

Bahçelievler İlçesinde Görev Yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Yöneticiliğe Bakış Açıları ve Yönetici Olma İstekleri

Bayram ÇEKİÇ¹

Özet

Okul yöneticiliği uzmanlık gerektiren alandır. Ülkemizde okul yöneticiliği yapacak olan kişide bulunması gereken niteliklere yönelik yapılan tartışmalar hep yöneticiliğin meslek olarak görülmesi noktasında yoğunlaşmaktadır. Ülkemizde okul yöneticilerinin yeterliklerinin belirlenmemesinin nedenlerini okul yöneticiliğinin henüz meslekleşmemiş olmasında aramak gerekir. Yönetici olmanın ilk ve en önemli önceliği öğretmenlik yapmaktan çok okul yöneticiliği eğitimi almaktır. Ülkemizde açık olan okul yöneticiliği kadrolarının gereği gibi doldurulamaması önemli bir sorundur.

Yapılan bu araştırmanın amacı Bahçelievler ilçesinde görev yapan mesleki ve teknik anadolu lisesi öğretmenlerinin yöneticiliğe bakış açıları ve yönetici olma isteklerinin incelenmesidir. Bu bağlamda, araştırma tarama modeli esas alınarak yapılandırılmıştır. Tarama modellerinin içinden de genel tarama modeli tercih edilmiştir.

Çalışmanın evrenini İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde yer alan Teknik ve Meslek liselerinde görevli öğretmenler, Örneklem olarak, bu okullarda görevli öğretmenler içerisinden random yöntemi ile seçilen 252 öğretmeni kapsamaktadır.

¹ Bayram Çekiç: Kocasinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi - BAHÇELİEVLER / İSTANBUL

Araştırmada veri toplama amacıyla Köse (2008) tarafından ‘‘Yöneticiliğe bakış açısı’’ ve ‘‘Yöneticiliği tercih nedeni’’ olmak üzere hazırlanan ölçekler kullanılmıştır.

Yapılan araştırma sonunda: Katılımcıların yöneticiliğe bakış açısı ve yönetici olma isteklerine gore katılıyorum düzeyinde olumlu olduğu gözlemlenmiştir. Cinsiyet değişkeni incelendiğinde yöneticiliğe bakış açıları ve yönetici olma isteklerine göre erkek ve kadınlr arasında anlamlı düzeyde fark görülmemiştir. Ancak mesleki kıdem ve eğitim düzeyi incelendiğinde yöneticiliğe bakış açıları arasında anlamlı düzeyde farklılıkların olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, ğretmen, Okul, Yöneticilik

Management Perspective of Teachers Who Served The District of Bahçelievler And Requests Be An Administrator

Abstract

School management is an area that requires expertise. The people in our country will host must be present in the school administrator takes in discussions as an administrator of all professions concentrates at the point. Our country director of the reasons for the failure determine the adequacy of school principals have not yet need to call the professionalization. The administrator is the first and most important priority administration training in school than working as a teacher. In our country can not be filled as required managerial staff of the school is a major problem.

The aim of this study is investigate Management perspective of Teachers who served the District of Bahçelievler and requests be an administrator. In this context research has been made based scanning model. Also through the scan model it was preferred general screening model.

Study of universe is the province of İstanbul, located in the District of Bahçelievler in technical and vocational high schools, teachers in charge. As a sample, This method with selected teachers on duty at school among random 252 teacher.

The scale used by Köse (2008) to collect data in research are 'the aim of preferred management 'and 'management perspective'
At the end of the research, It was observed that the participants' 'the aim of preferred management 'and 'management perspective' level of demands are positive. No significant difference in the gender variable about 'the aim of preferred management ' and 'management perspective'. However, but Professional seniority and level of education were examined it was observed significant difference.

Keywords: *Director, Teacher, School, Management*

1. Problem Durumu

Sosyal bir varlık olarak insan toplu yaşamak zorundadır. Bu durumda iki değişkenin de birbiriyle sürekli etkileşim içinde olması kaçınılmazdır. Bunlar yöneten ve yönetilendir. Yönetenler ve yönetilenler yönetim kavramının da iki önemli aktörüdür. Yönetim hem sanat olarak hem bilim olarak tanımlanıp sürekli tartışmaların ve yapılan araştırmaların önemli bir öznesi olmuştur. Belli bir tanımlanamayan ve bakış açısına göre şekillenen yönetim kavramı özellikle son yüz yıl içerisinde bilim olarak görülmüş ve yönetimle ilgili birçok kuram geliştirilmiştir. İnsanlar hem yönetenin hem yönetilenin mutlu ve verimli olabileceği bir yönetim düzeninin nasıl tesis edebileceği hususunda kafa yormuşlardır.

Çok geniş ve çok farklı boyutlara sahip yönetim kavramı içerisinde belki de en tartışılanı eğitim yönetimi olmuştur. Sosyal bir sistem olan eğitim diğer sosyal sistemlerle ve onların bütününe içine alan toplum ile etkileşim halinde bulunmaktadır. Eğitimin tüm sosyal sistemleri etkilemesi toplumu da kaçınılmaz olarak etkilemesi sonucunu doğurur. Eğitim sisteminin topluma dokunan unsuru okuldur. Bu nedenle eğitim sistemine yönelik olan toplumsal beklentilerin örgütsel olarak okula ve

bireysel olarak ise, okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelmesi doğal olmaktadır. (Taymaz, 2001).

Bir toplumun varlığını sürdürebilmesi ve gelişebilmesi için amaçlarına uygun olarak yetiştirilen insanlara ihtiyaç vardır. Zaten eğitimin amacı da insan davranışlarında amaca yönelik bir takım davranış değişiklikleri meydana getirebilmektir. Davranışlarda meydana gelen bu değişimler elbette tüm toplumu etkiler. Bu nedenle hammadde insan olan okulların iyi yönetilmesi gerekmektedir. (Bursalıoğlu,2005).

Ülkemizde okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ilk olarak 7. Milli Eğitim Şûrasında gündeme gelmiştir. 14. Milli Eğitim Şurasının hazırlık belgesinde ise “Eğitim ve okul yöneticiliği için öğretmenlikten gelmek gerekli ve yeterli” görülmüştür. Ayrıca Şûrada, eğitim fakültelerinin “Eğitim Yönetimi ve Planlaması” bölümü mezunlarının yönetici atamasında öncelikli bir sıraya sahip olmaları tavsiye edilmiştir.

Yönetici, okulun yasal lideridir. Okulda otorite ve güç, okul müdürü ile temsil olunur. Eğitim insanları dolaysız olarak ele alan bir girişim, okul da insanlar için olduğu kadar, insanlara etki yapan bir örgüttür. Eğitim örgütleri, kontrol ve baskı güçlerinin yapısı bakımından, diğer örgütlerden farklı bir yerdedir. Bu farklılaşma, bunların yönetiminde de kendini göstermektedir. (Bursalıoğlu,2005).

Yönetici, çalışanların eylemlerine yön vermek durumundadır. Bu nedenle yönetici, insanları örgüt amaçları ve verilen kararlar doğrultusunda etkileyerek onlara talimatlar verir. Yöneticinin görevi örgütte çalışanlara belli talimatlar vermekle sınırlı değildir. Yönetici aynı zamanda çalışanların yaratıcılık yeteneklerini en üst düzeye çıkartmalarına da yardımcı olmak durumundadır. Bir örgüt içindeki çalışanlarıyla gelişir. Çalışanları gelişmeyen örgütün gelişmesi, büyümesi elbette düşünülemez.

Okullarda başarının yakalamanın yolu başarılı yöneticilerden geçmektedir. Aslında kendisini yöneticilik için yeterli gören ve görevlerini iyi yapacağına güvenenlerin müdürlük görevine gelmek

istemeleri normal bir durumdur. Zaten bir görevde başarılı olmanın ilk koşulu o görevi isteyerek yapmaktır. (Taymaz, 2003)

1.1. Alt Problemler

“Bahçelievler İlçesinde Görev Yapan Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Yöneticiliğe Bakış Açıları Ve Yönetici Olma İstekleri” incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda belirlenen alt problemler şu şekildedir:

- Bahçelievler İlçesinde Görev Yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Yöneticiliğe Bakış Açıları ve Yönetici Olma İstekleri Yöneticilerin liderlik düzeyleri ve çalışan motivasyonu puanları
- Bahçelievler İlçesinde Görev Yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Yöneticiliğe Bakış Açıları ve Yönetici Olma İstekleri:

Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Aylık Gelir, Eğitim Durumu, Hizmet Süresi, Görev,

- Görev yaptığınız okul, değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

1.2. Sayıtlar

Bahçelievler ilçesinde görev yapan mesleki ve teknik anadolu lisesi öğretmenlerinin yöneticiliğe bakış açıları ve yönetici olma isteklerini belirlemeye yönelik kullanılan ölçeklerin amaca hizmet ettikleri düşünülmektedir.

1.3. Sınırlılıklar

- Yapılan araştırma 252 katılımcının görüşleri ile sınırlıdır.
- Yapılan bu çalışmada belirlenen örneklemin evreni yeterince temsil ettiği düşünülmektedir.

1.4. Önem

Okul yöneticiliği uzmanlık gerektiren alandır. Ülkemizde okul yöneticiliği yapacak olan kişide bulunması gereken niteliklere yönelik yapılan tartışmalar hep yöneticiliğin meslek olarak görülmesi noktasında yoğunlaşmaktadır. Ülkemizde okul yöneticilerinin

yeterliklerinin belirlenmemesinin nedenlerini okul yöneticiliğinin henüz meslekleşmemiş olmasında aramak gerekir. Yönetici olmanın ilk ve en önemli önceliği öğretmenlik yapmaktan çok okul yöneticiliği eğitimi almaktır. Ülkemizde açık olan okul yöneticiliği kadrolarının gereği gibi doldurulamaması önemli bir sorundur.

Bu araştırmanın öğretmenlerinin yöneticiliğe bakış açıları ve yönetici olma isteklerini belirlemeye yönelik yapılacağından dolayı bu bağlamda önemli olduğu düşünülmektedir.

2. İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde ilgili alan ile ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmaların bir kısmı yer almaktadır.

“İlköğretim Okulu Yöneticilerini Yönetici Olmaya Güdüleyen Gereksinimlerinin Önem Derecesi ve Karşılanma Düzeyi” adlı çalışma Ergün (1998) tarafından yapılmıştır. Okul yöneticilerini hangi ihtiyaçların yönetici olmaya güdülediği, bu ihtiyaçlara ne derece önem verildiği ve ne düzeyde karşılanabildiği sorularına cevap bulabilmek amacıyla yapılan çalışmada Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'na dayandırılıp özel olarak geliştirilen anket yoluyla; İlköğretim okullarında yöneticileri yönetici olmaya ve bu göreve sürdürmeye güdüleyen gereksinimlerin önem dereceleri ile gereksinimlerin karşılanma düzeyleri, belirlenmeye çalışılmıştır. Evrenini Ankara iline bağlı 8 merkez ilçenin (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Mamak, Gölbaşı, Sincan, Yenimahalle, Keçiören) İlköğretim okullarında görev yapan müdür ve müdür yardımcılarının oluşturduğu araştırmada, örneklem ise, örneklem genişliği tablolarından yararlanılarak sayıları belirlenen ve rastgele yöntemle seçilen 80 okul müdürü 272 müdür yardımcısı olmuştur. Neticede okul müdürlerini yönetici olmaya ve bu görevi sürdürmeye güdüleyen en önemli ve karşılanma düzeyi en yüksek ihtiyaçların sosyal, en az önemli ve karşılanma düzeyi en düşük ihtiyaçların maddi gereksinimler olduğu, müdür yardımcılarını ise, yöneticiliğe güdüleyen en önemli ihtiyacın kendini gerçekleştirme olmasına karşın, maddi gereksinimlerden sonra, en az kendini gerçekleştirme ihtiyacının

karşılandığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca; cinsiyetin, kıdemin, hizmet içi eğitimin daha önce müdür yardımcılığı yapmış olmanın, öğrenim düzeyinin gereksinimlerin önem derecelerinin ve karşılanma düzeylerinin belirlenmesini etkileyen değişkenler olduğu anlaşılmıştır.

Aksu (2004), tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilik Eğilimleri: Malatya İli Örneği” isimli araştırmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin yöneticilik eğilimlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Örneklem olarak Malatya Merkez ilköğretim okulları arasından seçilen on okuldaki 335 öğretmenden veri toplanmıştır. Neticede katılımcıların kişisel eğilim puanları benimsenen ölçütün üzerinde iken, genel eğilim puanlarının ölçütün altında olduğu tespit edilmiştir.

Yeşilkaya (2007) tarafından yapılan “Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen Etkenler” adlı çalışmanın amacı öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenlerin tespit edilmesidir. Çalışma evreninin İstanbul ili olarak belirlendiği araştırma, İstanbul’daki 4 ilçede (Tuzla, Pendik, Kartal, Maltepe) bulunan genel ise, Endüstri meslek liseleri, İlköğretim okulları ile Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde görev yapan öğretmenler ile Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek lisans yapan 250 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonuçları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; yaz tatilinde ücret alabilmek için erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre yöneticiliği daha fazla istediği ve ücret unsurunun erkeklerde daha etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca Meslekte çalışma süresi 16 –20 yıl olan öğretmenlerin yönetici olmaya güdüleyen sebep, Meslekte çalışma süresi 6-10 ve 11-15 yıl olan öğretmenlere göre ailelerinin yönetici olmalarındaki yoğun isteği, yöneticilerinin hepsinin erkek olması ve kıdem olarak daha düşük öğretmenlerin yönetici olması şeklinde ortaya çıkmıştır. En son okullarındaki çalışma sürelerinin, yönetici olmada anlamlı bulunan araştırmaya göre en son okullarındaki görev süreleri az olan öğretmenler yöneticiliği daha fazla istemektedirler. Ancak çalışma süresi fazla olan öğretmenler de kendilerinden sonra gelenlerin yönetici olmalarını istemektedirler.

Köse (2008) “Yönetici Adayı Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıkları ve Yöneticiliği Tercih Nedenleri” adlı çalışmada yönetici aday öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarını ve yöneticilikten beklentilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın evreni, Tokat ilinde ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan ve 30 Haziran 2006 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı’na açılan Müdür Yardımcılığı Seçme Sınavı’na katılan 970 öğretmenden meydana gelmiştir. Örneklemini, Tokat merkez ilçedeki ilk ve orta öğretim kurumlarında çalışan ve 2006 yılında müdür yardımcılığı sınavına giren 199 öğretmenin oluşturduğu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Neticede; yönetici aday öğretmenlerin sadece % 11,1’inin lisansüstü eğitim aldığı; önemli bir bölümünün, öğretmenlik mesleğini ya kısmen sevdiği ya da hiç sevmediği; öğretmenliği meslek sahibi olabilmek için ya da aile-çevre yönlendirmesi ile seçtikleri; yarıdan fazlasının, yöneticilik yapabilmek için eğitime ihtiyaç duydukları bulgularına ulaşılmıştır.

Bingül ve Hacıfazlıoğlu (2011) tarafından yapılan, “Sınıf Öğretmenlerinin Yönetici Olma Eğilimleri: İstanbul Esenyurt ilçesi örneği*” adlı çalışma ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin yönetici olma eğilimlerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Genel tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın çalışma evrenini İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan 12 ilköğretim okulunda görev yapan 145 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Aksu (2004) tarafından geliştirilmiş olan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilik Eğilimleri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin yönetici olma eğilimleri genel eğitim boyutuna ilişkin olarak genelde “orta ve az” aralığında değişiklik göstermektedir. Öğretmenlerin yönetici olma eğilimleri kişisel eğilim boyutuna ilişkin olarak genelde “orta” aralığında değişiklik göstermektedir. Cinsiyete göre kişisel eğilim alt boyutuna ilişkin bulgulara göre, erkek ve kadınların genel anlamda yöneticiliğe ilgileri “orta düzeyde” olmakla birlikte, kadınların yönetici olma eğilimleri erkeklerden daha fazla olarak belirlenmiştir. Analiz sonuçları, katılımcıların yönetici olmaya yönelik genel eğilim ve kişisel eğilim alt boyutlarından aldıkları puanların, meslekte görev süresine göre değişmediğini göstermiştir.

Köse ve Erginer (2011) “Yönetici Adayı Öğretmenlerin Yöneticiliği Tercih Nedenleri” adlı çalışmasında yönetici adayı öğretmenlerin yöneticiliği tercih nedenlerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini, Tokat ili ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan ve 30 Haziran 2006 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı’na açılan müdür yardımcılığı seçme sınavına katılan 970 yönetici adayı öğretmen oluşturmuştur. Örneklem olarak da Tokat merkez ilçedeki ilk ve orta öğretim kurumlarında çalışan ve 2006 yılında müdür yardımcılığı sınavına giren 199 öğretmen seçilmiştir. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmada; yönetici adayı öğretmenlerin önemli bir kısmının, öğretmenlik mesleğini ya kısmen sevdiği ya da hiç sevmediği; öğretmenliği meslek sahibi olabilmek için ya da aile-çevre yönlendirmesi ile seçtikleri; yarından fazlasının da yöneticilik yapabilmek için eğitime ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmıştır.

“Okul Yöneticilerinin Yöneticiliği Tercih ve Bırakma Nedenlerine ilişkin Nitel Bir Çalışma” adlı araştırma Köse ve Enginer (2012) tarafından yapılmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin yöneticiliği tercih ve bırakma nedenlerinin neler olduğunun tespit edilmesi ve sistemin işleyişindeki bazı aksaklıklara ışık tutularak, çözüm önerilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Yöntem olarak nitel araştırma yöntemlerinden desenlenmiş betimsel yönteminin belirlendiği araştırma verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, Tokat il merkezi ve ilçelerinde, eğitim kurumlarında belli süre okul müdürü olarak çalıştıktan sonra görevi bırakıp, tekrar yöneticiliğe dönmek istemeyen 5 öğretmenle görüşülmüştür. Neticede, tecrübelerini uygulamaya geçirecek insanlara yararlı olmak için yöneticiliği tercih eden okul yöneticilerinin; üst sistem, aracı üst sistem ve temel sistem ile kişisel durumlarından kaynaklanan sebeplerle öğretmenliğe dönüş yaptıkları tespit edilmiştir.

Ozulu (2013), tarafından yapılan “Yeni Nesil Öğretmenlerin Yönetici Olma Eğilimleri” isimli araştırma ile öğretmenlerin yöneticilik sorumluluğunu alma istekleri ve yönetici olma eğilimlerinin düzeyinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, İstanbul ili,Avrupa Yakası’nda bulunan resmi ve özel ilkokul,ortaokul ve liseler

oluştururken örneklem ise bu evrenden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen İstanbul ili Başakşehir ilçesinde bulunan resmi ve özel ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 643 öğretmen olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre İlkokulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin, diğer grup öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğini severek yaptıkları, yöneticiliği fazla düşünmedikleri belirlenmiştir. Ayrıca Lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin, aldıkları akademik eğitime karşılık eğitim öğretimden beklenen verimi ve doyumunu alamadıkları için diğer grup öğretmenlere göre yönetici olma isteğinin daha fazla olduğu da tespitler arasında yer almıştır. Öğretmenlerin, yöneticilikteki çalışma saatlerinin fazlalığının, yöneticiliği tercih etme açısından, mesleki kıdemi arttıkça cazip bulmadıklarının saptandığı araştırmada bekar öğretmenlerin yönetici olma eğiliminin, evli öğretmenlere göre daha fazla olduğu da belirlenmiştir.

3. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemi, modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

“Bahçelievler İlçesinde Görev Yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Yöneticiliğe Bakış Açıları ve Yönetici Olma İstekleri”nin incelendiği bu araştırma tarama modeli esas alınarak yapılandırılmıştır. Tarama modellerinin içinden de genel tarama modeli tercih edilmiştir.

Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2005).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde yer alan Teknik ve Meslek liselerinde görevli öğretmenler, Örneklem olarak, bu

okullarda görevli öğretmenler içerisinde random yöntemi ile seçilen 252 öğretmeni kapsamaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

“Bahçelievler İlçesinde Görev Yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Yöneticiliğe Bakış Açıları ve Yönetici Olma İstekleri” adlı çalışmada veri toplanması amacıyla Köse (2008) tarafından “Yöneticiliğe bakış açısı” ve “Yöneticiliği tercih nedeni” olmak üzere hazırlanan ölçekler kullanılmıştır.

Köse (2008) hazırlanan ölçeğin iç tutarlılığı (cronbach a) =.86 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır. Aracın birinci bölümünde, yönetici adaylarına ilişkin kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde yönetici adayı öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarını belirlemeye yönelik maddeler yer almaktadır.

Ayrıca mevcut çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda “Yöneticiliğe bakış açısı” ölçeğinin cronbach a değerinin ,90, “Yöneticiliği tercih nedeni” cronbach a değerinin ise ,79 olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, yönetici adayı öğretmenlerin, yöneticiliği tercih nedenlerini belirlemeye yönelik maddeler yer almaktadır. Bu bölümde, yönetici adayı öğretmenlerin yöneticiliği tercihlerini belirlemeyi amaçlayan maddeler, beş temel ihtiyaç olan “maddi ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, saygı ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına yönelik olarak düzenlenmiştir. Buna göre; 8. ve 9. Maddeler fizyolojik yani maddi; 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. ve 26. maddeler güvenlik, 10. 11. 12. ve 23. maddeler sosyal; 13. 16. ve 17. maddeler saygı ve 14. 15. 18. 19. 21. 22. 24. 25. 27. 28. ve 29. maddeler kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını vurgulamaktadır.

3.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın amacına dönük veriler toplandıktan sonra spss programı ile analiz edilmiştir. Cinsiyet, eğitim durumu gibi ikili değişkenlere göre farklılıkları belirlemek amacıyla t-testi, mesleki kıdem gibi üç ve daha fazla değişkenlere göre farklılıkları belirlemek amacıyla ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA testi sonucunda bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmıştır.

Ortalama karşılaştırmalara esas olmak üzere; 4.21-5.00 puan aralığı “tamamen katılıyorum”; 3.41-4.20 puan aralığı “katılıyorum”; 2.61-3.40 puan aralığı “orta düzeyde katılıyorum”; 1.81-2.60 puan aralığı “katılmıyorum”; 1.00-1.80 puan aralığı “hiç katılmıyorum” şeklinde puanlandırılmıştır.

4. Bulgular

Bu bölümde “Bahçelievler İlçesinde Görev Yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Yöneticiliğe Bakış Açıları ve Yönetici Olma İstekleri” ölçekler vasıtası ile toplanan verilere ilişkin bulgular yer almaktadır. Bulgular frekans, yüzde, t-testi ve ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait demografik bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde yer alan bulgular, frekans ve yüzde değerleri ile yorumlanmıştır.

Çizelge 4.1. Cinsiyet değişkenine göre frekans ve yüzde değerleri

Cinsiyet	N	Yüzde
Kadın	137	54,4
Erkek	115	45,6
Toplam	252	100,0

Çizelge 4.1’de Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre yüzde ve frekans değerleri verilmiştir. Yapılan inceleme sonucu genel olarak erkek sayısının (% 45,6) kadınlardan (% 54,4) daha az olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.2. Eğitim durum değişkenine göre frekans ve yüzdeler

	N	%
Lisans	202	80,2
Y-Lisans	50	19,8
Total	252	100,0

Çizelgede katılımcıların eğitim durum değişkenine göre dağılımları verilmiştir. Çizelgede görüldüğü gibi katılımcıların büyük kısmının (%80,2) lisans mezunu oldukları görülmektedir.

Çizelge 4.3. Mesleki kıdem değişkenine göre frekans ve yüzdeler

YIL	N	%
1-5	61	24,2
6-10	88	34,9
11-15	65	25,8
16-21	27	10,7
22+	11	4,4
Total	252	100,0

Çizelge 4. 3’te katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları verilmiştir. Buna göre katılımcıların % 24,2’sinin 1-5 yıl, %34,9’unun 6-10 yıl, % 25,8’inin 11-15 yıl, % 10,7’sinin 16-21 yıl ve son olarak % 4,4’unun ise 22 yıl ve üstü kıdem yılında oldukları

görülmektedir. Görüldüğü gibi katılımcıların büyük kısmının 6-10 kıdem yılı aralığında olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.4. Öğretmenlik mesleğini seçme nedenine göre frekans ve yüzdeler

	N	%
A=Severek ve isteyerek seçtim	211	83,7
B=Meslek sahibi olmak	29	11,5
C=Çevrenin yönlendirmesi	7	2,8
D= Diğer	5	2,0
Total	252	100,0

Çizelge 4.4'te katılımcıların öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde görüldüğü gibi katılımcıların çok büyük kısmının (%83,7) öğretmenlik mesleğini severek ve isteyerek seçtikleri görülmektedir.

Çizelge 4.5. “Yöneticilik Yapabilmek İçin” önermesine verilen cevaba göre frekans ve yüzdeler

	N	Yüzde
Kendimi tam anlamıyla yeterli görüyorum	120	47,6
Eğitime ihtiyacımın olduğunu düşünüyorum	132	52,4
Toplam	252	100,0

Çizelgede katılımcıların “Yöneticilik Yapabilmek İçin önermesine verdikleri cevaplar görülmektedir. Çizelgeye göre katılımcıların

%52,4'ünün eğitim ihtiyacının var olduğunu düşünmekte ve % 47,6'sının ise kendini yeterli gördüğü görülmektedir.

4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yönetici Olma İstekleri ve Yöneticiliğe Bakış Açıları Ve Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular

Bu bölümde yapılan araştırmaya ilişkin öğretmenlerin Yönetici olma istekleri ve Yöneticiliğe bakış açıları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Test tekniği olarak ikili değişkenler için t-testi, üç ve daha fazla değişkenler ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Çizelge 4.6. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin ortalama puanları
Puan İstatistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Ss	Ort.M
Toplam A	252	60,00	143,00	117,43	16,85	3,92
Toplam B	252	48,00	145,00	103,61	14,78	3,57

Ortalama karşılaştırmalara esas olmak üzere; 4.21-5.00 puan aralığı “tamamen katılıyorum”; 3.41-4.20 puan aralığı “katılıyorum”; 2.61-3.40 puan aralığı “orta düzeyde katılıyorum”; 1.81-2.60 puan aralığı “katılmıyorum”; 1.00-1.80 puan aralığı “hiç katılmıyorum” şeklinde puanlandırılmıştır.

Çizelge incelendiğinde yöneticiliğe bakış açısı (Toplam A) puan ortalamalarına göre katılımcıların “katılıyorum”, Yönetici Olma İstekleri (Toplam B) puan ortalamasına göre de “katılıyorum” düzeyinde oldukları görülmektedir.

Çizelge 4.7. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre T-Testi sonuçları

		N	X	ss	sd	T	p
A	Kadın	137	117,04	17,87	250	0,406	0,685
	Erkek	115	117,90	15,61			
B	Kadın	137	104,99	13,43	250	1,616	0,107
	Erkek	115	101,97	16,15			

Çizelgede katılımcıların cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları verilmiştir. Veriler incelendiğinde yöneticiliğe bakış açısı (Toplam A) puan ortalamalarına göre kadınların ortalamasının ($x=117,04$) erkeklerin ortalamasından ($x=117,90$) az olduğu görülmektedir. Ancak yapılan t-testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı düzeyde bir farkın olmadığı görülmüştür ($t=0,406$, $p>0,05$).

Yönetici Olma İstekleri (Toplam B) puan ortalamalarına göre kadınların ortalamasının ($x=104,99$) erkeklerin ortalamasından ($101,97$) fazla olduğu görülmektedir. Ancak yapılan t-testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasında anlamlı düzeyde bir farkın olmadığı görülmüştür ($t=1,616$, $p>0,05$).

Çizelge 4.8. Katılımcıların eğitim değişkenine göre T-Testi sonuçları

		N	X	ss	sd	T	p
A	Lisans	202	119,95	14,15	250	4,98	0,000
	Y-Lisans	50	107,26	22,40			
B	Lisans	202	105,14	14,29	250	3,36	0,001
	Y-Lisans	50	97,44	15,27			

Çizelgede katılımcıların eğitim değişkenine göre t-testi sonuçları verilmiştir. Veriler incelendiğinde yöneticiliğe bakış açısı (Toplam A) puan ortalamalarına göre lisans ortalamasının ($x=119,95$) yüksek lisans

ortalamasından ($x=107,26$) fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan t-testi sonucunda lisans ile yüksek lisans mezunları arasında anlamlı düzeyde bir farkın olduğu görülmüştür ($t=4,98, p<0,05$).

Yönetici Olma İstekleri (Toplam B) puan ortalamalarına göre lisans ortalamasının ($x=105,14$) yüksek lisans ortalamasından ($x=97,44$) fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan t-testi sonucunda lisans ile yüksek lisans mezunları arasında anlamlı düzeyde bir farkın olduğu görülmüştür ($t=3,36, p<0,05$).

Çizelge 4.9. Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre ANOVA testi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	7379,864	4	1844,966	7,128	,000
A Grup İçi	63927,989	247	258,818		
Toplam	71307,853	251			
Gruplar Arası	1636,188	4	409,047	1,898	,111
B Grup İçi	53243,701	247	215,562		
Toplam	54879,889	251			

“Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları” çizelgede verilmiştir. Yöneticiliğe bakış açısı (Toplam A) puan ortalamaları incelendiğinde mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı farkın olduğu görülmüştür ($F=7,128, P<0,05$). Yönetici Olma İstekleri (Toplam B) puan ortalamaları incelendiğinde mesleki kıdem

değişkenleri arasında anlamlı farkın olmadığı görülmüştür (F=1,898, P>0,05).

Çizelge 4.10. Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre oluşan farklılığın sonucunu gösteren LSD testi sonucu

	N	X	ss	Anlamlı Farklılığın Gözlemlendiği Değişkenler	
A	1-5 (A)	61	109,07	20,09	LSD
	6-10 (B)	88	122,11	16,05	A-B, A-C, A-D, B-D, E-D
	11-15 (C)	65	119,55	12,19	
	16-21 (D)	27	119,41	13,58	
	22+ (E)	11	109,36	17,23	
	Toplam	252	117,43	16,85	

Çizelgede Yöneticiliğe bakış açısı temel alındığında Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Oluşan Farklılığın Sonucunu Gösteren LSD testi sonucu verilmiştir. Yapılan inceleme sonucu 1-5 kıdem yılı ile 6-10, 11-15 ve 16-21 kıdem yılları arasında anlamlı farkın bulunduğu görülmüştür. Anlamlı farkın 1-5 kıdem yılının aleyhine olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 6-10 kıdem yılı ile 16-21 kıdem yılları arasında 6-10 kıdem yılı lehine fark olduğu görülmektedir. Son olarak 16-21 kıdem yılı ile 21 ve sonrası kıdem yılları arasında 16-21 kıdem yılı lehine fark olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.11. Katılımcıların öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerine göre ANOVA testi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	2583,109	3	861,036	3,107	,027
A Grup İçi	68724,744	248	277,116		
Toplam	71307,853	251			
Gruplar Arası	1161,850	3	387,283	1,788	,150
B Grup İçi	53718,039	248	216,605		
Toplam	54879,889	251			

“Katılımcıların Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları” çizelgede verilmiştir. Yöneticiliğe bakış açısı (Toplam A) puan ortalamaları incelendiğinde öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri arasında anlamlı farkın olduğu görülmüştür (F=3,107, P<0,05). Yönetici Olma İstekleri (Toplam B) puan ortalamaları incelendiğinde öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri arasında anlamlı farkın olmadığı görülmüştür (F=1,788, P>0,05).

Çizelge 4.12. Katılımcıların öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerine göre oluşan farklılığın sonucunu gösteren LSD testi sonucu

	N	X	ss	Anlamlı Farklılığın Gözlemlendiği Değişkenler
A=Severek ve isteyerek seçim	211	118,55	16,59	LSD
B=Meslek sahibi olmak	29	114,72	17,18	A-C
C=Çevrenin yönlendirmesi	7	102,29	12,89	B-C
D= Diğer	5	107,40	19,98	
Toplam	252	117,43	16,85	

Çizelgede Yöneticiliğe bakış açısı temel alındığında Katılımcıların Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine Göre Oluşan Farklılığın Sonucunu Gösteren LSD testi sonucu verilmiştir. Yapılan inceleme sonucu mesleği isteyerek seçenler ile çevrenin yönlendirilmesi ile seçenler arasında mesleğini isteyerek seçenler lehine anlamlı fark görülmüştür. Ayrıca meslek sahibi olmak için seçenler ile çevrenin yönlendirilmesi ile seçenler arasında meslek sahibi olmak için seçenler lehine anlamlı fark görülmüştür.

Çizelge 4. 13.Yöneticilik yapabilmek için önermesine verdikleri cevaplara göre T-Testi sonuçları

	N	X	ss	sd	T	P	
A	a	120	119,56	19,91	250	1,19	0,056
	b	132	115,50	13,27			
B	a	120	105,82	13,46	250	2,77	0,024
	b	132	101,61	15,67			

Çizelgede katılımcıların “Yöneticilik Yapabilmek İçin önermesine verdikleri cevaplara göre t-testi sonuçları görülmektedir. Veriler incelendiğinde (Toplam A) puan ortalamalarına göre eğitime ihtiyacı olduğunu düşünenlerin ortalamasının ($x=119,56$) kendini yeterli görenlerin ortalamasından ($x=115,56$) fazla olduğu görülmektedir. Ancak yapılan t-testi sonucunda iki grup arasında anlamlı düzeyde bir farkın olmadığı görülmüştür ($t=1,19$, $p>0,05$).

Yönetici Olma İstekleri (Toplam B) puan ortalamalarına göre eğitime ihtiyacı olduğunu düşünenlerin ortalamasının ($x=105,82$) kendini yeterli görenlerin ortalamasından ($x=101,61$) fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan t-testi sonucunda iki grup arasında anlamlı düzeyde bir farkın olduğu görülmüştür ($t=2,77$, $p<0,05$).

5. Sonuç ve Değerlendirme

Okul yöneticiliği uzmanlık gerektiren alandır. Ülkemizde okul yöneticiliği yapacak olan kişide bulunması gereken niteliklere yönelik yapılan tartışmalar hep yöneticiliğin meslek olarak görülmesi noktasında yoğunlaşmaktadır. Ülkemizde okul yöneticilerinin yeterliklerinin belirlenmemesinin nedenlerini okul yöneticiliğinin henüz meslekleşmemiş olmasında aramak gerekir. Yönetici olmanın ilk ve en önemli önceliği öğretmenlik yapmaktan çok okul yöneticiliği eğitimi almaktır. Ülkemizde açık olan okul yöneticiliği kadrolarının gereği gibi doldurulamaması önemli bir sorundur.

Yapılan bu araştırmanın amacı Bahçelievler ilçesinde görev yapan mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğretmenlerinin yöneticiliğe bakış açıları ve yönetici olma isteklerinin incelenmesidir. Bu bağlamda, araştırma tarama modeli esas alınarak yapılandırılmıştır. Tarama modellerinin içinden de genel tarama modeli tercih edilmiştir.

Çalışmanın evrenini İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde yer alan Teknik ve Meslek liselerinde görevli öğretmenler, Örneklem olarak, bu okullarda görevli öğretmenler içerisinde random yöntemi ile seçilen 252 öğretmeni kapsamaktadır.

Araştırmada veri toplama amacıyla Köse (2008) tarafından “Yöneticiliğe bakış açısı” ve “Yöneticiliği tercih nedeni” olmak üzere hazırlanan ölçekler kullanılmıştır.

Yapılan araştırmanın demografik bilgileri incelendiğinde: Cinsiyet değişkenine göre yüzde ve frekans değerleri incelendiğinde erkek sayısının (% 45,6) kadınlardan (% 54,4) daha az olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların büyük kısmının (%80,2) lisans mezunu olduğu, katılımcıların % 24,2’sinin 1-5 yıl, %34,9’unun 6-10 yıl, % 25,8’inin 11-15 yıl, % 10,7’sinin 16-21 yıl ve son olarak % 4,4’unun ise 22 yıl ve üstü kıdem yılında oldukları, katılımcıların çok büyük kısmının (%83,7) ğretmenlik mesleğini severek ve isteyerek seçtikleri, katılımcıların %52,4’ünün eğitim ihtiyaının var olduğunu düşünmekte ve % 47,6’sının ise kendini yeterli gördüğü görülmektedir.

Ortalama karşılaştırmalara esas olmak üzere; 4.21-5.00 puan aralığı “tamamen katılıyorum”; 3.41-4.20 puan aralığı “katılıyorum”; 2.61-3.40 puan aralığı “orta düzeyde katılıyorum”; 1.81-2.60 puan aralığı “katılmıyorum”; 1.00-1.80 puan aralığı “hiç katılmıyorum” şeklinde puanlandırılmıştır.

Veriler incelendiğinde incelendiğinde yöneticiliğe bakış açısı (Toplam A) puan ortalamalarına göre katılımcıların “katılıyorum”, Yönetici Olma İstekleri (Toplam B) puan ortalamasına göre de “katılıyorum” düzeyinde oldukları görülmektedir.

Kaynakça

- [1] Aksu, M.(2004). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilik eğilimleri: Malatya İli Örneği, Gazi Üniversitesi XII. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri ss.709-727, 15–18 Ekim, 2003
- [2] Bingül, M. ve Hacıfazlıoğlu, Ö. (2011). “Sınıf Öğretmenlerinin Yönetici Olma Eğilimleri: İstanbul Esenyurt İlçesi Örneği”, Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi , Sayı: 1, (8) ss.15-18
- [3] Bursalıoğlu, Z.(2005), “Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama”, Pegem A. Yayıncılık
- [4] Ergün, O. (1998). *İlköğretim okulu yöneticilerini yönetici olmaya güdüleyen gereksinimlerinin önem derecesi ve*
- [5] *Karşılanma düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- [6] Karasar. (2005) Niyazi, Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayınları, Ankara: 2005
- [7] Köse, M. F. (2008). Yönetici Adayı Öğretmenlerin Yöneticiliği Tercih Etme Nedenleri. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri, 2007/28, Tokat.
- [8] Köse M.F., Erginer A. (2011). “Yönetici Adayı Öğretmenlerin Yöneticiliği Tercih Nedenleri”. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2 ss.123-146.
- [9] Köse M.F., Erginer A. (2012). “Yönetici Adayı Öğretmenlerin Yöneticiliği Tercih Nedenleri”.
- [10] Taymaz, H, (2001) Okul Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, 2001, AnkaraSosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2 ss.123-146
- [11] Taymaz, H. (2003). Okul Yönetimi. Pegem A Yayıncılık,ss. 3-16 Ankara
- [12] Yeşilkaya, Ş. (2007). *Öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.