve öğretim elemanları oluşturmuştur. Veri toplama aracı bu okullara devam eden I. II. III. IV. Sınıf ve yüksek lisans öğrencilerinden 315 kişilik bir grup ile 199 öğretim elemanına uygulanmıştır. Öğretim elemanlarından 40 kişi (Atatürk Öğretmen Akademisinde çalışan öğretim elemanları ve YDÜ 1 eksik) anket sorularını cevapsız bıraktığından dolayı çalışma 199 öğretim elemanı ile yapılmıştır.

Araştırmanın örneklemini Kuzey Kıbrıs'ta öğrenci kapasitesi ve öğretim elemanı açısından en fazla sayıya sahip üniversiteler ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmen yetiştiren Atatürk Öğretmen Akademisinde görev yapan öğretim elemanları ve öğrenciler ile Türkiyede Konya Selçuk Üniversitesi ve Abant İzzet Baysal Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları ve öğrenciler örnekleme dahil edilmiştir.

Tablo 1.

Öğretim Elemanlarının Mesleki Unvanlarına Göre Dağılımı

	Doğu Akdeniz Üni.	İzzet Baysal Üni.	Lefke Avrupa Üni.	Konya Selçuk Üni.	Yakın Doğu Üni.	Toplam
Araştırma Gör.	14	24	22	26	9	95
Uzman	18	1	8	8	22	57
Doktor	5	3	1	-	3	12
Yrd. Doç.	2	8	7	-	4	21
Doç	1	1	1	5	-	8
Prof.	-	3	1	1	1	6
Toplam	40	40	40	40	39	199

Araştırmanın yapıldığı okullar, örgüt ikliminin ve örgütsel bağlılık konularının önemli olduğu, insan ilişkilerinin doğrudan iş sonuçlarına

yansıdığı göz önüne alınarak ve akademik örgütlerin uygulama için elverişli olacağı düşünülerek seçilmiştir. Öğrenciler ve öğretim elemanları tesadüfi olarak seçilmiştir. Araştırmanın başında Üniversitelerin Rektörleri ile görüşülerek çalışmanın amacı ve uygulanması düşünülen çalışma hakkında bilgi verilmiş ve gerekli izin alınmıştır.

Tablo 2.

Öğrencilerin Okul ve Sınıflara Göre Dağılımı

	Doğu Akdeniz Üni	İzzet Baysal Üni.	Lefke Avrupa Üni	Konya Selçuk Üni.	Yakın Doğu Üni	Atatürk Öğretmen Akademisi	Toplam
I. Sınıf	3	8	23	-	6	-	40
II. Sınıf	25	10	2	-	10	-	47
III. Sınıf	11	25	3	43	27	33	142
IV. Sınıf	1	17	21	5	18	4	66
Yüksek Lisans	-	2	-	2	10	-	14
Diğer	-	5	1	-	-	-	6
Toplam	40	67	50	50	71	37	315

Veri Toplama Aracı

Öğrenci ve öğretim elemanlarının eğitim yöneticilerine yönelik davranışlarını belirleme ölçeğinin oluşturulması sürecinde, birinci aşamada Yakın Doğu Üniversitesinde çalışan öğretim elemanı ve öğrencilerden oluşan 20 kişilik bir öğretim elemanı ve öğrenci grubundan veri toplanmıştır. 20 kişi seçilirken ulaşılabilme olanakları yüksek olan Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğretim elemanları içerisinde rastgele seçilmiştir. Ön çalışma grubuna giren yirmi kişiye beş açık uçlu sorudan oluşan görüşme formu uygulanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular akademik eğitim yöneticilerinin sahip olması gereken bilgi, beceri ve duyuşsal alana yönelik yeterlilikler liderlik davranışları ve iletişimsel etkililik ana başlıkları altında toplanmıştır.

İkinci aşamayı Madde Havuzu Aşaması oluşturmaktadır. Bu aşamada öncelikle ölçek için literatür taraması yapılmıştır. Akademik yöneticilerin davranışlarını öğrenci ve öğretim elemanları görüşlerine belirlemeye yönelik olarak alanyazındaki bilgilerden, hedef alınan okullardaki öğretmen

ve yöneticilerle yapılan görüşmelerden ve uzman görüşlerinden yararlanılarak geliştirilmiştir. Bu konuda daha önce farklı çalışmalarda kullanılan ölçme araçları da incelenmiştir. İncelenen ölçekler; Balım A. G., Kesercioğlu T., Evrekli E. ve İnel D. (2009). Fen Öğretmen Adaylarına Yönelik Yapılandırmacı Yaklaşım Görüş Ölçeği: Bir Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, Yörük S. ve Akdağ G. A.(2010). İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Etkililiği Ölçeğinin Geliştirilmesi, Demir K. (2002). Vizyon Geliştirme Tutum Ölçeği ve Özmen F. ve Yörük S.'ün (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Okul Yöneticilerinin Karar Verme Sürecindeki Etkiliklerine İlişkin Ölçek, Geliştirilmesi ve Gümüş A:E ile Geçer A.K'in 2008 yılında yaptığı araştırmada takip edilen ölçeğidir.

Güvenirlilik

Üçüncü aşamada Uzman Görüşü gelmektedir. Bilgilendirme yazıları ve alanyazında madde olabileceği düşünülen 100 taslak madde oluşturularak Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ana bilim dalında görev yapan 5 eğitim yöneticisinden (iki doçent, iki yardımcı doçent ve bir Dr.) kapsam geçerliliği konusunda uzman görüşü alınmıştır.

Dördüncü aşamada Yakın Doğu Üniversitesinde rastgele seçilen 280 öğrenciye, 100 maddelik anket uygulanmıştır. Çalışmada herhangi bir maddenin ölçekte yer almasına karar verilirken bir faktördeki yük değerinin .30 ve daha yüksek olması ölçüt alınmıştır. 24 maddenin faktörlerindeki yük değerlerinin .30 altında kaldığı belirlenmiştir. Bu 24 madde ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda ölçeğin tümü için elde edilen Cronbach Alpha İç tutarlılık katsayısı .96 olarak hesaplanmıştır.

Beşinci aşamada uygulamada elde edilen verilerle yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda 5'li likert ile yanıtlanan 76 madde elde edilmiştir.

Ölçeğin bu özellikleri göz önüne alındığında güvenilir bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alpha güvenirlilik katsayıları ve t testi ve ANOVA sonuçları Tablolar içerisinde verilmiştir. Hazırlanan 76 maddelik anket 514 kişilik (öğrenci 315, öğretim elemanı 199) bir gruba uygulanmıştır.

Eğitim yöneticilerine yönelik davranışları saptamayı amaçlayan bu araştırmada sıklıkla kullanılan araç likert türü beşli dereceleme ölçeğidir. Dereceleme maddeleri “Herzaman=5”, “Ortadan çok=4”, “Orta sıklıkla=3”, “Ortadan az=2” ve “Hiçbir zaman=1” şeklinde düzenlenmiştir.

Geçerlilik

Geçerlilik, bir ölçme aracının ölçmek üzere hazırlandığı amacı ölçme derecesi olarak ifade edilebilir (Özgüven, 1998; Bulduk, 2003; Karasar, 2006). Kapsam geçerliliği ise, bir ölçme aracının içeriğinin beklenen davranışları ne derece ölçtüğünün tayin edilmesidir (Balcı, 2005). Ölçeğin bu formuna, geçerlilik ve güvenilirlik kapsamında açılımlayıcı faktör analizi tekrar yapılmış, sonrasında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

2008- 2009 güz yarıyılında Yakın Doğu Üniversitesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Lefke Avrupa Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Atatürk Öğretmen Akademisi Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Konya Selçuk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi öğrenci ve öğretim elemanlarından oluşan 514 kişiden (315 öğrenci, 199 öğretim elemanı) alınan verilerle gerçekleştirilmiştir.

Öğretim elemanlarına ve öğrencilere uygulanan ölçme aracı çalışmanın ekinde görülmektedir. Ölçeğin kişisel bilgiler kısmı farklı, ölçek kısmı aynı sorulardan oluşmuştur. Analiz kısmında öğrencilere ve öğretim elemanlarına ait veriler ayrı ele alınmıştır.

Analizler

Yapılan çalışmada, yüzde, frekans, aritmetik ortalama gibi betimsel istatistiklere ek olarak, iki grup karşılaştırmaları için t-testi, üç ya da daha fazla grup karşılaştırmaları için tek yönlü ANOVA ve gruplar arası ANOVA kullanılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Bulgular kısmında sırası ile Eğitim Yöneticilerinin Davranışlarına Yönelik Öğretim Elemanlarının ve Öğrencilerin Düşüncelerini Ölçme Aracı'nın Mesleki Ünvan, Yaş, Çalışma Süresi, Cinsiyet ve Yöneticilik Süresine göre karşılaştırılması yapılarak farklılık olup olmadığı sırası ile sunulmaktadır. Ayrıca bölüm sonunda akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarını öğretim elemanları ve öğrenciler gözüyle nasıl değerlendirildiğine yer verilmektedir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının mesleki ünvan, yaş, yöneticilik deneyimi ve çalıştıkları üniversite göz önünde bulundurularak çalışma gerçekleştirilmiştir.

Üniversitede okuyan öğrencilerin eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik düşünceleri, öğrencilerin okudukları sınıf ve yaşadıkları ortam göz önünde bulundurularak görüşleri incelenmiş ve değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 3'te görüldüğü gibi Akademik Ünvanlara göre aritmetik ortalamalar göz önüne alındığı zaman doçent ünvanına sahip öğretim görevlilerinde göreceli olarak düşük bir ortalama ortaya çıkmasına rağmen doktor, yardımcı doçent ve profesörlere bakıldığı zaman akademik ünvan arttıkça eğitim yöneticilerinin davranışlarına olan görüşlerinde daha olumlu göreceli görüşler ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak anlamlılık ilişkisi açısından P değerine göre akademik ünvanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Tablo 3.

Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Kademe Değişkenine Göre Akademik Eğitim Yöneticilerinin Davranışlarına Yönelik Görüşlerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Analizi

Akademik Ünvan	N	\bar{X}	S	Var.K.	Kt	Sd	KO	F	p
Araştırma Gör.	95	278.51	50.57	G.Arası	31767.128	5	6353.42	2.199	0.560
Uzman	57	291.28	58.94	G.İçi	557722.41	193	2889.75		
Doktor	12	305.33	42.61	Toplam	589489.54	198			
Yrd.Doç.	21	301.76	50.63						
Doçent	8	247.37	81.94						
Profosör	6	309.16	29.74						

Tablo 4'te görüldüğü gibi Aritmetik ortalamalar incelendiği zaman 42 yaş ve üzerinde olan öğretim elemanlarının akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik göreceli olarak daha olumlu görüş geliştirdiği ve çalışma ortamını benimsediği söylenebilir. Tek yönlü olarak öğretim elemanlarının akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik anlamlılık ilişkisinde ise, herhangi bir anlamlılık düzeyi görülmemektedir.

Tablo 5'te görüldüğü gibi özellikle yirmi yıl ve üzerinde çalışma süresi olan öğretim elemanlarının, akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına olan görüşlerinde daha olumlu görüş geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Onbeş ve yirmi yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının eğitim yöneticilerinin davranışlarına olan görüşlerinde diğer kıdem aralıklarına göre olumsuz bir

sonuç çıktığı da tablo beş'te görülmektedir. Tablo beş'te anlamlı olarak ortaya çıkan bu farklılıklar için onbeş yirmi yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yöneticilik beklentisi ile yöneticilerine karşı olumsuz algılara sahip oldukları düşünülürken, yirmi yirmibeş yıl kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyumlarının bir sonucu olarak akademik eğitim yöneticilerini daha olumlu algıladıkları kabul edilebilir.

Tablo 4.

Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Akademik Eğitim Yöneticilerinin Davranışlarına Yönelik Görüşlerinde Tek Yönlü ANOVA Analizi Tablosu

Yaş	N	\bar{X}	S	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
22-27	62	292.27	48.30	G.Arası	12584.385	4	3146.096	1.058	0.379
27-32	64	279.70	49.62	G.İçi	576905.161	194	2973.737		
32-37	39	289.07	50.02	Toplam	589489.547	198			
37-42	18	269.05	75.77						
42 +	16	297.37	76.03						

Tablo 5.

Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Akademik Eğitim Yöneticilerinin Davranışlarına Yönelik Görüşlerinde Tek Yönlü ANOVA Analizi Tablosu

YIL	N	\bar{X}	S	Var.K.	KT	Sd	KO	f	p
0-5 yıl	112	285.41	49.60	G.Arası	38155.078	4	9538.76	3.356	0.011
5-10 yıl	41	294.51	47.31	G.İçi	551334.468	194	2841.93		
10-15yıl	23	287.65	51.30	Toplam	589489.547	198			
15-20yıl	13	239.53	90.23						
20+	10	312.50	60.55						

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre, akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Anlamlı farklılık kız öğretmenlerin akademik eğitim yöneticilerine yönelik görüşlerinde bay öğretmenlere göre daha olumlu olduğu şeklindedir.

Tablo 6.

Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Akademik Eğitim Yöneticilerinin Davranışlarına Yönelik Görüşlerinde T-Testi Analizi Tablosu

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Kız	108	288.14	60.86	197	10.491	0.001
Erkek	91	283.26	46.17			

Tablo 7’de görüldüğü gibi aritmetik ortalamalar incelendiği zaman akademik eğitim yöneticiliği görevinde bulunan öğretim elemanları ile akademik eğitim yöneticiliği yapmamış öğretim elemanlarının akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik görüşlerinde önemli bir farklılık ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Tablo 7.

Öğretim Elemanlarının Yöneticilik Görevinde Bulunma Değişkenine Göre Akademik Eğitim Yöneticilerine Yönelik - T-Testi Analizi Tablosu

Yöneticilik görevi	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Evet	64	284.85	57.16	197	0.745	0.389
Hayır	135	286.41	53.49			

Tablo 8’de görüldüğü gibi üniversitelere göre aritmetik ortalamalar incelendiği zaman Yakın Doğu Üniversitesinde ve Lefke Avrupa Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının akademik eğitim yöneticilerine karşı daha olumlu görüş geliştirdikleri görülmektedir.

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğrencilerin yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yerleşim yerlerine göre aritmetik ortalamalar incelendiği zaman akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Anlamlı farklılık kırsal bölgede yaşayan

öğrencilerin akademik eğitim yöneticilerini daha olumlu algıladığı şeklindedir.

Tablo 8.

Öğretim Elemanlarının, Akademik Eğitim Yöneticilerinin Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Üniversitelere Göre Tek Yönlü ANOVA Analiz Tablosu

ÜNİVERSİTE	N	\bar{X}	S	Var.K.	Kt	Sd	KO	f	p
Yakın Doğu	39	319.48	40.47	G.Arası	65771.78	4	16442.944		
Doğu Akdeniz	40	277.95	71.07	G.İçi	523717.77	194	2699.576		
Lefke Avrupa	40	286.82	53.78	Toplam	589489.55	198		6.091	0.000
Izzet Baysal	40	264.37	48.98						
Konya Selçuk	40	281.77	38.57						

Tablo 9.

Öğrencilerin Kent Ve Kırsalda Yaşama Değişkenine Göre T-Testi Analiz Tablosu

Yerleşim Bölgesi	N	\bar{X}	S	Sd	t	P
KENT	240	275.11	53.82	314		
KIRSAL	74	288.02	53.86		0.085	0.771

Tablo 10'da, üniversite öğrencilerinin eğitim gördükleri sınıf incelendiği zaman, ileri sınıflara doğru çıkıldıkça ve okulda geçirdikleri süre uzayıp akademik eğitim yöneticilerini tanıma fırsatı buldukları zaman, özellikle yüksek lisans öğrencilerinin akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik göreceli olarak daha olumlu görüş geliştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlılık ilişkisi F değeri olarak bir değer taşımamaktadır.

Tablo 11'de aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman, öğrencilerin akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik görüşlerinde üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği incelendiği zaman YDÜ ve LAÜ 'de eğitimini sürdüren öğrencilerin akademik eğitim yöneticilerine karşı daha olumlu görüş içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Tablo 10

Üniversite Öğrencilerinin Eğitim Gördükleri Sınıf Değişkenine Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Analiz Tablosu

SINIF	N	\bar{X}	S	Var.K.	Kt	Sd	KO	f	p
1	40	269.73	65.89	G.Arası	20986.342	4	5246.585		
2	47	268.45	52.44	G.İçi	894076.272	310	2884.117		
3	142	277.30	50.08	Toplam	915062.615	314		1.819	0.125
4	66	284.12	43.17						
Yuksek Lisans	20	291.40	74.14						

Tablo 11

Üniversite Öğrencilerinin, Akademik Eğitim Yöneticilerinin Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Üniversitelere Göre Tek Yönlü ANOVA Analiz Tablosu

ÜNİVERSİTE	N	\bar{X}	SS	Var.K.	Kt	Sd	KO	F	p
Yakın Doğu	71	289.14	56.28	G.Arası	50864.449	5	10172.89		
Doğu Akdeniz	40	268.60	54.88	G.İçi	864198.165	309	2796.76		
Lefke Avrupa	50	286.82	59.28	Toplam	915062.615	314		3.637	0.003
İzzet Baysal	37	279.76	38.32						
Atatürk Öğrt.A.	67	259.62	50.85						
Konya Selçuk	50	277.52	51.34						

Tartışma

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, üniversiteleri sayesinde önemli yatırımların yapıldığı ve Türkiye ile üçüncü ülkelerden yoğun öğrenci akışının olduğu bir ada ülkesidir. Ülkemizde üniversiteler kendilerini geliştirirken ve dünya üniversiteleri ile standartlaşma çabalarını sürdürürken birçok sorunla da karşı karşıya kalmaktadır.

Hem ülkenin ekonomisine hem eğitim düzeyinin yüksekliğine katkı yapan üniversitelerde görev yapan eğitim yöneticilerinin durumu yapılan

araştırmalarda bugüne kadar yeterince ele alınmamıştır. Eğitim yöneticilerinin sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri gereği dünyada meydana gelen gelişimi yakalamaları, üniversitelerin rekabet edebilirliği ve sorun çözme sürecinde sorunların farkında olup çözüm geliştirme yeterliliği açısından hayati öneme sahiptir.

Sosyal ve kültürel konularda ortaya çıkan birtakım gelişmeler yanında diğer üniversitelerle rekabet durumu okulların sürekli değişim içinde olmasını ve kendini geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda eğitim yöneticilerinin durumunda da yeni bakış açıları gelişmektedir.

Bu çalışma ile akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik öğretim elemanları ve üniversite öğrencilerinin düşüncelerini ölçme aracının geçerlik ve güvenilirliği ortaya konmuştur. Yapılan analizler sonucunda, yöneticilik davranışlarını ölçme ölçeği Türkiyede yapılan çalışmalara benzerlik göstermektedir. Çalışma, Gümüş ve Geçer'in 2008 yılında yaptığı araştırmada takip edilen ölçek belirleme aşamaları ile büyük benzerlik göstermektedir.

Öğretim elemanlarının akademik ünvanlarına göre tablo üç'te t-testi değerleri göz önüne alındığı zaman doçent ünvanına sahip öğretim görevlilerinde göreceli olarak düşük bir ortalama ortaya çıkmasına rağmen doktor, yardımcı doçent ve profesörlere bakıldığı zaman akademik ünvan arttıkça akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına olan görüşlerinde daha olumlu göreceli görüşler ortaya çıktığı görülmektedir. Çıkan sonuçlara göre akademik eğitim yöneticileri ile uzun bir süre çalışan öğretim elemanları eğitim yöneticilerine karşı daha olumlu görüş içine girmektedir. Bu durum yaş ve çalışma süreleri incelendiği zaman da çıkan sonuçlarla desteklenmektedir. Ancak anlamlılık ilişkisi açısından P değerine göre akademik ünvanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Öğretim elemanlarının akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik görüşlerini yaş değişkeninin etkileyip etkilemediği tek yönlü ANOVA testi ile araştırılmıştır. Çıkan değerlere bakıldığı zaman 42 yaş ve üzerinde olan öğretim elemanlarının akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik göreceli olarak daha olumlu görüş geliştirdiği ve çalışma ortamını benimsediği görülmüştür. Tek yönlü olarak öğretim elemanlarının akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik anlamlılık ilişkisinde ise, herhangi bir anlamlılık düzeyi görülmemektedir.

Tablo beş'te görüldüğü gibi özellikle yirmi yıl ve üzerinde çalışma süresi olan öğretim elemanlarının, akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına olan görüşlerinde daha olumlu görüş geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Onbeş ve yirmi yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının eğitim

yöneticilerinin davranışlarına olan görüşlerinde diğer kıdem aralıklarına göre olumsuz bir sonuç çıktığı da tablo beş'te görülmektedir. Tablo beş'te anlamlı olarak ortaya çıkan bu farklılıklar için onbeş - yirmi yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yöneticilik beklentisi ile yöneticilerine karşı olumsuz algılara sahip oldukları düşünülürken, yirmi yirmibeş yıl kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyumlarının bir sonucu olarak akademik eğitim yöneticilerini daha olumlu algıladıkları kabul edilebilir.

Yaş itibarı ile daha küçük, çalışma süresi kısa olan öğretim elemanlarının yöneticilerin davranışlarına yönelik olumsuz görüş içinde olmaları ele alınarak bu konularda daha fazla araştırma yapılması gerektiği savunulabilir.

Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre, yapılan t- testi analizi tablo altıda görüldüğü gibi, akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Anlamlı farklılık, bayan öğretmenlerin akademik eğitim yöneticilerine yönelik görüşlerinde bay öğretmenlere göre daha olumlu düşünce içinde olduğu şeklindedir.

Tablo yedi'de çalışma hayatında eğitim yöneticiliği görevinde bulunan öğretim elemanları ile eğitim yöneticiliği yapmamış öğretim elemanları arasında akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik görüşleri incelenmiştir. Yapılan incelemede önemli bir farklılık ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan üniversiteler içerisinde Yakın Doğu Üniversitesinde ve Lefke Avrupa Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının diğer üniversitelere göre değerlendirildiğinde akademik eğitim yöneticilerine karşı daha olumlu görüş geliştirdikleri görülmektedir. Yine aynı üniversitelerin öğrencilerinin de akademik eğitim yöneticilerine karşı daha olumlu görüş içerisinde olduğu sonuçlardan görülmektedir. Bulgular bize bu üniversitelerde görev yapan ve öğrenim gören kişilerin yönetimden hoşnut olduklarını ve bu üniversitelerde görev yapan yöneticilerin etkili liderlik davranışına daha yakın olduklarını göstermiş olabilir.

Öğrencilerin yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yerleşim yerlerine göre, akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Anlamlı farklılık kırsal bölgede yaşayan öğrencilerin akademik eğitim yöneticilerini daha olumlu algıladığı şeklindedir. Bu bulgu bize kırsal bölgelerde yaşayan öğrencilerin kentte yaşayanlara göre otoriteye daha çok boyun eğme eğiliminde olabilme olasılığını ve dolayısıyla da yönetici davranışlarına daha olumlu bakabileceklerini göstermiş olabilir.

Üniversite öğrencilerinin eğitim gördükleri sınıf incelendiği zaman, ileri sınıflara doğru çıktıkça ve okulda geçirdikleri süre uzayıp olgunlaştıkça ve bilgi düzeyleri arttıkça akademik eğitim yöneticilerini daha iyi tanıma fırsatı buldukları şeklinde yorum yapılabilir. Özellikle yüksek lisans öğrencilerinin akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik göreceli olarak daha olumlu görüş geliştirdikleri sonucu ele alınırsa bu düşünceyi desteklediği kabul edilebilir.

Üniversite öğrencilerinin akademik eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik görüşlerinde üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği incelendiği zaman Yakın Doğu Üniversitesi ve Lefke Avrupa Üniversitesinde eğitimini sürdüren öğrencilerin akademik eğitim yöneticilerine karşı daha olumlu görüş içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Yapılan araştırmada çıkan sonuçlara göre eğitim yöneticilerinin davranışlarına yönelik bazı üniversitelerin öğretim elemanlarının görüşlerinde önemli farklılıklar görülmemesine rağmen genel değerlendirmede yaş, mesleki ünvan gibi unsurlar eğitim yöneticilerinin davranışlarına daha olumlu düşünce ve bakış açısı getirdiği yönündedir.

Bu durumda akademik eğitim yöneticileri okula yeni başlayan öğrencilere ve çalışma süreleri az olan öğretim elemanlarına daha yakın olacak şartların oluşturulması için çalışmalar başlatmalı ve olumsuz davranışları olumlu yönde değiştirebilmenin yollarını süratle hayata geçirmelidir. Aynı çalışma, görüşlerinde farklılık çıkmayan üniversiteler için de yapılmalıdır.

Bilgilendirme toplantıları, ekip çalışması ve bilimsel çalışmalarda daha fazla bu konulara yer verilmesi önerilebilir.

Akademik eğitim yöneticilerinin, üniversitelerin lokomotif gücü ve rekabet koşullarında en önemli yapı taşı olduğu bilinerek bu mevkilerde çalışan kişilerin sürekli kendilerini geliştirici çalışmalar yapmaları beklenmelidir.

References/Kaynakça

- Akça, F. ve Yaman, B. (2009). Okul yöneticilerinin problem çözme davranışlarını etkileyen faktörleri incelemeye yönelik bir çalışma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(3), 767-780.
- Balım, A. G., Kesercioğlu T., Evrekli, E. ve İnel, D. (2009). Fen öğretmen adaylarına yönelik yapılandırmacı yaklaşım görüş ölçeği: bir geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 10(1), 79-92.

- Battal, N. ve Sahan, H. (2002). Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesinde düzenlenen yönetici eğitimi kursunun değerlendirilmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(7), 22-33.
- Bucak, E.B. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkileri. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, Sayı 2.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. 12. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, N. (2002). Değişim sürecinde eğitim yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/can.htm>.
- Can, N. (2007). İlköğretim okul yöneticisinin bir öğretim lideri olarak yeni öğretim programlarının geliştirilmesi ve uyulanmasındaki yeterliliği. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 3(2), 228-244.
- Çelenk, S. (2002). *Geleceğin eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde bir model önerisi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Yayın No 191. 65-81
- Çepni, S. (2007). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş*, 3. Baskı, Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Demir, K. (2002). Vizyon geliştirme tutum ölçeği, *A. Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 33(1-2), 165-168.
- Gümüş, A. E. ve Geçer, A. K. (2008). Öğretim elemanı ile iletişim kurma korkusu ölçeğinin geliştirilmesi, *Eurasian Journal of Educational Research*, 31, 55-74.
- Işık, H. ve Aksoy, E. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği rolleri, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 236-249
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış klasik - modern- çağdaş yaklaşımlar*. 7. baskı, İstanbul: Beta.
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerindeki etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 11(43), 401-422.
- Kowalski, T. J. (2003). *Contemporary school administration*, New York: Pearson Education Inc.
- Murat, G. ve Açıkgöz, B. (2007). Yöneticilerin örgüt kültürü algılamalarına ilişkin bir analiz, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi örneği, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 1-20.
- Oğuz, E. (2009). İlköğretim okul yöneticilerinin karar verme stilleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(2), 415- 426.

- Özmen, F. ve Yörük, S. (2005). İnsan kaynakları yönetimi çerçevesinde okul yöneticilerinin karar verme sürecindeki etkiliklerine ilişkin ölçek geliştirilmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 179-198.
- Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*, I. Basım. Ankara: Pegem A.
- Tabak, A. (2005). *Lider ve takipçileri*, Ankara: Asil Yayınları.
- Yörük, S. ve Akdağ, G. A. (2010). İlköğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının etkililiği ölçeğinin geliştirilmesi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 3(1), 66-92.

İletişim / Correspondence:

Özdem Nurluöz,
PhD student, Near East University,
Faculty of Education,
Yakın Doğu Bulvarı, Lefkoşa/TRNC.
e-mail: ozdem_nurluoz@yahoo.com.tr

Cem Birol, Assoc. Prof. Dr..
Near East University, Faculty of Education,
Yakın Doğu Bulvarı, Lefkoşa/TRNC
e-mail: cbirol@neu.edu.tr

Fatoş Silman, Assoc. Prof. Dr.
Near East University, Faculty of Education,
Yakın Doğu Bulvarı, Lefkoşa/TRNC
e-mail: fsilman@neu.edu

Received: 05/29/2010
Revision received: 04/09/2010
Second revision received: 08/10/2010
Approved: 15/10/2010