

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN FARKLILIKLARIN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ALGILARI*

Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA¹

Erhan ALABAY²

Atıf/©: Keskinkılıç Kara, Sultan Bilge; Alabay, Erhan (2016). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 9, Sayı 2, Aralık 2016, ss. 721-742

Özet: Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin bazı bağımsız değişkenleri ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmada nicel araştırma desenlerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul İli Sancaktepe ve Sultanbeyli ilçelerinde özel ve resmi okul öncesi kurumlarında görev yapmakta olan toplam 211 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Okul öncesi öğretmenlerinin farklılıkların yönetimine ilişkin algılarını belirleyebilmek için “Farklılıkların Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, okul öncesi öğretmenlerinin cinsiyet ve çalıştıkları kurumda görev yapan öğretmen sayısına göre farklılıkların yönetimine ilişkin algıları anlamlı bir ilişki göstermezken; öğrenim durumu, mesleki kıdem, bulunduğu kurumdaki çalışma yılı ve okul türü bağımsız değişkenine göre anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul Öncesi, Farklılıkların Yönetimi, Öğretmen.

Makale Geliş Tarihi:21.08.2016/ Makale Kabul Tarihi: 04.11.2016

* Bu makale International Conference on New Horizons in Education 2016 (Temmuz-Viyana, Avusturya) 'da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1 Yrd. Doç. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-posta: bilge.kara@izu.edu.tr

2 Yrd. Doç. Dr., Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Gelişimi Bölümü, e-posta: erhan.alabay@okan.edu.tr

Preschool Teachers' Perception of Diversity Management

Citation/©: Keskinkılıç Kara, Sultan Bilge; Alabay, Erhan (2016). *Preschool Teachers' Perception of Diversity Management*, Hitit University Journal of Social Sciences Institute, Year 9, Issue 2, December 2016, pp. 721-742

Abstract: *The aim of this study is find out whether or not there is a significant difference in preschool teachers' perceptions of Diversity Management based on some independent variables. From among the quantitative research patterns, descriptive survey model was employed in this research. The sample group of the research was composed of a total of 211 preschool teachers employed in public and private preschools within the borders of Sancaktepe and Sultanbeyli districts of İstanbul Province. Diversity Management Scale was used so as to identify Diversity Management perceptions of preschool teachers. The result of the study indicated that whereas there was no significant difference in Diversity Management perceptions of preschool teachers depending upon their gender and the number of teachers employed in their institution, a significant difference was discovered depending upon the variables of educational background, professional seniority, employment period of time in the institution and school type.*

Keywords: *Preschool, Diversity Management, Teacher.*

I. GİRİŞ

Toplumdaki farklılıkların çeşitlenerek artması, eğitimde yeni değer ve yaklaşımların benimsenme gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bunlardan bir tanesi de farklılıklara değer verme ve var olan farklılıkları toplum ve birey yararına dönüştürebilmektir. Farklılık sözcüğü Türk Dil Kurumu'na göre; "Farklı olma durumu, ayrımlılık, başkalık" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2016a). Williams ve O'Reilly (1998) ise farklılığı; "Bir insanın bireysel farklılıkları keşfetmek için kullandığı, herhangi bir özellik" şeklinde tanımlanmaktadır. Farklılıklar; insanlar arasında, ırk, kültür, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasi görüş, dini inanç, değerler, tutumlar, yaş ve fiziksel yeterlilikler açısından var olan farklar şeklinde tanımlanmaktadır. Bazı farklılık tanımları; etnik köken, ulusal köken, sınıf, din, öğrenme ve iletişim tarzı, doğum yeri, meslek (Sonnenschein, 1997'den Akt: Sürgevil, 2008), yaşanılan yer, statü, sahip olunan yetenekler, ailenin öğrenim durumu, zenginlik ve fakirlik gibi çeşitli boyutları da içerebilmektedir. Memduhoğlu (2011b) bireylere ilişkin temel farklılıkları, ırk, milliyet, etnik köken, cinsiyet, yaş, ailenin eğitim durumu, ailenin ekonomik durumu, bireylerin doğdukları ya da aidiyet duydukları bölge /şehir ve fiziksel özellikler gibi sabit ya da kalıcı özellikleri kapsayan demografik farklılıklar; din ve felsefi inanç, siyasi görüş, dünyayı algılama biçimi, kültürel altyapı, yaşam biçimi, gelenek, örf, adet ve değer yargıları gibi

sosyo-kültürel farklılıklar; kişilik, fiziksel ve zihinsel yetenekler, bilgi ve beceri düzeyi, öğrenme stili, davranış stili, psikolojik yapı gibi bireysel farklılıklar olarak sınıflandırmıştır. Farklılıkların bu kadar çeşitli olması onun ne kadar doğal ve yadrganmaması gereken bir olgu olduğunun da göstergesidir.

Farklılıkların bu denli çeşitli olmasına rağmen, insanlar ilişkilerinde kendilerini bazı kişi ve gruplara daha yakın hissederken, diğerlerine daha uzak durabilmektedirler. İnsanların diğerleriyle kurdukları ilişkilerde; “bir yandan, diğerlerine benzemeye, onlarla bütünleşmeye, onlar gibi olmaya, onlardan geri ya da aşağıda kalmamaya çaba göstermek; diğer yandan da onlardan farklılaşmaya, onlarla aynı olmamaya, onlardan daha ileri veya üstün olmaya çalışmak” şeklinde iki farklı çeşit davranış sergileyebilmektedirler (Bilgin, 2007;110). Bireylerin diğerleriyle bütünleşmesi kadar, onlardan farklılaşması da sosyal bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Farklılıklar, Landau ve arkadaşlarına (2011) göre aynı anda bir gerçeklik, bir fırsat ve bir zorluk olabilmektedir. Gerçekliktir; çünkü toplumlar gittikçe daha farklı hale gelmektedir. Fırsattır; çünkü farklılıklar yaşamlarımızı zenginleştirir ve yaratıcılığı besler. Farklılık aynı zamanda bir zorluktur; çünkü farklılıklara olan tahammülsüzlüğümüz çatışmalara yol açabilmektedir. Kaçınılmaz biçimde okullarımız için de gerçeklik haline gelen farklılıkların, etkin yönetildiğinde ve değer verildiğinde bir nimet olma potansiyelini taşıması, iyi yönetilmediğinde ise büyük kargaşa ve çatışmaların yaşanmasına yol açabilme olasılığı; farklılıkların, ona karşı tutumumuzun ve yönetiminin ne kadar önemli olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (Landau, Landau ve Landau, 2001; Akt: Tozkoparan ve Vatansever, 2011). Farklılıkların yönetimi, insanların birbirine benzeyen ve benzemeyen özelliklerinin fark edilmesi ve insanların tüm bu özellikleri ile kabullenilip değer görmesi ile başlayan bir süreçtir. Bu süreç, farklılığın teşvik edildiği ve performansı artıran bir kaldıraç olarak kullanıldığı bir yapının kurulmasını, sistemin bu anlayışı destekler şekilde biçimlendirilmesini öngörmektedir (Süral-Özer, 2007).

Yapılan araştırma sonuçları, insanlar arasında yaşanan farklılıkların doğru bir şekilde yönetilebilmesi durumunda bir topluluk için oldukça yararlı sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir (Özkaya, Özbilgin ve Şengül, 2008). Etkili okullar için okul müdürleri ve öğretmenler farklılığın gücünün ve ayrımcılığın zararının farkına varmalıdırlar. Farklılıklar, okulun ve öğrencilerin gelişmesi adına bir araç ve fırsat olarak görülmelidir. Farklılık deyince aklımıza ilk gelen şey olan cinsiyet, yaş ve ırk bu kavram için yeterli değildir. Yaşam biçimi, çalışma alışkanlıkları, dini inanç ve kişilik farklılıkları da farklılığı yaratan

temel etmenlerdir. Öğrencilerden okula girerken kimliklerini ve özelliklerini bırakıp girmelerini bekleyemeyiz (Rosen, 1998). Durum böyle olunca, okullarda öğretmenleri, öğrencilerin farklılıklarını korumalarına izin vermeleri ve bu farklılıklardan örgütün amaçlarını gerçekleştirmek adına yararlanmaları beklenmektedir.

Farklılıklara değer verilen bir eğitim ortamının oluşmasında “demokrasi” önemli bir rol oynamaktadır. Demokrasi, anladığımız şekliyle sadece “halkın egemenliğine dayanan yönetim şekli” (TDK, 2016b) değil, bir yaşam şeklidir. Demokrasi sayesinde çoğunluğun ve benzer olanların azınlığı ezmesine engel olunacaktır (Karakütük, 2001). Demokrasi, okul ortamında tüm çalışanların farklılıklarına rağmen hukuksal ve siyasal anlamda eşit muamele görmeleri gerektiği düşüncesine dayanır (Demirbolat, 1999). Demokratik tutum, farklılıkları kabul ederek bu farklılıklara değer vermeyi gerektirir (Hotaman, 2010). Bireyin ön plana çıktığı ve farklılıkların daha fazla önem kazandığı okul örgütlerinde, bu farklılıklara değer verilerek korunup sürdürülmesi, demokratik bir kültür içinde yetişen ve çalışan bireylerle mümkün görünmektedir (Şişman ve diğerleri, 2010).

Bireylerin bir birinden, hatta çalışanların yöneticilerden farklı olmaları oldukça doğaldır. Her bireyin inancı, siyasal görüşü, kültürü, değerleri, yaşı, fiziksel özellikleri, kişiliği birbirinden farklıdır. Bu farklılıklar örgüt içinde olumlu ya da olumsuz farklı durumlara neden olabilmektedir. Örgütlerde çalışanlar arasındaki farklılıklar örgütsel açıdan çeşitli avantajlar sağlarken aynı zamanda iyi yönetilmediğinde kimi sakıncalara da yol açabilmektedir (Memduhoğlu, 2011b). Çalışanlar arasındaki farklılıkları hiçe sayarak, onların işyerine girmeden önce var olan bütün kişisel özelliklerini dışarıda bırakmalarının istendiği bir yönetim anlayışı, örgütte yaşanabilecek olası çatışmalara zemin hazırlamakta ve örgüt ikliminin bozulmasına neden olmaktadır (Tozkoparan ve Vatansever, 2011). Bu nedenle yönetim alanında özellikle de insan kaynaklarının yönetimi alanında karşımıza farklılıkların yönetimi kavramı çıkmaktadır.

Örgütte farklılıkların yönetiminin örgüt ve çalışanlar açısından çeşitli yararları bulunmaktadır. Bu yararları Tozkoparan ve Vatansever (2011); farklı yeteneklerdeki kişileri örgüte çekmek, istihdam etmek ve örgütte tutmak, işgücü devri ve devamsızlık maliyetini azaltmak, esneklik ve isteklilik konusunda çalışanlara yardım etmek, örgütte çalışan bağlılığını, moral ve güdülemeyi artırmak, küreselleşme ve teknolojik değişimin etkisini daha iyi yönetmek, yaratıcılık ve yeniliği artırmak, farklı kültürlerin nasıl yönetileceği

bilgisini geliştirmek, müşterilerin ihtiyaçlarını anlamayı kolaylaştırmak, yeni müşterilerin ihtiyaçları hakkında bilgi edinmek, yeni ürünler, hizmetler ve pazarlama stratejilerinin gelişmesine yardım etmek, dış paydaşlarla örgütün itibar ve imajını geliştirmek, dezavantajlı gruplar için fırsatlar ve sosyal kaynaşma ortamı yaratmak olarak belirtmiştir.

Örgütlerde çalışanlara ilişkin farklılıkların örgüte sunduğu çeşitli avantajlar ve dezavantajlar eğitim örgütleri için de geçerlidir. Okullarda çalışan farklı özelliklere sahip insanlar; farklı kültürleri, kişilik özelliklerini ve yeteneklerini de okula taşırlar. Çalışanların okula taşıdıkları bu farklılıklar okullarda anlaşmazlıklara, gruplaşmalara, dışlanmaya ve ayrımcılığa neden olabilir. Dolayısıyla diğer örgütlerde olduğu gibi farklılıkların çok olduğu okulları yönetmenin zor olduğu söylenebilir. Ancak bu farklılıkların çalışanları ve okulu zenginleştirmesi, dinamizm ve gelişme sağlaması, farklı ve zengin bir bakış açısı yaratması ve herkesin farklılığıyla diğerlerine ve okula yeni bir şeyler katması, daha geniş düşünme ve sorunlara yaratıcı çözümler üretme olanağı sağlaması, dünyaya ve olaylara başkasının gözünden bakma olanağı sunması, önyargıların kırılmasına katkı sağlaması ve bunun yaşanan ilişkilere ve örgüt iklimine zenginlik katması beklenir (Memduhoğlu, 2011b). Aynı zamanda farklılıkların etkili bir şekilde yönetilmesi ile örgüt içinde çalışanlar arasındaki rekabet anlayışı ve ortamı yerini işbirliğine, birlikte daha iyisi için çalışmaya itebilecektir. Bu sayede bireyler kendilerini ayrılmış veya öteki olarak algılamayıp, bütünün bir parçası olarak güven içinde çalışabilecektir.

Farklılıkların etkili bir şekilde yönetilmesi, örgütte sinerjinin ortaya çıkması adına da önemli bir olgudur. Sinerji, bütünün parçaların toplamından daha büyük olduğunun ifadesidir. Bütünü oluşturan parçalar arasındaki ilişkiler, parçalardan bağımsız olarak daha farklı bir anlam taşırlar ve bütüne anlam katarlar (Cüceloğlu, 1997). İnsanların sahip oldukları farklılıklar sinerjik anlamda bir dezavantaj olmaktan öte, yeni bakış açılarının ortaya konacağı toplam enerji anlamında yararlanılabilecek bir kaynak olarak görülmelidir. İki de aynı olan kişilerin yalnızca birisine ihtiyaç vardır. Aynı olmak bir olmak değildir. Tekdüze, tek biçim olmak, birlik olmak anlamına gelmez. Birlik ya da bir olmak, birbirini tamamlamak demektir, aynı olmak değil, aynı olmakla yaratıcı bir şey yapılamaz, sinerjinin özü, farklılıklara değer vermektir (Covey, 1998). Farklılıkların olduğu durumlarda yapılması gereken, farklı olana değer vererek onun farklılığının sinerjik sonuca katkısını ortaya koymasına ortam hazırlamak olmalıdır. Bunun için, okul yöneticilerinin sinerjik ve yaratıcı çabalar için verimli bir çalışma alanı ve güvenli bir çalışma ortamı ortaya çıkarması, sinerjiyi engelleyen davranışlardan uzak durması

ve sinerjiyi ortaya çıkaran davranışları benimsemesi bir zorunluluktur. Bu durum öğretmenlerin deneyimlerini ve yaratıcılıklarını ortaya koyacak ortamı bulmalarına, kuşklarını açık bir şekilde dile getirmelerine olanak sağlayacaktır (Töremen, 2001).

Farklılıkların yönetimi, insanların birbirine benzeyen ve benzemeyen özelliklerinin fark edilmesi ve insanların tüm bu özellikleri ile kabullenilip değer görmesi ile başlayan bir süreçtir. Bu süreç, farklılığın yadırganmadığı ve örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek, zenginliği sağlayabilmek için kolaylaştırıcı güç olarak kullanıldığı bir yapının kurulmasını, sistemin bu anlayışı destekler şekilde biçimlendirilmesini öngörmektedir (Süral-Özer, 2007). Farklılıkların etkili bir şekilde yönetildiği okullarda öğretmenler demokratik bir iklim içerisinde, herhangi bir tehdit hissetmeden, okulun amaçları için rahat bir şekilde çalışabilecekleri ortamı bulabilirler.

Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin bazı değişkenleri ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin farklılıkların yönetimine ilişkin algı düzeyleri nasıldır?
2. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki çalışma yılı, okul türü ve kurumundaki öğretmen sayısı bağımsız değişkeni ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

II. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeline, çalışmaya katılan çalışma grubuna, veri toplama araçlarına ve veri analizine yer verilmiştir.

A. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel araştırma deseni ile yapılandırılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden ise tarama modeli kullanılarak bulgulara ulaşılmıştır. Tarama modeli, var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2009). Araştırma, genel tarama modellerinden, betimsel tarama modeli ile hazırlanmıştır.

B. Çalışma Grubu

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda İstanbul Anadolu Yakasında özellikle göç alan ve farklılıkların yoğunluklu olduğu Sancaktepe ve Sultanbeyli ilçelerinde resmi okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri evreni oluşturmaktadır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü'nün istatistik verileri doğrultusunda Sancaktepe ilçesinde resmi ve özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmen sayısının 176 ve Sultanbeyli ilçesinde resmi ve özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmen sayısının ise 116 olduğu tespit edilmiştir (İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2014). Evren kapsamında toplamda 292 okul öncesi öğretmeni bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde %95'lik güven aralığında en az 166 okul öncesi öğretmenine ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır. Rasgele örneklem doğrultusunda Sancaktepe ve Sultanbeyli ilçelerinde resmi ve özel anaokullarında/anasınıflarında görev yapan toplam 211 okul öncesi öğretmenine ulaşılmış ve çalışma grubuna dahil edilmiştir. Katılımcıların araştırmaya katılımında gönüllülük esas alınmıştır. Katılımcılar ile ilgili demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Demografik Bilgiler		n	%
Cinsiyet	Kadın	198	93,8
	Erkek	13	6,2
	Toplam	211	100
Yaş	25 yaş ve altı	75	35,5
	26-30 yaş	72	34,2
	31-35 yaş	37	17,5
	35 yaş ve üstü	27	12,8
	Toplam	211	100
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	55	26,1
	Lisans	132	62,5
	Lisansüstü	24	11,4
	Toplam	211	100
Mesleki Kıdem	5 Yıl ve altı	110	52,1
	6-10 Yıl	68	32,3
	11-15 Yıl	18	8,5
	16 Yıl ve üstü	15	7,1
	Toplam	211	100
Çalıştığı Okuldaki Çalışma Yılı	5 Yıl ve altı	169	80,1
	6-10 Yıl	34	16,1
	11 Yıl ve üstü	8	3,8
	Toplam	211	100
Okul Türü	İlköğretim Anasınıfı	41	19,4
	Bağımsız Anaokulu	115	54,5
	Uygulama Anaokulu	12	5,7
	Özel/Vakıf	43	20,4
	Toplam	211	100
Kurumdaki Öğretmen Sayısı	5 ve altı	46	21,8
	6-10	79	37,4
	11-15	39	18,5
	16-20	27	12,8
	21 ve üstü	20	9,5
	Toplam	211	100

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin %93,8'inin kadın, %6,2'sinin erkek; %35,5'inin 25 yaş ve altında, %34,2'sinin 26 ile 30 yaş arasında, %17,5'inin 31 ile 35 yaş arasında ve %12,8'inin ise 35 yaş ve üstünde; %62,5'inin lisans, %26,1'inin ön lisans ve %11,4'ünün lisansüstü mezunu; %52,1'inin 5 yıl ve altında, %32,3'ünün 6 yıl ile 10 yıl arasında, %8,5'inin 11 yıl ile 15 yıl arasında ve %7,1'inin ise 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışma grubuna dahil edilen okul öncesi öğretmenlerinin %80,1'inin 5 yıl ve altında, %16,1'inin 6-10 yıl arasında ve %3,8'inin ise 11 yıl ve üstünde çalıştığı kurumda görev yaptığı; %54,5'inin bağımsız anaokulunda, %20,4'ünün özel/vakıf anaokulu/anasımında, %19,4'ünün ilköğretime bağlı anasınıfı ve %5,7'sinin uygulama anaokulunda çalıştığı; %37,4'ünün okulunda 6-10 adet, %21,8'inin okulunda 5 ve altı adet, %18,5'inin okulunda 11-15 adet, %12,8'inin 16-20 adet ve %9,5'inin okulunda 21 ve daha fazla öğretmen olduğu tespit edilmiştir.

C. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, araştırmacılar tarafından geliştirilmiş demografik bilgi formu ve okul öncesi öğretmenlerinin farklılıkların yönetimine ilişkin algılarını belirleyebilmek için Balay ve Sağlam (2004) tarafından geliştirilmiş "Farklılıkların Yönetimi Ölçeği" kullanılmıştır.

1. Demografik bilgi formu

Demografik bilgi formu araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olup, araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik bilgilerini belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Demografik bilgi formunda toplam 7 tane kapalı uçlu soru bulunmaktadır. Bu demografik bilgi formunda okul öncesi öğretmenin cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, mesleki kıdemi, çalıştığı okuldaki çalışma yılı, çalıştığı okul türü ve bulunduğu okuldaki öğretmen sayısı ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

2. Farklılıkların yönetimi ölçeği

Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin farklılıkların yönetimine ilişkin algılarını belirleyebilmek amacıyla Balay ve Sağlam (2004) tarafından geliştirilen "Farklılıkların Yönetimi Ölçeği" kullanılmıştır. "Farklılıkların Yönetimi Ölçeği" toplam 28 likert tipi madde içermektedir. Ölçek üç alt faktörden oluşmaktadır. Bu alt faktörler "Bireysel Tutum ve Davranışlar (BTD)", "Örgütsel Değerler ve Normlar (ÖDN)" ve "Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar (YUP)"dir. Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin ilk geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında her faktörün açıkladıkları varyans oranının, sırasıyla,%11.4,

%15.7 ve %31 olduğu; üç faktörün açıkladığı toplam varyansın ise % 58.1 olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmiştir. Aynı zamanda birinci faktör için hesaplanan alfa katsayısının .77, aynı katsayının ikinci faktör için .83, üçüncü faktör için ise, .95 olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada araştırmaya katılan çalışma grubuyla gerçekleştirilen güvenirlik çalışmasında ise cronbach alfa değerleri “Bireysel Tutum ve Davranışlar” alt faktöründe .78, “Örgütsel Değerler ve Normlar” alt faktöründe .89 ve “Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar” alt faktöründe .96 ve ölçek toplamında ise .88 olarak tespit edilmiştir. Testin alt boyutlarından da anlaşıldığı üzere, ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

D. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nden elde edilen veriler SPSS 22.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Araştırmada normallik testi Shapiro-Wilk p değerleri ve basıklık-çarpıklık değerleri dikkate alınarak normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmanın alt problemlerine cevap ararken parametrik testlerden yararlanılmıştır. Araştırmada bağımsız t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

III. BULGULAR

A. Araştırmaya Katılan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algı Düzeyleri Nasıldır?

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerine uygulanan “Farklılıkların Yönetimi Ölçeği” alt boyut ve toplam puanlarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Farklılıkların Yönetimi Ölçeği alt boyut ve toplam puanların tanımlayıcı istatistikleri

Farklılıkların Yönetimi Ölçeği	n	\bar{x}	ss
Bireysel Tutum ve Davranışlar	211	3,718	,112
Örgütsel Değerler ve Normlar	211	3,764	,152
Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar	211	3,599	,221
Ölçek Toplam Puan	211	3,663	,186

Tablo 2’de Farklılıkların Yönetimi Ölçeği birinci alt boyutu olan Bireysel Tutum ve Davranışlar alt boyutunda bulunan maddelerin ortalama toplam değeri

3,718, ikinci alt boyutu olan Örgütsel Değerler ve Normlar alt boyutunda maddelerin ortalama toplam değeri 3,764, üçüncü alt boyut olan Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar alt boyutunda maddelerin ortalama toplam değeri 3,599, Farklılıkların Yönetimi Ölçeği toplam puan ortalama toplam değeri 3,663'tür. Ölçek toplam ve alt boyutlarında farklılıkların yönetimine ilişkin algı puanlarının ortalama değerinde olduğu söylenebilir.

B. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Bağımsız Değişkeni İle Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları Arasında Anlamlı Bir İlişki var mıdır?

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin cinsiyet bağımsız değişkeni ile Farklılıkların Yönetimi Ölçeği alt boyutları olan “Bireysel Tutum ve Davranışlar”, “Örgütsel Değerler ve Normlar”, “Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar” ve toplam puan arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için bağımsız t-testi uygulanmış ve bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Bağımsız Değişkenleri İle Farklılıkların Yönetime İlişkin Algı Puanları Arasındaki Bağımsız T-Testi Sonuçları

Farklılıkların Yönetime İlişkin Algıları	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
BTD	Kadın	198	14,909	2,972	,718	,474
	Erkek	13	14,307	2,015		
ÖDN	Kadın	198	30,227	5,843	1,067	,287
	Erkek	13	28,461	4,611		
YUP	Kadın	198	57,853	15,077	1,013	,312
	Erkek	13	53,538	11,177		
Toplam Puan	Kadın	198	102,989	21,209	1,117	,265
	Erkek	13	96,307	14,901		

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet bağımsız değişkeni ile Farklılıkların Yönetimi Ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bir diğer ifade ile okul öncesi öğretmenlerin cinsiyetleri ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

C. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaş Bağımsız Değişkeni İle Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları Arasında Anlamlı Bir İlişki var mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin yaş bağımsız değişkeni ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit edebilmek

için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizinin sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni ile Farklılıkların Yönetime İlişkin Algı Puan Ortalamaları Arasında Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Yaş	n	\bar{x}	s.s.	SD	F	p	Anlamlı Fark
Farklılıkların Yönetimi	BTĐ	25 Yaş ve Altı	75	15,41	3,05	3/207	3,352	,020*	1-2
		26-30 Yaş	72	14,25	2,60				1-4
		31-35 Yaş	37	14,82	2,36				2-4
		36 Yaş ve Üst	27	13,40	2,57				
	ÖDN	25 Yaş ve Altı	75	31,46	5,74	3/207	3,920	,009*	1-2
		26-30 Yaş	72	28,79	5,14				1-3
		31-35 Yaş	37	28,89	4,71				
		36 Yaş ve Üst	27	29,59	5,65				
	YUP	25 Yaş ve Altı	75	60,38	14,79	3/207	2,100	,101	----
		26-30 Yaş	72	57,33	13,58				
		31-35 Yaş	37	53,05	14,73				
		36 Yaş ve Üst	27	56,70	17,56				
Toplam	25 Yaş ve Altı	75	107,26	21,63	3/207	2,759	,043*	1-2	
	26-30 Yaş	72	100,37	18,11				1-3	
	31-35 Yaş	37	96,27	19,23					
	36 Yaş ve Üst	27	104,07	25,60					

* p<.05

Tablo 4'te verilen tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin yaş bağımsız değişkeni ile Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin üçüncü alt boyutu olan yönetsel uygulamalar ve politikalarda anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan araştırmaya katılan öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin algılarının diğer alt boyutları ile yaş bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Ölçeğin birinci alt boyutu olan Bireysel Tutum ve Davranışlar puanlarında 25 yaş ve altı öğretmenler ile 26-30 yaş öğretmenler ve 36 yaş ve üstü yaşa sahip öğretmenler arasında, 25 yaş ve altı öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Aynı alt boyutta 26-30 yaş öğretmenler ile 36 yaş ve üstü yaşa sahip öğretmenler arasında, 26-30 yaş öğretmenlerin lehine bir farklılaşma olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin ikinci alt boyutu Örgütsel Değerler ve Normlar ve ölçek toplam puanları ile yaş bağımsız değişkeni arasında da anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Her iki boyutta

da 25 yaş ve altı okul öncesi öğretmenleri ile 26-30 yaş ve 31-35 yaş öğretmenler arasında, 25 yaş ve altı öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Bir diğer ifade ile ölçeğin yönetsel uygulamalar ve politikalar alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarında okul öncesi öğretmenlerinin yaşları yükseldikçe farklılıkların yönetimine ilişkin algıları da azalmakta olduğu söylenebilir.

D. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Bağımsız Değişkeni İle Farklılıkların Yönetimine İlişkin Alguları Arasında Anlamlı Bir İlişki var mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenim durumu bağımsız değişkeni ile farklılıkların yönetimine ilişkin alguları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit edebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizinin sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Değişkeni ile Farklılıkların Yönetime İlişkin Algı Puan Ortalamaları Arasında Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{x}	s.s.	SD	F	p	Anlamlı Fark	
Farklılıkların Yönetimi	BYD	Ön Lisans	55	15,32	3,00	2/208	1,401	,249	---
		Lisans	132	14,81	2,80				
		Lisansüstü	24	14,16	3,29				
	ÖDN	Ön Lisans	55	31,52	5,54	2/208	2,254	,108	---
		Lisans	132	29,58	5,70				
		Lisansüstü	24	29,83	6,43				
	YUP	Ön Lisans	55	62,76	12,94	2/208	4,914	,008*	1-3
		Lisans	132	56,11	14,32				
		Lisansüstü	24	53,83	19,19				
Toplam	Ön Lisans	55	109,61	19,20	2/208	4,529	,012*	1-3	
	Lisans	132	100,50	20,41					
	Lisansüstü	24	97,83	24,22					

* p<.05

Tablo 5 incelendiğinde, Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin birinci ve ikinci alt boyutu olan "Bireysel Tutum ve Davranışlar" ve "Örgütsel Değerler ve Normlar" alt boyutu ile okul öncesi öğretmenlerinin öğrenim durumu bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Diğer taraftan ölçeğin üçüncü alt boyutu olan "Yönetsel Uygulamalar ve Politikalar" ve ölçek toplam puan ile öğrenim durumu bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ölçeğin üçüncü alt boyutu olan "Yönetsel Uygulamalar ve Politikalar"

boyutunda ve ölçek toplam puanlarında lisansüstü mezunu öğretmenler ile ön lisans mezunu öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Bu farklılaşma ön lisans mezunu öğretmenlerin lehinedir. Bir diğer ifade ile ön lisans mezunu öğretmenlerin Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar alt boyutunda ve ölçek toplam puanlarında, lisansüstü mezunu öğretmenlere göre farklılıkların yönetimine ilişkin algıları daha yüksektir.

E. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Bağımsız Değişkeni İle Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları Arasında Anlamlı Bir İlişki var mıdır?

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin mesleki kıdem bağımsız değişkeni ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni ile Farklılıkların Yönetime İlişkin Algı Puan Ortalamaları Arasında Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kıdem	n	\bar{x}	s.s.	SD	F	p	Anlamlı Fark
Farklılıkların Yönetimi	BTĐ	5 Yıl ve altı	110	14,70	3,02	3/207	2,033	,110	----
		6-10 Yıl	68	14,88	2,70				
		11-15 Yıl	18	14,44	2,85				
		16 Yıl ve üstü	15	16,60	2,87				
	ÖDN	5 Yıl ve altı	110	30,04	5,93	3/207	2,840	,039*	2-4
		6-10 Yıl	68	29,85	5,42				3-4
		11-15 Yıl	18	28,38	5,81				
		16 Yıl ve üstü	15	33,93	5,07				
	YUP	5 Yıl ve altı	110	59,10	14,19	3/207	2,229	,086	----
		6-10 Yıl	68	55,45	15,39				
		11-15 Yıl	18	52,22	16,70				
		16 Yıl ve üstü	15	62,60	13,25				
Toplam	5 Yıl ve altı	110	103,84	20,82	3/207	2,535	,058	----	
	6-10 Yıl	68	100,19	20,94					
	11-15 Yıl	18	95,05	20,33					
	16 Yıl ve üstü	15	113,13	18,65					

* p<.05

Tablo 6 incelendiğinde, Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin "Bireysel Tutum ve Davranışlar", "Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar" ve ölçek toplam puanları ile öğretmenlerin mesleki kıdem bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Fakat araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki kıdem bağımsız değişkeni ile Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin

ikinci alt boyutu olan “Örgütsel Değerler ve Normlar” alt boyutu puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel Değerler ve Normlar alt boyutunda; 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Farklılaşma 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehinedir.

F. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Çalıştığı Okuldaki Çalışma Yılı Bağımsız Değişkeni İle Farklılıkların Yönetimine İlişkin Alguları Arasında Anlamlı Bir İlişki var mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştığı okulda çalışma yılı bağımsız değişkeni ile farklılıkların yönetimine ilişkin alguları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Çalıştığı Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni ile Farklılıkların Yönetime İlişkin Algı Puan Ortalamaları Arasında Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Okuldaki Çalışma Yılı	n	\bar{X}	s.s.	SD	F	p	Anlamlı Fark
BTĐ	5 Yıl ve altı	169	14,67	2,873	2/208	4,938	,008*	1-3
	6-10 Yıl	34	15,14	2,945				
	11 Yıl ve üstü	8	17,87	2,356				
ÖDN	5 Yıl ve altı	169	30,01	5,682	2/208	4,919	,008*	1-3
	6-10 Yıl	34	29,23	5,888				
	11 Yıl ve üstü	8	36,12	4,389				
YUP	5 Yıl ve altı	169	58,65	14,325	2/208	2,728	,068	---
	6-10 Yıl	34	52,17	16,353				
	11 Yıl ve üstü	8	58,12	16,974				
Toplam	5 Yıl ve altı	169	103,33	20,624	2/208	2,385	,095	---
	6-10 Yıl	34	96,55	21,976				
	11 Yıl ve üstü	8	112,12	18,419				

* p<.05

Tablo 7 incelendiğinde, Farklılıkların Yönetimi Ölçeği’nin üçüncü alt boyutu olan “Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar” ve ölçek toplam puan ile okul

öncesi öğretmenlerinin çalıştığı okuldaki çalışma yılı bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Diğer taraftan Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin birinci ve ikinci alt boyutu olan , “Bireysel Tutum ve Davranışlar” ve “Örgütsel Değerler ve Normlar” alt boyutları puanları ile öğretmenlerin çalıştığı okuldaki çalışma yılı bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. 11 yıl ve üstü aynı okulda çalışmaya devam eden okul öncesi öğretmenleri ile 5 yıl ve altı ve 6-10 yıl arası aynı okulda çalışan öğretmenlerin arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklılaşmanın 11 yıl ve üstü aynı kurumda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin lehinedir. Bir diğer ifade ile Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin birinci ve ikinci alt boyutu olan , “Bireysel Tutum ve Davranışlar” ve “Örgütsel Değerler ve Normlar” alt boyutlarında uzun süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin algı puanları daha kısa süre aynı kurumda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

G. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türü Bağımsız Değişkeni İle Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları Arasında Anlamlı Bir Farklılaşma var mıdır?

Okul öncesi öğretmenlerinin okul türü bağımsız değişkeni ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkeni ile Farklılıkların Yönetime İlişkin Algı Puan Ortalamaları Arasında Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Okul Türü	n	\bar{X}	s.s.	SD	F	p	Anlamlı Fark
BTD	İlköğretim Anasınıfı	41	13,56	3,23	3/207	3,959	,009*	1-2
	Bağımsız Anaokulu	115	15,34	2,75				
	Uygulama Anaokulu	12	15,08	3,08				
	Özel/Vakıf	43	14,79	2,69				
ÖDN	İlköğretim Anasınıfı	41	27,90	6,31	3/207	2,752	,054	---
	Bağımsız Anaokulu	115	30,46	5,63				
	Uygulama Anaokulu	12	30,41	6,33				
	Özel/Vakıf	43	31,23	5,10				
YUP	İlköğretim Anasınıfı	41	48,34	16,06	3/207	8,403	,000*	1-2
	Bağımsız Anaokulu	115	60,24	13,09				1-4
	Uygulama Anaokulu	12	52,50	11,73				
	Özel/Vakıf	43	60,72	15,48				
Toplam	İlköğretim Anasınıfı	41	89,80	22,42	3/207	7,567	,000*	1-2
	Bağımsız Anaokulu	115	106,05	18,99				1-4
	Uygulama Anaokulu	12	98,00	18,05				
	Özel/Vakıf	43	106,74	20,66				

* p<.05

Tablo 8 incelendiğinde, araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin çalıştığı okul türü bağımsız değişkeni ile Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin ikinci alt boyutu olan "Örgütsel Değerler ve Normlar" boyut puanları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken; "Bireysel Tutum ve Davranışlar", "Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar" ve toplam puanlar arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Birinci alt boyut olan "Bireysel Tutum ve Davranışlar" puanlarında; ilköğretime bağlı anasınıflarında görev yapan öğretmenleri ile bağımsız anaokulu öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Bu farklılaşma bağımsız anaokullarında devam eden öğretmenlerin lehinedir. Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin üçüncü alt boyutu ve ölçek toplam puanına göre ise; ilköğretime bağlı anasınıfında çalışan öğretmenler ile bağımsız anaokulu ve özel/vakıf anaokulu/anasınıfında görev

yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Bu farklılaşma bağımsız anaokulu ve özel/vakıf anaokulu/anasınıfında görev yapan öğretmenlerin lehinedir.

H. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kurumda Çalışan Öğretmen Sayısı Bağımsız Değişkeni İle Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algıları Arasında Anlamlı Bir İlişki var mıdır?

Araştırmanın son alt amacı olan okul öncesi öğretmenlerinin bulunduğu kurumda çalışan öğretmen sayısı bağımsız değişkeni ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizinin sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Çalıştığı Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkeni ile Farklılıkların Yönetime İlişkin Algı Puan Ortalamaları Arasında Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Öğretmen Sayısı	n	\bar{x}	s.s.	SD	F	p	Anlamlı Fark	
Farklılıkların Yönetimi	BTD	5 ve altı	46	14,97	3,36	4/206	1,623	,170	----
		6-10	79	14,83	2,71				
		11-15	39	15,71	3,07				
		16-20	27	14,18	2,00				
		21 ve üstü	20	14,05	3,18				
	ÖDN	5 ve altı	46	30,52	6,97	4/206	1,013	,402	----
		6-10	79	30,24	5,44				
		11-15	39	31,05	6,09				
		16-20	27	29,00	4,55				
		21 ve üstü	20	28,40	4,76				
	YUP	5 ve altı	46	54,06	16,62	4/206	2,526	,052	----
		6-10	79	59,03	14,36				
		11-15	39	62,46	14,28				
		16-20	27	55,66	10,31				
		21 ve üstü	20	53,05	16,69				
	Toplam	5 ve altı	46	99,56	22,65	4/206	2,166	,074	----
		6-10	79	104,11	20,72				
		11-15	39	109,23	21,89				
		16-20	27	98,85	13,47				
		21 ve üstü	20	95,50	21,27				

Tablo 9 incelendiğinde, çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda çalışan öğretmen sayısı değişkeni ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifade ile okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlardaki öğretmen sayısı ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında bir ilişki yoktur.

IV. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin görüşleri bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenlerin çalıştıkları kurumda farklılıkların yönetimine ilişkin algılarının ölçeğin her bir alt boyutu için ve tamamı için ortalamasının üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre okul öncesi eğitim kurumlarında farklılıkların değer gördüğü, farklı olanların yargılanmadığı, demokratik bir okul ikliminden de söz edilebilir. Araştırmanın bu sonucu Memduhoğlu ve Ayyürek (2014) tarafından okulöncesi eğitim kurumlarında farklılıkların yönetimi düzeyini belirlemek için Van'da gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Farklı eğitim kademelerinde farklılıkların yönetimi ile ilgili yapılmış çalışmalarda çoğunlukla bu araştırmanın sonucunu destekler sonuçlar elde edilmiştir. Memduhoğlu (2011) tarafından liselerde farklılıkların yönetiminin ne düzeyde gerçekleştiğini belirlemek için yapılan araştırmada da benzer bir sonuç çıkmış ve öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin olumlu görüşte oldukları belirlenmiştir. Kılıçlar-Şahin (2015) de ilköğretim okullarında farklılıkların yönetimini yüksek düzeyde bulmuştur. Çetin ve Bostancı (2014) ise çalışmalarında ilköğretim okullarında farklılıkların yönetimi düzeyini okul müdürü görüşlerine göre yüksek, öğretmenlere göre ise orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Balyer ve Gündüz (2011) tarafından yapılan bir araştırma bulgusu ise bu araştırmanın bulgusu ile örtüşmemektedir ve ilköğretim okullarında yönetici ve öğretmen görüşlerine göre farklılıkların yönetimine ilişkin algının düşük olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise öğretmenlerin cinsiyet ve çalıştıkları kurumlardaki öğretmen sayısı bağımsız değişkenleri ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığıdır. Daha önceki çalışmalarda kurumdaki öğretmen sayısı bir değişken olarak alınmamakla beraber cinsiyet değişkenine ilişkin araştırmanın bu bulgusunu desteklemeyen araştırmalar mevcuttur. Kılıçlar ve Şahin (2015), Balyer ve Gündüz (2011), Memduhoğlu ve Ayyürek (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre cinsiyete göre farklılıkların yönetimine ilişkin görüş erkekler lehine farklılaşmaktadır. Bunun yanında Çetin ve Bostancı (2014) ve Boydak-Özan ve Polat (2013) ilköğretim okullarında yapmış oldukları çalışmada bu araştırmanın sonucu ile paralel şekilde cinsiyete göre farklılıkların yönetimi algısı arasında bir farklılığın olmadığını belirlemişlerdir.

Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin yönetsel uygulamalar ve politikalar alt

boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarında okul öncesi öğretmenlerinin yaşları yükseldikçe farklılıkların yönetimine ilişkin algıları da azalmakta olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni öğretmenlerin yaşları arttıkça ve deneyim kazandıkça özellikle yönetime karşı bakış açılarının daha eleştirel olduğu ve yönetimden daha fazla şey bekledikleri şeklinde yorumlanabilir. Bir diğer sonuç ise, ön lisans mezunu öğretmenlerin Yönetimsel Uygulamalar ve Politikalar alt boyutunda ve ölçek toplam puanlarında, lisansüstü mezunu öğretmenlere göre farklılıkların yönetimine ilişkin algıları daha yüksektir. Araştırmamızın bu bulgusu alanyazındaki çalışmaların bulguları ile farklılık göstermektedir. Boydak-Özan ve Polat (2013), Memduhoğlu ve Ayyürek (2014) ve Kılıçlar ve Şahin (2015) farklılıkların yönetimine ilişkin algının öğrenim durumuna göre farklılaşmadığını bulmuşlardır. Balyer ve Gündüz (2011) ise bu bulgunun tam tersi bir şekilde öğrenim düzeyi arttıkça farklılıkların yönetimine ilişkin algının yükseldiğini belirlemişlerdir.

Örgütsel Değerler ve Normlar alt boyutunda; 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Farklılaşma 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehinedir. Boydak-Özan ve Polat (2013) tarafından ilköğretim okullarında yapılan bir araştırmaya göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri ve farklılıkların yönetimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin birinci ve ikinci alt boyutu olan , “Bireysel Tutum ve Davranışlar” ve “Örgütsel Değerler ve Normlar” alt boyutlarında uzun süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin algı puanları daha kısa süre aynı kurumda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bunun nedeni uzun süre aynı kurumda çalışan öğretmenlerin okulun işleyişini, sorunlarını, çevreyi daha iyi tanımaları ve yönetici davranışlarını bu değişkenleri göz önünde bulundurarak anlamlandırmaları olabilir. Okulu ve onu etkileyen değişkenleri daha iyi bilen öğretmenlerin bu noktada empati kurma düzeyleri kurumda daha az çalışmış öğretmenlere göre yüksek olabilir.

Birinci alt boyut olan “Bireysel Tutum ve Davranışlar” puanlarında; ilköğretime bağlı anasınıfında görev yapan öğretmenleri ile bağımsız anaokulu öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Bu farklılaşma bağımsız anaokullarında devam eden öğretmenlerin lehinedir. Bağımsız anaokullarının tamamen okul öncesi çocuklara eğitim vermesi nedeniyle, yönetimlerinin de bu yapıya daha uygun örgütlenmesi ve işlemesi araştırmamızın bu sonucunun bir nedeni olabilir. Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'nin üçüncü alt boyutu ve ölçek toplam puanına göre ise; ilköğretime bağlı anasınıfında

çalışan öğretmenler ile bağımsız anaokulu ve özel/vakıf anaokulu/ anasınıfında görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Bu farklılaşma bağımsız anaokulu ve özel/vakıf anaokulu/ anasınıfında görev yapan öğretmenlerin lehinedir.

Araştırma sonucunda şu önerilerde bulunulabilir:

- Devlet ve özel kurumlarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerine farklılıklar, farklılıkların avantajları ve farklılıkların yönetimi konularında eğitimler verilebilir.
- Okulöncesi eğitim kurumları bağımsız anaokulları şeklinde örgütlenebilir.
- Okul yönetimlerinin demokratik yapılar olarak algılanması ve bu doğrultuda geliştirilecek yönetsel etkinlikler farklılıkların çeşitlenmesine ve bunun bir güç olarak kullanılmasına katkı sağlayacaktır. Durum böyle olunca demokrasi anlayışının geliştirilmesi okullarda da bu anlayışla yönetim etkinliklerini sağlayacaktır.
- Bu araştırma dışında alınmamış farklı değişkenler ile farklılıkların yönetimine ilişkin algıları karşılaştırılabilir. Ayrıca konu üzerine derinlemesine çalışılıp, nitel araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Okul öncesi öğretmenleri, farklılıkların yönetimini sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmiş ve bu durumu avantaja çevirmiş ülkelerle ortaklaşa projelere dâhil edilebilir. Bu şekilde yurtdışındaki örnek modelleri görüp, kendi eğitim ve öğretim programına entegre edebilir.

KAYNAKÇA

- BALAY, R. ve Sağlam, M. (2004). Eğitimde farklılıkların yönetimi ölçeğinin uygulanabilirliği, *SDÜ Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 32-46.
- BALYER, A., ve Gündüz, Y. (2011). Yönetici ve öğretmenlerin okullarında farklılıkların yönetimine ilişkin algılarının incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 25-43.
- BİLGİN, N. (2007). *Kimlik inşası*. Ankara: Aşına Kitaplar.
- BOYDAK ÖZAN, M. ve Polat, A. G. M. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin farklılıkların yönetimine yönelik algıları (Muş ili örneği). *E-International Journal of Educational Research*, 4(4), 55-77.
- COVEY, S. R. (1998). *Etkili insanların 7 alışkanlığı*. (Çev: Gönül Suveren, Osman Deniztekin) İstanbul: Varlık Yayınları
- CÜCELOĞLU, D. (1997). *İyi düşün doğru karar ver*. İstanbul: Sistem Yayınları.

- ÇETİN, N., ve Bostancı, A. B. (2014). İlköğretim okullarında okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme durumu. *Sakarya University Journal of Education, SAÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 1(2)*. 1-10.
- DEMİRBOLAT, A. O. (1999). Demokrasi ve demokratik eğitim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18*, 229-244.
- HOTAMAN D. (2010). Demokratik eğitim: demokratik bir eğitim programı. *Kuramsal Eğitimbilim, 3(1)*:29-42.
- İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ (2014). *2013-2014 İstatistik Verileri*. https://istanbul.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_04/01104349_stanbulstatistikleri201302014.pdf sitesinden 15.02.2016 tarihinde ulaşılmıştır.
- KARAKÜTÜK, K. (2001). *Demokratik laik eğitim (Çağdaş toplum olmanın yolu)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- KARASAR, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- KILIÇLAR- ŞAHİN, E. (2015). *İlköğretim kurumlarında farklılıkların yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- MEMDUHOĞLU, H. B. (2011). Liselerde farklılıkların yönetimi: Bireysel tutumlar, örgütsel değerler ve yönetsel politikalar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(2)*.37-53.
- MEMDUHOĞLU, H. B., ve Ayyürek, O. (2014). Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre anaokullarında farklılıkların yönetimi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 4(1)*, 175-188.
- ÖZKAYA, M. A., Özbilgin, M. ve Şengül, C. M. (2008). Türkiye’de Farklılıkların Yönetimi: Türk ve Yabancı Ortaklı Şirket Örnekleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*, 359- 375.
- ROSEN, R. (1998). *İnsan yönetimi*. İstanbul: Mü-Ka Matbaacılık.
- SÜRAL ÖZER, P. (2007). *Çeşitliliği Yeniden Düşünmek ve Çeşitliliklerin Yönetimi. Türkiye’de İşletmecilikte Yeni Perspektifler* (ss. 97-122) (Editörler: Kurt, M., Bayraktaroğlu, S.) Ankara: Gazi Kitabevi.
- SÜRGEVİL, O. (2008). *Farklılık ve işgücü farklılıklarının yönetimine analitik bir yaklaşım*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ŞİŞMAN, M., Güleş, H. ve Dönmez, A. (2010). Demokratik bir okul kültürü için yeterlilikler çerçevesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1)*, 167-182.
- TDK., (2016a). *Farklılık*. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.57b57bd8d3f812.3053054 sitesinden 15.02.2016 tarihinde ulaşılmıştır.
- TDK., (2016b). *Demokrasi*. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.57b59218750b27.94243085 sitesinden 17.02.2016 tarihinde ulaşılmıştır.
- TOZKOPARAN, G., ve Vatansver, Ç. (2011). Farklılıkların yönetimi: İnsan kaynakları yöneticilerinin farklılık algısı üzerine bir odak grup çalışması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 21*, 89- 109.
- TÖREMEN, F. (2001). *Öğrenen okul*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

WILLIAMS, K. Y. ve O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77-140.