

Öğretmen Adaylarının Okul Yöneticiliğine Yönelik Tutumları İle İlişkili Değişkenler: Kişilik Özellikleri Ve Mesleki Değerler

Variables Related To Pre-Service Teachers' Attitudes Towards School Administration: Personality Traits And Vocational Values

Nuray KISA¹, Gürcan ŞEKER²

Özet

Ülkemizde okul yöneticisi yetiştirme ve atama süreçleri dikkat çeken bir konudur. Yapılan çalışmalarda bu süreçte yaşanan sorun ve çözüm önerilerine odaklanıldığı görülmektedir. İfade edilen çözüm önerilerinden birisi de öğretmen adaylarının okul yöneticiliği becerilerine sahip olacak şekilde yetiştirilmesidir. Ancak öğretmen adaylarının hizmet öncesinde yöneticiliğe ilişkin yaşantıları değerlendirildiğinde, sürecin az sayıdaki lisans dersleriyle ve staj deneyimlerindeki edinimleri ile sınırlı kaldığı söylenebilir. Dolayısıyla ülkemizde okul yöneticiliğini tercih etme sürecini akademik bir yönlendirme ve tercihten ziyade farklı değişkenlerin etkisinde tartışmak mümkündür. Bu kapsamda belirlenen çalışmanın amacı, öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine ilişkin tutumları ile kişilik özellikleri ve mesleki değerler arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bunun yanı sıra cinsiyet ve sınıf düzeyi gibi demografik değişkenler açısından okul yöneticiliğine yönelik tutumlarda anlamlı bir fark olup olmadığı da incelenmiştir. Çalışma ilişkisel modelde desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemini İç Anadolu Bölgesi'nde bir üniversitenin Eğitim Fakültesi'nde 2022-2023 Öğretim Yılı, güz döneminde öğrenim gören ve uygun örnekleme yöntemi ile araştırmaya dâhil edilen, 315 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Okul Yöneticiliğine Yönelik Tutum Ölçeği, Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi ve Mesleki Değer Envanteri ile veri toplanmıştır. Veri analizinde bağımsız gruplar için t testi, ANOVA testi, Pearson korelasyon katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark saptanmışken; sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Yine katılımcıların görüşüne göre kişilik özellikleri öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını anlamlı bir biçimde yordamasa da, deneyime açıklık okul yöneticiliğine yönelik tutum puanlarıyla pozitif olarak ilişkilidir. Diğer taraftan bu çalışmada mesleki değerlerden sırasıyla liderlik, özgürlük, kazanç, yardım, yaratıcılık, ekip çalışması, arkadaşlık, fiziksel özelliklerin kullanımı ve sağlık değerleri, okul yöneticiliğine yönelik tutumla ilişkili bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre "liderlik ve yardım" değerleri katılımcı öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını yordamaktadır. Bu değerlerden liderliğin yordayıcılığı daha yüksektir. Ulaşılan sonuçlara dayalı olarak kadın yöneticileri teşvik edecek politikaların geliştirilmesi ve uygulanması, lisans öğrenimi süresince yöneticilikle ilgili derslerin (özellikle liderlikle ilgili) ve yaşantıların artırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticiliği, Kişilik Özellikleri, Mesleki Değerler, Öğretmen Adayları.

Abstract

The training and appointment processes of principals in our country are the issues that attracts attention. There are studies focused on the problems and solution suggestions. One of the solution is to train pre-service teachers to have school management skills. However, when the pre-service management experiences of students are evaluated, it can be limited to a small number of undergraduate courses and their acquisitions in internship experiences. Therefore, it is possible to discuss the process of preferring school administration in our country is under the influence of different variables rather than an academic orientation and choice. In this context, the aim of this study is to determine whether there is a relationship between pre-service teachers' attitudes towards school administration and their personality traits and vocational values. In addition, it was also examined whether there is a significant difference in attitudes towards school administration in terms of gender and grade level. The sample

¹ Doçent Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde/Türkiye, nkisa@ohu.edu.tr , ORCID: [0000-0002-6085-4329](https://orcid.org/0000-0002-6085-4329).

² Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde/Türkiye, gurcanseker@ohu.edu.tr , ORCID: [0000-0002-6633-7859](https://orcid.org/0000-0002-6633-7859).

of the research consists of 315 pre-service teachers studying at the Faculty of Education of a university located in the Central Anatolia Region in the fall semester of the 2022-2023 academic year and included in the research by convenient sampling method. Attitude Scale towards School Administration, Adjective Based Personality Test and Vocational Value Inventory were used as data collection instruments. Independent samples t-test, ANOVA test, Pearson correlation coefficient and multiple linear regression analysis were used for data analysis. According to participants' answers while a difference was found towards school administration according to gender, it was found that there was no significant difference according to the grade level studied. Also according to the ideas of participants, although personality traits do not significantly predict students' attitudes towards school administration, openness to experience is positively related. In this study vocational values such as leadership, freedom, profit, help, creativity, teamwork, friendship, use of physical features and health values were found to be related to attitudes towards school administration. "Leadership and assistance" predict participated teacher candidates' attitudes towards school administration. Leadership is more predictive. It is recommended to develop and implement policies that will encourage female managers, increase management-related courses and experiences during undergraduate education.

Keywords: School administration, Personality Characteristics, Vocational Values, Pre-Service Teachers

Extented Summary

Introduction

Attitudes towards becoming a school administrator can be related to different variables. In this study, based on the fact that each pre-service teacher is a potential school administrator, we tried to understand the variables that may be related to their attitudes towards school administration. The aim of the research determined in this context is to determine whether there is a relationship between pre-service teachers' attitudes towards school administration and gender, class variable, personality traits and vocational values. While determining the variables, literature review was taken as basis.

According to studies, although the number of female teachers is higher, men prefer school administration more. On the other hand, since attitudes towards teaching may change over time in undergraduate education, grade level was considered as another variable in the study. The first hypothesis determined in this context is "There is a significant difference in the attitudes of pre-service teachers towards school administration according to demographic variables (gender and grade level)." Personality characteristics are seen as one of the determining factors in an individual's career choice. Management is a profession associated with personality traits such as impartiality, self-confidence and honesty. The second hypothesis in this context was determined as "Personality characteristics are a significant predictor of teacher candidates' attitudes towards school administration." On the other hand, vocational values have been considered as an effective factor in an individual's career choice process and orientation in many studies. Various studies have been conducted on the vocational values of educational administrators, and values such as justice, trust, technology and cooperation have come to the fore in this sense. The final hypothesis of the study was "Vocational values are a significant predictor of teacher candidates' attitudes towards school administration." It is thought that by determining the relationships between the variables discussed in the research, the process of training and appointing school administrators can be viewed from the perspective of the undergraduate level, which is the first link of this process. In this respect, with the results obtained from the study, suggestions can be made regarding what can be done in terms of management at the undergraduate level. The study is considered important as it is thought that these suggestions will contribute to the training of more effective principals.

Methods

In this study, the relationship between pre-service teacher's attitudes towards school administration and their personality traits, vocational values and some demographic variables was discussed, and the study was designed in a relational model.

The sample of the research consists of 315 teacher pre-service teachers (237 women, 78 men) who are studying at the Faculty of Education of a University in the Central Anatolia Region in the Fall Term of the 2022-2023 Academic Year and were included in the research with the appropriate sampling method. The age range of the teacher candidates included in the study varies between 18 and 34 years. 39 of the participants are first graders, 95 are second graders, 102 are third graders and 79 are fourth graders.

The data collection tools of this research were “The Attitude Scale for School Principalship, Adjective Based Personality Scale and Career Value Inventory”. “The Attitude Scale for School Principalship” was developed by İpek et al. (2015) and consists of 30 items. “Adjective Based Personality Scale” was developed by Bacanlı et al. (2009) has forty opposite adjectives. “Career Value Inventory” was developed by Atli (2012) has 35 items. For the first hypothesis of the study, t-test for independent groups was used for gender and ANOVA analysis was used for grade level. In the second and third hypotheses, which examined personality traits and vocational values as predictors of pre-service teachers’ attitudes towards school administration, multiple linear regression analysis was used to examine the predictive level of independent variables.

Findings

In the study, there was a significant difference in the attitude scores of pre-service teachers towards school administration according to gender ($t = -5.20$; $p < .05$). It was determined that male pre-service teachers’ attitude scores towards school administration were higher. It was revealed that there was no significant difference according to class level ($F = .517$; $p > .05$).

When the correlation coefficients between attitude scores towards school administration and personality traits and professional values were examined, a positive significant relationship was found between openness to experience, one of the personality traits, and attitude scores towards school administration ($r = .13$, $p < .05$). It is seen that there is a positive significant relationship between the values leadership ($r = .41$, $p < .01$), freedom ($r = .30$, $p < .01$), profit ($r = .27$, $p < .01$), assistance ($r = .25$, $p < .01$), creativity ($r = .24$, $p < .01$), teamwork ($r = .23$, $p < .01$), friendship ($r = .15$, $p < .01$), use of physical features ($r = .15$, $p < .01$) and health ($r = .14$, $p < .01$) and attitudes towards school administration.

When the results of the multiple regression analysis conducted to examine the predictive levels of personality traits and professional values on pre-service teachers’ attitudes towards school administration are examined; it was determined that variables in personality traits and professional values together explained 17 percent of the variance regarding pre-service teachers’ attitudes towards school administration ($R^2 = .17$). When the unstandardized regression coefficients are examined, it is seen that the variables in the personality traits are not a significant predictor of pre-service teachers’ attitudes towards school administration ($p > .05$), while among the variables in the professional value set, only leadership ($B = .62$, $t = 4.38$, $p < .05$) and helping ($B = .58$, $t = 2.29$, $p < .05$) values were revealed to be significant predictors of attitude towards school administration. When the standardized regression coefficients (β) are examined, the leadership value ($\beta = .31$) is a more important predictive variable in pre-service teachers’ attitudes towards school administration than the helping value ($\beta = .17$).

Results

The study concluded that male teacher candidates that participated in research have higher attitudes towards management. In this context, it is recommended that policies be developed and implemented in this study. On the other hand, according to the research results, participant pre-service teachers’ attitudes towards school administration do not differ according to the grade level of education. This situation can be associated with the fact that the number of courses related to management in teacher training programs is quite low. At this point, it is recommended to add more compulsory and elective courses to teacher training programs that will create interest in management. In addition, different results can be found in the literature regarding how attitudes towards both the teaching profession and school administration change regarding the classroom variable. For this reason, it is recommended that both subjects be investigated in terms of more detailed variables (such as characteristics of the faculty members, high school graduated, placement score) and with different research designs.

The study concluded that personality traits do not predict participant pre-service teachers’ attitudes towards school administration. This result draws attention to the fact that management is a learnable phenomenon beyond personality traits. For this reason, it is recommended to increase management-related courses and experiences during undergraduate education. In the study, professional values such as leadership, freedom, profit, assistance, creativity, teamwork, friendship, use of physical features and health values were found to be related to attitudes towards school administration. When the reasons for choosing management were examined based on the literature, it was concluded that there are overlapping aspects between the professional values that predict management and the preference of the profession. “Leadership and assistance” values predict teacher candidates’ attitudes towards school administration. Among these values, leadership is more predictive. It is also considered important to create opportunities and environments where teacher candidates can experience leadership. It may be recommended to add leadership-related courses to undergraduate programs.

Giriş

Ülkemizde okul yöneticisi yetiştirme ve atama süreçleri pek çok araştırmaya konu olmuştur. Yapılan bu çalışmalarda; seçme ve atama ölçütlerinin yeterli olmaması (Ulusoy, 2023), yönetmeliklerin çok sık değişmesi ve lisans programlarında eğitim yönetimi ile ilgili derslerin az olması (İpek, 2023), yöneticiliğin öğretmenlik mesleğinin yanında ikincil bir görev olarak görülmesi ve profesyonel bir meslek olarak görülmemesi (Kara, Karataş ve Aydın, 2022; Şahin, 2009) gibi sorunlara dikkat çekilmektedir. Bu araştırmanın da odağında olan hizmet öncesi okul yöneticisi yetiştirme süreci detaylandırıldığında Bursalıoğlu (2014), hizmet öncesinden uygulanabilecek programın özelliklerine odaklanmıştır. Programların amacının ve yönetici yeterliklerinin net biçimde tanımlanması, içerikte çeşitli konulara odaklanması, akademisyenlerin sahip olması gereken özelliklerin neler olduğu bu bağlamda açıklanmıştır. Cemaloğlu (2005) ise okul yöneticilerinin yeterliklerini arttırmak için hizmet öncesi eğitim programlarının önemine vurgu yapmış ve bu süreçte edinilen bilgi ve becerinin mesleki performansı da arttıracaklarını ifade etmiştir. Günay (2004) tarafından yapılan araştırmanın bulgularında da benzer şekilde okul yöneticiliği yapacak kişilerin hizmet öncesi eğitimin gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Bahsedilen bu sorunlara ek olarak çözüm önerilerine odaklanan çalışmalar da bulunmaktadır (Demirer ve Ergezen, 2022; Öz, 2019). Çözüm önerilerinden birisi de öğretmen adaylarının okul yöneticiliğinin gereklerine göre yetiştirilmeleridir (İpek ve diğerleri, 2015; Tebiş ve Okay, 2012). Çünkü bilindiği üzere eğitim fakültesini bitiren öğretmen adaylarının bir kısmı meslek hayatlarında yöneticiliği deneyimlemektedirler (Tebiş ve Okay, 2012). Ancak öğretmen adaylarının hizmet öncesinde yöneticiliğe ilişkin yaşantıları değerlendirildiğinde, sürecin az sayıdaki lisans dersleriyle ve staj deneyimlerindeki edinimleri ile sınırlı kaldığı söylenebilir. Dolayısıyla ülkemizde okul yöneticiliğini tercih etme sürecini akademik bir yönlendirmeden ziyade farklı değişkenlerin etkisinde tartışmak mümkündür. Bu kapsamda gerçekleştirilen bu çalışmada öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine ilişkin tutumları ile ilişkili olabilecek demografik değişkenler (cinsiyet ve sınıf düzeyi), kişilik özellikleri ve mesleki değerler değişkenlerine odaklanılmıştır.

Çalışmanın kavramsal çerçevesi, öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine ilişkin tutumları ile ilişkili olabileceği öngörülen değişkenler bağlamında başlıklandırılarak aşağıda açıklanmıştır.

Okul Yöneticiliğine İlişkin Tutum ve Demografik Değişkenler

Ülkemizde kadın öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerden fazladır. MEB (2024: 58) verilerine göre 2023-2024 öğretim yılına ait örgün eğitimde kadrolu öğretmen sayıları incelendiğinde 439.092 erkek, 685.383 kadın öğretmenin çalıştığı görülmektedir. Ancak kadın okul yöneticisi sayısı daha düşüktür ve bu oran daha üst düzey yöneticiliklere doğru azalmaktadır (Bulut ve Çelikten, 2021). Bu durum yapılan çalışmalara da yansımış, kadınların okul yöneticisi olmasının önündeki engellere odaklanan araştırmalar yürütülmüştür (Çelikten, 2004; Kılıç vd., 2023; Tüzel İşeri ve Çalık, 2019). Bazı çalışmalar can tavan sendromuna (Kirişçi ve Can, 2020) bazı çalışmalar ise sızdıran boru, tokenizm gibi konulara (Kıroğlu Bayat ve Baykal Pırıldar, 2021) odaklanmıştır. Öğretmen adaylarının cinsiyetinin okul yöneticiliğine yönelik tutumlarda önemli bir demografik değişken olabileceği düşünülerek bu çalışma kapsamında da ele alınmıştır. Alanyazında öğretmen adaylarının Eğitim Fakültesi'ne devam ettikleri seneler içerisinde öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını irdeleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Çakmak ve Ercan, 2018; Karadağ, 2012). Ülkemizde yöneticilik, öğretmenlikle iç içe değerlendirilen bir görev (İpek, 2023; Kara ve diğerleri, 2022) olduğu için ve lisans eğitiminde zaman içerisinde öğretmenliğe ilişkin tutum değişebildiği için çalışmada bir diğer değişken olarak sınıf düzeyi ele alınmıştır. Bu kapsamda belirlenen birinci hipotez şu şekildedir;

H₁: Öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarında demografik değişkenlere (cinsiyet ve sınıf düzeyi) göre anlamlı bir farklılık vardır.

Okul Yöneticiliğine Yönelik Tutum ve Kişilik Özellikleri

Kişilik, Vecchio (1988) tarafından bir kişiyi diğer insanlardan ayıran nispeten kalıcı özellik ve eğilimler olarak tanımlanmaktadır (akt. Özsoy ve Yıldız, 2013). Alanyazında, kişilik özellikleri ile mesleki tercihlerin ilişkili olduğuna dair çalışmalara rastlanmaktadır (Arslan, vd., 2017; Korkut-Owen vd., 2012; Köroğlu, 2014). Benzer şekilde yöneticilik de belli kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmektedir. Yönetim alanının önemli kavramlarından olan liderlik olgusu Özellikler Kuramı aracılığıyla kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmektedir (Koçel, 2018). Bu yaklaşımda liderlik, özgüven, zekâ, dürüstlük gibi bireye özgü kişisel özellikler üzerinden tanımlanmıştır (Turan, 2021). Ne kadar bu yaklaşım eleştirilse de pek çok çalışmada yöneticiliğin ve liderliğin etkililiği için belli kişilik özelliklerinin önemi kabul edilen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Üngüren, 2011).

İyi bir yöneticinin sahip olması gereken kişilik özellikleri farklı araştırmalarda ele alınmıştır. Örneğin Sarıtaş'ın (1997) çalışmasında tarafsızlık, takdir edicilik, sempatiklik, naziklik, iyimserlik, kararlılık, duyarlılık gibi kişilik özellikleri yöneticilikle özdeşleştirilmiştir. Öte yandan okul yöneticiliği özelinde öne çıkan kişilik özelliklerini öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak betimleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda adil, tutarlı ve şeffaf olma (Gökçen ve Karataş, 2023) okul yöneticileri için adaletli olma, çalışanları destekleme, liyakatli olma, disiplinli-ilkeli olma (Babaoğlu vd., 2017); adaletli olma, dürüst olma ve hoşgörülü olma (Alımlı Aksoy ve Demirdağ, 2023); takım ruhu, insana değer verme ve problem çözme gibi özellikler ön plana çıkmıştır (Susmak ve Hacıfazlıoğlu, 2013). Yirci ve Berk (2021) tarafından yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı olarak yapılan bir araştırmada ise etkili okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinde güvenilir ve dürüst olma, anlayışlı ve sabırlı olma, bencil olmama, empati kurabilme vurgulanmıştır. Diğer bazı çalışmalarda da eğitim yöneticileri için düzen, sebat, başatlık gibi özelliklerden bahsedilmektedir (Erdoğan, 2006). Bu açıklamalara dayalı olarak çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H₂: Kişilik özellikleri, öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

Okul Yöneticiliğine Yönelik Tutum ve Mesleki Değerler

Değer kavramı, farklı disiplinler tarafından tanımlanmış oldukça kapsamlı bir kavram olmasının yanı sıra; tutum, ihtiyaç, ilgiler ve diğer bireysel özellikler gibi, topluma uyum sürecini etkileyen psikolojik yapılar olarak da ifade edilmektedir (Hartung, 2006). Kariyer gelişim alanında ise birçok kuramcı mesleki değer kavramına ilişkin farklı açıklamalar getirmiştir. Mesleki değer, bir işten elde edilen doyum kaynaklarının birey için taşıdığı önem (Super, 1970), gizil ya da tanımlanmış ihtiyaçların kavramsallaştırılması (Dawis ve Lofquist, 1984) olarak da tanımlanmaktadır (akt. Rounds ve Jin, 2012). Değer temelli kariyer gelişim kuramını geliştiren Brown'a (2003) göre mesleki değer, bir mesleğin bireye sağladıklarından duyulan memnuniyetle ilgilidir. Schein (2006), kariyer değerini; bireyin algıladığı yetenek, ilgi ve temel değerleri ile ihtiyaçlarının bütününden oluşan bir benlik kavramı olarak tanımlar. Kuzgun'a göre (2009) mesleki değer, mesleklerin gerektirdiği görevler ile sağladığı imkânların kişi için ne anlama geldiğidir. Tunca ve diğerleri (2015) ise mesleki değeri, bir mesleğin gerektirdiği ideal davranışların gösterilmesine ve yasaklanmış, onaylanmayan davranışların ortaya çıkmasının engellenmesine katkı sağlayan inanç, ölçüt ya da standartlar olarak tanımlamıştır. Literatürde yer alan çalışmalar mesleki değerlerin bireyin meslek seçim süreci ve yöneliminde etkili bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Atli, 2016; Atli ve Gür, 2019; Bozgeyikli vd., 2016; Demirtaş ve Çubukçu, 2018; Sagiv, 2002).

Eğitim yöneticilerinin mesleki değerleri ile ilgili çeşitli çalışmalar yürütülmüştür. Yücel ve Karataş (2009) tarafından yapılan bir çalışmaya göre eğitim yöneticileri tarafından ön plana çıkartılan bazı iş değeri duyuşsal doyum, kişisel gelişim, bilgi ve araştırmadeğerleridir. Aslanargun (2012) tarafından yapılan çalışmada müdürlerin görüşlerine göre yöneticilerin ortak değerleri adalet, güven, okul kuralları ve sebat olarak belirlenmiştir. Seipert ve Baghurst (2014) tarafından yapılan çalışmada ise X kuşağından okul yöneticilerinin iş değerleri sırayla liderlik, teknoloji, iş birliği, sadakat, motivasyon, eğitim ve bağlılık olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın üçüncü hipotezi şu şekilde belirtilmiştir:

H₃: Mesleki değerler, öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

Yukarıda bahsedildiği üzere okul yöneticisi olmaya yönelik tutum, farklı değişkenlerle ilişkili olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmada her bir öğretmen adayının potansiyel birer okul yöneticisi olduğu gerçeğinden yola çıkarak onların okul yöneticiliğine ilişkin tutumları ile ilişkili olabilecek değişkenler anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda belirlenen araştırmanın amacı öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine ilişkin tutumları ile cinsiyet ve sınıf düzeyi değişkeni, kişilik özellikleri ve mesleki değerler arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu değişkenlerle ilgili ilişkilerin belirlenmesi ile okul yöneticisi yetiştirme ve atama sürecine, bu sürecin ilk halkası olan lisans düzeyi açısından bakılabileceği düşünülmektedir. Bu yönüyle, çalışmayla ulaşılan sonuçlarla lisans öğretiminin farklı düzeylerinde okul yöneticisi yetiştirme açısından yapılabileceklerle ilgili önerilerde bulunulabilmektedir. Çünkü sistemde daha önce de belirtildiği üzere sadece eğitim fakültesinden mezun olarak yöneticilik görevini yürüten okul yöneticileri bulunmaktadır. Bu önerilerin, daha etkili yöneticiler yetiştirilmesine katkı sunacağı düşünüldüğünden çalışma önemli görülmektedir. Ayrıca konuyla ilgili ulaşılabilen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle (Demirtaş ve Yıldırım, 2010; İpek ve diğerleri, 2015) bu çalışmanın ele aldığı daha kapsamlı değişkenlerle alanyazına da katkı sunulacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarının kişilik özellikleri, mesleki değerler ve bazı demografik değişkenler ile ilişkisi ele alındığından çalışma ilişkisel modelde tasarlanmıştır. İlişkisel çalışmalar, sürece bir müdahalenin olmadığı, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardır (Fraenkel vd., 2012).

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 Öğretim Yılı, Güz Dönemi'nde İç Anadolu Bölgesi'nde bir Üniversite'nin Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemi ise uygun örnekleme yöntemi ile araştırmaya dâhil edilen, 315 öğretmen adayı (237 kadın, 78 erkek) oluşturmaktadır. Çalışmaya dahil olan öğretmen adaylarının yaş aralığı 18 ile 34 yaş arasında değişmektedir. Katılımcıların yaşlarının ortalaması 21'dir. Katılımcıların 39'u birinci sınıf, 95'i ikinci sınıf, 102'si üçüncü sınıf ve 79'u dördüncü sınıftır. Bütün sınıf düzeylerinin araştırmaya dahil edilmesinin nedeni, sınıf düzeyleri arasında yöneticiliğe ilişkin oluşabilecek olası farklılıkların tespit edilebilmesidir.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada "Okul Yöneticiliğine Yönelik Tutum Ölçeği, Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi ve Mesleki Değer Envanteri" ile veri toplanmıştır. Her bir veri toplama aracının kullanılabilmesi için ölçek sahiplerinden e-posta ile izin alınmıştır. Her bir araca ilişkin detaya aşağıda yer verilmiştir.

Okul Yöneticiliğine Yönelik Tutum Ölçeği

Ölçek, İpek ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilmiştir. "Yönetici olma isteği, mesleki nitelik, toplumsal itibar, bireysel nitelik" alt boyutlarından ve toplam 30 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutlar için hesaplanan güvenirlik katsayıları; yönetici olma isteği için .90; mesleki nitelik için .91; toplumsal itibar için .86 ve bireysel nitelik için .78'dir. Bütün ölçek için hesaplanan güvenirlik katsayısı ise .90'dır. Ölçek "tamamen katılıyorum (5)'dan hiç katılmıyorum (1)'a kadar" beşli Likerttir. Bu çalışma için hesaplanan Cronbach Alfa değeri .90 olarak bulunmuştur.

Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi

Bacanlı ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen test "nevrotik denge, yumuşak başlılık (uyumluluk), dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk" boyutlarından oluşmaktadır. Test, kırk tane zıt sıfat çiftinden oluşup yedili Likert tipindedir. Testteki sıfatlara verilen tepkiler 1-7 arası "çok uygun (1), oldukça uygun (2), biraz uygun (3), ne uygun ne de uygun değil (4), biraz uygun (5), oldukça uygun (6), çok uygun (7)" ifadelerine denk gelecek şekilde derecelendirilmiştir. Testi cevaplayacak kişiden, iki uçta yer alan zıt sıfat çiftlerini okumaları ve kendilerine uygun buldukları seçeneği işaretlemeleri istenmektedir. Ölçeğin yapı geçerliği ve uyum geçerliği çalışmasından elde edilen verilerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ve yapı geçerliğinin sağlandığı görülmektedir. Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar-test katsayıları hesaplanmıştır. İç tutarlık katsayılarının .73 ile .89 arasında değiştiği görülürken, bu çalışma kapsamında hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının .71 ile .86 arasında değiştiği görülmektedir.

Mesleki Değer Envanteri

Atli (2012) tarafından geliştirilen envanter 35 maddeden ve dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar "maddi kazanç, fiziksel özelliklerin kullanımı, yardım, özgürlük, yaratıcılık, arkadaşlık, liderlik, iş sağlığı, ekip çalışması" olarak tanımlanmıştır. Envanterdeki maddelere katılma düzeylerinin belirlenmesinde "(1) hiç katılmıyorum"dan "(9) tamamen katılıyorum"a kadar dokuzlu Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliği, iç tutarlık katsayısının hesaplanması ve test-tekrar-test güvenirlik yöntemleri ile incelenmiştir. Envanterin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa katsayıları .70 ile .83 arasında hesaplanmıştır. Test-tekrar-test güvenirliğine ilişkin korelasyon değerleri ise .61 ile .82 arasında bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa katsayılarının .54 ile .82 arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada Mesleki Değer Envanteri'nin altboyutları için hesaplanan en düşük güncel Cronbach Alfa katsayısı orijinal forma yakın olmakla birlikte daha düşüktür. Alanyazın incelendiğinde, ölçeklerin alt boyutlarındaki madde sayısı ile Cronbach Alfa değeri arasındaki ilişkiye işaret edildiği ve madde sayısının azalmasına bağlı olarak bu

değerin düşebileceği anlaşılmaktadır (Streiner, 2003: 101, 102). Bu envanter için hesaplanan Cronbach Alfa değerinin daha düşük olması da, 35 maddeden ve 9 alt boyuttan oluşan ölçeğin her bir alt boyutuna düşen madde sayısının az olması ile ilişkili olarak düşünülebilir.

Verilerin Analizi

Çalışmanın ilk hipotezinde ele alınan değişkenlerden cinsiyet için bağımsız gruplar için t testi ve sınıf düzeyi için ANOVA analizi kullanılmıştır. İkinci ve üçüncü hipotezlerde önce değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla pearson korelasyon katsayısı, ardından da bağımsız değişkenlerin yordayıcılık düzeyinin incelenmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analize geçmeden önce veri seti, regresyon analizinin varsayımları olan “normallik, doğrusallık, eşvaryanslılık, uç değerler, hataların bağımsızlığı, çoklu bağlantı ve tekliklik” açısından kontrol edilmiştir. Normallik, doğrusallık ve eşvaryanslılık için artıkların saçılım grafiği incelenmiştir. Sonuç olarak bu varsayımların karşılandığı görülmüştür. Modelde otokorelasyon (hataların bağımsızlığı) ile ilgili herhangi bir problem olup olmadığını incelemek için Durbin-Watson değerlerine bakılmış ve 2.09 değerinin elde edildiği görülmüştür. Durbin-Watson değerinin 1,5 ile 2,5 civarında olması, hataların birbirleriyle ilişkisiz olduğunun bir göstergesidir. Çoklu bağlantı ve tekliklik için yordayıcılar arası ilişkiler ile tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Yordayıcılar arası en yüksek ilişkinin orta düzeyde olduğu, tolerans değerlerinin (.45-.83) .10’dan küçük olmadığı ve VIF değerlerinin de (1.21 – 2.21) 10’dan büyük olmadığı görülmüştür. Düşük Tolerans ve yüksek VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğunu gösterir. Buna göre veri setinde, çoklu bağlantı ve tekliklik problemlerinin olmadığı belirlenmiştir. Yapılan analizlerle dayalı olarak veri setinin regresyon analizi varsayımlarını karşıladığı görülmüştür. Verilerin analizi için SPSS 24.0 programından yararlanılmıştır.

Araştırmanın Etik İzinleri

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu’nun 23.11.2022 tarihli, 285527 sayılı yazısı ile araştırmanın izni alınmıştır.

Bulgular ve Yorum

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular hipotezlerin sırasına göre sunulmuştur. Tablo 1’de öğretmen adaylarının cinsiyetlerine göre okul yöneticiliğine ilişkin tutumlarını gösteren bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Okul yöneticiliğine yönelik tutumlarda cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	P
Kadın	237	109.6	14.5	-5.20	.007
Erkek	78	114.7	15.7		

Tablo 1 incelendiğinde; öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutum puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($t = -5.20$; $p < .05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, erkek öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutum puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 2’de öğretmen adaylarının sınıf düzeyi açısından okul yöneticiliğine ilişkin tutumlarını ilişkin gösteren bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. Okul yöneticiliğine yönelik tutumlarda sınıf düzeyine göre ANOVA sonuçları

Sınıf Düzeyi	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	347.076	3	115.692		
Grup içi	69645,666	311	223.941	.517	.671
Toplam	69992,743	314			

Tablo 2’de yer alan veriler değerlendirildiğinde, öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarında öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($F = .517$; $p > .05$).

Öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutum puanları ile kişilik özellikleri ve mesleki değerler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir ve ulaşılan değerler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Okul yöneticiliğine yönelik tutum, kişilik özellikleri ve mesleki değerler arasındaki korelasyon değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Okul Yönet. Yönelik Tutum (1)	1	- .00	.1 0	.13*	-.01	.07	.15*	.23*	.15*	.41*	.30*	.27*	.14*	.24*	.25*
Nevrotizm (2)		1	-	-.06	-	-	-.07	-	-.03	-.02	-	.19*	-.03	-	-
Dışadönüklük (3)			1	.65*	.36*	.51*	.25*	.19*	.11	.22*	.11	.19*	.20*	.31*	.19*
Deneyime Açıklık (4)				1	.53*	.58*	.25*	.20*	-.05	.18*	.14*	.17*	.22*	.38*	.21*
Uyumluluk (5)					1	.48*	.35*	.28*	-.04	-.10	-.03	-.06	.15*	.21*	.32*
Sorumluluk (6)						1	.15*	.15*	.08	.05	.04	.05	.16*	.25*	.19*
Arkadaşlık (7)							1	.59*	.05	.12*	.23*	.14*	.38*	.31*	.62*
Ekip Çalışması (8)								1	.28*	.35*	.25*	.20*	.23*	.47*	.56*
Fiziksel Özel. Kullanımı (9)									1	.35*	.22*	.14*	-.02	.26*	.07
Liderlik (10)										1	.53*	.49*	.22*	.39*	.22*
Özgürlük (11)											1	.52*	.37*	.35*	.33*
Kazanç (12)												1	.40*	.25*	.24*
Sağlık (13)													1	.35*	.40*
Yaratıcılık (14)														1	.47*
Yardım (15)															1

*p<.05, **p<.01

Tablo 3'te okul yöneticiliğine yönelik tutum puanları ile kişilik özellikleri ve mesleki değerler arasındaki korelasyon katsayılarına bakıldığında; kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile okul yöneticiliğine yönelik tutum puanlarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .13$, $p < .05$). Mesleki değerler setinden liderlik ($r = .41$, $p < .01$), özgürlük ($r = .30$, $p < .01$), kazanç ($r = .27$, $p < .01$), yardım ($r = .25$, $p < .01$), yaratıcılık ($r = .24$, $p < .01$), ekip çalışması ($r = .23$, $p < .01$), arkadaşlık ($r = .15$, $p < .01$), fiziksel özelliklerin kullanımı ($r = .15$, $p < .01$) ve sağlık ($r = .14$, $p < .01$) değerleri ile okul yöneticiliğine yönelik tutum puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Son aşamada kişilik özellikleri ve mesleki değerlerin öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını yordayıcılık düzeylerini incelemek amacı ile Tablo 4'te yer alan çoklu regresyon analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4. Regresyon analizinin sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Nevrotizm	.069	.114	.034	.610	.542
Dışadönüklük	-.082	.115	-.052	-.715	.475
Deneyime Açıklık	.140	.171	.069	.823	.411
Uyumluluk	-.114	.118	-.067	-.965	.335
Sorumluluk	.108	.155	.048	.696	.487
Arkadaşlık	.013	.243	.004	.053	.957
Ekip Çalışması	.045	.187	.018	.239	.811
Fiziksel Öz. Kullanımı	.002	.112	.001	.020	.984
Liderlik	.625	.143	.312	4.38	.000*
Özgürlük	.184	.219	.058	.42	.401
Kazanç	.109	.187	.040	.586	.558
Sağlık	-.161	.204	-.050	-.788	.431
Yaratıcılık	.028	.211	.009	.135	.893
Yardım	.582	.254	.175	2.29	.023*

$$R=.45, R^2=.17, F_{(14-300)}=5.642, *p<.05$$

Tablo 4'ten çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; kişilik özellikleri ve mesleki değerler setlerinde yer alan değişkenlerin birlikte öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarına ilişkin varyansın yüzde 17'sini açıkladığı görülmektedir ($R^2=.17$).

Standartlaştırılmamış regresyon katsayıları (*B*) incelendiğinde, kişilik özellikleri setinde yer alan değişkenlerin öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine ilişkin tutumların anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülürken ($p>.05$), mesleki değer setinde yer alan değişkenlerden ise yalnızca liderlik ($B=.62, t=4.38, p<.05$) ve yardım ($B=.58, t=2.29, p<.05$) değerlerinin okul yöneticiliğine yönelik tutumun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına (β) göre, liderlik değeri ($\beta=.31$) öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarında yardım değerine ($\beta=.17$) göre daha önemli bir yordayıcı değişkendir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın bulgularında okul yöneticiliğe ilişkin tutumlarda cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu kapsamda çalışmaya katılan öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine ilişkin tutumlarının erkekler lehine cinsiyete göre değiştiği belirlenmiştir. Yapılan çeşitli çalışmalarda (İpek ve diğerleri, 2015; İpek, 2017) okul yöneticiliğine tutumun “yönetici olma isteği” boyutunda, erkek öğretmen adaylarının ortalama puanları kadın öğretmen adaylarına göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, kadın yöneticilerin yaşamakta oldukları kariyer engelleri ile ilişkilendirilebilir. Mert ve Topçu (2021) tarafından yapılan çalışmaya göre kadın yöneticilerin kariyer engelleri bireysel (örn. çoklu rol üstlenme), örgütsel (örn. örgüt kültürü) ve toplumsal (örn. mesleki ayırım) düzeyde kendini göstermektedir. Bu engellerin bir kısmı katılımcı öğretmen adayları tarafından da hissediliyor olabilir. Zira öğretmen adayları ile toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında yürütülen çalışmalarda bu bağlamdaki yansımalar görülebilmektedir. Seçgin ve Tural (2011) tarafından sınıf öğretmenliği aday öğretmenleri ile yapılan araştırmada, değişiklikler olsa da erkek ve kadınlar açısından üstlenilen norm ve kültürel değerlerin hâlâ etkisini sürdürdüğü belirlenmiştir. Benzer biçimde Aslan (2015) tarafından yapılan çalışmada da aday öğretmenlerin kendi cinsiyetleri veya karşı cinsleri için kullandıkları metaforlar ve yükledikleri anlamların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini destekler nitelikte olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların okul yöneticiliğine ilişkin tutumları, devam etmekte oldukları sınıf düzeyine göre fark göstermemektedir. Bu sonuç, alanyazında rastlanan okul yöneticilerinin hizmet öncesi

eğitiminin önemini (Recepoğlu ve Kılınç, 2014) bir kez daha akıllara getirmektedir. Ancak lisans düzeyindeki mevcut yöneticilikle ilgili süreçlerin herhangi bir değişiklik yaratmamış olması bu konuda daha farklı uygulamalara dönük bir ihtiyacın olduğunu düşündürmektedir. Diğer taraftan İpek ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmada 2. sınıf düzeyinde öğrenim gören öğretmen adaylarının, 4. sınıfta öğrenim görenlere göre okul yöneticiliğine yönelik ortalama puanlarının daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görenlerin yıllar içerisinde öğretmenliğe ve yöneticiliğe ilişkin tutumu olumlu biçimde değiştirmesini beklemek yanlış olmayacaktır. Ancak yöneticiliğe benzer biçimde yıllar içinde öğretmenliğe yönelik tutumu inceleyen çalışma sonuçlarının değişken olduğu görülmektedir. Taşdemir (2014) son sınıflara doğru öğretmenliğe ilişkin tutumun arttığını, Çakmak ve Ercan (2018) azaldığını, Terzi ve Tezci (2007) ise değişmediğini ortaya koymuştur.

Araştırmada, kişilik özellikleri araştırmaya katılan öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını anlamlı bir biçimde yordamamaktadır. Ancak deneyime açıklık özelliği, okul yöneticiliğine yönelik tutum puanlarıyla pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Deneyime açık olan kişiler bağımsız düşünen, geleneksel kuralları sorgulayan, hayal gücü yüksek, yaratıcı ve meraklı kimselerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 288'den akt. Çoban ve Deniz, 2021). Bu çalışmada kişilik özelliklerinde yordayıcı bir sonuca ulaşılamaması, her ne kadar alanyazında (Alımlı Aksoy ve Demirdağ, 2023; Babaoğlu vd., 2017; Erdoğan, 2006; Sarıtaş, 1997; Susmak ve Hacıfazlıoğlu, 2013; Yirci ve Berk, 2021) bazı özellikler yöneticilikle ilişkilendirilse de günümüzde yöneticiliğin öğrenilebilen bir olgu olarak değerlendirilmesi (Casse, 1995: 47'den akt. Bulut ve Bakan, 2005) ile ilişkilendirilebilir. Deneyime açıklığın öğrenmeyi destekleyen bir kişilik özelliği olması bu düşünceyi destekleyen bir durum olarak değerlendirilebilir. Yine benzer biçimde Tebiş ve Okay (2012) tarafından müzik öğretmeni adaylarıyla yapılan çalışmada katılımcılar "yönetici olunmaz, yönetici doğulur görüşü"ne az ya da hiç katılmayanların toplamı %45 iken; kısmen katılanlar %24'tür. Diğer taraftan alanyazında incelenen kimi çalışmalarda bazı kişilik özellikleri yöneticilikle ilişkilendirilmiştir. Susmak ve Hacıfazlıoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada okul öncesi okul yöneticilerinde bulunması istenen özellikler "takım ruhu, insana değer verme, problem çözme" olarak belirlenmiştir. Sarıtaş (1997) ise iyi bir yöneticinin "tarafsız, takdir edici, örnek, ölçülü, nazik" bir kişi olmasına dikkat çekmiştir. Günaydın ve diğerleri (2024) ise çalışmalarında okul yöneticilerinin iletişim becerisine sahip, adaletli, lider özellikli, idealist, rehber kişiler olmasına vurgu yapmışlardır. Okul yöneticiliği ile kişilik özelliklerini ilişkilendiren bu çalışmalarda yönetici özelliklerinin çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Bu çeşitlilik de, bu çalışmada yöneticiliğe yönelik tutumla kişilik özellikleri arasında ilişkinin çıkmamasının sebeplerinden biri olarak değerlendirilebilir. Bu noktada yönetici atamalarında da hangi özelliklerin aranabileceği, üzerinde durulacak bir diğer konudur. Örneğin, Mart 2024 Yönetmeliği'nde sözlü sınav konularında özgüven, ikna kabiliyeti ve inandırıcılık %20 oranda değerlendirilmiştir (MEB, 2024). Özetle belirtmek gerekirse, alanyazında yöneticilikle ilişkilendirilen kişilik özellikleri değişkenlik göstermekte, bu özelliklerden bazıları atama ölçütlerine yansımaktadır. Çalışmaya katılan öğretmen adayları tarafından yöneticilikle ilişkili olarak belirtilen deneyime açıklık özelliği de günümüz dünyasını karakterize eden değişim olgusu bağlamında ön plana çıkartılmış olabilir.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin görüşlerine göre mesleki değerlerden sırasıyla liderlik, özgürlük, kazanç, yardım, yaratıcılık, ekip çalışması, arkadaşlık, fiziksel özelliklerin kullanımı ve sağlık değerleri, okul yöneticiliğine yönelik tutumla ilişkili bulunmuştur. Okul yöneticilerinin mesleği tercih nedenlerini inceleyen bir çalışmada (Kara ve diğerleri, 2022) en çok yöneticiliğin topluma katkı fırsatı vermesinin vurgulanması bahsedilen bu değerlerden yardım, ekip çalışması, arkadaşlık değerleri ile ilişkilendirilebilir. Benzer biçimde Erginer ve Köse (2012) tarafından yöneticiliği tercih etme nedenlerine yönelik gerçekleştirilen çalışmada ön plana çıkan "yararlı olma tutkusu, sosyal bir insan olma, liderlik yeteneğine sahip olma" konuları liderlik, özgürlük, yardım, yaratıcılık, ekip çalışması, arkadaşlık değerleri ile alakalıdır. Bu bağlamda yöneticiliği yordayan mesleki değerlerle mesleğin tercih edilmesinde örtüşen yönlerin olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmaya göre "liderlik ve yardım" değerleri çalışmaya katılan öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını yordamaktadır. Uygulama yapılan grubun görüşüne göre bu değerlerden liderliğin yordayıcılığı daha yüksektir. Liderliğin önemli bir mesleki değer olarak ortaya çıkması, İpek (2023) tarafından da ifade edildiği üzere artık günümüzde örgütleri etkili biçimde yönetebilmek adına bakış açılarının yöneticilikten liderliğe doğru kayması ile ilişkilendirilebilir. Çünkü günümüzde okulları etkili biçimde yönetebilmek lider tavrı yöneticilerle mümkün olmaktadır (Balyer, 2012).

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark saptanmışken; sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Yine katılımcıların görüşüne göre kişilik özellikleri öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını anlamlı bir biçimde yordamasa da, deneyime açıklık okul yöneticiliğine yönelik tutum puanlarıyla pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Ayrıca bu araştırmada, mesleki değerlerden sırasıyla liderlik, özgürlük, kazanç, yardım, yaratıcılık, ekip çalışması, arkadaşlık, fiziksel özelliklerin kullanımı ve sağlık değerleri, okul yöneticiliğine yönelik tutumla ilişkili

bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre “liderlik ve yardım” değerleri katılımcı öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını yordamaktadır ve liderliğin yordayıcılığı daha fazladır.

Öneriler

Yapılan bu çalışmaya katılan erkek öğretmen adaylarının yöneticiliğe ilişkin tutumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demire ve Ergezen (2022) tarafından da ifade edildiği üzere kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği yapmak üzere teşvik edilmeleri ve desteklenmeleri önemlidir. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada da kadın öğretmenlerin yönetici pozisyonlarına ulaşmalarını kolaylaştıracak etkili politikaların geliştirilmesi ve uygulanması önerilmektedir. Bu noktada, okullarda tüm paydaşlar açısından toplumsal cinsiyet algılarının değişmesine yönelik etkinlik ve uygulamaların ön planda olması gerekmektedir. Örneğin, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri’nce bilgilendirici toplantılar ve başarılı kadın okul yöneticilerinin uygulamalarını aktardığı seminerler gerçekleştirilebilir. Daha üst düzeyde ise Milli Eğitim Bakanlığı, il ve ilçelerdeki kadın okul müdürü sayılarını istatistikî göstergelerle izleyerek en yüksek sayıda kadın yöneticiye sahip olan yerlerde Türkiye genelinde ödüllendirmeler yapabilir. Bu ödüllendirmeler il ve ilçeleri her yıl web sayfasından tebrik yazısıyla paylaşmak gibi olabilir. Ayrıca atama yönetmeliklerinde kadın yöneticilerle ilgili maddeler de düzenlenebilir.

Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuç katılımcı öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine ilişkin tutumlarının öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre fark göstermediğidir. Bu durum öğretmen yetiştirme programlarında yöneticiliğe ilişkin ders sayısının oldukça az olması (İpek, 2023) ile ilişkilendirilebilir. Bu noktada öğretmen yetiştirme programlarına yöneticiliğe ilgi oluşturacak daha fazla zorunlu ve seçmeli derslerin eklenmesi önerilmektedir. Bu kapsamda eklenebilecek derslerden birisi değerlerde ön plana çıkan liderlik olgusu ile ilgili bir ders olabilir. Bu dersin içerisinde liderlik olgusu ve bilimsel açıklaması, yöneticiden farklılığı, lider okul yöneticileri ve pratikleri konularına yer verilebilir. Bu dersin uygulanması sürecinde kadın okul yöneticileri derse konuk edilebilir. Bir diğer ders kadınların kariyer/yöneticilik engelleri ile ilgili olabilir. Cam tavan, kraliçe arı gibi kadınları kariyer konusunda engelleyen durumlar derse konu edilebilir. Bu dersin değerlendirme sürecinde bu gibi engellerin üstesinden gelmeye dönük öneriler içeren proje ödevleri yapılabilir. Ayrıca alanyazında sınıf değişkenine ilişkin hem öğretmenlik mesleğine hem de okul yöneticiliğine ilişkin tutumların nasıl değiştiğine ilişkin farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Bu nedenle her iki konunun daha detaylı değişkenler açısından (öğretim elemanlarının özellikleri, mezun olunan lise, yerleştirme puanı gibi) ve farklı araştırma desenleri ile araştırılması önerilmektedir.

Çalışmada araştırmanın yürütüldüğü grup için kişilik özelliklerinin öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, yöneticiliğin kişilik özelliklerinin ötesinde öğrenilebilir bir olgu oluşuna dikkat çekmektedir. Bu nedenle yine lisans öğrenimi süresince yöneticilikle ilgili derslerin ve yaşantıların artırılması önerilmektedir. Bu aşamada özellikle Öğretmenlik Uygulaması derslerinde yöneticilerin yaptığı işlerle ilgili kısımların da gündeme alınması ve kimi uygulamaların yöneticilerin gözetiminde öğretmen adaylarına deneyimletilmesi etkili olabilir.

Yapılan bu araştırmada mesleki değerlerden sırasıyla liderlik, özgürlük, kazanç, yardım, yaratıcılık, ekip çalışması, arkadaşlık, fiziksel özelliklerin kullanımı ve sağlık değerleri, okul yöneticiliğine yönelik tutumla ilişkili bulunmuştur. Alanyazına dayalı olarak yöneticiliği tercih nedenleri incelendiğinde yöneticiliği yordayan mesleki değerlerle mesleğin tercih edilmesinde örtüşen yönlerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre “liderlik ve yardım” değerleri öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını yordamaktadır. Bu değerlerden liderliğin yordayıcılığı daha yüksektir. Araştırma bulgularına göre, öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumlarını güçlendirmek amacıyla daha önce belirtildiği üzere lisans programlarına liderlik dersleri eklenebilir ve liderliği deneyimleyebilecekleri fırsatlar sunulabilir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları da değerlendirildiğinde benzer bir çalışmanın farklı üniversitelerin eğitim fakültelerinde, farklı veri toplama araçları ile de yürütülmesi araştırmacılara önerilmektedir. Ayrıca yöneticiliğe ilişkin tutumun belirleyicileri ve bu tutumun artırılmasına ilişkin yapılabileceklerle ilgili daha derinlemesine görüşmeye dayalı nitel çalışmaların da gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Bu çalışmada ele alınan değişkenlerle ilgili araştırılması açısından önemli görülen bir diğer konu mesleki değerler olmuştur. Literatürde doğrudan okul yöneticiliğinin mesleki değerleri ile ilgili rastlanan çalışmaların oldukça az olması, mesleki değerlerin eğitim ve okul yöneticiliği odağında ele alındığı daha fazla çalışmanın yapılmasının gerekliliğini ortaya çıkartmıştır.

Yazar Katkı Beyanı: Araştırmanın yazarları çalışmanın bütün süreçlerine eşit derecede katkı sağlamıştır.

Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar/çatışma beyanımız olmadığını ifade ederiz.

Kaynakça

- Alımlı Aksoy, F., & Demirdağ, S. (2023). Eğitim liderlerinin yetiştirilmesi ve taşıması gereken özellikler. *RESS Journal Route Educational & Social Science Journal*, 10(4), 67-81.
- Arslan, E., Güripek, E., & İnce, C. (2017). Kişilik ve meslek seçimi ilişkisi: turizm öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kesit Akademi Dergisi*, (11), 200-217.
- Aslan, G. (2015). Öğretmen adaylarının toplumsal cinsiyet algılarına ilişkin metaforik bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 363-384.
- Aslanargun, E. (2012). Principals' values in school administration. *Educational Sciences: Theory&Practice*, 12(2), 1339-1344.
- Atli, A. (2012). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Atli, A. (2016). Lise öğrencilerinin meslek tercihlerinin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerine göre incelenmesi. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 17(1), 555-573.
- Atli, A., & Gür, S.H. (2019). Lise öğrencilerinin meslek tercihleri ve bu tercihlerine etki eden faktörler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 32-53.
- Babaoğlu, E., Nalbant, A., & Çelik, E. (2017). Okul başarısına okul yöneticisinin etkisine ilişkin öğretmen görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(43), 93-109. <https://doi.org/10.21764/efd.82932>
- Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.
- Balyer, A. (2012). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(2), 75-93.
- Bozgeyikli, H., Derin, S., & Toprak, E. (2016). Üniversite öğrencilerinin mesleki değer algıları. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 139-156.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling and career development*. Pearson Education, Inc.
- Bursalıoğlu, Z. (2014). Eğitim yöneticisinin hizmet öncesi ve hizmet içinde hazırlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2).
- Bulut, S., & Çelikten, M. (2021). Türk eğitim sisteminde kadın okul yöneticiliği. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(40), 886-894. <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.621>
- Bulut, Y., & Bakan, İ. (2005). Yönetici ve yöneticilik üzerine Kahramanmaraş kentinde bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 62-89.
- Çakmak, M., & Ercan, L. (2018). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-41.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 91- 118.
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 249-274.
- Çoban, R., & Deniz, M. (2021). Yöneticilerin kişilik özelliklerinin politik yeteneklerine etkisi üzerine sağlık sektöründe bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 46, 375-396.
- Demirer, M., & Ergezen M., D. (2022). Millî Eğitim Bakanlığı ortaöğretim kurumlarına okul yöneticisi seçme ve görevlendirme model önerisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (12), 520-538. <https://doi.org/10.21733/ibad.1017971>
- Demirtaş, V. Y., & Çubukçu, F. (2018). Okulöncesi ve sınıf öğretmeni adaylarının mesleki değerleri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 99-130. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.437718>
- Demirtaş, Z., & Yıldırım, N. (2010). Aday öğretmenlerin kendi yönetsel yeterliklerine ilişkin algıları. *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 5(4), 997-1013. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.1535>
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmî-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erginer, A., & Köse, M. F. (2012). Okul yöneticiliğini tercih ve ayrılma nedenlerine ilişkin nitel bir çalışma. *Qualitative Studies*, 7(4), 14-28.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (Vol. 8). McGraw-Hill.
- Günay, E. (2004). *Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme, Yetiştirme ve Atamaya İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Ankara İli Örneği)*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Günaydın, Y., Güneş, G., Güleriyüz, O., Kılcan, T. & Kılcan, B. (2024). Okul Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Özelliklere İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Journal of History School*, 68, 107-125.

- Gökçen, V.,& Karataş, S. (2023). Beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin eğitim yöneticiliğine ilişkin görüşleri. *EDUCATIONE*, 2(1), 1-27.
- Hartung, P. J. (2006). Values. In J.H. Greenhouse & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (pp. 843-846). Sage Publications.
- İpek, C., Kahveci, G., & Camadan, F. (2015). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ve okul yöneticiliğine yönelik tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(1), 211-226.
- İpek, C. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmen metaforu algıları ve okul yöneticiliğine yönelik tutumları (Ahi Evran Üniversitesi Örneği). *The Journal of Social Sciences*, 4(10), 140-154.
- İpek, C. (2023). Eğitim sisteminde yönetici yetiştirme ve atama tartışmaları. *Ahi Evran Akademi*, 4(1), 1-18.
- Kara, M., Karataş, İ. H., & Aydın, B. (2022). Okul yöneticiliği meslek algısı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 505-522.
- Karadağ, R. (2012). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve öğretmenlik mesleğini tercih nedenleri. *Humanities Sciences*, 7(2), 44-66.
- Kılıç, Ç., Turgut, G., Esin, E., Akyol, E., Girgin, G., & Karaavcı, A. (2023). Eğitim yönetiminde kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörlerin incelenmesi. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 9(31), 11-23. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8151017>
- Kıroğlu Bayat, İ., & Baykal Pırıldar, B. (2021). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yarattığı engeller: çalışma yaşamında varılmaya çalışan kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 745-762. <https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.990887>
- Kirişçi, G., & Can, N. (2020). Eğitim ve okul yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 618-636. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.736762>
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayıncılık.
- Korkut-Owen, F., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö., & Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135-151.
- Köroğlu, Ö. (2014). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turizm rehberliği öğrencileri üzerine bir araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 19(2), 137-157.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Yayın Dağıtım.
- MEB (2024). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2023-2024. https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=629
- MEB (2024). https://usak.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_03/04120854_egitim_kurumlarına_yonetici_secme_ve_gorevlendirme_yonetmelik_taslagi01.03.2024.pdf (Erişim: 13.12.2024)
- Mert, P.,& Topçu, F. (2021). Kadın yöneticilerin kariyer engelleri hakkında bir doküman analizi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 4(2), 285-304.
- Öz, H. (2019). Veri temelli okul yöneticisi seçme, yetiştirme ve görevlendirme modeli. *Journal of Social Sciences and Education*, 2(2), 311-334.
- Özsoy, E.,& Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Recepoglu, E., & Kılınç, A. Ç. (2014). Türkiye'de okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi, mevcut sorunlar ve çözüm önerileri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2), 1817-1845
- Rounds, J.,& Jin, J. (2012). Nature, importance, and assessment of needs and values. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 417-448.
- Sagiv, L. (2002). Vocational interests and basic values. *Journal of Career Assessment*, 10(2), 233-257. <https://doi.org/10.1177/1069072702010002007>
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Schein, E.H. (2006). Career Anchor. In J.H. Greenhouse & G.A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (pp. 63-69). Sage Publications.
- Seçgin, F.,& Tural, A. (2011). Sınıf öğretmenliği bölümü öğretmen adaylarının toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları. *Education Sciences*, 6(4), 2446-2458.
- Seipert, K.,& Baghurst, T. (2014). Contrasting work values of baby boomers and generation X rural public school principals. *Public Administration Quarterly*, 38(3) 347-370.
- Streiner, D. L. (2003) Starting at the Beginning: An introduction to Coefficient Alpha and internal consistency, *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99-103.
- Susmak, M.,& Hacifazlıoğlu, Ö. (2013). Öğretmen bakış açlarına göre okul öncesi yöneticilerinin sahip olması gereken özellikler. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13), 205-226. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.436>
- Taşdemir, C. (2014). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi. *Journal of Computer and Education Research*, 2(3), 91-113.

- Tebiş, C.,& Okay, H. (2012).Müzik öğretmenliği programı öğrencilerinin yönetici liderlik eğilimleri, *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 1(2), 162-172.
- Terzi, A. R.,& Tezci, E. (2007). Necatibey Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları.*Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 52(52), 593-614.
- Tunca, N., Alkın Şahin, S., & Oğuz, A. (2015). Öğretmenlerin eğitim inançları ile meslekî değerleri arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 11-47.
- Turan, S. (2021). Okul Yöneticisinin Liderlik Roller. İçinde N. Cemaloğlu (Ed.), Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi (pp. 433-456). Pegem Akademi.
- Tüzel İşeri, E.,& Çalık, T. (2019). Kadın okul yöneticilerinin karşılaştıkları kurumsal kariyer engelleri ve bunları aşmaya yönelik çözüm yolları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 1470- 1503. <https://doi.org/10.15869/itobiad.559985>
- Ulusoy, G. (2023). Okullara Yönetici Seçme ve Atama Sürecinin Sendika Üyesi Okul Müdürlerinin Görüşleri Bağlamında Değerlendirilmesi. *Uluslararası Eğitime Özgün Bakış Dergisi*, 1(1), 60-76.
- Üngüren, E. (2011). *Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yirci, R.,& Berk, B. (2021). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerine göre etkili okul müdürü: Nitel bir araştırma. *Journal of History School*, 50, 570- 598. <http://dx.doi.org/10.29228/Joh.43166>
- Yücel, C.,& Karataş, E. (2009). Eğitim yöneticilerinin benimsedikleri iş değerleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 69-101.