

yaz 2002

EĞİTİM YÖNETİCİSİ ADAYLARININ EĞİTİM YÖNETİCİLİĞİ SINAVI BAŞARI DÜZEYLERİ^(*)

Necla ŞAHİN, Arş. Gör.

Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, EBB

Bu çalışma; eğitim yöneticisi adaylarının bireysel ve mesleki özellikleri ile eğitim yöneticiliği sınavından aldıkları puanlar arasındaki ilişkileri belirlemek ve elde edilen bulgulara dayanarak öneriler geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma; DEÜ, Buca Eğitim Fakültesi'nde düzenlenen Eğitim Yöneticiliği Programlarına katılan eğitim yöneticisi adaylarına uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde Tek Yönlü Varyans Analizi, t-testi ve LSD Testleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre eğitim yöneticisi adaylarının eğitim yöneticiliği sınavından aldıkları puanlar; cinsiyetlerine, öğrenim düzeylerine, daha önce yöneticilik yapıp yapmamalarına göre önemli farklılık göstermemiştir. İzmir'de çalışan eğitim yöneticisi adayları Konya ve Manisa'da çalışanlara, genç olanlar daha yaşlılara, diğer branş grubundakiler (rehber öğretmen, eğitim yöneticiliği ve deneticiliği ile güzel sanatlar ve beden eğitimi) öteki branşlardakilere göre eğitim yöneticiliği sınavından önemli düzeyde daha fazla puan almışlardır.

^(*)Bu makale Şahin, Necla (2001) "Eğitim Yöneticisi Adaylarının Özellikleri ile Başarı ve Atılganlık Düzeyi" Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi'ne dayalı olarak hazırlanmıştır.

summer 2002

PROSPECTIVE SCHOOL ADMINISTRATORS' LEVEL OF ACHIEVEMENT AT SCHOOL ADMINISTRATION TEST

Necla ŞAHİN, Res. Asst.

Dokuz Eylül University, School of Education

This research has been carried out to determine the relationship between the individual and Professional characteristics of prospective educational administrators and to develop suggestions based on the data obtained. The research was conducted on the prospective educational administrators participating in the Educational Administration Program held at the Buca Faculty of Education of Dokuz Eylül University, Izmir, Turkey. One-way variance analysis, t-test, LSD Test were employed to analyze the data. The analyses of the data have discerned that the scores prospective educational administrators made in the test of educational administration do not vary significantly in terms gender, education level and whether they have any experience in educational administration or not. Those working in Izmir have scored significantly higher than those working in Konya and Manisa, and so have the younger ones than the older and those working in other branches (i.e. educational counseling and guidance, educational administration and inspection, fine arts and physical education) than the ones working in other branches.

Toplumun sosyo-ekonomik yönden kalkınabilmesi, o toplumun sahip olduğu her düzeydeki yöneticilere bağlıdır. Ülkeyi yönetme görevini üstlenen siyasal organlarca, toplumun kalkınabilmesi için belirlenen hedefler, yasalar, kurallar ve örgütlenmeler ne denli geçerli olursa olsun; bunları işe dönüştürecek olan her düzey yöneticileri hazırlanmadıkça, kalkınma çabasından beklenen başarının görülmesi olanaklı değildir. Çömlekçi'ye göre "Hiç bir yönetim sistemi, yöneticilerin niteliklerinden daha iyi olamaz". Bu gerçeğe koşut olarak yeniden örgütlenmeye girerken yönetici eğitimini de aynı zamanda ele almak gerekmektedir (Aktara Peker, 1989). Kaldı ki Woodrow Wilson'a göre, insanların iyi bir yönetici olarak doğmadıkları, yönetim biliminin ancak öğrenme yoluyla kazanılacağı belirtilmektedir (Aktaran Tortop, 1999). Okullar da dahil tüm örgütlerde amaçlara ulaşma, içsel varlığı sürdürme, dış çevreye uyum, kültürel örüntüleri yaşatma gibi önemli sorumluluk alanlarının yanında teknik, insansal ve kavramsal becerilere sahip olması gereken yöneticinin (Açıkgöz, 1994), sözü edilen sorumlulukları taşıyabilmesi ve belirtilen becerilere sahip olabilmesi için akademik eğitim almasının gereği açıktır. Keza yöneticiler yönetim güçlerini mevzuat ve kişiliklerinin yanısıra uzmanlıklarından almaktadırlar (Özsoy, 1987). Megginson'a göre de ideal bir yöneticide bulunması gereken özellikler arasında "işinde uzman olma" en başta yer almaktadır (Aktaran Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995). Kaldı ki hangi görevden getirilirse getirilsin yönetici olacak işgörenin yönetici olmadan önce planlı, akademik bir yöneticilik eğitiminden geçmesi gereğine uyulmaması; göreve atandığında yöneticinin uzun süre bocalamasına, yönetsel etkililiğini kazansa bile bunu çok uzun yıllar sonra edinebilmesine, bu süre içinde örgütsel etkililiğin zayıflamasına yol açmaktadır. Bu nedenle her düzeydeki yöneticilerin yönetici olmadan önce yönetici yetiştirme sürecinden geçmiş olmaları gerekir (Başaran, 1992).

Yönetici yetiştirme kavramı değişik yazarlarca aşağıdaki gibi tanımlanmıştır: Hornsey ve Dann'a göre yönetici yetiştirme, ileride yönetici olabilecek adayların eğitimini ifade etmektedir (Ada, 1997). Koçel (1998) de yönetici yetiştirmeyi, belirli kademelerdeki belirli işleri yapabilmek için gerekli bilgi, yetenek ve davranışların kazandırılması süreci olduğunu belirtmektedir. Kaya (1999) ise yönetici yetiştirme kavramını "Yönetici adaylarının ve yöneticilerin bilgi, yetenek, tutum ve davranışlarını sistemli bir biçimde geliştirerek, şimdiki ve gelecekteki işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamak" biçiminde tanımlamaktadır.

Farguhar'a göre eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi, bireyin mesleği boyunca devam eden bir süreç olup; iş başında yetiştirme ve bireysel çalışma gibi çeşitli yollarla sağlanmaktadır (Aktaran Seçkin, 1991).

necla şahin

1. Yönetici yetiştirme, toplumlar açısından bu denli açık bir gereksinime iken yönetimler, yönetici yetiştirme düşüncesine karşı birtakım engellemeler çıkarmaktadır. Bunlar (Kaya, 1999; Peker, 1989):
2. Yöneticilerin yetiştirilmesiyle eğitimin getireceği değişikliklere ve yeniliklere karşı duyulan korku,
3. Emirleri altındaki memurların eğitimiyle kendilerinden daha yetenekli duruma gelmeleri sonucunda mesleksi statülerinin tehlikeye düşmesi endişesi,

Psikolojik etkenler: Gelişme ve yetiştirmeye ilgisizlik, eğitimin yararlılığından kuşku duymak. Ayrıca eğitim sonrası beklentiler geliştirilmesi yanında kuramla uygulamanın örtüşmeyeceği savunusu.

Bu engellemelere karşın Gisberg'e göre yöneticiliği profesyonel bir meslek olarak kabul eden gelişmiş ülkelerde ve özellikle ABD ve Kanada'da okul yöneticilerinin meslek öncesi yetiştirme programlarının yüz yıla yakın bir geçmişi bulunmaktadır (Karip ve Köksal, 1999). Ancak her meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak için adayların belli bir eğitimden geçirildiği bilindiği halde, kalkınma açısından kamu yönetimi içinde en etkili alan olan eğitim alanında görev alacak yöneticilerin de eğitim alması gereği Türkiye'de çok geç anlaşılmıştır.

Türkiye'de eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi konusunda milli eğitim şuraları ve kalkınma planlarında önemli kararlar alınmıştır. 1962 yılında toplanan 7. Milli Eğitim Şurası eğitim yöneticisi yetiştirme konusu üzerine eğilmiş, 10. ve 11. Milli Eğitim Şurası aynı konuda daha ayrıntılı kararlar almıştır. 1982 yılında toplanan 11. Milli Eğitim Şurasında eğitim yöneticisinin görevleri, eğitimleri için model önerisi, öğrencilik koşulları, öğretmenlerin eğitim yöneticiliğine geçişleri, çalışma koşulları, istihdam koşulları ve yetiştirilmenin planlanması için öneriler açıkça ortaya konmuştur (MEB, 1991).

Yine Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan bu yana eksikliği gözlenen insangücü arasında "yöneticilik" hep başta yer almıştır. Kalkınma planlarında, yöneticilerin kalkınmada insangücü bakımından ağırlık noktası olduğu, mevcut yöneticilerin yetersizliklerinin kuruluşların ve işletmelerin veriminde önemli rol oynamakta olduğu ifade edilmiştir. Örneğin İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda uluslararası standartlara göre Türkiye'de yönetici sayısının azlığına ve artırılması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Ayrıca yüksek yöneticilik makamlarına atanacak kimselerde, mezuniyet sonrası, yeterlik ve

yöneticilik eğitiminde başarıya ulaştığını gösteren yetenek aranması istenmiştir (DPT, 1967).

Bu çalışmalar doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığı'nın, 23 Eylül 1998 tarih ve 23742 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğe" göre her düzey ve türdeki okullara/kurumlara yönetici olarak atanacaklara bundan böyle üç haftalık yöneticilik kursundan geçmeleri ve adayların yöneticilik sınavında başarılı olmaları koşulu getirilmiştir.

Bu çerçevede makalede, anılan programı bitirerek eğitim yöneticiliği sınavına giren eğitim yöneticisi adaylarının bu sınavda aldıkları puanların onların bireysel ve mesleki özelliklerine göre önemli farklılıklar gösterip göstermediği incelenecektir.

YÖNTEM

Evren

Araştırmanın evrenini 1 Şubat-26 Şubat 1999 (birinci dönem) ve 22 Kasım-10 Aralık 1999 (ikinci dönem) tarihlerinde DEÜ, Buca Eğitim Fakültesi'nce düzenlenen "Eğitim Yöneticiliği Programlarına" katılan öğretmenler (eğitim yöneticisi adayları) oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına anılan programlara katılan tüm eğitim yöneticisi adayları alındığından örnekleme yapılmamıştır.

Buca Eğitim Fakültesi'nce 1999 yılında düzenlenen Eğitim Yöneticiliği Programlarına toplam 271 öğretmen katıldığı halde, ölçme aracı İzmir metropol ilçeleri dışında çalışan (İzmir'e bağlı ilçe ve köyler ile Manisa ve Konya ili, ilçeleri ve köyleri) eğitim yöneticisi adaylarına posta yoluyla ulaşılmaya çalışıldığından ulaşılabilen eğitim yöneticisi aday sayısı 159'a (% 58) düşmüştür.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın tüm verileri olgusal veri türündedir. Bu veriler "Eğitim Yöneticisi Adaylarının Bireysel ve Mesleki Özellikleri Anketi" ile elde edilen ve araştırmaya katılanların bireysel ve mesleki özelliklerini gösteren verilerdir.

Bu değişkenle ilişkisi araştırılan değişkenler ise "Eğitim Yöneticisi Adaylarının Bireysel ve Mesleki Özellikleri Anketi" başlığı altında toplanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni eğitim yöneticisi adaylarının eğitim yöneticiliği sınavından aldıkları puanlardır.

Verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programının kullanıldığı araştırmada Tek Yönlü Varyans Analizi, t-testi ve LSD Testi ile çözümlenmeler yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında aldıkları puanların onların cinsiyetlerine göre önemli farklılık gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan t-testi sonuçları, ilgili istatistiklerle birlikte Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Eğitim Yöneticisi Adaylarının Cinsiyetlerine Göre Yöneticilik Sınavında Aldıkları Puanların Ortalamalarının Karşılaştırılması

Cinsiyet	n	\bar{x}	s	t	p
Kadın	10	86.7	4.7	1.05	0.73
Erkek	149	84.9	5.2		
Toplam	159	85.0			

Tablo 1'e göre eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavından aldıkları puanların, onların cinsiyetlerine göre önemli farklılık göstermediği bulunmuştur.

Eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında aldıkları puanların onların **görev yaptıkları illere** göre önemli farklılık gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları, ilgili verilerle birlikte Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Eğitim Yöneticisi Adaylarının Görev Yaptıkları İllere Göre Yöneticilik Sınavında Aldıkları Puanların Ortalamalarının Karşılaştırılması

Kaynak	KT	SD	KO	F	p
GA	325.99	2	162.99	6.39	0.02
Gi	3949.90	156	25.48		
Toplam	4275.90	158			

Tablo 2'deki sonuçlara göre eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında almış oldukları puanlar, onların görev yaptıkları illere göre önemli farklılık göstermektedir [$F(2, 156)=6.39, p<0.05$]. Bu farklılığın hangi illerde görev yapan eğitim yöneticisi adayları arasında olduğunu saptamak üzere yapılan LSD Testi sonuçları da Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Eğitim Yöneticisi Adaylarının Geldikleri İllere Göre Yöneticilik Sınavında Aldıkları Puanların Ortalamaları Arasındaki Farkın Önemliliği İçin LSD Testi Sonuçları

\bar{X}	n	İl	1 (İzmir)	2 (Manisa)	3 (Konya)
85.87	115	1 (İzmir)			*
83.66	21	2 (Manisa)			
82.04	23	3 (Konya)			
85.02	159				

Tablo 3'ün verileri incelendiğinde, önemli farklılığın İzmir İli'nde görev yapan eğitim yöneticisi adayları ile Konya İli'nde görev yapanlar arasında olduğu görülmektedir.

İzmir İli'nde görev yapan eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında diğerlerine göre önemli düzeyde başarılı olmaları; Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Anabilim Dalı Lisans Programında öğrenci veya buradan mezun olmuş olan 27 eğitim yöneticisi adayının kursa katılanlar arasında bulunmasından kaynaklanmış olabilir. Bilindiği gibi Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Lisans Programı 4 yıllık bir öğretim programı sunmaktadır. Bu branşın dışındaki eğitim yöneticisi adayları ise yalnızca 3 haftalık bir eğitim yöneticiliği programından geçmektedirler. O nedenlerle İzmir'den kursa katılanların daha başarılı olduğu söylenebilir.

Buca Eğitim Fakültesi dışında başka fakültelerde düzenlenen eğitim yöneticiliği kurslarına katılan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin kursun süresini yetersiz algıladıkları bulgusu, yukarıdaki bulguyu destekler niteliktedir. Nitekim Ada'nın (1997) araştırma bulgusu da bu doğrultudadır. Araştırma sonucunda yönetici adayları halen uygulanmakta olan modeli süre, içerik ve programa katılacakların seçimi bakımlarından

yetersiz bulmuşlardır. Yine Karip ve Köksal'ın (1999) Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde yönetici yetiştirme programına katılan yönetici adayları üzerinde yaptığı araştırma sonucunda da adayların yüzde 82.65'i kurs süresinin yetersiz olduğunu bildirmişlerdir. Karlı, Onural ve Argon'un (2000) Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde yönetici yetiştirme programına katılan yönetici adayları üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda da deneklerin yüzde 82.1'i kursu bu haliyle yetersiz bulmuşlar; bu şekilde düşünenlerin büyük bir bölümü de kurs süresinin kısalığından yakınmışlardır.

Eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında aldıkları puanların onların yaşlarına göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları, ilgili verilerle birlikte Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4. Eğitim Yöneticisi Adaylarının Yaşlarına Göre Yöneticilik Sınavında Aldıkları Puanların Ortalamalarının Karşılaştırılması

Kaynak	KT	SD	KO	F	p
GA	238.78	2	119.40	4.58	0.012
Gİ	4037.12	156	26.05		
Toplam	4275.90	158			

Tablo 4 incelendiğinde eğitim yöneticisi adaylarının yaşlarına göre yöneticilik sınavında almış oldukları puanlar arasındaki farkın önemli olduğu bulunmuştur [$F(2, 156)=4.58, p<0.05$]. Bu farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD Testi sonuçları Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Eğitim Yöneticisi Adaylarının Yaşlarına Göre Yöneticilik Sınavında Aldıkları Puanların Ortalamaları ve İlgili LSD Testi Sonuçları

\bar{X}	n	Yaş	1 (20-35)	2 (36-40)	3 (41-59)
87.2	11	1 (20-35)			
85.6	108	2 (36-40)			
83.0	40	3 (41-55)		*	
85.0	159				

Tablo 5 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi ile bulunan önemli farklılığın 20-35 yaş grubunda bulunan eğitim yöneticisi adayları ile en yaşlı grupta (41-55) bulunan eğitim yöneticisi adayları arasında olduğu anlaşılmaktadır. Bir başka söyleyişle yaş arttıkça başarı düzeyi düşmektedir.

Bu bulgunun nedeni olarak, gençlerin yaşlılardan daha fazla kariyer beklentisi içinde oldukları ve buna bağlı olarak da daha gayretli ve öğrenmeye yatkın oldukları söylenebilir.

Eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında aldıkları puanların onların **öğrenim düzeylerine** göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları, ilgili verilerle birlikte Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6'ya göre eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavından aldıkları puanlar, onların öğrenim düzeylerine göre önemli farklılık göstermemektedir ($t=0.61$, $P>0.05$). Oysa Özden'in araştırması sonucunda Eğitim Enstitüsü mezunlarının okula adanmışlık düzeyleri, fakülte mezunlarından önemli derecede yüksek bulunmuştur (Özden, 1997).

Tablo 6. Eğitim Yöneticisi Adaylarının Öğrenim Düzeylerine Göre Yöneticilik Sınavında Aldıkları Puanlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması

Öğrenim Düzeyi	n	\bar{x}	s	t	p
Enstitü	17	84.29	4.79	0.61	0.33
Yüksekokul/Fakülte	142	85.11	5.27		
Toplam	159	85.02			

Eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında aldıkları puanların onların **branşlarına** göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları, ilgili verilerle birlikte Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7. Eğitim Yöneticisi Adaylarının Branşlarına Göre Yöneticilik Sınavında Aldıkları Puanlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması

Kaynak	KT	SD	KO	F	p
GA	313.84	4	78.46	3.03	0.19
Gİ	3962.06	154	25.89		
Toplam	4275.89	158			

Tablo 7'de sunulan verilere göre eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında almış oldukları puanlar, onların branşlarına göre önemli farklılık göstermektedir [$F(4, 154)=3.03, p<0.05$]. Bu farklılığın hangi branşlara sahip eğitim yöneticisi adayları arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD Testi sonuçları da Tablo 8'de sunulmaktadır.

Tablo 8. Eğitim Yöneticisi Adaylarının Branşlarına Göre Yöneticilik Sınavında Aldıkları Puanların Ortalamaları ve İlgili LSD Testi Sonuçları

\bar{x}	N	Branş	1 Sın. Öğr.	2 Sos.Bil, Dil/Ed.	3 Fen-Mat.	4 Meslek	5 Diğer*
85.66	59	1			*		
84.65	45	2					
81.90	11	3					
84.03	31	4					
88.38	13	5		*	*	*	
85.02	159						

* "Diğer" diye adlandırılan branşlar rehberlik, eğitim yöneticiliği ve deneticiliği ile güzel sanatlar ve beden eğitimi öğretmenlikleridir.

Tablo 8 incelendiğinde Tek Yönlü Varyans Analizi ile bulunan önemli farklılığın "diğer" branş grubunda yer alan eğitim yöneticisi adayları ile Sosyal Bilimler-Dil/Edebiyat; Fen-Matematik ve Meslek Dersleri branşlarındaki eğitim yöneticisi adayları arasında olduğu görülmektedir. Bir başka söyleyişle yöneticilik sınavında en başarılı eğitim yöneticisi adaylarını "diğer" grubundakiler oluştururken başarı puanı en düşük alanlar da "Fen-Matematik" alanındaki eğitim yöneticisi adayları olmuşlardır.

"Diğer" branş grubunda yer alan eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında öteki branştaakilere göre daha fazla başarı sağlamanın nedeni, bu grupta eğitim yöneticiliği ve deneticiliği branşındaki eğitim yöneticisi adaylarının yer almaları olabilir. Zira eğitim yöneticiliği ve deneticiliği branşındaki eğitim yöneticisi adayları Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Lisans Programını bitirmişlerdir. Eğitim yöneticiliğiyle ilgili 4 yıl+3 hafta eğitim almakla yalnızca 3 haftalık eğitim almak arasında eğitim yöneticiliği bilgisi düzeyi açısından önemli fark çıkmasının kaçınılmaz olduğu söylenebilir.

Blaug'a göre işverenlerin belirli bir beceri eğitimi görmemiş olsalar bile daha uzun süre eğitim görmüş bireyleri işe almalarının ve onlara daha fazla ücret ödemelerinin nedeni bu tür bireylerin başarıya daha fazla güdülenmiş ve özgüvene sahip olmaları, değişen koşullara kolaylıkla uyum sağlayabilmeleri, denetim yükümlülüklerini çabuk üstlenmeleri ve iş deneyimi ile işbaşı eğitiminden daha fazla yarar sağlayabilmeleridir (Kabadayı, 1992).

Fen-matematik branşındaki eğitim yöneticisi adaylarının diğerlerine göre yöneticilik sınavından aldıkları puanların en alt düzeyde düşük olması, Tablo 8'deki bulgular arasındadır. Bu durum, fen-matematik alanının sayısal bir alan olması ve üniversite eğitimi sırasında bu bölümlerde sosyal bilimler derslerine çok az yer verilmiş olmasından kaynaklanmış olabilir. Oysa Sayın'a göre, ABD'de mühendislik fakülteleri bile programlarındaki sosyal bilimler derslerini çoğaltmakta, toplam ders yükünü azaltarak ders dışı etkinliklere zaman yaratmakta, çift ana-dal programlarını desteklemekte, öğrencilerin mezun oldukları lisans dalından farklı dallarda lisans üstü eğitim görmelerini teşvik etmektedirler (Kabadayı, 1997).

Eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavında aldıkları puanların onların **daha önce yöneticilik yapıp yapmamalarına** göre önemli farklılık göstermediğini sınamak üzere yapılan t-test sonuçları, ilgili verilerle birlikte Tablo 9'da sunulmaktadır.

Tablo 9 incelendiğinde eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavından aldıkları puanlar, onların daha önce yöneticilik yapıp yapmamalarına göre önemli farklılık göstermediği bulunmuştur ($t=0.10$, $p>0.05$).

Tablo 9. Eğitim Yöneticisi Adaylarının Daha Önce Yöneticilik Yapıp Yapmamalarına Göre Yöneticilik Sınavında Aldıkları Puanların Ortalamalarının Karşılaştırılması

Daha Önce Yöneticilik Yapıp Yapmama	n	\bar{x}	s	t	p
Evet	86	83.9176	5.1599	0.10	0.09
Hayır	73	86.3151	5.0191		
Toplam	159	85.02			

Bu bulgu, yakın zamana değin savunulagelen "Yöneticiliğin okulu yoktur" "Yöneticilik deneyim işidir" gibi görüşlerin geçersizliğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu tür görüşler doğru olsaydı daha önce yöneticilik yapmış olanların yapmamış olanlara göre yöneticilik sınavında önemli düzeyde daha

başarılı olmaları gerekirdi. İki grup arasında önemli fark bulunamamasının nedeni, daha önce yöneticilik yapanların herhangi bir eğitim yöneticisi yetiştirme programlarından geçirilmeksizin bu görevlerine atanmaları olabilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavından ortalama 85.02 puan aldıkları görülmektedir. 23 Eylül 1998 tarih ve 23742 sayılı Resmi Gazete'nin 8. maddesinde "Değerlendirme sınavı 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 özel koşulu aranır" denilmekte ve bu taban puanlara göre atama yapılmaktadır. Yukarıdaki puan sınıflaması göz önüne alındığında, eğitim yöneticisi adaylarının 85.02'lik puan ortalamasıyla yüksek düzeyde başarılı oldukları söylenebilir. Bu düzeyde bir başarı ortalamasında yöneticilik kursunun niteliğinin yanısıra anılan kurslara katılanların yönetici olmaya çok güdümlü olmaları etkili olmuş olabilir. Öte yandan değerlendirme sınavı için oluşturulan soru bankasına yöneticilik kursunda ders veren öğretim elemanlarının -işledikleri derslerin kredisine göre- soru göndermeleri de adayların yüksek düzeyde başarılı olmalarında bir başka etkileyici unsur olmuş olabilir. O nedenle benzer konuda yapılacak araştırmalarda yöneticilik sınavının içerik çözümlemesinin yapılması düşünülebilir.

Eğitim yöneticisinin örgütünü amaçlarına uygun olarak yaşatması, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmasıyla gerçekleşir (Bursalıoğlu, 1998). Eğitim yöneticisinin bunu gerçekleştirebilmesi ise, eğitim yöneticisinin bu alanda uzun süreli ve derinliğine akademik bir eğitim görmesi ile olanaklıdır. Nitekim bu araştırma, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği lisans programını bitirmiş veya anılan programa devam etmekte olan eğitim yöneticisi adaylarının diğerler adaylara göre eğitim yöneticiliği sınavında daha başarılı olduklarını ortaya koymuştur. Çünkü söz konusu program 4 yıl sürmekte ve derinliğine yöneticilik bilgisi içermektedir.

Eğitim yöneticisi adaylarının yöneticilik sınavından aldıkları puanlar, onların daha önce yöneticilik yapıp yapmamalarına göre önemli farklılık göstermemektedir. Bu bulgu, yönetici eğitimini yadsıyarak deneyim etkenini öne çıkaran anlayışın yanlışlığını bir kez daha göstermiştir. O nedenle MEB'in 23742 sayılı kararının çok yerinde olduğu söylenebilir. Ancak söz konusu eğitim programının süre ve içerik olarak gözden geçirilmesi gereği de açıktır. Eğitim yöneticilerinin eğitim

gereksinmelerinin çözümlenmesine dayanan ve program geliştirme süreçlerine uygun hazırlanmış programlarla söz konusu uygulamanın etkililiği arttırılabilir.

ÖNERİLER

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Eğitim Yöneticiliği Programı süresinin uzatılması, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bölümünden mezun olanların, daha önceki yıllarda uygulandığı gibi, kurs almaksızın ve sınava katılmaksızın -doğrudan-yöneticilik görevine atanmaları gerekir.
2. Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği lisans programlarının kapatılma kararı gözden geçirilmelidir.
3. Eğitim yöneticilerine eğitim yöneticiliğiyle ilgili herhangi bir hizmet-içi eğitim kursu planlanırken, öncelikle Fen-Matematik branşına sahip olanlardan başlanmalıdır.
4. Yaşlı yöneticilere hizmet içi eğitim etkinlikleri artırılmalıdır.
5. Eğitim yöneticiliği eğitimi alarak yöneticilik görevine atananlarla bu tür bir eğitim almaksızın bu göreve atanan eğitim yöneticilerinin değişik açılardan karşılaştırıldığı araştırmalar yapılmalıdır.
6. Yöneticilik Sınavı'nın içerik çözümlenmesine yer veren araştırmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, Kemal (1994). **Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları**. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Ada, Şükrü (1997). "Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesinde Milli Eğitim Bakanlığı-Üniversite İşbirliği". Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Başaran, İbrahim Ethem (1992). **Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış**. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Bursalıoğlu, Ziya (1998). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Önder Matbaacılık, Onuncu Baskı.

- DPT (1967). **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)**. Ankara: DPT Yayını.
- Güçlüoğlu, Kemal (1985). **Eğitim Yönetiminde Karar ve Örnek Olaylar**. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Kabadayı, Reşide (1992). "Teknolojik Değişme, İstihdam, Yeni İnsan Nitelikleri ve Eğitim" **Verimlilik Dergisi: Sayı: 1992/3**. Ankara: MP Yay.
- _____ (1997). "Türkiye'de Sosyal Bilimler ve Lisans Üstü Öğretimi" **Mülkiyeliler Birliği Dergisi. Ağustos-Eylül 1997, Cilt: XXI, Sayı: 202 ISSN 1300-2775**. Ankara: Demircioğlu Matbaacılık.
- Karip, Emin ve Köksal, Kemal (1999). "Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi" **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Sayı:18**, Ankara:Pegem Yayıncılık.
- Karslı, Mehmet Durdu, Onural, Hatun ve Argon, Türkan (2000). "Eğitim Yönetiminde Bir Mutluluk, Bir Endişe ve Bir Beklenti" **Eğitim ve Bilim. Cilt: 25, Sayı: 116**, Ankara.
- Kaya, Yahya Kemal (1999). **Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki Uygulama**. Ankara: Bilim Yayıncılık, Yedinci Baskı.
- Koçel, Tamer (1998). **İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımları**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Altıncı Baskı.
- MEB (1991). **Onbirinci Milli Eğitim Şurası 8-12 Haziran 1982: Öneriler Konuşmalar Kararlar**. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, İkinci Baskı.
- MEB (1998). "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik" 23 Eylül 1998 tarih ve 23472 Sayılı Resmi Gazete.
- Özden, Yüksel (1997). "Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları ile İlişkili mi?" **Milli Eğitim: Temmuz Ağustos Eylül 1997, Sayı: 135**. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları:3090.
- Özsoy, Yahya (1987). **Eğitim Bilimleri: Türk Eğitim Sistemi ve Yönetimi, 3. Ünite 1-6**. Ankara: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:190.
- Peker, Ömer (1989). **Yönetici Eğitimi**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 230.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek (1995). **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Seçkin, Nezahat (1991). "Yönetici Eğitiminde Çağdaş Gelişmeler" **İzmir 1. Eğitim Kongresi Bildirileri: 25-26-27 Kasım 1991**. İzmir: Buca Eğitim Fakültesi Yayını.
- Tortop, Nuri (1999). **Personel Yönetimi**. Ankara: Yargı Yayınları.