

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Kariyer Yönetimi Yetkinlikleri ile Önderlik Modelleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Investigation of the Relationship Between the Career Management Competencies and Leadership Styles of School Principals According to The Teachers of The Turkish Republic of Northern Cyprus

Zehra ERKAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi
Master of Arts, Cyprus Health and Social Sciences University
Güzelyurt, TRNC

Zehra.erkan.012803@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-2400-7770>
<https://ror.org/05cv8rb65>

Yasemin KAYA

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi
Master of Arts, Cyprus Health and Social Sciences University
Güzelyurt, TRNC

ysmnkaya1981@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0007-7439-4419>
<https://ror.org/05cv8rb65>

Ayşe NURÇİN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi
Master of Arts, Cyprus Health and Social Sciences University
Güzelyurt, TRNC

aysenurcin21@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0007-6954-0426>
<https://ror.org/05cv8rb65>

Nur SOYLU

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi
Master of Arts, Cyprus Health and Social Sciences University
Güzelyurt, TRNC

nursoylu92@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-9566-5914>
<https://ror.org/05cv8rb65>

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 12 Haziran / June 2024

Kabul Tarihi / Date Accepted: 28 Haziran / June 2024

Yayın Tarihi / Date Published: 30 Haziran / June 2024

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Haziran / June

Atıf / Cite as: Erkan, Zehra vd. "Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Kariyer Yönetimi Yetkinlikleri ile Önderlik Modelleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Kıbrıs* 14 (Haziran 2024), 41-57.

İntihal / Plagiarism: Bu makale, intihal.net yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir/This article has been scanned by intihal.net. No plagiarism detected.

Etik Beyan/Ethical Statement: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur/It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited (**Zehra Erkan- Yasemin Kaya- Ayşe Nurçin- Nur Soylu**).

Yayıncı / Published by: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi / Social Sciences University of Ankara.

Bu makale Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisans (CC BY-NC) ile lisanslanmıştır. This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC).

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Kariyer Yönetimi Yetkinlikleri ile Önderlik Modelleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

Özet

Bu çalışmanın hedefi KKTC’de Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kamu okullarında görev yapan yöneticilerin kariyer yönetimi yetkinlikleri ile önderlik modelleri arasındaki ilişkiyi inceleyip, belirlemektir. İlişkisel tarama modeli baz alınarak yapılan bu çalışmada iki farklı ölçekle veri toplama yoluna gidilmiştir. Bu bağlamda Okul Yöneticileri Önderlik Modelleri Ölçeği ve Kariyer Yönetim Yeterliliği ölçeklerinden yararlanılmıştır. Araştırma KKTC’de okullarda kariyer yönetimi ve önderlik modelleri arasındaki ilişkinin incelenmesi bakımından önem arz etmektedir. Nitekim okul idarecilerinin öğretmene yaklaşımı, öğretmenin kendini ihtiyaç duyduğu alanda geliştirmesine imkân sağlaması veya onları teşvik etmesi, yine okul müdürlerinin idari kararlar alırken veya yönetirken hangi önderlik modellerini baz alarak hareket ettiği de önemlidir. Araştırmada çalışma evrenini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nin tüm ilçelerinde bulunan 2023-2024 Eğitim Öğretim dönemi Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında çalışan eğitimciler oluşturmaktadır. İnceleme örnekleme bağlı 0.5 hata payı dikkate alınarak ortaöğretimde görevli 2900 öğretmen içerisinde minimum 345 öğretmene ulaşılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda içerisinde Öğretmen Akademisi, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora yapmış olan toplam 357 kişi örneklem olarak çalışmaya katılmıştır. Araştırma nicel bir çalışmadır. Veriler Google Form üzerinden toplanmıştır. Verilerin analizinde korelasyon analizi, Kariyer Yönetim Yeterlilikleri Ölçeği ve Okul İdarecileri Önderlik Modelleri ölçeği değişkenleri arasında istatistiksel veriler sonucunda zayıf yönlü bir pozitif ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu veriler aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çalışma; KKTC kontekstindeki özgünlük, kariyer yönetimi ve önderlik modellerinin birlikte incelenmesi, eğitim yöneticilerinin algılanması, değişim ve süreklilik perspektifi, literatürdeki boşluğun doldurulması: Özellikle KKTC bağlamında kariyer yönetimi ve önderlik modelleri üzerine yapılan bu tür bir çalışma, mevcut literatürdeki boşluğu doldurarak araştırmacılara, eğitimcilere ve karar vericilere yeni perspektifler sunabilir. Bu unsurlar, çalışmanın özgünlüğünü ve literatüre sağladığı katkıları vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Yönetimi, Liderlik, Liderlik Modeli, İdareci, Okul, Öğretmen.

Investigation of the Relationship Between the Career Management Competencies and Leadership Styles of School Principals According to The Teachers of The Turkish Republic of Northern Cyprus

Abstract

The aim of this study is to examine and determine the relationship between the career management competencies and leadership models of administrators working in public secondary schools affiliated with the Ministry of National Education in TRNC. In this research, which was based on the relational screening model, data was collected with two different scales. In this context, the School Administrators Leadership Models Scale and Career Management Competence scales were used. The research is important in terms of examining the relationship between career management and leadership models in schools in TRNC. As a matter of fact, the approach of school administrators to teachers, allowing or encouraging teachers to improve themselves in the field they need, and the leadership models that school principals use when making administrative decisions or managing are also important. The study population in the research consists of educators working in educational institutions affiliated with the Ministry of National Education for the 2023-2024 academic year in all districts of the Turkish Republic of Northern Cyprus. Taking into account the 0.5 margin of error due to the review sample, it was aimed to reach a minimum of 345 teachers out of 2900 teachers working in secondary education. In this context, a total of 357 people who had an associate degree, bachelor's degree, master's degree and doctorate degree from the Teacher's Academy participated in the research as a sample. The research is a quantitative research. Data was collected via Google Form. In the analysis of the data, correlation analysis shows that there is a weak positive relationship between the variables of the Career Management Competencies scale and the School Administrators Leadership Models scale, as a result of the statistical data. These data show that the relationship between them is significant. This work; Originality in the TRNC Context, Examining Career Management and Leadership Models Together, Perception of Educational Managers, Change and Continuity Perspective, Filling the Gap in the Literature: This type of study, especially on career management and leadership models in the TRNC context, fills the gap in the existing literature and provides

* Bu çalışmanın etik kurul onayı Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 08.12.2023 tarihinde KSTU/2023/265 proje numaralı aynı çalışmaya atfen verilmiştir.

researchers, educators and decision makers. Can offer new perspectives. These elements emphasize the originality of the study and its contributions to the literature.

Keywords: Career, Career Management, Leadership, Leadership Model, Administrator, School, Teacher.

Giriş

Okullar toplum için birey yetiştiren laboratuvarlardır. Bu laboratuvarlar eğitimin tüm bireylere ulaşmasını sağlarken, bireyin sosyal ve kültürel değerlerine göre şekillenmesinde büyük rol üstlenmektedir. Bireylerin hayata hazırlandığı bu ortamlarda güncellenmek ve bulunduğu dönemi yakalamak esastır. Bu bağlamda küreselleşme, özelleşme, göç olgusu gibi etmenlerin etkisi büyüktür.¹ Okullar insan davranışları üzerinde duyuşsal, zihinsel, psikomotor beceriler açısından değişiklik yaratmayı hedefleyen ve bu yönüyle diğer örgütlerden ayrılan bir eğitim örgütüdür. Toplumun her alanında olduğu gibi eğitim camiasında da insan vazgeçilmez ve ana unsurudur. Eğitimin kalitesi açısından öğretmen, okullardaki kritik öğelerden hatta okulların mihenk taşlarından biridir.² Öğretmen geleceğe vasıflı birey yetiştiren bilim insanıdır. Öğretmenlerin okuldaki performansı ülkemizdeki eğitimin kalitesini de belirlemektedir. Bu süreçte öğretmen ne kadar iyi bir ortamda eğitim veriyorsa, o kadar kaliteli, bilinçli öğrenciler yetiştirir. Aynı zamanda öğretmen kendini geliştirmesi, öğrenci ve öğretmenlerle iletişimi, öğrenciye yaklaşımı, okul ortamı gibi etmenlerden de etkilenmektedir.³ Başaran'a (1993) göre eğitimde güdü; idarecilerin eğitimcileri kişisel ve toplumsal gayeler yönünde faaliyet göstermeleri için yararlandıkları bir süreçtir. Eğitimcilerin mesleki doyuma ulaşmasında onları yaptıkları işte motive etme, verimini artırma görevi öncelikli olarak okulun başında bulunan idarecilerin vazifesidir.⁴ Kariyer, bireyin çalışma yetisi kazandığı andan itibaren, herhangi bir işte ilerlemesi, kendini geliştirmesi ve tüm bunları etkin bir şekilde aktarabildiği tüm süreçleri kapsar.⁵ Diğer bir ifadeyle kariyer; kişinin meslek serüveni boyunca üstlendiği tüm rolleri ifade ederken gerekli olan etkinliklerin tamamıdır.

Mesleki standartlar baz alınarak hazırlanan öğrenme, ölçme değerlendirme amacı ile kullanılan, kişilerin mesleklerinde daha iyi yerlere gelmesi için sahip olmaları gereken kavram olarak tanımlanabilir. Bireylerin hayatları boyunca edinmeleri gereken bilgi, kabiliyet ve yeterlilikler ile bunların nasıl bir değerlendirme sürecinden geçmeleri gerektiğini belirleyen verilerdir. Uluslararası meslek standartları baz alınarak hazırlanan, öğrenme, ölçme- değerlendirme amacıyla kullanılan, kişilerin mesleklerinde daha iyi yerlere gelmesi için sahip olması gereken kavram olarak tanımlanabilir. Kişilerin yaşamı boyunca edinmeleri gereken bilgi, yetenek ve yeterlilikler ile bunları nasıl değerlendirme sürecinde geçmeleri gerektiğini belirleyen teknik dokümanlardır.⁶ Okul Yönetimi, eğitim yönetim işlerinin daha dar bir alana yani okula uygulanma şeklidir. Ülkemizde eğitim faaliyetlerinde bulunan okul ve diğer kurumların büyük bir oranı devlet yönetimine bağlıdır. Bu nedenle eğitim yönetiminin belirlenen genel ve özel amaçlarının gerçekleştirilmesi, hayata geçirilmesi devletin temel politikası

¹ Bauman, Z. (2020). *Eğitim Üzerine*, Çeviren: Akın Emre Pilgir, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

² Başaran, İ. E., (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Kadioğlu Matbaası, Ankara.

³ Liao, W. (2019). Weekday rural teachers, weekend urban spouses and parents: A Chinese case of how alternative hiring policy influences teachers' career decisions, *International Journal of Educational Development*, 67, 53-63, <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2019.03.002> (02.05.2020). Duru, H., Bayraktar, M. ve Gültekin, F. (2020). Öğretmen Adaylarının Kariyer Kararlarının Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Açısından İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28 (2), 613-629.

⁴ Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. Eğitimde Kuram ve Uygulama. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yayınları*, s. 66-75.

⁵ Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.

⁶ MYK, 2020. *Kamera kayıt inceleme rehberi*, https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/Sinav_ve_Belgelendirme/Gerekli_dokumanlar/kamera_kayit_inceleme_rehberi.pdf, 21.03.2021.

olmalıdır.⁷ Eğitimde düzenin işleyişinde bazı temel kaidelere ihtiyaç vardır. Özellikle bu alanda okul yönetimi geniş bir tabanı kapsamaktadır. Bu düzenleyici kurallar çerçevesinde sistemin işleyişinin koordine edilmesi ve denetlenmesi okul müdürlerine verilmiştir. Okulların; gelişimine öncelik veren, bilinçli, inisiyatif alabilen yetkin yöneticiler tarafından yönetilmesi hem okul başarısı hem de öğretmen verimliliği açısından büyük önem arz etmektedir.⁸ Günümüzde sadece okulun maddi ihtiyaçlarını gidermekle sınırlandırılmaması gereken okul idareciliği aynı zamanda eğitim de önder olarak kabul edilmektedir. Okul yöneticilerinin liderlik anlayışları, tutumları eğitim-öğretim sürecinin yürütülmesi kadar öğretmenlerin motivasyonunu da etkilemektedir.⁹ Yöneticilerin bu tutumları karşısında; öğretmenlerin kariyerleriyle ilgili, bazı durumlar güncellenip, korunurken, kimi durumlarda da unutulmuş olmaktadır. Böylece öğretmenlerin eğitimle alakalı gelişimlerinde süreklilik görülürken; diğer yandan eğitimde olumsuzluklar, kopukluklar ve değişimler görülmektedir.

Çalışma hayatının her alanında olduğu gibi eğitim kurumlarında da idarecilerin yönetim anlayışı çalışanın, öğretmenin performansında, motivasyon ve kariyeri üzerinde etkisi oldukça fazladır. Günümüzde çağın getirdiği yeniliklerle birlikte eğitim ve yönetim alanında da farklılıklar, yeni oluşumlar görülmektedir. Özsarı'da (2020) KKTC'de yapmış olduğumuz bu çalışmayı 'Okul Yöneticilerinin Kariyer Yönetimi Yeterlilikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' olarak İstanbul'da görev yapan öğretmenlerle yapmıştır. Özsarı (2020) araştırmasının sonucunda okul idarecilerinin sürdürücü ve serbest bırakıcı önderlik modelleri ile kariyer yönetimi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Buna göre müdürlerin serbest bırakıcı önderliği veya sürdürücü önderlik modelleri arttıkça kariyer yönetimi yeterliliği ters orantılı olarak düşüş göstermektedir. Bununla beraber eğitimde idarecilerin dönüştürücü önderliği arttıkça kariyer yönetimi yeterliliklerinin arttığı da belirlenmiştir.

Araştırmanın problemi "Eğitimcilerin kariyer gelişiminde müdürlerin kariyer yönetim ve önderlik modelleri arasında anlamlı bir bağ var mıdır?" sorusuna yanıt aramaya dayanmaktadır.

1.Araştırmanın Önemi

Günümüz gerçeklerinden biri de mesleklerin pek çok değişime maruz kaldığıdır. Okul yöneticiliğinin ne olduğu ve müdürlüğün hangi özellikleri, yeterlilikleri gerektirdiği bilgisine literatürde geniş bir şekilde yer verilmiş ve bu konu özelinde yeterli bilgi havuzu oluşmuştur. Bu çalışmada çıkış noktamız; okullarda müdürlerin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde, kendilerine ne derece katkı sağlıyor? Onları gerekli şekillerde yönlendirip, yaptıklarını destekliyor mu? Mesleki olarak yeterli düzeyde bilgi birikimleri var mı? Eğitimciler bu konuda doğru yönlendiriliyorlar mı yoksa kendi çabalarına mı bırakılıyorlar? İdareciler öğretmenlerin mesleki gelişimi yönlendirme süreçlerinde hangi önderlik modellerini uyguluyorlar? sorularının yanıtlarını bulmaya dair yaptığımız çalışmalardır.

Çalışmalara bakıldığında zaman ülkemizde olmasa bile kariyer yönetimi ve önderlik modellerinin eğitimcilerle etkisine yönelik farklı çalışmalar vardır. Özellikle Türkiye'de birbirine yakın araştırmaların her iki mefhumu da çeşitli etkenler (performans, kurumsal aidiyet, iş tatmini, vb.) yönüyle incelendiği görülmektedir. Bu zamana kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde müdürlerin kariyer yönetim ve önderlik modellerini farklı değişenler açısından irdeleyen çalışmaların bulunduğu hemen fark edilmektedir. Hatta Özsarı'da (2020), KKTC eğitim sistemi ve okul yöneticilerine uyarlanmış olan bu çalışmayı Türkiye eğitim sistemine göre yapmıştır. Bununla birlikte alan yazında her iki terimi beraber irdeleyip, değerlendiren araştırmaların nicelik olarak KKTC'de kısıtlı olmasından dolayı elinizdeki çalışmanın literatüre değerli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin okuldaki çalışmalarına idarecilerin yönetim anlayışı, tutum, görüş ve yaklaşımları her yönden tesir etmektedir. Bu araştırmanın göze çarpan yönü, KKTC'deki Okul müdürlerinin kariyer yönetim ve

⁷ Bursalıoğlu, Ziya. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, (12.Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

⁸ Gürsel, M. (2012), *Organizational Culture in a Successful Primary School: An Ethnographic Case Study*.

⁹ İnandı, Y. ve Gılıç, F. (2020). Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 15-31.

önderlik modellerinin eğitimciler tarafından nasıl anlaşıldığının tespit edilmesidir. Araştırmanın değişim ve devamlılığı bakımından da eğitim bilimleri literatürüne ciddi katkıda bulunacağı inancındayız.

2. Araştırmanın Amacı

Teknolojik gelişmelerin çok hızlı olduğu bir dönemde çağın getirdiği yeniliklerle eğitim sektörü kendini güncelleyerek yeni yöntemler geliştirmektedir. Bu bağlamda eğitimciler de birçok alanda kariyer gelişimini sürdürerek, kendilerini geliştirmektedir. Bu çalışmada, eğitimcilerin mesleki gelişimlerinde rehber durumundaki idarecilerinin mesleki yönetim düzeyleri ve önderlik modellerinin tespit edilmesini hedefleyen şu soruların yanıtları aranmıştır:

1. Eğitimcilerin gözlemlerine göre idarecilerin kariyer yönetim becerileri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin demografik özelliklerine
 - a. cinsiyet
 - b. medeni durumu
 - c. yaş
 - d. eğitim durumu
 - e. iş hayatındaki toplam çalışma süresi,
 - f. çalıştığı okuldaki toplam çalışma süresi
 - g. okul idarecisi ile aynı okulda görev yapma süresi değişkenlerine göre idarecilerin kariyer yönetim becerileri değişkenlik sergilemekte midir?
3. Eğitimcilerin bakış açılarına göre idareciler hangi önderlik modellerini göstermektedir?
4. Öğretmenlerin demografik özelliklerin
 - a. cinsiyet
 - b. medeni durumu
 - c. yaş
 - d. eğitim durumu
 - e. iş hayatındaki toplam çalışma süresi,
 - f. çalıştığı okuldaki toplam çalışma süresi
 - g. okul müdürleri ile aynı okulda görev yapma süresi değişkenlerine göre idarecilerin önderlik modelleri değişkenlik sergilemekte midir?
5. Eğitimcilerin bakış açısına göre idarecilerin kariyer yönetimi becerileri ile önderlik modelleri arasında paralel bir bağlantı var mıdır?

3. Yöntem

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada ele alınan problem çözümüne ilişkin nicel araştırma modeli kullanılmıştır.

Nicel araştırma: Olgular ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilirliğini ve nicelik olarak anlaşılabilirliğini ortaya koyan bir çalışmadır. Sayısal değerleri kullanmaktaki amaç; kişilerin sosyal davranışlarını incelemek, bulgu ve test yöntemiyle objektif olarak ölçmek ve nicel verilerle izah etmektir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini, 2023-2024 yılı içerisinde KKTC’de MEB’e bağlı ortaöğretim devlet okullarında çalışan yöneticileri oluşturmaktadır. MEB’den alınan bilgiler neticesinde inceleme örnekleme bağlı 0.5 yanılma oranı dikkate alınarak ortaöğretimde görevli 2900 öğretmen içerisinde minimum 345 öğretmene ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmanın örneklemini KKTC’de MEB’e bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan, seçkisiz örneklem metodu ile seçilen 357 kişi örneklem olarak araştırmaya katılmıştır. Basit seçkisiz yöntem, bir popülasyondan rastgele örneklem seçmenin en temel ve basit yoludur. Bu yöntemde her bir bireyin seçilme olasılığı eşittir ve her bir birey bağımsız olarak seçilir.¹⁰

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilere ulaşım, Google form aracılığı ile toplanmıştır. Bu araştırmada veri elde edebilme ölçütü üç basamaktan oluşmaktadır. Birinci basamakta kişisel bilgilere yer verilmiştir. Kişisel bilgilerde; Öğretmenlerin demografik özellikleri, ne kadar süredir meslekte aktif olduğu, en son çalışılan okuldaki görev süresi, okul idarecisi ile aynı kurumda çalışma süresi gibi sorular yer almaktadır. Anketin ikinci basamağında okul idarecilerinin kariyer yönetimi düzeyleri ile ilgili soru bulunmaktadır.

Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeği; Bu ölçek sahibi Gündüz’dür. Araştırmacı çalışmasını 2013’te ortaya koymuştur. Ölçekte idarecilerin eğitimcilerin mesleki ilerlemelerini ne kadar desteklediklerini belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Bu ölçekte 30 soru bulunmaktadır. Gündüz, araştırmasının geçerlilik ve güvenilirlik teyidini İstanbul’da 33 idareci ve 70 eğitici olmak üzere 103 idareci ve eğitimden oluşan evrenle 77 kişi oluşturmuştur. Gündüz öncelikle ölçeğin yapısal kullanılabilirliğini izah edici etken analizi ile tespit etmiştir. Açıklayıcı etken analizi neticesinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) evren uyumluluk oranı .97 ve Barlett Sphericity testi X2 verisi 9777,100 (p<.001) olarak tespit edilmiştir. Faktör ağırlık oranının ise 0.48’lik sonuçla fazla olduğu tespit edilmiştir. Ölçek sahibi çalışmada ölçeğin tek formattan oluştuğunu belirtmiştir. Totalde belirlenen ölçeğe ait standart sapmanın %65.07 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacı, sonrasında çalışmasının güvenilirlik testini yapmış ve Cronbach’s Alpha oranını 0.98, test yanılma yöntemiyle saptanan Spearman-Brown güvenilirlik değerini ise .91 olarak tespit etmiştir.

Tablo 1. Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçek Panlamasına İlişkin Ortalama Değerlendirmesi

Ortalamalara İlişkin Puan Aralıkları	Değerlendirme
1,00-1,79	Çok az
1,80-2,59	Az
2,60-3,39	Ara sıra
3,40-4,19	Çoğunlukla
4,20-5,00	Her zaman

Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeği; Bu araştırmada kullanılan ikinci ölçek Akan, Yıldırım ve Yalçın’ın ortak çalışmasıdır. Ölçek 2014’te yapılmıştır. Yapılan çalışmada eğitimcilerin gözlemlerine dayanarak idarecilerin önderlik modeli türlerinin saptanması hedeflenmiştir. Ölçek 35 soru içermektedir. Araştırmanın Dönüşümcü Liderlik alt başlığından edinilebilecek minimum değer 20 iken maksimum değer ise 100’dür. Serbest Bırakıcı Liderlik alt başlığından edinilebilecek minimum değer 8 iken maksimum değer ise 40’tır. Sürdürümcü Liderlik alt başlığından edinilebilecek minimum değer 7 iken maksimum değer ise 35’tir. Güvenilirlik incelemesi için Cronbach’s Alpha katsayısından faydalanılmış ve kariyer yönetimi yeterliliği çalışmasının .98’lik seviyede; önderlik modeli ölçek terimlerinin ise .73’lük seviyede güven sağladığı saptanmıştır. Liderlik stilleri ölçeğinin geçerliliğine dair verilerin bulunması için AFA ve DFA kullanımı, güvenilirliğine dair verilerin bulunması için Cronbach Alfa, Spearman Brown iç uyumluluk oranları ve test tekrar test tutarlılık oranı bulunmuştur. Normal dağılımda bilgilerin % 99’u medyandan, -3 ile +3 arası da normlardan uzaklaşacağı ve bu oranların dışında kalan z değerini gösteren örneklem grubu tepe noktası olarak Kabul edildiğinden çalışma evrenine z testi uygulanmıştır.

¹⁰ Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Üç ölçme modelinin de DFA ile uyumlu değerler ortaya koyduğu, iç uyumluluk güvenirlik katsayılarının ise makul oranda olduğu tespit edilmiştir.

20 Kasım 2023 tarihinden itibaren hazırlanan anket ortaöğretim kademesinde bulunan öğretmenlere google drive platformunda yer alan Google form aracılığı ile whatsapp, email ve messenger kullanılarak iletilmiştir. Veriler seçkisiz örneklem yoluyla ve gönüllülük esasına dayanarak KKTC’de ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerden elde edilmiştir.

Veriler toplanmaya başlamadan önce araştırmanın bağlı bulunduğu yüksek öğretim kurumundan etik izni alınmış, sonrasında KKTC MEB Ortaöğretim Dairesi’nin onayı alınarak araştırma evrenine anket uygulamasına başlanmıştır. Katılımcılar ölçek sorularını cevaplamadan önce katılımcı bilgi formu aracılığıyla çalışma hakkında bilgilendirilmiş ve onam formu aracılığı ile ankete katılma onayı veren öğretmenlere anket uygulanmıştır.

Tablo 2. Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçek Planlamasına İlişkin Ortalama Değerlendirmesi

Ortalamalara İlişkin Puan Aralıkları	Değerlendirme
1,00-1,80	
1,81-2,60	Çok düşük
2,61-3,40	Düşük
3,41-4,20	Orta
4,21-5,00	Yüksek
	Çok Yüksek

1.1. Veri Analizi

Bu incelemede; ortaya konan bilgilerin tahlil ve çözümü için SPSS 27 programı kullanılmıştır. Bulguların çözümlenmesinde DFA, tutarlılık analizi ve standart testlerden oluşan Kolmogrov testi, Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır ve bunun sonucunda normal dağılıma uymadığına dair istatistiksel veriler elde edilmiştir. Buna bağlı olarak çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığı zaman analiz sonuçlarının +1,50 ve -1,50 arasında olduğu görülmüş ve testler sonucunda bulguların normal dağılımda olduğu belirlenmiştir.

	Çarpıklık					Basıklık			Kolmogorov-Smirnov			
	N	Min.	Max.	X	SS	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Sd.	p
Kariyer Yönetimi Yeterliliği	357	1	5	2,87	1,11	0,194	0,129	-1,101	0,257	0,1	357	0,001
Dönüşümcü Liderlik	357	1,83	4,67	3,22	0,57	0,058	0,129	-0,561	0,257	0,099	357	0,001
Serbest Bırakıcı Liderlik	357	1,27	4,64	3,21	0,78	-0,391	0,129	-0,973	0,257	0,12	357	0,001
Sürdürümcü Liderlik	357	1	5	3,22	0,74	-0,165	0,129	-0,453	0,257	0,096	357	0,001

1. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmaya yönelik analizler neticesinde tespit edilen veriler yer almaktadır. Yapılan tüm analizler tablollaştırılarak yorumlanmıştır. Araştırmanın alt problemleri doğrultusunda, araştırma bulguları incelenmiştir.

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımına ilişkin bulgular Tablo 4’ de gösterilmiştir.

Tablo4 Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerinin Dağılımına Ait Bulgular

	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	192	53,8
Erkek	165	46,2
Yaş		
18-25	38	10,6
26-33	88	24,6
34-41	110	30,8
42-49	92	25,8
50 yaş ve üzeri	29	8,1
Eğitim Durumu		
Öğretmen akademisi	38	10,6
Ön lisans	18	5,0
Lisans	217	60,8
Yüksek lisans	71	19,9
Doktora	13	3,6
Medeni Durum		
Bekar	118	33,1
Evli	239	66,9
İş hayatındaki toplam çalışma süresi		
1-15 yıl	98	27,5
6-10 yıl	88	24,6
11-15 yıl	60	16,8
16-20 yıl	58	16,2
21 yıl ve üzeri	53	14,8
Bu okulda toplam çalışma süresi		
1-5 yıl	204	57,1
6-10 yıl	77	21,6
11-15 yıl	41	11,5
16-20 yıl	21	5,9
21 yıl ve üzeri	14	3,9
Okul yöneticisiyle aynı okulda görev yapma süresi		
1-5 yıl	256	71,7
6-10 yıl	64	17,9
11-15 yıl	21	5,9
16-20 yıl	12	3,4
21 yıl ve üzeri	4	1,1

Bu çalışmaya 192’si (%53,8) kadın, 165’i (%46,2) erkek olmak üzere toplam 357 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı tablo1’de sunulmuştur. Görüşülen

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Kariyer Yönetimi Yetkinlikleri ile Önderlik Modelleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

eğitimciler yaş aralığı bakımından 38'i (%10,6) 18-25 yaş, 88'i (%24,6) 26-33 yaş, 110'u (%30,8) 34-41 yaş, 92'si (%25,8) 42-49 yaş ve 29'u (%8,1) ise 50 yaşın üzerindedir. Eğitim seviyesi bakımından eğitimcilerin 38'i (%10,6) Öğretmen Akademisi mezunu, 18'i (%5,0) ön lisans, 217'si (%60,8) lisans, 71'i (%19,9) yüksek lisans ve 13'ü (%3,6) doktora mezunudur. Öğretmenlerin 239'u (%66,9) evli ve 118'i (%33,1) bekârdır. Öğretmenlerin 98'i (%27,5) 1-5 yıl, 88'i (%24,6) 6-10 yıl, 60'ı (%16,8) 11-15 yıl, 58'i (%16,2) 16-20 yıl ve 53'ü (%14,8) ise 21 yıldan fazladır eğitim alanında çalışmaktadır. Araştırmaya katılan eğitimcilerin 204'ü (%57,1) 1-5 yıldır, 77'si (%21,6) 6-10 yıl, 41'i (%11,5) 11-15 yıl, 21'i (%5,9) 16-20 yıl ve 14'ü (%3,9) 21 yıl ve üzeri süredir çalışmanın uygulandığı eğitim kurumlarında görev yapmaktadırlar. Öğretmenlerin 256'sı (%71,7) 1-5 yıl, 64'ü (%17,9) 6-10 yıl, 21'i (%5,9) 11-15 yıl, 12'si (%3,4) 16-20 yıl ve 4'ü (%1,1) 21 yıl ve üzeri süredir idarecisi ile aynı okulda görev yapmaktadır.

Tablo 5: Öğretmen Görüşlerine Göre Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeğinin Demografik Özelliklere Göre T Test sonuçları

		N	X	Ss	t	p
Kariyer Yönetimi Yeterliliği	Kadın	192	2.86	1.11	-.24	.811
	Erkek	165	2.89	1.11		

Tablo 5'te Öğretmen Görüşlerine Göre Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeğinin toplam puanının örneklem demografik özelliklerine göre değişken olup olmadığını test etmek amacı ile bağımsız katılımcı t testi uygulanmıştır. Bulgulara göre, bilgiler Kariyer Yönetimi Yeterliliğinin cinsiyete göre sayısal değer olarak .05'ten büyük olması aralarında belirgin bir fark olmadığını göstermektedir, $t(357) = -.24, p > .05$. Buna göre, yönetici olarak erkeklerin okullarda kariyer yönetimi yeterliliği puanlarının ortalamaları ($X=2.89$) kadınların okullarda kariyer yönetimi yeterliliği puanlarının ortalamalarından ($X=2.86$) istatistiksel olarak daha yüksektir.

Tablo 6: Öğretmen Görüşlerine Göre Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeğinin Medeni Durumuna Göre T Test sonuçları

		N	X	Ss	t	p
Kariyer Yönetimi Yeterliliği	Bekar	118	2.81	1.11	-.721	.471
	Evli	239	2.90	1.11		

Bu tablo, Öğretmen Görüşlerine Göre Kariyer Yönetimi Yeterliliği ölçeğinin "Medeni Durum" değişkenine ait frekanslarını ve yüzdellikleri göstermektedir. Araştırmada toplamda 357 kişi bulunmaktadır ve medeni durumlarına göre bu kişilerin %33.1'i (118 kişi) bekar, %66.9'u (239 kişi) evlidir. Analiz sonuçlarına göre, veriler Kariyer Yönetimi Yeterliliğinin medeni duruma göre istatistiksel olarak .05'ten büyük olduğu için anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir, $t(357) = -.721, p > .05$.

Tablo 7 Öğretmen Görüşlerine Göre Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeğinin Yaşa Göre Anova sonuçları

		N	X	SS	F	p	Fark
Yaş	18-25	38	2,75	1,15	0,697	0,595	5>4,2,3,1
	26-33	88	2,87	1,17			
	34-41	110	2,78	1,08			
	42-49	92	2,97	1,05			
	50 yaş ve üzeri	29	3,08	1,15			

Tablo 7’de öğretmen görüşlerine göre kariyer yönetimi yeterliliği ölçeğinin yaşa göre anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 8: Öğretmen Görüşlerine Göre Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeğinin Eğitim Seviyesine Göre Anova Sonuçları

		N	X	SS	F	p	Fark
Eğitim Durumu	Öğretmen Akademisi	38	2,62	1,11	1,45	0,216	4>3,5,1,2
	Ön lisans	18	2,48	1,09			
	Lisans	217	2,91	1,09			
	Yüksek Lisans	71	3,02	1,13			
	Doktora	13	2,8	1,2			

Tablo 8’de eğitimcilere göre idarecilerin kariyer yönetimi yeterliliğinin eğitim durumu değişkenine göre yapılan ilgili test sonucunda bu ilişki önemli bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 9: Öğretmen Görüşlerine Göre Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeğinin Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Anova sonuçları

		N	X	SS	F	p	Fark
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	98	2,99	1,16	4,622	0,001	5>1,4,2,3
	6-10 yıl	88	2,7	1,04			
	11-15 yıl	60	2,6	1,12			
	16-20 yıl	58	2,78	1,07			
	21 yıl ve üzeri	53	3,36	0,98			

Tablo 9’da öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kariyer yönetimi yeterliliğinin iş hayatındaki toplam çalışma süresine göre aralarında anlamlı bir ayrım bulunduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Araştırma sonucunda meslekte 21 yıl ve daha fazla deneyime sahip idarecilerin 1-5,6-10,11-15 ve 16-20 yıl süreyle çalışan idarecilere göre kariyer yönetimi yeterliliği daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 10: Öğretmen Görüşlerine Göre Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeğinde Öğretmenin Çalıştığı Okuldaki Sürenin Toplamına Göre Anova sonuçları

		N	X	SS	F	p	Fark
Bulunduğu eğitim	1-5 yıl	204	2,97	1,17	1,455	0,216	5>1,4,3,2
	6-10 yıl	77	2,65	0,99			

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Kariyer Yönetimi Yetkinlikleri ile Önderlik Modelleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

kurumunda	11-15 yıl	41	2,75	1,11
toplam	16-20 yıl	21	2,88	0,99
çalışma süresi	21 yıl ve üzeri	14	3	0,91

Tablo 10'da eğitimcilere göre idarecilerin kariyer yönetimi yeterliliğinin çalıştığı okuldaki toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığı olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 11: Öğretmen Görüşlerine Göre Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeğinde Öğretmenin Müdür ile Aynı Kurumda Toplam Görev Yapma Süresine Göre Anova verileri

		N	X	SS	F	p	Fark
Okul	1-5 yıl	256	2,97	1,13	1,526	0,194	5>1,3,4,2
Yöneticisiyle	6-10 yıl	64	2,62	1,01			
Aynı Okulda	11-15 yıl	21	2,82	1,1			
Görev	16-20 yıl	12	2,69	1,1			
Yapma							
Süresi	21 yıl ve üzeri	4	3,59	1,11			

Tablo 11'de öğretmen görüşlerine göre kariyer yönetimi yeterliliğinin öğretmenin okul yöneticisi ile aynı okulda toplam çalışma süresi değişkenince önemli bir ayırım olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 12: Öğretmen Görüşlerine Göre İdarecilerin Önderlik Modelleri Türlerine Ait Bulgular

	X	SS
Dönüşümcü Önderlik	3,22	0,57
Serbest Bırakıcı Önderlik	3,21	0,78
Sürdürümcü Önderlik	3,22	0,74

Tablo12'e bakıldığı zaman Tablo1'deki bilgiler doğrultusunda öğretmen değerlendirmesine göre okul müdürlerinin liderlik stillerinde dönüşümcü liderlik stili 3.22, serbest bırakıcı liderlik stili 3.21 ve sürdürümcü liderlik stili 3.22'dir. Şu durumda eğitimcilere göre idarecilerin tüm önderlik modellerini aynı oranda sergiledikleri bulunmuştur.

Tablo13 Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeğinin Demografik Özellik Değişkenine Göre T-Test Sonuçları

		N	X	SS	t	P
Cinsiyet	Kadın	192	2,81	0,82	-5,33	0,103
	Erkek	165	3,31	0,97	-5,27	

Tablo 13'te okul müdürleri liderlik stillerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo14 Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeğinin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Test Sonuçları

		N	X	SS	t	P
Medeni Durum	Bekar	118	3	0,97	-0,523	0,649

Evli	239	3,06	0,9	-0,51
------	-----	------	-----	-------

Tablo 14’te okul müdürleri liderlik stillerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo15 Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeğinin Yaş Faktörüne Göre Anova Sonuçları

	N	X	SS	F	p	Fark	
Yaş	18-25	38	2,96	1,1	0,519	0,722	2>4,3,1,5
	26-33	88	3,14	0,89			
	34-41	110	3,02	0,94			
	42-49	92	3,04	0,82			
	50 yaş ve üzeri	29	2,9	1,07			

Tablo15’te Okul müdürleri liderlik stillerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo16 Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeğinin Eğitim Seviyesine Göre Anova Sonuçları

	N	X	SS	F	p	Fark	
Eğitim Durumu	Öğretmen Akademisi	38	2,77	1,34	4,32	0,002	4>3,5,1,2
	Ön lisans	18	2,35	0,75			
	Lisans	217	3,12	0,85			
	Yüksek lisans	71	3,16	0,88			
	Doktora	13	2,8	0,7			

Tablo 16’da Okul müdürleri liderlik stillerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığı olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Yapılan bu araştırmadan yapılan çıkarıma bakıldığında zaman lisansüstü eğitim gören idarecilerin önderlik modellerinin öğretmen akademisi, ön lisans, lisans ve doktora mezunu okul müdürlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo17 Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeğinin Meslekteki Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

	N	X	SS	F	p	Fark	
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	98	3,04	1,01	0,522	0,72	5>2,1,3,4
	6-10 yıl	88	3,11	0,95			
	11-15 yıl	60	2,98	0,97			
	16-20 yıl	58	2,92	0,89			
	21 yıl ve üzeri	53	3,11	0,68			

Tablo 17’de Okul müdürleri liderlik stillerinin iş hayatındaki toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo18 Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeğinin Çalıştığı Okuldaki Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

	N	X	SS	F	p	Fark	
Çalıştığı okuldaki toplam	1-5 yıl	204	3,09	0,87	3,28	0,012	4>1,2,5,3
	6-10 yıl	77	3,05	1,03			
	11-15 yıl	41	2,66	0,98			

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Kariyer Yönetimi Yetkinlikleri ile Önderlik Modelleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

çalışma süresi	16-20 yıl	21	3,44	0,8
	21 yıl ve üzeri	14	2,73	0,85

Tablo 18’de Okul müdürleri liderlik stillerinin öğretmenlerin çalıştığı okuldaki toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığı bulunmuştur ($p<0,05$). Bu çalışma sonucunda aynı okulda 16 ve 20 yıl süre ile çalışan idarecilerin liderlik stillerinin 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışan okul müdürlerinin liderlik stillerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo19 Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeğinin İdareciler ile Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

		N	X	SS	F	p	Fark
İdareciler ile bulunduğu okulda çalışma süresi	1-5 yıl	256	3,07	0,86	0,803	0,524	4>1,2,3,5
	6-10 yıl	64	2,94	1,05			
	11-15 yıl	21	2,91	1,04			
	16-20 yıl	12	3,21	1,25			
	21 yıl ve üzeri	4	2,49	1,29			

Tablo 19’da Okul müdürleri önderlik modellerinin öğretmenlerin idarecileri ile aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak kayda değer bir ayırım görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 20 Kariyer Yönetimi Yetkinliği ve Önderlik Modelleri Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

		Dönüşümcü Önderlik	Serbest Bırakıcı Önderlik	Sürdürümcü Önerlik
Kariyer Yönetimi Yetkinliği	r	0,539**	0,445**	0,507**
	p	0,001	0,001	0,001
	N	357	357	357

Tablo 20 ‘de Kariyer Yönetimi Yeterliliği ile dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunurken, kariyer yönetimi yetkinliği ile serbest bırakıcı önderlik arasında çok zayıf bir bağ olduğu görülmüştür.

4. Tartışma

Bu çalışma, KKTC, MEB ortaöğretim dairesine bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmış olup, öğretmen görüşüyle okul yöneticilerinin kariyer yönetimi ve önderlik modellerinin ortak bir bağının olup olmadığını incelemek adına yapılmıştır. Araştırmanın sınırlılıklarını; KKTC’nin tüm ilçeleri, KKTC MEB’e bağlı; ortaöğretim dairesi bünyesindeki kamu okulları, 2023–2024 Eğitim-Öğretim döneminde çalışan eğitimciler oluşturmaktadır.

Yapılan bu çalışmada öğretmenlere göre okul müdürlerinin kariyer yönetim yetkinliğinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Literatürde yapılan bazı çalışmaların sonucunda öğretmenlerce idarecilerin kariyer yönetimi yeterlilikleri düşük bulunurken bazı çalışmaların sonucu ise orta düzeyde bulunmuştur.¹¹ Bu bağlamda yaptığımız

¹¹ Işık, M. ve Bahat, İ. (2019). Farklı Kariyer Evrelerindeki Öğretmenlerin Sürekli Öğrenen Okul Oluşturmaya İlişkin Zihni Modelleri, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 555-580.

çalışma sonuçları ile literatürde yapılan bazı çalışma sonuçlarının paralellik gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin bulunduğu okulda görev yapan idarecilerinin kariyer yönetim yetkinliği konusuna yakın bulgular literatürde de bulunmuştur. Özşarı (2020) tarafından yapılan çalışmada mesleki tecrübenin artmasıyla beraber öğretmen algısında da pozitif yönde bir gelişimin olduğu bulunmuştur. Bu durum KKTC’de yapılan bu çalışmayı destekler nitelikte paralellik gösterirken, benzer bir çalışmasıyla Elekoğlu, A.A (2020); kariyer yönetiminin mesleki tecrübenin artması ile ilgili anlamlı bir fark görülmediğini belirtmiştir. Kariyer yönetiminin eğitim durumu değişkenine bakıldığı zaman ise KKTC’de yapılan bu çalışmanın aksine lisansüstü eğitimi olan öğretmenlerin lisans eğitimi alan öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu neticesine varılmıştır.¹² Literatürde bir diğer benzer çalışmada ise bunun tam tersi olarak Yılmaz, S. (2017) Çalışmasında lisans eğitimi almış olan katılımcıların kişisel eğitim ve gelişimlerini sağlayan hedeflerinin belirginliği Yüksek lisans eğitimi almış olanlara nazaran daha yüksek ve olumludur.¹³ Karakuş, S. (2016)nın çalışması ise KKTC’de yapılan bu araştırma destekler nitelikte olup araştırma verilerine göre Okul müdürlerinin öğretmeni motive etme yaklaşımları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yine aynı çalışmada öğretmenlerin aynı yönetici ile çalışmalarında çalışma yıllarının uzun olmasına ilişkin bir fark bulunmazken, KKTC’de yapılan çalışmada aynı yönetici ile uzun süre çalışmış olmak olumlu yönde fark göstermektedir.¹⁴

Literatür ile KKTC’de yapılan bu çalışmanın benzer ve farklı bulgularının olması okul yöneticilerinin eğitim, kültür, yaşadığı coğrafya ve uygulanan yöntemlerin etkili olduğu söylenebilir.

Sonuç

Yapılan bu araştırma, KKTC, MEB ortaöğretim dairesine bağlı devlet okullarında görev yapan eğitimcilere uygulanmış olup, eğitimci görüşüyle okul yöneticilerinin kariyer yönetimi ve liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Çalışmanın evreni 345 olup çalışmaya 192 katılımcı bayan, 165 katılımcı ise erkek olmak üzere beklenen örnekleme toplamda 357 kişi dahil olmuştur. Araştırma sonuçlarını ele aldığımız zaman cinsiyet dağılımı bakımından %53,8’i kadın olan katılımcıların medeni durum dağılımının %66,9’unun evli; %30,8’inin 34-41 yaş aralığında, %60,8’i lisans mezunu ve %27,5’inin 1-5 yıl süredir öğretmenlik yaptığı görülmüştür. Araştırmaya katılan eğitimcilerin %57,1’i 1-5 yıl süredir bulunduğu okulda, %71,7’si 1-5 yıl süredir okul idarecisi ile aynı okulda çalıştığı görülmüştür.

Kariyer Yönetimi Yeterliliği Ölçeğine Yönelik Sonuç

Bu çalışmada öğretmene göre idarecilerinin kariyer yönetim yetkinliği orta düzeyde olduğu görülmüştür. Kariyer yönetimi yeterliliği ölçeğine göre demografik özellik değişkenleri, yaş, eğitim durumu, çalıştığı okuldaki toplam süre ve okul yöneticisi ile aynı okulda görev yapma süresi bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fakat Öğretmenlerce idarecilerinin kariyer yönetim yetkinliğinin meslekteki toplam çalışma süresince kayda değer bir farklılığının olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışma sonucunda iş hayatında 21 yılın üzerinde çalışmışlığı olan okul müdürlerinin 1-5, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl süreyle çalışan okul yöneticilerine göre kariyer yönetim yeterliliği daha yüksek değerlerde olduğu saptanmıştır. Kısacası öğretmenlerin kariyerlerini şekillendirme, yönlendirme ve kendini gerçekleştirmeye yönelik düşüncelerinin tam olgunlaşmamasının temeli; mesleğe başladığı ilk yıllarda mesleğe daha pozitif bir bakış açısıyla yaklaşımları ve mesleki beklentilerini henüz belirlememiş olmalarının etkisi olduğu söylenebilir. Okul yöneticilerinin kariyer yönetim yeterliliği faaliyetleri ve öğretmenlerin kariyer hedeflerinin artması, eğitimde bulunduğu süre ve tecrübelerinin artmasıyla doğru orantılı olduğu düşünülmektedir.

Liderlik Stilleri Ölçeğine Yönelik Sonuç

Bu çalışmada öğretmenlere göre okul idarecilerinin dönüşümcü önderlik, serbest bırakıcı önderlik ve sürdürümcü önderlik modellerini aynı oranda (Orta düzey) sergiledikleri bulunmuştur. Öğretmen görüşlerine göre

¹² Akar Elekoğlu, A. (2022). Ortaokul Öğretmenlerinin 21.yy. Becerileri ile Bireysel Kariyer Yönetimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Zonguldak

¹³ Yılmaz, S. (2017). Özel Öğretim Kurumlarında Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sızteminin Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Başarılarına Yansıması, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara

¹⁴ Karakuş, S. (2016). Öğretmenlerin Bireysel Kariyer Yönetimi Gerçekleştirme Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Motive Etme Yaklaşımları Arasındaki İlişki, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Kayseri.

okul müdürleri önderlik modellerinin demografik özellik değişkenine, yaş, meslekteki toplam çalışma süresi ve okul müdürüyle ile aynı okulda görev yapma süresine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur. Fakat Okul müdürleri önderlik modellerinin eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılığı olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Bu çalışma sonuçlarına göre lisans üstü eğitim alan idarecilerinin önderlik modelleri öğretmen akademisi, ön lisans, lisans ve doktora mezunu okul müdürlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı çalışma içerisinde öğretmenlere göre okul müdürlerinin önderlik modellerinin çalıştığı okuldaki toplam çalışma sürelerine göre kayda değer bir ilişkinin olduğu görülmüştür. 16 ve 20 yıl çalışan bireylerin liderlik stillerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durumun mesleki tecrübenin kazandırdığı eğitim bakış açısı ile pozitif yönde ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak yapılan bu çalışmada Kariyer Yönetimi Yeterliliği ile dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik arasında orta düzeyde bir ilişki bulunurken, kariyer yönetim yetkinliği ile serbest bırakıcı önderlik arasında düşük yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Öneriler

Teknolojinin hızla geliştiği bu çağda öğrenme becerilerinin, kişisel yeteneklerin ve farklı düşüncelerin sürekli gelişerek, değişim göstererek şekillenmesiyle kariyer ve kariyer yönetimi de bireyler için öncelik göstermektedir. Bununla birlikte önderlik özelliği de iş yerlerinde kişiyi öne çıkaran özelliklerden biridir. Disiplinli, sağlıklı, kaliteli bir eğitimle bireylerin kendilerini bu yönde veya kendilerinde var olan bu özelliklerini geliştirerek öne çıkarmaları mümkündür.

Bu çalışmayla birlikte elde edilen veriler ve analizleri baz alınarak sonraki dönemlerde konuya yönelik yapılacak çalışmalar için aşağıda birkaç öneride bulunulmuştur:

1. Bu konuya yönelik yapılacak yeni çalışmalarda daha fazla sayıda katılımcı ile çalışılması öğretmen görüşüne göre kariyer yetkinliği ve önderlik modelleri arasındaki ilişkinin daha iyi tahlil edilebilmesi bakımından daha yararlı ve daha verimli olacağı düşünülmektedir.
2. KKTC MEB'e bağlı devlet okullarında, okula uygun önderlik anlayışının tespit edilmesi ve bu yeterlilik baz alınarak uygun önderlik özelliğine sahip olan idarecilerin göreve getirilmesi eğitim kalitesini yükselterek daha iyi bir verimle hem okul ortamında hem öğretmen hem de öğrenci açısından başarı oranını yükseltecektir.
3. Kariyer yönetimi yeterliliğinin kişiye, öğretmene ve okullara katkısı dikkate alındığında; öğretmene de yöneticiye de kariyerlerine uygun gelişim göstermeleri için alanlarına hitap eden eğitim, onları motive edecek kazanımlar sağlayan seminer vb. imkanların sağlanması ve dahi sunulması gibi çalışmaların yapılması, bununla birlikte tabi ki denetlenmesi de faydalı olacaktır.

Teşekkür

Çalışmamıza katkı koyan tüm öğretmenlere teşekkür ederiz.

Kaynakça

- Akar Elekoğlu, A. (2022). Ortaokul Öğretmenlerinin 21.yy. Becerileri İle Bireysel Kariyer Yönetimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Zonguldak.
- Bauman, Z. (2020). *Eğitim Üzerine*, Çeviren: Akın Emre Pilgir, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Başaran, İ. E., (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakioğlu, A. ve İnandı, Y. (2001). Öğretmenin Kariyer Gelişiminde Müdürün Görevleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitimi Yönetimi*, (28), 513-529.
- Bursahioğlu, Ziya. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, (12.Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Duru, H., Bayraktar, M. ve Gültekin, F. (2020). Öğretmen Adaylarının Kariyer Kararlarının Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Açısından İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28 (2), 613-629.
- Hıdıroğlu, A. (2018). Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Işık, M. ve Bahat, İ. (2019). Farklı Kariyer Evrelerindeki Öğretmenlerin Sürekli Öğrenen Okul Oluşturmaya İlişkin Zihni Modelleri, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2),555-580.
- İnandı, Y. ve Gılıç, F. (2020). Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 15-31.
- İnandı, Y. ve Bakioğlu, A. (2001). Öğretmenin Kariyer Gelişiminde Müdürün Görevleri, Kuram ve Uygulamada Eğitimi Yönetimi, *Dergipark* (28), 513-529.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. Eğitimde Kuram ve Uygulama. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yayınları*, s. 66-75.
- Karataş, İ.H. (2019). Okul Yöneticiliğinin Açmazları, *Yörünge*, yıl: 2, sayı:16, 90-93.
- Karakuş, S. (2016). Öğretmenlerin Bireysel Kariyer Yönetimi Gerçekleştirme Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Motive Etme Yaklaşımları Arasındaki İlişki, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Kayseri.
- Küçükçayır, G.A. ve Cemaloğlu, N. (2017). Türkiye’de Geçmişten Günümüze Özel Okullar Ve Uygulanan Politikalar Üzerine Bir Araştırma, 12. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, 11-13 Mayıs, Başkent Üniversitesi*, Ankara.
- Liao, W. (2019). Weekday rural teachers, weekend urban spouses and parents: A Chinese case of how alternative hiring policy influences teachers’ career decisions, *International Journal of Educational Development*, 67, 53-63, <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2019.03.002> (02.05.2020).
- MYK, 2020. Kamera kayıt inceleme rehberi, https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/Sinav_ve_Belgelendirme/Gerekli_dokumanlar/kamera_kayit_inceleme_rehberi.pdf, 21.03.2021.

- Okçu, V. (2014). Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Dönüşümsel ve İşlemsel Liderlik Stilleri ile Okuldaki Farklılıkları Yönetme Becerileri Arasındaki İlişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14 (6), 2147-2174.
- Yılmaz, S. (2017). Özel Öğretim Kurumlarında Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sisteminin Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Başarılarına Yansımaları, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.