

İdarecilerin Yönetim Kadrolarını Tercih Etme Sebepleri ve Yönetici Seçimi İle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi¹

İlhan PEÇE² ve Fazilet TAŞDEMİR³

Öz

Bu araştırma devlete ait ortaöğretim kurumlarında görev yapan idarecilerin yönetim kadrolarını tercih etme sebepleri ve yönetici seçimi ile ilgili görüşlerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma nitel araştırma deseninde kurgulanmış olup, betimsel analiz modelindedir. Veri toplamak için amaç doğrultusunda hazırlanan anket ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Anket formu 2019-2020 eğitim öğretim yılında Rize il merkezdeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 80 idareciden 74'üne uygulanarak görüş ve düşünceleri alınmıştır. Çalışma evren üzerinden yürütülmüştür. Görüşme ise basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle evrenden çekilen 18 yöneticiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre idarecilerin yönetici kadrolarını tercih etmesinde eğitimin kalitesini artırma isteği, demokratik bir okul kültürü oluşturma isteği, öğrenme ve kendini geliştirme isteği, iletişim becerilerinin güçlü olması, yöneticilik tecrübesinin olması, liderlik özelliklerine sahip olunmasının daha sık vurgulandığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, Yönetici seçimi, Objektif değerlendirme, Mülakat sınavı, Kurum deneyimi

The Reasons for the Preference of the Administrative Staff of and Investigating Their Opinions Regarding the Manager Selection

Abstract

This research was carried out in order to examine the opinions of administrators working in state-owned secondary education institutions about the reasons for choosing administrative staff and about the selection of managers. This study has been conducted in qualitative research format and is in a descriptive analysis model. In order to gather data for the study, questionnaires and semi-structured interview forms were used. The questionnaires was realized with 74 out of 80 administrators who have been working at public high schools in central Rize in the academic year of 2019-2020. As a result, their opinions and thoughts regarding the study were obtained. The interviews were conducted with 18 administrators who withdrew from the population form using simple random sampling method. According to the findings of the study, it was seen that the desire to increase the quality of education, the desire to create a democratic school culture, the desire to learn and develop oneself, having strong communication skills, having managerial experience, and having leadership qualities were emphasized more frequently when administrators prefer their administrative staff.

Key Words: Manager, Manager selection, Objective evaluation, Interview exam, Institutional experience

Atıf İçin / Please Cite As:


Peçe, İ. ve Taşdemir, F. (2021). İdarecilerin yönetim kadrolarını tercih etme sebepleri ve yönetici seçimi ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 123-135.

Geliş Tarihi / Received Date: 10.08.2020

Kabul Tarihi / Accepted Date: 24.09.2020

¹ Bu çalışma, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlama Bölümü yüksek lisans programında hazırlanan "İdarecilerin Yönetim Kadrolarını Tercih Etme Sebepleri ve Yönetici Seçimi ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Müdür Başyardımcısı - Rize Fatih Anadolu Lisesi, cogr34@hotmail.com

 ORCID: 0000-0003-4325-6674

³ Dr. Öğr. Üyesi - Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Fakültesi, fazilet.tasdemir@erdogan.edu.tr

 ORCID: 0000-0002-0430-9094

Giriş

Ülkelerin eğitim sistemleriyle gelişmişlik düzeyleri arasında yakın bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Eğitim alanında yaşanan gelişim ve ilerlemeler beraberinde ekonomik büyümeyi sosyal ve siyasal gelişmeyi getirmektedir. Eğitim dalga etkisi yaparak yalnızca eğitilen kişiyi değil, kişiden başlayarak aileyi, çevreyi ve daha sonra da toplumun tamamını etkiler (Kaya, 1989). Temel konusu insan olan eğitim yönetimi ve eğitim yönetiminin alt dalı sayılan ve daha dar kapsamda olan okul yönetiminin asıl amacı kişileri bütün yönleriyle geliştirmek, ilgili eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatmaktır (Eren, 1991).

Eğitim sisteminin temelini oluşturan okullarda geleceğin temsilcisi olan çocukların eğitim öğretim faaliyetleriyle bilgi, beceri ve davranışlar kazanarak sağlıklı ve verimli bir şekilde yetişmeleri amaçlanmaktadır. Okullarda gerçekleşen eğitim-öğretim faaliyetlerinde birinci derecede sorumlu okul yöneticileridir. Okul yöneticileri sahip oldukları bilgi, tecrübe ve davranışlarıyla okul paydaşlarını oluşturan başta öğrenci ve öğretmenler olmak üzere personel ve veliler üzerinde etkili olmaktadır. Bu kritik görev ve sorumlulukları üstlenen okul yöneticilerinin belirli yeterliliklere sahip olması gerekmektedir (Töremen ve Kolay, 2003). Eğitim yöneticilerinin gerekli bilgi, beceri, tutum, davranış, ilgi, irade vb. yeterliliklere sahip olması kurumların mevcut fiziki ve beşeri kaynakları etkili ve verimli kullanarak hedeflerine ulaşmasını sağlayacaktır (Peker, 1994).

Maarif Teşkilatına Dair 789 Sayılı Kanununun 12. maddesinde “meslekte esas olan öğretmenliktir” vurgusu yapılmıştır. Bu kanun maddesine göre öğretmenler arasından eğitim yöneticilerinin seçimi yapılacak, istenmesi durumunda da eğitim yöneticileri tekrar öğretmenliğe geri dönebilecektir (Taymaz, 1986). Öğretmenler arasından seçilecek okul yöneticilerinin, okul yönetimi hakkında bilgi ve beceriye sahip olması ya da bu bilgileri öğrenmesi gerekmektedir. Aksi hâlde okul hedeflerini etkili şekilde yerine getirilmesi zorlaşacak ve aksaklıklara neden olacaktır (Bursalıoğlu, 2011). Bu nedenle eğitim öğretim plan ve programlarının hazırlayan, eğitimin bütününe etki eden kararlar alan, merkez teşkilatından taşra teşkilatına tüm yöneticilerin atama ve görevlendirmelerinde, yapacakları görevin niteliğine göre bazı ölçütlerin belirlenmesi gereklidir (Kaya, 1986).

Eğitim yönetimi, eğitim sistemi içerisinde gün geçtikçe önemi artmaktadır. Eğitim yöneticilerinin de önemi artmakta ve eğitim liderleri olarak kabul edilmektedir. Eğitim yöneticiliğinin meslek olma yolunda gelişme kaydetmesi, yönetici seçimi için objektif ölçütlerin getirilmesi, eğitim yöneticilerinin hizmetçi eğitimlere tabi tutulması, yetki ve sorumluluk arasındaki dengenin sağlanması gibi konular her geçen gün önemli hâle gelmektedir (Taymaz, 2003). Ancak eğitim yöneticiliğinin kurumsallaşmış bir meslek hâline dönüşmesi tam olarak gerçekleşmemiştir. Eğitim yöneticiliğinin bir meslek hâline dönüşmesini engelleyen en önemli faktör öğretmenlik ve yöneticiliğin birbirinden ayrılmaması, görev ve sorumluluklarının birbirine karışmasıdır. Bu ayrışmanın yapılamaması öğretmen yönetici kavramını ortaya çıkartmıştır. Aynı kişinin hem öğretmen hem de yönetici olması farklı görevleri üstlenmesini gerektirmektedir. Üstlenilen bu görevlerin çakışması, görev karmaşasının oluşmasına neden olacaktır. Bu görev karmaşası eğitim yöneticisinin gücünün azalmasına, olumsuz etkilenmesine kısacası yıpranmasına sebebiyet verecektir. Bu yüzden eğitim yöneticilerinin alanında başarılı, bilgi ve beceri seviyesinin yüksek olması için mesleğe uygun olarak yetiştirilmeleri sağlanmalıdır (Bursalıoğlu, 2002).

Okul yöneticiliği, geçmişten günümüze daha karmaşık bir hâl almıştır. Bu nedenle de okul yöneticilerinin birçok alanda liderlik özelliğini taşımaları gerektiği söylenebilir. Günümüzde okul yöneticilerinin yenilenen ve değişen dünya ihtiyaçlarına cevap verebilmek için daha donanımlı ve daha aktif olmaları gerekmektedir (Gümüseli, 2001). Okul yöneticileri sadece okuldaki idari işlerin yürütülmesinden sorumlu kişiler olmamalıdır. Bunun yerine yeniliğe açık değişimi savunan ve yönlendiren, ufku geniş, çağdaş eğitim anlayışına sahip kişiler olmalıdır (Özden, 2002). Aynı şekilde öğrenme yeteneğine de sahip olmalıdır. Öğrenme yeteneğine sahip olan yöneticiler yeni bilgi becerileri daha kolay öğrenebildiği gibi yeni gelişmelere de daha kolay adapte olur (Erdoğan, 2006). Ayrıca okul yöneticileri ileri görüşlü olup gelecekteki eğilimleri iyi belirlemek zorundadır (Çelik, 2012).

Etkili bir okul yöneticisi yeni fikirlere açık, vizyonu geniş, girişimci ruha sahip, değişim ve dönüşüme açık, hedeflerin farkında olan ve sorunların üstünü kapatma yerine sorun çözücü özelliklere sahip olması gerekmektedir (Balci, 1993). Yöneticilerin yaratıcı özelliklerinin de olması gerekmektedir. Yaratıcı özelliğe sahip yöneticiler monotonluğu sevmeyen, araştırmacı, yeniliklere açık yeni arayışlar içinde olan, irdeleyen, bağımsız olmayı seven, sıradanlıktan hoşlanmayan, sorunlarla mücadele etmeyi seven, esnek ve sorumluluk alma konusunda cesur kişilerdir (Sungur, 1992).

Okul yöneticilerinin yetiştirilmesinin önünde bazı sorunlar vardır. Bunların başında eēitim sisteminin merkezietçi yapıda olması ve yönetici yetiştirme yerine okul lideri ya da eēitim lideri yetiştirilmesine dair bir çalışma içerisine girilmeyişi gösterilebilir (Korkmaz, 2005). Türk Eēitim Sisteminin merkezietçi bir yapıda olması otoriter yönetim anlayişını ve katı hiyerarşık sistemi etkili kılmıştır. Bu da eēitim sisteminin genelinde olduēu gibi okul yönetiminde de okul yöneticilerinin yetkilerinin azalmasına, yönetim anlayişındaki özgürlüklerin kısıtlanmasına yol açmıştır (Memduhoēlu, 2007).

Kısacası yöneticilerin mevcut yetkileri bakımından merkezietçi eēitim anlayişından dolayı üst makamlara baēımlılıēı daha çok arttırmıştır (Okçu, 2011). Ayrıca eēitim yöneticilerinin alanıyla ilgili eēitim ihtiyaçlarının da iyi bir Şekilde tespit edilemeyişi de önemli bir sorundur. Bu ihtiyaçların iyi bir Şekilde belirlenememesi hazırlanacak yönetici yetiştirme programlarının sorunlu ve eksik oluşmasına yol açmaktadır. Bu durum okul yöneticilerinin mesleki kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir (Cemaloēlu, 2005).

Yöneticilerin yerine getirmeleri gereken bazı önemli görevleri bulunmaktadır. Okul yöneticileri, örgüt içerisindeki kişilerin bireysel çabalarından daha fazla faaliyet göstermesi gerekmektedir. Geniş bir zaman aralıēında meydana gelen gelişmeleri yönetme ve bu gelişmelerin yönünü belirleme kudretini gösterme de yöneticinin önemli görevlerindedir (Drucker, 1974). Okul yöneticisi ērencilerin her yönüyle kendilerini geliştirdikleri uygun ērenme alanlarını oluşturmakla da görevlidir (Balı, 1993). Diēer önemli bir görev ise madde ve insan kaynaklarını etkili ve verimli Şekilde kullanarak okulun belirlemiş olduēu hedeflere ulaşmasını saēlamaktır (Taymaz, 1986).

ēretmen olmak, eēitim yöneticisi ya da okul yöneticisi olmak için zorunluluktur. Aynı zamanda okul yöneticisi olmak için ēretmen olmak yeterlidir. Yani okul yöneticisi olmak isteyen bir kişi ilave bir eēitim alma zorunluluēu olmadan bu görevi gerçekleştirebilir. Bu düşünce ve uygulama günümüzde de devam etmektedir (Milli Eēitim Bakanlıēı [MEB], 1993). Bu açıklamadan da anlařılacaēı üzere MEB'in okul yöneticilerine yönelik gerek göreve başlamadan önce gerekse görev yaptığı dönem içerisinde yetiştirmeye yönelik bir eēitim endişesinin olmadığı görülmektedir. Böyle bir endişenin olmayışının iki önemli nedeni vardır. Bunlardan ilki ēretmenlik mesleēinde başarılı olan bir kişin okul yneticiliēinde de başarılı olacaēı yönündeki geleneksel dşndedir. İkincisi ise hazırlanan yönetici seçme siteminin en iyi yöneticileri seçtikleri yönündeki inaniştir (Açıkalin, 1998). Ancak bu düşünce ve uygulama yanlıştır. Çünkü eēitim yöneticisi olacak kişilerin üniversiteden mezun olmaları ya da genel, klasik ēretim kurumlarında eēitim almaları yeterli deēildir. Bu eēitim dönemlerinde yönetim ve yöneticilik hakkında eēitim alan kişiler daha sınırlı bilgiye sahip olmaktadır. Bunun için eēitim yneticiliēi yapacak kişilerin göreve başlamadan önce gerçekleştirecekleri görev konusunda bilgi ve becerilerini arttıracak bir eēitimden geçmeleri gerekmektedir (Tortop, 1994). Buradan da anlařılacaēı üzere eēitim yöneticilerine eēitim vermenin amacı kamu yönetiminin aēdař düşüncelere uygun olacak Şekilde gelişmesine etki edecek kişilerin yönetim alanında donanımlı hâle gelip bu alanda uzmanlaşmasını saēlamaktır (Kalkandelen, 1985).

Kişilerin mesleēini, toplumdaki statüsünü, bireysel ve toplumsal kimliēinin oluşmasını etkileyen ve kısacası toplumun geleceēine yapılan en önemli yatırım aracı olarak görülen eēitim faaliyetlerinin gerekleřtiēi eēitim kurumları oldukça önemli bir yere sahiptir. Okul yöneticileri, bu kurumların yönetilmesi, ērencilerin gelişimlerinin izlenmesi ve deēerlendirilmesi, akademik başarılarının takip edilmesi, çalışanların motive edilmesi, uygun okul ikliminin ve güçlü okul kültürünün oluşturulması, okul içinde ve çevreyle etkili iletişimin saēlanması gibi birçok görevi üstlenmektedir. Okul yöneticileri bu gibi görevleri üstlenmesinden ötürü son derece önemli statüye sahiptir. Okul yönetici kadrolarında görev yapmak isteyen kişilerin, yönetici kadrolarının tercih edilme sebeplerini ērenmeleri ve bu bilince sahip olarak tercih etmeleri yönetici adayları açısından yararlı olabilir. Ayrıca bu önemli görevi üstlenen yöneticilerin seçiminde kullanılacak deēerlendirme ölçütlerinin çok iyi tespit edilmesi, dikkatli ve seçici davranılması gerekmektedir. İdarecilerin seçimi konusunda yaşanan eksiklik, aksaklık ve sorunları daha iyi gözlemleyebilen bizzat için içinde yer alan kişilerin görüş ve önerilerinin alınması oldukça önemlidir. Eēitim kurumlarında görev yapan idarecilerden elde edilecek görüş ve öneriler ileride hazırlanabilecek yeni yönetici görevlendirme ynetmeliēi ve yönetici yetiştirme programına da temel oluşturabilir. Ayrıca idarecilerin yönetim kadrolarını tercih etmelerindeki sebepleri incelendiēinde elde edilecek veriler de yönetim kadrolarını tercih edecek adaylara yol göstermesi bakımından büyük önem arz etmektedir. Belirtilen gerekçelerden dolayı bu araştırmanın problemini "İdarecilerin Yönetim Kadrolarını Tercih Etme Sebepleri ve Yönetici Seçimi ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesi" oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırma ortaöğretim kurumlarında görev yapan idarecilerin yönetim kadrolarını tercih etme sebepleri ve yönetici seçimi ile ilgili görüşleri incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Katılımcıların yönetici kadrolarını tercih etmesine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Katılımcıların seçiminde uygulanacak yazılı sınavı hazırlayan ve uygulayan kurum, kuruluş hakkındaki görüşleri nelerdir?
3. İdarecilerin, eğitim kurumları yöneticiliğinde başarı ölçütleri konusunda görüşleri nelerdir?
4. İdarecilerin, yönetici kadrolarındaki görevlendirmelerde, sınav ve mülakat dışında kullanılabilir ölçütler konusunda görüşleri nelerdir?
5. Cinsiyet değişkeni açısından idarecilerin yönetim kadrolarını tercih etme sebepleri arasında bağımlılık ilişkisi var mıdır?
6. Branş ile yönetim kadrolarını tercih sebepleri (yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı faktörler ve kişisel özelliklerden kaynaklı faktörler) arasında bağımlılık ilişkisi var mıdır?
7. Eğitim kurumlarına yönetici seçilme şekli (sınavlı – sınavsız) ile eğitim kurumlarına atanacak yöneticiler için yapılan mülakat sınavı arasında bağımlılık ilişkisi var mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

İdarecilerin yönetim kadrolarını tercih etme sebepleri ve yönetici seçimi ile ilgili görüşlerini incelenmeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelindedir. Tarama modeli geçmişte ya da o anda var olan bir durumu var olduğu gibi betimleyen, tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bu modelde araştırmaya konu edinilen konuları değiştirmek, etkilemek çabası yoktur. Bu modelde temel amaç değişime neden olmadan gözleme yapmaktır (Karasar, 2009). Bir olayla ilişkili olma durumunun belirlenmesi ve bu durumun kestirilmesi ile ilgili araştırmalar da tarama türü araştırmalardır (Cohen, Manion ve Morrison, 2007).

Evren - Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim öğretim yılı Rize ili merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi 8 Mesleki ve Teknik Lise, 4 Anadolu Lisesi, 4 İmam Hatip Lisesi, 1 Fen Lisesi, 1 Sosyal Bilimler Lisesi ve 1 Güzel Sanatlar Lisesinden oluşan toplam 19 ortaöğretim okulundan 80 yöneticiyi (müdür, müdür yardımcısı, müdür yardımcısı) kapsamaktadır. Anket uygulamasında örnekleme yöntemine başvurulmamış ve evreninin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak görevli veya izinli olmaları nedeniyle 80 yöneticiden altısına uygulama yapılamamıştır. Bu nedenle araştırma evreninin %92,5'ini (f=74) kapsamaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle evrenden çekilen 18 yöneticiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Basit seçkisiz örneklemede evreni oluşturan her birim eşit seçilme olasılığına sahiptir ve seçilen birim diğerlerinin seçilme olasılığını etkilememektedir (Kurt, 2013).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (n=74)

<i>Değişkenler</i>	<i>Alt Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Erkek	61	82,4
	Kadın	13	17,6
Görevi	Müdür Yardımcısı	51	68,9
	Müdür	17	23
	Müdür Başyardımcısı	6	8,1
Öğretmenlik Hizmet Süresi	6-10 Yıl	22	29,73
	11-15 Yıl	19	25,68
	1-5 Yıl	12	16,22
	21-25 Yıl	10	13,51
Öğretmenlik Hizmet Süresi	16-20 Yıl	9	12,16
	26 Yıl ve Üstü	2	2,7
Yöneticilik Hizmet Süresi	1-5 Yıl	34	45,94
	6-10 Yıl	17	22,97
	16-20 Yıl	8	10,81
	11-15 Yıl	5	6,76
	21-25 Yıl	5	6,76
	26 Yıl ve Üstü	5	6,76
Branş	Sözel	49	66,22
	Sayısal	25	33,78
Eğitim Durumu	Lisans	62	83,8
	Yüksek Lisans	12	16,2

Tablo 1’de mevcut yöneticilerin cinsiyet oranlarına bakıldığında, %17,60’ı (f=13) kadın, %82,40’ı (f=61) erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan yöneticilerin büyük çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Mevcut yöneticilerin görev dağılımlına bakıldığında, %23’ (f=17) müdür, %8,10’u (f=6) müdür başyardımcısı, %68,90’ı (f=51) müdür yardımcısı olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan yöneticilerin büyük çoğunluğunun müdür yardımcısı olduğu görülmektedir. Yöneticilerin oğretmenlikte geçen hizmet sürelerine bakıldığında, %16,22’si (f=12) 5 yıl ve altı, %29,73’ (f=22) 6-10 yıl, %25,68’i (f=19) 11-15 yıl, %12,16’sı (f=9) 16-20 yıl, %13,51’i (f=10) 21-25 yıl ve %2,70’i (f=2) ise 26 yıl ve üstü olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin büyük çoğunluğu oğretmenlik hizmet süresinin 15 yıl ve altında olduğu görülmektedir. Yöneticilerin yöneticilikte geçen hizmet sürelerine bakıldığında, %45,94’ (f=34) 5 yıl ve altı, %22,97’si (f=17) 6-10 yıl, %6,76’sı (f=5) 11-15 yıl, %10,81’i (f=8) 16-20 yıl, %6,76’sı (f=5) 21-25 yıl ve %6,76’sı (f=5) ise 26 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan yöneticilerin yarısına yakını yöneticilik hizmet süresinin 5 yıl ve altında olduğu görülmektedir. Mevcut yöneticilerin branş dağılımlına bakıldığında, %66,22’si (f=49) sözel branş, %32,43’ (f=24) sayısal branş oğretmeni olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun sözel branş olduğu görülmektedir. Yöneticilerin eğitim durumlarına bakıldığında, %83,80’i (f=62) lisans, %16,20’si (f=12) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla, zbilen ve Günay (2018) tarafından hazırlanıp yayınlanmış “oğretmenlerin Okul Yöneticiliği İstekliliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi” başlıklı makaledeki görüşme sorularından yararlanılmıştır. Ayrıca Öztabak (2015) tarafından hazırlanıp yayınlanmış “Okul Yöneticisi Seçme Atama ve Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönetici ve oğretmen Görüşleri” başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılan anket sorularından ve Vergili (2015) tarafından hazırlanıp yayınlanmış “Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme, Yetiştirme ve Atamaya İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri” başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılan anket sorularından da yararlanılmıştır. Anket ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kendisi de idareci konumda olan araştırmacı tarafından hazırlanmış ve geçerlilik ve çalışmaları ile son hli verilmiştir. Anket ve görüşme formu sorularını kullanmak için araştırma sahiplerinden izin alınmıştır.

İdarecilerin Yönetim Kadrolarını Tercih Etme Sebepleri ve Yönetici Seçimi ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesine İlişkin Anket: Bu anket c bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların kişisel bilgilerinin alındığı altı soru yer almaktadır. İkinci bölümde kişisel faktörlerden kaynaklı ve yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı faktörlerin yönetim kadrolarının tercih edilmesine etkisiyle ilgili 13 Likert tipi soruya yer verilmiştir. cnc bölümde ise eğitim kurumlarına yönetici seçimi ile ilgili 13 soru sorulmuştur. Anket toplam 3 bölüm ve 32 sorudan oluşmaktadır. Anketin kapsam geçerliliğine uygunluğu için c alan uzmanından görüş alınmıştır. Dil ve yazımla ilgili eksikler de giderilmış ankete son hali verilmiştir.

İdarecilerin Yönetim Kadrolarını Tercih Etme Sebepleri ve Yönetici Seçimi Görüşme Formu: Bu formda beş açık uçlu soru yer almaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme, araştırma yapılacak konu hakkında araştırmaya katılım sağlayacak kişilerden, görüşme formu kullanılarak benzer türden bilgilerin elde edilmesi amacıyla geçekleştirilen iletişim süreci olarak ifade edilmektedir. Soruları ya da konu başlıklarını içeren görüşme formu, görüşme öncesinde hazırlanır. Görüşmenin ilerleyişine göre forma ek sorular ilave edilebilme ktedir (şimşek, 2013). Formun oluşturulması aşamasında çalışmada aktif görev alan üniversitede çalışan c akademisyenin görüşleri alınmıştır. Hazırlanan görüşme formunun güvenirliğini sağlamak amacıyla uzmanların görüşleri alınmıştır. Bu güvenilirlik hesaplaması için Miles ve Huberman’ın (1994) nerdiği güvenilirlik formülü kullanılmıştır.

$$[\text{Güvenilirlik} = \text{Görüş Birliği} / (\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı})]$$

İkisi lme ve değerlendirme biri Türkçe eğitimi alan uzmanından alınan görüşler doğrultusunda görüş birliği tamamen sağlanmıştır ve bu oran %89 çıkmıştır. Güvenilirlik oranının %70 ve üzeri çıkması güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Elde edilen sonuç formun güvenilir olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmada (1-4) arasında yer alan “Katılımcıların yönetici kadrolarını tercih etmesine ilişkin görüşleri”, “Katılımcıların seçiminde uygulanacak yazılı sınavı hazırlayan ve uygulayan kurum, kuruluş

hakkındaki görüşleri”, “İdarecilerin, eğitim kurumları yöneticiliğinde başarı ölçütleri konusunda görüşleri”, “İdarecilerin, yönetici kadrolarındaki görevlendirmelerde, sınav ve mülakat dışında kullanılabilir ölçütler konusunda görüşleri” belirlenirken frekans (f) ve yüzde (%) tabloları oluşturulmuştur. Katılımcıların görüşleri yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

Araştırmada (5-7) arasında yer alan “Cinsiyet değişkeni açısından idarecilerin yönetim kadrolarını tercih etme sebepleri (Yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı faktörler ve kişisel özelliklerden kaynaklı faktörler) arasında bağımlılık ilişkisi”, “Branş ile yönetim kadrolarını tercih sebepleri (yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı faktörler ve kişisel özelliklerden kaynaklı faktörler) arasında bağımlılık ilişkisi”, “Eğitim kurumlarına yönetici seçilme şekli (sınavlı – sınavsız) ile eğitim kurumlarına atanacak yöneticiler için yapılan mülakat sınavı arasında bağımlılık ilişkisi” sorularının analizinde Ki-Kare Testi kullanılmıştır. Ki-Kare Testi iki ya da daha çok kategoriye sahip iki değişken arasında bağımlılık olup olmasını araştırmak için kullanılmaktadır (Bayram, 2017). Yapılan görüşmeler sonucunda yöneticilerin sorulara verdiği cevapların sıklığına göre, bir sınıflama yapılmıştır. Bu sınıflamaya bağlı olarak kategoriler oluşturularak analiz edilip tablolara aktarılmış ve katılımcıların görüşleriyle desteklenmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde anket ve görüşme formundan oluşan ölçme araçları uygulanarak katılımcılardan elde edilen verilerin analizi sonucundaki bulgular ve araştırma bulgularına ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Katılımcıların Yönetici Kadrolarını Tercih Etmesine İlişkin Görüşlerine İlişkin Bulgular

Yönetici kadrolarının tercih edilmesinde, kişisel özellikler ve yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı faktörlerin ne derece etkili olduğuna ilişkin katılımcıların görüşleri “Hiç katılmıyorum-Tamamen katılıyorum” aralığında frekans ve yüzde olarak aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde mevcut yöneticilerin yönetici kadrolarını tercih etmelerinde eğitimin kalitesini artırma isteğine bakıldığında %40,50’sinin (f=30) katılımcıların yarısına yakını tamamen katılıyorum görüşünde olduğu görülmektedir. Mevcut yöneticilerin yönetici kadrolarını tercih etmelerinde demokratik bir okul kültürü oluşturma isteğine bakıldığında %47,30’unun (f=35) katılımcıların yarısına yakını tamamen katılıyorum görüşündedir.

Tablo 2. Katılımcıların Yönetici Kadrolarını Tercih Etme İstatistikleri

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta Derecede Katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Eğitimin kalitesini artırma isteği	1	1,4	5	6,8	11	15	27	37	30	41
Demokratik bir okul kültürü oluşturma isteği	1	1,4	2	2,7	11	15	25	34	35	47
Öğrenme ve kendini geliştirme isteği	1	1,4	2	2,7	12	16	28	38	31	42
Yöneticilik tecrübesinin olması	1	1,4	5	6,8	12	16	32	43	24	32
İletişim becerilerimin güçlü olması	1	1,4	8	11	5	6,8	33	45	27	37
Liderlik özelliklerine sahip olunması	1	1,4	9	12	5	6,8	33	45	26	35
Mesleki doyumunu sağlaması	0	0	19	26	23	31	24	32	8	11
Yeni projeler üretme ve uygulayabilme imkânı	2	2,7	7	9,5	16	22	33	45	16	22
Yöneticilerin ders yükünün az olması	13	18	18	24	18	24	21	28	4	5,4
Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamaması	14	19	19	26	23	31	13	18	5	6,8
Ek ders ücretlerinin fazla olması	16	22	27	37	19	26	10	14	2	2,7
Çalışma alanının daha kapsamlı olması	1	1,4	12	16	17	23	32	43	12	16
Yöneticilikte kariyer basamaklarının olması	7	9,5	19	26	17	23	21	28	10	14

Yöneticilerin yönetici kadrolarını tercih etmelerinde öğrenme ve kendini geliştirme isteğine bakıldığında da %41,90’ının (f=31) katılımcıların yarısına yakını tamamen katılıyorum görüşündedir. Mevcut yöneticilerin yönetici kadrolarını tercih etmelerinde yöneticilik tecrübesinin olmasına bakıldığında %43,20’sinin (f=32) katılımcıların yarısına yakını katılıyorum görüşündedir.

Yönetici kadrolarını tercih etmelerinde iletişim becerilerimin güçlü olmasına bakıldığında %44,60’ının (f=33) katılımcıların yarısına yakını katılıyorum görüşündedir. Yönetici kadrolarını tercih etmelerinde liderlik özelliklerine sahip olma durumuna bakıldığında %44,60’ının (f=33) katılımcıların yarısına yakını katılıyorum görüşündedir. Yönetici kadrolarını tercih etmelerinde öğretmenlikte mesleki doyumun

sağlanmasına bakıldığında katılımcıların görüşleri değişmekle birlikte %32,40'ının (f=24) katılıyorum görüşünde toplandığı görülmektedir. Yönetici kadrolarını tercih etmelerinde yeni projeler üretme ve uygulayabilme imkânına bakıldığında yine %44,60'ının (f=33) katılımcıların yarısına yakını katılıyorum görüşündedir. Yönetici kadrolarını tercih etmelerinde yöneticilerin ders yükünün az olması durumuna bakıldığında katılımcıların görüşleri değişmekle birlikte %28,40'ının (f=21) katılıyorum görüşünde toplandığı görülmektedir. Yönetici kadrolarını tercih etmelerinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşama durumuna bakıldığında katılımcıların %31,10'unun (f=23) orta derecede katıldığı görülmektedir. Yönetici kadrolarını tercih etmelerinde ek ders ücretlerinin fazla olması durumuna bakıldığında katılımcıların %36,50'sinin (f=27) katılmıyorum görüşündedir. Yönetici kadrolarını tercih etmelerinde çalışma alanının daha kapsamlı olmasına bakıldığında %43,20'sinin (f=32) katılıyorum görüşünde olduğu görülmektedir. Yönetici kadrolarını tercih etmelerinde yöneticilikte kariyer basamaklarının olması durumuna bakıldığında katılımcıların %28,40'ının (f=21) katılıyorum görüşünde olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Seçiminde Uygulanacak Yazılı Sınavı Hazırlayan ve Uygulayan Kurum, Kuruluş Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. *Katılımcıların Yönetici Seçiminde Uygulanacak Yazılı Sınavı Hazırlayan ve Uygulayan Kurum, Kuruluş ile İlgili İstatistikler*

<i>Yönetici seçim sınavı hazırlayan ve uygulayan kurum kuruluş</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
ÖSYM hazırlamalı ve uygulamalıdır.	28	62,22
MEB hazırlamalı ve merkezi sistemle uygulamalıdır.	13	28,90
Öğretim üyelerinden oluşturulacak komisyonca yapılmalıdır.	2	4,44
Valilikler, kendi koşullarını belirleyerek hazırlamalı ve uygulamalıdır.	1	2,22
Başka	1	2,22
Toplam	45	100

Tablo 3 incelendiğinde eğitim kurumlarına yönetici seçiminde sınav uygulanması gerektiği görüşünde olan mevcut yöneticilerden, yönetici seçiminde uygulanacak yazılı sınavı hazırlayan ve uygulayan kurum, kuruluşlar hakkında %62,22'sinin (f=28) ÖSYM hazırlamalı ve uygulamalıdır görüşündedir. %28,90'ının (f=13) MEB hazırlamalı ve merkezi sistemle uygulamalıdır, %2,22'sinin (f=1) valilikler kendi koşullarını belirleyerek hazırlamalı ve uygulamalıdır, %4,44'ünün (f=2) öğretim üyelerinden oluşturulacak komisyonca yapılmalıdır, %2,22'sinin (f=1) başka seçeneği görüşünde olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarıdan fazlası eğitim kurumlarına yönetici seçme sınavının ÖSYM tarafından hazırlanması ve uygulanması gerektiği görüşündedir. Yeloğlu (2008) tarafından İstanbul'da yapılan benzer bir çalışmada eğitim kurumlarına yönetici seçiminde sınav uygulanması gerektiği görüşünde olan katılımcıların, yönetici seçiminde uygulanacak yazılı sınavı hazırlayan ve uygulayan kurum, kuruluşlar hakkında %53,10'u ÖSYM tarafından hazırlanması ve uygulanması gerektiği görüşündedir.

Vergili (2015) benzer bir çalışmada da eğitim kurumlarına yönetici seçiminde sınav uygulanması gerektiği görüşünde olan katılımcıların, yönetici seçiminde uygulanacak yazılı sınavı hazırlayan ve uygulayan kurum, kuruluşlar hakkında %43,50'si ÖSYM tarafından hazırlanması ve uygulanması gerektiği görüşündedir. Elde edilen bulgular Yeloğlu ve Vergili tarafından yapılan benzer çalışmadaki yönetici seçme sınavı ÖSYM tarafından hazırlanmalı ve uygulanmalı seçeneğini desteklemekle birlikte yönetici seçme sınavı MEB tarafından hazırlanmalı ve merkezi sistemle uygulanmalıdır seçeneğini de gündeme getirmiştir.

İdarecilerin, Eğitim Kurumları Yöneticiliğinde Başarı Ölçütleri Konusunda Görüşlerine İlişkin Bulgular

Bu alt amaca ilişkin katılımcılarla yapılan görüşme sonrasında elde edilen verilere dayalı olarak aşağıda (f) ve (%) tablosu oluşturulmuştur. Katılımcıların görüşleri transkript edilmiştir. Bulgular ayrıca katılımcıların görüşleriyle desteklenmiştir.

Tablo 4. *Katılımcıların Eğitim Kurumları Yöneticiliğinde Başarı Ölçütleri İstatistikleri*

<i>Eğitim kurumları yöneticiliğinde başarı ölçütleri</i>	<i>f</i>
Kurumsal kimliğin kurum kültürünün oluşması, kurum içi mutluluk, güvenli ve huzurlu çalışma ortamının oluşturulması	7
Öğrenci, veli, personel memnuniyeti	7
Akademik başarı, gerçekleştirilen kültürel etkinlikler	4
Toplam	18

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların, eğitim kurumları yöneticiliğinde başarı ölçütleri hakkındaki görüşlerine bakıldığında, %38,89'unun (f=7) kurumsal kimliğin kurum kültürünün oluşması, kurum içi mutluluk, güvenli ve huzurlu çalışma ortamının oluşturulması gerektiği, %22,22'sinin (f=4) akademik başarı, gerçekleştirilen kültürel etkinlikler olduğu, %38,89'unun (f=7) Öğrenci, veli, personel memnuniyeti olduğu görüşündedir. Aşağıda bazı katılımcılara ait verilen görüşler bu durumu açıklamaktadır.

K3: "Bir okulda kurumsal kimlik oluşturulmuşsa, kurum içi mutluluk sağlanmış ve akademik başarı yükseltilmişse okul yöneticisinin başarılı olduğu söylenebilir. Şunu da belirtmek gerekir kurumdaki başarı sadece öğrenci, öğretmen performansına bağlı değildir bazen de iyi iletişimidir."

K17: "Okul yöneticisinin başarılı kabul edilmesi okul paydaşları olan öğrenci, veli ve personelin yöneticiliğinden ne derece memnun olduğuyula ilgilidir. Bütün bu öğelerden bir ya da birkaçının memnuniyetsizliği büyük bir soruna dönüşebilir."

Katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda eğitim kurumları yöneticiliğinde başarı ölçütleri içinde "Kurumsal kimliğin kurum kültürünün oluşması, kurum içi mutluluk, güvenli ve huzurlu çalışma ortamının oluşturulması, öğrenci, veli, personel memnuniyeti" ölçütlerinin daha fazla önemsendiği görülmektedir.

İdarecilerin, Yönetici Kadrolarında Görevlendirme Sınav ve Mülakat Dışında Kullanılacak Ölçütler Konusunda Görüşleri İlişkin Bulgular

Bu alt amaca ilişkin katılımcılarla yapılan görüşme sonrasında elde edilen verilere dayalı olarak aşağıda (f) ve (%) tablosu oluşturulmuştur. Katılımcıların görüşleri transkript edilmiştir. Bulgular ayrıca katılımcıların görüşleriyle desteklenmiştir.

Tablo 5. Yönetici Atama Değerlendirmelerinde Sınav ve Mülakat Dışında Kullanılabilecek Ölçüt İstatistikleri

<i>Eğitim kurumlarına yönetici atama değerlendirmelerinde sınav ve mülakat dışında kullanılabilecek ölçütler</i>	<i>f</i>
Hizmet süresi	7
Ulusal, uluslararası projeler, toplum hizmeti çalışmalarına katılım sağlanması	4
Hizmetiçi eğitimlere katılım sağlanması	4
Yüksek lisans	3
Toplam	18

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların, eğitim kurumlarına yönetici atama değerlendirmelerinde sınav ve mülakat dışında kullanılabilecek ölçütler hakkında, %38,89'unun (f=7) hizmet süresi, %16,67'sinin (f=3) yüksek lisans, %22,22'sinin (f=4) ulusal ve uluslararası projeler, toplum hizmeti çalışmalarına katılım sağlanması, %22,22'sinin (f=4) hizmetiçi eğitimlere katılım sağlanması olduğu görüşündedir. Aşağıda bazı katılımcılara ait görüşler bu durumu açıklamaktadır.

K1: "Hizmet süresinden alınan puan yetersizdir. Puan değeri yükseltilmelidir. Hizmet süresinin fazla oluşu tecrübenin arttığını gösterir. Yöneticilikte tecrübe önemlidir."

K6: "Toplum hizmet çalışmalarında etkin görev üstlenilmesi yönetici seçiminde olumlu etki sağlamalıdır."

K10: "Hizmet süresi ve yöneticilik alanında katıldığı hizmetiçi eğitim sayısı yönetici seçiminde pozitif bir etki oluşturmaktadır."

Katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda eğitim kurumlarına yönetici atama değerlendirmelerinde sınav ve mülakat dışında kullanılabilecek ölçütler içinde "Hizmet süresi" ölçütünün daha fazla önemsendiği görülmektedir.

Cinsiyet Değişkeni ile İdarecilerin Yönetim Kadrolarını Tercih Etme Sebepleri (Yöneticiliğin Sunduğu İmkânlardan Kaynaklı Faktörler ve Kişisel Özelliklerden Kaynaklı Faktörler) Arasında Bağımlılık İlişkinine İlişkin Bulgular

Bu alt amacın yanıtında kategorik veriler üzerinden uyum analizi yapıldığı için non-parametrik bir test olan Ki-Kare Uyum Testi kullanılmıştır.

Tablo 6. Cinsiyet İle Yönetici Kadrolarını Tercih Sebepleri Arasındaki Ki-Kare Bağımsızlık Testi

<i>Okul Yöneticilerinin Yönetici Kadrolarını Tercih Etmelerinde Etkili Olan Faktörler</i>				
<i>Cinsiyet</i>	<i>Yöneticiliğin Sunduğu İmkânlardan Kaynaklı Faktörler</i>	<i>Kişisel Özelliklerden Kaynaklı Faktörler</i>	<i>Toplam</i>	<i>p</i>
Erkek	10	51	61	
Kadın	5	8	13	
Fisher's Exact Test				0,083
Toplam	15	59	74	

Tablo 6'da katılımcılardan (f=61) erkek, (f=13) kadındır. Yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı faktörler açısından (f=10) erkek, (f=5) kadın; kişisel özelliklerden kaynaklı faktörler açısından (f=51) erkek, (f=8) kadın olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından idarecilerin yönetim kadrolarını tercih etme sebepleri (Yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı faktörler ve kişisel özelliklerden kaynaklı faktörler) için yapılan analiz sonucunda bağımlılık ilişkisi (uyum) görülmemiştir. Ki-Kare Testinde en küçük teorik değer dikkate alındığında Fisher's Exact test sonucunu kullanılması gerekmektedir ($p > .05$; $p = 0.083$). Bu sonuç .05 manidarlık düzeyinin üzerindedir. Bu sebeple kadın ya da erkek olma durumunun tercih sebepleriyle bir bağımlılık ilişkisi bulunmadığı görülmektedir.

Branş ile Yönetim Kadrolarını Tercih Sebepleri (Yöneticiliğin Sunduğu İmkânlardan Kaynaklı Faktörler ve Kişisel Özelliklerden Kaynaklı Faktörler) Arasında Bağımlılık İlişkisine İlişkin Bulgular

Bu alt amacın yanıtında Ki-Kare Uyum Testi kullanılmıştır.

Tablo 7. Branş İle Yönetici Kadrolarını Tercih Sebepleri Arasındaki Ki-Kare Bağımsızlık Testi

<i>Okul Yöneticilerinin Yönetici Kadrolarını Tercih Etmelerinde Etkili Olan Faktörler</i>				
<i>Branş</i>	<i>Yöneticiliğin Sunduğu İmkânlardan Kaynaklı Faktörler</i>	<i>Kişisel Özelliklerden Kaynaklı Faktörler</i>	<i>Toplam</i>	<i>p</i>
Sayısal	5	20	25	
Sözel	14	35	49	
Fisher's Exact Test				0,036
Toplam	15	59	74	

Tablo 7'de yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı faktörler açısından (f=5) sayısal, (f=14) sözel; kişisel özelliklerden kaynaklı faktörler açısından (f=20) sayısal, (f=35) sözel olduğu görülmektedir. Branş ile yönetim kadrolarını tercih sebepleri (yöneticiliğin sunduğu imkânlardan kaynaklı faktörler ve kişisel özelliklerden kaynaklı faktörler) arasında .05 düzeyinde branşla yöneticiliğin sunduğu imkanlar ile kişisel özellikleri arasında bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır [$p < .05$; $p = .036$]. Katılımcıların %66'sının sözel branş öğretmeni olduğu görülmektedir.

Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçilme Şekli (Sınavlı-Sınavsız) ile Eğitim Kurumlarına Atanacak Yöneticiler için Yapılan Mülakat Sınavı Arasında Bağımlılık İlişkisine İlişkin Bulgular

Bu alt amacın yanıtında Ki-Kare Uyum Testi kullanılmıştır. Tablo 8'de mülakat sınavı yapılması açısından (f=23) sınavla, (f=15) sınavsız; mülakat sınavı yapılmaması açısından (f=22) sınavla, (f=14) sınavsız olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Yönetici Seçilme Şekli İle Mülakat Sınavı Arasındaki Ki-Kare Bağımsızlık Testi

<i>Eğitim Kurumlarına Atanacak Yöneticiler İçin Mülakat Sınavı</i>				
<i>Eğitim Kurumlarına Yöneticilerin Seçilme Şekli</i>	<i>Yapılmalı</i>	<i>Yapılmamalı</i>	<i>Toplam</i>	<i>p</i>
Sınavla	23	22	45	
Sınavsız	15	14	29	
Fisher's Exact Test				0,05
Toplam	38	36	74	

Eğitim kurumlarına yönetici seçilme şekli (sınavlı – sınavsız) ile eğitim kurumlarına görevlendirilecek yöneticiler için yapılacak mülakat sınavı arasında bağımlılık ilişkisi olduğu görülmektedir [$p < .05$; $p = .05$]. Daha önce literatürde benzer bir sorgulama yapılmadığı görülmüştür. Bu sebeple bu bulgu ayrıca çalışmada önem göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak çıkarılan sonuçlar ve bu sonuçlara göre geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlar, maddeler hâlinde aşağıda sıralanmıştır:

1. Mevcut yöneticilerin yönetici kadrolarını tercih etmelerinde eğitimin kalitesini artırma, demokratik bir okul kültürü oluşturma, kendini geliştirme yeni projeler üretme ve uygulayabilme isteğinin tercih sebepleri arasında olduğu görülmektedir.
2. Yönetici seçiminde yazılı sınavı ÖSYM hazırlamalı ve uygulamalıdır görüşü ve MEB hazırlamalı ve merkezi sistemle uygulamalıdır görüşü ortaya çıkmaktadır.
3. Eğitim kurumları yöneticiliğinde başarı ölçütleri hakkındaki görüşler kurumsal kimliğin oluşması gerekliliği, kurum içi mutluluk, güvenli ve huzurlu çalışma ortamının oluşturulması, gerçekleştirilen kültürel etkinliklerin ve öğrenci, veli, personel memnuniyetinin bütünü şeklinde ortaya çıkmaktadır.
4. Katılımcılar, sınav ve mülakat dışında yönetici değerlendirmede başta hizmet süresi olmak üzere, ulusal, uluslararası projeler, toplum hizmet etkinliklerine ve hizmetiçi eğitimlere katılımının sağlanması şeklinde ölçütler kullanılması gerektiğini belirtmektedir.
5. Cinsiyet ile yönetici kadrolarının tercih sebepleri arasında bir bağımlılık ilişkisine rastlanmamıştır.
6. Branş ile yönetici kadrolarının tercih sebepleri arasında bir bağımlılık ilişkisi bulunmuştur.
7. Yönetici seçilme şekli ile mülakat sınavı arasında bir bağımlılık ilişkisi bulunmuştur.

Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak çıkarılan sonuçlara göre geliştirilen öneriler verilmiştir.

1. Eğitimin kalitesini artırma, demokratik bir okul kültürü oluşturma vb. gibi yöneticiliği tercih etme sebeplerinin varlığı dikkate alınarak eğitimcilere amaçlarına ulaşmaları yolunda yüksek lisans ve doktora gibi lisansüstü programlara girebilme imkânı da verilebilir.

2. Yönetici seçiminde, alan uzmanı öğretim üyelerinden oluşturulacak komisyonca hazırlanan sorular MEB ortaklığı ile önceden belirlenen puanlama ölçütleri dikkate alınarak ÖSYM tarafından merkezi bir sınavla uygulanabilir. Valilikler de sınav kontrol mekanizması olarak yer alabilir.

3. Yöneticilerin sahip olması gereken başarı ölçütlerinde il genelinde tüm eğitim-öğretim kademelerindeki yöneticilerin görüşleri alınarak belirlenebilir. Belirlenen bu özellikler yönetici seçiminde, görevlendirmelerinde ölçüt olarak yer alabilir. Böylelikle kurum içi daha adil, profesyonel, başarılı bir kurum kültürünün de gelişmesine fırsat sunabilir. Bölgesel ya da ulusal düzeyde araştırmalar yapılabilir ve araştırmanın problemi temel alınarak evren genişletilebilir. Başarı ölçütleri somut olarak ortaya konulabilir. Yönetici başarı durumu böylece kişinin inisiyatifinden arınık şekilde belirlenebilir.

4. Hizmet süresinden alınan puan değeri yükseltilebilir, sivil toplum kuruluşları, toplum hizmet çalışmalarında etkin görev alımlarında ve hizmetiçi eğitim sayısı yönetici seçiminde birer ölçüt olarak kullanılabilir. Eğitim yöneticileri göreve başlamadan önce Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversiteler işbirliği içerisinde, alanında uzman kişiler tarafından eğitim yönetimi alanında zorunlu hizmetiçi eğitim uygulanabilir ve eğitimi sonunda sınav yapılarak başarılı olanlar yönetici adayı olarak seçilebilir.

5. Yönetici kadrolarının tercih sebepleri cinsiyet dışında “yaşanılan bölge, yaş, kıdem, branş ve medeni durum” değişkenlerinin herhangi biriyle sorgulanabilir.

6. Branşlarda sözel alanda görev yapan öğretmenlerin neden yönetim kadrolarını daha çok tercih ettiklerinin sorgulaması cinsiyet, ek ders ücretlendirmesi, mesleki doyum, mesleki kariyer gibi değişkenlerden herhangi biriyle tekrar sorgulanabilir.

7. Eğitim kurumlarına yönetici seçilme şeklinin sınavlı – sınavsız olma durumu ile eğitim kurumlarına görevlendirilecek yöneticiler için yapılacak mülakat sınavı arasında ilişki olması sebebiyle mülakat sınavının ve yazılı sınavın yeniden görevlendirmelerde uygulanması önerilebilir. Eğitim kurumlarına atanacak yöneticiler için yapılacak mülakat sınavı ile ilgili görüşler cinsiyete, kıdeme, medeni duruma, yaşanan bölgeye vb. değişkenlerden biri ile tekrar daha büyük yönetici örnekleminde incelenebilir.

Belirlenen Alt Amaçlar Dışındaki Öneriler

1. Eğitim kurumlarına yönetici görevlendirmelerinde yazılı sınav %50, mülakat sınavı %25 ve yönetici değerlendirme formu %25 etkili olmalıdır. Sınav tarafsız olarak düşünölen ÖSYM tarafından hazırlanıp uygulanmaya devam edilmelidir. Mülakat sınavının tarafsızlığı sağlanmalı, objektif kriterler belirlenmeli, üniversite ve bakanlık ortaklığıyla oluşturulacak komisyonlar tarafından şeffaf şekilde yürütölmelidir. Yönetici değerlendirme formunda somut ölçötlere yer verilmelidir. Bu ölçötlere belirlenirken yöneticilerin çoğunluğunun mutabık kalması önemlidir.

2. Eğitim yöneticileri göreve başlamadan önce eğitim yönetimi alanında hizmetçi eğitime alınmalı ya da eğitim yönetimi alanında yüksek lisans kriteri aranmalıdır. Hizmetçi eğitimler bakanlık ve üniversiteler işbirliği içerisinde, alanında uzman kişiler tarafından verilmelidir. Bu eğitim sonunda sınav yapılarak başarılı olanlar seçilmelidir. Seçilen yönetici adayları tecrübeli, başarılı, örnek çalışmalar gerçekleştiren eğitim kurumu yöneticilerinin yanında uygulamalı olarak eğitim alabilmesi için staj çalışması gerçekleştirmelidir. Uygulamalı staj eğitimini tamamlayanlar ilk olarak öğrenci sayısının az olduğu okullarda göreve başlamalı ve başarılı olmaları durumunda öğrenci sayısının daha fazla olduğu okullara görevlendirmeleri gerçekleştirmelidir. Okul müdürleri bu sınavlarda başarılı olan müdür yardımcılar arasından seçim yapma hakkı tanınmalıdır.

3. İdarecilerin belirlenen somut ölçötlere göre başarı durumu, öğrenci, veli ve öğretmen memnuniyeti de dikkate alınarak görev süresi dört yıl daha uzatılabilir. İdarecilik görev süreci içerisinde belirli aralıklar hizmetçi eğitimler gerçekleştirmelidir. Okul yöneticiliği bir meslek olarak tanımlanmalı tüm tarafların görüşleri, iyi bir şekilde değerlendirilerek sürekli değişikliklerden kaynaklanan mağduriyetleri de önlemek adına yönetmelik yerine yasa ile profesyonelleştirmelidir.

Etik Beyan

“İdarecilerin Yönetim Kadrolarını Tercih Etme Sebepleri ve Yönetici Seçimi ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Bu araştırmanın verileri 01.01.2020 tarihinden önce toplandığı için etik kurul kararı zorunluluğu taşımamaktadır.

Not

“İdarecilerin Yönetim Kadrolarını Tercih Etme Sebepleri ve Yönetici Seçimi ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesi” başlıklı çalışma Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlama Bölümü yüksek lisans öğrencisi İlhan PEÇE tarafından Dr. Öğr. Üyesi Fazilet TAŞDEMİR danışmanlığında 11.05.2020 tarihinde video konferans uygulamasıyla tez savunmasında *yüksek lisans tezi* olarak sunulmuş ve başarılı bulunmuştur.

Kaynakça

- Açıkalkın, A. (1998). *Toplumsal, kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Balci, A. (1993). *Etkili okul kuram uygulama ve araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Bayram, N. (2017). *Sosyal bilimlerde spss ile veri analizi* (6. Baskı). Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Burasalhoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Burasalhoğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (16. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdamı: Varolan durum, gelecekteki olası gelişmeler ve sorunlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(25), 249-274. Erişim adresi: <http://www.gefad.gazi.edu.tr/tr/pub/>
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. London and New York: Routledge.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Drucker, P. F. (1974). *Management*. London: Heinemann.
- Erdoğan, İ. (2006). Okul yöneticilerinin genel özellikleri ve yöneticilik tutumlarıyla ilgili bir araştırma. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 03-118. Erişim adresi: <https://hayefjournal.org/Content/files/>

- Eren, M. A. (1991). *Türk eğitim sistemi yönetim teşkilatındaki yenileşmeler ve yönetici yetiştirme politikasının incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(28), 348-531. Erişim adresi: <http://www.kuey.net/index.php/kuey/article/view/>
- Günay, G. ve Özbilen, F.M. (2018). Öğretmenlerin okul yöneticiliği istekliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Turkish Studies*, 13(19), 1331-1344. Erişim adresi: <https://www.academia.edu/37605366/>
- Kalkandelen, A. H. (1985). Yöneticilerin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 18(2), 83-112. Erişim adresi: <http://iibf.erciyes.edu.tr/kutuphane/petas/petas.php>
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (20. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, Y. K. (1986). *Eğitim yönetimi, kuram ve Türkiye'deki uygulama* (3. Baskı). Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Kaya, Y. K. (1989). *İnsan yetiştirme düzenimize yeni bir bakış*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: Sorunlar – çözümler ve öneriler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(25), 237-252. Erişim adresi: <http://www.gefad.gazi.edu.tr/tr/download/article-file/77239>
- Kurt, A. A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- MEB (1993). *14. Milli Eğitim Şurası Hazırlık Dokümanı*. Erişim adresi: http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/2916540_14_sura.pdf
- Memduhoğlu, H. B. (2007). Türk eğitim sisteminde okulların yönetimi ve okul yöneticilerinin sorunsalı. *Milli Eğitim Dergisi*, 176. Erişim adresi: http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/176.pdf
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. (2nd Edition). California: SAGE Publications.
- Okçu, V. (2011). Türkiye'de okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanmasına ilişkin mevcut durum, beklentiler ve öneriler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 244-266. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/>
- Özden, Y. (2002). *Eğitimde dönüşüm, eğitimde yeni değerler* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Öztabak, O. (2015). *Okul yöneticisi Seçme Atama ve Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri*. (Yüksek Lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Peker, Ö. (1994). *Yönetici eğitimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Sungur, N. (1992). *Yaratıcı düşünme*. Ankara: Say Yayınları.
- Şimşek, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Taymaz, H. (1986). Okul yönetimi ve yönetici yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 19(1), 123-135. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auebfd/issue/48473/614647>
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Tortop, N. (1994). *Personel yönetimi* (5. Baskı). Ankara: Yargı Yayınları.
- Töremen, F. ve Kolay, Y. (2003). İlköğretim okulu yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 160. Erişim adresi: http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/160/ adresinden 18.08.2019.
- Vergili, Ö. (2015). *Eğitim kurumlarına yönetici seçme, yetiştirme ve atamaya ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri (Batmın İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Yeloğlu, D. (2008). *Eğitim kurumlarına yönetici seçme ve atamaya ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

EXTENDED ABSTRACT

It will be beneficial for the candidate administrators to learn the reasons for the administrative staff's preference and to prefer them with this awareness. Besides, it is vital that the criteria to be used in the selection of the administrators who take on this important task should be determined very well, and they should be treated carefully and selectively. For these reasons, it was aimed to examine the administrators' reasons for choosing administration positions and their views on the selection of administrators, who work in the state secondary schools in the city center of Rize (principal, the head vice-principal, and vice-principal).

The descriptive analysis model was used for this research, which aims to examine the administrators' reasons' for choosing administrative staff and their opinions about the administrator selection. The population of the research consists of 80 administrators working in the schools of the Ministry of Education in the center of Rize in the academic year 2019-2020. In the research, it was aimed to reach the entire population. However, six of the 80 administrators could not be reached due to their being attendant or in permission. Therefore, it covers 92.5% (f = 74) of the research population. Interviews were done with 18 administrators drawn from the population using the simple random sampling method. Frequency (f) and percentage (%) tables were created based on the data obtained in the analysis of objectives in the research. Opinions of the participants were recorded in written form. In the research, the Chi-Square Test was used in the analysis of the compatibility between the responses given to the items. As a result of the interviews, a classification was made according to the frequency of the administrators' responses to the questions.

Considering the opinions regarding the determination of the graduates who are required to apply to the administrative staff, it is seen that the option of teachers trained in all branches comes to the fore. More than half of the participants are of the opinion that the selection of administrators to be appointed to educational institutions should be made by an examination. The majority of the participants think that the administrators should be selected by an exam to the educational institutions because it is a fair and objective practice. More than half of the participants are of the opinion that the student selection and placement center should prepare and apply the administrator selection exam to educational institutions. More than half of the respondents who think that an interview exam should be applied to the educational institutions for the selection of administrators are in favor of that the selection interview for the educational institutions should be applied by the ministry and by the joint commission of the ministry and universities. In the evaluations of administrators' appointments to educational institutions, the criterion of "term of service" has been given more importance among the criteria that can be used other than exam and interview. The criterion that "administrators must have an education" is given more importance in view of the need for training before the administrators are assigned in educational institutions. The criterion of "the service should be limited" in the opinions about the limitation of the working hours of the administrators in the same institution has been given more importance. It is seen that there is a relationship between the way of choosing an administrator for educational institutions and the interview exam for administrators to be appointed to educational institutions.

Participants specify what features administrators should have as patience, empathy, common sense, justice, sincerity, tolerance, merit, professional knowledge, vision, predictability, farsightedness, and diligence. Participants determine the achievement criteria as ensuring student, parent, and personnel satisfaction, the establishment of the corporate culture of corporate identity, in-house happiness, creating a safe and peaceful working environment in the administration of educational institutions. Except for the exam and interview, the participants state that criteria should be used in the administrative evaluation form, especially in terms of the service period, national and international projects, participation in community service activities, and in-service training. Participants state that administrators to be assigned in educational institutions should receive training before they can start working. A relationship was found between the branch and the reasons for the administrative staff's preference. A relationship was found between the way in which the administrator is selected and the interview exam.

The characteristics that administrators should have can be determined by taking the administrators' opinions at all educational levels throughout the province. These determined features can take place as a criterion in the selection and assignment of administrators. The criteria in the administrator evaluation form used in the re-assignment of the administrators can be reconstructed in a way that is agreed upon by the majority of administrators, and the determined criteria can be determined more fairly. Candidate administrators may perform practical internships beside the administrator in an educational institution who are experienced, successful, and exemplary. Questioning why the teachers working in the verbal field in the branches preferred the administration staff more can be questioned again with any of the variables such as gender, additional course fees, professional satisfaction, and professional career. It is recommended that the interview and written exams should be applied in re-assignments since the way of selecting administrators for educational institutions is related to the fact that there is a relationship between the status of being with and without an exam and the interview exam for administrators to be assigned to educational institutions.