

TC
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

CUMHURİYET DÖNEMİNDE MİLLİ EĞİTİM
BAKANLIĞININ İLKÖĞRETİM KURUMLARINA
YÖNETİCİ SEÇİMİNDE UYGULADIĞI
YÖNTEMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih YİĞİT

Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetim ve Denetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Turan ÇAKIR

Eylül-2008

TC
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

CUMHURİYET DÖNEMİNDE MİLLİ EĞİTİM
BAKANLIĞININ İLKÖĞRETİM KURUMLARINA
YÖNETİCİ SEÇİMİNDE UYGULADIĞI
YÖNTEMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih YİĞİT

Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetim ve Denetimi

Bu tez 03/ 09/2008 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr.
Hasan Basri GÜNDÜZ
Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Yrd. Doç. Dr.
Turan ÇAKIR
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Yrd. Doç. Dr.
Ergun ÖZTÜRK
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlâk kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Fatih YİĞİT

03.09.2008

ÖNSÖZ

Cumhuriyet Döneminde Milli Eğitim Bakanlığı'nın İlköğretim Kurumlarına Yönetici Seçiminde Uyguladığı Yöntemlerin Değerlendirildiği tezimizin hazırlanmasında bana sürekli yol gösteren ve her türlü konuda yardımını esirgemeyen Tez Danışmanım Sn. Yrd. Doç. Dr. Turan ÇAKIR'a şükran borçluyum.

Eğitim hayatım boyunca, güvenlerini ve desteklerini her an üzerimde hissettiğim sevgili aileme de teşekkürü bir borç bilirim.

Bu tezin hazırlanması sırasında yararlandığım kurumların çalışanlarına ve bana çok çeşitli konularda yardımcı dokunmuş olan arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Fatih YİĞİT

03.09.2008

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
ŞEKİL LİSTESİ	iv
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET	xx
SUMMARY	xxi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
1.1. Eğitim.....	9
1.2. Türkiye’de Eğitimin Tarihsel Gelişimi.....	11
1.3. Türk Eğitim Sistemi.....	13
1.4. Yönetim.....	21
1.5. Eğitim Yönetimi.....	22
1.6. Okul Yönetimi.....	23
1.7. Milli Eğitim Şuralarında Okul ve Eğitim Yöneticiliği.....	24
1.7.1. Üçüncü Milli Eğitim Şurası.....	25
1.7.2. Yedinci Milli Eğitim Şurası.....	25
1.7.3. Onuncu Milli Eğitim Şurası.....	27
1.7.4. On Birinci Milli Eğitim Şurası.....	28
1.7.5. On İkinci Milli Eğitim Şurası.....	29
1.7.6. On Dördüncü Milli Eğitim Şurası.....	29
1.7.7. On beşinci Milli Eğitim Şurası.....	34
1.7.8. On Yedinci Milli Eğitim Şurası	35
1.8. Okul Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlilikler.....	36
1.9. Okul Yöneticilerinin Görev ve Sorumlulukları.....	37
1.10.Okul Yöneticisi Yetiştirme.....	40
1.11.Okul Yöneticisinin Sahip Olması Gereken Genel Özellikler	47
1.12. Okul Yöneticilerinin Seçilmesi ve Atanması.....	49
1.12.1. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yönetici Atama Yönetmelikleri.....	53
1.12.2. Yönetici Atama Yönetmelikleri İle İlgili Gazete Haberleri.....	90

1.12.3. Yönetici Atama Yönetmeliklerine Karşı Açılan Dava Sonuçları.....	92
BÖLÜM 2: YÖNTEM.....	94
2.1. Araştırma Modeli.....	94
2.2. Araştırma Evreni.....	94
2.3. Araştırma Örnekleme.....	95
2.4. Veri Toplama Araçları.....	95
2.5. Verilerin Toplanması.....	96
2.6. Verilerin Çözümlemesi.....	97
BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUM.....	98
3.1. Anket Uygulanan Okullara İlişkin Bulgular.....	98
3.2. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılım Grafikleri.....	99
3.3. Anket Sorularına Verilen Cevapların Düzey Dağılım Grafikleri.....	100
3.4. Anket Sorularına Verilen Cevapların Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz Sonuçları.....	114
3.5. Anket Sorularına Verilen Cevap Toplamlarının Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz Sonuçları.....	173
3.5.1. Görev Durumuna Göre Yönetici Atama Kriterlerine İlişkin Öğretmen Tutumları Anlamlı Bir Farklılaşma Göstermekte midir?.....	173
3.5.2. Hizmet Süresine Göre Yönetici Atama Kriterlerine İlişkin Öğretmen Tutumları Anlamlı Bir Farklılaşma Göstermekte midir?.....	173
3.5.3. Eğitim Durumuna Göre Yönetici Atama Kriterlerine İlişkin Öğretmen Tutumları Anlamlı Bir Farklılaşma Göstermekte midir?.....	174
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	175
KAYNAKLAR.....	181
EKLER.....	186

KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
TODAİE	: Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
MEHTAP	: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
p	: Anlamlılık Düzeyi
f	: Frekans
bkz.	: Bakınız

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: 1923 Maarif Vekâleti Teşkilatı.....	14
Şekil 2: 179 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye Göre MEB Teşkilatı.....	17
Şekil 3: 208 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye Göre MEB Teşkilatı.....	18
Şekil 4: 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna Göre MEB Teşkilatı.....	19
Şekil 5: Milli Eğitim Bakanlığı'nın Taşra Teşkilatı.....	20

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Anket uygulanan okullar ve öğretmenlerin görev dağılımı.....	95
Tablo 2. Ankete katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı.....	98
Tablo 3. Ankete Katılan Öğretmenlerin Okuldaki Görev Durumları.....	98
Tablo 4. Ankete Katılan Öğretmenlerin Hizmet Süreleri.....	99
Tablo 5. Ankete Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumları.....	99
Tablo 6. “Madde 1:Okul Yöneticileri Eğitim Yönetimi Lisans Programı Mezunları Arasından Seçilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	100
Tablo 7. “Madde 2:Okul Yöneticileri Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programlarıyla Yetiştirilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	100
Tablo 8. “Madde 3:Okul Yöneticileri Hizmet İçi Eğitimlerle Yetiştirilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	100
Tablo 9. “Madde 4:Okul Müdürü Olarak Atanacıklarda A Tipi Kurumlar İçin En Az 3 Yıl, B Tipi Kurumlar İçin 2 Yıl, C Tipi Kurumlar İçin 1 Yıl İdarecilik Şartı Aranmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	101
Tablo 10. “Madde 5:Okul Müdür Yardımcısı Olarak Atanacıklarda 3 Yıllık Öğretmenlik Tecrübesi Aranmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	101
Tablo 11. “Madde 6: Okul Yöneticileri Atanırken Son 3 Yıllık Sicil Notu Ortalaması İyiden Aşağı Olmamalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı....	101
Tablo 12. “Madde 7: Atanacak Olan Yönetici, Atanacağı Kuruma Öğretmen Olarak Atanabilecek Şartları Taşımalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	102
Tablo 13. “Madde 8: Okul Yöneticisi Atamalarında Adayların Aylıkla Ödül, Takdir, Teşekkür Belgeleri Gibi Yazılı Başarı Belgeleri Dikkate Alınmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	102
Tablo 14. “Madde 9: Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçiminde MEB’ca Yapılan Seçme Sınavı Esas Alınmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	103
Tablo 15. “Madde 10: Okul Yöneticileri Seçme Sınavında Başarılı Olduktan Sonra Mülakat Sınavını Da Başarması Halinde Atanmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	103
Tablo 16. “Madde 11: Okul Yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü Komisyonu Tarafından Sadece Mülakat Yapılarak Atanmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	103

Tablo 17. “Madde 12: Okul Müdürü, Kendi Müdür Yardımcılarını Seçebilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	104
Tablo 18. “Madde 13: Okul Müdür Yardımcılığına Sadece, Okul Müdürünün Teklif Edeceği Kişiler Başvurabilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	104
Tablo 19. “Madde 14: Okul Müdürünün, Müdür Yardımcılarını Seçmesinin Sakıncaları Olacağını Düşünüyorum” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	104
Tablo 20. “Madde 15: Okul Yöneticilerinin Seçiminde Eğitim Yönetimi Alanında Yüksek Lisans Ve Doktora Derecesi Olanlara Öncelik Verilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	105
Tablo 21. “Madde 16: Okul Yöneticisi Atamalarında Adayların Aylıkla Ödül, Takdir, Teşekkür Belgeleri Sübjektif Ölçütlere Göre Verilebildiği İçin Dikkate Alınmamalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	105
Tablo 22. “Madde 17: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcıları Öğretmenler Tarafından Seçilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	106
Tablo 23. “Madde 18: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcılığı, Öğretmenler Arasında Dönüşümlü Olarak Yapılmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	106
Tablo 24. “Madde 19: Okul Yöneticisi Yetiştirme İşini MEB’ca Politika Haline Getirilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	106
Tablo 25. “Madde 20: Yöneticiliğin Okulu Yoktur, Yöneticilik Bir Tecrübe İşidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	107
Tablo 26. “Madde 21: Okul Müdürlerinin Yerleri 5 Yılda Bir Değiştirilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	107
Tablo 27. “Madde 22: Okul Yöneticiliği Bir Meslek Olarak Görülmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	107
Tablo 28. “Madde 23: Okul Yöneticilerine Makam Tazminatı Verilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	108
Tablo 29. “Madde 24: Okul Müdürü Gerek Gördüğünde Müdür Yardımcısını Değiştirebilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	108
Tablo 30. “Madde 25: Okul Müdür Yardımcılarının Görevdeki İlk Yılı Stajyer Yönetici Olarak Geçmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	108
Tablo 31. “Madde 26: Okul Yöneticileri İl Dışı Tayin İsteklerinde	

Yönetici Olarak Atanabilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	109
Tablo 32. “Madde 27: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavında, Mevzuat Ve Genel Kültür Dışında Kendi Branşından da Soru Sorulmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	109
Tablo 33. “Madde 28: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavında, Sadece MEB Mevzuatı Ve Eğitim Yönetimi Alanından Soru Sorulmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	109
Tablo 34. “Madde 29: Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Lisans, Yüksek Lisans Ve Doktora Dercesine Sahip Olanlar Direk Olarak Okul Müdürü Olarak Atanmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	110
Tablo 35. “Madde 30: Okul Yöneticileri Seçiminde Kurulan Komisyonun Takdir Puanı Genel Başarı Puanının % 10’u Kadar Olmalı Ve Oybirliği İle Geçerli Olmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	110
Tablo 36. “Madde 31: Okul Yöneticisi Adaylarından, Eğitim Yönetimi Alanında Kurs Ve Seminer Görenler Tercih Edilmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	111
Tablo 37. “Madde 32: Performansı Beğenilmeyen Okul Yöneticileri Öğretmenliğe Geri Döndürülmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	111
Tablo 38. “Madde 33: Okul Yöneticisi Adaylarının Yayınlanmış Mesleki Eserleri “Eser Sayısı * 3” Olarak Başarı Puanına Eklenmelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	111
Tablo 39. “Madde 34: Uzman Ve Başöğretmen Olan Adaylardan Başarılı Olanlar Öncelikli Atanmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	112
Tablo 40. “Madde 35: Okul Yöneticiliği Atamalarında Mülakata Ve Takdir Puanına Kesinlikle Yer Verilmemelidir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	112
Tablo 41. “Madde 36:Yönetici Atama Yönetmelikleri Hazırlanırken Mahkemelerin İptal Ettiği Yönetmelikler Dikkate Alınmalıdır” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	112
Tablo 42. “Madde 37: Yönetici Atama Yönetmeliklerinin Adam Kayırmalara Müsait Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	113
Tablo 43. “Madde 38: Atama Yönetmeliklerinin Hazırlanmasında Yönetici Adaylarından Ve Hâlihazırda Yöneticilik Yapanlardan Görüş Alınması Gerekir” İfadesine Yanıt Dağılımı.....	113

Tablo 44. “Madde 1:Okul Yöneticileri Eğitim Yönetimi Lisans Programı Mezunları Arasından Seçilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	114
Tablo 45. “Madde 2:Okul Yöneticileri Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programlarıyla Yetiştirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	114
Tablo 46. “Madde 3:Okul Yöneticileri Hizmet İçi Eğitimlerle Yetiştirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	115
Tablo 47. “Madde 4:Okul Müdürü Olarak Atanacaklarda A Tipi Kurumlar İçin En Az 3 Yıl, B Tipi Kurumlar İçin 2 Yıl, C Tipi Kurumlar İçin 1 Yıl İdarecilik Şartı Aranmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	115
Tablo 48. “Madde 5:Okul Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda 3 Yıllık Öğretmenlik Tecrübesi Aranmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	116
Tablo 49. “Madde 6: Okul Yöneticileri Atanırken Son 3 Yıllık Sicil Notu Ortalaması İyiden Aşağı Olmamalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	116
Tablo 50. “Madde 7: Atanacak Olan Yönetici, Atanacağı Kuruma Öğretmen Olarak Atanabilecek Şartları Taşımalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	117
Tablo 51. “Madde 8: Okul Yöneticisi Atamalarında Adayların Aylıkla Ödül, Takdir, Teşekkür Belgeleri Gibi Yazılı Başarı Belgeleri Dikkate Alınmalıdır.” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	117
Tablo 52. “Madde 9: Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçiminde MEB’ca Yapılan Seçme Sınavı Esas Alınmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	118
Tablo 53. “Madde 10: Okul Yöneticileri Seçme Sınavında Başarılı Olduktan Sonra Mülakat Sınavını Da Başarması Halinde Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre	

ANOVA Sonuçları.....	118
Tablo 54. “Madde 11: Okul Yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü Komisyonu Tarafından Sadece Mülakat Yapılarak Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	119
Tablo 55. “Madde 12: Okul Müdürü, Kendi Müdür Yardımcılarını Seçebilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	119
Tablo 56. “Madde 13: Okul Müdür Yardımcılığına Sadece, Okul Müdürünün Teklif Edeceği Kişiler Başvurabilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	120
Tablo 57. “Madde 14: Okul Müdürünün, Müdür Yardımcılarını Seçmesinin Sakıncaları Olacağını Düşünüyorum” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	120
Tablo 58. “Madde 15: Okul Yöneticilerinin Seçiminde Eğitim Yönetimi Alanında Yüksek Lisans Ve Doktora Derecesi Olanlara Öncelik Verilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	121
Tablo 59. “Madde 16: Okul Yöneticisi Atamalarında Adayların Aylıkla Ödül, Takdir, Teşekkür Belgeleri Sübjektif Ölçütlere Göre Verilebildiği İçin Dikkate Alınmamalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	121
Tablo 60. “Madde 17: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcıları Öğretmenler Tarafından Seçilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	122
Tablo 61. “Madde 18: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcılığı, Öğretmenler Arasında Dönüşümlü Olarak Yapılmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	122
Tablo 62. “Madde 19: Okul Yöneticisi Yetiştirme İşi MEB’ca Politika Haline Getirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	123
Tablo 63. “Madde 20: Yöneticiliğin Okulu Yoktur, Yöneticilik Bir Tecrübe İşidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre	

ANOVA Sonuçları.....	123
Tablo 64. “Madde 21: Okul Müdürlerinin Yerleri 5 Yılda Bir Değiştirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	124
Tablo 65. “Madde 22: Okul Yöneticiliği Bir Meslek Olarak Görülmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	124
Tablo 66. “Madde 23: Okul Yöneticilerine Makam Tazminatı Verilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	125
Tablo 67. “Madde 24: Okul Müdürü Gerek Gördüğünde Müdür Yardımcısını Değiştirebilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	125
Tablo 68. “Madde 25: Okul Müdür Yardımcılarının Görevdeki İlk Yılı Stajyer Yönetici Olarak Geçmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	126
Tablo 69. “Madde 26: Okul Yöneticileri İl Dışı Tayin İsteklerinde Yönetici Olarak Atanabilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	126
Tablo 70. “Madde 27: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavında, Mevzuat Ve Genel Kültür Dışında Kendi Branşından da Soru Sorulmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	127
Tablo 71. “Madde 28: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavında, Sadece MEB Mevzuatı Ve Eğitim Yönetimi Alanından Soru Sorulmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	127
Tablo 72. “Madde 29: Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Lisans, Yüksek Lisans Ve Doktora Dercesine Sahip Olanlar Direkt Olarak Okul Müdürü Olarak Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	128
Tablo 73. “Madde 30: Okul Yöneticileri Seçiminde Kurulan Komisyonun Takdir Puanı Genel Başarı Puanının %10’u Kadar Olmalı Ve Oybirliği İle Geçerli Olmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin	

	Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	128
Tablo 74.	“Madde 31: Okul Yöneticisi Adaylarından, Eğitim Yönetimi Alanında Kurs Ve Seminer Görenler Tercih Edilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	129
Tablo 75.	“Madde 32: Performansı Beğenilmeyen Okul Yöneticileri Öğretmenliğe Geri Döndürülmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	129
Tablo 76.	“Madde 33: Okul Yöneticisi Adaylarının Yayınlanmış Mesleki Eserleri “Eser Sayısı * 3” Olarak Başarı Puanına Eklenmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	130
Tablo 77.	“Madde 34: Uzman Ve Başöğretmen Olan Adaylardan Başarılı Olanlar Öncelikli Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	130
Tablo 78.	“Madde 35: Okul Yöneticiliği Atamalarında Mülakata Ve Takdir Puanına Kesinlikle Yer Verilmemelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	131
Tablo 79.	“Madde 36:Yönetici Atama Yönetmelikleri Hazırlanırken Mahkemelerin İptal Ettiği Yönetmelikler Dikkate Alınmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA sonuçları.....	131
Tablo 80.	“Madde 37: Yönetici Atama Yönetmeliklerinin Adam Kayırmalara Müsait Olduğunu Düşünüyorum” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	132
Tablo 81.	“Madde 38: Atama Yönetmeliklerinin Hazırlanmasında Yönetici Adaylarından Ve Hâlihazırda Yöneticilik Yapanlardan Görüş Alınması Gerekir” İfadesinin Öğretmenlerin Görevleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	132
Tablo 82.	“Madde 1:Okul Yöneticileri Eğitim Yönetimi Lisans Programı Mezunları Arasından Seçilmelidir.” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	133
Tablo 83.	“Madde 2:Okul Yöneticileri Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programlarıyla Yetiştirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	133

Tablo 84. “Madde 3:Okul Yöneticileri Hizmet İçi Eğitimlerle Yetiştirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	134
Tablo 85. “Madde 4:Okul Müdürü Olarak Atanacaklarda A Tipi Kurumlar İçin En Az 3 Yıl, B Tipi Kurumlar İçin 2 Yıl, C Tipi Kurumlar İçin 1 Yıl İdarecilik Şartı Aranmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	134
Tablo 86. “Madde 5:Okul Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda 3 Yıllık Öğretmenlik Tecrübesi Aranmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	135
Tablo 87. “Madde 6: Okul Yöneticileri Atanırken Son 3 Yıllık Sicil Notu Ortalaması İyiden Aşağı Olmamalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	136
Tablo 88. “Madde 7: Atanacak Olan Yönetici, Atanacağı Kuruma Öğretmen Olarak Atanabilecek Şartları Taşınmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	136
Tablo 89. “Madde 8: Okul Yöneticisi Atamalarında Adayların Aylıkla Ödül, Takdir, Teşekkür Belgeleri Gibi Yazılı Başarı Belgeleri Dikkate Alınmalıdır.” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	137
Tablo 90. “Madde 9: Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçiminde MEB’ca Yapılan Seçme Sınavı Esas Alınmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	137
Tablo 91. “Madde 10: Okul Yöneticileri Seçme Sınavında Başarılı Olduktan Sonra Mülakat Sınavını Da Başarması Halinde Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	138
Tablo 92. “Madde 11: Okul Yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü Komisyonu Tarafından Sadece Mülakat Yapılarak Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	138
Tablo 93. “Madde 12: Okul Müdürü, Kendi Müdür Yardımcılarını	

Seçebilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	139
Tablo 94. “Madde 13: Okul Müdür Yardımcılığına Sadece, Okul Müdürünün Teklif Edeceği Kişiler Başvurabilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	139
Tablo 95. “Madde 14: Okul Müdürünün, Müdür Yardımcılarını Seçmesinin Sakıncaları Olacağını Düşünüyorum” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	140
Tablo 96. “Madde 15: Okul Yöneticilerinin Seçiminde Eğitim Yönetimi Alanında Yüksek Lisans Ve Doktora Derecesi Olanlara Öncelik Verilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	140
Tablo 97. “Madde 16: Okul Yöneticisi Atamalarında Adayların Aylıkla Ödül, Takdir, Teşekkür Belgeleri Sübjektif Ölçütlere Göre Verilebildiği İçin Dikkate Alınmamalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	141
Tablo 98. “Madde 17: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcıları Öğretmenler Tarafından Seçilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	141
Tablo 99. “Madde 18: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcılığı, Öğretmenler Arasında Dönüşümlü Olarak Yapılmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	142
Tablo 100. “Madde 19: Okul Yöneticisi Yetiştirme İşi MEB’ca Politika Haline Getirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	142
Tablo 101. “Madde 20: Yöneticiliğin Okulu Yoktur, Yöneticilik Bir Tecrübe İşidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	143
Tablo 102. “Madde 21: Okul Müdürlerinin Yerleri 5 Yılda Bir Değiştirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	143
Tablo 103. “Madde 22: Okul Yöneticiliği Bir Meslek Olarak Görülmelidir”	

İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	144
Tablo 104. “Madde 23: Okul Yöneticilerine Makam Tazminatı Verilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	144
Tablo 105. “Madde 24: Okul Müdürü Gerek Gördüğünde Müdür Yardımcısını Değiştirebilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	145
Tablo 106. “Madde 25: Okul Müdür Yardımcılarının Görevdeki İlk Yılı Stajyer Yönetici Olarak Geçmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	145
Tablo 107. “Madde 26: Okul Yöneticileri İl Dışı Tayin İsteklerinde Yönetici Olarak Atanabilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	146
Tablo 108. “Madde 27: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavında, Mevzuat Ve Genel Kültür Dışında Kendi Branşından Da Soru Sorulmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	146
Tablo 109. “Madde 28: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavında, Sadece MEB Mevzuatı Ve Eğitim Yönetimi Alanından Soru Sorulmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	147
Tablo 110. “Madde 29: Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Lisans, Yüksek Lisans Ve Doktora Dercesine Sahip Olanlar Direkt Olarak Okul Müdürü Olarak Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	148
Tablo 111. “Madde 30: Okul Yöneticileri Seçiminde Kurulan Komisyonun Takdir Puanı Genel Başarı Puanının %10’u Kadar Olmalı Ve Oybirliği İle Geçerli Olmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	148
Tablo 112. “Madde 31: Okul Yöneticisi Adaylarından, Eğitim Yönetimi Alanında Kurs Ve Seminer Görenler Tercih Edilmelidir” İfadesinin	

	Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	149
Tablo 113.	“Madde 32: Performansı Beğenilmeyen Okul Yöneticileri Öğretmenliğe Geri Döndürülmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	149
Tablo 114.	“Madde 33: Okul Yöneticisi Adaylarının Yayınlanmış Mesleki Eserleri “Eser Sayısı * 3” Olarak Başarı Puanına Eklenmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	150
Tablo 115.	“Madde 34: Uzman Ve Başöğretmen Olan Adaylardan Başarılı Olanlar Öncelikli Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	150
Tablo 116.	“Madde 35: Okul Yöneticiliği Atamalarında Mülakata Ve Takdir Puanına Kesinlikle Yer Verilmemelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	151
Tablo 117.	“Madde 36:Yönetici Atama Yönetmelikleri Hazırlanırken Mahkemelerin İptal Ettiği Yönetmelikler Dikkate Alınmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	151
Tablo 118.	“Madde 37: Yönetici Atama Yönetmeliklerinin Adam Kayırmalara Müsait Olduğunu Düşünüyorum” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	152
Tablo 119.	“Madde 38: Atama Yönetmeliklerinin Hazırlanmasında Yönetici Adaylarından Ve Hâlihazırda Yöneticilik Yapanlardan Görüş Alınması Gerekir” İfadesinin Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	152
Tablo 120.	“Madde 1:Okul Yöneticileri Eğitim Yönetimi Lisans Programı Mezunları Arasından Seçilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	153
Tablo 121.	“Madde 2:Okul Yöneticileri Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programlarıyla Yetiştirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	153
Tablo 122.	“Madde 3:Okul Yöneticileri Hizmet İçi Eğitimlerle	

Yetiştirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	154
Tablo 123. “Madde 4:Okul Müdürü Olarak Atanacaklarda A Tipi Kurumlar İçin En Az 3 Yıl, B Tipi Kurumlar İçin 2 Yıl, C Tipi Kurumlar İçin 1 Yıl İdarecilik Şartı Aranmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	154
Tablo 124. “Madde 5:Okul Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda 3 Yıllık Öğretmenlik Tecrübesi Aranmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları...	155
Tablo 125. “Madde 6: Okul Yöneticileri Atanırken Son 3 Yıllık Sicil Notu Ortalaması İyiden Aşağı Olmamalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	156
Tablo 126. “Madde 7: Atanacak Olan Yönetici, Atanacağı Kuruma Öğretmen Olarak Atanabilecek Şartları Taşınmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	156
Tablo 127. “Madde 8: Okul Yöneticisi Atamalarında Adayların Aylıkla Ödül, Takdir, Teşekkür Belgeleri Gibi Yazılı Başarı Belgeleri Dikkate Alınmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	157
Tablo 128. “Madde 9: Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçiminde MEB’ca Yapılan Seçme Sınavı Esas Alınmalıdır İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	157
Tablo 129. “Madde 10: Okul Yöneticileri Seçme Sınavında Başarılı Olduktan Sonra Mülakat Sınavını Da Başarması Halinde Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları...	158
Tablo 130. “Madde 11: Okul Yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü Komisyonu Tarafından Sadece Mülakat Yapılarak Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	158
Tablo 131. “Madde 12: Okul Müdürü, Kendi Müdür Yardımcılarını Seçebilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	159

Tablo 132. “Madde 13: Okul Müdür Yardımcılığına Sadece, Okul Müdürünün Teklif Edeceği Kişiler Başvurabilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	159
Tablo 133. “Madde 14: Okul Müdürünün, Müdür Yardımcılarını Seçmesinin Sakıncaları Olacağını Düşünüyorum” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları...160	160
Tablo 134. “Madde 15: Okul Yöneticilerinin Seçiminde Eğitim Yönetimi Alanında Yüksek Lisans Ve Doktora Derecesi Olanlara Öncelik Verilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	160
Tablo 135. “Madde 16: Okul Yöneticisi Atamalarında Adayların Aylıkla Ödül, Takdir, Teşekkür Belgeleri Sübjektif Ölçütlere Göre Verilebildiği İçin Dikkate Alınmamalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	161
Tablo 136. “Madde 17: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcıları Öğretmenler Tarafından Seçilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	161
Tablo 137. “Madde 18: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcılığı, Öğretmenler Arasında Dönüşümlü Olarak Yapılmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	162
Tablo 138. “Madde 19: Okul Yöneticisi Yetiştirme İşi MEB’ca Politika Haline Getirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	162
Tablo 139. “Madde 20: Yöneticiliğin Okulu Yoktur, Yöneticilik Bir Tecrübe İşidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	163
Tablo 140. “Madde 21: Okul Müdürlerinin Yerleri 5 Yılda Bir Değiştirilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	163
Tablo 141. “Madde 22: Okul Yöneticiliği Bir Meslek Olarak Görülmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	164

Tablo 142. “Madde 23: Okul Yöneticilerine Makam Tazminatı Verilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	164
Tablo 143. “Madde 24: Okul Müdürü Gerek Gördüğünde Müdür Yardımcısını Değiştirebilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	165
Tablo 144. “Madde 25: Okul Müdür Yardımcılarının Görevdeki İlk Yılı Stajyer Yönetici Olarak Geçmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	166
Tablo 145. “Madde 26: Okul Yöneticileri İl Dışı Tayin İsteklerinde Yönetici Olarak Atanabilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	166
Tablo 146. “Madde 27: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavında, Mevzuat Ve Genel Kültür Dışında Kendi Branşından Da Soru Sorulmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	167
Tablo 147. “Madde 28: Okul Müdür Ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavında, Sadece MEB Mevzuatı Ve Eğitim Yönetimi Alanından Soru Sorulmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	167
Tablo 148. “Madde 29: Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Lisans, Yüksek Lisans Ve Doktora Dercesine Sahip Olanlar Direkt Olarak Okul Müdürü Olarak Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	168
Tablo 149. “Madde 30: Okul Yöneticileri Seçiminde Kurulan Komisyonun Takdir Puanı Genel Başarı Puanının % 10’u Kadar Olmalı Ve Oybirliği İle Geçerli Olmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	168
Tablo 150. “Madde 31: Okul Yöneticisi Adaylarından, Eğitim Yönetimi Alanında Kurs Ve Seminer Görenler Tercih Edilmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları...	169
Tablo 151. “Madde 32: Performansı Beğenilmeyen Okul Yöneticileri	

Öğretmenliğe Geri Döndürülmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	169
Tablo 152. “Madde 33: Okul Yöneticisi Adaylarının Yayınlanmış Mesleki Eserleri “Eser Sayısı * 3” Olarak Başarı Puanına Eklenmelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları...170	170
Tablo 153. “Madde 34: Uzman Ve Başöğretmen Olan Adaylardan Başarılı Olanlar Öncelikli Atanmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	170
Tablo 154. “Madde 35: Okul Yöneticiliği Atamalarında Mülakata Ve Takdir Puanına Kesinlikle Yer Verilmemelidir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	171
Tablo 155. “Madde 36:Yönetici Atama Yönetmelikleri Hazırlanırken Mahkemelerin İptal Ettiği Yönetmelikler Dikkate Alınmalıdır” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	171
Tablo 156. “Madde 37: Yönetici Atama Yönetmeliklerinin Adam Kayırmalara Müsait Olduğunu Düşünüyorum” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	172
Tablo 157. “Madde 38: Atama Yönetmeliklerinin Hazırlanmasında Yönetici Adaylarından Ve Hâlihazırda Yöneticilik Yapanlardan Görüş Alınması Gerekir” İfadesinin Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	172
Tablo 158. Öğretmelerin “Yönetici Atamaya İlişkin Görüşleri” Ölçeği İle Okuldaki Görevlerine Göre ANOVA Sonuçları.....	173
Tablo 159. Öğretmelerin “Yönetici Atamaya İlişkin Görüşleri” Ölçeği İle Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre ANOVA Sonuçları.....	173
Tablo 160. Öğretmelerin “Yönetici Atamaya İlişkin Görüşleri” Ölçeği İle Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Sonuçları.....	174

Tezin Başlığı: Cumhuriyet Döneminde Milli Eğitim Bakanlığı'nın İlköğretim Kurumlarına Yönetici Seçiminde Uyguladığı Yöntemlerin Değerlendirilmesi	
Tezin Yazarı: Fatih YİĞİT	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Turan ÇAKIR
Kabul Tarihi: 3 Eylül 2008	Sayfa Sayısı: xxi(ön kısım) + 185(tez)+ 5(ekler)
Anabilimdalı: Eğitim Bilimleri	Bilimdalı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi
<p>Bu araştırmanın amacı; Milli Eğitim Bakanlığı'nın ilköğretim kurumlarına yönetici seçiminde kullandığı atama yönetmeliklerinin değerlendirilmesidir.</p> <p>Öncelikle okul yöneticisinin kim olduğundan başlanarak, iyi bir okul yöneticisinin hangi özellikleri taşıması gerektiği belirtilecek ve okul yöneticilerinin nasıl yetiştirilmesi gerektiğine değinilecek. Ayrıca Mili Eğitim Şuralarında okul yöneticileriyle ilgili olarak yapılmak istenen düzenlemeler üzerinde durularak bu konuda alınan kararlar belirtilecektir. Daha sonra ise Bakanlığın çıkardığı yönetmeliklerin incelenmesine geçilecektir.</p> <p>Milli Eğitim Bakanlığı çeşitli zamanlarda yönetmelikler çıkararak kurumların yönetici ihtiyacını karşılamaya çalışmaktadır. Zaman içerisinde çıkarılan yönetmelikler arasında büyük değişiklikler vardır. Bakanlığın ilk yönetici atama yönetmeliklerinde adaylarda aranılan özellikler, günümüze gelindiğinde farklılaşmıştır.</p> <p>İlk çıkarılan yönetmeliklerde yönetici adaylarında aranılan nitelikler fazla değildi, yönetici olmak için öğretmen olmak yeterli bir özellik olarak görülmekteydi. Ancak daha sonra çıkartılan atama yönetmeliklerinde durum biraz değişmiş ve okul yöneticisi olmak isteyenlerde aranan özellikler biraz daha artmıştır.</p> <p>Son zamanlarda çıkan yönetmeliklerde, yönetici adaylarının kariyer ve liyakate uygun bir şekilde atamasının yapılması amaçlanmış ve sahip olduğu yüksek lisans ve doktora eğitimi, aldığı ödüller vb. gibi daha birçok kriter atamalarda adaya öncelik sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.</p> <p>Yönetici atama yönetmeliklerindeki bu değişmelere rağmen yinede herkes tarafından kabul gören yönetmelikler hazırlanamamıştır. Bu yönetmeliklerden bazılarında atanma kriteri olarak, yönetici atamaya yönelik sınavda başarılı olma şartı aranmış bazılarında ise subjektif kriterlerle yöneticiler atanmıştır. Sınav sistemiyle atama yapılmasına da itirazlar olmuş ve bazıları sınavla müdür mü olunur? Demişlerdir. Ayrıca objektif değerlendirmeye dayanmayan birçok yönetmelik mahkemeler tarafından iptal edilmiştir.</p> <p>İşte bu çalışmamızda 1961 tarihinden itibaren çıkartılan eğitim kurumlarına yönetici atama yönetmeliklerinin arasındaki farkları belirteceğiz ve bu yönetmeliklerin arasından nasıl ideal atama yönetmeliği çıkartılabilir bunu belirlemeye çalışacağız. Ayrıca mahkemeler tarafından iptal edilen ve yürütmesi durdurulan yönetmeliklerin gerekçelerini de burada göstereceğiz.</p>	
Anahtar Kelimeler: Eğitim, yönetim, eğitim yönetimi, okul yönetimi, atama yöntemi	

The Title of the Thesis: The evaluation of the methods that Ministry of Education used in choosing administrators for primary schools, during the Turkish Republic period.
Author: Fatih YİĞİT Advisor: Yrd. Doç. Dr. Turan ÇAKIR
Date of Approval: 3 Eylül 2008 Num.of Pages: xxi(pre text)+185(main body)+5(appendices)
Graduate Program: Department of Educational Sciences Department: Educational Administration and İnstecton
<p>The aim of this research is to evaluate the appointment regulations that the Ministry of Education uses in the administrator election of primary schools.The primary discussion will be based on who the administrator is, and what qualities that a good administrators should have, how the school administrator should have, how the school administrators should be trained. Moreover, in National Education Councils, the decisions that are made about the regulations of school ministers will be clarified. Then, the regulations passed by the Ministry will be examined.The Ministry of Education tries to meet the deficit of administrators by passing new regulations. However there are many differences among these new regulations. When it comes to our days, the qualities required in the first appointment regulations are changed.</p> <p>In the first regulations, the qualities that candidate should have were not many being a teacher was seen as an adequate quality. However, in the later regulations this code has changed; the qualities required for an administrator candidate has increased.</p> <p>In the latest regulations, it is arranged that an administrator candidate should be appointed with regarding his/her career, his/her post graduate and doctoral studies or his/her rewards which will ensure a priority to the candidate.</p> <p>Despite these changes in the administrator appointment regulations, they aren't accepted by the majority. In some of these regulations, it is accepted as a criteria that the administrator candidate should pass the appointment exam, however; according to some of them the subjective criteria define the condition of appointment.</p> <p>There were so many rejections against the appointments that are resulted by the exams. Some people even said that the exams were not enough to elect an administrator.</p> <p>Moreover, so many regulations that didn't lead to objektive evaluations, were cancelled by the court.</p> <p>Finally, in this research we are going to define the variety of appointment regulations that have passed since 1961 and we are going to try how an ideal appointment regulation should be passed among these present regulations. We also give the reasons why the previous regulations were cancelled or stopped by the court.</p>
Key Words: Education, Administration, Educational administration, School administration, Appointment method

GİRİŞ

Kamu yönetiminin bir alt disiplini olarak kabul edilen eğitim yönetiminin uygulanma alanlarından biri olarak görülen okul yönetiminin nitelikli insan yetiştirmede, toplum kalkınmasında, ülke ve dünya sorunlarıyla baş etmede yeri ve önemi, yaşadığımız çağda daha da belirginleşerek bu alan yöneticilerine olan ilgiyi ve ihtiyacı arttırmıştır.

Yönetim, insanlığın iki kişi ile bir arada yaşaması ile başlar. Biri yöneten, diğeri yönetilen konumundadır. Günümüzde yönetim, oldukça önem kazanmış ve birçok alanda kendini göstermekte ve geliştirmektedir. Konumuz, eğitim alanını kapsayan Eğitim Yönetimi ve onun olması gereken nitelikli yöneticileridir.

Örgütler için insan unsuru en önemli faktördür. Yönetim ile insan unsuru birbirinin ayrılmaz parçalarıdır. Çünkü örgütte insan unsuru olmazsa yönetimin fonksiyonlarını yerine getirmesi mümkün değildir.

Eğitim yönetiminin de en önemli konusu insandır. Eğitim yönetimi ve onun daha sınırlı bir alanda uygulanması olan okul yönetiminin temel amacı, insanları ve toplumu her yönden geliştirip zenginleştirmek, ilgili olduğu eğitim örgütünü, eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatmak ve dirik tutmaktır.

Ülkemizde, bugünkü eğitim sistemi de geçmişin izlerini taşımaktadır. Ayrıca eğitim sistemimizin oluşmasında atılan adımlar ve verilen kararlar, uygulamalar bir önceki dönemdeki çalışmaların devamı niteliğindedir. En azından böyle olması gerekir, bu bakımdan önceki dönemlerde alınan kararların objektif ölçülerle değerlendirilmesiyle elde edilecek veriler ışığında daha isabetli bir yol tutulabilir(Çakır, 1999:2).

Öyleyse, eğitim yöneticilerini eğitmenin amacı; kamu yönetimin çağdaş düşüncelere ve yaklaşımlara uygun olarak gelişmesine yardımcı olacak yönetim sanatına eleman yetiştirmek ve bunların yönetim alanında olgunlaşıp, uzmanlaşmasını sağlamaktır.

Ülkemizde hızla artan eğitim kurumları, personel ve öğrenci sayısı beraberinde bir takım sorunlar getirmektedir. Yönetim sorunu da bu sorunlar içinde yer almaktadır. Bu sorun eğitim ve okul yöneticilerinin nitelikleri ve yetiştirilmeleri durumunu yeniden gözden geçirmemizi ve hızla artan değişme ve gelişmelere göre yetiştirilme zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

Yönetici bir takım bilimsel yönetsel ilke ve kurallara göre bir işi, bir kuruluşu yöneten ve gerekli durumlarda politika, strateji ve taktikleri saptama durumunda olan kişidir. Günümüz modern toplumu geniş ve organize olmuş kurumlardan oluşan bir toplumdur. Bu kurumlarda en önemli kişi; teori, kavram ve uygulamaya dayanan bilgi veren okulların yetiştirdiği yöneticilerdir. Eğitim yalnızca eğitilen bireyleri değil aynı zamanda tüm toplumu doğrudan etkileyen bir kamu görevidir(İlgar, 2005:10).

Nitekim, Türk Milli Eğitim Sistemi'nin kuruluşundan bugüne kadar zaman zaman yeni düzenlemelere gidilmiştir ve her yeni düzenlemenin ardından da sistemden daha çok başarı beklenmiştir. Burada akla gelen ilk soru yapılan değişiklik ve yenileşmelerden beklenen başarının elde edilip edilemediği ile ilgili olmaktadır(Çakır, 1999:4).

Türk Milli Eğitimi'ne ilişkin politikaları belirleyen veya belirlenmesine yardımcı olan eğitim yöneticileri ile belirlenen bu politikaları uygulayan okul yöneticilerinin yetiştirilmeleri sorunun günümüzde de önemli bir sorun olma özelliğini korumaktadır.

Cumhuriyetin ilanından günümüze deyin öğretmenlik ve yöneticilik görev ve değerleri birbirine karıştırıldığından eğitim yöneticiliği ülkemizde henüz meslekleşmemiş ve öğretmen yönetici tipi doğmuştur.

Türkiye'de yönetim işlerinin bir uzmanlık alanı, yönetimin de bir meslek olduğu görüşü yaygın değildir. Bu görüş yalnız eğitim alanında değil, güvenlik, maliye, sağlık, savunma gibi öteki kamu alanlarında da böyledir.

Öte yandan bilimlerdeki gelişmeler, öğretmenin yükünü giderek daha da arttırmaktadır. Öğretmenin, öğretmenlik mesleğinin yanı sıra, yönetim mesleğinde de yeterli olmasını istemek ve yönetimin işlerini yüklemek, onu kaldıramayacağı bir işin altına sokmak demektir. Böyle bir kişi, hem öğretmenlik hem de yöneticilik mesleğinde yarım kalacaktır(Başaran, 2006:193).

Görüldüğü gibi, eğitim uzun bir zamanı öngören amaçlara yönelmiştir. Bu amaçlar, insanı yaşamdaki tüm sorunları göğüsleyebilmek için gerekli bilgi ve beceri ile donatmak, onu kendisi yapmaktır(Aydın, 2005:179-180).

Birbirinden farklı iki değer sistemi ve rollere sahip olan öğretmen yönetici tipinin rol çatışması yaşadığı bir gerçektir. Rol çatışması yaşayan bu tip yöneticilerin yönetsel

gücünün zayıflayıp, yıprandığı görülmektedir. Bu durumu önleyebilmek için eğitim yöneticiliğini öğretmenliğe ek bir görev olmaktan kurtararak meslekleşmesinin sağlanması gerekmektedir.

Araştırmamızda değinilen konu, Türk Eğitim Sistemi'nin can alıcı noktalarından birine temas etmektedir. Okullardaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin istenilen ölçüde başarılı bir şekilde sürdürülebilmesi, iyi bir planlama ve iyi bir yönetimle gerçekleşebilir.

Eğitim için gerekli fiziki şartlar ne kadar itinalı şekilde hazırlanırsa hazırlansın, bu kurumun başına getirilecek yöneticiler de aynı özenle seçilmezse istenilen sonuca ulaşılması mümkün olamamaktadır.

Cumhuriyet döneminde demokratik çoğulcu parlamenter sistemi benimseyen ülkemizde bu görev, Türk Milleti adına Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne, Meclis adına da oluşturulan Cumhuriyet Hükümetlerine aittir. İşte bu ağır görev ve sorumluluğun başarılmasında, yerine getirilmesinde Cumhuriyet Hükümetlerinin çok önemli rolleri ve görevleri olmuştur(Çakır, 1999:7).

Günümüze değin okullarımıza atanan yöneticilerin seçimine gereken özen gösterilemediği; bunun en büyük nedeninin siyasi iktidarların istedikleri kişileri belli görevlere getirme çabası olduğu; bu nedenle yoruma açık ve objektif olmayan yönetmeliklerle atamaların yapıldığı; son yıllarda getirilen sınavla yönetici atama uygulamasının bu konuda bir umut olabileceken, bu uygulamanın kaldırılmasıyla eski dönem ve uygulamalara dönüşün yeğlendiği görülmektedir.

Yönetici atamasına esas olan "Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükseltme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği"nde (1999) ise, yalnızca dış görevler için öngörülen yeterliklere yer verilmiş; yeterlik konularının da bilgi düzeyinde belirlendiği görülmüştür. Tüm yöneticiler için öngörülen seçme sınavında, Türkçe-Kompozisyon, Türkiye Cumhuriyeti İnkılâp Tarihi ve Atatürkçülük ile mevzuat konularının kapsanacağı belirtilmiştir. Bugüne deyin yapılan uygulamalarda da, seçme sınavını kazanan yönetici adaylarına üniversitelerde kuramsal nitelikte 120 saatlik bir yönetici eğitimi verilmiş ve sınavda başarı gösteren adayların, uygulama düzeyinde belirlenen kimi hedeflere ulaşmış olabileceği varsayılmıştır. Benzer bir program, halen

görev yapmakta olan yöneticilere, bitirme sınavı olmaksızın uygulanmıştır(Aksu, 2004:2).

Okul yöneticilerinin, gelecekte ihtiyacı olacak konular arasında ilişkin olarak, insan ilişkileri konusunda daha fazla yeterli olma, birey ve grup davranışı üzerine odaklaşma, daha fazla teknolojiyi kullanma, işletme ve piyasa koşullarını iyi bilme, daha fazla kolektif zekâyı işe koşma, örgütsel vatandaşlık ve okul içi demokrasi üzerine yoğunlaşma, farklılıkların yönetimi hakkında yeterli bilgi sahibi olma, yerinden yönetim ve planlamayı öğrenme, yaşam boyu eğitim konusunda kendilerini yetiştirme, stres yönetimini bilme, öğretim teknikleri konusunda yeterli olma, evrensel değerleri anlama, kalite yönetimi ve medyayı kullanabilme konusunda yeterli olma gelmektedir.

Karmaşık yapısal sistemler olan örgütlerin verimliliği ve etkililiği çalışanların beceri ve çabalarına bağlıdır. Eğitim kurumları yaşamımızın büyük bir bölümünü geçirdiğimiz yaşama alanlarıdır. Bu yaşama alanlarının niteliği bu alanlarda yaşayan insanların ve bu insanların davranışlarını yönlendiren yapı ve süreçlerin örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi doğrultusundaki etkililiği ile doğru orantılıdır(Çakır, 2003:12).

Okul yöneticilerinin seçilme sürecinde kullanılan ölçütlerin geçerlik ve güvenilirliği de ayrı bir tartışma konusudur. Okul yöneticilerinin, uygulama sürecinde hiçbir şekilde kullanamayacakları alanlarla ilgili yeterlik sınavlarına tabi tutulmaları, programın amacından sapmasına neden olmaktadır(Cemaloğlu, 2005:267).

Bilindiği gibi, ülkemizde yöneticiler için zorunlu olan bir eğitim türü bulunmamaktadır. Daha önce eğitim fakültelerinin eğitim bilimleri bölümünde yürütülen “eğitim yönetim ve denetimi” lisans programları, Yükseköğretim Kurulu tarafından kapatılmıştır. Halen görev yapan yöneticiler de, makamlarının gerektirdiği rolleri oynayacak yeterlikten uzak bulunmaktadır.

Eğitim sisteminin toplumun geleceğine yön veren insan gücü kaynaklarının oluşmasında etkin rolü vardır. Eğitim sistemi tüm toplumsal kurumlar tarafından etkilenmekte, toplumsal özelliği nedeniyle de insanların gelişmelerini çok yönlü etkilemektedir. Eğitim sisteminin en önemli alt sistemlerinden olan eğitim yönetimi sistemi de anayasa, yasa, tüzük ve yönetmeliklere dayalı olarak işlevini sürdürmektedir(Çakır, 2003:88-89).

Yönetici yetiştirme programlarını (büyük bir olasılıkla) yürütmesi beklenen üniversite programlarımız var olduğu haliyle bu görevi yerine getiremeyecek durumdadır. Eğitim fakültelerimizdeki eğitim yönetimi yüksek lisans programları içerik olarak böylesi bir ihtiyaca cevap vermekten uzaktır. Pek çok ülkede yönetici yetiştirme reformlarının temel unsurları olan program içerikleri ve okullarda uygulama boyutu eğitim fakültelerinin varolan programlarında mevcut değildir. Eğitim yönetimi programlarımız hala kuram ağırlıklıdır. Okul deneyimi veya klinik deneyim programlarda mevcut değildir. Bu programlarda klasik öğretim yöntemleri kullanılmakta, dahası programlar hala akademisyenlerin öncelik ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmektedir(Şimşek, 2004:10).

Bu araştırmada, çıkarılan atama yönetmelikleri incelenerek, buradaki eksiklikler ve yoruma açık kısımlar ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır. Okul müdür ve müdür yardımcılarının statülerinin ve haklarının düzenlenmesi için yapılan çalışmalar ve alınan kararlar açıklanarak, bunların uygulamasının ne ölçüde olduğu yönetici atamalarında kullanılan yönetmelikler ortaya konularak bunlara ilişkin okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen görüşleri doğrultusunda açıklanmaya çalışılacaktır.

Problem Cümlesi

Cumhuriyet dönemi içerisinde, günümüze gelene kadar ilköğretim okullarına yönetici atamalarında ne gibi kriterler aranmıştır?

Alt Problemler

1. İlköğretim okullarına yönetici atamalarında geçmişten günümüze ne gibi değişimler yaşanmış?
2. İlköğretim okullarına yönetici atamalarında okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre objektif kriterler uygulanmakta mıdır?
3. İlköğretim okulları yöneticilerinde hangi tecrübe durumları ve eğitim düzeyleri aranmalıdır?
4. İlköğretim okullarına yönetici atanmasında yöneticiler nasıl seçilmelidir?

Araştırmanın Amacı

Okullarda yapılan müdür ve müdür yardımcısı atamaları sürekli olarak tartışma konusu olmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı atamalarla ilgili olarak atama yönetmelikleri çıkartmakta ve bu yönetmeliğe göre atamalar gerçekleşmektedir. Bu atamalar yapılırken göz önünde bulundurulmuş yönetmeliklerdeki bazı konular tartışmaya açık bir şekilde bırakıldığı için sorun teşkil etmektedir. Bu sebeple hazırlanan yönetmelikler ve bu yönetmeliklere göre atanan yöneticilerin atamaları iptal edilebilmektedir.

Okul yöneticilerinin atanması konusunda yakın geçmişte kadar bir standart oluşturulmuş değildir. Bu konuda bir standart oluşturulması içinde Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerinin de büyük bir çaba harcadığını söyleyemeyiz. Ancak yine de bu konuda büyük gelişmeler olmaktadır. Yöneticinin atanması ile ilgili son yıllarda çıkartılan yönetmeliklerde, yöneticide aranan özellikler artırılmış ve atamalarda kariyer ve liyakate önem verilmeye başlanmıştır.

Her ne kadar atama konularında belli gelişmeler sağlanmışsa da, yönetmeliklerin iptal edilmesi ve atamaların geri çekilmesi, hala bu konularda bazı eksikliklerin olduğunu bize göstermektedir.

Okul yöneticileri için çıkartılan yönetmeliklerin ana hatları birbirine benzese de, ayrıntılarda belli değişikliklere gidilmekte ve bu değişiklikler birilerini kayırmaya yönelik olduğunda birtakım sorunların çıkmasına neden olmaktadır. Bu durumdan zarar gören kişiler yönetmeliğin iptal edilmesi için dava açmakta ve bu yönetmelikler idari yargı tarafından gerektiğinde iptal edilmektedir.

Bu iptallerde, okulların yönetim kademelerinin yeni atamalar yapıncaya kadar boş kalmasına neden olmakta ya da vekâleten atamalar yapılarak bu dönem geçirilmektedir. Bu vekâleten yönetim ise çeşitli sakıncalarıyla karşımıza çıkmaktadır. Vekâleten atanan yöneticiler kendilerini kalıcı olarak göremedikleri için yönetim işlerine tam anlamıyla kendilerini verememekte ve öğretmenliğe geri dönme ihtimalini düşündüğü için personelle kötü olmayı göze alamamaktadır. Bu durum yöneticinin performansını büyük ölçüde etkilemektedir. Ayrıca vekâleten yönetilen bir kurumdaki personelde, yöneticiye karşı geçici gözüyle baktığı için tam bir uyum sağlama zorunluluğu hissetmemekte ve daha rahat bir şekilde davranabilmektedir.

Bu gibi durumların yaşanması kurumun ileri doğru gidişini yavaşlatır veya engeller. Bunun önlenmesi için yapılacak olan okul müdür ve müdür yardımcılarının atanması için çıkartılan yönetmeliklerin mümkün olduğu kadar objektif kriterlere göre düzenlenmesi ve adam kayırmacılığının önlenmesiyle mümkün görünmektedir. Aksi takdirde bakanlık yönetmelik çıkartıyor, mahkemeler iptal ediyor ve okullar bu durumda mağdur oluyor.

Bu durumda yapılması gereken okul yöneticilerinin objektif kriterlere göre seçilmesi ve bunun sonrasında iyi bir şekilde yetiştirilmesidir. Yönetici koltuğa hak etmeden geldiğinde, burada kendinden emin bir şekilde görev yapamayacaktır.

Yöneticilerin hak ederek göreve gelmesinin önemini Açıkalin şu şekilde belirtmektedir. Kırk bin yetkin okul yöneticisi, her okul yöneticisinin on öğretmeni mesleğe hazırlamada, onları yetiştirme ve geliştirmede başarılı olması, gerçekleşmesi olanaksız bir proje değildir. Sonuçta 40000 yetişmiş öğretmen kazanmak eğitim sisteminin sorunlarının çözümünde okulu ilk hareket noktası olarak kullanabilmek için, ilk aşamada okul müdürlerinin yetkinleştirilmesi ile başlamak somut ve geçerli bir yaklaşım olarak görülmektedir(Açıkalin, 1998:6).

Burada da belirtildiği gibi iyi seçilmiş ve yetiştirilmiş yöneticiler hem kurum personelinin yetiştirilmesinde, hem de kurumun diğer işlerinin sağlıklı bir şekilde yürütmesinde çok önemli rol oynamaktadır. Yönetici seçimi için aranan kıstaslar iyi belirlenmelidir.

Bu araştırmada, ulaşabildiğimiz kadarıyla ilköğretim okullarına yönetici atamak için çıkarılan yönetmelikleri irdeliyoruz. Yöneticilerin atamasındaki ilk uygulamaları ve günümüzdeki uygulamalar arasındaki farkları, olumlu ve olumsuz yönlerini belirterek açıklayacağız.

Yöneticinin atanmasında kıstas alınan yönetmeliklerin ne kadar kişi kayırmaya müsait olabileceğini ve zamanla nasıl bir değişim gösterdiğini karşılaştırmalara yer vererek açıklayacağız.

Ayrıca hazırlanan yönetmeliklerin eksik bulunan yönleri ortaya konarak, çeşitli kaynaklardan okullara atanacak yöneticilerde hangi özelliklerin olması gerektiği ve atanmış yöneticilerin bu göreve geldiğinde hangi sorunlarla karşılaşabileceği,

yöneticilerin kurumlardaki görev ve sorumlulukları belirtilerek buna uygun kişilerin yönetici olarak atanmasının zorunluluğu ortaya çıkarılacaktır.

Henüz okul yöneticiliğinin bir meslek olarak kabul edilmediği ve okul yöneticilerinin öğretmenliğe kolay bir şekilde döndürülebildiği söylenecektir. Bu konuda Milli Eğitim Şuralarında yapılmak istenen düzenlemelere değinilerek, yönetici seçme, atama ve yetiştirme konusunda alınan kararlar ve uygulamaları günümüze gelinceye kadar olan süre içerisinde değerlendirilecektir.

Araştırmanın Önemi

Yöneticilik daha önce yapılan uygulamalarda olduğu gibi kolayca ulaşılabilen, hiçbir kıstasın bulunmadığı bir görev olmamalıdır. Önceki uygulamalarda okul müdür ve müdür yardımcılığına atanmada aranan tek özellik öğretmen olmak ve ya belli bir süre öğretmenlik yapmış olmaktır.

Yani bütün öğretmenler potansiyel yöneticiydi. Bu durumda hangi öğretmen kendisine torpil yapabilecek birisini bulsa, o okullara yönetici olarak atanabiliyordu. Ya da kurumlarda iyi öğretmenlik yapan ve göze çarpan öğretmenler okul yöneticisi yapılıyordu. Ancak iyi öğretmenlik yapan herkesin iyi yöneticilik yapacağını söylemek pek mümkün değildir. Böyle durumlarda herkes yöneticiliğe talip olabildiği için okul içinde de bazı çekişmelerin olması kaçınılmazdır. Yönetici olabilecek diğer kişiler, mevcut yöneticinin yerini almak için bazı oyunlara başvurabilirler.

Ancak yöneticilik için objektif kriterler belirlendiği ve herkesin bu görevlere başvurmaya özelliklerinin yetmediği durumlarda yukarıda belirttiğimiz kargaşa yaşanmayacak ve herkes hakkına razı olup, göreve atanan kişinin hak ettiğini düşünecek ve o kişinin idaresinde çalışmaktan bir rahatsızlık duymayacaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. Sakarya İli Büyükşehir Belediyesi sınırları ile,
2. İlköğretim kurumlarında çalışan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin, yönetici atanma kriterlerine yönelik görüşleri ile sınırlıdır.

BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1. Eğitim

Eğitim, oldukça geniş kapsamlı bir kavram olması nedeniyle, birçok kişi tarafından tanımı yapılmıştır. Eğitime yaklaşım açısına bağlı olarak değişik tanımlar ortaya atılmıştır. Bazıları bu kavramı, kişinin sosyal yönlerini ön planda tutarak açıklamış, bazıları ise bireyin kişiliğindeki gelişmeleri göz önünde bulundurarak tanımlar yapmıştır.

Eğitim, toplumun değer yargıları ile bilgi ve beceri birikiminin yeni kuşaklara aktarılması; bu amaçla okullarda ve benzer kurumlarda sürdürülen öğretim ve yetiştirme etkinlikleridir.

Geniş anlamda eğitim, kişinin belli bir yaşam tarzını öğrendiği toplumsallaşma ve kültürleşme süreciyle özdeş tutulabilir. Bütün toplumlarda eğitimin amacı, yeni kuşaklara bir kültür birikimini aktarmak, gençlerin davranışını yetişkinlerin hayat tarzı yönünde biçimlendirerek, onları gelecekteki toplumsal rollerine doğru yöneltmektir. En ilkel kültürlerde örgün eğitim, okul ve öğretmenlik gibi uzmanlaşmış kurum ve işlevler hemen hiç yoktur; genellikle bütün toplumsal çevre ve etkinlikler okul işlevi görür, yetişkinlerin hemen tümü öğretmen konumundadır.

Toplumlar karmaşıktıkça, kuşaktan kuşağa aktarılacak bilgi birikimi kimsenin tek başına taşıyamayacağı kadar çoğalır, kültür aktarımının daha seçici ve etkin yollarını geliştirmek gerekir. Okullarda ya da okul niteliği taşıyan kuruluşlarda öğretmenliği meslek edinmiş kişilerce sürdürülen örgün eğitim bu gereksinimi karşılar. Eğitimin örgünleşmesiyle birlikte okul, çocukları belirli bir süre için ailelerinden ayırır ve öğrenim, genç kuşakların toplumca onaylanmış bir etkinliği durumuna gelir.

Eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir(Ertürk, 1974:12).

Bu tanımda belirtildiği gibi amaç bireyin davranışlarıdır. Kişi çevresindeki etkenlerle sürekli etkileşim içerisindedir. Bu etkileşimle birlikte kişinin davranışlarında yaşayarak birtakım değişimler meydana gelebilir.

Türkçede ise eğitim kavramı 1940'lerden beri, maarif, tedrisat, talim ve terbiye gibi sözcüklere karşılık gelecek şekilde kullanılmaktadır(Başaran, 1984:14).

Diğer bir ifadeyle eğitim kavramı söz konusu bu dört sözcüğü içermektedir. Yani terbiyeden kastedilen bakma, besleme, büyütme, ilim, edep öğretme, talim, alıştırma, yetiştirme, edep öğrenmesine vesile olacak tarzda hafif surette ceza verme gibi anlamlar; maarif ve tedrisattan kastedilen öğretim ve bilgilendirme; talimden kastedilen de öğrenilenlerin hayata geçirilmesi (Doğan, 1996:1066) gibi anlamlar dilimizde eğitim kavramını ifade etmektedir.

Eğitim, başarıyı bilgi alanında, meslek hayatında yükselme ve ihtisaslaşma gücü, değer alanında yaratıcılık, insanlık ve ahlâklılık gücünü kazanma olarak ta tanımlanabilir(Ülken, 2003).

Alkan, eğitim kavramını davranış değişimi, bireyin belli hedefler yönünde maksatlı olarak kendi yaşantısı yoluyla davranışlarını değiştirmesi, bireysel yeteneklerin çeşitli yönlerden birey ve toplum için uygun ve dengeli olarak geliştirilmesi şeklinde tanımlamaktadır(Alkan, 1979:4).

Başaran'a göre ise; bireyin davranışını değiştirmenin eğitim olarak adlandırılabilmesi için davranışın istenilerek ve kasıtlı bir şekilde değiştirilmesi gerekmektedir. Eğitim bütün bunların bir zaman içinde yer aldığı bir süreçle oluşur. Böylece eğitimin niteliğini oluşturan dört durum ortaya çıkacaktır. Birincisi; eğitim istenilen davranışı oluşturma işidir. İkincisi insan bir davranışı ancak yaşayarak kazanabilmektedir. Üçüncüsü; eğitilende oluşturulacak davranış önceden saptanan eğitim amaçlarına uygun olmak zorundadır. Dördüncüsü; insanda davranışın oluşturulabilmesi, planlanmış bir eğitim sürecinden geçmesine bağlıdır. Davranış, yaşantı, amaç ve süreç terimleri eğitimin niteliğini belirleyen kavramlardır(Başaran, 1984:17).

Eğitim insanlığın doğuşundan beri daima olagelmıştır. Günümüzde de uygarlık düzeyi ne olursa olsun her toplumda süregelmektedir. Uygur toplum, sosyal yaşamını sürdürebilmek için çeşitli kurumlar geliştirmiştir. Eğitimin kurumsallaşması için de okullar kurulmuştur. Ancak bu olgu, eğitim kavramını okulla sınırlandırmak anlamına gelmemektedir. Bir insanın okulda geçirdiği süre onun gününü almaz. Bunun dışında birey, sosyal ve doğal çevre ile de sürekli etkileşim halindedir. O halde eğitim, okula gelmeden önce ailede, çevrede ve okul

sırasında da okula paralel olarak çevrede ayrıca süregelmektedir. İdeal olan okul içi ve dışı eğitimin birbiri ile tutarlı olması ve birbirini tamamlamasıdır. Eğitim, bireyin bütün yaşamı boyunca sürmekte ve okul dışında ve içinde yaşam boyu edindiği tecrübelerin bütününe kapsamaktadır(Varış, 1989:12-13).

John Dewey'in (1916) eğitim tanımı şöyledir: "olgunlaşmayı yaşam yeterliklerini sağlamak üzere yaştan bağımsız olarak yapılan her türlü girişim eğitim kapsamına girer" (Dewey, 1916:61).

Bazıları eğitim ile ifade edilen durumlar arasındaki farkları tanımlamışlardır: "Eğitimin beceri, tavır, tutum veya inanç kazandırma şeklinde bir uygulaması olduğu gibi, ayrıca öğrencinin kritik düşünme, bağımsız düşünme ve karar verme yeteneklerini geliştiren (eğitim tanımı ile asıl anlatılmak istenen de budur) önemli bir yönü de vardır"(Smith, 1965:23).

Good öğretimi (öğretme başlığı altında) "örgün veya yaygın öğrenmeyi kolaylaştırıcı faaliyetlerin, araçların ve rehberlik hizmetinin sağlanması" olarak tanımlamaktadır (Good, 1959:552).

Eğitim, yaşam biçimi ve düzeyi ne olursa olsun, herkes için bir zorunluluktur. Bu zorunluluğun daha iyi görülmesi için eğitimin yalnızca sistemli ve örgütlü çabalar olarak düşünülmemesi, davranış kazanma ve değiştirme ile ilgili her oluşumun, eğitim bütünü içinde olduğunun gözetilmesi gerekir.

Eğitim sözcüğünün farklı tanımlarının ortak yanı, onun, davranış değiştirme, davranış oluşturma amaçlı etkinlikler olmasıdır(Başar, 2002:1).

Yukarıda da görüldüğü üzere yapılan eğitim tanımlarında temel olarak kişinin davranışlarında değişiklikler meydana getirmek amaçlanmaktadır. Bu değişikliklerin yapıldığı en önemli mekânlarda okullardır. Bu sebeple bu mekânlarda eğitimin amaçlarına uygun uygulamaların yapılması ise yeterli yöneticilerin başında bulunduğu okullarda yapılabilir. Bu sebeple yöneticilerin seçimi ve atanması çok önemlidir.

1.2. Türkiye’de Eğitimin Tarihsel Gelişimi

Başta Atatürk olmak üzere Cumhuriyetin kurucularına göre eğitim ulusal idealleri beslemek, özgür ve ulusal bir devlet yaratmak, yeni Türk liderleri yetiştirmek, dinamik

ve çağdaş bir toplum kurmak için en önemli araçtı. Bundan ötürü, halkı eğitmek devletin önemli ve kaçınılmaz bir göreviydi.

1923'de Maarif Vekili İsmail Safa, sonradan Eğitim Andı adı verilen ve genel eğitim programı niteliği taşıyan bir bakanlık genelgesi yayımladı. Atatürk'ün eğitim ve öğretime ilişkin görüşlerini de içeren bu genelge, bundan sonraki eğitim çalışmalarına kılavuzluk etti. Bu genelge ve Atatürk'ün 1924'te Muallimler Birliği Genel Kurulu'ndaki söylevinde, eğitim ve öğretimde uygulanacak ilkeler şunlardı:

1. Ulusçu, halkçı, laik, devrimci, cumhuriyetçi yurttaşlar yetiştirmek
2. Öğretimi uygulamalı yapmak
3. Yurttaşları ahlaklı ve erdemli kılacak eğitime önem vermek
4. Yurttaşları, bilimsel ve ekonomik alanda başarılı kılacak eğitim programı geliştirmek
5. Türk ulusunu uygarlıkta en ileriye götürececek eğitim yapmak
6. Yeni kuşakları Türk olmanın gerektirdiği onur, aşk, istek ve güçle yetiştirmek.

Cumhuriyet döneminde eğitim, kalkınmanın aracı olarak görüldü. Atatürk, eğitimde yenileşmeyi, Milli birliğin ve laik toplumun temeli olarak ele almıştı. Sadece bağımsızlığı değil, ekonomik gelişmeyi de, bu yenileşmeye dayalı düşünmüştü.

Atatürk'e göre, modernleşmenin en etkili aracı eğitimdi. İlk eğitim girişimleri arasında 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Öğretim Birliği Kanunu) yürürlüğe konmuş, Milli eğitim merkez ve taşra teşkilatları yeniden örgütlenmişti(Cemaloğlu, 2005:254).

Bununla birlikte geleneksel eğitim kurumlarına son verilmiş, eğitim laikleştirilip demokratikleştirilerek tüm bilim ve eğitim kurumları Maarif Vekâletine bırakılmıştır ve 1928 tarihinde yeni harfler kabul edilmiştir(Ilgar, 2005:11).

Cumhuriyetin ilk yıllarında ülkedeki okuryazar oranı %10 bile değildi. Bu durumda eğitime büyük bir önem verilmesi gereği aşikârdır. Bu dönemde Latin harfleri kabul edilmiş ve kadın eğitimine önem verilerek karma eğitime geçilmiştir.

Savaşlarda hemen her şeyi yok olmuş bir ülkeyi kalkındırmak için köy nüfusunu etkin kılmak, köylüyü eğitmek bir zorunluluktur. Köy Eğitim Sistemini kurmaya yönelik yasal düzenlemeye 1937’de başlanılmıştır.

Köy Eğitim Sistemi, örgüt ve yönetim yönünden var olan Eğitim Sisteminden farklıydı. Bu sistemde sorunların anında çözülmesini sağlamak için öğretmene, eğitmene, gezici başöğretmene, ilköğretim müfettişine ve köy enstitüsü müdürüne alınılmışın ve yönetim basamaklarında bulunanların dışında görev ve sorumluluklar veriyordu.

1950–1960 yılları arasında eğitim sistemi yayılmada gerileme değilse bile duraklama geçirdi. İlkokul binalarının yapımında köylünün katkısı kaldırıldı ve ilköğretimin yayılma hızı bu yıllarda çok geriledi.

1960 yılında kurulan Eğitim Milli Komisyonu, Türk Eğitimi için bir inceleme yaparak bir rapor hazırladı. Bu raporda eğitimin karşılaştığı sorunlar için çözüm önerileri vardı.

Türkiye Devleti 1961 Anayasa’sı ile planlı kalkınma yolunu benimsedi, eğitim sisteminin ülke düzeyinde yayılması, beş yıllık planlara konuldu.

1961 yılında kurulan Merkez Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi(MEHTAP) kapsamında öbür bakanlıkların yanı sıra Milli Eğitim Bakanlığı’nın yeniden örgütlenmesi için öneriler geliştirildi(Başaran, 2006:65).

Çeşitli zamanlarda yapılan şuralarda eğitim sisteminde görülen aksaklıklar için çözüm önerileri sunulmuş ve yetkili merciler tarafından tedbirler alınması beklenmiştir.

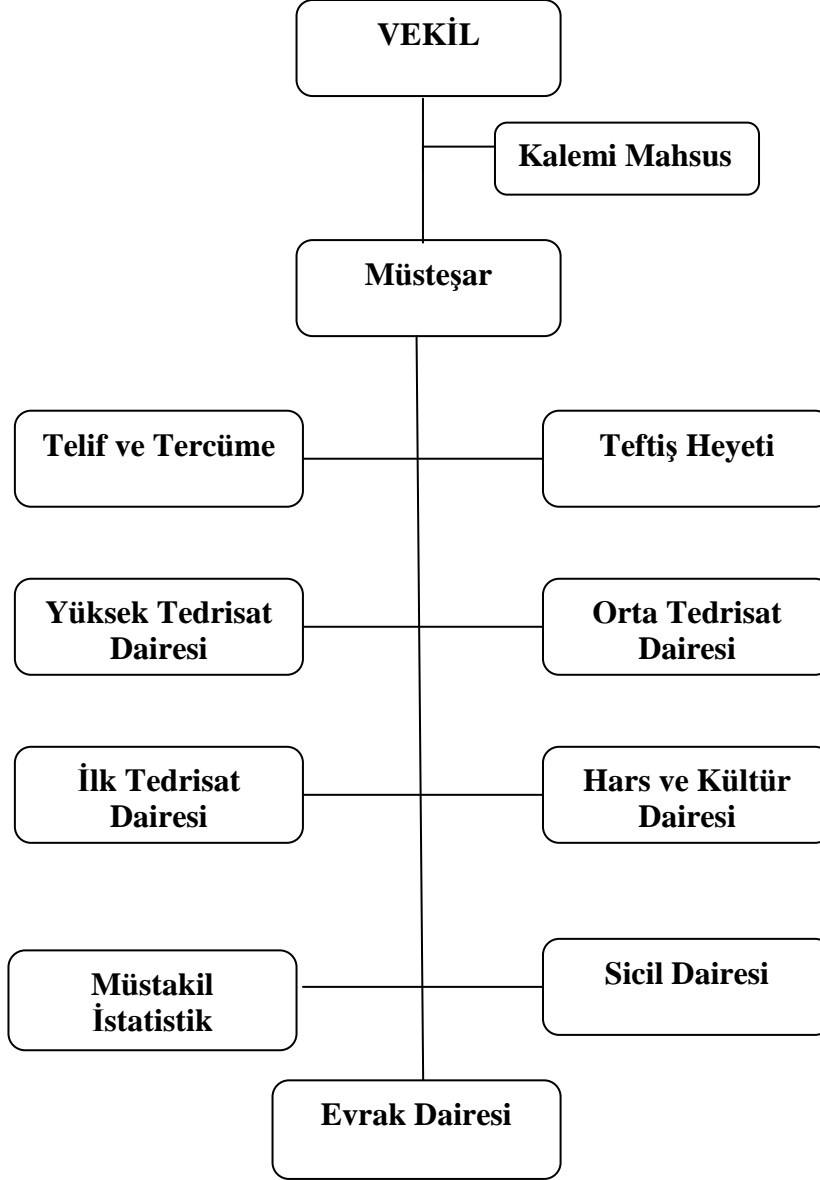
1.3. Türk Eğitim Sistemi

Milli Eğitim Bakanlığı’nın yapısı Cumhuriyet döneminde birçok kez değişmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın adı 1920 yılında Maarif Vekâleti, 1935 yılında Kültür Bakanlığı, 1941 yılında Maarif Vekilliği, 1946 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, 1954 yılında Maarif Vekâleti, 1961 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, 1983 yılında Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı, 1991 yılında ise yine Milli Eğitim Bakanlığı olmuştur(Başaran, 2006:157).

Milli Eğitim Bakanlığı’nın 1923 yılında ilk, orta ve yükseköğretim, hars ve kültür, istatistik, evrak, telif ve tercüme, teftiş, özel kalem işlerini yürüten sekiz kadar birimi

vardı. Bu birimler müsteşarlığın yönetimi altında toplanmıştı. Müsteşar, bakanlık merkez örgütünün en üst yönetmeni; bakan ise, merkez örgütü de içinde olmak üzere ülke düzeyinde tüm eğitim örgütlerinin yönetmeniydi.

Şekil 1. 1923 Maarif Vekâleti Teşkilatı



Kaynak: Başaran, 2006:158

1926 yılında 786 sayılı Eğitim Örgütüne İlişkin Yasa (Maarif Teşkilatına Dair Kanun) çıkarıldı. Bu yasanın eğitim örgütüne getirdiği en önemli değişiklik, taşra örgütünün kurulmasıydı. Bu yasayla bakanlık merkez örgütüne Talim ve Terbiye Dairesi, mesleki ve teknik eğitim, eski eserler, kütüphaneler, inşaat, levazım birimleri eklenmiştir.

1933 yılında ise 2287 sayılı Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü ve Görevleri Yasası (Maarif Vekâlet Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Kanunu) kabul edildi. Bu yasayla Bakanlık merkez örgütüne mesleki ve teknik öğretim müsteşarlığı, güzel sanatlar, mesleki ve teknik öğretim, ticaret, erkek teknik, kız teknik, hukuk müşavirliği, özel öğretim, beden eğitimi ve izcilik, yayın, zat işleri, seferberlik, öğretmen okulları gibi birimler eklenmiştir. Bu yasayla, bakanlık merkez teşkilatı genişletilerek iki müsteşarlı hale getirilmiştir.

Bakanlık teşkilat yapısında yapılan diğer değişiklikler ise 1935 yılında 2773 sayılı yasa ve 1941 yılında yapılan 4113 sayılı yasa ile olmuştur. Bu yasalarla Müsteşarlık ile Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı'nın görevleri ve birimleri birbirinden ayrılmış ve birbirine daha az bağımlı hale getirilmiştir. Bakanlıktaki bu iki başlılık 1980 yılına kadar devam etmiştir.

Bakanlık merkez örgütü 1950 yılından 1965 yılına kadar eklenen birimlerle bakanlık üç müsteşarlı duruma getirildi. Mesleki ve Teknik Öğretim ile Kültür müsteşarlığı adındaki bu müsteşarlıklar Bakanlık müsteşarlığının başkanlığında Müsteşarlar Konseyini oluşturdu. Daha başka bakanlık merkez örgütüne, etüt ve programlama, mesleki ve teknik yüksek öğretim, eğitim araçları, işletme ve donatım, insan gücü, mektupla öğretim, teknik yayın, yapı işleri, milli kütüphaneler, devlet tiyatrosu, operası, halk eğitimi, planlama ve araştırma, savunma, organizasyon ve metot, hizmet içi eğitim, din eğitimi, özlük işleri, dış münasebetler, sağlık ve muhasebe birimleri eklenmiştir.

1971 yılında Kültür Bakanlığı'nın kurulmasıyla, Bakanlığın Kültür Müsteşarlığı ve buna bağlı birimleri bu Bakanlığa devredildi. Böylece Milli Eğitim Bakanlığı iki müsteşarlığa indirildi.

1980 yılında Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü yeniden örgütlendi. Bu örgütlenmeyle iki müsteşarlık eskiden olduğu gibi tek müsteşarlığa indirildi, iki müsteşarlığın, birbirinin işlerini yapan bazı birimleri birleştirildi.

1982'de Bakanlar Kurulu'nun kararı ile Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde bazı değişiklikler yapıldı. Bu kararnameye göre Bakanlık merkez örgütü, sıra dizinsel olarak bakanlık makamı, müsteşarlık makamı, kurullar, esas birimler, danışma birimleri, yardımcı birimlerden oluşturuldu. Genel müdürlük sayısı 22'den 12'ye indirildi; ama 16

bağımsız ve 32 bağımlı daire kurularak bakanlıktaki birim sayısı, kurullar dışında altmışa yükseltildi.

1983'de 179 sayılı kanun hükmünde kararname ile bakanlığın yapısı oluşturulurken bir de Eğitim ve Öğretim Yüksek Kurulu oluşturulmuştur

1984'te ise 208 sayılı kanun hükmünde kararname ile merkez örgütünde bazı değişiklikler yapılmıştır.

1992 yılında ise 3797 sayı ile Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun çıkartılmıştır.

Şekil 2. 179 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye Göre MEB Teşkilatı

MİLLİ EĞİTİM GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI MERKEZ TEŞKİLATI(179 Sayılı KHK Göre)

<u>Müsteşar</u>	<u>Müsteşar Yrd.</u>	<u>Ana Hizmet Birimleri</u>	<u>Danışma ve Denetim Birimleri</u>	<u>Yardımcı Birimler</u>
1.Müsteşar	1.Müsteşar Yrd.	1.İlköğretim Gn.Md.	1.Talim ve Terbiye Bşk.	1.Personel Gn.Md.
	2.Müsteşar Yrd.	2.Ortaöğretim Gn.Md.	2.Teftiş Kurulu Bşk.	2.Yayımlar Dai.Bşk.
	3.Müsteşar Yrd.	3.Erkek Teknik Öğretim Gn.Md.	3.Araştırma, Geliştirme, Planlama ve	3.Hizmetiçi Eğitim Daire
	4.Müsteşar Yrd.	4.Kız Teknik Öğretim Gn.Md.	Koordinasyon Kurulu Bşk.	Bşk.
	5.Müsteşar Yrd.	5.Ticaret ve Turizm Öğrt. Gn.Md.	4.Hukuk Müşavirliği	4.Komptrolörlük Daire
		6.Din Öğretimi Gn.Md.	5.Bakanlık Müşavirliği	Bşk.
		7.Çıraklık ve Yaygın Eğitim Gn.Md.		5.Destek Hizmetleri Daire Bşk.
		8.Yüksek Öğretim ve Dış İlişkiler Gn.Md.		6.Yatırımlar ve Tesisler Daire Bşk.
		9.Gençlik Beden Eğt. Ve Okul Spor Hiz. Gn. Md.		7.Eğitim Araçları ve Donatım Daire Bşk.
		10.Özel Eğitim Rehberlik Daire Bşk.		8.Sağlık İşleri Daire Bşk.
		11.Özel Öğretim Kurumları Daire Bşk.		9.Bilgi İşlem Daire Bşk.
				10.Genel Sekreterlik
				11.Savunma Sekreterliği
				12.Özel Kalem Müdürlüğü

Kaynak: Yılmaz, 2005:9

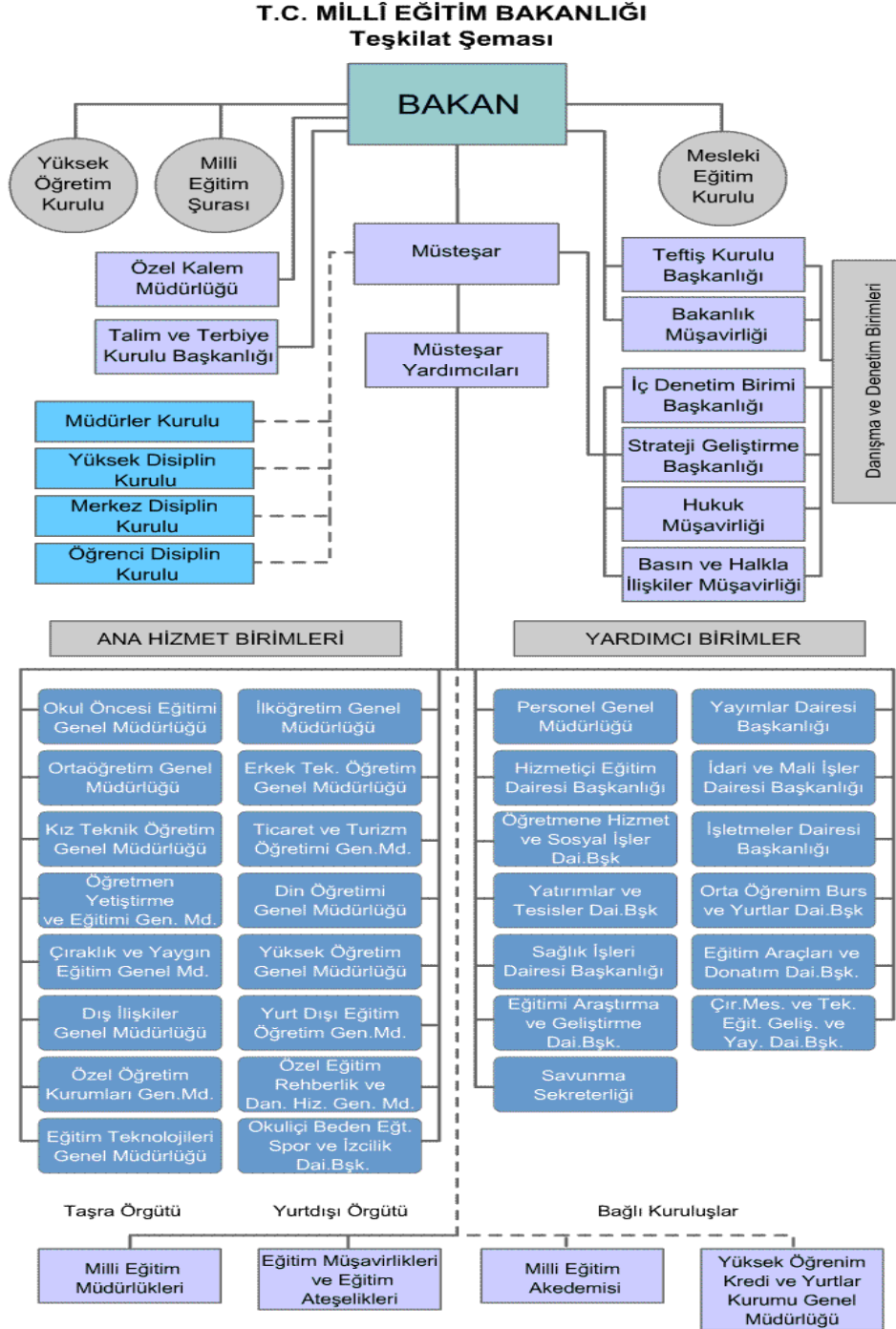
Şekil 3. 208 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye Göre MEB Teşkilatı

MİLLİ EĞİTİM GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI MERKEZ TEŞKİLATI(208 Sayılı KHK Göre)

<u>Müsteşar</u>	<u>Müsteşar Yrd.</u>	<u>Ana Hizmet Birimleri</u>	<u>Danışma ve Denetim Birimleri</u>	<u>Yardımcı Birimler</u>
1.Müsteşar	1.Müsteşar Yrd.	1.İlköğretim Gn.Md.	1.Talim ve Terbiye Bşk.	1.Personel Gn.Md.
	2.Müsteşar Yrd.	2.Ortaöğretim Gn.Md.	2.Teftiş Kurulu Bşk.	2.Yayımlar Dai.Bşk.
	3.Müsteşar Yrd.	3.Erkek Teknik Öğretim Gn.Md.	3.Araştırma, Planlama ve	3.Hizmetiçi Eğitim Daire
	4.Müsteşar Yrd.	4.Kız Teknik Öğretim Gn.Md.	Koordinasyon Kurulu Bşk.	Bşk.
	5.Müsteşar Yrd.	5.Ticaret ve Turizm Öğrt. Gn.Md.	4.Hukuk Müşavirliği	4.İdari ve Mali İşler Daire
		6.Din Öğretimi Gn.Md.	5.Bakanlık Müşavirleri	Bşk.
		7.Çıracılık ve Yaygın Eğitim	6.Basın ve Halkla İlişkiler	5.İşletmeler Daire Bşk.
		Gn.Md.	Müşavirliği	6.Yatırımlar ve Tesisler
		8.Yüksek Öğretim Daire Bşk.		Daire Bşk.
		9.Yurtdışı Eğitim ve Dış İlişkiler		7. Eğitim Araçları ve
		Daire Bşk.		Donatım Daire Bşk.
		10. Gençlik Beden Eğitimi ve		8.Sağlık İşleri Daire Bşk.
		Okul Spor Hiz. Gn.Md.		9.Bilgi İşlem Daire Bşk.
		11.Gençlik Hiz. Ve Faaliyetleri		10.Savunma Sekreterliği
		Daire Bşk.		11.Özel Kalem Müdürlüğü
		12.Özel eğitim ve Rehberlik Daire Bşk.		
		13.Özel öğretim Kurumları Daire Bşk.		

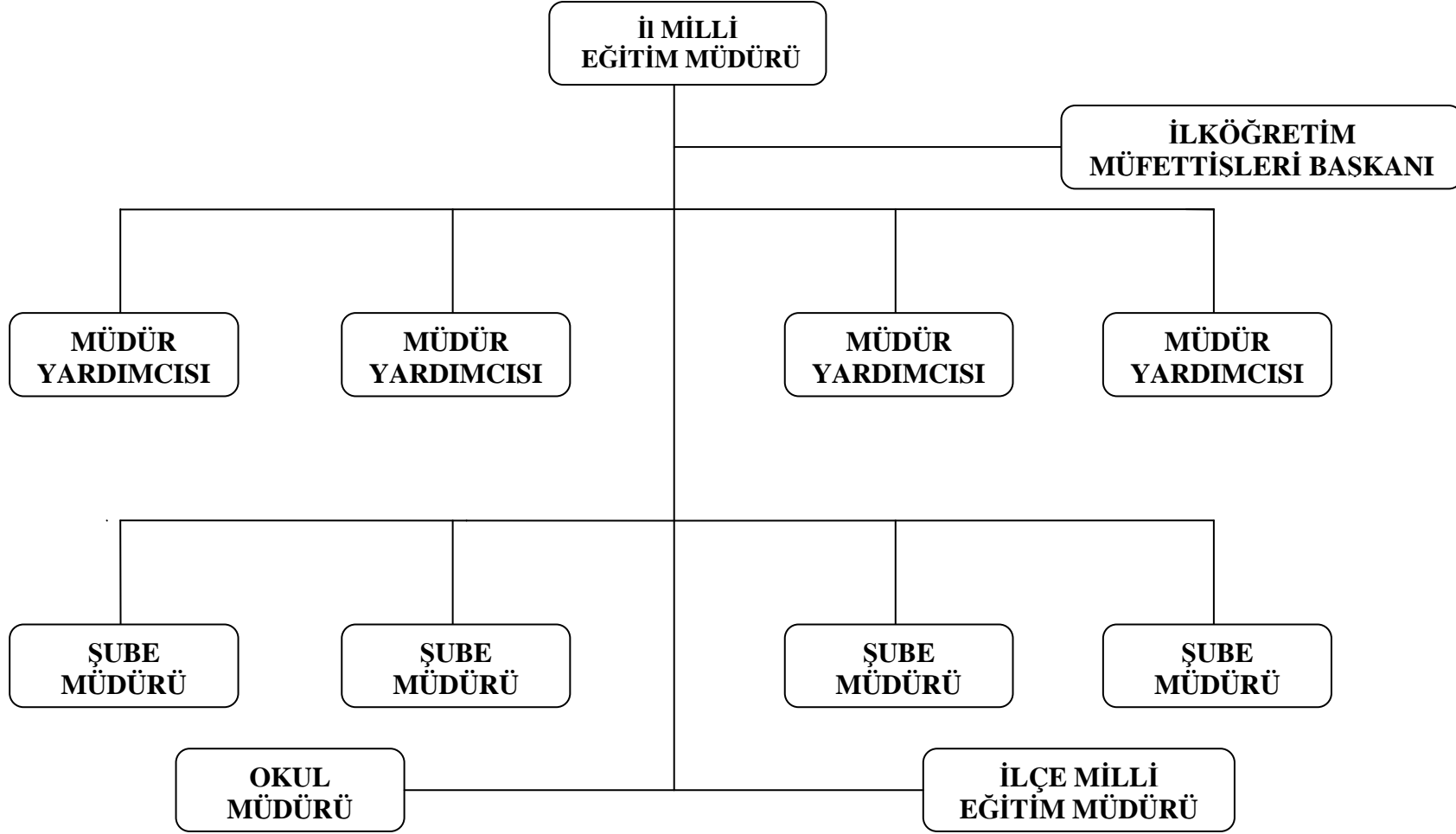
Kaynak: Yılmaz, 2005:13

Şekil 4. 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna Göre MEB Teşkilatı



Kaynak: www.meb.gov.tr

Şekil 5. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Taşra Teşkilatı



1.4. Yönetim

Yönetim, evrensel bir süreç, toplumsal yaşam kadar eski bir sanat ve gelişmekte olan bir bilimdir. Süreç olarak yönetim, bir takım faaliyet ve fonksiyonları; sanat olarak yönetim, bir uygulamayı; bilim olarak yönetim de sistematik ve bilimsel bilgi topluluğunu ifade eder(Ilgar, 2005:20).

Yönetim, örgütün sahip olduğu kaynakları(insan, finansman, alt yapı, teknoloji vb.) kullanarak örgüt amaçlarını gerçekleştirme sürecidir(Şişman, 2003:127).

Yönetim, belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya getirilmiş insan ve madde kaynaklarının örgütsel amaçlar doğrultusunda örgütlenmesi, eş güdümlenmesi ve yönetilmesi sürecidir(Karlı, 2004:172).

Bu sebeple eğitim kurumlarındaki insan ve madde kaynaklarını oluşturan öğrenci, veli, öğretmen, fiziki mekan vb.nin ortak bir amaç etrafında bir araya gelmesi ve hedefe yönelik olarak en verimli bir şekilde kullanılması gerekir. Bunu okullarda sağlayacak olan kişide okul yöneticileridir. Yöneticilerin bu konuda yeterlilikleri ölçüsünde başarılı olunabilecektir.

Yönetim, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Bir grup çabasını gerektiren; işbirliği ve koordinasyon içinde yürütülen her etkinlik, yönetsel bir yapı ve örgütlenmeyi de beraberinde getirir. İnsanlığın bilinen tarihinden günümüze kalan tüm eserler ve bizim çözümleyebildiğimiz bilgiler, toplumların yaşamının her alanında örgütlü bir yönetsel girişimin varlığını göstermektedir(Karip, 2004:1).

Bilindiği gibi bir kurumun amaçlarının gerçekleşmesi çok çeşitli unsurların uyumlu birlikteliğinden meydana gelmektedir. Bir yapının tek tek alt unsurlarının veya yönetimin tek başına göstereceği gayretler sınırlı bir yararlılık gösterecektir.

Yönetim artık yalnız ve ayrı kalmış bir bilim olmaktan çıkmış, çeşitli alanlar ve yeniliklerden yararlanan veya bunların kendisinden yararlandığı bir bilim olmuştur.

Bugün toplumların her kesiminde uzmanlaşmış yöneticilere olan gereksinme büyüktür. Kamu yönetimi, işletme yönetimi, sağlık yönetimi, eğitim yönetimi gibi alanların özellikle ABD’de akademik programlara ve derecelere konu oluşunun nedeni, öteki

bilim alanlarında olduğu gibi, artık yönetimde de uzmanlaşmanın kaçınılmaz oluşundandır.

Günümüzün karmaşık toplumunda, baş döndürücü teknolojik gelişmeler, toplumsal değişmeler, yeni ekonomik beklentiler karşısında örgütler rasyonel çalışmak zorundadır (Kaya, 1996:30).

Zamanla her şeyin değiştiği gibi eğitim kurumlarından beklentiler ve kazandırılması istenen davranışlara ulaşmayı sağlayacak yöntemlerde değişmektedir. Bu sebeple kurumların ve bunların başındaki yöneticilerin kendilerini bu yönde yenilemesi büyük bir ihtiyaçtır. Bu konuda yöneticilere sağlanan eğitim imkanları daha da iyileştirilmeli, bu kişilerin yaptığı işin bir uzmanlık alanı olarak görülmesi ve hizmet öncesi ve hizmet sırasında yapılan eğitimlere büyük önem verilmelidir.

1.5. Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi, eğitimle ilgili kuruluş ve okulların amaçlarına ulaşabilmeleri için insan, para, araç-gereçlerin en etkili ve verimli bir biçimde yerleştirilmesini ya da kullanılmasını inceleyen bir bilim dalıdır(İlgar, 2005:3).

Eğitim yönetimi, insan davranışlarında istenilen davranış değişikliğini sağlamak için madde ve insan gücü kaynaklarını kullanma sürecidir. Eğitim yönetiminde  önemli insan gücü kaynağı yönetici, ğretmen ve öğrencidir(elik, 2002:23).

Eğitim örgütlerini amaçlarına ulaştırmak için elde var olan insan ve maddi kaynakların en etkili ve en verimli bir şekilde kullanılması eğitim yöneticilerinin bir işlevi olarak kabul edilmektedir.

Yetişmiş insan gücünün ve maddi kaynakların kıt olduğu kabul edilen ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinin daha büyük önem taşıdığı söylenebilir ve yöneticiliğin profesyonel bir meslek olarak kabul edilmesi gerekmektedir(Kayıkçı, 2001:1).

Ancak bu kadar önemli olan eğitim sektörü, kendisini yönetecek ve yöneticisi olduğu kurumları ileriye götürecek kararları almasını sağlayacak derecede yeterli yöneticiler ortaya çıkarmakta zorlanmaktadır. Uzun yıllardır devam eden bu durum, ülkenin yukarıda belirtildiği gibi okta bol bol harcanacak insan ve maddi kaynaklarında olmadığı göz önünde bulundurulması gereken bir konudur.

1.6. Okul Yönetimi

Okul yönetimi kavramı, eğitim yönetimiyle bazı yerlerde aynı anlamdaymış gibi kullanılsa da farklı kavramlardır. Okul yönetimi kavramı eğitim yönetimi kavramına göre daha dar bir saha ile ilgilenmektedir. Okul yönetimi, eğitim yönetiminin okulla ilgili kısmını içerisine alır.

Bir eğitim sistemi içinde, okul nasıl bir alt sistem ise, eğitim yönetimine oranla okul yönetimi aynı durumdadır. Kuşkusuz bu terimin burada açıklaması beklenen anlam ile kapladığı alan arasındaki ilişki duraksama konusu olabilir. Hatta okul yöneticiliği gibi başka terimler de seçilebilir. Fakat bu terimin seçilmesindeki başlangıç noktası, bu alanı yöneticinin kişiliğinden çok, örgütünün özelliğine dayanmak düşüncesi olmuştur.

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını, genellikle, eğitim sisteminin amaçları ve yapısı çizer. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulamasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulamasından meydana gelmektedir(Bursalıoğlu, 2002:5).

Okul yönetiminin ve okul yöneticiliğinin ülkemizde mesleki açıdan belirli bir çerçeveye oturduğunu söylemek zordur. Çünkü okul yöneticiliği için bürokratik işlemlerin dışında uzmanlığı yansıtan bir gereklilik söz konusu değildir. Yani okul yöneticiliğini çağrıştıran belirli bir farklılık yoktur. Bu da okul yöneticiliğinin mesleki bir kimlik kazanmasını engellemektedir. Bu yüzden okul yöneticiliğinin uygulama alanına bilimsel çalışmaların transferi hiç olmamaktadır veya gecikmektedir(Erdoğan, 2000:81).

Bu durum okul yöneticilerinin büyük sorunlarından birini oluşturmaktadır. Okul yöneticiliği belli standartlara ulaşmış ve belirli basamaklardan geçilerek ulaşılabilen bir meslek olabilmiş değildir. Bu sebeple öğretmenler kendi mesleki eğitimleri dışında yönetim alanında hiçbir eğitime gereksinim duyulmadan okul yöneticisi olabilmektedir. Bu da akademik olarak yönetim eğitimi almayan öğretmenlerin yöneticiliklerinin ne kadar yeterli olduğunu tartışmalı hale getirmektedir.

Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir. Okul yöneticisinin böyle yapabilmesi, okul yönetimi kavram ve süreçlerini iyi bilmesiyle olanaklıdır. Bu kavram ve süreçleri davranışa çevirebilmesi için, okul yöneticisinin bu alanda akademik bir

eğitim görmüş olması zorunludur. Okul içinde ve dışındaki birey ve grupları, okulun amaçlarına dönük olarak eyleme geçirebilmesi için, eğitim yönetiminde olduğu kadar davranış bilimlerinde de iyi yetişmiş bulunması gerekir. Böyle bir okul yöneticisi, problemleri deneme ve yanılma yöntemi yerine, bilim yoluyla czmeyi seçecek ve başaracaktır(Bursalıoğlu, 2002:6).

Okul yöneticilerinin sorunlara bilim yoluyla czmler sunması yönetim alanında kendisine temel oluşturacak bir eğitim almış olmasıyla alakalıdır. Bu eğitim önceleri bazı üniversitelerde eğitim yönetimi lisans programlarıyla sağlanırken bunların kapatılmasıyla sadece yüksek lisans programlarıyla yetinilmektedir. Buna rağmen eğitim yönetimi alanında yüksek lisans eğitimi almış kişilere bile yöneticilerin seçilmesi safhasında belirgin bir ayrıcalık gösterilmemektedir.

Modern bir kuruluşta çalışan her bilgi işçisi, konumu ya da bilgisi nedeniyle işin gerçekleşmesinde ve sonuçların elde edilmesinde kuruluşun kapasitesini maddi olarak etkileyen bir katkıdan sorumlu ise, bir yönetici konumundadır. Bu konumdaki kişi kendi kararını kendi vermelidir. O, yalnızca emirleri yerine getiren biri olamaz. Kendi katkısı için sorumluluk üstlenmelidir. Bu kişi, etkisizleştirilebilir, yetkileri elinden alınabilir veya işten atılabilir. Ancak, bir işi olduğu sürece amaçları, standartları ve katkısı kendi denetimindedir(Karlı, 2004:98).

İyi bir yönetici zaten kendi kararlarını kendi başına alabilmelidir, gerektiğinde inisiyatif kullanarak kurumuna katkıda bulunmalı ve kendi varlığını hissettirebilmelidir. Aksi olduğu taktirde kurumdaki yönetici sadece gelen talimatları uygulayıp bunların dışına çıkmamayı ilke haline getirmişse, o göreve kimin geldiğinin pek bir önemi de olmayacaktır. Yönetici içinde yaratıcı olabilmeli ve riskleri üzerine alabilmelidir.

1.7. Milli Eğitim şuralarında Okul Ve Eğitim Yöneticiliği

İlki 1939 yılında olmak üzere bu güne kadar 17 Milli Eğitim şurası toplanmıştır. Bu şuralarda Türk eğitim sistemine dair görüş ve öneriler sunulmaktadır. Milli Eğitim şuraları, Bakanlığın danışma organıdır.

Bu şuraların hepsinde, eğitim yönetimi ve okul yöneticiliği ile ilgili kararlar alınmamıştır. Biz, yalnızca konumuzla ilgili olan eğitim yönetimi ve okul yöneticiliği kararlarını ihtiva eden şuraları ele alacağız.

1.7.1. Üçüncü Milli Eğitim Şurası

1946'da yapılan Üçüncü Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yönetiminin bir meslek olarak kabul edilmesi istendi. Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi için iki yıllık öğrenim veren Yönetim Enstitüsü ve Akademisi kurulması önerilmiştir. Bu okulu bitirenler üç yıllık bir meslek deneyiminden sonra başarılı olurlarsa okullara yönetici olarak atanacaklardır.

Bu Şura'da ayrıca 1926 tarihli ve 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun'da yer alan "Maarif hizmetinde asıl olan muallimlik" kuralının kaldırılması; bu kuralın eğitim yönetmenlerine çevrilmiş bir silah olarak kullanılmaması istendi. Şimdi de geçerli olan bu kurala göre bir öğretmen, yönetime atandıktan sonra ne süre çalışırsa çalışsın, ne denli başarılı olursa olsun, geçersiz bir nedenle öğretmenliğe döndürülebilmektedir(Başaran, 2006:1993-194).

Üçüncü Milli Eğitim Şurası'nda önemli kararlar alınmıştır. Bu kararların teklif niteliğinde olması sebebiyle uygulanma şartı yoktur. Bu kararlardan eğitim yönetiminin bir meslek haline getirilmesi önerisi hayata geçirilmemiştir. Bu kararın uygulamaya geçmemesi sebebiyle yöneticiliğe öğretmenlikten ayrı bir meslek olarak bakılmamaktadır. Yıllarca okul müdürlüğü yapmış birisi öğretmenliğe döndürülebilmektedir. Çünkü Milli Eğitim'de "Meslekte asıl olan öğretmenlik" anlayışı hâkimdir. Bu yüzden her türlü yöneticilik için öğretmen olmak yeterlidir görüşü geçerlidir.

Yönetici yetiştirmeye yönelik olarak kurulması düşünülen Yönetim Enstitüsü ve Akademisi de uygulamaya geçirilmemiştir.

1.7.2. Yedinci Milli Eğitim Şurası

Yedinci Milli Eğitim Şurası'nın toplandığı tarihler arasında 13 Şubat 1962'de, Bakanlar Kurulu kararı ile eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ile ilgili olarak Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) hayata geçirilmiştir.

Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) raporuna göre; Milli Eğitim Bakanlığı'nın sorumlu idarecilik mevkilerinde meslekten yetişmiş öğretmenler bulunmaktadır. Bu öğretmenler, eğitim idareciliği, sosyal politika, bu politikanın sınırları içinde eğitim politikasının yeri, memleketin genel iktisadi hedefleri hakkında genel görüşler veren bir yetiştirmeye tabi kılınmadan Milli Eğitim Bakanlığı'nın yüksek

sorumlu mevkilerine getirilmekte ve kendilerinden eğitim politikasının tespitinde ve uygulamasında önemli roller beklenmektedir. Milli Eğitimi kendi meslek açılarından görme eğiliminde olan bu idarecilerin, çoğu zaman, eğitim politikasına kendilerinden beklenen geniş görüş açısından bakmaları imkânı azalmaktadır. Ayrıca, orta kademe idarecilerinin, iyi bir idareci olarak kamu için lüzumlu bir takım usulleri ve bilgileri de edinmeleri gerekir. Bu sebeplerden dolayı Milli Eğitim Bakanlığı'nın yüksek ve orta kademedeki yeteri kadar eğitim idarecisi yetiştirmesi lazımdır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın idareci ihtiyacı için üniversitelerde eğitim fakülteleri veya fakültelerde eğitim şubeleri kurulması doğru olacaktır(MEHTAP Raporu, 1966:341-342).

MEHTAP raporunda görüldüğü gibi Milli Eğitim sisteminin önemli konularından biri olan yöneticilik hususunda önemli tespitlerde bulunulmuştur. Burada önemli olan yöneticiliğin öğretmenlikten ayrı olarak düşünülmesinin gerekliliği ve ülkenin eğitim politikasına yön verecek kişilerin seçilmesi konusunda daha dikkatli olunmasıdır. Çeşitli kademelerde yöneticilik yapacak kişiler seçilirken ülkenin genel politikalarını tahlil edebilen, geniş görüş açısına sahip kişilerin seçilmesi ve Bakanlığın bu özelliklere göre yöneticileri yetiştirmesi gerektiği düşünülmektedir.

Şura'da

1- Eğitim fakülteleri aynı zamanda "Eğitim Araştırmaları Merkezi" olarak organize edilmeli ve eğitim alanında uzman, idareci ve test ve araştırmacı gibi personeli yetiştirme ödevini de üzerine almalıdır.

2- Aşağıdaki esaslar çerçevesinde Eğitim Bilimleri Yüksek Enstitüsü veya Eğitim Bilimleri Akademisi adıyla bir müessese kurulmalıdır.

I. Eğitim Bilimleri Yüksek Enstitüsü, özel bir kanunla, önce üniversite dışında ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak kurulmalı; dört beş yıl içinde kuruluşu tamamlandıktan sonra üniversiteye bir fakülte halinde katılma yol ve çareleri aranmalıdır.

II. Eğitim Bilimleri Yüksek Enstitüsü'nün belli başlı amaçları şunlar olmalıdır:

- a) Memleket gerçeklerine ve gereksinimlerine uygun bir eğitim felsefesi geliştirmek,
- b) Eğitim problemlerinin üzerinde bilimsel araştırmalar yapmak ve araştırmacılar yetiştirmek,
- c) İdarecilik ve rehberlik gibi milli eğitimin özel hizmetleri için yüksek nitelikte uzmanlar yetiştirmektir(Kaya, 1996:281-282).

Şurada belirtilen Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün kurulmasının istenmesi, bu konuda önemli bir eksikliğin o yıllarda hissedilmesiyle alakalı olarak görülebilir. Ülke gerçeklerini bilen, eğitimin temel unsurları olan öğrenci, öğretmen ve velilere nasıl yaklaşılması gerektiği konusunda bilimsel bir eğitimden geçmiş yöneticiler, ülke eğitim sisteminin ileri düzeylere ulaşmasını ve zaman kaybettirecek hataların yaşanmasını önleyecektir.

1.7.3. Onuncu Milli Eğitim Şurası

Onuncu Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticisi yetiştirme sorunu makro açıdan ele alınmış ve eğitim yöneticisi yetiştirme görevini bakanlık merkez örgütüne vermiştir. Okul, ilçe ve il eğitim düzeylerinin eğitim yöneticisi yetiştirme politikasına doğrudan bir etki yapmaları söz konusu değildir.

Onuncu Şura, bakanlık örgütüne eğitim yöneticisinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi için eğitim kurumları ile işbirliği yapma, eğitim yöneticisi yetiştirme standartlarını saptama görevlerini vermiştir(Çelik, 1990:38-39).

Eğitim yöneticisi yetiştirme konusu bu şurada da belirtildiği üzere yerel bir sorun olmaktan çok merkezden yönetilmesi ve yönlendirilmesi gereken bir konudur. Yöneticilerin yetiştirilmesi işinin tek elden yapılması bu konuda yaşanacak çok sesliliği, karmaşayı, uygulamalardaki farklılıkları önleyecektir. Yönetici yetiştirmenin hizmet öncesi ve hizmet içi olarak Bakanlık merkez örgütü tarafından planlanması ve uygulanması, yetiştirme işinin sitemli olarak yürümesi için uygun bulunmuştur.

1.7.4. On Birinci Milli Eğitim Şurası

On birinci Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticiliğine daha önceki şuralardan fazla yer ayrılmıştır. Eğitim yöneticiliği bir uzmanlık alanı olarak belirtilmiştir. Ayrıca Eğitim yöneticisinin tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre eğitim yöneticisi; değişik sistem, kurum ve kademelerde eğitim hizmetlerini yönetmeye yeterli olacak nitelikte kurumsal alanda ve uygulamada yetişmiş uzmandır.

Eğitim yöneticisinin görevleri de şu şekilde sıralanmıştır;

- Eğitim yöneticisi; değişik eğitim kurumlarında, okullarda, eğitim kademelerinde eğitim programlarına; öğrenci hizmetlerine; personel hizmetlerine; bütçe işlerine; eğitim, bina, araç ve gereçlerine ilişkin işleri yönetir.
- Yönettiği kurum, okul veya kademenin eğitim amaçlarını gerçekleştirmek için yönetim süreçlerini etkin biçimde işletir.
- Yönettiği teşkilatın alt sistemlerini bir bütün olarak, teşkilatla ilgili amaçları gerçekleştirecek şekilde çalışmasını sağlar.

Şura'da eğitim yöneticisi seçiminde belirleyici bazı kriterler getirilmiştir. Bunda amaç yöneticilerin daha kalifiye kişiler arasından seçilmesini ve uzmanlaşmış kişilerin bu görevlere gelmesini sağlamaktır. Yöneticilerde aranması istenen özellikler şöyle belirtilmiştir:

Eğitim yöneticisi olabilmek için yüksek lisans eğitimi gereklidir. Eğitim yönetiminde lisans eğitimi görenler yönetici yardımcısı (uzman yardımcısı) olarak atanmalıdır.

Eğitim yöneticisi olacaklar;

- Lisans düzeyinde, eğitim bilimlerinde, eğitime temel olan diğer bilimlerde ve yönetim bilimlerinde ders almalıdır. Yönetim bilimlerinde alınacak dersler yönetim bilimi, eğitim yönetimi, yönetim hukuku, eğitimde teftiş, öğrenci hizmetlerinin yönetimi, personel hizmetlerinin yönetimi gibi dersler almalıdır. Ayrıca, alan çalışmaları ve uygulamalı çalışmalardan oluşan staj programlarını tamamlamış olmalıdır.

- Yüksek lisans düzeyinde ise eğitim ve yönetim bilimlerinde uygulamaya ağırlık veren uzmanlık dersleri almalı ve bir tez çalışması yapmalıdır.

Görüldüğü gibi yöneticilerde bulunması istenen özellikler konusunda çalışmalar yapılmış ve her öğretmen olanın direk olarak yöneticilik yapması değil de, yukarıda sıralanan kriterlere sahip kişilerin bu görevlere gelmesinin istendiği anlaşılmaktadır. Ancak daha sonra yapılan yönetici atamalarında bu maddelerin pek de dikkate alındığı söylenemez.

Ayrıca bu şurada, okul yöneticilerinin yetişmelerine önem verilmesi; yöneticilerin okulda huzurlu ve verimli bir çalışma ortamı yaratabilecek bir öğretim kadrosu oluşturabilecek, öğrenciler ve veliler arasında iş birliği, gönül birliğini sağlayabilecek niteliklere kavuşturulması ve yöneticilerin seçim ve atamalarının gerekli yönetmeliklerle objektif ilke ve kurallara bağlanması teklif edilmiştir.

1.7.5. On İkinci Milli Eğitim Şurası

On ikinci Milli Eğitim Şurası'nda ise yöneticilikle ilgili olarak devamlı olarak tartışılan ve vazgeçilmesi istenen "Meslekte asıl olan öğretmenliktir" ilkesinin aksine şu karar alınmıştır:

Eğitim idareciliğinin bir branş olarak benimsenmesi ve mevcut öğretmenler arasından imtihanla seçilecek eğitim idarecisi adaylarının Bakanlıkça tespit edilecek uzun süreli hizmet içi eğitim kurslarında yetiştirilmesi ve bu durumun kurumlaştırılması istenmiştir.

Bu karar, eğitim yöneticilerinin seçiminde büyük bir devrim niteliğinde bir karardır. Bundan önce yöneticiler subjektif ölçütlerle seçilirken, burada sınav sistemi getirilmek istenmiş ve bunun sonrasında hizmet içi eğitimle bu kişilerin yetiştirilmesini istemiştir. Bu karara uygun uygulamalar daha sonraki yıllarda bir süre uygulanmışsa da sonrasında çeşitli sebeplerle vazgeçilmiş ve yöneticilerin atama işlemleri karmaşık bir görüntü vermeye başlamıştır.

1.7.6. On Dördüncü Milli Eğitim Şurası

On dördüncü Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yönetimi ve eğitim yöneticiliği ile ilgili olarak geniş bir şekilde görüşülmüştür. Şura tarihi boyunca şimdiye kadar eğitim yöneticiliği hakkında enine boyuna bu kapsamda bir görüşme yapılmamıştır.

Şura komisyon raporunda yönetici seçimi ve yetiştirilmesi ile ilgili olarak;

- a) Okul ve kurum yöneticiliklerine atamada mevcut yönetmeliğe uyularak, liyakat esasına uygun seçim ve atama yapılmalıdır. Ayrıca, mevcut yönetmeliğin aksayan tarafları düzeltilmelidir.
- b) İlgili kişiler, yöneticiliğe atanmadan önce veya atandıktan sonra devamlı hizmet içi eğitim çalışmalarına alınmalıdır.
- c) Yöneticiler, buldukları görevden ayrılmaları halinde özlük hakları aynen korunmalıdır, denmiştir.

Yöneticilerin yetki ve sorumlulukları ile ilgili ise, İl Milli Eğitim Müdür Yardımcıları ve Şube Müdürleri ile İlçe Milli Eğitim Müdürleri ve Okul yöneticilerinin atanması yapılırken Valiliğin görüşü alınmalıdır diye raporda belirtmişlerdir.

Şura raporun da ayrıca eğitim yöneticiliğinin üzerinde önemle durulması gereken çok boyutlu bir olay olduğu belirtilmiştir.

Şura raporunda eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi atanması ve yer değiştirmesi ile ilgili şu konular üzerinde durulmuştur:

1.Eğitim yöneticiliği, ayrı bir uzmanlık alanıdır. Bu anlamda, hizmet öncesinde eğitimi yapılan bir meslek olarak kabul görülmektedir.

2.Eğitim yöneticiliği alanında, lisans düzeyinde verilecek eğitim programının içeriği:

- a) Yönetim bilgisi,
- b) Eğitim formasyonu,
- c) Yönetim alanı becerisi,
- d) İlgili yan disiplinlerdir.

3.Eğitim yöneticiliğinin programına katılacaklar, istekliler arasından yöneticide bulunması gerekli kişilik özellikleri; genel, özel, araç ve yöntemlerle seçilerek belirlenir.

4.Türk Eğitim Sistemi'nde, geleneksel bir anlayışı simgeleyen, “Meslekte asolan öğretmenliktir” yargısının, eğitim yöneticiliği konusunda, daha esnek bir çerçevede algılanıp yorumlanması gerekir.

5.Eğitim yöneticiliği kademeleri şunlardır:

- a) Okul Müdür Yardımcılığı,
- b) Okul Müdürlüğü,
- c) İlçe Milli Eğitim Şube Müdürlüğü,
- d) İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü,
- e) İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı,
- f) İl Milli Eğitim Müdürlüğü,
- g) Daire Başkanı
- h) Genel Müdür Yardımcılığı,
- i) Genel Müdürlüğü.

6.Eğitim yöneticiliğinin kaynağı, genelde öğretmenlik mesleğidir. Ancak, eğitim yönetimi, teftişi, planlaması, ekonomisi, lisans mezunlarından öğretmenlik sertifikası alanlar için de bu alan açıktır.

7.Beşinci maddede belirtilen yönetim kademelerinin görev ve yetkileri, bir iş analizine dayalı olarak hazırlanmalıdır. Bu görev tanımlarında, sistemin gelecekteki hedefleri ile kestirilebilecek değişimler de dikkate alınmalıdır.

8.Eğitim yöneticilerinin hizmet öncesi ve hizmet içinde yetiştirilip geliştirilmesi sürecinde, MEB ile üniversiteler arasında işbirliği yapılmalıdır.

9.Eğitim yöneticiliğine stajyer olarak atanılır. Stajyerlik süresi en çok iki yıldır.

10. Stajyerliği kalkan öğretmenler, müdür yardımcılığından başlayarak, eğitim yöneticileri genel idari hizmet kadrolarında çalıştırılır.

11. Devletçe belirlenen özel durumlar dışında, her yükseldiği kademedede, yöneticiler, yönetimin belirlediği yerlerde en az üç yıl çalışırlar.

12. Eğitim yöneticilerinin seçimi, atanması, yer değiştirmesi aşamalarında, politik etkileri ortadan kaldıracak yasal ve yönetsel düzenlemeler yapılmalıdır.

13. Eğitim yöneticileri, denetim sonucu başarısız oldukları saptandığında, aynı düzeyde başka bir görevde yeniden sınanırlar. Başarısızlığın devamı halinde isteğe bağlı olarak öğretmenliğe döndürülebilir.

14. Halen eğitim yöneticiliği görevinde bulunanların, “Eğitim Yöneticiliği alanında lisans tamamlama programlarına alınması” Milli Eğitim Bakanlığı’nca bir plana bağlanmalıdır. Halen, bu alanda eğitim görmüş öğretmenlerden yararlanılmalıdır.

15. Eğitim kurumlarında; merkez ve taşra yöneticiliklerinde, özellik arz eden yöneticiliklere, bu özelliklere uygun olanlardan, eğitim görenler arasından da genel şartlara uyanlar atanabilir(14. Milli Eğitim Şurası, 1993:88-89).

Görüldüğü üzere on dördüncü şurada, yukarıda belirtilen komisyon raporu maddelerden de anlaşıldığı gibi eğitim yöneticiliğine dair belli görüşler ortaya atılmış ve eğitim yöneticiliği bir çerçeveye oturtulmak istenmiştir. Eğitim yöneticilerin yetiştirilmesi ve özlük hakları ile ilgili düzenlemeler yapılması istenmiştir.

Bu raporların görüşülmesinde kurul üyeleri görüşlerini belirtmiş ve okul ve kurum yöneticilerine atamada mevcut yönetmenliğe uyularak, liyakat esasına uygun seçim ve atama yapılması istenmiştir. Ayrıca, mevcut yönetmeliğin aksayan tarafları düzeltilmelidir, yöneticiler, buldukları görevden ayrılmaları halinde özlük hakları aynen kalmalıdır, denmiştir.

Okul yönetimi çok boyutlu bir hadisedir, insanla ilgilidir, okulun amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik diğer materyallerle ilgilidir; ayrıca, bir ülkenin gelişimi, ilerlemesi ve kalkınması ile de doğrudan ilgilidir. Bu bakımdan yöneticilerimizin titizce ve dikkatlice çağın gelişmelerine paralel bir şekilde yetiştirilmesi gerekmektedir. Bunun için, eğitim idarecileri; hem deneyimli olmalı, hem de uzmanlık eğitimi almış olarak

yetiştirilmelidir. Bunlar, liyakatli, ehliyetli, üstün yeteneklere sahip ve değerlerimize bağlı kişiler olmalıdır, bu konuda kriterler geliştirilmelidir denmektedir.

Toplumdaki ve dünyadaki, hızlı gelişmeler, eğitim idareciliğinin bir uzmanlık alanı olduğunu ve ayrı bir eğitime ihtiyaç bulunduğunu ispatlamıştır. Bunun için “meslekte asolan öğretmenliktir” kaidesi belki öğretmenlere bir onur kazandırmıştır; ancak, idareciliği bir bakıma felç etmiştir. Bu yüzden idareciliğin kaynağı öğretmen olmalı fakat bu öğretmen, bir ihtisas kurumundan geçirilerek idareci olmalıdır, ihtisaslaşma ihmal edilmemelidir ve yöneticilerimiz meslekte asolan öğretmenlerden olmalıdır diye belirtilmiştir.

Ayrıca öğretmenlerin bir kaynak olarak uzun ve kısa vadeli kurslardan geçirilerek eğitim yöneticiliğine kariyer basamaklarından ulaşmaları söylenmiştir.

Bu şura sonunda eğitim kurumlarının yönetimi ve yöneticiliği ile ilgili alınan kararları şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Eğitim yöneticiliğinde ihtisaslaşma esas alınmalıdır.
2. Üniversiteler ve Milli Eğitim Akademisi bu fonksiyonu yerine getirmelidir.
3. Eğitim yöneticiliğinde hiyerarşik ilerleme ve yükselmelere önemle riayet edilmelidir.
4. Eğitim yöneticiliği politik etkilerden uzak bir yapı ve işleyişe kavuşturulmalıdır.
5. Sicil yönetmeliklerinin daha şeffaf hale getirilmesi konusunda düzenlemeler yapılmalıdır.
6. Yöneticiler daha fazla yetkilerle donatılmalı ve bu yetkileri açıklıkla belirtilmelidir.
7. Asaleten atamalarda mahzurlu görülenler tedviren de atanmamalıdır.
8. Eğitim yöneticiliği maddi yönden cazip hale getirilmelidir.

9. Eğitim yöneticiliği kademelerinin, görev yetkileri bir iş analizine dayalı olarak hazırlanmalıdır.

Bu şurada eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi, atanması ve yer değiştirmesi ile ilgili kararlar ise şöyledir:

1. Lisans düzeyindeki eğitim yöneticiliği programlarının muhtevasını “Yönetim Bilgisi, Eğitim Formasyonu, Alan Becerisi, Yönetim Prensipleri ve ilgili yan disiplinler” oluşturmalıdır.
2. Eğitim yöneticiliği programına, yöneticide bulunması gerekli nitelikleri taşıyanlar alınmalıdır.
3. Yöneticilikte “Meslekte asolan öğretmenliktir” ifadesi daha esnek bir çerçevede düşünülmelidir.
4. Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde(hizmet öncesi ve hizmet içi), Milli Eğitim Bakanlığı ile üniversiteler arasında işbirliği yapılmalıdır.
5. Mevcut eğitim yöneticileri “Eğitim Yöneticiliği” konusunda bir eğitime tabi tutulmalıdır.

Görüldüğü gibi On dördüncü Milli Eğitim Şurası’nda başka hiçbir şurada olmadığı kadar geniş bir şekilde eğitim yöneticiliği ile ilgili kararlar alınmıştır. Yöneticilikteki hiyerarşik ilerleme, hizmet içi ve hizmet öncesi eğitim verilmesi konularında iyileştirmeler yapılmaya çalışılmıştır.

1.7.7. On Beşinci Milli Eğitim Şurası

On beşinci Milli Eğitim Şurası’nda, eğitim yöneticiliği ile ilgili olarak aşağıdaki kararlar göze çarpmaktadır. Bunları şu şekilde belirtebiliriz:

- 1.Yönetici atamalarında kariyer, liyakat, başarı aranmalı, üst kademeye geçişler başarılar ölçüsünde, belli bir sisteme göre olmalıdır.
- 2.Eğitim yönetiminin bir bilim olarak algılanması, yöneticinin, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayan bir eğitim lideri olarak kabul edilmesi, bu alanın uzmanlık gerektirdiğinin bilinmesi, eğitim yöneticiliğinin meslek haline getirilmesi gerekmektedir.

3.Eğitim yöneticiliği bir fiil öğretmenlik tecrübesine dayanmalıdır.

4.Eğitim yöneticisi lisansüstü eğitimle yetiştirilmeli, yönetici adayları objektif ölçütlerle seçilmeli ve özlük hakları, yaptıkları, iş ve eğitim düzeyine göre düzenlenmelidir.

5.Okul yöneticisinin yetki ve sorumluluk dengesi sağlanmalıdır.

Alınan kararlar, okul yöneticiliğine atanmanın ve bu alanda yetiştirilmenin belli standartlara kavuşturulmak istendiğini göstermektedir. Yukarıda belirtilenler, okul yöneticiliğinin meslekleşmesi hususunda önemli adımlar olabilecek kararlardır. Ancak uygulaması istenen yukarıdaki birçok karar temenni olarak kalmaktan öteye gidememiştir.

1.7.8. On Yedinci Milli Eğitim şurası:

şura'da eğitimde niteliğin arttırılması ile ilgili çalışmalar yapılırken, eğitim yöneticiliği konusunda bazı önerilerde bulunulmuştur. Buna göre;

Eğitim yöneticilerinin, eğitim, deneyim, görev, sorumluluk ve denetim konularında zengin donanımlı ve vizyon geliştirebilen nitelikte kişiler olması sağlanmalıdır. Eğitim yöneticiliği atamasının bir sınava göre değil, diğer Avrupa lkelerinde kullanıldığı gibi eğitim sürecinden geçme, dosya hazırlama, konsey çalışmalarında yer alma, deneyim, yetenek sınavlarından geçme vb. yöntemlerden yararlanılarak yapılması; nitel ve nicel ölçütlerin bir arada değerlendirilmesi uygun olacaktır denmiştir.

Eğitimde yönetim alanında eğitim almış ve çalışmalar yürütmüş olanların MEB merkez teşkilatı birimlerinde istihdamının sağlanması gerekmektedir. Eğitim yöneticilerinin nitelikli çalışma alışkanlıklarının yaygınlaştırılarak evre kurum ve kuruluşlara model oluşturulması önemlidir diye söylenmiştir.

Eğitim yöneticilerinin sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği hlinde olmaları, eğitim ve öğretimin gereksinimlerini daha iyi karşılamak ve oluşturulacak kurum kültürünü zenginleştirmek açısından gereklidir denmiştir(17. Milli Eğitim şurası, 2006:82).

şura kararlarında yöneticilerle ilgili olarak; yönetici kademelerine göre iş analizine dayalı yönetici yeterlilikleri saptanmalıdır denilmiştir.

17. Şurada okul yöneticiliği konusunda seçim ve atama şartlarının değiştirilmesi ve sınav sisteminin yerine bu konuda eğitim görenlerin tercih edilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Yöneticiliğe getirilecek kişilerin, bu konuda yeterli kişiler arasından seçilmesi gerektiği belirtilmektedir.

1.8. Okul Yöneticisinin Sahip Olması Gereken Yeterlilikler

Yeterlilik, bir görevle ilgili olarak sahip olunması öngörülen özellikleri (bilgi, beceri) ifade eder. Okul müdürlüğü bir uzmanlık alanı olarak kabul edilirse, okul yöneticisi adaylarının da bu rolün gereklerine göre yetiştirilmesi, bazı konularda bir takım yeterlilikler kazanmaları gerekir. Okul müdüründen beklenen temel işlevlerden biri, okulu yönetirken okul içinde yer alan insanlarla (öğretmen, öğrenci, diğer çalışanlar) okul dışındaki çeşitli grupların beklentilerini uzlaştırmak, okulun amaçlarının gerçekleşmesini sağlamaktır(Şişman ve Turan, 2004:110).

Okul yöneticisinin ulaşması gereken ilk yeterlik düzeyi, yeterliklerinden kaygı duyma, var olanlarla yetinme düzeyidir. Okul yöneticisinin kendini değerlendirirken, “O yılların müdürüdür” yargılamaları, özellikle “idareciliğin mektebi yoktur” efsanesi okul yöneticisinin kendini geliştirmesinin en büyük engelleridir.

Bir yöneticinin başlangıçta ne bildiği, ne yaptığı pek önemli değildir. Önemli olan onun gelecekte, iş başında ne yapabileceğidir. Bunun ölçütü ise yönetici adaylarının kendi isteğinin varlığıdır. İyi okul yöneticileri için değil, herkes için söylenen “kişi kendini bilmek gibi irfan olmaz” deyişi okul yöneticileri için de geçerlidir(Açıkalın, 1998:153).

Yöneticilerin işini gerçekten sevmesi, okulu için seve seve fedakârlıkta bulunması ve bunun yanında bilgi birikimi önemli etkenlerdir. Yöneticinin işlerin nasıl yürüyeceğini ve geliştirilebileceğini bilmesi kadar, insanlarla iletişim gücünde yöneticiyi başarıya götüren bütünün parçalarıdır. Bu sebeple de yöneticileri sadece eğitim durumlarına ve kıdemlerine bakarak atamak yerine bildiklerini yönetimleri sırasında ne kadar uygulama becerisine sahip oldukları da dikkate alınmalıdır.

Okul yöneticilerinin yeterlilikleriyle ilgili olarak eğitim yönetimi ve okul yönetimi alanlarında yazılmış kitaplarda uzun listeler hazırlandığı görülür. Bunlar incelendiğinde okul yöneticiliğinin hiçte sıradan bir meslek olmadığı söylenebilir(Şişman, 2003:125).

Yöneticilik sıradan bir iş değildir, yöneticiliği sıradan bir görev yapan bu göreve kişilerin hiçbir özelliğe sahip olmadan gelmeleri ve bu kişilerin uygulamalarıdır. İyi eğitilmiş ve görevinde başarılı öğretmenler arasından seçilmiş kişilerin yönetimleri de aynı şekilde kaliteli ve örnek bir yönetim uygulaması olmayabilir.

1.9. Okul Yöneticilerinin Görev Ve Sorumlulukları

Okul müdürünün, Milli Eğitimin temel ilkelerine uygun olarak yönettiği okulun insan ve madde kaynaklarını belirlediği bir plan çerçevesinde kullanması gereklidir. Bu planlama ve sonrasında plana uygun bir şekilde uygulama ile amaçlara ulaşabilir ve kurumunu ileriye götürebilir.

Okul yöneticisi, okulun her türlü kaynaklarının ya da girdilerinin sağlanıp, planlanması, dağıtılması ve kullanılmasından sorumludur. Diğer bazı konularda olduğu gibi bu konuda da kaynak kullanımında bir öncelikler sıralaması olmalıdır. Okul binası, çalışanlar, araç-gereçler, bütçe, zaman, bu kaynakların başında gelir. Etkili okullarda okul yöneticilerinin okul kaynaklarını kullanırken ve öncelikleri belirlerken etkililik ve verimlilik ilkelerini göz önünde bulundurdıkları belirlenmiştir. Etkili okul yöneticileri, kaynak tedarikini, öncelikle etkili bir öğretim ve öğrenci başarısı için gerekli görmektedirler(Şişman, 2002:81).

Okulların maddi kaynakları sınırlıdır. Özellikle ilköğretim okullarına Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ihtiyaçlarını karşılaması için ödenek verilmemektedir. Yöneticilerin okulun ihtiyaçlarını kendi kaynaklarından karşılamaları zorunludur. Bu da dikkatli bir planlama sonucu başarılabilir bir husustur. Burada önemli olan yöneticilerin elde edilen kaynakları israf etmeden akıllıca kullanmasıdır.

Okul yöneticiliğinin temel görevi okulu eğitim amaçları çerçevesinde yaşatmaktır. Okulu eğitim amaçları çerçevesinde yaşatacak kişiler başta okul müdürü ve diğer çalışanlardır. Okul yöneticileri aynı zamanda yasal yetkilerle donatılmış amir niteliğinde olan kişilerdir(Ilgar, 2005:14).

Okul müdürü, okul için gerekli insani, finansal, maddi kaynakların sağlanmasından ve bunlar aracılığıyla öngörülen ürünlerin üretilmesinde, okul çalışanlarının ve öğrencilerin performansından sorumlu olan kişidir.

Ancak okulun toplam performansı, her şeyden önce okul içinde çalışan insanların performansına bağlıdır. Böylece okul müdürü, öncelikle okulun amaçlarının gerçekleşebilmesi için diğer insanların sahip oldukları bedensel ve zihinsel güçler yanında onların gönül güçlerini de harekete geçirmesi gereken kişi olmaktadır(Şişman, 2002:136).

Okul yöneticileri, kurumların temel unsurları olan öğrenci ve özellikle öğretmenlerin önünde bir engel değil, aksine onları moral ve motivasyon takviyesiyle sürekli desteklemekle ve onların görev yaptıkları yerde mutlu olarak çalışmalarını sağlamakla kendi kurumunun başarısına katkıda bulunacakları açıktır.

Okul içinde meydana gelen her türlü sorunların, anlaşmazlıkların çözümünde müdür bir hakem ve uzlaştırıcı görevi yapar. Öğreticiler, öğretmenler, çevredekiler istek ve şikâyetlerini müdüre bildirirler. Müdür sorunların gelişiminde zarar görmemesi gereken, haksızlığa uğramış kişileri korur, koruyuculuk görevi yapar. Okulun ihtiyaçlarını bilir ve giderici çözümleyici olarak katkıda bulunur(Ilgar, 2005:103).

Yönetici, kurumunda yukarıda belirtilen konularla ilgili olarak meydana gelebilecek sorunlarla ilgili önlemleri almalı ve meydana gelen sorunlara da çözüm önerileri sunmalıdır.

Geleneksel anlamda bir okulda okul müdürünün, “programın yönetimi” söz konusu olduğunda, öğretimle ilgili her türlü kaynak ve materyalleri seçme ve sağlamadaki rolleri anlaşılır. Böyle bir okulda okul müdürü, kendini kaynak sağlayıcı olarak görmektedir. Kaynak sağlayıcılık, programın yönetiminin bir boyutunu oluşturmakla birlikte, yeterli değildir. Oysa okulda okul müdürünün varlık nedenlerinden biri, belki de en önemlisi, okul programının işleyişinin yönetimidir. Bu öğretim liderliği de esas itibarıyla yöneticinin, okul programına ve öğretim ve öğrenme süreçlerine önderlik etmesidir (Şişman, 2002:83).

Karar vermek yöneticinin görevlerinden sadece biridir. Zamanının ancak küçük bir bölümünü alır. Bununla birlikte yöneticinin asli görevidir. Etkili yöneticiler çok sayıda karar vermezler. Sadece önemli olanların üzerinde yoğunlaşırlar. Problemleri çözmekten çok, stratejik ve genel olanın üzerinde düşünmeyi tercih ederler. Az sayıdaki

önemli kararları en yüksek kavramsal anlama düzleminde oluşturmaya çalışırlar. Belli durumdaki mevcut olan sabit unsurları bulmaya çalışırlar(Karslı, 2004:102).

Başında bulunduğu kurumla ilgili olarak en basit sorunla ilgili olarak bile yöneticilere başvurulması, işlerin yürümesini zorlaştıracağı gibi yöneticilerin iş yüklerini de arttıracaktır. Yöneticiler genel konularla ilgili kararlarda devreye girdiklerinde ve birçok sorun alt mekanizmalarda çözüldüğünde okuldaki işlerin daha hızlı yürüdüğü ve yöneticilerinde iş yüküyle boğulmadığı görülecek ve okulları için farklı açılımlara yönelebilecekleri düşünülmektedir

Okul yöneticisinin öğretimin gerçekleşmesi ve geliştirilmesinde kritik rol ve sorumlulukları vardır. Okullara yön veren eğitim yöneticilerinin okulların performans düzeylerini etkilemekte önemli rolleri vardır. İyi bir okulun koşulu iyi bir yöneticidir gerçeğinden hareketle, okul yöneticisi okulun veya öğretimin nerede olduğuna, nereye gideceğine karar vermek gibi önemli liderlik davranışları göstermekle yükümlüdür (İlgar, 2005:91).

Okul yöneticisinin lider özellikleri gösterebilmesi önemlidir. Sadece yasal prosedürlerle ve ast-üst ilişkisiyle okullarda başarının gelmesi zor olarak görülmektedir. Yönetici aynı zamanda bir lider ise kurumun vizyonunu belirleyerek ve personelinin bunun gerçekleşebileceğine inandırarak çalışmalarını yürütebilecektir.

Okul müdürü, öğrencilerin neleri bilmesi ve/veya öğrenmesi gerektiği konusunda öğretmen ve velileri bilgilendirmelidir. Okul müdürü, öğretim süreci ve öğrencilerin başarı düzeyleriyle ilgili olarak yapılacak araştırma ve değerlendirme çalışmaları sonucu elde edilecek verileri ve sonuçları, öğretmen, öğrenci ve velilere ulaştırabilmelidir. Sonra da söz konusu ilgililerle, başarı ya da başarısızlıkların nedenleri üzerinde tartışmalar yapılmalıdır. Buna göre de program, öğretim, değerlendirme gibi konularla ilgili yeni stratejiler, amaçlar, yöntemler belirlemelidir. Okul başarısı konusunda risk altındaki öğrenciler için ise ekstra öğrenme zamanı ayırabilmelidir(Şişman, 2002:96).

Yöneticiler, görevlerine sıkı sıkıya tutunmalı ve büyük bir sorumluluk duygusu içerisinde çalışmalıdırlar. Yöneticiler yaptıkları işin başlangıcından sonuna kadar aynı hassasiyetle davranmaları gereken kişilerdir. Kurumlarının bütün girdi ve çıktılarıyla

ilgilidirler ve bunun sorumluluk onların üzerindedir. Sonuçların istenilen gibi olmadığı durumlarda gerekli önlemleri almakta yine onların görevleri arasındadır.

Okul yöneticisi, eğitim ve öğretimin gerçekleşmesi için mevcut imkânlar ve programlarla yetinmemeli, okulda sunulan eğitim ve öğretim fırsatlarını sürekli olarak geliştirmeye çalışmalıdır(Erdoğan, 2000:89).

Yaratıcılık, okul yöneticilerinde bulunması gereken çok önemli bir özelliktir. Eline verilmiş olan programlar herkes tarafından uygulanabilir, fark yaratan bunların uygulanma biçimleri ve yöneticinin bu programlara yaptığı katkıdır. Programlar bir merkezden belirlendiği için her kurum için yeterli olmayabilir ya da tam tersi bazı kurumlar için ise bütünüyle uygulanabilecek nitelikte olmayabilir. Bunun ayarlanması yöneticiler tarafından yapılabilir.

Yöneticinin bir diğer görevi de etkili olmaktır. Nerede çalışıyor olursa olsun, en doğru şeyleri yapması beklenen kişi öncelikle yöneticidir. Daha basit bir ifadeyle, yönetici kendisinden etkili olması beklenen kişidir. O halde yüksek etkililik düzeyine sahip olan yönetici, yaptığı işlerde eksiklikleri doldurulamayan kişidir. Yöneticiyi eksikliği doldurulamayan kişi yapan en önemli faktör vizyonudur(Karslı, 2004:93).

Yönetici bu özelliklere sahip olmayan bir kişi olduğu takdirde, kurumu tarafından olsa da olur olmasa da olur tarzından bir yönetici profili sergileyecektir. Kurum personeli tarafından yöneticinin sahiplenilmesi, kendisini birçok özelliğiyle kabul ettirmesiyle doğru orantılı olarak gerçekleşebilir. Yönetici, personeli olumlu yönde etkileyecek davranışlarda bulunmadığı sürece yöneticiliği ve alacağı kararlar her zaman için tartışılır ve güvenilmez olacaktır.

1.10. Okul Yöneticisi Yetiştirme

İnsanlar toplu olarak yaşamaya başladıklarından bu zamana kadar belli bir düzen kurmuşlar, kendilerine bir yönetici seçmişler veya içlerinden birinin yönetimini kabul etmişlerdir. Günümüz ileri toplum düzeyinde yöneten ve yönetilenin önemi artmış, iki grup arasındaki fark daha açık olarak ortaya çıkmıştır.

Günümüz modern toplumu geniş ve organize olmuş kurumlardan oluşan bir toplumdur. Bu kurumlarda en önemli kişi; teori, kavram ve uygulamaya dayanan bilgi veren

okulların yetiştirdiği yöneticilerdir. Eğitim yalnızca eğitilen bireyleri değil aynı zamanda tüm toplumu doğrudan etkileyen bir kamu görevidir(Ilgar, 2005:16).

Okulların temel unsurlarını oluşturan yönetici, öğretmen ve öğrenciler arasında en temel fonksiyonu yerine getiren yöneticiler diğer unsurlar olan öğretmen ve öğrencilerin başarılarını yönetim tarzlarıyla büyük oranda etkilemektedir. Bu başarı toplumun ileri medeniyetler arasında yerini almasına yardımcı olacaktır. Eğitim düzeyi yetersiz bireylerden oluşan bir toplumun insanlığın ilerlemesine katkısının da pek fazla olamayacağı açıktır.

Ülkemizde eğitim ve okul yöneticiliği görevlerine atanabilmek için yöneticilik eğitiminden geçmiş olmayı gerektiren yasal bir zorunluluk yoktur. Bu nedenle, eğitim yöneticiliği eğitime bakanlık tarafından gerekli önem verilmemiş ve dolayısıyla eğitim yöneticiliği meslekleşmemiştir(Kaya, 1996:278).

Öğretmenlikte belli bir yıl kıdemi olan bir öğretmen okul yöneticisi olarak başka bir kriter aranmadan atanabilmektedir. Yönetici olacaklarda ayrıca yönetim alanında bir eğitim görme zorunluluğu da aranmamakta ve yönetici olacak kişilerde öğretmenlik yapıyor olmak yeterli görülmektedir. Yönetici olacak kişilerde çoğu zaman hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim bile zorunlu bir gereksinim olarak görülmemektedir.

Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi Türkiye için ayrı bir önem taşımaktadır. Her ne kadar gerek atama yönetmeliklerinde, gerekse şura kararlarında okul ya da eğitim yöneticisi atanırken özellikle lisansüstü öğrenim görenler veya liderlik özellikleri olanlar arasından atama yapılması ön görülmüşse de uygulamalarda genellikle, eğitim yönetimi bölümlerinde lisans veya lisansüstü eğitim görmüş olanların yönetici olarak atanmadıkları gözlenmektedir. Bu durum mevcut okul yöneticilerinin geliştirilmesi, okul yöneticiliğine atanma durumunda olanların yetiştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Mevcut geliştirme ve yetiştirme uygulamaları ise, hem zaman(beş ile on iki gün) hem de katılanların sayısı bakımından(1995 yılı için %4,5) sınırlı olduğu bilinmektedir. Bu bakımdan okul yöneticilerinin yetiştirilmesinde ve geliştirilmesinde Milli Eğitim Bakanlığı ile üniversitelerin işbirliği modeline ivedilikle gereksinim duyulmaktadır(Ada, s.2-3).

Yönetici olacak kişilerde yönetim alanında lisans veya lisansüstü eğitim görmüş olma zorunluluğu getirilmediği için yukarıda da belirtildiği gibi yöneticilikle ilgili temel

bilgilerin verildiği, göreve başlamadan önce yapılacak bir hizmet öncesi eğitim veya göreve başladıktan sonra belli zaman aralıklarıyla verilecek hizmet içi eğitim programları yöneticilerin işbaşında karşılaşacakları sorunları çözmelerinde önemli olarak görülmektedir.

Okul yöneticileri, okulun sonuçlarını ve öğrencilerin başarılarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Yöneticiler, öğrenciler için kendileri bizzat doğrudan bir öğretim kaynağı ve bir öğretmen rolü oynayabilecekleri gibi öğretimle ilgili verecekleri çeşitli kararlar, diğer insanlar ve okul süreçleri üzerindeki etkileme güçleriyle okulun çıktılarını şu ya da bu şekilde, olumlu ya da olumsuz yönde dolaylı olarak da etkileyebilmektedir(Şişman, 2002:138).

Türkiye’de 1924’den sonra John Dewey, Türk eğitim sistemi ile ilgili hazırladığı raporda, okul müdürlerini yetiştirecek ders ve programların açılmasına ilişkin bazı önerilerde bulunmuş ise de o günden bugüne “meslekte esas olan öğretmenliktir” yargısı benimsendiğinden eğitim ve okul yöneticisi yetiştirme konusunda Milli Eğitim Bakanlığı’nca geçmişte ciddi bir girişimde bulunulmamıştır. Eğitim ve okul yöneticileri, başarılı öğretmenler arasından seçilerek atanmışlardır(Şişman ve Turan, 2004:105).

Görüldüğü gibi çok uzun yıllar önce yapılmış bir tespit olan okul yöneticileri için eğitim programları düzenlenmesi gerekliliği bugün içinde çok lüzumlu olmasına rağmen hala uygulanmadığı görülmektedir. Başarılı öğretmenler arasından yöneticilerin seçilmesi uygulaması, her zaman isabetli sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Başarılı her öğretmen iyi yönetici olmayabilir.

Eğitim müfettişi yetiştirmek için 1927’de Ankara’da Gazi Erkek Muallim Mektebinde Pedagoji Bölümü açılmıştır. Meslekte deneyimli, başarılı, yönetici ve müfettiş olmaya yetenekli ilkokul öğretmenleri; genel kültür, meslek bilgisi ve mülakat sınavlarından geçirildikten sonra pedagoji bölümüne alınırlardı. Pedagoji Bölümüne alınacak öğretmenlerde; ilköğretim müdürü, bölge ilköğretim müfettişi ve il millî eğitim müdürlerinin “müfettiş” olur onayını alma, disiplin cezası almamış olma, meslekte en az üç yıl iyi veya pekiyi derecede başarılı olma, askerliğini yapmış bulunma ve 30 yaşını geçmemiş olma şartları aranırdı. Pedagoji Bölümüne alınan ilkokul öğretmenleri, daha yüksek derecede meslek bilgisi, müfettişlik ve yöneticilik konularında iki yıl süreyle özel olarak yetiştirilirdi. Bu sistem 1980’li yıllara kadar devam etmiştir. O yıllarda

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan yöneticilerin yüzde doksan beşi Pedagoji Bölümü mezunu idi(Tekışık, 2007:1-2).

Pedagoji bölümünü bitirenlerin yöneticiliklere atanması bir nebze de olsa bu makamlara atanacak kişilerin belli bir seçilme işlemine tabi tutulduğunu gösterse de yine de yeterli görülmemektedir. Yöneticilik makamına en azından bu konuda belli bir eğitim alanların atanması, bugüne bakıldığında daha isabetli bir karar olabilir.

Geçmişe baktığımızda, okuldan bakanlık katına kadar pek çok makama, Gazi Eğitim Enstitüsü'nün pedagoji bölümünü bitirenlerin yönetmen olarak atanmasının yeğlendiğini görürüz. Türkiye'de yönetim işlerinin bir uzmanlık alanı, yönetiminde bir meslek olduğu görüşü yaygın değildir. Bu görüş yalnız eğitim alanında değil, güvenlik, maliye, sağlık, savunma gibi öteki kamu alanlarında da böyledir(Başaran, 2006:193).

Türkiye'de kamu yönetiminin ve onun bir alt alanı olarak kabul edilen eğitim yönetiminin ayrı bir alan olarak kabul görmesi, 1953 yılında Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün kurulması ile gerçekleşmiştir. Bu kurum bünyesinde, 1979–1980 öğretim yılından itibaren de eğitim yönetimi uzmanlık programları açılmıştır(Şişman ve Turan, 2004:105).

Ülkemizde TODAİE tarafından yürütülen kurslara çeşitli kurumlardan, bu arada eğitim kurumlarından katılan kursiyerler, “genel yönetici” yetiştirmeye yönelik programlardan geçirilmektedir. Genel yönetici yetiştiren bu tür programlarda, genellikle yönetimin ekonomik, toplumsal ve siyasal çevresi, örgüt kuramları, personel yönetimi, maliye, planlama, halkla ilişkiler ve yönetim hukuku gibi konulara ağırlık verilmektedir(Kaya, 1996:257).

TODAİE'nin yaptığı yüksek lisans programlarına, eğitim yönetimi alanında kendisini yetiştirmek isteyenlerin katılabilmesine rağmen, burada doğrudan eğitim yöneticisi yetiştirilme dışında daha çok kamu yönetimine eleman yetiştirme asıl amaç olarak görülmektedir.

TODAİE, her yıl Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı düzenlemektedir. Birinci yıl derslerin izlenmesi, ikinci yıl ise uzmanlık tezinin hazırlanmasını kapsayan iki akademik yıldan oluşan bu programın amacı, kamu yönetimi alanında kurumsal ve Türk

Kamu yönetiminin gereksinmelerine dönük yüksek öğrenim üstü bilgiler vererek, kamu görevlilerini yöneticilik basamaklarına hazırlamaktır(Kaya, 1996:279).

1962 yılında hazırlanan Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi raporunda da eğitim yöneticilerinin yetiştirilmelerine yönelik olarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

MEHTAP raporuna göre, yalnız üst yöneticiler değil, orta düzey yöneticileri de, görevlerinde başarılı olabilmek için yöneticilik eğitiminden geçmek zorundadır. Bu zorunluluk, Milli Eğitim Bakanlığı'na, yönetim kadroları için yeterli sayıda eğitim yöneticisi yetiştirme görevi yüklemektedir.

Raporda, Bakanlığın gereksinme duyduğu eğitim yöneticilerini yetiştirmek amacıyla, üniversitelerde eğitim fakülteleri ya da fakültelerde eğitim bölümleri açılması önerilmektedir. MEHTAP raporunun bu önerisi iki yıl sonra, Ankara Üniversitesine bağlı Eğitim Fakültesinin kurulmasıyla gerçekleşmiş ve bunu Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bölümünün açılması izlemiştir(Kaya, 1996:280).

Ülkemizde 1970'lerin sonlarında pek çok eğitim fakültemizde lisans düzeyinde "eğitim yönetimi ve planlaması" bölümleri açılmış ve bu programlardan öğrenci mezun edilmiştir. Buradaki temel varsayım yönetimin bilimsel bir çalışma alanı olduğu, yönetici olacak kişilerin örgüt, yönetim, liderlik gibi temel alanlarda akademik bilgilerle donanık olması gereğinin vurgulanmasıdır. Bu programlardan mezun olan adayların Milli Eğitim Bakanlığı tarafından okullara yönetici olarak atanması konusu sık sık gündeme getirilmiş, ancak o günden bu güne bu beklenti gerçekleşmemiş, mezun olan adaylar daha sonra bazı öğretmenlik alanlarında istihdam edilmişlerdir(Şimşek, 2002:3).

Bu lisans programlarından mezun olanların okullara direk olarak yönetici olacakları öngörülmüşse de bu uygulamamış ve yöneticilik yerine sınıf öğretmeni olarak yerleştirilmişlerdir. Eğitim yönetimi ve planlaması bölümlerinden mezun olanların hemen bir okulun başına getirilmesi her ne kadar bu işin eğitimini almış olsalar da öğretmenliği bilmedikleri için olsa gerek mahsurlu bulunmuş ve MEB tarafından uygulamaya geçirilmemiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın okul yöneticilerinin hizmet öncesinde ve hizmet içinde yetiştirilmesine ilişkin hemen hiçbir anlamlı kaygısı yoktur. Buna karşın değişik üniversitelerin, bu alanda öğretim veren, lisans ya da yüksek lisans programlarından

mezun olan, kendi mensubu personele karşıda ilgisizdir. Bu tutumun birkaç nedeni vardır. Bunlardan birisi, iyi öğretmenlerin iyi okul yöneticisi olacağına ilişkin, geleneksel inanıştır. Eğer öğretmenlik, profesyonel bir uğraş alanı olarak kabul edilirse, bir uğraş alanındaki becerilerin ve başarıların başka meslek alanlarında doğrudan geçerli olamayacağı kolayca anlaşılacaktır(Açıkalin, 1998:147-148).

Öğretmen yetiştirmeye oranla, yönetici yetiştirme yeni bir girişimdir. Bu alandaki genel kanı, öğrenme sürecinin öğretmen ile öğrenci arasındaki ilişkiye dayalı olarak meydana geldiğidir. Bu yüzden, eğitimde zaman, çaba ve fonların çoğu, program geliştirme ve öğretmen yetiştirme konularında harcanmaktadır.

Eğitim yöneticilerini yetiştirmek için kullanılan hizmet öncesi programların ne dereceye kadar yararlı ve uygulanabilir olduğu tartışması hala devam etmektedir. Karşılaştıkları problemleri çözebilmek amacıyla, yöneticilerin öğretim üyelerinden çok diğer yöneticilere danıştığı, kitaplarından fazla telefonlarını kullandığı araştırma ile belirlenmiştir. Bununla beraber, böyle davranışın altındaki etkenlerden biri, hizmet öncesi programların uygulanabilirlik derecesindeki düşüklük ise, diğeri de kuşkusuz bu yola başvurmanın kolaylığıdır(Bursalıoğlu, 2000:40-41).

Bugün görev başında bulunan yöneticilerin birçoğu, göreve başlamadan önce yöneticilikle ilgili olarak üniversitelerin düzenledikleri lisans veya lisansüstü programları mezunu olmadıkları, yeterli hizmet süresi ve hizmet içi eğitim görmedikleri için işlerini görev başında yaparak öğrenmektedirler. Belli sorunlarla karşılaştıklarında ise kendi başlarına çözemedikleri zaman en kolay yol olan diğeri meslektaşlarına sormakta ve çözmektedirler.

Okulların yönetimi, değişik uzmanlık alanlarına mensup öğretim kadrosuyla birlikte çalışmayı gerektirir. Okul müdürünün ise bütün alanlarda uzman olması beklenemez. Okul müdürlerinin esas görevi, okulun temel işlevleriyle ilgili olmak durumundadır. Okulun temel işlevi “öğrenmeyi gerçekleştirmek” olarak tanımlanırsa, okul müdürlerinin temel görevinin de okulun bu işlevine bağlı olarak öğrenmeyi kolaylaştırmak, öğretim ve öğrenme konusunda liderlik yapmak olduğu söylenebilir (Şişman, 2002:59).

Zaten lider her konuda derin bilgisi olan ve her işi kendisi yapan kişi değildir. Lider yönlendiren ve kendisine saygı duyulan kişidir. Kendi kişiliği ve karizması sayesinde insanları bir amaç etrafında toplayabilir. Kendisi her alanda bilgi sahibi olmasa da bu alanlarda uzman kişilerden en iyi şekilde yararlanmayı bilir ve kurumun amaçlarını gerçekleştirebilir.

Okullarda genel olarak geleneksel bir liderlik anlayışının egemen olduğu, okul müdürlerinin, okul amaçlarını gerçekleştirmeye dönük emirler vermek suretiyle öğretmenleri yönetmeye çalıştıkları belirtilmektedir. Bu çerçevede batılı ülkelerde özellikle de ABD’de 1990’lı yılların başından itibaren okul yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili yoğun tartışmalar yapılmakta; okul yöneticisi yetiştirmeye dönük üniversite programları, çeşitli yönlerden eleştirilmekte, kuram ve uygulama arasındaki uyumsuzluklara dikkat çekilmektedir.

Bir yandan mevcut okul yöneticilerinin hizmet içi eğitim programlarıyla yetiştirilerek bir takım liderlik becerileriyle donatılmaları gerekli görülürken, öte yandan da oldukça donuk, uygulamadan kopuk ve yetersiz bulunan lisansüstü programların gözden geçirilmesi gereği dile getirilmektedir(Şişman, 2002:26).

Bugün, öteki alanlarda olduğu gibi, eğitim alanında da yöneticilik eğitiminin sağlıklı bir mesleki eğitime dayandırılması görüşü yaygın olup, yöneticilik eğitiminin en ileri durumda bulunduğu ABD’nde bu eğitim, genellikle mezuniyet sonrası(lisansüstü) düzeyde yapılmaktadır. Bu anlayışa göre, belirli bir meslek kazanmamış klasik lise mezunlarının lisans düzeyinde yöneticilik eğitiminden geçirilmesi yararlı görülmemektedir. Buna göre, eğitim yönetimi programına katılacak öğrenciler, daha önce başka bir eğitim kurumunda genel ve mesleki eğitim almış kimselerdir.

Bazı yazarlar, yeterli bir öğretmenlik eğitiminden geçmiş olmayı ve belirli bir süre öğretmenlik deneyimine sahip olmayı, eğitim yöneticiliği programlarına katılmanın önkoşulu olarak görmektedir(Kaya, 1996:270).

Bugün, eğitim yönetimi alanında birçok üniversitede yaygın olarak yüksek lisans ve doktora programları bulunmaktadır. Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi sorunu daha sonra yapılan çeşitli Milli Eğitim Şura’larında da görüşülmüş ve bazı kararlar alınmıştır. Ancak bunların birçoğu karar aşamasında kalmış, uygulamaya dönüştürülememiştir.

Ülkemizdeki yöneticilerin atama şartlarında belirli bir standart tutturulamamış, sürekli olarak farklı uygulamalara imza atılmıştır. Bunun sebebi çok değişik faktörler olabilir. Ancak yöneticilerin atanma şartlarını daha yüksek seviyelere çekmeyi hedefleyen değişiklikler yapılırsa da sonuçları hiçte istenilen gibi olmamıştır.

1.11. Okul Yöneticisinin Sahip Olması Gereken Genel Özellikler

Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir. Okul yöneticisinin böyle yapabilmesi, okul yönetimi kavram ve süreçlerini iyi bilmesiyle olanaklıdır. Bu kavram ve süreçleri davranışa çevirebilmesi için, okul yöneticisinin bu alanda akademik bir eğitim görmüş olması zorunludur.

Okul içinde ve dışındaki birey ve grupları, okulun amaçlarına dönük olarak eyleme geçirebilmesi için, eğitim yönetiminde olduğu kadar, davranış bilimlerinde de iyi yetişmiş bulunması gerekir. Böyle bir okul yöneticisi, problemleri deneme ve yanılma yöntemi yerine, bilim yoluyla çözmeyi seçecek ve başaracaktır(Bursalıoğlu, 2002:6).

Bu şekilde olduğunda, yani yöneticiler alanlarında eğitim almış kişiler arasından seçildiğinde çok farklı problemler karşısında nasıl davranacaklarını bildiklerinden zaman kaybı ve telafisi güç hatalara düşmekten kurtulmuş olacaklardır.

Okul müdürleri, okullarını bir sistem olarak algılayıp çözümlmek için, okulun amacını öncelikli ve önemli bir öge olarak algılamalı, açıklayıp yorumlamalıdır. Diğer yandan okulu sistem olarak çözümlmeye girişen okul müdürünün, yönetim açısından sistemin parçalarını ya da alt sistemlerini net biçimde görüp, tanımlaması gerekir(Açıklan, 1998:31).

Okul yöneticisinin meşgul olduğu görevin hakkını tam olarak verebilmesi için sahip olması gereken özellikler çok çeşitlidir. Yönettiği kurum olan okul kompleks ve çok çeşitli faktörlerin etkisi altında bir yapıdır. Bu yapıyı yönetmek daha doğrusu ahenkli bir şekilde yönetmek oldukça zor bir iştir. Yöneticinin sahip olduğu özellikler ne kadar fazlaysa, kurumunu o ölçüde başarıya götürecektir.

Etkili okullarda yöneticilerin zamanlarının çoğunu, eğitim-öğretimle ilgili iş ve görevlere ayırdıkları görülmektedir. Etkili okullarda yöneticiler için öncelikli işler,

daima eğitim-öğretim işleridir. Bu nedenle söz konusu okullarda yöneticiler, okulun çeşitli ortamlarında (sınıf, bahçe, koridor) dolaşarak eğitim-öğretimle ilgili karşılaşılan sorunları yerinde görme ve çözme gayreti içinde olmaktadır. Eğer okul yöneticileri, okul ortamında az görülür, okulu daha çok yönetici odasından yönetmeye çalışırsa, bu durumda okulda ve okul kadrosu arasında ilgisizlik, dağılma, çözülme normları güçlendirilmiş olabilir(Şişman, 2002:148).

Yöneticiler, kurumuyla ilgili bütün işlerin içerisinde bir fiil bulunmalıdır. Personel, yöneticinin varlığını her zaman hissetmeli ve ona göre davranmalıdır. Bunun içinde, yapılan işin her evresinde bulunmalı ve personel kendisinin yaptığı işlerin izlendiğini bilmelidir. Böylelikle personel yaptığı işlerin takip edildiğini bilerek ona göre davranacaktır.

Açıkalin'a göre gelecek çağdaş okul yöneticilerinin olacaktır. Çağdaş okul yöneticisi,

- kapsamlı insan bilgisine ulaşmış,
- etkili iletişim becerisine sahip,
- liderlik özellikleri baskın,
- ana dilini doğru ve güzel kullanabilen,
- felsefe, matematik, uygarlık tarihi eğitimi görmüş,
- yabancı dil bilen,
- iletişim teknolojisine hakim, bilgiyi yöneten,
- beden ve ruh yönünden sağlıklı,
- eğitime inanmış, yöneticidir(Açıkalin, 1998:6), demiştir.

Etkili yöneticiler detaylara saptanmaktan kaçınırlar ve büyük betimlemeler yapar ve objektif bir görüş elde etmek için çalışmalardan geride dururlar, örgütün farklı alanlarına ve ihtiyaçlarına ilişkin geniş bir vizyona sahiptirler. Yönetimleri altındaki tüm alanlar arasında uygun bir denge oluştururlar. Diğer yöneticilerle ilişki kurarlar ve yalnızca kendi bölümleriyle değil örgütün tümü ile ilgilenirler. Esnekler ve eğer işi daha iyi yapmak anlamına gelecekse kuralları esnetmeye ve hatta ihmal etmeye

gönüllüdürler. İş ediminde çok az etkisi olan personel davranışının önemsiz yönlerinden daha çok personelin iş etkililiği ile etraflı olarak ilgilenirler(Karlı, 2004:103).

1.12. Okul Yöneticilerinin Seçilmesi Ve Atanması

Eğitimin önemli etkenlerinden biri olan okul yöneticiliğine kimlerin aday olması gerektiği, nasıl seçileceği ve atanacağı konusu büyük tartışmaları ortaya çıkartan bir konu olarak önümüzde durmaktadır.

Bu konuda çeşitli zamanlarda bazı düzenlemeler yapılmasına rağmen, bugüne kadar tam bir çözüme kavuşturulamamıştır.

Türkiye’de başta okul yöneticiliği olmak üzere eğitim yöneticiliğine atamalarla ilgili olarak Milli Eğitim Bakanlığınca bazı yönetmelikler hazırlanmış ise de eğitim ve okul yöneticiliği, uzunca bir zaman Milli Eğitim Bakanlığı tarafından bir uzmanlık alanı olarak görülmemiş, dolayısıyla eğitim ve okul yöneticisi yetiştirme konusunda da ciddi bir gayret olmamıştır. Bu bakımdan da eğitim ve okul yöneticiliği için belirli bir süre başarılı olarak öğretmenlik yapmış olmak yeterli sayılmıştır. Daha önce üniversitelerde var olan bu alandaki lisans programlarının mezunlarına da pek ilgi gösterilmemiştir (Şişman, 2002:21).

Bu alandaki lisans programlarından mezun olanların direk yönetici olarak atamasının yapılmamasıyla tecrübesiz kişilerin göreve gelmesi önlenmiş ve üniversiteden yeni mezun kişilerin hiçbir öğretmenlik tecrübesine sahip olmadan yıllarca öğretmenlik yapmış kişilerin amiri olması durumu da engellenmiştir. Okuldaki tecrübeli öğretmenlerin bu yeni mezun yöneticinin kararlarını kabullenmelerinin oldukça zor olacağı da açıktır.

Eğitim sisteminde son yıllarda, eğitim yönetiminin bir bilim olarak algılanması, yöneticinin örgütsel amaçlarının gerçekleşmesini sağlayan bir eğitim lideri olarak kabul edilmesi, bu alanın uzmanlık gerektirdiğinin bilinmesi, eğitim yöneticiliğinin meslek haline getirilmesi gerekliliği, yönetici adaylarının objektif ölçütlerle seçilmesi, eğitim yöneticisinin lisansüstü ve hizmet içi eğitimle yetiştirilmesi, özlük haklarının yaptıkları işe ve eğitim düzeyine göre düzenlenmesi, yetki ve sorumluluk dengesinin sağlanması günden güne önem kazanmaktadır.

Türkiye’de her düzeyde eğitim yöneticiliği kadrolarına atama konusunda gelenekler ve standartlar oluşturup sürdürülemediği. Milli Eğitim Bakanlığınca yöneticilerin atanması konusunda geliştirilen yönetmeliklerde temel ölçüt olarak yönetici adaylığına başvurabilmek için belirli bir süre öğretmenlik yapmış olmak kabul edilmektedir. Bunun yanında eğitim yönetimi ya da kamu yönetimi alanında lisansüstü eğitim görmüş olmak eğitim yöneticisi aday adaylarını seçmede bir ayrıcalık oluşturmaktadır(Şişman ve Turan, 2002:12).

Eğitim yönetimi veya kamu yönetimi alanlarında lisansüstü eğitim görmüş olmak atamada temel kriterler arasında yer almamaktadır. Bu alanda eğitim görmüş olanlara, yöneticilik atamalarında kullanılan yönetici değerlendirme formlarında ekstra puan verilmesine rağmen, bu puanlar pek çok zaman belirleyici bir fark yaratamamaktadır. En son çıkarılan(2008) yönetici atama yönetmeliğinde lisansüstü eğitim yapanlar için verilen puanla, teşekkür belgesi alanlara verilen puanlar arasında fark yoktur. Bu da lisansüstü eğitime verilen önemi göstermektedir.

Kimlerin okul yöneticiliği yapması gerektiği konusunda tarih içerisinde çok çeşitli uygulamalar yapılmıştır. Cumhuriyet dönemi öncesinde okul yöneticiliğine atanacaklarla ilgili ayrıntılı kriterler belirlenmiş değildir.

1898-1899 tarihli Maarif Salnamesinde okul yöneticilerinin atanmasıyla ilgili olarak şunlar belirtilmektedir. “Darülmüallimi bitirenler önce öğretmenlik sınıfı(mesleği) içinde ilerleyip sonra idadi mektepleri ve maarif müdürlükleri gibi uygun bir göreve atanacaklardır. Fakat vaat edilen bu yükselme için öğretmenlikte beş yıl iyi hizmet vermek şarttır” (Akyüz, 2006:252).

Görüldüğü gibi Cumhuriyet öncesi dönemde yönetici olabilmek için beş yıllık bir öğretmenlik tecrübesi yeterli görülmüştür. Başka bir kriterin aranmaması öğretmenlikte beş yılını tamamlayan herkesin potansiyel olarak yöneticilik görevlerine aday olabilmesini sağlamıştır. Çok sayıda adayın olması ve fazla kriter aranmaması adam kayırma ihtimalini güçlendirmektedir. Ayrıca bu dönemlerde idadilere müdür olarak mülkiye mektebi mezunları da atanmıştır.

Hiçbir sistemin başarısı rastlantılara bırakılamayacağı gibi özellikle eğitim sistemi gibi oldukça önemli bir sistem de başarısını rastlantılara bırakamaz, bırakmamalıdır. Sistemin

başarılı olması için de o sistemi çalıştıracak insanların(yöneticilerin) iyi eğitilmesi, doğru seçilmesi ve uygun ortamın sağlanması gerekir(Ilgar, 2005:18).

Yönetim görevlerine örgüt içinden ya da dışından atamalarda ve üst görevlere yükselmelerde, adayların eğitim durumlarını ve başarılı meslek kıdemlerini dikkate almak, yönetimde yeterlik(liyakat) ilkesinin bir gereğidir. Başka bir deyişle, örgütsel verim ve kişisel doyum açısından, kadrolar görevin gerektirdiği eğitim ve deneyime sahip kişilerle doldurulmak zorundadır. Yetkilerin etkili bir biçimde kullanılması ve sorumlulukların başarıyla gerçekleştirilmesi ancak böyle bir atama politikasıyla sağlanabilir(Kaya, 1996:218).

Atamalarda kariyer ve liyakat ilkesine uyulmadığı takdirde çok çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Yöneticilik görevlerine atanan kişilerin yeterlilikleri konusu sıkıntı yaşatabileceği gibi, yöneticilik için yeterli eğitim alamamış ve tecrübesi bulunmayan, görevin gerektirdiği özelliklere sahip olmayan kişiler yönetici olarak atandığında okuldaki diğer personelin bunları kabullenmeleri zor olabilir. Personel, yöneticinin kararlarını sürekli olarak eleştirir ve hatta kendisinin bu göreve daha layık olduğu konusunda yorumlarda bulunabilir.

22 Mart 1926 tarihli ve 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanuna göre de “Maarif hizmetlerinde asolan muallimlikdir.” Bu hükme göre, öğretmenliğin, öğretim ve eğitim hizmetleri arasında, önceliği ve üstünlüğü vardır. Başka bir deyişle, öğretmenlikten aslında farklı olan öğretim ve eğitimde yöneticilik yapmak içinde önce öğretmen olmak gerekir. Yöneticilik geçici bir görevdir, öğretmenlik asıldır. Bunun sonucu olarak, öğretmenlikten gelmeyen Bakanlar hariç, öğretim ve eğitim hizmetlerinin hangi düzeyinde olursa olsun yöneticilik görevine getirilenler, isterlerse ya da gerekirse, eskiden kazandıkları tüm haklarla, önceden görev yaptıkları derecedeki bir okula öğretmen olarak atanabilirler(Akyüz, 2006:380).

Anlaşıldığı gibi meslekte asıl olan öğretmenliktir ibaresiyle, yöneticilik için öğretmen olmanın yeterli görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu görüşe göre öğretmen her türlü yöneticilik görevine gelebilir, ancak daha sonra görevden çeşitli bir sebeple ayrıldığında öğretmenlik görevine geri dönebilmekteydi. Yöneticilik bir kadro görevi olarak görülmemektedir, bir süre sonra bir Milli Eğitim Müdürü bile öğretmenliğe geri döndürülmekteydi. Son yıllarda bu konuda bazı düzenleme girişimleri yapılmak

istenmesine rağmen sonuç alınamamıştır. Yapılan birçok Milli Eğitim Şurasında meslekte asıl olan öğretmenliktir ibaresinin kaldırılması istenmesine rağmen bu yapılmamıştır.

Eğitim sistemimizde yöneticiliğin mesleklaşma ve kurumsallaşmasına en önemli engel öğretmenlik ile yöneticilik görev ve değerlerinin karıştırılması olmuştur. Bu karışım öğretmen yönetici tipinin doğmasına ve öğretmen olarak yetiştirilen kişinin iki değer sistemini oynamasına yol açmıştır. Uygulamalarda bu rollerin aykırı düştüğü durumlarda meydana gelen rol çatışmaları eğitim yöneticisinin gücünü azaltmakta ve yıpranmasına neden olmaktadır.

Okul yöneticilerinin seçilmesi konusundaki son gelişmeler iki boyutludur: Birincisi okul yöneticilerini seçme ve atama yetkilerinin giderek hiyerarşinin daha alt kademelerine göçerilmesi; ikincisi, okul yöneticisi ile birlikte çalışacak olanların da yöneticilerin seçilme sürecine katılmalarına olanak veren modellerin geliştirilmesidir. Bu olumlu girişimleri, okuldan başlaması beklenen eğitimin ve toplumun demokratikleşmesi için bir fırsat olarak değerlendirmek olasıdır. Bütün bu gelişmelere karşın, eğitim hizmetlerinin Bakanlık merkez örgütü tarafından bütüncül bir yaklaşımla tasarlanıp, düzenlenip, üretilip, denetlenip, düzeltileceğine ilişkin beklentinin geçerliliği çok yüksek değildir. Hatta Bakanlık merkez örgütünün geleneksel yönetim anlayışı, okul yöneticilerinin seçiminde önemli bir aşamayı simgeleyen bu yeni modellerin işletilmesinin engeli olarak da görülebilir(Açıklan, 1998:148).

Okul müdür ve müdür yardımcılığı atamaları, önceki yıllarda bakanlık tarafından yapılırken bugün sadece fen ve anadolu türündeki liselere bakanlık tarafından yönetici ataması yapılmaktadır. Diğer lise ve ilköğretim okullarının müdürleri İl Milli Eğitim Müdürlüklerince atanmaktadır. Önceki yıllarda ilköğretim okullarının sayılarının da daha az olması nedeniyle yönetici atamalarına bakanlık müdahale ediyordu. Ancak bugün ilköğretim okulları ve bazı liselerin yönetici atamaları İl Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından yapılmaktadır. Böylelikle bakanlık teşkilatının iş yükü de azaltılmış ve yetkiler taşraya doğru dağıtılmış bir hale gelmiştir.

Başaran, Bakanlıklarda çoğunlukla **1-** Yönetici adaylarını yöneticilerin kendilerinin seçtiğini, **2-** Yöneticiler kendilerine yardımcı seçerken ya da kendi makamlarının altına bir basamağa yönetmen atarken yönetimi yetkilerinden çok onun itaat, suskunluk,

edilgenlik, babacanlık, daha az zekilik gibi sorun yaratmayacak özelliklere öncelik verdiklerini, 3- Böyle bir kişinin yönetici olması durumunda üstlerine sorun çıkarmadığını ancak böyle bir seçimin giderek örgüt yönetiminin daha az yetenekli kişilerin eline geçmesine yol açtığını, 4- Yöneticilik yeteneği olmayanların, yetenekli olanları yönetmesinin örgütte daha yoğun çatışmalara yol açarak örgütsel etkililiği zayıflattığını belirtmektedir(Ilgar, 2005:133).

Bu durum üst yöneticilerin hiçbir kritere bağlı olmadan alt yöneticilerini seçebildikleri sitemlerde olumsuz özellikleriyle birlikte yaşanmaktadır. Kendi sözünden çıkmayacak kişileri yönetici olarak seçme yöntemi, yönetici seçiminde mülakat uygulamasında daha açık bir şekilde yapılabilmektedir. Mülakat sisteminin en önemli mahsurlarından biride buydu. Yani üst yöneticiler kendi istedikleri ve sözünden çıkmayacak yöneticiyi seçebiliyorlardı. Ancak idari yargı tarafından mülakat sisteminin mahsurları görülmüş ve mülakata dayalı olarak yapılan atamaları geçerli saymamıştır ve yönetici atamalarında kullanılan yöntemlerde son yıllarda mülakata yer verilmemektedir.

Yönetici seçilirken üzerinde durulması gereken en önemli husus o kişinin yöneticilik yapacak özelliklere sahip olup olmadığının araştırılması ve belirli kriterler göz önüne alınarak seçilmesinin gerekli olduğudur.

1.12.1. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yönetici Atama Yönetmelikleri

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından resmi ve özel eğitim kurumları yöneticilerinin atanma şekilleri aşağıda belirttiğimiz yönetmelikler ışığında tespit edilmektedir. Bu yönetmelikler görüleceği gibi zaman içerisinde büyük değişiklikler göstermiştir.

05 Ocak 1961 kabul tarihli İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda yönetici atamalarında yöneticilerde aranması gereken özellikler şu şekilde belirtilmiştir:

Yöneticiliklere Atanacaklarda Aranacak Şartlar

İlkokullara müdür olabilmek için en az iki yıl başarı ile öğretmenlik veya bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olmak şarttır.

İlköğretim müdürlüklerine:

- a) En az üç yıl başarı ile ilkokul müdürlüğü veya müdür yardımcılığı yapmış olanlardan,
- b) En az beş yıl başarı ile ilkokul öğretmenliği yapmış olanlardan, Milli Eğitim Müdürlüğünce gösterilecek üç aday arasından,
- c) İlköğretim müfettişlerinden, Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülenler atanır.

11 Mayıs 1970 tarih ve 1606 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisinde yayımlanan Özel Öğretim Kurumları Yönetici ve Öğreticilerinde Aranacak Nitelik ve Şartlara Ait Yönetmelikte;

Yöneticiliklere Atanacaklarda Aranacak Şartlar

İlkokul müdürlüğüne atanmak için, İlk öğretmen okulu mezunu olup ilkokullarda en az iki yıl başarı ile öğretmenlik veya bir yıl yöneticilik yapmış olmak aranan şart olarak belirtilmiştir.

Bu yönetmelikte, devlete karşı mecburi hizmetle yükümlü bulunan öğretmen ve yöneticiler bu borçlarını faiziyle birlikte tamamen ödemedikçe veya ilgili mercilerce kabul edilecek ödeme şekli esaslarına göre borçlarını ödemeye başladıklarını resmi belgelerle belgelendirmedikçe özel öğretim kurumlarına önerilemez ve çalıştırılmazlar denmiştir.

Özel öğretim kurumları müdürleri kurucuları tarafından, diğer yönetici ve öğretmenler okulun müdürü tarafından bu yönetmelik hükümleri dâhilinde seçilerek Milli Eğitim Bakanlığı'nın onayına sunulur.

6 Eylül 1971 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma, Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmaları Hakkında Yönetmelikte ;

Yöneticiliklere Atanacaklarda Aranacak Şartlar

Genel Şartlar

Bu yönetmelik hükümlerine göre atanması yapılacak yöneticilerde aşağıda yazılı genel şartlar aranır:

- a) Asil öğretmen olmak

- b) Son üç yıl içerisinde kurumumuzca yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak,
- c) Son üç yıl içinde kınama veya maaş kesimi cezalarından daha ağır bir disiplin cezası almamış bulunmak.

Özel Şartlar

Genel şartlardan başka, yöneticilere göre aranacak özel şartlar şunlardır:

- a) Müdür yardımcılıkları için, en az bir yıl öğretmenlik yapmış olmak,
- b) Anaokulu ve ilkokul müdürlükleri uygulama bahçeleri ve beslenme eğitimi gezici başöğretmenlikleri için en az iki yıl öğretmenlik veya bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olmak
- c) Körler, sağır ve diğer özel eğitim ilkokulları müdürlükleri için özel eğitim veren ilgili ilkokullarda en az bir yıl çalışmış olmak veya bu alanda öğrenim yapmış veya kurs, seminer görmüş ve başarı belgesi almış olmak veya dış ülkelerde görgü ve bilgisini arttırmış olmak,
- ç) Yatılı bölge ilkokulları ile yetiştirme yurtları müdürlükleri için, bu yönetmelik kapsamına giren yöneticiliklerde en az bir yıl çalışmış olmak,
- d) İlköğretim müdürlüğü için, en az üç yıl başarı ile ilkokul müdürlüğü veya müdür yardımcılığı veya en az beş yıl başarı ile öğretmenlik yapmış olmak.

Duyuru ve Başvurma

Duyurma yazısında açık olan yöneticiliklerin yeri, çeşidi ve en son başvurma günü belirtilir.

Açık olan yöneticiliklere başvurma, form dilekçenin doldurulması ile yapılır.

Değerlendirme

Yönetici atamalarının değerlendirme sonucuna göre yapılması esastır.

Değerlendirme komisyonu Milli Eğitim Müdürü başkanlığında şu kişilerden oluşur;

- a) İlgili Milli Eğitim Müdür yardımcısı,

b) İl İlköğretim müfettişleri başkanı,

c) İl ilköğretim müfettişlerinin, İl merkezinde oturanlar arasından seçecekleri bir ilköğretim müfettişi

ç) Bir merkez İlköğretim müdürü

d) Merkez ilkokul müdürlerinin kendi aralarından seçecekleri bir ilkokul müdürü,

Değerlendirme Ölçütleri

a) Başarı durumundan:

1. Son üç yıl içinde alınan çift hükümlü raporların ortalaması
2. Üstün veya çok iyi olanların her senesi için 5 puan,
3. İyi olanların her senesi için 1 puan verilir.

b) Mükâfat durumundan:

1. Her ödül için 5 puan,
2. Her takdirname için 2 puan verilir

c) Disiplin durumundan:

Son beş yıl içinde hiç ceza almamış olana 3 puan verilir

ç) Öğrenim durumundan:

Yüksek öğrenim yapmış olanlara 6 puan verilir.

d) Hizmet içi eğitim durumundan:

Son beş yıl içinde,

1. Milli Eğitim Bakanlığınca açılan yöneticilik kurslarında başarı gösterenlere 4 puan,
2. Milli Eğitim Bakanlığınca açılan diğer mesleki kurslarda başarı gösterenlerde 2 puan,
3. Valiliklerce açılan kurs ve seminerlerde başarı gösterenlere 1 puan verilir.

e) Yabancı dil bilme durumundan:

1. Devlet dil sınavını kazananlara her dil için 5 puan,

2. Yeterlik belgesi olanlara her dil için 3 puan verilir

f) Mesleki Kıdeminden:

Meslekteki kıdeminin tamamlanmış her yılına 0,5 puan verilir. Kıdem 10 yıldan fazlası puanlamaya katılmaz.

g) Köy hizmetinden:

Köylerde geçen, tamamlanmış beş ve beş yıldan fazla hizmet için 2 puan verilir.

h) Başarılı Yöneticilik Hizmetinden:

Yöneticilik görevinin tamamlanmış başarılı her yılı için 1 puan verilir. Beş yıldan fazlası için puan verilmez.

ı) Eserlerinden:

Toplam 10 puanı geçmemek üzere yazma veya çeviri her mesleki eserin ilki için 4 puan, diğerleri için 3 er puan verilir.

Değerlendirme Sonucu Atamalar

İlköğretim müdürlüğüne;

Değerlendirme komisyonunca değerlendirilen adaylardan en çok puan alan üç kişinin dilekçeleri, sicil fişleri, çift hükümlü raporları ve duyurma yazısının tasdikli sureti, gerekirse valiliğin adaylar hakkındaki görüşü de belirtilmek suretiyle Milli Eğitim Bakanlığı'na gönderilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nca uygun görülen, ilköğretim müdürlüğüne atanır.

Diğer Müdürlüklere;

Açık bulunan ilkokul müdürlüklerine değerlendirme sonucunda en çok puan alan iki adaydan uygun görüleni Milli Eğitim Müdürünün inhası ve Valiliğin onayı ile atanır.

6 Temmuz 1975 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma, Bunların Yer değiştirmeleri ve Görevden Alınmaları Hakkındaki Yönetmeliğin Değiştirilmesine Dair Yönetmeliğe göre;

Yöneticiliklere Atanacaklarda Aranılacak Şartlar:

Özel Şartlar:

- a) Müdür yardımcılıkları için en az bir yıl başarılı öğretmenlik yapmış olmak,
- b) Anaokulu ve ilkokulu müdürlükleri için en az iki yıl başarılı öğretmenlik veya bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olmak,
- c) Körler, sağır ve diğer özel eğitim ilkokulları müdürlükleri için özel eğitim veren ilgili ilkokulda en az bir yıl başarı ile çalışmış olmak veya bu alanda öğrenim yapmış veya kurs, seminer görmüş ve başarı belgesi almış olmak veya dış ülkelerde görgü ve bilgisini arttırmış olmak
- ç) Yatılı bölge okulları ve yetiştirme yurtları müdürlükleri için bu yönetmelik kapsamına giren yöneticiliklerde en az bir yıl başarı ile çalışmış olmak,
- d) İlköğretim müdürlüğü için en az üç yıl başarı ile ilkokul müdürlüğü veya müdür yardımcılığı veya en az beş yıl başarılı öğretmenlik yapmış olmak,
- e) İlköğretim müdür yardımcılığı için en az iki yıl başarılı ilkokul müdürlüğü veya yardımcılığı ya da beş yıl başarı ile öğretmenlik yapmış olmak,

Duyuru ve Başvurma

Duyurma yazısında; açık olan yöneticiliklerin yeri, çeşidi ve en son başvurma günü belirtilir.

Değerlendirme Sonucu Atamalar:

Değerlendirme komisyonunca değerlendirilen adaylardan en çok puan alan üç kişinin dilekçeleri, sicil fişleri, çift hükümlü raporları ve duyurma yazısının tasdikli sureti, gerekirse Valiliğin adaylar hakkında ki görüşü de belirtilmek suretiyle Milli Eğitim Bakanlığı'na gönderilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nca uygun görülen ilköğretim müdürlüğüne atanır.

İlköğretim müdür yardımcılığında da aynı yol izlenir.

2 Ekim 1978 tarih ve 2001 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma, Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmalarına İlişkin Yönetmelikte okul müdürlerini ve müdür yardımcılarının atanma şartları, kadroların duyurulması ve bu görevlere başvurma işlemleri, değerlendirme işlemleri, yer değiştirme ve yöneticilikten ayrılma durumları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

Yöneticiliklere Atanacaklarda Aranacak Koşullar

Genel Koşullar:

Bu yönetmelik hükümlerine göre bir göreve ataması yapılacak yöneticilerin asil öğretmen olması zorunludur.

Özel Koşullar:

Genel koşuldan başka, yöneticiliklere göre aranacak özel koşullar şunlardır:

Müdür yardımcılıkları için en az üç öğretim yılı başarılı öğretmenlik yapmış olmak,

Anaokulu ve ilkokul müdürlükleri, uygulama bahçeleri ve beslenme eğitimi gezici başöğretmenlikleri için en az beş öğretim yılı başarılı öğretmenlik veya iki öğretim yılı müdür yardımcılığı yapmış olmak,

Körler, sağır ve diğer özel eğitim ilkokulları müdürlükleri için; özel eğitim veren ilgili ilkokulda en az bir öğretim yılı çalışmış olmak veya bu alanda öğrenim yapmış veya kura, seminer görmüş ve başarı belgesi almış olmak veya dış ülkelerde görgü ve bilgisini arttırmış olmak,

Yatılı bölge ilkokulları ile yetiştirme yurtları müdürlükleri için; bu yönetmelik kapsamına giren yöneticiliklerde en az bir yıl çalışmış olmak veya meslekteki kıdemi beş yıldan az olmamak koşulu ile bu kurumlarda en az bir yıl başarılı öğretmenlik yapmış olmak,

İlköğretim müdürlüğü ve ilköğretim müdür yardımcılığı için en az üç yıl başarı ile ilkokul müdürlüğü veya en az beş yıl başarılı öğretmenlik yapmış olmak.

Bu yönetmeliğe göre boş olan kadrolar en geç bir ay içerisinde ilkokul müdürlükleri ve ilköğretim müdürlükleri yoluyla il içindeki bütün ilkokul öğretmenlerine uygulana gelen yöntemlere göre duyurulur.

Duyurma yazısında açık olan yöneticiliklerin yeri, çeşidi ve en son başvurma günü belirtilir. Başvurma süresi, yazının okullara normal ulaşma süresi hariç olmak üzere on beş günden az olmayacak biçimde saptanır.

Değerlendirme durumunda ise belli ölçütler kullanılır:

a) Başarı durumundan,

Son beş yılda alınan çift hükümlü raporların ortalaması,

1- Üstün ya da çok iyi olanların her senesi için üç puan,

2- İyi olanların her senesi için iki puan

3- Orta olanların her senesi için bir puan verilir.

b) Ödül Durumundan:

1- Her üstün başarısı olanlara iki puan verilir.

2- Her takdirname için bir puan verilir

c) Ödül Durumundan:

En az üç yıl yüksek öğrenim yapanlara üç puan verilir.

ç) Hizmet içi Eğitim Durumundan:

Milli Eğitim Bakanlığınca açılan yöneticilik kurslarında başarı gösterenlere bir puan verilir.

d) Mesleki Kıdemi:

Meslek kıdeminin, tamamlanmış her yılına 0,5 puan verilir. Kıdemin 15 yıldan fazlası puanlamaya katılmaz.

e) Köy Hizmetinden:

Köylerde geçen tamamlanmış her yıl için 0,25 puan verilir.

f) Başarılı Yöneticilik Hizmetinden:

Göreve vekâlet etmekte olanlara 1 puan verilir.

Yukarıda belirtilen puanlara ek olarak İl Milli Eğitim Müdürü yalnız bir aday için 5 takdir puanı kullanma hakkına sahiptir. Bu takdirinin puanlama bittikten sonra gizli ve gerekçeli bir yazı ile puanlama evrakına ekler. Bu puan toplam puana ilave edilir. Puanlamada eşitlik olduğu takdirde Milli Eğitim Müdürünün takdir kullandığı aday öncelik alır.

Değerlendirme komisyonunca değerlendirilen adaylardan en çok puan alan üç kişinin dilekçeleri çift hükümlü raporları ve duyurma yazısının onaylı örneği, gerekirse valiliğin adaylar hakkındaki görüşü de belirtilerek Milli Eğitim Bakanlığına gönderilir. Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülen ilköğretim müdürlüğüne atanır. İlköğretim müdür yardımcılarının atamalarında da aynı yol izlenir.

Yine bu yönetmeliğe göre, açık yöneticilik kadrolarına bir tek başvuranın olması durumunda değerlendirme hükümlerine tabi tutulmaksızın Valilik veya Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müdür atanabilir, ayrıca başvuran aday olmadığı durumda müdür yardımcısı olarak Milli Eğitim Müdürünün önerisi ve Valiliğin onayı ile atanılabilir.

Bu yönetmeliğe göre okul müdürleri il içerisinde karşılıklı yer değişikliği yapabilecekleri gibi açık yöneticilik kadrolarına da yer değişikliği isteyebilirler.

7 Aralık 1981 tarih ve 2101 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisinde yayımlanan Özel Öğretim Kurumları Yönetici ve Öğreticilerinde Aranacak Nitelik ve Şartlara Ait Yönetmeliğin 4, 5, 7, 9, 45, 46, 47, 48 ve 49. Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkındaki Yönetmelikte Yöneticilerin atanmasında aranacak şartlar şöyle belirlenmiştir:

Özel ilkokul müdürlüğüne, ilkokullarda beş yıl öğretmenlik ya da iki yıl yöneticilik yapmış olanlar atanırlar.

Özel öğretim kurumlarının müdürleri, kurucuları tarafından, diğer yönetici ve öğretmenleri genellikle müdürleri tarafından bu yönetmelik hükümleri dâhilinde seçilir

ve istihdamları, kanunun ilgili maddelerinin şartları bakımından Milli Eğitim Bakanlığı'nın iznine sunulur.

4 Ocak 1982 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisinde yayımlanan İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma, Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmalarına İlişkin Yönetmeliğin 9, 20, 34. Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Yönetmeliğe göre;

Yöneticiliklere Atanacaklarda Aranacak Şartlar

Genel Şartlar:

- a) Asıl öğretmen olmak
- b) Son üç yıl içinde kınama veya maaş kesimi cezalarından daha ağır bir disiplin cezası almamış bulunmak,
- c) Son üç yıl içinde yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak

Değerlendirme:

a) Başarı Durumundan:

Son üç yılda alınan çift hükümlü raporların ortalaması

1. Üstün ya da çok iyi olanların her senesi için üç puan,
2. İyi olanların her senesi için iki puan,
3. Orta olanların her senesi için bir puan verilir.

b) Ödül Durumundan:

1. Her üstün başarılı yıl için iki puan verilir.
2. Her takdirname için bir puan verilir

c) Disiplin Durumundan:

Son üç yıl içinde hiç ceza almamış olana üç puan verilir.

ç) Öğrenim Durumundan:

En az üç yıl yüksek öğrenim yapmış olanlara üç puan verilir.

d) Hizmet içi Eğitim Durumundan:

Milli Eğitim Bakanlığınca açılan yöneticilik kurslarında başarı gösterenlere bir puan verilir.

e) Mesleki Kıdemi:

Mesleki kıdeminin, tamamlanmış her yılına 0,5 puan verilir Kıdemin 15 yıldan fazlası puanlamaya katılmaz.

f) Köy Hizmetinden:

Köylerde geçen tamamlanmış her yıl için 0,25 puan verilir.

g) Başarılı Yöneticilik Hizmetinden:

Yöneticiliğe vekâlet etmekte olanlara bir puan verilir.

21 Kasım 1983 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisinde yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin Atanmalarına ve Görevden Alınmalarına İlişkin Yönetmeliğe göre yöneticilerde aranılacak özellikler şunlardır:

Nitelikler:

- a) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfından olmaları veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımaları,
- b) Öğretmenlikte adaylıklarının kalkmış olması,
- c) Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında çalışıyor olmaları,
- d) Şartları özel kanunlar ile tespit edilmiş olan yöneticiliklere atanacakların bu kanunda belirtilen şartları taşımaları,
- e) Sicil ve teftiş raporları sonuçlarına göre son üç yıllık genel başarı derecelerinin iyi olması,
- f) Aylıktan kesme cezasından daha ağır bir ceza almamış olmaları gereklidir.

Tercih Sebepleri:

- a) Yöneticilik kıdemi,

b) Ödül, takdirname ve teşekkürü

c) Atanacağı yöneticilik alanına görevinin ve branşının uygunluğu,

tercih sebebi olarak değerlendirilir.

Değerlendirme:

Milli Eğitim Müdürü veya görevlendireceği yardımcılarında birinin başkanlığında, ilköğretim müfettişleri kurulu başkanı ve bir merkez ilköğretim müdüründen oluşan değerlendirme kurulunun teklif edeceği ilköğretim müdürü adaylarının arasından Milli Eğitim Müdürü birini teklif eder ve Valinin onayı ile atama gerçekleşir.

İlkokul müdür yardımcılarının atamaları, okul müdürünün teklif edeceği adaylar arasından Milli Eğitim Müdürünün teklifi ve Valinin onayı ile gerçekleşir.

6 Mayıs 1985 tarihli Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Tebliğler Dergisinde Yayımlanan Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticiliklerinin Atanmalarına ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönerge Okul yöneticiliklerine atanacaklarda aranacak nitelikler şöyledir:

a) Teşkilat İçinden Okul Müdürlüklerine Atanacaklarda:

1. Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfından olmaları veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımaları,

2. Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylıklarının kaldırılmış olması,

3. Sicil veya teftiş raporları sonuçlarına göre hizmet süresindeki son üç yıllık genel başarı derecesinin iyi olması,

4. Memuriyetine engel olacak derecede olmasa dahi hapis cezasına mahkûm edilmemiş olmaması ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak gibi nitelikler aranır.

b) Teşkilat Dışından Okul Müdürlüklerine Atanacaklarda;

Eğitim öğretim hizmetleri sınıfında adaylıklarının kaldırılmış olması istenmektedir.

Okul Müdürlüklerine Teşkilat İçinden ve Dışından Atanacaklarda Aranacak Özel Nitelikler:

a) A tipi okul müdürlüklerine atanacaklarda;

1. Hizmet süresinin en az 10 yıl olması ve bunun 5 yılını Bakanlık Merkez ve Taşra Teşkilatı ile diğer kurum ve kuruluşlarda yöneticilikle geçmiş olması,
2. 35 ve daha yukarı yaşta olması,

b) B tipi okul müdürlüklerine atanacaklarda;

1. Hizmet süresinin en az 8 yıl olması ve bunun 3 yılının Bakanlığımız Merkez ve Taşra Teşkilatında yöneticilikte geçmiş olması,
2. 30 ve daha yukarı yaşta olması,

c) C tipi okul müdürlüklerine atanacaklarda,

1. Hizmet süresinin en az 5 yıl olması ve bunun 1 yılının Bakanlığımız Merkez ve Taşra Teşkilatında yöneticilikte geçmiş olması
2. 25 ve daha yukarı yaşta olması,

gibi hususlar özel nitelik olarak aranır.

Okul Müdürlüklerine Teşkilat İçinden veya Teşkilat Dışından Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Sebepleri:

- a) Atamaya yetkili amirlerince veya Valilik ve Kaymakamlarca takdirname veya teşekkürle taltif edilmiş olması,
- b) Yüksek lisans veya doktora yapmış olması,
- c) Mezun olduğu okulun ve branşının atanacağı okulun hizmet özelliğine uygun olması,
- d) Yöneticilik alanında öğrenim görmüş veya bu konuda en az 4 ay süreli hizmet içi eğitim kursunu bitirmiş olması,
- e) Eğitim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eserinin bulunması,

f) Yabancı dille öğretim yapılan okullar için yabancı dil bilmesi,

g) İlköğretim okulları için ilköğretim öğretmenliği yapmış olması,

h) Yatılı ve pansiyonlu okullar için evli olması

ı) Özel eğitim okulları için bu alanda öğrenim, kurs, seminer vb. görmüş veya ilgili okulda en az bir yıl öğretmen olarak çalışmış olması gibi hususlar tercih sebebi olarak dikkate alınır.

Müdür Başyardımcılığına Atanacaklarda Aranacak Özel Nitelikler ve Tercih Sebepleri:

En az iki yıl müdür yardımcılığı yapmış olması ve okul müdürlüğüne atanacaklarda aranan tercih sebeplerine yakın nitelikler taşıması dikkate alınır.

Müdür Yardımcılığına Atanacaklarda Aranacak Özel Nitelikler:

Yukarıda belirtilen genel nitelikler yanında en az üç yıl başarılı öğretmenlik yapmış olması şartı aranır.

Duyuru:

Ataması Valiliklerce yapılacak okulların duyurusu İllerce bir genelge ile tüm okullara Nisan ve Kasım aylarında olmak üzere iki dönemde yapılır. Duyuruda açık olan okul yöneticiliklerinin yeri, okul tipi ve türü ile son başvuru günü belirtilir.

Değerlendirme ve Mülakat Komisyonları:

İl değerlendirme komisyonu, Vali veya görevlendireceği bir Vali yardımcısının başkanlığında İl Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürü ve yardımcılardan biri, İlköğretim müfettişleri kurulu başkanı, eğitim öğretim hizmetlerinin yoğunluğu dikkate alınarak tespit edilecek bir İlçe Milli eğitim Gençlik ve Spor Müdürü ve merkez ilçedeki İlk ve Orta dereceli okulların en kıdemli birer müdüründen oluşur.

İl değerlendirme kurulu, ataması Valiliklerce yapılacak olanların değerlendirmesini tercih sebeplerini dikkate alarak değerlendirme formuna göre yapar ve İl Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürlüğüne bildirir. Ayrıca A tipi okullara atanmak üzere mülakata alınacak yeter sayıda adayı belirleyerek bunların mülakatını yapar.

İlkokul müdürleri ve her derece ve türdeki okulların müdür başyardımcıları ve yardımcılarının ataması İl değerlendirme ve mülakat komisyonunca tespit edilen adaylar arasından İl Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürünün teklifi ve Valinin onayı ile yapılır.

24 Mart 1986 tarihli Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Tebliğler Dergisinde yayımlanan Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönergede,

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Şartlar:

- a) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- b) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalmış olmak
- c) Memuriyetine engel olacak derecede olmasa dahi hapis cezasına mahkûm edilmemiş olmak ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak,
- d) Şartları özel kanunlar ile tespit edilmiş olan yöneticiliklere atanacaklar için bu kanunda belirtilen şartları taşımak,
- e) Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde olumsuz sicil almamış olmak gibi hususlar aranır.

Yöneticiliklere Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Sebepleri:

- a) Yüksek Lisans veya doktora yapmış olması,
- b) Bakan, Müsteşar, Vali veya Kaymakamlarca takdirname, teşekkür veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olması,
- c) Mezun olduğu okulun veya branşının atanacağı okul veya kurumun özelliğine uygun olması,
- d) Yöneticilik alanında öğrenim görmüş veya bu konuda hizmet içi eğitim kursunu bitirmiş olması,

- e) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleğiyle ilgili alanlarda yayınlanmış eserinin bulunması,
- f) Yabancı dille öğretim veya yabancı dil öğretimi yapan okul ve kurumlar için yabancı dil bilmesi,
- g) İlköğretim okulları için ilkokul öğretmenliği yapmış olması,
- h) Yatılı ve pansiyonlu okullar için evli olması gibi hususlar tercih sebebidir.

Okul Müdürlüklerine Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

- a) A tipi okul müdürlüklerine atanacaklar için en az 8 yıl hizmetinin bulunması ve bunun 4 yılının Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında yöneticilikle geçmiş olması,
- b) B tipi okul müdürlüklerine atanacaklar için en az 6 yıl hizmetinin bulunması ve bunun 3 yılının Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında geçmiş olması,
- c) C tipi okul müdürlüklerine atanacaklar için en az 3 yıl hizmetinin bulunması ve bunun bir yılının Bakanlık merkez veya taşra teşkilatında geçmiş olması gibi hususlar özel şart olarak aranır.

Okul Müdür Başyardımcılıklarına Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

Bu göreve atanacaklarda en az 2 yıl yöneticilik yapmış olmak aranır.

Okul Müdür Yardımcılıklarına Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

Bu göreve atanacaklarda en az iki yıl hizmetinin bulunması özel şart olarak aranır.

Duyuru:

Duyuruda; müdürlüğü açık olan kurumların tespit edilen tipleri, müracaat süresi ve adaylarda aranacak özel şartlar belirtilir.

Değerlendirme ve Mülakat Komisyonu:

İl Değerlendirme ve Mülakat Komisyonu, İl Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürünün başkanlığında, bir Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdür Yardımcısı, İlköğretim Müfettişleri Kurulu Başkanı ile İl Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürünce görevlendirilecek şube müdüründen oluşur.

Komisyon durumları uygun görülenleri tercih sebeplerini de göz önünde bulundurarak atama yetkisi Valilikte olanları tespit eder.

5 Ekim 1990 tarihli ve 20656 sayılı Resmi Gazete’de yer alan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkındaki Yönetmelikte;

Yönetim Kademeleri ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Şartlar:

Yönetim Kademeleri:

- a) Birinci Kademe; Okul ve kurum Müdür yardımcısı,
- b) İkinci Kademe; C tipi okul müdürü, müdür başyardımcısı
- c) Üçüncü Kademe; B tipi okul ve kurum müdürü,
- ç) Dördüncü Kademe; A tipi okul ve kurum müdürü,

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Şartlar:

- a) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak ve bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- b) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak,
- c) Kalkınmada öncelikli iller dışında kalan yerlerdeki okul ve kurum yöneticiliklerine atanacaklar için zorunlu hizmetini yapmış olmak,
- ç) Memuriyetine engel olacak derecede olmasa dahi hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak,
- d) Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde olumsuz sicil almamış olmak

Okul ve Kurumlara Müdür Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

- a) A tipi okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az on iki yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetinin en az altı yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,

- b) B tipi okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dokuz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetinin en az üç yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- c) C tipi okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetinin en az üç yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- ç) İlkokullara müdür olarak atanacak ilkokul öğretmenlerinden en az 15 hizmet yılını dolduranlar için yukarıda belirtilen yönetici olarak geçirilmesi gereken süreler dikkate alınmaz,
- d) Branşı atanacağı okul ve kurum özelliğine uygun olmak,

Yönetici Olarak Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Sebepleri:

- a) Milli Eğitim Akademisi mezunu olmak,
- b) Yüksek Lisans veya doktora yapmış olmak,
- c) Bakan, Müsteşar, Vali veya Kaymakamlarca teşekkür, takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak,
- ç) Yöneticilik alanında eğitim ve öğretim görmüş olmak,
- d) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak,
- e) Yabancı dil bilmek,
- f) Özel eğitim okulları için bu alanda eğitim, öğretim, kurs, seminer görmüş veya bu okullarda en az bir öğretim yılı öğretmenlik yapmış olmak,
- g) Alanlarında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak

Okul ve Kurum Müdür Başyardımcısı veya Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

Okul ve kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda en az üç yıl hizmetinin bulunması, bunun en az iki yılının yönetim kademelerinde geçmiş bulunması, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda ise; en az iki yıl öğretmenlik veya alanlarında görev yapmış bulunmaları şartları aranır.

Duyuru:

Duyuruda; Müdürlüğü açık olan okul veya kurumların tespit edilen tiplerine, adaylarda aranacak genel ve özel şartlar ile tercih sebeplerine ve müracaat süresine yer verilir.

Değerlendirme ve Mülakat Komisyonları:

Bu komisyon, İl Milli Eğitim Müdürünün başkanlığında, görevlendireceği bir Milli Eğitim Müdür Yardımcısı, İlköğretim Müfettişler Kurulu Başkanı ile İlgili Milli Eğitim Müdür Yardımcısı veya şube müdüründen oluşur.

Komisyon, değerlendirme ve mülakat sonuçlarına Yönetici Tespit Formu üzerinde en yüksek puan alandan başlamak üzere yönetici olarak atanacakları tespit eder.

7 Haziran 1993 tarih ve 21600 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliğinde okul yöneticiliklerine atamalarda;

Temel İlkeler:

- a) Yöneticilik görevlerine atamada ve bu görevlerde yükselmede kariyer ve liyakat esaslarına uyulur,
- b) Yöneticilik görevlerine Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında görev yapanlar arasından atama yapılır.

Yönetim Kademeleri:

- a) Birinci kademe; kurum müdür yardımcısı,
- b) İkinci kademe; müdür başyardımcısı, C tipi kurum müdürü,
- c) Üçüncü kademe; B tipi kurum müdürü,
- ç) Dördüncü kademe; A tipi kurum müdürü,

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Şartlar:

- a) Yüksek öğrenimli olmak,

- b) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- c) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak,
- ç) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış veya idari görevi adli ve idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,
- d) Kurumların özel mevzuatında belirtilen şartları taşımak,
- e) Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde iyi dereceden aşağı sicil almamış olmak,
- f) Zorunlu hizmet bölgesi dışında kalan yerlerdeki kurum müdürlüklerine atanacaklar için ilgili mevzuatı gereğince zorunlu hizmetini yapmak veya bu hizmetten muaf sayılmak,
- g) Olağanüstü Hal Bölgesi kapsamına dâhil illerdeki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için Olağanüstü Hal Bölgesi Valiliğince uygun bulunmak.

Kurumlara Müdür Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

- a) A tipi kurumlara müdür olarak atanacaklarda için en az sekiz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az dört yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- b) B tipi kurumlara müdür olarak atanacaklarda için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az iki yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- c) C tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dört yıl hizmeti bulunmak
- d) Özel öğretim kurumlarına atanacaklar için bu kurumlarda en az beş yıl öğretmenlik yapmış olmak,
- e) Atanacağı okula branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak

Yönetici Olarak Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Sebepleri:

- a) Yönetim alanında yüksek lisans ve doktora yapmış olmak,

- b) Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak,
- c) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak,
- ç) İlköğretim okul müdürlüğüne atanacaklar için branş öğretmeni olmak,
- d) Yönetim alanında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak,
- e) Branşı atanacağı kurumun özelliğine uygun olmak.

Kurum Müdür Başyardımcısı veya Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

Kurumlara Müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda müdür yardımcılığı yapmış olma, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda ise öğretmenlikte adaylığının kalmış olması şartları aranır.

Duyuru:

Duyuruda; müdürlüğü açık bulunan kurumlar ile bunların tespit edilen tiplerine, adaylarda aranacak genel ve özel şartlar ile tercih sebeplerine, müracaat yeri ve süresine yer verilir.

Değerlendirme:

İl Değerlendirme komisyonu; İl Milli Eğitim Müdürünün görevlendireceği bir Milli Eğitim Müdür Yardımcısı veya şube müdürünün başkanlığında atamadan sorumlu İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı veya Şube müdürü, İlköğretim müfettişleri kurulu başkanı, atama yapılacak kurumun bağlı bulunduğu İlçe Milli Eğitim müdürü, en az 5 öğretmeni bulunan okullarda öğretmenler kurulunca seçilecek 1 temsilci öğretmen ile ilköğretim kurumları müdürlükleri için yapılacak atamalarda okul aile birliğince üyeleri arasından seçilen 1 temsilci üyeden oluşur.

Değerlendirme komisyonu değerlendirme formuna göre en fazla puanı alan üç adayı Milli Eğitim Müdürüne sunar. O da bir adayı Valiliğin onayına gerekçeli olarak teklif eder.

23 Eylül 1998 tarih ve 23472 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değişirme Yönetmeliğinde okul yöneticiliklerine atamalarda;

Temel İlkeler:

- a) Kurumsal etkinlik ve verimlilik ile birlikte personelde yöneticilik bilgi formasyonu, göreve bağlılık, iş doyumunu ve yüksek moral sağlamak,
- b) Atama, yükselme ve yer değiştirmelerde görev tanımına uygunluk, kariyeri liyakat, sicil, meslek içi eğitim ve kıdemi gözetmek,
- c) Yöneticilikte kariyer imkânı sağlamak ve geliştirmek,
- e) Personel değerlendirmesini tarafsızlık, güvenilirlik, geçerlik ve açıklık ilkelerine göre yapmak.

Yönetim Kademeleri:

- a) Birinci kademe; Kurum müdür yardımcısı, müdür yetkili öğretmen
- b) İkinci kademe; Kurum müdür başyardımcısı, C tipi kurum müdürü,
- c) Üçüncü kademe; B tipi kurum müdürü,
- d) Dördüncü kademe; A tipi kurum müdürü

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Koşullar

- a) Yüksek öğrenim görmüş olmak,
- b) Eğitim ve Öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- c) Atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak,
- d) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalmış olmak,
- e) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme cezasından daha ağır bir disiplin

cezası almamış veya idari görevi adli ve idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,

f) Kurumların özel mevzuatında belirtilen koşulları taşımak,

g) Son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak,

h) Zorunlu hizmet bölgesi dışındaki yerlerde kurum müdürlüklerine atanacaklar için 03/08/1990 tarihli ve 20594 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre zorunlu bölge hizmetini yapmış ya da bu hizmetten muaf sayılmış olmak.

Müdür Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

Bu yönetmelik hükümlerine göre kurumlara müdür olarak atanacakların değerlendirme sınavlarında başarılı olanlar arasından seçilmesi esastır.

Değerlendirme sonucunda; C tipi kurum müdürlüğü için en az 70, B tipi kurum müdürlüğü için en az 75, A tipi kurum müdürlüğü için en az 80 puan almış olmak özel koşulu aranır. Özel eğitim kurumu müdürlüklerine yapılacak atamalarda özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olma koşulu aranır.

Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Koşullar:

Bu yönetmelik kapsamındaki kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda en az iki yıl müdür yardımcılığı yapmış olmak, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda da öğretmenlikte adaylığı kalkmış olmak özel koşulu aranır.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Nedenleri:

a) Lisansüstü düzeyde eğitim görmüş olmak(Tercih sıralaması eğitim yönetimi, Kamu yönetimi ve diğer alanlar şeklinde yapılır),

b) İlköğretim Okulu müdürlüğüne atanacaklar için lisans düzeyinde eğitim görüş olmak,

c) Kamu personeli Yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavında en az C düzeyinde başarılı olmak,

- d) Takdirname veya aylıkla ödüllendirilmiş olmak,
- e) Yönetim alanında en az 120 saat süreli kurs görmüş olmak,
- f) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili diğer alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak.

Seçme Sınavı İçin Duyuru ve Başvuru:

Seçme sınavı için her yıl Nisan ayında ülke genelinde duyuru yapılır. Seçme sınavına yönetmelikteki genel koşulları taşıyan ve öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti olanlar Seçme Sınavı Başvuru Formu ile İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine başvuruda bulunurlar. Bu başvurular üzerine ilgililerin durumları sicil dosyalarının tutulmakta olduğu birimlerce incelenir. Gerekli koşulları taşıyanların başvuruları kabul edilir. Koşulları taşımadığı belirlenenlerin başvuruları işleme alınmaz.

Eğitim yönetimi alanında lisansüstü öğrenimi veya Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisansüstü uzmanlık programını bitirenlerden öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti bulunanlar seçme sınavına alınmaksızın tercih ettikleri kurum türene ilişkin hizmet içi eğitim programına alınırlar.

Seçme Sınavı Konuları:

- a) Türkçe- Kompozisyon %30
- b) Türkiye Cumhuriyeti İnkılâp Tarihi ve Atatürkçülük %20
- c) Kamu yönetimi ile ilgili mevzuat, milli eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ile ilgili temel bilgiler %50

Seçme Sınavının Değerlendirilmesi:

Seçme sınavı 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır. Seçme sınavını kazananlar başarı listesindeki en yüksek puandan başlayarak bir program dâhilinde hizmet içi eğitime alınırlar.

Hizmet içi Eğitim:

- a) Kurum yöneticiliklerine aday olacaklar, yönetimin nitelik, içerik ve tekniklerine yönelik yeterlikler düzenli bir biçimde kazandırılmak,

b) Mevcut kurum yöneticilerinin; hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde bağlı buldukları ana hizmet birimlerinde Bakanlığın hizmet içi eğitimle ilgili mevzuatında belirlenen hedefler doğrultusunda eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için hizmet içi eğitime alınırlar.

Değerlendirme Sınavı ve Sertifika:

Değerlendirme sınavı, hizmeti içi eğitim etkinliklerinin yürütüleceği yerlerde Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Yönetmeliğine göre yapılır. Değerlendirme sınavı 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır.

Duyuru:

Duyuruda; müdürlüğü açık bulunan kurumlar ile bunların tipleri, adaylarda aranan genel ve özel koşullar ile tercih nedenleri, başvuru yer ve süresi belirtilir.

Değerlendirme:

İl değerlendirme komisyonu. İl Milli Eğitim Müdürünün görevlendireceği atamadan sorumlu İl Milli Eğitim Müdür yardımcısı veya şube müdürünün başkanlığında, İl Milli Eğitim Müdüre görevlendirilecek bir İl Milli Eğitim Müdür yardımcısı veya şube müdürü, ilköğretim müfettişleri başkanının görevlendireceği bir başkan yardımcısı veya ilköğretim müfettişi, atama yapılacak kurumun bağlı bulunduğu İlçe Milli Eğitim Müdürü, atama yapılacak ilçede en az on öğretmeni bulunan okullarda, öğretmenler kurulunca değerlendirme komisyonu için bir yıllığına seçilen adayların kendi aralarından belirleyecekleri bir temsilci öğretmen, aynı ilçe okul aile birlikleri yönetim kurullarınca yönetim kurulu üyeleri arasından seçilen temsilcilerin kendi aralarından belirleyecekleri bir üyeden oluşur.

İl Değerlendirme Komisyonu, kurum müdürlükleri için başvuruda bulunan adaylardan durumları genel ve özel koşullara uygun olanları değerlendirme formuna göre puanlandırır. Adayları en yüksek puan alandan başlayarak sıralayarak İl Milli Eğitim Müdüre sunar, Müdürün teklifi Valinin onayı ile atamalar yapılır.

Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcılığına Atama:

Her derece ve türdeki kurumların müdür başyardımcısı ve yardımcılarının ataması Valilikçe yapılır. Atamaların o kurumda yapılan duyuru üzerine, başvuruda bulunan öğretmenlerden kurum müdürünce teklif edilenler arasından yapılması esastır. O kurum içinden aday bulunmaması halinde kurum müdürünün o kurumun bulunduğu belediye sınırları içindeki diğer okul veya kurum öğretmenlerinden teklif edecekleri arasından da atama yapılabilir.

30 Kasım 2000 tarih ve 24246 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte;

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Koşullar:

Bu yönetmelikle 23 Eylül 1998 tarihinde Resmi Gazetede çıkarılan atama yönetmeliği üzerinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Bunlar:

c) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır disiplin cezası almamış ya da bu süre idari görevi adli ve idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak.

f) Bu yönetmelik hükümlerine aykırı olmamak kaydı ile kurumların özel mevzuatında belirtilen koşulları taşımak,

h) Öğretmenler için zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen yerler dışındaki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış ya da bu yükümlülükten muaf sayılmış olmak,

ı) Atanmak istediği kurum ile ilgili hizmet içi eğitim programına katılmak,

j) Görev tanımında belirtilen nitelikleri taşımak

Yöneticiliklere Atanacak Adaylarda Aranacak Tercih Nedenleri:

a) Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş olmak (Tercih sıralaması eğitim yönetimi, kamu yönetimi ve diğer alanlar şeklinde yapılır)

- b) Lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak
- c) Kamu Personeli Yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavında en az C düzeyinde başarılı olmak
- d) Yönetim alanında an az 120 saat süreli kurs görmüş olmak,
- e) Takdirname veya aylıkla ödüllendirilmiş olmak,
- f) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili diğer alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak
- g) Meslekteki hizmet süresi fazla olmak

Seçme Sınavı:

Seçme sınavı için Personel Genel Müdürlüğünün önerisi üzerine Seçme Sınav Komisyonunun uygun göreceği zamanlarda ülke genelinde duyurusu yapılır. Seçme sınavının konuları şöyledir:

- a) Türkçe, kompozisyon %15
- b) Atatürk İlke ve Türk İnkılâp Tarihi %15
- c) Kamu yönetimi mevzuatı ile ilgili temel bilgiler %15
- d) Milli eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ile ilgili temel bilgiler %25
- e) Eğitim kurumlarının türleri itibariyle görev tanımlarına göre seçme sınavı komisyonunca belirlenen konular %30

Seçme sınavında 100 tam puan üzerinde 70 puan alanlar başarılı sayılır.

Duyuru:

Duyuruda; müdürlüğü açık bulunan kurumlar ile bunların tipleri, adaylarda aranan genel ve özel koşullar ile tercih nedenleri, başvuru yer ve süresi belirtilir.

Değerlendirme ve Atama:

Atama yetkisi valiliklerde olan kurum müdürlükleri için başvuruda bulunan adaylardan durumları genel ve özel koşullara uygun olanları Değerlendirme Formu'nda

puanlandırır. Adayları en yüksek puan alandan başlayarak sıralayarak İl Milli Eğitim Müdürlüğüne sunar. Milli Eğitim Müdürü müdür adayını teklif eder Vali onaylar.

Müdür Başyardımcısı ve Müdür yardımcısı Ataması:

Her derece ve türdeki kurumların müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılıklarına boş kadronun iki katını geçmemek kaydıyla varsa değerlendirme sınavında başarılı olanlara öncelik verilerek kurum müdürünce önerilecek adaylar arasından valilikçe atama yapılır.

11.01.2004 tarih ve 25343 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğine göre;

Yönetim kademeleri A,B,C tipi eğitim kurumu müdürlüğü ve eğitim kurumu müdür yardımcılığı olarak dört gruba ayrılmıştır.

Eğitim kurumu yöneticiliklerine atamada esas alınacak temel ilkeler aşağıda belirtilmiştir:

- a) Süreklilik ilkesi çerçevesinde eğitim vermek,
- b) Personelin yöneticilik formasyonu, göreve bağlılık ve motivasyonunu sağlamak yoluyla kurumsal etkinlik ve verimliliği artırmak,
- c) Atama ve görevde yükselmelerde kariyer ve liyakati esas almak,
- d) Hizmetin gereği ile yetki devri kapsamında personel atama ve görevde yükselmelerine yön vermek,
- e) Düzenlenecek olan eğitim programlarına adayların katılımında eşit imkânlar sağlamak.

Yönetmeliğe göre yöneticilerde aranacak genel şartlar:

- a) Yükseköğrenim görmüş olmak,
- b) Atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak
- c) Öğretmenlikte en az iki yıl hizmeti bulunmak,

- d) Aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak,
- e) Son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla varsa son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak,
- f) Son üç yıllık hizmet süresi içinde varsa yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,
- g) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış ya da bu yükümlülükten muaf sayılmış olmak,
- h) Atanacağı yöneticilik görevi için bu yönetmelikte öngörülen sınavda başarılı olmak.

Müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar:

- a) C tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; birinci kademe yöneticiliğinde en az bir yıl görev yapmış olmak,
- b) B tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; birinci kademe yöneticiliğinde en az iki yıl veya ikinci kademe yöneticiliğinde en az bir yıl görev yapmış olmak,
- c) A tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; üçüncü kademe yöneticiliğinde en az iki yıl veya ikinci kademe yöneticiliklerinde toplam üç yıl ya da birinci kademe yöneticiliğinde dört yıl veya birinci ve ikinci kademe yöneticiliklerinde toplam beş yıl görev yapmış olmak.

Seçme Sınavı:

Sınav konuları ve puan değerleri şunlardır:

- a) Türkçe dilbilgisi-kompozisyon %20
- b) Atatürk ilkeleri ve Türk İnkılâp Tarihi ve Ulusal Güvenlik %15
- c) Kamu Yönetimi mevzuatı ile ilgili bilgiler %15
- d) Genel kültür %15

e) Milli Eğitim mevzuatı, mevzuatı, eğitim yönetimi ve Türk eğitim sistemi ile ilgili temel konular %20

f) Eğitim kurumlarının özelliklerine ilişkin konular %15

Seçme sınavın 100 tam puan üzerinde 70 puan alan adaylar başarılı sayılır.

Sınav puanlarının eşitliği durumunda sırasıyla eğitim kurumlarının yöneticiliklerine;

Yöneticiliklere Atanacak Adaylarda Aranacak Tercih Nedenleri:

- a) Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş olanlar,
- b) Hizmet içi eğitim programlarına katılmış olanlar
- c) Eğitim-öğretim alanında yayımlanmış eseri bulunanlar,
- d) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla olanlar,
- e) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olanlar,
- f) Ödül ve takdirname almış olanlar, atanır.

Müdür Başyardımcısı ve Müdür yardımcısı Atamaları:

Bu yönetmeliğe göre müdür yardımcılığına atamalar, sınavı kazanan adaylar arasından yönetici değerlendirme formuna göre en yüksek puanı alandan başlamak üzere yapılır. Adaylar kendi kurumunda boş müdür yardımcısı kadrosu varsa, kendi okulunu da yazmak koşuluyla üç okul tercih yapar.

Müdür Başyardımcılığı için ise bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olan kişiler arasından eğitim kurumu müdürünün teklifi, Milli Eğitim Müdürünün uygun görüşü ve Valinin onayı ile atama yapılabilir.

Eğitim kurumu yöneticileri, buldukları eğitim kurum yöneticiliğinde en az iki yıl görev yapmaları halinde il içinde, üç yıl görev yapmaları halinde ise il dışında yer değiştirme isteğinde bulunabilirler.

04.03.2006 tarih ve 26098 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde değişiklik

yapılmasına dair yönetmeliğine göre atamalarda esas alınması gereken temel esaslar şunlardır:

- a) Atama ve yer değiştirmelerde kariyer ve liyakat esas alınır.
- b) Atama ve yer değiştirmelerde norm kadro esasları göz önünde bulundurulur.
- c) Atama ve yer değiştirmelerde hizmet gerekleri esas olmakla birlikte puan üstünlüğü de dikkate alınır.

Bu yönetmelikle, 11.01.2004 tarihli yönetmelikte belirtilen yönetici olacaklarda aranacak genel şartlara ek olarak bazı maddeler konulmuştur. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

- a) Öğrencisi bulunmayan eğitim kurumları hariç olmak üzere atanacağı eğitim kurumunda ilgili mevzuatına göre aylık karşılığı okutabileceği dersin bulunması,
- b) Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak,
- c) Atanacağı yöneticilik kademesi için bu yönetmelikte belirlenen sınavlar için öngörülen düzeyde puan almış olmak.

Müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar:

- a) C tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliğinde en az iki yıl görev yapmış olmak,
- b) B tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmak,
- c) A tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; en az bir yılı B tipi eğitim kurumunda olmak üzere eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az dört yıl ya da eğitim kurumu yöneticiliğinde toplam beş yıl görev yapmış olmak.

Seçme Sınavı:

Sınav konuları ve Puan değerleri:

- a) Türkçe-dil bilgisi ve resmi yazışma kuralları %25
- b) Atatürk İlkeleri ve Türk İnkılâp Tarihi ve Ulusal Güvenlik % 15

c) T.C. Anayasası; %15

- 1) Genel Esaslar,
- 2) Temel Hak ve Ödevler
- 3) Devletin Temel Organları

ç) Genel Kültür %20

d) Görevin gerektirdiği temel mevzuat %25

Seçme sınavın 100 tam puan üzerinden 70 puan alan adaylar başarılı sayılır.

Yönetici Olarak Atanacaklarda aranacak tercih nedenleri:

Eğitim kurumlarının yöneticiliklerine atanacaklarda, puan eşitliği halinde sırasıyla;

- a) Başöğretmen olmak,
- b) Uzman öğretmen olmak,
- c) Lisansüstü düzeyde öğretim görmüş olmak,
- ç) Hizmet içi eğitim programlarına katılmış olmak,
- d) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla olmak,
- e) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olmak, tercih nedeni olarak dikkate alınır.

Müdür, Müdür Baş Yardımcısı ve Müdür Yardımcılığı Ataması:

Müdür başyardımcılığı için en az bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olanlar arasından eğitim kurumu müdürünün teklifi, Milli Eğitim Müdürünün uygun görüşü ve Valinin onayı ile atama yapılır.

Müdür yardımcılığı için seçme sınavını kazanan adaylar, en fazla üç eğitim kurumu tercihinde bulunurlar, seçme sınavı ve değerlendirme sonucunda puan üstünlüğüne göre atamaları yapılır.

İlk defa müdürlüğe atanacaklar için, düzey belirleme sınavı ve değerlendirme sınavına göre belirlenen beş aday sözlü sınava alınır. Bunun sonucunda atamalar yapılır.

13.04.2007 tarihinde yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliğinde, yöneticilerde aranacak temel ilkeler şunlardır:

- a) Atamalarda, kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınır.
- b) Atamalarda norm kadro imkânları göz önünde bulundurulur.
- c) Yöneticilik görevlerine Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında görev yapanlar arasından atama yapılır.
- ç) Atamalarda, kamu yararı ve hizmet gerekleri birlikte değerlendirilir.

Yöneticilik Görevlerine Atanacaklarda Aranılan Genel Şartlar:

- a) Yükseköğrenim görmüş olmak.
- b) Halk eğitimi merkezi ile öğretmen evi ve akşam sanat okulu yöneticiliklerine atanacaklarda herhangi bir alan öğretmeni olmak, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticiliklerine atanacaklarda rehber öğretmen veya özel eğitim öğretmeni olmak, turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda turizm otelcilik grubu ya da muhasebe grubu öğretmeni olmak; diğer eğitim kurumlarına atanacaklarda ise atanacağı eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak.
- c) Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak.
- ç) Aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak.
- d) Son yıla ait sicil notu iyi derecede ve varsa son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi derecede olmak.
- e) Son üç yıllık hizmet süresi içinde yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak.
- f) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü sağlık veya eş durumu özrüne dayalı olarak erteletmiş, tamamlamış ya da bu yükümlülükten muaf tutulmuş olmak.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

a) Müdürlüğe atanacaklarda;

1) C tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olmak,

2) B tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl görev yapmış olmak,

3) A tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmak,

b) Müdür başyardımcılığına atanacaklarda;

1) En az bir yıl yöneticilik yapmış olmak,

c) Müdür yardımcılığına atanacaklarda;

1) C tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda; öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak,

2) B tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda; adaylık dâhil öğretmenlikte en az üç yıl görev yapmış olmak,

3) A tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda; adaylık dâhil öğretmenlikte en az beş yıl görev yapmış olmak,

ç) Eğitim kampusu müdürlüğüne atanacaklarda (A) tipi eğitim kurumu müdürlüğünde en az iki yıl veya toplam beş yıl yöneticilik görevi yapmış olmak şartları aranır.

Ayrıca bu yönetmelikte müdür ve müdür yardımcılığı atamalarında sınav sistemine yer verilmemiş ve yerine aşağıdaki uygulamaya gidilmiştir. Buna göre:

Müdür, Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı Atamaları:

Eğitim kurumu müdürlüklerine, yöneticiler arasından; atama yetkisi valiliklerde bulunanlar için ilçe milli eğitim müdürünün teklifi ve il millî eğitim müdürünün uygun görmesi üzerine vali tarafından atama yapılır. Eğitim kurumunun doğrudan il millî eğitim müdürlüğüne bağlı olması halinde il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali

tarafından atanır. Atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar bakımından ise ilgili valiliğin teklifi üzerine Bakanlıkça atama yapılır.

Eğitim kurumu müdür yardımcılıklarına, öncelikle o eğitim kurumunda görev yapan öğretmenler arasından eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği bir aday ilçe milli eğitim müdürünün teklifi ve il milli eğitim müdürünün uygun görüşü üzerine vali tarafından atanır. Eğitim kurumunun doğrudan il milli eğitim müdürlüğüne bağlı olması halinde eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği aday il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır.

Müdür başyardımcılığına; en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış ve o ilde fiilen görev yapan yöneticiler arasından eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği bir aday ilçe millî eğitim müdürünün teklifi ve il millî eğitim müdürünün uygun görüşü üzerine vali tarafından atanır. Eğitim kurumunun doğrudan il millî eğitim müdürlüğüne bağlı olması halinde eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği aday il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır.

24.04.2008 tarih ve 26856 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği’nde yöneticilerin atanmasında kullanılacak temel ilkeler şu şekilde belirtilmiştir:

- a) Atamalarda kariyer ve liyakat esas alınır.
- b) Atamalarda norm kadro esasları göz önünde bulundurulur.
- c) Atamalarda puan üstünlüğü dikkate alınır.

Bu yönetmelikte yönetim kademeleri beşe çıkartılmıştır. Yönetim Kademeleri:

- a) Birinci Kademe: Eğitim kurumu müdür yardımcılığı,
- b) İkinci Kademe: Eğitim kurumu müdür başyardımcılığı,
- c) Üçüncü Kademe: C tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
- ç) Dördüncü Kademe: B tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
- d) Beşinci Kademe: A tipi eğitim kurumu müdürlüğü.

Değerlendirme:

Eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların değerlendirilmesi amacıyla, atamaya yetkili amirlerin onayı ile değerlendirme komisyonu oluşturulur. Değerlendirme komisyonu il millî eğitim müdürü veya değerlendireceği bir müdür yardımcısının ya da şube müdürünün başkanlığında, yönetici atamadan sorumlu şube müdürü, atama yapılacak eğitim kurumunun bulunduğu ilçenin millî eğitim müdürü, bir ilköğretim müfettişi ve (A) tipi bir eğitim kurumu müdürü olmak üzere toplam beş kişiden oluşur.

Değerlendirme komisyonu; eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların başvurularını inceleyip, gerekli şartları taşıyanları Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden değerlendirerek değerlendirme sonuçlarını İl Millî Eğitim Müdürlüğüne sunar.

Duyuru:

Atama yapılması planlanan eğitim kurumlarının yöneticiliklerine; valiliklerce il genelinde ve her adayın bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde başvuru tarihinden en az 15 gün önce duyuru yapılır.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel şartlar:

- a) Yükseköğrenim görmüş olmak,
- b) ğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak,
- c) Son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla son üç yıllık sicil notu ortalaması 76 puandan aşağı olmamak,
- ) Son üç yıllık hizmet süresi içinde, yöneticilik görevi olanların yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,
- d) Zorunlu alışma yükümlülüğü gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü sağlık veya eş durumu zrne dayalı olarak erteletmiş, tamamlamış ya da bu yükümlülükten muaf tutulmuş olmak.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

Müdürlüğe Atama:

C tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olmaları, B tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl görev yapmış olmaları ve A tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların, eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla, boş bulunan eğitim kurumu müdürlüklerine atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle valiliklere başvuruda bulunurlar.

Müdür Başyardımcılığı ve Müdür Yardımcılığına Atama:

Boş bulunan müdür başyardımcılıklarına atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış olmak kaydıyla valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

Boş bulunan müdür yardımcılıklarına atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

Eğitim kurumlarının yöneticiliklerine atanacaklarda, puan eşitliği halinde sırasıyla;

- a) Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş,
- b) Başöğretmen,
- c) Uzman öğretmen,
- ç) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla,
- d) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olanlara öncelik verilir.

1.12.2 Yönetici Atama Yönetmelikleri İle İlgili Gazete Haberleri

Milli Eğitim Bakanlığı, okul müdürlüğünde Danıştay'ın olmaz dediği mülakat uygulamasını kaldırırken, müdürlüğe ve yardımcılığına atamada temel kriter olan yazılı sınavları da kaldırdı. Atamalarda, eğitim kurumunun türüne göre tek yetkili bakan ya da vali olacak.

Milli Eğitim Bakanlığı, hem öğretmenlerin hem de eğitim sendikalarının çeşitli kereler dava konusu yaptığı son olarak da Danıştay'ın müdür atamasında yazılı sınavın ardından uygulanan mülakat nedeniyle yürütmesini durdurma kararı aldığı ve üzerinden yaklaşık 9 ay geçen Eğitim kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin yenisini nihayet Resmi Gazete'de yayımlandı. Bakanlık, yeni yönetmelikte Danıştay'ın kararını dikkate alarak müdür atamasında yazılı sınavın ardından uygulanan mülakatı kaldırdı. Bakanlık, mülakatın yanı sıra okul müdürlüğüne atamada belirleyici olan Düzey Belirleme Sınavını tümünden kaldırdı.

Bakanlığın değişiklik yaptığı bir diğer hüküm ise okul müdür yardımcılığına ilişkin madde de oldu. Bakanlık, okul müdür yardımcılığında tek belirleyici olan Seçme Sınavı adı altında düzenlenen yazılıyı da kaldırdı(Zaman Gazetesi, 13/04/2007).

Milli Eğitim Bakanlığı, Danıştay'ın 9 ay önce yürütmesini durdurduğu Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ni yeniden düzenledi. Okul müdürlüğünde Danıştay'ın kalmalı dediği uygulamaları değiştiren MEB, müdürlüğe ve müdür yardımcılığına atamada temel kriter olan mülakat ve yazılı sınavları kaldırdı. Atamada, eğitim kurumunun türüne göre yetkili isim bakan ya da vali olarak belirlendi. Yeni düzenleme, okul idareciliğine atamada sınavsız dönemi başlattı şeklinde yorumlandı. Düzenlemeye göre atamalar şöyle yapılacak:

İlçe milli eğitim müdür, müdür ve müdür yardımcılarını belirleyip İl milli eğitim müdürüne sunacak. Yöneticiler milli eğitim müdürünün oluru ile bakan tarafından atanacak(Milliyet Gazetesi, 14/04/2007).

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarına yönetici atamalarında objektif tüm kriterler kaldırılırken, tek kriter siyasal iktidarın geçirdiği zaman dilimi oldu. Okul müdürlüğüne atamalarda siyasal iktidarın vekâleten getirdiği çok sayıda isim görevlerinde geçirdikleri süreler dikkate alınarak asil yönetici yapılabilecek.

Milli Eğitim Bakanlığı'nca binlerce eğitimciyi ilgilendiren Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama Yönetmeliği'nin atamalarda belirleyici olan özel şartlar başlığı altında yer alan 8. maddesindeki düzenleme, siyasal iktidarın yönetime gelmesinin ardından uyguladığı vekâlet yöntemiyle getirilen yöneticilere asalet verilmesini öngörüyor. Bir önceki yönetmelikte yer verilen müdür yardımcılığında sınav, müdürlükte ise mülakatı kaldıran yeni yönetmelik, müdürlüğe atanabilmek için okul tipine göre sadece belirli süreler yöneticilik yapmış olmayı kriter alıyor. Yönetmelik C tipi okul müdürlüğüne atanmak için en az bir yıl, B tipi okul müdürlüğü için en az iki yıl, A tipi okul müdürlüğü için ise en az üç yıl eğitim kurumu yöneticiliği yapmış olmayı yeterli görürken, belirlenen süreler siyasal iktidarın iş başında olduğu dört yılı aşkın sürede çok sayıda okulda vekâleten yöneticilik yaptırdığı isme müdürlük yolunu açtı.

Öte yandan edinilen bilgilere göre, Milli Eğitim Bakanlığı'nın, Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı vermesinin üzerinden dokuz ay geçtikten sonra yenilediği yönetmeliğin yayımlanmasının hemen ardından illerin atamaları yapmak için çalışmalarına başladığı öğrenildi. İl ve ilçe milli eğitim müdürlükleri, müdür yardımcılıkları için okul müdürlüklerinden isimleri bildirmelerini isterken, herhangi bir duyuru yapılmaması dikkat çekti. Bir önceki yönetmelik çerçevesinde sınava giren ve atama bekleyen puanlı adaylar da herhangi bir duyuru yapılmaması ve artık sınava girmemiş olanların da aday konumuna geçmiş olması nedeniyle tepkili(Milliyet Gazetesi, 17/04/2007).

OECD uzmanlarınca yazılan "Türkiye'de Temel Eğitim" raporunda Danıştay tarafından iki kez yürütmesi durdurulan MEB Yönetici Atama Yönetmeliği eleştirildi. Okul müdürü seçim sürecinde yönetici adaylarının eğitimlerine, öğretim liderliği deneyimlerine ve liderlik yeteneğine, mesleki yeterliliğine göre değerlendirilmesi önerildi. Okul müdürlerinin rollerinin eğitim liderleri olarak yeniden düzenlenmesi gerektiğinin belirtildiği raporda, her ilde müdürlük akademileri kurulması tavsiye edildi(Milliyet Gazetesi, 29/04/2008).

Dün Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelikte, yönetici adayını inceleyecek komisyonda sendika temsilcisi yok. Komisyonun, yazılı veya sözlü sınavdan geçmeyen adayı, ödül ve siciline göre değerlendirecek olması kadrolaşma iddiasını arttırdı(Milliyet Gazetesi, 25/04/2008).

1.12.3 Yönetici Atama Yönetmeliklerine Karşı Açılan Dava Sonuçları

11.01.2004 tarihli yönetici atama yönetmeliğinin uygulamasına ilişkin açılmış bir davada; yönetici değerlendirme formuna göre müdürlük başvurusu için ilk beş aday belirlenmiş ancak en yüksek puanı alan kişinin ataması yapılmamıştır. Bu kişilerin atamaları mülakat sonucuna göre yapıldığı için değerlendirme formunda en yüksek puanı alan adayın mülakat sonucu puanı düşük çıkmıştır ve ataması yapılmamıştır. Bu aday buna itiraz etmiş ve dava açmıştır.

Mahkeme kararı ise şöyledir; okul müdürlüklerine yapılacak atamalarda, herkes için objektif değerlendirme esasları getiren Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılacak değerlendirme sonuçları göz önüne alınması gerektiğinden ve ayrıca davalı idarece davacının atanmasına engel oluşturacak hukuken geçerli bir nedende ileri sürülmediğinden Yönetici Değerlendirme Formuna göre en yüksek puanı alan davacının atanmasının uygun olacağı karara bağlanmıştır.

04.03.2006 tarihinde yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğe yapılan itirazda, yönetmeliğin takdir puanı olarak 15 puan verdiği ve bu kısmın iptal edilmesi için dava açılmıştır.

Bu yönetmelikteki takdir puanı dışındaki kısımlarda yer alan ve türlerine göre değişik oranlarda hesaplamaları içeren puanlamaların evrak üzerinden ve somut bilgilere dayalı şekilde yapıldığı ve kendi içerisinde memurun kariyer ve liyakatini de ortaya çıkaran hususları ihtiva ettiği; “Diğer” kısmında yer alan takdir puanı bölümünün değerlendirilmesinde ise herhangi bir objektif ölçütün bulunmadığı, bu değerlendirmenin de bir önceki bölümde yer alan kriterlerin dikkate alınarak yapılmasını gerektirecek biçimde düzenlendiği, dolayısıyla objektif verilerin iki kez değerlendirilmesi gibi subjektif bir durumla karşı karşıya kalındığı anlaşılmakta olup, ilgili düzenlemede nesnel ve objektif ölçütleri ortaya konmadığına göre, evrak üzerinden hesaplama imkânının da bulunmaması karşısında, takdir puanının ancak, gözlem ve kanaate dayalı olarak subjektif kriterlere göre verilebilecek bir puan türü olduğu kuşkusuzdur denmiş ve öte yandan takdir puanının, aynı değerlendirmede somut donelere göre verilen diğer puan türlerinin ortalama 5 ila 10 katı yüksekliğinde öngörülmüş olması, ödül, takdir belgesi, sicil, hizmet içi eğitim ve fiili çalışma,

yöneticilik gibi başarı ve deneyime dayalı olarak kazanılmış puanları bertaraf etmeye olanak sağlayabilecek biçimde kullanılmaya uygun bir zemin hazırlayabileceği gibi, objektif değerlendirmeden uzaklaşılmasını da mümkün kılacak mahiyet arz etmektedir. Takdir puanı, bu derece sonuca etkin ölçüde kullanılabilir niteliğinin olması bakımından, puanlamadan beklenen amaca da uygun düşmemektedir. Dava konusu uyuşmazlıkta olduğu gibi, davacı ile birlikte atanma isteminde bulunan kişinin diğer puanlarının üçte birine varan oranda bir takdir puanının kullanımı söz konusu olduğunda takdir puanı dışındaki verilerin puanlamasının da bir anlamı kalmamaktadır denilerek objektif değerlendirmeye imkân vermeyen ve sübjektif kullanıma yol açacak niteliği bulunan takdir puanı kısmının yürütmesini durdurmuştur.

13.4.2007 günlü, 26492 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliğinin bazı maddelerinin iptali ve yürütmenin durdurulması istenilmektedir.

Danıştay 2. Dairesinde görüşülen bu dava neticesinde yönetmeliğin uygulamasının durdurulmasına karar verilmiştir. Bu karar verilirken gösterilen nedenler olarak şunlar belirtilmiştir.

Anılan Yönetmeliğin bazı maddelerinin genel hukuk ilkelerine, normatif düzenlemelere ve de yürürlükten kalkan Yönetmeliğe ilişkin davalarda verilen Danıştay İkinci Dairesi kararlarının özünde yatan amaca uygunluk taşımadığı, şöyle ki; söz konusu hükümlerde, atama tasarrufunu gerçekleştirecek idareye, takdir yetkisini kullanırken hiçbir kıstasla bağlı tutmayacak ölçüde serbestlik tanıyıcı bir yaklaşımın benimsendiği, bu serbestliğin ise, nesnelliği ortadan kaldırıcı ve dolayısıyla sübjektif değerlendirmelerin oluşabilmesine yol açıcı etkilerinin olduğu, yöneticilik görevine aday olmak isteyen kamu görevlilerinin haberdar edilmesini sağlayacak bir sistemin öngörülmediği, değerlendirmelerin; kariyer, liyakat, sınav ve benzeri objektif ölçütlere göre gerçekleştirilmesini içeren bir normatif yapının bulunmadığı, öngörülen bazı kıstasların ise, yönetici olarak atanacaklarda aranacak özel şartlarda belirtilen süre kıstasında olduğu gibi, yürürlükten kalkan yönetmeliğe göre daha az kıdemi esas alan ve kamu yararı ve hizmet gerekleri açısından olumlu katkısının ne olduğu belirsiz olan kıstaslardan meydana geldiği tartışmasız olduğu belirtilmiş ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir.

BÖLÜM 2: YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, Ülkemizde kamu yönetiminin bir alt disiplini olarak kabul edilen eğitim yönetiminin uygulama alanlarından biri olarak görülen okul yönetiminin nitelikli sürdürülebilmesine ilişkin katkı sağlayacağı, yararlı olacağı varsayılan ve bugüne kadar uygulanmakta olan ilköğretim kurumlarına yönetici seçiminde Milli Eğitim Bakanlığı'nın uyguladığı yöntemlerin değerlendirilmesi konusunda öğretmen, müdür yardımcısı ve okul müdürlerinin görüşlerini saptamaya yönelik betimsel tarama modeline uygun olarak yapılmıştır.

2.2. Araştırma Evreni

Bu araştırmanın evrenini 2007–2008 öğretim yılında Sakarya İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde yer alan ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmen, müdür yardımcısı ve okul müdürleri oluşturmaktadır.

2.3. Araştırma Örneklemi

Bu araştırmanın örneklemi tabakalı örneklem yolu ile seçilen 20 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapmakta olan 294 öğretmen, 39 müdür yardımcısı ve 20 okul müdüründen oluşmaktadır.

Tablo 1. Anket uygulanan okullar ve öğretmenlerin görev dağılımı

KURUM ADI	MÜDÜR	MÜDÜR YRD.	ÖĞRETMEN
ATATÜRK İ.Ö.O	1	5	20
MEHMET AKİF ERSOR İ.Ö.O	1	4	20
BEKİRPAŞA İ.Ö.O	1	1	10
BEŞKÖPRÜ İ.Ö.O	1	1	10
BÜYÜKGAZİ İ.Ö.O	1	2	20
CENGİZ TOPEL İ.Ö.O	1	1	10
DR. NURİ BAYAR İ.Ö.O	1	4	20
ERENLER 50 YIL İ.Ö.O	1	2	20
ESER İ.Ö.O	1	1	20
GÜNEŞLER TALAT TÖMEKÇE İ.Ö.O	1	1	10
İSMET İNÖNÜ İ.Ö.O	1	2	17
KARAKAMIŞ İ.Ö.O	1	1	5
FATİH İ.Ö.O	1	2	20
MEHMET ZORLU İ.Ö.O	1	2	20
MURTEZA ERDOĞAN İ.Ö.O	1	1	10
SAKARYA CAMİLİ OSMANBEY İ.Ö.O	1	2	17
SAKARYA CAMİLİ SELÇUKBEY İ.Ö.O	1	2	15
YAZLIK MEHMET ZUMRA KUŞ İ.Ö.O	1	1	10
YAZLIK YUNUS EMRE İ.Ö.O	1	2	15
SAKARYA BİLİM VE SANAT MERKEZİ	1	2	5
TOPLAM	20	39	294

2.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada kullanılan veri toplama aracı araştırmacı tarafından kaynak ve alan taraması yapılarak geliştirilmiştir. Bu ölçek yönerge sayfasının dışında iki bölümden oluşmaktadır.

1- Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılanlarla ilgili, amaca yönelik kişisel bilgi toplamak amacıyla geliştirilen dört sorudan oluşmaktadır.

2- Bu bölüm ise yönetici atama şartlarına ilişkin araştırmaya katılanları katılma derecesini katılıyorum'dan katılmıyorum'a kadar değişen üç'lü derecelendirme ile değerlendirdikleri 38 sorudan oluşmaktadır.

Ölçekler uygulanmadan önce eğitim yönetimi alanında çalışan üç akademisyen ile Sakarya'da ilköğretim kurumlarında görev süresi en az 10 yıl olan 7 okul müdürüne, 10 müdür yardımcısına ve 10 öğretmene verilerek gelen öneriler doğrultusunda gerekli değişiklikler yapıldıktan sonra tekrar uzman görüşüne başvurularak soruların biçim ve içerik yönünden ön deneme ve geliştirme çalışmaları yapılmış, kapsam geçerliliği sınanmış ve düzenlenmiştir.

Ölçeğin test tekrar test güvenirliği sınanmak üzere 04.04.2008 tarihinde ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmen, müdür yardımcısı ve okul müdürlerinden oluşan(N=31) kişiye uygulanmış, bir hafta ara ile 11.04.2008 tarihinde aynı gruba ikinci kez uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar arasında Pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı(süreklilik katsayısı) 0,912 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç güvenirlik için devamlılık katsayısı olarak kabul edilmektedir.

Ölçeğin test tekrar teste dayalı güvenirliği %90'dır. Bu sonuç ölçeğin güvenirliği olarak kabul edilmiştir. Güvenirlik çalışmasının ikinci aşamasında testler 101 kişilik çalışma grubuna uygulanmıştır ve elde edilen sonuçlara dayalı olarak iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında her bir sorunun varyansına dayalı olarak Crombach Alpha iç tutarlılık katsayısı(r)=0,937; ölçeğin birbirine eşit iki ayrı yarıya ayrılmasına yönelik bulunan Spearman Brown katsayısı(r)=0,892 ve Gutman katsayısı(r)=0,862'dir.

Testin iç tutarlılığa dayalı güvenirliği maksimum %90, minimum %80'dir. Elde edilen bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

2.5. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından geliştirilen "Cumhuriyet Döneminde Milli Eğitim Bakanlığı'nın İlköğretim Kurumlarına Yönetici Seçiminde Uyguladığı Yöntemlerin

Değerlendirilmesi” konulu ölçek yasal prosedür gereği Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nün 02.05.2007 tarih ve 731 sayılı araştırma izin başvurusu üzerine Sakarya Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğü’nün 07.05.2008 tarih ve 13714 sayılı yazılı izinleri alınarak örnekleme belirtilen 20 ilköğretim kurumundaki 294 öğretmen, 39 müdür yardımcısı ve 20 okul müdürüne uygulanmıştır.

Toplanan veriler ışığında 375 anket uygulanmış ve bunlardan uygulamacılarca doldurulan 362 anket geri dönmüş, yapılan tarama ve kontrol sonucunda 353 anketin eksiksiz ve doğru doldurulduğu saptanarak numaralandırılmış ve elde edilen veriler SPSS 13.0 for Windows programına girilmiştir.

2.6. Verilerin Çözümlemesi

Anketin başında testin uygulandığı kişilerin demografik bilgilerine ilişkin bir bölüm yer almıştır. Araştırmanın bulgular bölümünde bu anket ile toplam frekans ve yüzdeler tablolaştırılarak sunulmuştur.

İkinci bölümde toplanan veriler de aynı işleme tabi tutularak tablolaştırılmıştır. Anket ile toplam puanların ortalamaları arasındaki farklılıkları sınamak üzere daha fazla kategorilerin olduğu durumlarda ise tek yönlü varyans analizi(ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizinde anlamlı farklılığın çıktığı durumlarda, bu kümülatif farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı hesaplardan Scheffe testi uygulanmıştır.

Araştırmanın kapsamı gereğince yapılan tüm istatistikî işlemler çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca 0,01 düzeyinde elde edilen sonuçlar tablolarda gösterilmiştir.

Araştırmada verilerin analizi ve çözümü için SPSS 13.0 for Windows paket program kullanılmıştır.

BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde anket uygulaması sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgular ile ilgili yorumlar yer almaktadır. Örneklem grubunun demografik özellikleri frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikler ve tablolarla gösterilmiş, öğretmenlerin ankete verdikleri yanıtlar ile tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu saptamak amacıyla ikiden fazla gruba sahip değişkenler için ANOVA uygulanmıştır.

3.1. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılım Grafikleri

Tablo 2. Ankete katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı

CİNSİYET	FREKANS	YÜZDE %
ERKEK	194	54.9
KADIN	159	45.1
TOPLAM	353	100

Ankete katılan öğretmenlerin, % 54,9 u (194 kişi) erkek, % 45,1'i (159 kişi) ise kadındır (bkz. Tablo 2).

Tablo 3. Ankete katılan öğretmenlerin okuldaki görev durumları

HİZMET SÜRELERİ	FREKANS	YÜZDE %
Müdür	20	5.7
Müdür Yardımcısı	39	11
Öğretmen	294	83.3
TOPLAM	353	100

Ankete katılan öğretmenlerin görev durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %5,7'unun (20) müdür, %11'unun(39) müdür yardımcısı ve %83,3 (294) gibi büyük bir kısmının da öğretmen olduğu görülmektedir(bkz. Tablo 3).

Tablo 4. Ankete katılan öğretmenlerin hizmet süreleri

HİZMET SÜRELERİ	FREKANS	YÜZDE %
5 yıldan az	52	14.7
6-10 yıl	77	21.8
11-15 yıl	67	19
16-20 yıl	74	21
21 yıldan çok	83	23.5
TOPLAM	353	100

Tabloya baktığımızda ankete katılan öğretmenlerin % 14,7'sinin 5 yıldan az hizmet süresine sahip olduğunu, %21,8'inin 6-10 yıl arası, %19'unun 11-15 yıl arası, %21'inin 16-20 yıl arası, %23,5'inin ise 21 yıldan daha fazla hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir(bkz. Tablo 4).

Tablo 5. Ankete katılan öğretmenlerin eğitim durumları

ÖĞRENİM DÜZEYİ	FREKANS	YÜZDE %
Öğretmen Okulu +	38	10.8
2-3 yıllık Eğitim Enstitüsü	22	6.2
2-4 yıllık Eğitim Yük. O.	37	10.5
Lisans Düzeyi Eğitim	232	65.7
Yüksek Lisans	24	6.8
Doktora	0	0
Toplam	353	100

Ankete katılan öğretmenlerin %65,7 gibi büyük bir kısmı lisans düzeyi eğitim almıştır, %10,8'i öğretmen okulu+ön lisans veya lisans tamamlama, %6,2'si 2-3 yıllık eğitim enstitüsü, %10,5'i 2-4 yıllık eğitim yüksekokulu, %6,8'i yüksek lisans mezunudur. Ankete katılan doktora eğitimi almış öğretmen bulunmamaktadır(bkz. Tablo 5).

3.2. Anket Sorularına Verilen Cevapların Düzey Dağılım Grafikleri

Tablo 6. “Madde 1:Okul yöneticileri eğitim yönetimi lisans programı mezunları arasından seçilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 1.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	62	17,6
Kısmen Katılıyorum	128	36,3
Katılmıyorum	163	46,2
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticileri eğitim yönetimi lisans programı mezunları arasından seçilmelidir” ifadesine ankete katılanların %17.6’sı(62) katılıyorum, %36.3’ü(128) kısmen katılıyorum, %46.2’si(163) ise katılmıyorum demişlerdir(bkz. Tablo 6).

Tablo 7. “Madde 2:Okul yöneticileri eğitim yönetimi yüksek lisans programlarıyla yetiştirilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 2.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	52	14,7
Kısmen Katılıyorum	140	39,7
Katılmıyorum	161	45,6
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul yöneticileri eğitim yönetimi yüksek lisans programlarıyla yetiştirilmelidir” ifadesine ankete katılanların %14,7’si(52) katılıyorum, %39,si (140) kısmen katılıyorum, %45,6’sı(161) ise katılmıyorum cevabını verdiği görülmektedir(bkz. Tablo 7).

Tablo 8. “Madde 3:Okul yöneticileri hizmet içi eğitimlerle yetiştirilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 3.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	63	17,8
Kısmen Katılıyorum	119	33,7
Katılmıyorum	171	48,4
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul yöneticileri hizmet içi eğitimlerle yetiştirilmelidir” ifadesine ankete katılanların %17,8’i(63) katılıyorum, %33,7si (119) kısmen

katılıyorum, %48,4'ü(171) ise katılmıyorum cevabını verdiği görülmektedir(bkz. Tablo 8).

Tablo 9. “Madde 4:Okul müdürü olarak atanacaklarda A tipi kurumlar için en az 3 yıl, B tipi kurumlar için 2 yıl, C tipi kurumlar için 1 yıl idarecilik şartı aranmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 4.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	20	5,7
Kısmen Katılıyorum	101	28,6
Katılmıyorum	232	65,7
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul müdürü olarak atanacaklarda A tipi kurumlar için en az 3 yıl, B tipi kurumlar için 2 yıl, C tipi kurumlar için 1 yıl idarecilik şartı aranmalıdır” ifadesine ankete katılanların %5,7’si(20) katılıyorum, %28,6’sı(101)kısmen katılıyorum, %65,7’si(232) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 9).

Tablo 10. “Madde 5:Okul müdür yardımcısı olarak atanacaklarda 3 yıllık öğretmenlik tecrübesi aranmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 5.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	15	4,2
Kısmen Katılıyorum	73	20,7
Katılmıyorum	265	75,1
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul müdür yardımcısı olarak atanacaklarda 3 yıllık öğretmenlik tecrübesi aranmalıdır” ifadesine ankete katılanların %4,2’si(15) katılıyorum, %20,7(73)kısmen katılıyorum, %75,1’si(265) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 10).

Tablo 11. “Madde 6: Okul yöneticileri atanırken son 3 yıllık sicil notu ortalaması iyiden aşağı olmamalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 6.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	35	9,9
Kısmen Katılıyorum	56	15,9
Katılmıyorum	262	74,2
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticileri atanırken son 3 yıllık sicil notu ortalaması iyiden aşağı olmamalıdır” ifadesine ankete katılanların %9,9’u(35) katılıyorum, %15,9’u(56)kısmen katılıyorum, %74,2’si(262) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 11).

Tablo 12. “Madde 7: Atanacak olan yönetici, atanacağı kuruma öğretmen olarak atanabilecek şartları taşınmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 7.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	10	2,8
Kısmen Katılıyorum	43	12,2
Katılmıyorum	300	85,5
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Atanacak olan yönetici, atanacağı kuruma öğretmen olarak atanabilecek şartları taşınmalıdır” ifadesine ankete katılanların %2,8’i(10) katılıyorum, %12,2’si(43)kısmen katılıyorum, %85,5’i(300) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 12).

Tablo 13. “Madde 8: Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri gibi yazılı başarı belgeleri dikkate alınmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 8.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	95	26,9
Kısmen Katılıyorum	135	38,2
Katılmıyorum	123	34,8
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri gibi yazılı başarı belgeleri dikkate alınmalıdır” ifadesine ankete katılanların %26,9’u(95) katılıyorum, %38,2’si(135)kısmen katılıyorum, %34,8’i(123) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 13).

Tablo 14. “Madde 9: Eğitim kurumlarına yönetici seçiminde MEB’ca yapılan seçme sınavı esas alınmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 9.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	69	19,5
Kısmen Katılıyorum	136	38,5
Katılmıyorum	148	41,9
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Eğitim kurumlarına yönetici seçiminde MEB’ca yapılan seçme sınavı esas alınmalıdır” ifadesine ankete katılanların %19,5’i(69) katılıyorum, %38,5’i(136)kısmen katılıyorum, %41,9’u(148) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 14).

Tablo 15. “Madde 10: Okul yöneticileri seçme sınavında başarılı olduktan sonra mülakat sınavını da başarması halinde atanmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 10.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	143	40,5
Kısmen Katılıyorum	112	31,7
Katılmıyorum	98	27,8
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticileri seçme sınavında başarılı olduktan sonra mülakat sınavını da başarması halinde atanmalıdır” ifadesine ankete katılanların %40,5’i (143) katılıyorum, %31,7’si(112)kısmen katılıyorum, %27,8’u(98) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 15).

Tablo 16. “Madde 11: Okul yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü komisyonu tarafından sadece mülakat yapılarak atanmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 11.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	273	77,3
Kısmen Katılıyorum	59	16,7
Katılmıyorum	21	5,9
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü komisyonu tarafından sadece mülakat yapılarak atanmalıdır” ifadesine ankete katılanların %77,3’ü (273) katılıyorum, %16,7’si(59)kısmen katılıyorum, %5,9’u(21) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 16).

Tablo 17. “Madde 12: Okul müdürü, kendi müdür yardımcılarını seçebilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 12.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	170	48,2
Kısmen Katılıyorum	93	26,3
Katılmıyorum	90	25,5
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul müdürü, kendi müdür yardımcılarını seçebilmelidir” ifadesine ankete katılanların %48,2’si (170) katılıyorum, %26,3’ü(93)kısmen katılıyorum, %25,5’i(90) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 17).

Tablo 18. “Madde 13: Okul müdür yardımcılığına sadece, okul müdürünün teklif edeceği kişiler başvurabilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 13	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	271	76,8
Kısmen Katılıyorum	57	16,1
Katılmıyorum	25	7,1
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul müdür yardımcılığına sadece, okul müdürünün teklif edeceği kişiler başvurabilmelidir” ifadesine ankete katılanların %76,8’i (271) katılıyorum, %16,1’i(57)kısmen katılıyorum, %7,1’i(25) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 18).

Tablo 19. “Madde 14: Okul müdürünün, müdür yardımcılarını seçmesinin sakıncaları olacağını düşünüyorum” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 14.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	93	26,3
Kısmen Katılıyorum	84	23,8
Katılmıyorum	176	49,9
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul müdürünün, müdür yardımcılarını seçmesinin sakıncaları olacağını düşünüyorum” ifadesine ankete katılanların %26,3’ü(93) katılıyorum, %23,8’i (84) kısmen katılıyorum, %49,9’u (176) ise katılmıyorum demiştir(bkz.Tablo19).

Tablo 20. “Madde 15: Okul yöneticilerinin seçiminde eğitim yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora derecesi olanlara öncelik verilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 15.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	58	16,4
Kısmen Katılıyorum	143	40,5
Katılmıyorum	152	43,1
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticilerinin seçiminde eğitim yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora derecesi olanlara öncelik verilmelidir” ifadesine ankete katılanların %16,4’ü (58) katılıyorum, %40,5’i (143)kısmen katılıyorum, %43,1’i (152) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 20).

Tablo 21. “Madde 16: Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri subjektif ölçütlere göre verilebildiği için dikkate alınmamalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 16	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	68	19,3
Kısmen Katılıyorum	140	39,7
Katılmıyorum	145	41,1
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri subjektif ölçütlere göre verilebildiği için dikkate alınmamalıdır” ifadesine ankete katılanların %19,3’ü (68) katılıyorum, %39,7’si (140)kısmen katılıyorum, %41,1’i (145) ise katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 21).

Tablo 22. “Madde 17: Okul müdür ve müdür yardımcıları öğretmenler tarafından seçilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 17.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	164	46,5
Kısmen Katılıyorum	108	30,6
Katılmıyorum	81	22,9
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul müdür ve müdür yardımcıları öğretmenler tarafından seçilmelidir” ifadesine ankete katılanların %46,5’i (164) katılıyorum, %30,6’sı (108)kısmen katılıyorum, %22,9’u (81) ise katılmıyorum demıştır(bkz. Tablo 22).

Tablo 23. “Madde 18: Okul müdür ve müdür yardımcılığı, öğretmenler arasında dönüşümlü olarak yapılmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 18.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	265	75,1
Kısmen Katılıyorum	65	18,4
Katılmıyorum	23	6,5
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul müdür ve müdür yardımcılığı, öğretmenler arasında dönüşümlü olarak yapılmalıdır” ifadesine ankete katılanların %75,1’i (265) katılıyorum, %18,4’ü (65)kısmen katılıyorum, %6,5’i (23) katılmıyorum demıştır(bkz. Tablo 23).

Tablo 24. “Madde 19: Okul yöneticisi yetiştirme işi MEB’ca politika haline getirilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 19.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	56	15,9
Kısmen Katılıyorum	104	29,5
Katılmıyorum	193	54,7
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul yöneticisi yetiştirme işi MEB’ca politika haline getirilmelidir” ifadesine ankete katılanların %15,9’u (56) katılıyorum, %29,5’i (104)kısmen katılıyorum, %54,7’si (193) katılmıyorum demıştır(bkz. Tablo 24).

Tablo 25. “Madde 20: Yöneticiliğin okulu yoktur, yöneticilik bir tecrübe işidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 20.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	68	19,3
Kısmen Katılıyorum	135	38,2
Katılmıyorum	150	42,5
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Yöneticiliğin okulu yoktur, yöneticilik bir tecrübe işidir” ifadesine ankete katılanların %19,3’ü (68) katılıyorum, %38,2’si (135)kısmen katılıyorum, %42,5’i (150) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 25).

Tablo 26. “Madde 21: Okul müdürlerinin yerleri 5 yılda bir değiştirilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 21.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	52	14,7
Kısmen Katılıyorum	74	21,0
Katılmıyorum	227	64,3
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul müdürlerinin yerleri 5 yılda bir değiştirilmelidir” ifadesine ankete katılanların %14,7’si (52) katılıyorum, %21’i (74)kısmen katılıyorum, %64,3’ü (227) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 26).

Tablo 27. “Madde 22: Okul yöneticiliği bir meslek olarak görülmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 22.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	55	15,6
Kısmen Katılıyorum	99	28,0
Katılmıyorum	199	56,4
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul yöneticiliği bir meslek olarak görülmelidir” ifadesine ankete katılanların %15,6’sı (55) katılıyorum, %28’i (99)kısmen katılıyorum, %56,4’ü (199) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 27).

Tablo 28. “Madde 23: Okul yöneticilerine makam tazminatı verilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 23.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	113	32,0
Kısmen Katılıyorum	61	17,3
Katılmıyorum	179	50,7
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticilerine makam tazminatı verilmelidir” ifadesine ankete katılanların %32’si (55) katılıyorum, %17,3 (61)kısmen katılıyorum, %50,7’ü (179) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 28).

Tablo 29. “Madde 24: Okul müdürü gerek gördüğünde müdür yardımcısını değiştirebilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 24.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	182	51,6
Kısmen Katılıyorum	86	24,4
Katılmıyorum	85	24,1
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul müdürü gerek gördüğünde müdür yardımcısını değiştirebilmelidir” ifadesine ankete katılanların %51,6’sı (182) katılıyorum, %24,4’sı (86)kısmen katılıyorum, %24,1’i (85) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 29).

Tablo 30. “Madde 25: Okul müdür yardımcılarının görevdeki ilk yılı stajyer yönetici olarak geçmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 25.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	43	12,2
Kısmen Katılıyorum	135	38,2
Katılmıyorum	175	49,6
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul müdür yardımcılarının görevdeki ilk yılı stajyer yönetici olarak geçmelidir” ifadesine ankete katılanların %12,2’si (43) katılıyorum, %38,2’si (135)kısmen katılıyorum, %49,6’i (175) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 30).

Tablo 31. “Madde 26: Okul yöneticileri İl dışı tayin isteklerinde yönetici olarak atanabilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 26.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	29	8,2
Kısmen Katılıyorum	97	27,5
Katılmıyorum	227	64,3
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticileri İl dışı tayin isteklerinde yönetici olarak atanabilmelidir” ifadesine ankete katılanların %8,2’si (29) katılıyorum, %27,5’i (97)kısmen katılıyorum, %64,3’i (227) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 31).

Tablo 32. “Madde 27: Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, mevzuat ve genel kültür dışında kendi branşından da soru sorulmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 27.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	81	22,9
Kısmen Katılıyorum	112	31,7
Katılmıyorum	160	45,3
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, mevzuat ve genel kültür dışında kendi branşından da soru sorulmalıdır” ifadesine ankete katılanların %22,9’si (81) katılıyorum, %31,7’si (112)kısmen katılıyorum, %45,3’ü (160) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 32).

Tablo 33. “Madde 28: Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, sadece MEB mevzuatı ve Eğitim Yönetimi alanından soru sorulmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 28.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	77	21,8
Kısmen Katılıyorum	158	44,8
Katılmıyorum	118	33,4
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, sadece MEB mevzuatı ve Eğitim Yönetimi alanından soru sorulmalıdır” ifadesine ankete katılanların %21,8’i (77) katılıyorum, %34,8’i (158)kısmen katılıyorum, %44,8’i (118) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 33).

Tablo 34. “Madde 29: Eğitim yönetimi ve denetimi lisans, yüksek lisans ve doktora derecesine sahip olanlar direkt olarak okul müdürü olarak atanmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 29.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	158	44,8
Kısmen Katılıyorum	123	34,8
Katılmıyorum	72	20,4
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Eğitim yönetimi ve denetimi lisans, yüksek lisans ve doktora derecesine sahip olanlar direkt olarak okul müdürü olarak atanmalıdır” ifadesine ankete katılanların %44,8’i (158) katılıyorum, %34,8’i (123)kısmen katılıyorum, %20,4’ü (72) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 34).

Tablo 35. “Madde 30: Okul yöneticileri seçiminde kurulan komisyonun takdir puanı genel başarı puanının %10’u kadar olmalı ve oybirliği ile geçerli olmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 30.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	62	17,6
Kısmen Katılıyorum	175	49,6
Katılmıyorum	116	32,9
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticileri seçiminde kurulan komisyonun takdir puanı genel başarı puanının %10’u kadar olmalı ve oybirliği ile geçerli olmalıdır” ifadesine ankete katılanların %17,6’sı (62) katılıyorum, %49,6’sı (175)kısmen katılıyorum, %32,9’u (116) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 35).

Tablo 36. “Madde 31: Okul yöneticisi adaylarından, eğitim yönetimi alanında kurs ve seminer görenler tercih edilmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 31.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	61	17,3
Kısmen Katılıyorum	172	48,7
Katılmıyorum	120	34,0
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Okul yöneticisi adaylarından, eğitim yönetimi alanında kurs ve seminer görenler tercih edilmelidir” ifadesine ankete katılanların %17,3’si (61) katılıyorum, %48,7’si (172)kısmen katılıyorum, %34’ü (120) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 36).

Tablo 37. “Madde 32: Performansı beğenilmeyen okul yöneticileri öğretmenliğe geri döndürülmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 32.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	49	13,9
Kısmen Katılıyorum	84	23,8
Katılmıyorum	220	62,3
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Performansı beğenilmeyen okul yöneticileri öğretmenliğe geri döndürülmelidir” ifadesine ankete katılanların %13,9’si (49) katılıyorum, %23,8’si (84)kısmen katılıyorum, %62,3’ü (220) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 37).

Tablo 38. “Madde 33: Okul yöneticisi adaylarının yayımlanmış mesleki eserleri “Eser sayısı * 3” olarak başarı puanına eklenmelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 33.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	66	18,7
Kısmen Katılıyorum	108	30,6
Katılmıyorum	179	50,7
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul yöneticisi adaylarının yayımlanmış mesleki eserleri “Eser sayısı * 3” olarak başarı puanına eklenmelidir” ifadesine ankete katılanların %18,7’si (66) katılıyorum, %30,6’si (108)kısmen katılıyorum, %50,7’ü (179) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 38).

Tablo 39. “Madde 34: Uzman ve Başöğretmen olan adaylardan başarılı olanlar öncelikli atanmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 34.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	147	41,6
Kısmen Katılıyorum	131	37,1
Katılmıyorum	75	21,2
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Uzman ve Başöğretmen olan adaylardan başarılı olanlar öncelikli atanmalıdır” ifadesine ankete katılanların %41,6’sı (147) katılıyorum, %37,1’i (131)kısmen katılıyorum, %21,2’ü (75) katılmıyorum demıştır(bkz. Tablo 39).

Tablo 40. “Madde 35: Okul yöneticiliği atamalarında mülakata ve takdir puanına kesinlikle yer verilmemelidir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 35.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	96	27,2
Kısmen Katılıyorum	118	33,4
Katılmıyorum	139	39,4
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Okul yöneticiliği atamalarında mülakata ve takdir puanına kesinlikle yer verilmemelidir” ifadesine ankete katılanların %27,2’si (96) katılıyorum, %33,4’ü (118)kısmen katılıyorum, %39,4’ü (139) katılmıyorum demıştır(bkz. Tablo 40).

Tablo 41. “Madde 36:Yönetici atama yönetmelikleri hazırlanırken mahkemelerin iptal ettiği yönetmelikler dikkate alınmalıdır” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 36.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	59	16,7
Kısmen Katılıyorum	92	26,1
Katılmıyorum	202	57,2
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Yönetici atama yönetmelikleri hazırlanırken mahkemelerin iptal ettiği yönetmelikler dikkate alınmalıdır” ifadesine ankete katılanların %16,7’si (59)

katılıyorum, %26,1'i (92)kısmen katılıyorum, %57,2'si (202) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 41).

Tablo 42. “Madde 37: Yönetici atama yönetmeliklerinin adam kayırmalara müsait olduğunu düşünüyorum” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 37.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	35	9,9
Kısmen Katılıyorum	99	28,0
Katılmıyorum	219	62,0
TOPLAM	353	100

Tabloya göre, “Yönetici atama yönetmeliklerinin adam kayırmalara müsait olduğunu düşünüyorum” ifadesine ankete katılanların %9,9'u (35) katılıyorum, %28'i (99)kısmen katılıyorum, %62'si (219) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 42).

Tablo 43. “Madde 38: Atama yönetmeliklerinin hazırlanmasında yönetici adaylarından ve hâlihazırda yöneticilik yapanlardan görüş alınması gerekir” ifadesine yanıt dağılımı

Madde 38.	FREKANS	YÜZDE %
Katılıyorum	37	10,5
Kısmen Katılıyorum	123	34,8
Katılmıyorum	193	54,7
TOPLAM	353	100

Tabloya bakıldığında, “Atama yönetmeliklerinin hazırlanmasında yönetici adaylarından ve hâlihazırda yöneticilik yapanlardan görüş alınması gerekir” ifadesine ankete katılanların %10,5'i (37) katılıyorum, %34,8'i (123)kısmen katılıyorum, %54,7'si (193) katılmıyorum demiştir(bkz. Tablo 43).

3.3. Anket Sorularına Verilen Cevapların Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz Sonuçları

Tablo 44. “Madde 1:Okul yöneticileri eğitim yönetimi lisans programı mezunları arasından seçilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 1.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik k	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar arası	9,286	2	4,643	8,699	,000
Gruplar içi	186,816	350	0,534			
Toplam	196,152	352			p< 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 1 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =8,699, p < 0,01]. Başka deyişle madde 1 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 44).

Tablo 45. “Madde 2:Okul yöneticileri eğitim yönetimi yüksek lisans programlarıyla yetiştirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 2.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalama	F	p
	Gruplar arası	6,900	2	3,450	7,002	,001
Gruplar içi	172,443	350	0,493			
Toplam	179,343	352			p< 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 2 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =7,002, p < 0,01]. Başka deyişle madde 2 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 45).

Tablo 46. “Madde 3:Okul yöneticileri hizmet içi eğitimlerle yetiştirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 3.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,281	2	,141	,245	,783
	Gruplar içi	200,676	350	,573		
	Toplam	200,958	352		P> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 3 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,245, p > 0,05]. Başka deyişle madde 3 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler ve müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 46).

Tablo 47. “Madde 4:Okul müdürü olarak atanacaklarda A tipi kurumlar için en az 3 yıl, B tipi kurumlar için 2 yıl, C tipi kurumlar için 1 yıl idarecilik şartı aranmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 4.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,475	2	,737	2,095	,125
	Gruplar içi	123,205	350	,252		
	Toplam	124,680	352		p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 4 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,095, p > 0,05]. Başka deyişle madde 4 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 47).

Tablo 48. “Madde 5:Okul müdür yardımcısı olarak atanacaklarda 3 yıllık öğretmenlik tecrübesi aranmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 5.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,752	2	,376	1,288	,277
Gruplar içi	102,194	350	,292			
Toplam	102,946	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 5 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,288, p > 0,05]. Başka deyişle madde 5 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 48).

Tablo 49. “Madde 6: Okul yöneticileri atanırken son 3 yıllık sicil notu ortalaması iyiden aşağı olmamalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 6.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,351	2	1,175	2,767	,064
Gruplar içi	148,675	350	,425			
Toplam	151,025	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 6 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,767, p > 0,05]. Başka deyişle madde 6 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 49).

Tablo 50. “Madde 7: Atanacak olan yönetici, atanacağı kuruma öğretmen olarak atanabilecek şartları taşımalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 7 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev

Madde 7.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,231	2	1,115	5,614	,004
Gruplar içi	69,526	350	,199			
Toplam	71,756	352			p< 0,05	

durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =5,614, p < 0,05].

Başka deyişle madde 7 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 50).

Tablo 51. “Madde 8: Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri gibi yazılı başarı belgeleri dikkate alınmalıdır.” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 8.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,217	2	,108	,176	,839
Gruplar içi	215,562	350	,616			
Toplam	215,779	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 8 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev

durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,176 p > 0,05].

Başka deyişle madde 8 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 51).

Tablo 52. “Madde 9: Eğitim kurumlarına yönetici seçiminde MEB’ca yapılan seçme sınavı esas alınmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 9.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,200	2	2,100	3,767	,024
Gruplar içi	195,120	350	,557			
Toplam	199,320	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 9 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =3,767 p > 0,05]. Başka deyişle madde 9 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 52).

Tablo 53. “Madde 10: Okul yöneticileri seçme sınavında başarılı olduktan sonra mülakat sınavını da başarması halinde atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 10.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,685	2	2,342	3,556	,030
Gruplar içi	230,579	350	,659			
Toplam	235,263	352			p< 0,05	

Öğretmenlerin madde 10 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu görülmektedir[F =3,556 p < 0,05]. Başka deyişle madde 10 sorusuna yanıt veren Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 53).

Tablo 54. “Madde 11: Okul yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü komisyonu tarafından sadece mülakat yapılarak atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 11.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,046		2	,023	,070
Gruplar içi	114,056		350	,326		
Toplam	114,102		352			p> 0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 11 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,070 p > 0,05]. Başka deyişle madde 11 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 54).

Tablo 55. “Madde 12: Okul müdürü, kendi müdür yardımcılarını seçebilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 12.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	29,344		2	14,672	24,163
Gruplar içi	212,526		350	,607		
Toplam	241,870		352			p< 0,01

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 12 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =24,163, p < 0,01]. Başka deyişle madde 12 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılıyla ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 55).

Tablo 56. “Madde 13: Okul müdür yardımcılığına sadece, okul müdürünün teklif edeceği kişiler başvurabilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 13.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,927	2	2,463	7,206	,001
Gruplar içi	119,640	350	,342			
Toplam	124,567	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 13 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =7,206, p < 0,01]. Başka deyişle madde 13 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Öğretmenler, Müdürlerle ile Müdür yardımcıları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 56).

Tablo 57. “Madde 14: Okul müdürünün, müdür yardımcılarını seçmesinin sakıncaları olacağını düşünüyorum” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 14.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	23,748	2	11,874	18,411	,000
Gruplar içi	225,736	350	,645			
Toplam	249,484	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 14 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =18,411, p < 0,01]. Başka deyişle madde 14 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcıları ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 57).

Tablo 58. “Madde 15: Okul yöneticilerinin seçiminde eğitim yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora derecesi olanlara öncelik verilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 15.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,496	2	1,248	2,394	,093
Gruplar içi	182,472	350	,521			
Toplam	184,969	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 15 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,394, p > 0,05]. Başka deyişle madde 15 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 58).

Tablo 59. “Madde 16: Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri subjektif ölçütlere göre verilebildiği için dikkate alınmamalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 16.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,148	2	,074	,132	,876
Gruplar içi	196,056	350	,560			
Toplam	196,204	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 16 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,132 , p > 0,05]. Başka deyişle madde 16 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 59).

Tablo 60. “Madde 17: Okul müdür ve müdür yardımcıları öğretmenler tarafından seçilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 17.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,724	2	,862	1,349	,261
Gruplar içi	223,760	350	,639			
Toplam	225,484	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 17 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,349 , p > 0,05]. Başka deyişle madde 17 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcıları ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 60).

Tablo 61. “Madde 18: Okul müdür ve müdür yardımcılığı, öğretmenler arasında dönüşümlü olarak yapılmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 18.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,659	2	,830	2,411	,091
Gruplar içi	120,437	350	,344			
Toplam	122,096	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 18 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,411, p > 0,05]. Başka deyişle madde 18 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcıları ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 61).

Tablo 62. “Madde 19: Okul yöneticisi yetiştirme işi MEB’ca politika haline getirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 19.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	3,702	2	1,851	3,372	,035
Gruplar içi	192,128	350	,549			
Toplam	195,830	352			p< 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 19 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =3,372, p < 0,05]. Başka deyişle madde 19 sorusuna yanıt veren Müdür yardımcıları ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 62).

Tablo 63. “Madde 20: Yöneticiliğin okulu yoktur, yöneticilik bir tecrübe işidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 20.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,872	2	,436	,770	,464
Gruplar içi	198,080	350	,566			
Toplam	198,952	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 20 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,770, p > 0,05]. Başka deyişle madde 20 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 63).

Tablo 64. “Madde 21: Okul müdürlerinin yerleri 5 yılda bir değiştirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 21.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,058	2	,029	,053	,948
Gruplar içi	192,185	350	,549			
Toplam	192,244	352		p> 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 21 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,053, p > 0,05]. Başka deyişle madde 21 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 64).

Tablo 65. “Madde 22: Okul yöneticiliği bir meslek olarak görülmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 22.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,331	2	1,165	2,114	,122
Gruplar içi	192,927	350	,551			
Toplam	195,258	352		p> 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 22 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,114, p > 0,05]. Başka deyişle madde 22 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 65).

Tablo 66. “Madde 23: Okul yöneticilerine makam tazminatı verilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 23.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	34,201	2	17,101	24,384	,000
	Gruplar içi	245,459	350	,701		
	Toplam	279,660	352			p< 0,01

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 23 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =24,384, p < 0,01]. Başka deyişle madde 23 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcıları ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 66).

Tablo 67. “Madde 24: Okul müdürü gerek gördüğünde müdür yardımcısını değiştirebilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 24.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	23,000	2	11,500	18,519	,000
	Gruplar içi	217,346	350	,621		
	Toplam	240,346	352			p< 0,01

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 24 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =18,519, p < 0,01]. Başka deyişle madde 24 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcıları ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 67).

Tablo 68. “Madde 25: Okul müdür yardımcılarının görevdeki ilk yılı stajyer yönetici olarak geçmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 25.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	3,293	2	1,647	3,486	,032
	Gruplar içi	165,347	350	,472		
	Toplam	168,640	352			p< 0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 25 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =3,486, p < 0,05]. Başka deyişle madde 25 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 68).

Tablo 69. “Madde 26: Okul yöneticileri İl dışı tayin isteklerinde yönetici olarak atanabilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 26.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	5,682	2	2,841	7,140	,001
	Gruplar içi	139,258	350	,398		
	Toplam	144,941	352			p< 0,01

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 26 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =7,140, p < 0,01]. Başka deyişle madde 26 sorusuna yanıt veren Müdür yardımcıları ile Öğretmenler

arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 69).

Tablo 70. “Madde 27: Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, mevzuat ve genel kültür dışında kendi branşından da soru sorulmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 27.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,661	2	,330	,519	,595
Gruplar içi	222,659	350	,636			
Toplam	223,320	352		p> 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 27 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,519, p > 0,05]. Başka deyişle madde 27 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 70).

Tablo 71. “Madde 28: Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, sadece MEB mevzuatı ve Eğitim Yönetimi alanından soru sorulmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 28.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,117	2	1,058	1,969	,141
Gruplar içi	188,121	350	,537			
Toplam	190,238	352		p> 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 28 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,969, p > 0,05]. Başka deyişle madde 28 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları,

Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 71).

Tablo 72. “Madde 29: Eğitim yönetimi ve denetimi lisans, yüksek lisans ve doktora dercesine sahip olanlar direkt olarak okul müdürü olarak atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 29.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,012	2	2,006	3,424	,034
Gruplar içi	205,036	350	,586			
Toplam	209,048	352			p < 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 29 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =3,424, p < 0,05]. Başka deyişle madde 29 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 72).

Tablo 73. “Madde 30: Okul yöneticileri seçiminde kurulan komisyonun takdir puanı genel başarı puanının %10’u kadar olmalı ve oybirliği ile geçerli olmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 30.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,704	2	,852	1,775	,171
Gruplar içi	168,035	350	,480			
Toplam	169,739	352			p > 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 30 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,775, p > 0,05]. Başka deyişle madde 30 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları,

Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 73).

Tablo 74. “Madde 31: Okul yöneticisi adaylarından, eğitim yönetimi alanında kurs ve seminer görenler tercih edilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 31.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,737		2	,369	,757
Gruplar içi	170,402		350	,487		
Toplam	171,139		352			p>0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 31 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,757, p > 0,05]. Başka deyişle madde 31 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 74).

Tablo 75. “Madde 32: Performansı beğenilmeyen okul yöneticileri öğretmenliğe geri döndürülmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 32.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,779		2	,889	1,688
Gruplar içi	184,386		350	,527		
Toplam	186,164		352			p>0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 32 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,688, p > 0,05]. Başka deyişle madde 31 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları,

Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 75).

Tablo 76. “Madde 33: Okul yöneticisi adaylarının yayımlanmış mesleki eserleri “Eser sayısı * 3” olarak başarı puanına eklenmelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 33.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,835	2	,917	1,551	,213
Gruplar içi	206,992	350	,591			
Toplam	208,827	352			p>0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 33 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,551, p > 0,05]. Başka deyişle madde 33 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 76).

Tablo 77. “Madde 34: Uzman ve Başöğretmen olan adaylardan başarılı olanlar öncelikli atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 34.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,060	2	,030	,051	,950
Gruplar içi	207,254	350	,592			
Toplam	207,314	352			p>0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 34 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,051, p > 0,05]. Başka deyişle madde 34 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları,

Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 77).

Tablo 78. “Madde 35: Okul yöneticiliği atamalarında mülakata ve takdir puanına kesinlikle yer verilmemelidir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 35.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,766	2	,883	1,355	,259
Gruplar içi	227,996	350	,651			
Toplam	229,762	352			p>0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 35 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,355, p > 0,05]. Başka deyişle madde 35 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları, Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 78).

Tablo 79. “Madde 36:Yönetici atama yönetmelikleri hazırlanırken mahkemelerin iptal ettiği yönetmelikler dikkate alınmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 36.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,293	2	,646	1,121	,327
Gruplar içi	201,778	350	,577			
Toplam	203,071	352			p>0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 36 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,121, p > 0,05]. Başka deyişle madde 36 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları,

Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 79).

Tablo 80. “Madde 37: Yönetici atama yönetmeliklerinin adam kayırmalara müsait olduğunu düşünüyorum” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 37.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	18,514	2	9,257	23,212	,000
Gruplar içi	139,577	350	,399			
Toplam	158,091	352			p<0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 37 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =23,212, p < 0,01]. Başka deyişle madde 37 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcıları ile Öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 80).

Tablo 81. “Madde 38: Atama yönetmeliklerinin hazırlanmasında yönetici adaylarından ve hâlihazırda yöneticilik yapanlardan görüş alınması gerekir” ifadesinin öğretmenlerin görevleri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 38.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,957	2	,978	2,152	,118
Gruplar içi	159,103	350	,455			
Toplam	161,059	352			p>0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 38 sorusuna verdikleri cevaplar arasında görev durumlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,152, p > 0,05]. Başka deyişle madde 38 sorusuna yanıt veren Müdürler ile Müdür Yardımcıları,

Müdürler ile Öğretmenler, Müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 81).

Tablo 82. “Madde 1:Okul yöneticileri eğitim yönetimi lisans programı mezunları arasından seçilmelidir.” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 1.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	16,559	4	4,140	8,024	,000
Gruplar içi	179,543	348	0,516			
Toplam	196,102	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 1 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =8,024, p < 0,01]. Başka deyişle madde 1 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az ile 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 82).

Tablo 83. “Madde 2:Okul yöneticileri eğitim yönetimi yüksek lisans programlarıyla yetiştirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 2.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	8,027	4	2,007	4,077	,003
Gruplar içi	171,315	348	,492			
Toplam	179,343	352			p< 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 2 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =4,077, p < 0,01]. Başka deyişle madde 2 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az ile 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 83).

Tablo 84. “Madde 3:Okul yöneticileri hizmet içi eğitimlerle yetiştirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 3.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	7,376	4	1,844	3,315	,011
	Gruplar içi	193,581	348	,556		
	Toplam	200,958	352			p< 0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 3 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =3,315, p < 0,05]. Başka deyişle madde 3 sorusuna yanıt veren 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 84).

Tablo 85. “Madde 4:Okul müdürü olarak atanacaklarda A tipi kurumlar için en az 3 yıl, B tipi kurumlar için 2 yıl, C tipi kurumlar için 1 yıl idarecilik şartı aranmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 4.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	6,941	4	1,735	5,129	,001
	Gruplar içi	117,739	348	,338		
	Toplam	124,680	352			p< 0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 4 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =5,129, p < 0,05]. Başka deyişle madde 4 sorusuna yanıt veren 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 85).

Tablo 86. “Madde 5:Okul müdür yardımcısı olarak atanacaklarda 3 yıllık öğretmenlik tecrübesi aranmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 5.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	13,094	4	3,274	12,678	,000
Gruplar içi	89,852	348	,258			
Toplam	102,946	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 5 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =12,678, p < 0,01]. Başka deyişle madde 5 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 86).

Tablo 87. “Madde 6: Okul yöneticileri atanırken son 3 yıllık sicil notu ortalaması iyiden aşağı olmamalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 6.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,161	4	,290	,674	,610
Gruplar içi	149,864	348	,431			
Toplam	151,025	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 6 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =,674, p > 0,05] (bkz. Tablo 87).

Tablo 88. “Madde 7: Atanacak olan yönetici, atanacağı kuruma öğretmen olarak atanabilecek şartları taşımalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 7.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,274	4	,318	1,573	,181
Gruplar içi	70,482	348	,203			
Toplam	71,756	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 7 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =1,573, p > 0,05] (bkz. Tablo 88).

Tablo 89. “Madde 8: Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri gibi yazılı başarı belgeleri dikkate alınmalıdır.” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 8.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,863	4	1,216	2,006	,093
Gruplar içi	210,916	348	,606			
Toplam	215,779	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 8 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =2,006, p > 0,05] (bkz. Tablo 89).

Tablo 90. “Madde 9: Eğitim kurumlarına yönetici seçiminde MEB’ca yapılan seçme sınavı esas alınmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 9.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	10,003	4	2,501	4,597	,001
Gruplar içi	189,317	348	,544			
Toplam	199,320	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 9 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =4,597, p < 0,01]. Başka deyişle madde 9 sorusuna yanıt veren 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 90).

Tablo 91. “Madde 10: Okul yöneticileri seçme sınavında başarılı olduktan sonra mülakat sınavını da başarması halinde atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 10.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	6,517	4	1,629	2,479	,044
Gruplar içi	228,746	348	,657			
Toplam	235,263	352			p< 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 10 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =2,479, p < 0,05](bkz. Tablo 91).

Tablo 92. “Madde 11: Okul yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü komisyonu tarafından sadece mülakat yapılarak atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 11.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,601	4	,650	2,030	,090
Gruplar içi	111,501	348	,320			
Toplam	114,102	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 11 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =2,030, p > 0,05] (bkz. Tablo 92).

Tablo 93. “Madde 12: Okul müdürü, kendi müdür yardımcılarını seçebilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 12.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	15,055	4	3,764	5,775	,000
Gruplar içi	226,814	348	,652			
Toplam	241,870	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 12 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =5,775, p < 0,01]. Başka deyişle madde 12 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az ile 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 5 yıldan az ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 93).

Tablo 94. “Madde 13: Okul müdür yardımcılığına sadece, okul müdürünün teklif edeceği kişiler başvurabilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 13.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	5,094	4	1,273	3,709	,006
Gruplar içi	119,473	348	,343			
Toplam	124,567	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 13 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =3,709, p < 0,01](bkz. Tablo 94).

Tablo 95. “Madde 14: Okul müdürünün, müdür yardımcılarını seçmesinin sakıncaları olacağını düşünüyorum” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 14.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	14,756	4	3,689	5,469	,000
Gruplar içi	234,728	348	,645			
Toplam	249,484	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 14 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =5,469, p < 0,01]. Başka deyişle madde 14 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az ile 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 56).

Tablo 96. “Madde 15: Okul yöneticilerinin seçiminde eğitim yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora derecesi olanlara öncelik verilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 15.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	5,104	4	1,276	2,469	,045
Gruplar içi	179,864	348	,517			
Toplam	184,969	352		p< 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 15 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F=2,469, p<0,05](bkz.Tablo 57).

Tablo 97. “Madde 16: Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri subjektif ölçütlere göre verilebildiği için dikkate alınmamalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 16.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,900		4	,225	,401
Gruplar içi	195,304		348	,561		
Toplam	196,204		352			p> 0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 16 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =,401, p > 0,05] (bkz. Tablo 97).

Tablo 98. “Madde 17: Okul müdür ve müdür yardımcıları öğretmenler tarafından seçilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 17.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	10,792		4	2,698	4,373
Gruplar içi	214,692		348	,617		
Toplam	225,484		352			p< 0,01

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 17 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =4,373, p < 0,01]. Başka deyişle madde 17 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 98).

Tablo 99. “Madde 18: Okul müdür ve müdür yardımcılığı, öğretmenler arasında dönüşümlü olarak yapılmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 18.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	5,281	4	1,320	3,933	,004
Gruplar içi	116,815	348	,336			
Toplam	122,096	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 18 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =3,933, p < 0,01]. Başka deyişle madde 18 sorusuna yanıt veren 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 99).

Tablo 100. “Madde 19: Okul yöneticisi yetiştirme işi MEB’ca politika haline getirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 19.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	14,858	4	3,715	7,143	,000
Gruplar içi	180,972	348	,520			
Toplam	195,830	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 19 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =7,143, p < 0,01]. Başka deyişle madde 19 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 11-15 yıl hizmet süresine sahip

öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 100).

Tablo 101. “Madde 20: Yöneticiliğin okulu yoktur, yöneticilik bir tecrübe işidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 20.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	8,671	4	2,168	3,965	,004
Gruplar içi	190,281	348	,547			
Toplam	198,952	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 20 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =3,965, p < 0,01]. Başka deyişle madde 20 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 101).

Tablo 102. “Madde 21: Okul müdürlerinin yerleri 5 yılda bir değiştirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 21.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,825	4	1,206	2,240	,064
Gruplar içi	187,419	348	,539			
Toplam	192,244	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 21 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =2,240, p > 0,05] (bkz. Tablo 102).

Tablo 103. “Madde 22: Okul yöneticiliği bir meslek olarak görülmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 22.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	5,875	4	1,469	2,699	,031
Gruplar içi	189,383	348	,544			
Toplam	195,258	352		p< 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 22 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =2,699, p < 0,05](bkz. Tablo 103).

Tablo 104. “Madde 23: Okul yöneticilerine makam tazminatı verilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 23.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	29,001	4	7,250	10,066	,000
Gruplar içi	250,659	348	,720			
Toplam	279,660	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 23 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =10,066, p < 0,01]. Başka deyişle madde 23 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 104).

Tablo 105. “Madde 24: Okul müdürü gerek gördüğünde müdür yardımcısını değiştirebilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 24.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,787	4	1,197	1,768	,135
Gruplar içi	235,558	348	,677			
Toplam	240,346	352			p > 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 24 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =1,768, p > 0,05] (bkz. Tablo 105)

Tablo 106. “Madde 25: Okul müdür yardımcılarının görevdeki ilk yılı stajyer yönetici olarak geçmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 25.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,610	4	,653	1,368	,245
Gruplar içi	166,030	348	,477			
Toplam	168,640	352			p > 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 25 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =1,368, p > 0,05] (bkz. Tablo 106).

Tablo 107. “Madde 26: Okul yöneticileri İl dışı tayin isteklerinde yönetici olarak atanabilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 26.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	5,469	4	1,367	3,412	,009
Gruplar içi	139,471	348	,401			
Toplam	144,941	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 26 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =3,412, p < 0,01]. Başka deyişle madde 26 sorusuna yanıt veren 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 107).

Tablo 108. “Madde 27: Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, mevzuat ve genel kültür dışında kendi branşından da soru sorulmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 27.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	30,666	4	7,666	13,848	,000
Gruplar içi	192,654	348	,554			
Toplam	223,320	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 27 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =13,848, p < 0,01]. Başka deyişle madde 27 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 5 yıldan az hizmet süresine

sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 108).

Tablo 109. “Madde 28: Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, sadece MEB mevzuatı ve Eğitim Yönetimi alanından soru sorulmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 28.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	20,144	4	5,036	10,303	,000
Gruplar içi	170,094	348	,489			
Toplam	190,238	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 28 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =10,303, p < 0,01]. Başka deyişle madde 28 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 109).

Tablo 110. “Madde 29: Eğitim yönetimi ve denetimi lisans, yüksek lisans ve doktora dercesine sahip olanlar direkt olarak okul müdürü olarak atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 29.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	8,831	4	2,208	3,837	,005
Gruplar içi	200,217	348	,575			
Toplam	209,048	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 29 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =3,837, p < 0,01]. Başka deyişle madde 29 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 110).

Tablo 111. “Madde 30: Okul yöneticileri seçiminde kurulan komisyonun takdir puanı genel başarı puanının %10’u kadar olmalı ve oybirliği ile geçerli olmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 30.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,210	4	1,052	2,212	,067
Gruplar içi	165,530	348	,476			
Toplam	169,739	352		p> 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 30 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =2,212, p > 0,05] (bkz. Tablo 111).

Tablo 112. “Madde 31: Okul yöneticisi adaylarından, eğitim yönetimi alanında kurs ve seminer görenler tercih edilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 31.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,484	4	,371	,761	,551
Gruplar içi	169,655	348	,488			
Toplam	171,139	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 31 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =,761, p > 0,05] (bkz. Tablo 112).

Tablo 113. “Madde 32: Performansı beğenilmeyen okul yöneticileri öğretmenliğe geri döndürülmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 32.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,825	4	1,206	2,315	,057
Gruplar içi	181,340	348	,521			
Toplam	186,164	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 32 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =2,315, p > 0,05] (bkz. Tablo 113).

Tablo 114. “Madde 33: Okul yöneticisi adaylarının yayımlanmış mesleki eserleri “Eser sayısı * 3” olarak başarı puanına eklenmelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 33.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	7,449	4	1,862	3,218	,013
Gruplar içi	201,378	348	,579			
Toplam	208,827	352		p< 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 33 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =3,218, p < 0,05]. Başka deyişle madde 33 sorusuna yanıt veren 5 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler ile 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 114).

Tablo 115. “Madde 34: Uzman ve Başöğretmen olan adaylardan başarılı olanlar öncelikli atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 34.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	3,414	4	,854	1,457	,215
Gruplar içi	203,900	348	,586			
Toplam	207,314	352		p> 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 34 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =1,457, p > 0,05] (bkz. Tablo 115).

Tablo 116. “Madde 35: Okul yöneticiliği atamalarında mülakata ve takdir puanına kesinlikle yer verilmemelidir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 35.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	15,509	4	3,877	6,298	,000
Gruplar içi	214,253	348	,616			
Toplam	229,762	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 35 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =6,298, p < 0,01]. Başka deyişle madde 35 sorusuna yanıt veren 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ile 21 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 116).

Tablo 117. “Madde 36:Yönetici atama yönetmelikleri hazırlanırken mahkemelerin iptal ettiği yönetmelikler dikkate alınmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 36.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	8,285	4	2,071	3,700	,006
Gruplar içi	194,786	348	,560			
Toplam	203,071	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 36 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.[F =3,700, p > 0,01] (bkz. Tablo 117).

Tablo 118. “Madde 37: Yönetici atama yönetmeliklerinin adam kayırmalara müsait olduğunu düşünüyorum” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 37.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,849	4	,462	1,029	,392
Gruplar içi	156,242	348	,449			
Toplam	158,091	352			p>0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 37 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =1,029, p > 0,05] (bkz. Tablo 118).

Tablo 119. “Madde 38: Atama yönetmeliklerinin hazırlanmasında yönetici adaylarından ve hâlihazırda yöneticilik yapanlardan görüş alınması gerekir” ifadesinin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 38.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,627	4	,407	,888	,471
Gruplar içi	159,433	348	,458			
Toplam	161,059	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 38 sorusuna verdikleri cevaplar arasında hizmet süresine ilişkin anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F =,888, p > 0,05] (bkz. Tablo 119).

Tablo 120. “Madde 1:Okul yöneticileri eğitim yönetimi lisans programı mezunları arasından seçilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 1.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	3,636	4	0,909	1,643	,163
Gruplar içi	193,466	348	0,553			
Toplam	196,102	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 1 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,643, p > 0,05] (bkz. Tablo 120).

Tablo 121. “Madde 2:Okul yöneticileri eğitim yönetimi yüksek lisans programlarıyla yetiştirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 2.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,608	4	1,152	2,294	,059
Gruplar içi	174,735	348	,502			
Toplam	179,343	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 2 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,294, p > 0,05] (bkz. Tablo 121).

Tablo 122. “Madde 3:Okul yöneticileri hizmet içi eğitimlerle yetiştirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 3.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	20,919	4	5,230	10,108	,000
Gruplar içi	180,039	348	,517			
Toplam	200,958	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 3 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =10,108, p < 0,01]. Başka deyişle madde 3 sorusuna yanıt veren Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu mezunları, Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile Lisans düzeyi eğitim fakültesi vb. mezunları, Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile Yüksek lisans mezunları, Lisans düzeyi eğitim fakültesi vb. mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 122).

Tablo 123. “Madde 4:Okul müdürü olarak atanacaklarda A tipi kurumlar için en az 3 yıl, B tipi kurumlar için 2 yıl, C tipi kurumlar için 1 yıl idarecilik şartı aranmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 4.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,190	4	1,047	3,025	,018
Gruplar içi	120,490	348	,146			
Toplam	124,680	352			p< 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 4 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F = 3,025$, $p < 0,05$]. Başka deyişle madde 4 sorusuna yanıt veren 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları ile Lisans düzeyi eğitim fakültesi vb. mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 123).

Tablo 124. “Madde 5:Okul müdür yardımcısı olarak atanacaklarda 3 yıllık öğretmenlik tecrübesi aranmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 5.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	7,328	4	1,832	6,668	,000
Gruplar içi	95,618	348	,275			
Toplam	102,946	352			$p < 0,01$	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 5 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F = 6,668$, $p < 0,01$]. Başka deyişle madde 5 sorusuna yanıt veren 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları ile 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu mezunları, 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları ile Lisans düzeyi eğitim fakültesi vb. mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 124).

Tablo 125. “Madde 6: Okul yöneticileri atanırken son 3 yıllık sicil notu ortalaması iyiden aşağı olmamalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 6.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	11,146	4	,2,787	6,932	,000
Gruplar içi	139,879	348	,402			
Toplam	151,025	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 6 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =6,932, p < 0,01]. Başka deyişle madde 6 sorusuna yanıt veren Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları, 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları ile 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu mezunları, 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu mezunları ile Lisans düzeyi eğitim fakültesi vb. mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 125).

Tablo 126. “Madde 7: Atanacak olan yönetici, atanacağı kuruma öğretmen olarak atanabilecek şartları taşımalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 7.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,800	4	,700	3,532	,000
Gruplar içi	68,957	348	,198			
Toplam	71,756	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 7 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =3,532, p < 0,01]. Başka

deyişle madde 7 sorusuna yanıt veren 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 126).

Tablo 127. “Madde 8: Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri gibi yazılı başarı belgeleri dikkate alınmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 8.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	11,334	4	2,833	4,823	,001
Gruplar içi	204,445	348	,587			
Toplam	215,779	352			p< 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 8 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =4,823, p < 0,05] (bkz. Tablo 127).

Tablo 128. “Madde 9: Eğitim kurumlarına yönetici seçiminde MEB’ca yapılan seçme sınavı esas alınmalıdır ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 9.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	12,044	4	3,011	5,595	,000
Gruplar içi	187,276	348	,538			
Toplam	199,320	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 9 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =5,595, p < 0,01]. Başka deyişle madde 9 sorusuna yanıt veren Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile Yüksek lisans mezunları, 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu

mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 128).

Tablo 129. “Madde 10: Okul yöneticileri seçme sınavında başarılı olduktan sonra mülakat sınavını da başarması halinde atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 10.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,045	4	1,011	1,522	,195
Gruplar içi	231,218	348	,664			
Toplam	235,263	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 10 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,522, p > 0,05] (bkz. Tablo 129).

Tablo 130. “Madde 11: Okul yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü komisyonu tarafından sadece mülakat yapılarak atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 11.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,011	4	,503	1,561	,184
Gruplar içi	112,091	348	,322			
Toplam	114,102	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 11 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,561, p > 0,05] (bkz. Tablo 130).

Tablo 131. “Madde 12: Okul müdürü, kendi müdür yardımcılarını seçebilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 12.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	9,955	4	2,489	3,734	,005
Gruplar içi	231,915	348	,666			
Toplam	241,870	352			p < 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 12 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =3,734, p < 0,01]. Başka deyişle madde 12 sorusuna yanıt veren Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 131).

Tablo 132. “Madde 13: Okul müdür yardımcılığına sadece, okul müdürünün teklif edeceği kişiler başvurabilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 13.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,994	4	,249	3,734	,592
Gruplar içi	123,572	348	,666			
Toplam	124,567	352			p > 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 13 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =3,734, p > 0,05] (bkz. Tablo 132).

Tablo 133. “Madde 14: Okul müdürünün, müdür yardımcılarını seçmesinin sakıncaları olacağını düşünüyorum” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 14.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	3,696	4	,924	1,308	,267
Gruplar içi	245,798	348	,706			
Toplam	249,484	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 13 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,308, p > 0,05] (bkz. Tablo 133).

Tablo 134. “Madde 15: Okul yöneticilerinin seçiminde eğitim yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora derecesi olanlara öncelik verilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 15.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	10,709	4	2,677	5,347	,000
Gruplar içi	174,260	348	,501			
Toplam	184,969	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 15 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =5,347, p < 0,01]. Başka deyişle madde 15 sorusuna yanıt veren 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları ile Yüksek lisans mezunları, 2-4 yıllık Yüksekokulu mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 134)

Tablo 135. “Madde 16: Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri sübjektif ölçütlere göre verilebildiği için dikkate alınmamalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 16.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,12,645		4	3,161	5,993
Gruplar içi	183,559		348	,527		
Toplam	196,204		352			p< 0,01

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 16 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =5,993, p < 0,01]. Başka deyişle madde 16 sorusuna yanıt veren 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları ile Yüksek lisans mezunları, Lisans Düzeyi Eğitim Fakültesi vb., mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 135)

Tablo 136. “Madde 17: Okul müdür ve müdür yardımcıları öğretmenler tarafından seçilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 17.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,735		4	1,184	1,866
Gruplar içi	220,749		348	,634		
Toplam	225,484		352			p> 0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 17 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,866, p > 0,05] (bkz. Tablo 136).

Tablo 137. “Madde 18: Okul müdür ve müdür yardımcılığı, öğretmenler arasında dönüşümlü olarak yapılmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 18.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	,943		4	,236	,677
Gruplar içi	121,154		348	,348		
Toplam	122,096		352			p>0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 18 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,677, p > 0,05] (bkz. Tablo 137).

Tablo 138. “Madde 19: Okul yöneticisi yetiştirme işi MEB’ca politika haline getirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 19.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,936		4	1,234	2,250
Gruplar içi	190,894		348	,549		
Toplam	195,830		352			p> 0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 19 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,250, p > 0,05] (bkz. Tablo 138).

Tablo 139. “Madde 20: Yöneticiliğin okulu yoktur, yöneticilik bir tecrübe işidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 20.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	13,570	4	3,393	6,369	,000
	Gruplar içi	185,382	348	,533		
	Toplam	198,952	352			p< 0,01

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 20 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =6,369, p < 0,01]. Başka deyişle madde 20 sorusuna yanıt veren Öğretmen Okulu+Önlisans veya Lisans tamamlama mezunları ile Yüksek lisans mezunları, 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları ile Yüksek lisans mezunları, 2-4 yıllık Yüksekokulu mezunları ile Yüksek lisans mezunları, Lisans Düzeyi Eğitim Fakültesi vb., mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 139)

Tablo 140. “Madde 21: Okul müdürlerinin yerleri 5 yılda bir değiştirilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 21.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,546	4	1,137	2,107	,079
	Gruplar içi	187,697	348	,539		
	Toplam	192,244	352			p< 0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 21 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,107, p > 0,05] (bkz. Tablo 140).

Tablo 141. “Madde 22: Okul yöneticiliği bir meslek olarak görülmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 22.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	19,071	4	4,768	9,417	,000
	Gruplar içi	176,187	348	,506		
	Toplam	195,258	352		p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 22 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =9,417, p < 0,01]. Başka deyişle madde 22 sorusuna yanıt veren Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile 2-3 yıllık Eğitim Enstitüsü mezunları, Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile Lisans düzeyi eğitim fakültesi vb. mezunları, Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile Yüksek lisans mezunları, 2-3 yıllık Eğitim Enstitüsü mezunları ile 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu mezunları, 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu mezunları ile Lisans düzeyi eğitim fakültesi vb. mezunları, 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 141).

Tablo 142. “Madde 23: Okul yöneticilerine makam tazminatı verilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 23.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	11,094	4	2,773	3,594	,007
	Gruplar içi	268,566	348	,772		
	Toplam	279,660	352		p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 23 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =3,594, p < 0,01] (bkz. Tablo 142).

Tablo 143. “Madde 24: Okul müdürü gerek gördüğünde müdür yardımcısını değiştirebilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 24.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	18,940	4	4,735	7,442	,000
Gruplar içi	221,406	348	,636			
Toplam	240,346	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 24 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =7,442, p < 0,01]. Başka deyişle madde 24 sorusuna yanıt veren Öğretmen Okulu+Önlisans veya Lisans tamamlama mezunları ile Yüksek lisans mezunları, 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları ile Lisans Düzeyi Eğitim Fakültesi vb., mezunları, 2-3 yıllık Eğitim enstitüsü mezunları ile Yüksek lisans mezunları, 2-4 yıllık Yüksekokulu mezunları ile Yüksek lisans mezunları, Lisans Düzeyi Eğitim Fakültesi vb., mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 143)

Tablo 144. “Madde 25: Okul müdür yardımcılarının görevdeki ilk yılı stajyer yönetici olarak geçmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 25.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	1,266	4	,317	,658	,621
Gruplar içi	167,374	348	,481			
Toplam	168,640	352		p> 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 25 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =,658, p > 0,05] (bkz. Tablo 144).

Tablo 145. “Madde 26: Okul yöneticileri İl dışı tayin isteklerinde yönetici olarak atanabilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 26.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	7,194	4	1,799	4,544	,001
Gruplar içi	137,746	348	,396			
Toplam	144,941	352		p< 0,01		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 26 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =4,544, p < 0,01]. Başka deyişle madde 26 sorusuna yanıt veren Öğretmen Okulu+Önlisans veya Lisans tamamlama mezunları ile Yüksek lisans mezunları, 2-4 yıllık Yüksekokulu mezunları ile Yüksek lisans mezunları, Lisans Düzeyi Eğitim Fakültesi vb., mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 145)

Tablo 146. “Madde 27: Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, mevzuat ve genel kültür dışında kendi branşından da soru sorulmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 27.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	11,255	4	2,814	4,617	,001
Gruplar içi	212,066	348	,609			
Toplam	223,320	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 27 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =4,617, p < 0,01]. Başka deyişle madde 27 sorusuna yanıt veren 2-4 yıllık Eğitim Yüksekokulu mezunları ile Lisans düzeyi eğitim fakültesi vb. mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 146).

Tablo 147. “Madde 28: Okul müdür ve müdür yardımcısı seçme sınavında, sadece MEB mevzuatı ve Eğitim Yönetimi alanından soru sorulmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 28.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,277	4	1,069	2,001	,094
Gruplar içi	185,961	348	,534			
Toplam	190,238	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 28 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,001, p > 0,05] (bkz. Tablo 147).

Tablo 148. “Madde 29: Eğitim yönetimi ve denetimi lisans, yüksek lisans ve doktora dercesine sahip olanlar direkt olarak okul müdürü olarak atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 29.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,488	4	,622	1,048	,382
Gruplar içi	206,560	348	,594			
Toplam	209,048	352		p> 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 29 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,048, p > 0,05] (bkz. Tablo 148).

Tablo 149. “Madde 30: Okul yöneticileri seçiminde kurulan komisyonun takdir puanı genel başarı puanının %10’u kadar olmalı ve oybirliği ile geçerli olmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 30.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,777	4	1,194	2,520	,041
Gruplar içi	164,962	348	,474			
Toplam	169,739	352		p< 0,05		

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 23 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =2,520, p < 0,05] (bkz. Tablo 149).

Tablo 150. “Madde 31: Okul yöneticisi adaylarından, eğitim yönetimi alanında kurs ve seminer görenler tercih edilmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 31.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,584	4	,646	1,334	,257
Gruplar içi	168,962	348	,474			
Toplam	171,139	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 31 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,334, p > 0,05] (bkz. Tablo 150).

Tablo 151. “Madde 32: Performansı beğenilmeyen okul yöneticileri öğretmenliğe geri döndürülmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 32.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	4,000	4	1,000	1,910	,108
Gruplar içi	182,165	348	,523			
Toplam	186,164	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 32 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,910, p > 0,05] (bkz. Tablo 151).

Tablo 152. “Madde 33: Okul yöneticisi adaylarının yayımlanmış mesleki eserleri “Eser sayısı * 3” olarak başarı puanına eklenmelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 33.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	7,893	4	1,973	3,418	,009
Gruplar içi	200,934	348	,577			
Toplam	208,827	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 33 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =3,418, p < 0,01]. Başka deyişle madde 33 sorusuna yanıt veren Öğretmen Okulu+ Ön lisans veya Lisans tamamlama mezunları ile 2-3 yıllık Eğitim Enstitüsü mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 152).

Tablo 153. “Madde 34: Uzman ve Başöğretmen olan adaylardan başarılı olanlar öncelikli atanmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 34.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	5,072	4	1,268	2,182	,071
Gruplar içi	202,243	348	,581			
Toplam	207,314	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 34 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,182, p > 0,05] (bkz. Tablo 153).

Tablo 154. “Madde 35: Okul yöneticiliği atamalarında mülakata ve takdir puanına kesinlikle yer verilmemelidir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 35.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	2,724	4	,681	1,044	,384
Gruplar içi	227,038	348	,652			
Toplam	229,762	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 35 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =1,044, p > 0,05] (bkz. Tablo 154).

Tablo 155. “Madde 36:Yönetici atama yönetmelikleri hazırlanırken mahkemelerin iptal ettiği yönetmelikler dikkate alınmalıdır” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 36.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	5,008	4	1,252	2,200	,069
Gruplar içi	198,062	348	,569			
Toplam	203,071	352			p> 0,05	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 36 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [F =2,200, p > 0,05] (bkz. Tablo 155).

Tablo 156. “Madde 37: Yönetici atama yönetmeliklerinin adam kayırmalara müsait olduğunu düşünüyorum” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 37.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	6,000	4	,1,500	3,432	,009
Gruplar içi	152,090	348	,437			
Toplam	158,091	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 37 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =3,432, p < 0,01] (bkz. Tablo 156)

Tablo 157. “Madde 38: Atama yönetmeliklerinin hazırlanmasında yönetici adaylarından ve hâlihazırda yöneticilik yapanlardan görüş alınması gerekir” ifadesinin öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre ANOVA sonuçları

Madde 38.	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	p
	Gruplar arası	7,357	4	1,839	4,165	,003
Gruplar içi	153,702	348	,442			
Toplam	161,059	352			p< 0,01	

Analiz sonuçları, öğretmenlerin madde 38 sorusuna verdikleri cevaplar arasında eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [F =4,165, p < 0,01]. Başka deyişle madde 38 sorusuna yanıt veren Lisans Düzeyi Eğitim Fakültesi vb., mezunları ile Yüksek lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre belirlenmiştir(bkz. Tablo 157)

3.5. Anket Sorularına Verilen Cevap Toplamlarının Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz Sonuçları

3.5.1. Görev durumuna göre yönetici atama kriterlerine ilişkin öğretmen tutumları anlamlı bir farklılaşma göstermekte midir?

Öğretmenlerin görev durumlarına göre yönetici atama kriterlerine tutumlarını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 158’de gösterilmektedir.

Tablo 158. Öğretmelerin “Yönetici Atamaya İlişkin Görüşleri” ölçeği ile okuldaki görevlerine göre ANOVA sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	261,348	2	130,674	2,315	,100
Gruplarıçi	19755,343	350	56,444		
Toplam	20016,691	352			

Analiz sonuçları, öğretmenlerin uygulanan ölçeğe ilişkin görüşleri arasında okulda yapılan görev bakımından anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir [F=2.315, p>0.05].

3.4.2. Hizmet süresine göre yönetici atama kriterlerine ilişkin öğretmen tutumları anlamlı bir farklılaşma göstermekte midir?

Tablo 159. Öğretmelerin “Yönetici Atamaya İlişkin Görüşleri” ölçeği ile öğretmenlerin hizmet süresine göre ANOVA sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	889,743	4	222,436	4,047	,003
Gruplarıçi	19126,948	348	54,962		
Toplam	20016,691	352			p < 0,05

Analiz sonuçları, öğretmenlerin uygulanan ölçeğe ilişkin görüşleri arasında öğretmenlerin hizmet yılları bakımından anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir

[F=4.047, p<0.05]. Hizmet yılları farkların hangi yıllar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 6-10 yıl hizmet yılı olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 84,08$) ve hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 84,78$) görüşleri ile eğitim yılı 5 yıldan az olan öğretmenlerden ($\bar{X} = 79,73$) daha olumlu olduğu belirlenmiştir.

3.4.3. Eğitim durumuna göre yönetici atama kriterlerine ilişkin öğretmen tutumları anlamlı bir farklılaşma göstermekte midir?

Tablo 160. Öğretmelerin “Yönetici Atamaya İlişkin Görüşleri” ölçeği ile eğitim durumlarına göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	136,583	4	34,146	,598	,665
Gruplarıçi	19880,109	348	57,127		
Toplam	20016,691	352			

Analiz sonuçları, öğretmenlerin uygulanan ölçeğe ilişkin görüşleri arasında eğitim durumları bakımından anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir [F=0.598, p>0.05].

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sonuçlar

İlköğretim okullarına yönetici atamalarında kullanılan yöntemlerin ve kriterlerin belirtildiği ve bunların yıllar içerisindeki değişim durumlarının gösterilmek istendiği bu çalışmamızda, geçmiş yıllardaki uygulamalar, günümüzdeki yönetici atama uygulamaları ve ilköğretim kurumlarına yönetici seçiminde uygulanan yöntemlere ilişkin, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen, müdür yardımcısı ve müdürlerin görüşleri alınmıştır.

Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri gibi yazılı başarı belgeleri dikkate alınmalıdır ifadesine, ankete katılanlar ağırlıklı olarak yani %38,2 ile kısmen katılıyorum cevabında toplanmıştır. Ankete katılanların bu ifadeye verdikleri cevaba bakıldığında görevlerine ve hizmet süresine ilişkin anlamlı bir farkın olmadığını görüyoruz. Diğer yandan eğitim durumlarına göre ise anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Okul müdürünün, müdür yardımcılarını seçmesinin sakıncaları olacağını düşünüyorum ifadesine ankete katılanların büyük çoğunluğu yani %49,9'u katılmıyorum demiştir. Ankete katılanların cevapları arasında görev durumlarına ve hizmet sürelerine göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Ancak eğitim durumlarına göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticisi atamalarında adayların aylıkla ödül, takdir, teşekkür belgeleri subjektif ölçütlere göre verilebildiği için dikkate alınmamalıdır ifadesine ankete katılanlar ağırlıklı olarak yani %41,1'i katılmıyorum cevabı vermiştir. Ankete katılanların görev durumlarına ve hizmet sürelerine göre anlamlı bir fark yokken, eğitim durumlarına göre cevaplarda anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Yönetici atama yöneticiliklerinin adam kayırmalara müsait olduğunu düşünüyorum ifadesine ankete katılanların çoğunluğu yani %62'si katılmıyorum cevabı vermiştir. Ankete katılanların cevaplarına bakıldığında görev durumlarına ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farkın olduğu, buna karşın hizmet sürelerine göre aralarında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Okul müdür yardımcısı olacaklarda 3 yıllık öğretmenlik tecrübesi aranmalıdır ifadesine ankete katılanların çoğunluğu yani %75,1'i katılmıyorum demiştir. Ankete katılanların görev durumlarına göre cevaplarda anlamlı bir farkın olmadığı görülmüşken, hizmet sürelerine ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri atanırken son 3 yıllık sicil notu ortalaması iyiden aşağı olmamalıdır ifadesine ankete katılanların çoğunluğu yani %74,2'si katılmıyorum demiştir. Ankete katılanların cevaplarına bakıldığında bunların görev durumlarına ve hizmet sürelerine ilişkin anlamlı bir farkın olmadığı görülürken eğitim durumlarına ilişkin anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Uzman ve başöğretmen olan adaylardan başarılı olanlar öncelikli atanmalıdır ifadesine ankete katılanların büyük çoğunluğu yani %41,6'sı katılmıyorum cevabı vermiştir. Ankete katılanların cevaplarına bakıldığında bunların görev durumlarına, hizmet sürelerine ve eğitim durumlarına ilişkin anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Okul müdürü olarak atanacaklarda A tipi kurumlar için en az 3 yıl, B tipi kurumlar için 2 yıl, C tipi kurumlar için 1 yıl idarecilik şartı aranmalıdır ifadesine ankete katılanların büyük çoğunluğu yani %65,7'si katılmıyorum demiştir. Ankete katılanların cevaplarına bakıldığında görev durumuna göre anlamlı bir farkın olmadığı görülürken, hizmet süresine ve eğitim durumuna ilişkin anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri eğitim yönetimi lisans programı mezunları arasından seçilmelidir ifadesine ankete katılanların büyük çoğunluğu yani %46,2'si katılmıyorum demiştir. Ankete katılanların cevaplarına göre görev durumları ve hizmet sürelerine bakıldığında anlamlı bir farkın olduğu, diğer taraftan eğitim durumlarına göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticileri eğitim yönetimi yüksek lisans programlarıyla yetiştirilmelidir ifadesine ankete katılanların çoğunluğu yani %45,6'sı katılmıyorum demiştir. Ankete katılanların cevaplarına bakıldığında görev durumlarına ve hizmet sürelerine göre anlamlı farkın olduğu görülürken, eğitim durumlarına göre anlamlı farkın olmadığı görülmüştür.

Eğitim kurumlarına yönetici seçiminde MEB'ca yapılan seçme sınavı esas alınmalıdır ifadesine ankete katılanlar ağırlıklı olarak %41,9 oranıyla katılmıyorum demiştir.

Ankete katılanların cevaplarına bakıldığında görev durumlarına göre anlamlı bir farkın olmadığı, diğer taraftan hizmet süresine ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Okul yöneticileri seçme sınavında başarılı olduktan sonra mülakat sınavını da başarması halinde atanmalıdır ifadesine ankete katılanlar ağırlıklı olarak yani %40,5'i katılıyorum demiştir. Ankete katılanların cevaplarına bakıldığında görev durumlarına ve hizmet sürelerine göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür ve eğitim durumuna göre ise anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticileri Milli Eğitim Müdürlüğü komisyonu tarafından sadece mülakat yapılarak atanmalıdır ifadesine ankete katılanların %77,3'ü gibi bir çoğunluğu katılıyorum demiştir. Ankete verilen cevaplara bakıldığında görev durumlarına, hizmet süresine ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Okul müdürü, kendi müdür yardımcılarını seçebilmelidir ifadesine ankete katılanlar ağırlıklı olarak yani %48,2 ile katılıyorum demiştir. Ankete katılanların cevaplarına bakıldığında görev durumlarına, hizmet sürelerine göre ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Okul müdür yardımcılığına sadece okul müdürünün teklif edeceği kişiler başvurabilmelidir ifadesine ankete katılanların %78,8 gibi büyük bir kısmı katılıyorum demiştir. Ankete katılanların cevaplarına bakıldığında görev durumlarına ve hizmet sürelerine bakıldığında anlamlı bir farkın olduğu görülmüşken, eğitim durumlarına göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Okul müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenler tarafından seçilmelidir ifadesine ankete katılanların %45,5'i katılıyorum demiştir. Ankete göre görev durumlarına ve hizmet sürelerine göre anketi cevaplayanlar arasında anlamlı bir fark yokken, hizmet sürelerine göre anlamlı bir fark görülmüştür.

Okul müdür ve müdür yardımcılığı, öğretmenler arasında dönüşümlü olarak yapılmalıdır ifadesine ankete katılanların %75'i katılıyorum demiştir. Ankete katılanların cevaplarına göre görev durumlarına ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farkın olmadığı ve hizmet durumlarına göre anlamlı farkın olduğu görülmüştür.

Yönetici atamaları yönetmeliklerinde kullanılan ve kullanılabilir kriterlerin neler olması hususunda tutumlara bakıldığında, çalışanların okuldaki görevlerine ilişkin manidar bir farkın olmadığı görülmüştür.

Yönetici atama yönetmelik kriterleri ile ilgili verilen cevaplarda öğretmenlerin okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olması arasında anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin, yönetici atama yönetmeliklerinde kullanılan ve kullanılabilir kriterlerin neler olması hususunda tutumlarına bakıldığında, hizmet sürelerine göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Ankete katılanların sorulara yanıtlarına bakıldığında, hizmet sürelerine göre yönetici atama yönetmelikleri kriterlerine karşı tutumlarına ilişkin ise;

Hizmet yılları arasındaki farkların hangi yıllar arasında olduğuna ilişkin bulgulara göre, 6–10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenler ve 11–15 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin görüşlerinin, hizmet süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerden daha anlamlı olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin uygulanan ölçeğe verdikleri cevapların, eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığının olmadığı görülmüştür.

İlköğretim okullarına yönetici atanırken kullanılan yönetmeliklerin incelendiği bu araştırmamızda, belli konular üzerinde önemle durulmuştur. Eğitim kurumlarına yönetici atamalarında kullanılan yönetmeliklerin zaman içerisinde ne ölçüde değiştiğiyle ilgili olarak hazırladığımız çalışmamızda; yıllar içerisinde yönetici atama yönetmeliklerinde büyük değişikliklerin yapıldığı görülmüştür.

Yönetici atamalarında kullanılan kriterler ilk yönetmeliklerde genellikle sade bir özellik gösterirken, daha sonra çıkartılan yönetmeliklerdeki değerlendirmeler daha kapsamlı ve ayrıntılıdır. İlk yönetmeliklerde yönetici olmak için öğretmen olmak veya iki yıllık öğretmen olmak bile yeterli görülürken son yıllarda hazırlanan yönetmeliklerde çok daha fazla kriterin değerlendirildiği ve yüksek lisans ve doktora durumlarının öne çıkarıldığı ve tercih nedeni olduğu durumlara dönüldüğü görülmüştür.

Son yıllarda yöneticilerin atanmalarında esas alınmak üzere sınav sistemi getirilmiş ve yöneticiliklere atamalar sadece bu sınavda başarılı olanlar arasından yapılmıştır. Ancak bu uygulama daha sonraki yönetmeliklerle kaldırılmıştır.

Ülkemizde, siyasi baskı ve değişik amaçlarla yoruma açık ve istenilen kişiyi göreve getirmeye yönelik objektif kriterlere dayanmayan yönetmelikler idari yargı tarafından iptal edilmektedir. İdari yargı kararlarına baktığımızda yönetmeliklerin yürütmesini durdurma ve iptal gerekçeleri olarak bu yönetmeliklerin, yönetici adaylarının kariyer ve liyakat özelliklerine göre atanmasına uygun olmadığı, objektif kriterler getirmediği belirtilmekte ve özellikle mülakat ve takdir puanları kabul edilmemektedir. İdari yargının yorum ve karar gerekçelerinde mülakat ve takdir hakkıyla verilen puanların herhangi bir sağlam dayanağa oturtulmadığı ve hak etmeyen kişilerin bu şekilde mülakat ve takdir puanları kullanılarak atanma hakkı kazanabilecekleri belirtilmektedir.

Öneriler

Okul yöneticiliği, diğer profesyonel mesleklerde olduğu gibi bilimsel çalışmalardan faydalanılır hale getirilmelidir. Bunun için öncelikle okul yöneticiliği bir meslek olarak kabul edilmeli ve hem gelecek yöneticiler hem de mevcut yöneticiler için yetiştirme programları düzenlenmelidir.

Ayrıca yönetici atama yönergelerinde geçen lisans ve yüksek lisans düzeyinde çalışmalar yapmış olma niteliği tercih edilir olmaktan ziyade bir zorunluluk haline getirilmelidir.

Türkiye’de eğitim yöneticilerinin lisans eğitimi sonrasında belirli bir süre başarılı öğretmenlik yapmış olmalarının bir ön koşul olarak kabul edilmesi yerinde olup gelişmiş ülkelerdeki uygulamalarla örtüşmektedir. Buna karşılık yönetici adaylarının yetiştirilmesine dönük hizmet içi eğitim programlarının lisansüstü eğitim programları halinde uygulanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Başka bir ifadeyle üniversitelerde ya da Milli Eğitim Bakanlığında süren kısa dönemli yetiştirme kursları yerine söz konusu eğitimler en azında bir tezsiz yüksek lisans halinde birkaç yarıyla yayılmış biçimde uygulanmalıdır. Bu programlara devam edecek yönetici adayları maaşlı izinli olarak görevlendirilmelidir. Zira mevcut eğitim yönetimi alanındaki lisansüstü programlara devam eden öğretmen ya da yönetici adayları büyük

güçlüklerle karşılaşmaktadır. Gelişmiş bazı ülkelerde olduğu gibi eğitim yöneticisi yetiştirme amacına dönük lisansüstü programlarda ya da diğer hizmet içi programlarda görev alacak kişilerde öğretmenlik deneyimi ve eğitim yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora yapmış koşulunun aranması uygun görülmektedir.

Türkiye’de eğitim yönetimi alanındaki lisansüstü programları içerik analizi yapılmalıdır. Çağdaş gelişmeler ışığında beklenti ve gereksinimlere göre söz konusu programlar yeniden yapılandırılmalıdır.

Eğitim yönetimi alanını konumlandırırken eğitimin işlevlerinin de göz önünde bulundurulması, eğitim yöneticilerinin her şeyden önce mevcut sorunları anlayıp, yorumlayarak çözümler getirebilecek yeterliliklere sahip olarak yetiştirilmesi önem taşımaktadır.

Okul yöneticiliğinin konum olarak daha saygın bir yere gelebilmesi için, bu yöneticilerin atanmalarında kullanılacak yönetmeliklerin hazırlanmasında çok dikkatli davranılması gerekmektedir. Yöneticiler, her yere çekilebilen, adam kayırmayı sağlayan değil, objektif, herkes için adaletin sağlandığı yönetmeliklerle atanmalıdır. Ancak bu şekilde atanan yöneticilerin astlarınca kabul edileceği ve hak ederek bu göreve geldiğine saygı gösterileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- AÇIKALIN, Aytaç, (1998), *Toplumsal Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*, Pegem A Yay, Ankara
- AÇIKGÖZ, Kemal, (1994), *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*, Kanyılmaz Matbaası, İzmir
- ADA, Şükrü, *İlköğretim Kurumlarında Okul Yöneticilerinin Geliştirilmesi*, <http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say%C4>, 28.08.2008
- AKSU, Mualla Bilgin, (2004), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilik Eğilimleri:Malatya Örneği*, İnönü Üniv. Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:5, Sayı:8, Malatya
- AKYÜZ, Yahya, (2006), *Türk Eğitim Tarihi*, PegemA Yay, Ankara
- ALKAN, Cevat, (1979), *Eğitim Ortamları*, Ankara
- AYDIN, Mustafa, (2005), *Eğitim Yönetimi*, Hatipoğlu Yay, Ankara
- BAŞAR, Hüseyin, (2000), *Eğitim Denetçisi*, PegemA Yay, Ankara
- BAŞAR, Hüseyin, (2002), *Sınıf Yönetimi*, PegemA Yay, Ankara
- BAŞARAN, İbrahim Ethem, (1984), *Eğitime Giriş*, Sevinç Matbaası, Ankara
- BAŞARAN, İbrahim Ethem, (2006), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ekinoks Yay, Ankara
- BURSALIOĞLU, Ziya, (2000), *Eğitimde Yönetimi Anlamak Sistemi Çözmek*, PegemA Yay, Ankara
- BURSALIOĞLU, Ziya, (2002), *Okul yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, PegemA Yay, Ankara
- CEMALOĞLU, Necati, (2005), *Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar*, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 2, Ankara

- ÇAKIR, Turan, (1999), *Cumhuriyetim 75. yılında Türk Milli Eğitiminde İlköğretim*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- ÇAKIR, Turan, (2003), *Okul Öncesi Eğitim Kurumları Denetim Etkinliklerinde Çok Boyutlu Denetsel Etkililik Modeline İlişkin Denetçi Yönetici ve Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri*, Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- ÇELİK, Vehbi, (1990), *Okul Yöneticilerinin Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına İlişkin Görüşleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ
- ÇELİK, Vehbi, (2002), *Okul Kültür ve Yönetimi*, PegemA Yay, Ankara
- DEWEY, J, (1916), *Democracy and Education*, New York
- DOĞAN, M, (1996), *Büyük Türkçe Sözlük*, İz Yayıncılık, İstanbul Eğitim Basımevi, İstanbul
- ERDOĞAN, İrfan, (2000), *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*, Sistem Yay, İstanbul
- ERTÜRK, Selahattin, (1974), *Eğitimde Program Geliştirme*, Meteksan Yayınevi, Ankara
- GOOD, C. V, (1959), *Dictionary of Education*, New York
- <http://ansiklopedi.turkcebilgi.com/Eğitim/07.02.2008>
- ILGAR, Lütfü, (2005), *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*, Beta Basım, İstanbul
- KARASAR, Niyazi, (2005), *Bilimsel Araştırma Yöntem, İlkeler, Teknikler*, Altıncı Basım, Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., Ankara
- KARİP, Emin, (2004), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*, Pegem A Yay, Ankara
- KARSLI, Mehmet Durdu, (2004), *Yönetimsel Etkililik*, Pegem A Yay, Ankara
- KAYA, Yahya Kemal, (1996), *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*, Bilim Yay, Ankara

- Merkezi Hükümet Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri, (1966), *Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu Raporu*,
<http://www.todaie.gov.tr/pdf/MEHTAP.PDF>, 26.08.2007
- On Altıncı Milli Eğitim Şurası, (1999), MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul
- On Beşinci Milli Eğitim Şurası, (1996), “ 2000’li Yıllarda Türk Milli Eğitim Sistemi” MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul
- On Dördüncü Milli Eğitim Şurası, (1993), MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul
- Resmi Gazete, (04 Mart 2006), *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- Resmi Gazete, (11 Ocak 2004), *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik*, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- Resmi Gazete, (13 Nisan 2007), *Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği*, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- Resmi Gazete, (23 Eylül 1998), *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik*, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- Resmi Gazete, (30 Kasım 2000), *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ve Atanmaları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- Resmi Gazete, (5 Ekim 1990), *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ve Atanmaları Hakkında Yönetmelik*, Başbakanlık Basımevi, Ankara

- Resmi Gazete, (6 Eylül 1971), *İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmaları Hakkında Yönetmelik*, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- Resmi Gazete, (6 Temmuz 1975), *İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmaları Hakkında Yönetmeliğin Değiştirilmesine Dair Yönetmelik*, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- Resmi Gazete, (7 Haziran 1993), *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği*, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- SMİTH, P. G, (1965), *Philosophy of Education*, New York
- ŞİMŞEK, Hasan, (2002), *Türkiye’de Eğitim Yöneticisi Yetiştirilemez*, 21. Yüzyılın Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu,
<http://www.hasansimsek.net/pdf%20makale%20metinleri.html>, 28.07.2007
- ŞİMŞEK, Hasan, (2004), *Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı Örnekler ve Türkiye İçin Öneriler*,
<http://www.hasansimsek.net/pdf%20makale%20metinleri.html>, 28.07.2007
- ŞİŞMAN, Mehmet, (2002), *Öğretim Liderliği*, Pegem A Yay, Ankara
- ŞİŞMAN, Mehmet ve Selahattin Turan, (2002), *Dünyada Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesine İlişkin Başlıca Yönelimler ve Türkiye İçin Çıkarılabilecek Bazı Sonuçlar*, 21. Yy. Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu,
http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2004_cilt2/sayi_1/13-26.pdf
- ŞİŞMAN, Mehmet ve Selahattin Turan, (2004), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*, PegemA Yay, Ankara
- ŞİŞMAN, Mehmet, (2002), *Eğitimde Mükemmellik Arayışı*, Pegem A Yay, Ankara
- ŞİŞMAN, Mehmet, (2003), *Öğretmenliğe Giriş*, Pegem A Yay, Ankara
- TAYMAZ, Haydar, (*Okul Yönetimi*), PegemA Yay, Ankara
- Tebliğler Dergisi, (1961), *İlköğretim ve Eğitim Kanunu*, Sayı: 1137, Milli Eğitim Basımevi, Ankara

- Tebliğler Dergisi, (1970), *Özel Öğretim Kurumları Yönetici ve Öğreticilerinde Aranacak Nitelik ve Şartlara Ait Yönetmelik*, Sayı: 1606, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- Tebliğler Dergisi, (1978), *İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmaları İlişkin Yönetmelik*, Sayı: 2001, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- Tebliğler Dergisi, (1981), *Özel Öğretim Kurumları Yönetici ve Öğreticilerinde Aranacak Nitelik ve Şartlara Ait Yönetmeliğin Değiştirilmesi Hakkında Yönetmelik*, Sayı: 2101, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- Tebliğler Dergisi, (1982), *İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmaları Hakkında Yönetmeliğin Değiştirilmesine Dair Yönetmelik*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- Tebliğler Dergisi, (1983), *Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin Atanmalarına ve Görevden Alınmalarına İlişkin Yönetmelik*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- Tebliğler Dergisi, (1985), *Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticilerinin Atanmalarına ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönerge*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- Tebliğler Dergisi, (1985), *Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticilerinin Atanmalarına ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönergenin Değiştirilmesine Dair Yönerge*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- Tebliğler Dergisi, *Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönerge*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- TEKİŞİK, Hüseyin Hüsnü, (2007), *Çağdaş Eğitim Dergisi*,
<http://www.cagdasegitim.org/?set=hhtekisik,11.09.2007>
- ÜLKEN, Hilmi Ziya, (2003), Ülken Yay, İstanbul
- VARIŞ, Fatma, (1989), *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara Üniv. Basımevi, Ankara