



**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI ANABİLİM DALI**



**ÖZEL EĞİTİM MERKEZLERİNDEKİ
YÖNETSEL YETERLİĞİN YÖNETİCİ-ÖĞRETMEN VE
VELİLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAMET ODUNCU

**Danışmanlar: Doç. Fahriye ALTINAY AKSAL
Doç. Dr. Zehra ALTINAY GAZİ**

**Lefkoşa
Haziran 2012**

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,



Bu çalışma jürimiz görüşlerine göre Eğitim Yönetimi Denetimi Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan.....
Yrd. Doç. Dr. Gökmen DAĞLI

Üye.....
Doç. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL (Danışman)

Üye.....
Doç. Dr. Zehra ALTINAY GAZİ (Danışman)

Üye.....
Yrd. Doç. Dr. Ahmet GÜNEYLİ

Onay
Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../2012

Lefkoşa
Prof. Dr. Cem BİROL
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Yönetmelik Yeterlik okul başarılarının artırılmasını amaçlar. Yönetici-öğretmen ve ailelerin Yönetmelik Yeterlik ile ilgili beceriler okulda kurulan ilişkilerin geliştirilmesini kapsamaktadır. Okul-Aile işbirliği her ne kadar yasalarda geçen hükümlerle gerekliliği belirlenmiş olsa da uygulama alanında günümüzde halen pek çok ülke için işbirliğin sağlanması güç olmaktadır. Literatür’de Yönetmelik Yeterliğin okuldaki başarıya ve okul-aile işbirliğine yönelik birbirinden farklı sonuçlarla karşılaşılmıştır. Bunun nedeni Yönetmelik Yeterlik kavramının, pek çok değişkeni barındırıyor olması ve bu kavramın farklı şekillerde tanımlanıyor olmasıdır. Her ne kadar Yönetmelik Yeterlik okuldaki başarıya ve okul-aile işbirliğine etki ettiği açıkça ortaya konulmasa da araştırma bulguları Yönetmelik Yeterlik okuldaki başarıya ve okul-aile işbirliği becerilerini artırdığını göstermektedir. Bu literatür taramasında Yönetmelik Yeterlik ve okul-aile işbirliğine engelleyen etmenler açıklanmaya çalışılmıştır. Yönetmelik Yeterlik ve okul-aile işbirliği çalışmaları ayrıntılı olarak yer verilmiş, bu çalışmaların bulunduğu farklı sonuçlar ve nedenleri tartışılmıştır. Yönetmelik Yeterlik ve okul-aile işbirliğin sağlanması, okul açısından Yönetmelik Yeterliğin destekleyici stratejilere değinilmiştir.

Özel Eğitim Merkezleri, öğrencileri içinde buldukları kültürü yaşatıp geliştirmek, kendini gerçekleştirmek, insanlık değerlerini taşıyıp ve sahip çıkan iyi yurttaş, iyi birey olarak yetiştirme ve kendi kendine yeter amacını güder. Bu hedefe ulaşmak için üretilen çözümler ve izlenen yollar bazen olumsuz sonuçlar da üretebilmektedir. Bu çalışma da, okul-aile işbirliği ve Yönetmelik Yeterlik konularına ışık tutmak amaçlanmıştır.

Çalışmam süresince, bana farklı yöntemlerle ışık tutan pek çok kişilere teşekkür etmek isterim. Değerli görüş ve önerilerinden yararlandığım, Sayın Yrd. Doç. Dr. GÖKMEN DAĞLI’ya ve Yrd. Doç. Dr. Ahmet GÜNEYLİ’ye değerli eleştiri ve görüşleriyle tezimi geliştirmemi ve olgunlaştırmamı sağlayan hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL’a ve Doç. Dr. Zehra ALTINAY GAZİ’ye teşekkürlerimi sunarım.

SAMET ODUNCU

Haziran 2012

Lefkoşa

ÖZET

ÖZEL EĞİTİM MERKEZLERİNDEKİ YÖNETSEL YETERLİĞİN YÖNETİCİ-ÖĞRETMEN VE VELİLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

ODUNCU, Samet

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi Ekonomisi ve Planlama Anabilim Dalı

Tez Danışmanları: Doç.Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Ve

Doç. Dr. Zehra ALTINAY GAZİ

Haziran 2012

Bu araştırmada, Özel Eğitim Merkezlerinin etkin, yeterli ve verimli bir biçimde faaliyet gösterebilmelerini sağlamak ve Özel Eğitim Merkezlerinde görev yapan yönetici-öğretmen ve bu merkezlerde öğrencileri bulunan velilerin işbirliğini en uygun düzeye çıkarmak amaçlanmıştır. Ayrıca bu araştırmanın amacı KKTC'deki özel eğitim merkezlerinde Yönetsel yeterliğin yönetici-öğretmen-velilerin görüşlerine göre görüşlerine göre incelenmesine yönelik çözüm önerileri geliştirmektir. KKTC'deki özel eğitim merkezlerindeki Yönetsel yeterliğin yönetici-öğretmen-velilerin görüşlerine göre yeterli olup olmadığını araştırmaktadır.

Verilerin toplanmasında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi 2011-2012 eğitim-öğretim yılında KKTC'de bulunan (5) Özel Eğitim Merkezlerinde görevli (4) yönetici, (18) öğretmen ve (56) veliden oluşmaktadır. Yönetici- öğretmen ve velilere, Al(2007) görüşlerine göre geliştirilen (79 maddeden oluşan) ölçekten 42 madde alınarak oluşturulan anket uyarlanmıştır. Ölçekten elde edilen verilerin analizi SPSS 16 programında yapılmıştır. Ankete katılanların cevap verdiği ankette, "KKTC'deki özel eğitim merkezlerinde Yönetsel yeterliğin yönetici-öğretmen-velilerin görüşlerine göre algılanma düzeylerin"de anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan karşılaştırmalarda değişkenler ikili ise bağımsız gruplar t testi, değişkenin üç veya daha fazla olduğu durumda ise tek yönlü varyant analizi (ANOVA), uygulanmıştır. Ayrıca cinsiyet, görev dağılımları, okulla devam yılları vb. kişisel bilgilerde frekans ve

yüzdeler oranları tespit edilerek, yapılan istatistiksel çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Araştırmada yapılan analizler sonucunda, yönetici-öğretmen ve velilerin işbirliği konusunda -her zaman- görüş belirtileri ortaya çıkmıştır. Ayrıca yönetici-öğretmen ve velilerin Yönetimsel Yeterlik ile ilgili görüşleri arasında cinsiyet, statü, okuldaki durum, kıdem ve sınıf mevcudu değişkenleri bakımından görüş "fark"lılığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Takım yönetimi, Yönetim (Özel Eğitim Merkezlerinde yönetim), Örgüt Verimliliği, Yönetimsel etkinlik, Yönetimsel Yeterlik.

ABSTRACT

THE CONTRIBUTION OF THE COOPERATION, COMMUNION AND SOLIDARITY BETWEEN MANAGERS, TEACHERS & PARENTS, TO ORGANISATIONAL EFFICIENCY AND MANAGERIAL COMPETENCY, IN SPECIAL EDUCATION SCHOOLS IN TRNC

ODUNCU, Samet

Master's Thesis, 2012

Supervisor: Asst. Doç.Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

And

Doç. Dr. Zehra ALTINAY GAZI

The purpose of this research is, to show that for Special Education Schools, to be able to function effectively and productively, the level of cooperation activities between managers/administrators and teachers serving at Special Education Schools and the parents of students in these schools should become optimal. Another aim of this research is to define the existing situation according to the views of managers/administrators, teachers and parents regarding the cooperation of such managers/administrators, teachers and parents and to develop solution options in order to improve such cooperation. It will, in this paper, be studied whether the contribution of the cooperation, communion and solidarity between managers, teachers and parents, to organisational efficiency and managerial competency within the context of team management, are adequate in special education centres in TRNC.

The universe of the research which is in the descriptive survey model, Qualitative research method has been used in collecting data. The universe of the research consists of 5 managers/administrators and 21 teachers serving at 5 Special Education Centres in TRNC and 113 parents, children of whom go to such schools, within the 2011-2012 Academic year. The Questionnaire of managerial Competencies developed by Al (2007) has been applied to all Special Education Centres. To the teachers and parents 42 of the 79 values developed by Al (2007) have been applied. 4 managers and 18 teachers employed in 5 Special Education Centres and 56 parents answered the above mentioned

questionnaire. The analysis of the data obtained by the Scale was done in SPSS 16 programme. The characteristics and disciplinary problems of the participants and their suggestions for the solution of these problems have been compared. In the comparisons, if the variants are double, the t test has been used; if the variants are triple or more, the single variant analysis (ANOVA) has been applied. In addition, the frequency and percentages of sex, distribution of tasks, age ranges etc have been determined and at the statistical analysis, the level of relevance has been taken as .05. Solution approaches developed as a result of the study: It has been observed from the analysis carried out that, managers/administrators and teachers have negative opinions regarding the cooperation among managers/administrators, teachers and parents. No relevant difference has been found out with respect to sex, age, status, branch, seniority and number of students in their classes, regarding cooperation among managers/administrators, teachers and parents. It has also been observed during the analysis of the interviews with managers/administrators, teachers and parents that there are many common opinions regarding the solution of the problems, however, for the solutions to be functional all parties expect guidance, and therefore the problems persist.

Key words: Team management, management (Management in Special Education Centres), Organisational effectiveness, managerial competency, Special Education, Cooperation between school and parents.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR VE SEMBOLLER.....	xi
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Giriş.....	1
1.2. Problem Durumu.....	3
1.3. Problem Cümlesi.....	4
1.4. Alt Problemler.....	4
1.5. Araştırmanın Amacı	6
1.6. Araştırmanın Önemi.....	6
1.7. Varsayımlar	7
1.8. Sınırlılıklar	7
1.9. Tanımlar	8
BÖLÜM 2.....	10
KURAMSAL ÇERÇEVE	10
2.1. Araştırmanın Kuramsal Boyutu	10
2.1.1.Eğitim	10
2.1.2. Özel Eğitim.....	11
2.1.3. Özel Eğitimin Temel İlkeleri.....	11
2.1.4. Yönetim	12
2.1.5. Eğitim yönetimi	13
2.1.6. Okul Ortamı.....	14
2.1.7. Öğretmenlerin Tutum ve Davranışları.....	14
2.1.8. Eğitimde Ailenin Yeri	15
2.1.9. Yöneticiler	16
2.1.10. Destekleme	17

2.1.11. İletişim.....	17
2.1.12. Yönetimsel Yeterlik.....	17
2.1.13. Yönetim – Yeterlik İlişkisi.....	18
2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı.....	19
2.2.1. Yönetimsel Yeterlik Ölçeği.....	19
2.2.2. Özel Eğitim Merkezlerinde Yönetimsel Yeterlik.....	20
2.2.3. Yeterlik Kavramı.....	20
2.2.4. Yeterlik Modellerinin İşlevi.....	21
2.2.5. Yeterlik Türleri.....	22
2.2.6. Yeterlik Temeli.....	23
2.2.7. Buzdağı Yeterlik Modeli.....	23
2.2.8. Yeterlik Modelleri.....	24
2.2.8.1. Davranışsal Yaklaşım.....	24
2.2.8.2. Standart Yaklaşım.....	25
2.2.8.3. Durumsal yaklaşım.....	27
2.2.9. Yöneticilerin Yeterlikleri.....	28
2.2.10. Yönetimsel Yeterliğin Alt Boyutları.....	30
2.2.10.1. Örgütsel İklim (Okulda İşbirliği boyutunda).....	30
2.2.10.2. Amaç ve Eylem Yönetimi.....	31
2.2.10.3. İnsan Yönetimi.....	31
2.2.10.4. İletişim Yeterliği.....	32
2.2.10.5. Güçlendirme.....	33
2.2.10.6. Teknolojiyi Kullanma.....	33
2.3.İlgili Araştırmalar.....	34
BÖLÜM 3.....	40
YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırmanın Modeli.....	40
3.2 Evren.....	41
3.3 Örneklem.....	42
3.4 Veri Toplama Aracı.....	43
3.5 Verilerin Analizi İçin İstatistikî Teknikler.....	44
BÖLÜM 4.....	49
BULGULAR VE YORUMLAR.....	45
4.1. Ankete Cevap Verenlerin Demografik Özellikleri.....	45
4.2. Anketin güvenilirlik katsayısı.....	48

4.3. Yönetmel Yeterlik Ölçeği Anket sonuçları.....	52
4.3.1. Yönetmel Yeterlik GörüşlerinDüzeyi	52
4.3.2. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları.....	53
4.3.4. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	62
4.3.5. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Mezun Okul Arasındaki İlişki	63
4.3.6. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Öğrenci Devam Yılı Arasındaki Anlamlılık Farkı.....	66
4.3.7. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Öğrenci Devam Yılı Arasındaki İlişki	68
4.3.8. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Okuldaki durumu Arasındaki İlişki.....	70
BÖLÜM 5.....	72
SONUÇ VE TARTIŞMA	72
BÖLÜM 6	75
ÖNERİLER.....	75
6.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	75
6.2. Araştırmaya Yönelik Öneriler.....	75
6.3. Okul-Aile İşbirliğinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	76
6.4. Aile Katılımını Artırmak İçin Öneriler	76
KAYNAKÇA.....	77
EKLER	87
EK. 1 YÖNETSEL YETERLİK ÖLÇEĞİ	87
EK. 2 YÖNETSEL YETERLİK ÖLÇEĞİ (Tezde Kullanılan).....	91
EK. 3 ÖZGEÇMİŞ.....	95
EK. 4 ANKET İZİN.....	916

TABLolar VE ŐEKİLLER LİSTESİ

Tablo.1 Yeterlik Türleri.....	22
Tablo.2 Yeterlik Temeli.....	23
Tablo.3 Shroder'in Yüksek Performans Yeterlikleri.....	24
Tablo.4 MCI'nın Kişisel Yeterlik Modeli.....	26
Tablo.5 Araştırmanın Evreni (Okul Adları).....	41
Tablo.6 Araştırmaya Katılacak Kişi Sayısı.....	42
Tablo.7 Araştırmanın Örneklemi.....	42
Tablo.8 Araştırmaya Katılan Kişilerin Okuldaki durum Özellikleri.....	45
Tablo.9 "Yönetmel Yeterlik Ölçeği"nin Güvenirlik Katsayısı.....	48
Tablo.8 "Yönetmel Yeterlik Ölçeği"nin Faktör Analiz Sonuçları.....	48
Tablo.11 Yönetmel Yeterlik Algılarının Düzeyi.....	52
Tablo.12 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutlarından Amaç ve Eylem Yöntemi Ortalamaları.....	53
Tablo.13 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutlarından İletişim Ortalamaları.....	54
Tablo.14 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutlarından Güçlendirme Ortalamaları.....	55
Tablo.15 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutlarından İnsan Yönetimi Ortalamaları.....	57
Tablo.16 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutlarından Teknoloji Kullanma Ortalamaları.....	58
Tablo.17 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutlarından Okulda İşbirliği Ortalamaları.....	59
Tablo.18 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutların kendi aralarındaki ilişki Ortalamaları.....	61
Tablo.19 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutları ile Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	62
Tablo.20 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutları ile Mezun Okul Arasındaki İlişki.....	64
Tablo.21 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutlarıyla Öğrenci Devam Yılı Anlamlılık Farkı...67	
Tablo.22 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutlarıyla Öğrenci Devam Yılı Arasındaki İlişki...69	
Tablo.23 Yönetmel Yeterliğin Alt boyutlarıyla Okul Durumu Arasındaki İlişki.....	71
Şekil.1 Buzdağı Yeterlik Modeli.....	23
Şekil.2 İş Rollerini, Standartlar, Öğrenme, Değerlendirme ve Nitelikler Arasındaki İlişki.....	27
Şekil.3 Puan Derecesi.....	43

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
SPSS	: Startistical Package for Social Sciences
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
MEGSB	: Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı
Akt.	: Aktaran
α	: Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı
p	: Anlamlılık düzeyi
n	: Katılımcı sayısı
Sd	: Serbestlik derecesi
%	: Geçerli yüzde
X	: Ortalama
Ss	: Standart sapma

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar üzerinde durulmuştur.

1.1. Giriş

Sürekli değişen ve gelişen dünyaya ayak uydurmaya çalışan her birey yaşamı boyunca eğitim faaliyetlerine katılmak zorundadır. Ancak bu sayede birey toplumun bir parçası olduğunun farkına varır, üreten ve bireysel gereksinimlerini karşılayan bir birey olarak sosyal çevrede yerini bulur. Her insan diğer insanlardan farklı fiziksel, zihinsel özellik ve yeteneklerle dünyaya gelmektedir. Bu nedenle bazı bireylerin çevresinde var olan uyarıcıları alma, algılama ve bu uyarıcılara tepki verme mekanizmalarındaki yetersizlikler, özürler veya üstünlükler onların akranlarından farklı olmalarına yol açmaktadır. Bu durum doğuştan veya yaşamının bir bölümünde özel gereksinime muhtaç olmalarına neden olabilir. Özel gereksinimli bireyler bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal özellikleri yönünden akranlarından farklı gereksinimleri olan bireylerdir (Kargın, 2004).

Eğitimde amaç; bireylerin gereksinimleri ve bireysel farklılıkları göz önüne alınarak geliştirilecek olan programlar ile bireylere, iletişim, kendini gerçekleştirme, üretici olma yeterliği kazandırmaktır. Bundan dolayı eğitim, toplumu oluşturan her bireye engelli veya normal ayırımı yapmadan bu Yeterlikleri kazandırmak durumundadır. Bunu sağlamak için de eğitim politikaları sadece normal öğrencilere göre değil özel gereksinimli öğrenciler de dikkate alınarak yapılmak zorundadır (Özabacı, 2004).

Okul, öğrenci, öğretmen, yönetici, velilerin, yakın çevre ve eğitimle ilgili sivil toplum örgütleriyle bir bütün oluşturur ve var olan bütün unsurlar birbirleriyle etkileşim içindedir. Okulun belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için öğrencinin toplumsallaşmasında okulun ve ailenin birbirlerini bütünlemesi ve tutarlılık göstermeleri sağlanmalıdır (Kebeci, 2006).

Kurumun, üyelerinin performanslarına katkıda bulunabilmesi için etkin ekip çalışması ve toplantı yönetimini uygulamasını sağlamak, ekip çalışması ve toplantı yönetimini tüm faaliyetlerde etkinleştirmek yoluyla bireysel ve kurumsal başarıyı kaçınılmaz kılmak, böylece kurumların hedeflerine çalışanları vasıtasıyla ulaşmasını sağlamaktır. Aynı şekilde özel eğitime gereksinimi olan bireylerin kendi gereksinimleri doğrultusunda en üst düzeyde gelişimlerini sağlamak için uygun eğitim ortamları sağlanmalıdır (Kargın, 2004).

Özel eğitime muhtaç olan bireylerin eğitimi diğer bireyler gibi, ilk olarak ailede başlar; daha sonra oyun çevresi, okul, kitle iletişim araçları, akran grupları ve ekonomik kurumlardaki etkileşimlerle işbirliği içinde devam eder ve böylece bireyin sosyal etkileşim çemberi giderek genişler. Ancak Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin önüne çeşitli engeller (fiziksel, psikolojik, toplumsal...) çıkar. Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin, diğer akranlarının seviyesine çıkarmak, sosyal ve duygusal yönden bütünleştirmek ve ihtiyaçlarının karşılatırmak önemlidir (Sucuoğlu ve Özokçu, 2005).

Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin uygun eğitim ortamı ve diğer akranlarının seviyesine çıkarmak için okul yöneticisinin; planlama, örgütleme, yürütme, eşgüdüm sağlama ve denetim işlevlerini tam anlamıyla yerine getirmesi, yönetim işlerinde de en az girdiyle en fazla çıktıyı alması gerekmektedir (Scholl, 2003).

Okulun MEB görüşlerine göre belirlenen amaçlara ulaşması ve çevresine daha etkili olması, okul ve aile arasındaki işbirliğinin okuldaki süreçlere katılımını zorunlu kılmaktadır. Yönetimsel yeterliğin tanımı üzerinde düşünürler arasında henüz tam bir fikir birliğine varılmamıştır. Yeterlik, örgütün amaçlarını gerçekleştirme derecesidir. Yönetimsel yeterliği, örgütün çıktılarının mümkün olan bütün yollardan (ekonomik, teknolojik, siyasal, vb.) en yüksek düzeye çıkarılması olarak tanımlamaktadır. Okul, öğrenci, öğretmen, yönetici, velilerin, yakın çevre ve eğitimle ilgili sivil toplum örgütleriyle bir bütün oluşturur ve var olan bütün unsurlar birbirleriyle etkileşim içindedir. Okulun belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için öğrencinin toplumsallaşmasında okulun ve ailenin birbirlerini bütünleşmesi ve tutarlılık göstermeleri sağlanmalıdır (Kebeci, 2006).

1.2. Problem Durumu

Bu araştırma; söz konusu olan “KKTC’de bulunan özel eğitim merkezlerindeki Yönetsel yeterliğin yönetici-öğretmen ve velilerin görüşlerine göre incelenmesi ” amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada, “KKTC’de bulunan özel eğitim merkezlerindeki Yönetsel yeterliğin yönetici-öğretmen ve velilerin görüşlerine göre incelenmesi” konusunda kişilerin ne ölçüde görevlerini yerine getirdikleri araştırılarak uygulamalara açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada yurt içinde ve yurt dışında konu ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Bu araştırmanın yürütülmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmanın evreni, KKTC’de bulunan 5 Özel Eğitim Merkezi ve bu okullarda görevli 5 yönetici, 21 öğretmen ve 113 öğrenci velisinden oluşmaktadır. Ankete katılanlar ise, 4 yönetici, 18 öğretmen ve 56 öğrenci velisidir.

Veri toplama aracının geliştirilmesi için öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Elde edilen bilgiler doğrultusunda, çözüm önerileri ve çözüm seçenekleri olmak üzere Al (2007)’in hazırlamış ve kullanmış olduğu ölçek kullanılmıştır. Deneklerin ölçek sorularına verdikleri yanıtlar araştırmacı görüşlerine göre kod numarası sırasına göre bilgisayara yüklenmiştir. Bu verilerin analizi SPSS 16 programı kullanılarak yapılmıştır. Ankette çıkan sonuçlar yorumlanmıştır

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetin (KKTC)’de özel eğitim alanında çalışan yönetici ve öğretmenlerin çalıştığı okul ortamlarına göz atıldığında birçok problem olduğu gözlenmektedir. İlk önce özel eğitim alanında yetişmiş personelin sayısı oldukça azdır. Ancak son yıllarda üniversitelerin özel eğitim bölümü mezunları alanda hizmet vermeye başlamış fakat mezun sayısı KKTC’deki özel eğitim öğretmeni ihtiyacını karşılayacak yeterliliğe ulaşamamıştır. Gerekli bilgi ve deneyim olmadan farklı özelliklerdeki çocuklarla çalışmanın öğretmenler için çok yıpratıcı ve yorucu olduğu açıktır (Sucuoğlu ve Özokçu, 2005).

Özel Eğitim Merkezlerinde eğitim-öğretim işleri yürütülürken; yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, velilerin, personel, amirler ve çevre ile işbirliği, paylaşım ve dayanışma içinde olmalıdırlar. Okulda işbirliği, paylaşım ve dayanışmanın olması

yönetimi etkiler. Bu etki, örgütsel verimliliğe ve Yönetmel yeterliğe olumlu ve olumsuz katkı sağlar. Konuyla ilgili sorunlar, sadece durumu yaşayanı değil, hizmet alan bireyi, yöneticilerini, öğretmenlerini, velilerini, öğrencileri, diğer personeli, çalışılan kurumu, kurumun işleyişini, çevreyi ve toplumu etkilemektedir (Çelik, 2008).

KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerinde görev yapan yönetici-öğretmen ve okulda öğrencisi bulunan velilerin Yönetmel Yeterlik düzeyi konusundaki görüşlerini incelenmesi konuya ilişkin önlemler alınmasını kolaylaştıracaktır. Yönetmel Yeterlik ile ilgili problemler o örgütün verimliliğine ve yönetimin etkinliğine etkisinin hangi düzeyde olduğu araştırılması gerekmektedir. Bu konu kişisel bir algı olmaktan çıkıp toplumsal bir soruna dönüşmektedir.

1.3. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi şöyle oluşturulmuştur:

“KKTC’de bulunan özel eğitim merkezlerindeki Yönetmel yeterliğin yönetici-öğretmen ve velilerin görüşleri nedir”? Araştırmanın problemini oluşturmaktadır

1.4. Alt Problemler

1.4.1. KKTC’de bulunan özel eğitim merkezlerindeki Yönetmel yeterliğe ilişkin yönetici-öğretmen ve velilerin görüşleri nedir?

1.4.2. KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki Yönetmel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, işbirliğinin yönetici-öğretmen ve velilerin görüşleri nedir?

1.4.3. KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşleri ile Yönetmel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, işbirliği birbirleri arasında ilişki var mıdır?

1.4.4. KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşleri ile Yönetsel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, işbirliğinde cinsiyet açısından anlamlı fark var mıdır?

1.4.5. KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşleri ile Yönetsel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, işbirliğinde katılımcıların mezuniyeti açısından anlamlı fark var mıdır?

1.4.6. KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşleri ile Yönetsel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, işbirliğinde öğrencinin okulda bulunma süresi açısından anlamlı fark var mıdır?

1.4.7. KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşleri ile Yönetsel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, işbirliği ile öğrencinin okulda bulunma süresi arasında ilişki var mıdır?

1.4.8. KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin Yönetsel Yeterlik görüşleri gruplar arası farklılaşmakta mıdır?

KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerinde görev yapan yönetici-öğretmen ve okulda öğrencisi bulunan velilerin Yönetsel Yeterlik düzeyi ve okul-aile işbirliği ile ilgili sorunlar, okulda kurulan ilişkiler ve bu ilişkilerden meydana gelebilecek çatışmalar araştırma problemi olarak önem taşımaktadır.

1.5. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma amacı; 2011-2012 eğitim-öğretim döneminde KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerinde görev yapan yönetici-öğretmen ve okulda öğrencisi bulunan velilerin Yönetsel Yeterlik düzeyi konusundaki görüşlerinin ne olduğunun ortaya çıkarmayı, aynı zamanda okullarda ki sorunlara yönelik çözüm yaklaşımlarına ilişkin tutumları belirlenmeyi amaçlamaktadır.

Bunun yanında; araştırmada elde edilecek bulgular ile; KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki öğrencilerin, Yönetsel Yeterlik ve okul-aile işbirliğinin artırılmasıyla daha iyi bir eğitim ortamının sağlanması, KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerinde görev yapan idareci-öğretmen ile velilerin, öneriler doğrultusunda birbirlerini tanınması, kişisel ve mesleki verimliliğin artırılması amaçlanmıştır.

1.6. Araştırmanın Önemi

Özel Eğitim Merkezlerinde yönetici-öğretmen ve velilerin işbirliğinin yeterli olup olmadığını belirlemek, okuldaki Yönetsel Yeterlik görüşlerinin belirlemek, çıkan sonuçları tartışmak, verilen bilgiler ışığında yol göstermek, yönetici-öğretmen ve velilerin ihtiyaçlarını ele almak ve değerlendirmek açısından araştırma bulgularından yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilecek bulguların anket uygulanan okullara geri dönüşümü yapılarak yürürlükte olan işbirliği uygulamalarının ne denli etkili ve başarılı olduğu ve neler yapılabileceği hakkında bilgi verilmesinin uygulamada yardımcı olacağı düşünülmektedir (Taylor, 2001).

Bu araştırma sonucunda elde edilecek bulguların araştırma yapılan okullarda, daha sağlıklı ve düzenli bir eğitim ve öğretim ortamı oluşturulmasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir (Eren, 2006).

Bugün de okullarımızda işbirliği sorunlarına rastlamak olağan bir durumdur. Okulun öğrenme çevresi olarak işlev görmesi için, kendi dışındaki çevreyle ve daha geniş bir toplumla iç içe olduğunun farkında olup hedeflerine ulaşmada bu çevreyle olan ilişkilerini geliştirmesi gerekmektedir. İşbirliği sorunlarını çözerken öncelikle uzmanlığı olan kişilerle çalışmayı gerektiren ve sabır gerektiren bir sorun olarak ele alınmalıdır. Okulda çıkması mümkün problemlerin daha ortaya çıkmadan bilinmesi, oluşabilecek problemlere karşı hazırlıklı olmayı sağlar (Kargın, 2004).

Araştırmada yönetici-öğretmenler ve velilerine uygulanan anket sonucunda elde edilen çözüm önerileri ile ilgili bulguların; okullarda yapılacak işbirliği ve Yönetmelik Yeterlik programlarına ve alınacak önlemlere kaynak teşkil edebileceği düşünülmektedir.

1.7. Varsayımlar

1. Ankete katılan yöneticiler, öğretmenler ve velilerin anket sorularını içtenlikle ve objektifle cevaplandığı kabul edilmiştir.
2. Araştırmada örneklem olarak alınan denekler, evreni yeterince temsil etmektedir.
3. Araştırma yöntemine uygun olarak elde edilen verileri test etmek için seçilen istatistikî teknikler, araştırmaya uygun olarak seçilmiştir.

1.8. Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2011-2012 eğitim-öğretim döneminde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Özel Eğitim merkezlerinde görev yapan yöneticiler, öğretmenler ve veliler ile sınırlıdır.

Bu araştırma,

1. 2011-2012 eğitim-öğretim yılında KKTC de 5 Özel Eğitim Merkezinde,
2. 2011-2012 eğitim-öğretim yılında KKTC de 5 Özel Eğitim Merkezinde görev yapan 5 yönetici, 21 öğretmen ve 113 öğrenci velisi ile

3. KKTC de Özel Eğitim Merkezinde Yönetmelik Yeterlik ve iş birliği ile ilgili yönetici-öğretmen ve veli görüşlerini belirlemeye yönelik olarak ankette yönetici-öğretmenler ve velilerin için yer alan 42'er madde ile sınırlı tutulmuştur.

1.9. Tanımlar

Yönetim: Okulun önceden belirlenen amaçlara ulaştırma ve amaçlarına uygun bir şekilde yaşatma, okul içindeki insan ve diğer kaynakları sağlama ve etkili bir şekilde kullanma, önceden belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulama ve işlerin yapılmasını sağlama, okul çalışmalarını plânlama, organize etme, izleme, kontrol etme ve geliştirmedir (Eren, 2008).

Okul yöneticisi: İlköğretim okullarında görev yapan müdür ve müdür yardımcılardır (Çelik, 2008).

Takım yönetimi: Kurumun, üyelerinin performanslarına katkıda bulunabilmesi için etkin ekip çalışması ve toplantı yönetimini uygulamasını sağlamak, ekip çalışması ve toplantı yönetimini tüm faaliyetlerde etkinleştirmek yoluyla bireysel ve kurumsal başarıyı kaçınılmaz kılmak, böylece kurumların hedeflerine çalışanları vasıtasıyla ulaşmasını sağlamaktır (Smith, 2003).

Yönetim(Özel Eğitim Merkezlerinde yönetim): Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin kendi gereksinimleri doğrultusunda en üst düzeyde gelişimlerini sağlamak için uygun eğitim ortamlarının sağlanmasıdır (Kargın, 2004).

Örgüt Verimliliği: Engelli öğrencilerin, engelli olmayan akranlarının seviyesine çıkarmak, sosyal ve duygusal yönden bütünleştirmek ve ihtiyaçlarının karşılaştırılmasıdır (Sucuoğlu ve Özokçu, 2005). Yöneticinin, planlama, örgütleme, yürütme, eşgüdüm sağlama ve denetim işlevlerini tam anlamıyla yerine getirip yönetim faaliyetlerinde en az girdiyle en fazla çıktıyı alması (Sholl, 2003).

Yönetmelik Yeterlik: Örgütteki yönetimin verilen hizmette, mümkün olan bütün yollardan (ekonomik, teknolojik, siyasal, vb.) en yüksek düzeye çıkarılması ve etkin

olma kapasitesine sahip işlerden mümkün olan en yüksek verimin elde etmesi sorunlarla baş etmesi ve doğru bir şekilde yönetme yeterliğine sahip olmasıdır (Ekici ve Yılmaz, 2002).

Özel Eğitim: Özel eğitim, özür durumları nedeniyle, normal eğitimden yararlanamayan veya kısmen yararlanan çocuklar için bu alanda yetiştirilmiş öğretmenler görüşlerine göre özel programlar, araç ve gereçler kullanılarak, onlara özel eğitim ortamında verilen eğitimidir (Eripek, 2009).

Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar: Beden, zihin, ruh, duygu, sosyal ve sağlık özellikleri ve durumlarındaki olağan dışı ayrıklıkları sebebiyle normal eğitim hizmetlerinden yararlanamayan 4-18 yaş grubundaki çocuklardır (Tekin, İftar, 2004).

Özel Eğitim Kurumu: Özür gruplarına göre yapılandırılmış ve özür gruplarına göre eğitim veren Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okulları kapsamaktadır (Eripek, 2009). KKTC'de bu okullar Özel Eğitim Merkezi olarak adlandırılmaktadır.

Özel Eğitimin Amaçları: Özel eğitimin amaçları, Milli Eğitim Bakanlığı'nın Özel Eğitim Hizmetleri yönetmeliğinin beşinci maddesinde Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin;

a) Toplum içindeki rollerini gerçekleştiren, başkaları ile iyi ilişkiler kuran, iş birliği içinde çalışabilen, çevresine uyum sağlayabilen, üretici ve mutlu bir vatandaş olarak yetişmelerini,

b) Toplum içinde bağımsız yaşamaları ve kendi kendilerine yeterli bir duruma gelmelerine yönelik temel yaşam becerilerini geliştirmelerini,

c) Uygun eğitim programları ile özel yöntem, personel ve araç-gereç kullanarak; eğitim ihtiyaçları, Yeterlikleri, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda üst öğrenime, iş ve meslek alanlarına ve hayata hazırlanmalarını amaçlar (Özgür, 2008).

Okul-Aile İşbirliği: Eğitimcilerin, anne-babaları öğretim programı ve çocuklarının ilerlemeleri hakkında bilgilendirme sorumlulukları vardır. Bunun yanında anne-babalar da okul programına ve hedeflerine katkıda bulunabilirler. Anne-babalar çocuklarını güdülemede, okulda öğrenilenler ile dışarıdaki fırsatlar arasında bağlantı kurmada aktif rol üstlenebilirler (Çelenk, 2003).

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Araştırmanın Kuramsal Boyutu

Bu bölümde eğitim, yönetim, okul-aile işbirliği, kavramlarının tanımı, sebepleri, belirtileri, sonuçlarının, örgütte verimlilik ile Yönetmel yeterliğe katkısı ve konu ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.1.Eğitim

Eğitim insanı yeniden düzenleyerek, geleceğini kontrol etme girişimi olarak tanımlanabilir. Toplumsal bir kurum olan eğitimin formal örgütü okuldur. Okulun eğitimin yönünü tüm toplumsal kurumlar belirler. Okulun etkili bir işleyişi gerektirmesi, toplumun tüm işlevlerinin ve sorunlarının eğitimsel yönünü dikkate alması ile olanaklıdır (Aydın, 2005).

Eğitim sistemleri insan davranışlarını, belirli plan, program ve yöntemlere uygun olarak istendik yönde değiştirmeyi, geliştirmeyi amaçlayan örgütsel ve yönetsel nitelikli, eğitim-öğretim amaçlı kurumlardır (Topses, 2000). Sosyal sistemler insanlar arası etkileşimlerden oluşur. Sosyal bir sistem olarak okul da, bireylere bir yandan yeni bilgiler ve beceriler kazandırarak onları toplumdaki genel ve özel rolleri için hazırlamak ve aynı zamanda bireyin, toplumun değişen koşullarına uymasını kolaylaştırmak amacını taşır (Gürsel, 2004).

Okullar kendilerini çevreleyen toplumsal olgu ve olaylardan tamamen soyutlanmış değildir ve böyle olamaz. Davranış değiştirme süreci olarak tanımlanan eğitim aynı zamanda toplumsal çevreye dönük olan bir etkinliktir. Okullar öğrencilere toplumun değer, inanç ve tutumlarını aktaran ve onları biçimlendiren bir kurum olarak bir bakıma toplumun aynasıdır. Okulda değişik davranış örüntülerine sahip olan

öğrenciler farklı toplumsal kesimlerin değer ve beklentileri yansıtmaktadır (Özden, 2008).

2.1.2. Özel Eğitim

Özel eğitime muhtaç olan çocukların eğitimi için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ile bu çocukların özür ve özelliklerine uygun ortamda yürütülen eğitimidir (Eripek, 2009). Özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim gereksinimlerini karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özür ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitime "özel eğitim" (Tekin, İftar, 2004) tanımı ile ifade etmiştir.

Özel Eğitim Merkezleri, toplum içindeki rollerini gerçekleştiren, başkaları ile iyi ilişkiler kuran, çevresine uyum sağlayabilen üretici ve mutlu bir yurttaş olarak yetişmelerini, kendi kendilerine yeterli bir duruma gelmeleri için temel yaşam becerilerini geliştirmelerini sağlar. Uygun eğitim programları ile özel yöntem, personel ve araç gereç kullanarak; ilgileri, ihtiyaçları, yetenekleri ve Yeterlikleri doğrultusunda üst öğrenime, iş ve meslek alanları ve hayata hazırlanmalarını amaçlar (Özgür, 2008).

KKTC’de, özel gereksinimli bireyler bulunmakta ve özel gereksinimli bireylere, engel gruplarına göre eğitimleri özel eğitim merkezleri görüşlerine göre verilmektedir. Zihin engelli birey kendisini ifade edebildiği ve kendi ihtiyaçlarını bağımsız olarak karşılayabildiği düzeyde toplum içerisinde bağımsız olarak yaşayabilmesi ve kabul görmesi söz konusudur. Bu bağlamda, özel eğitim merkezlerinde, bireyin günlük yaşam becerilerini kazanabilmesi önem taşımaktadır (Oğur, 2007).

2.1.3. Özel Eğitimin Temel İlkeleri

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği Madde 6-(1)’e göre öze eğitimin temel ilkeleri aşağıda sıralanmıştır:

- a) Özel gereksinimli bireyler, özel ihtiyaçları, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda özel eğitim hizmetlerinden yararlandırılırlar.
- b) Özel eğitime mümkün olduğu kadar erken başlanmalıdır.
- c) Verilecek olan özel eğitim hizmetleri, özel gereksinimli bireyi mümkün olduğunca sosyal ve fiziksel çevrelerinden ayırmadan planlanıp yürütülmelidir.
- d) Özel gereksinimli bireylerin, eğitim performansları dikkate alınarak, amaç, içerik, süreç ve değerlendirmede uyarlamalar yapılarak akranları ile birlikte eğitilmelerine öncelik verilmelidir.
- e) Özel gereksinimli bireyin özel eğitim sürecinde görev alan, rehabilitasyon hizmetlerini sağlayacak olan bireyler işbirliği içinde olmalıdır.
- f) Özel gereksinimli bireylerin gelişimleri her yönden iyi değerlendirilmeli ve buna göre bireyselleştirilmiş eğitim programları planlanmalıdır.
- g) Özel eğitim politikalarının geliştirilmesinde, konu ile ilgili diğer kurumlar (üniversitelerin özel eğitim bölümleri, özel eğitimle ilgili sivil toplum kuruluşları gibi) işbirliği içinde çalışmalıdır.
- h) Özel eğitim hizmetleri, özel gereksinimli bireylerin, toplumla etkileşim ve karşılıklı uyum sağlama sürecini kapsamalıdır (MEB, Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği).

2.1.4. Yönetim

Yönetim, okulun önceden belirlenen amaçlara ulaştırma ve amaçlarına uygun bir şekilde yaşatma, okul içindeki insan ve diğer kaynakları sağlama ve etkili bir şekilde kullanma, önceden belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulama ve işlerin yapılmasını sağlama, okul çalışmalarını plânlama, organize etme, izleme, kontrol etme ve geliştirmedir (Eren, 2006). Yönetim; belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insan kaynakları olmak üzere, parasal kaynakları, demirbaşları, alet-teçhizat, hammadde ve yardımcı malzemeler ve nihayet zaman faktörünü birbirleriyle uyumlu ve etkin kullanmaya olanak verecek kararlar alma ve bunları uygulama süreçlerinin toplamı şeklinde ortaya çıkar (Şimşek, 2005). Yönetimin esası ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için eldeki insan ve madde kaynağının etkili bir biçimde kullanılmasıdır, insan ve madde kaynağı aracılığı ile belirli bir amacın gerçekleştirilmesi eylemidir (Aydın, 2005). Yönetim belirli amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere maddi kaynakları, donanımı, araç, gereci ve zamanı

birbiriyle uyumlu ve verimli kullanma sürecidir (İlgar, 2005). Yönetimin görevi, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. 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, 2000).

2.1.5. Eğitim yönetimi

Eğitim yönetimi kamu yönetiminin özel bir alanıdır. Okul yönetimi de eğitim yönetiminin daha sınırlı bir alana uygulanmasıdır. Eğitim yönetimi, bir ülkenin eğitim sistemini bir bütün olarak analiz ve sentez etmeyi amaçlayan disiplinler arası bir bilim dalıdır. Eğitim yönetimi, yönetimin eğitime uygulanmasıdır (Taşdan ve Kantos, 2007). Eğitim kurumları toplumsal değerlerin devamlılığını sağlama, bireyin hayata uyumunu sağlama, meydana gelen değişme ve gelişmelere bireyleri ve toplumu hazırlama gibi önemli görevlere sahiptir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin sahip oldukları iletişim becerilerinin yönetim sürecinin amacına ulaşmasında anahtar role sahip olduğu düşünülmektedir (Aydoğan ve Kaşkaya, 2010). Bir eğitim örgütünün parçalarını kaynaştırmak ve ahenkli bir biçimde çalıştırmak bakımından, dengenin sürekli olarak göz önünde tutulması gerekir. Çünkü böyle bir örgütün üretim hataları ve örgütteki dengesizliğin üretim üzerindeki olumsuz etkileri fark edilinceye kadar, madde ve insan kaybı yükselmiş olur. Genellikle eğitim yöneticileri, denge bozukluklarını eskiye dönüş ile gidermeye çalışır. Hâlbuki bu konudaki hedef dengenin yeni model ve programlar yoluyla yeniden kurulmasıdır (Gürsel, 2003). Kişiler arası ilişkiler ve grup dinamiği eğitim örgütleri için daha çok önem taşır, çünkü bu örgütler diğerlerine göre daha informal bir yapı ve hava içinde çalışır. Eğitim yöneticisinin bu konuda dikkat etmesi gereken ilke bu ilişkileri kullanmaktan çok anlamaya çalışmak olmalıdır (Gürsel, 2003).

Bir eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmendir. Eğitim sisteminin başarısı temelde, sistemi işletip uygulayacak olan öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin niteliklerine bağlıdır. Eğitim ve öğretimin sahip olduğu kaynakların eğitsel amaçlar için kullanılması sınıf yönetiminin niteliğine bağlıdır. Bu kalite, sınıf yönetimi hiyerarşisinin her basamağında yer almalıdır (Dilmaç ve Sarı, 2004). Etkili bir öğretim lideri olarak öğretmenin bu çalışmaları istenen düzeyde gerçekleştirebilmesi, sınıf yönetimi etkinlikleri konusunda bilgi sahibi olmasına ve bildiklerini doğru biçimde uygulayabilmesine bağlıdır (Ağaoğlu, 2007).

2.1.6. Okul Ortamı

Okul ortamı, küçük yaşlardaki çocukların benlik gelişimi üzerinde büyük etki yapar. Çocukların kendilerini değerli bir insan olarak hissetmeleri kapasitelerine güvenmeleri ve farklılıklara değer vermeleri aile ve çevrede olduğu kadar okulda karşılaştığı davranışa bağlıdır. Öğrenci davranışının biçimlenmeye başladığı toplumsallaşan temel çevre aile olduğundan; ebeveynlerin evde çocukla birlikte geçirdiği zamanın süresi ve niteliği, çocukların davranışlarına karşı anne babanın tutumu ve tavırları, hoş olmayan çeşitli ev deneyimleri çocuğun istenmeyen davranışında önemli bir etkiye sahiptir (Özden, 2008).

Çocuk ile ebeveyn arasındaki sevgiye dayalı ilişki çocuğun dış dünyaya ve kendisine olan güveni olarak ifade edilen özgüvenin gelişmesinde önemlidir, Ailenin çocukla ilişkisinin sağlıklı olup olmaması, özgüven duygusunun da sağlıklı olup olmamasına yol açar. Ailesinde sevgi içinde büyüme olanağı bulamayan ya da ilişkilerinde süreklilik göremeyen çocuklarda özgüven duygusu gelişemez. Sevgiden ve ilgiden yoksun çocuklar, toplumsal etkinliklerde bulunamama, kendileri ve çevreleriyle uyumsuzluk, dikkati yoğunlaştıramama gibi bunlarda sınıf ortamında sık sık istenmeyen davranışlar gösterirler ve daha kötüsü ilerde ruhsal bozukluklar ya da içine kapanma davranışları görülebilir (Çelik, 2008).

2.1.7. Öğretmenlerin Tutum ve Davranışları

Öğretmenlerin Tutum ve Davranışları: Öğretmen davranışları, öğrenci davranışlarını belirler. Öğretmenlerin bazen sınıflarını yönetme ve yönlendirme biçimleriyle de

gereksiz yere istenmeyen davranışları yaratabilecekleri ortak bir yargıdır. Sınıfta, öğretmenlerin davranışları ile ilgili biçimler saptanmıştır; örnek olma, esneklik, kararlılık, kendini işine adanma, tutarlı olma, dili iyi kullanma gibi. Sorun, bu tür özelliklerin öğrencileri nasıl etkileyeceğidir. Öğretmenin görünüşü ve davranışlarının yanı sıra kişisel nitelikleri de çocuğun okul ve derse yönelik tutumlarını etkiler. Olumsuz kişilik özelliklerine sahip bir öğretmen çocuğun dersten ve okuldan tümüyle uzaklaşmasına akademik yönden başarısız olmasına neden olabilir (Köktaş, 2003).

Öğretmenler, yönetimin, güçlü, güvenli ve en önemli destekçileridir. Öğretmenler, planlama yaparak, sınıf liderliği yaparak ve eğitim-öğretim programları geliştirerek karar vermeye katılırlar. Öğretmen, okul iklimi, öğrenci devamsızlığı, disiplin politikaları, bölgesel politikalara göre materyal seçme, öğretme yöntem ve stratejileri, personel gelişimi ve hedef planlamasında kararlara katılmalıdırlar (Dempsey & Dig, 2002). Öğretmenlerin okullarda alınan kararlara katılım konusunda yapılan araştırmaların sonucu, doyumsuzluğun öğretmenlerin karara katılmalarını sağlayıcı, örgütsel ortamların bulunmayışına bağlı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca iş doyumunun karar koşullarına olumlu ve anlamlı olarak bağlı olduğu vurgulanmıştır. Öğretmenlerin okulda her türlü karara katılmak istediklerini belirtmektedir (Başar, 2006).

2.1.8. Eğitimde Ailenin Yeri

Okulun öğrenme çevresi olarak işlev görmesi için, kendi dışındaki çevreyle ve daha geniş bir toplumla iç içe olduğunun farkında olup hedeflerine ulaşmada bu çevreyle olan ilişkilerini geliştirmesi gerekmektedir. Bu çevrelerden birisi de öğrencilerin aileleridir (Çelik, 2008).

Bir toplumdaki toplumsal ilişkiler örüntüsü ve buna yön veren amaç, norm ve değerler büyük ölçüde sınıf ortamına yansımaktadır. Çünkü sınıf, toplumsal yapının bir maketidir. Çocuğun toplumsallaşmaya başladığı ilk toplumsal kurum ailedir. Ailenin çocuğunu yetiştirme biçimi, çocuğun sınıf içi davranışlarında önemli bir yer tutmaktadır. Ailenin tutumu çocuğun her yetişme döneminde önemli olmakla birlikte özellikle ilköğretim kademesinde daha da önem kazanmaktadır. Ailenin yapısı, aile

içi ilişkiler, ailenin gelir ve eğitim düzeyi ile aile içi şiddet ve çatışmalar çocuğun toplumsallaşmasında önemli yer tutmaktadır (Celep, 2002).

Engelli bir öğrenciye sahip olmak, hem çocuk kendisine-ailesine-topluma-okula önemli yük oluşturan, beraberinde birçok bireysel, fiziksel, duygusal, toplumsal ve ekonomik sorunların yaşandığı stresli bir yaşam deneyimi ve sürekli başa çıkma tepkileri gerektiren bir ortam oluşturur (Eripek, 2009).

Okul, öğrenci, öğretmen, yönetici, velilerin, yakın çevre ve eğitimle ilgili sivil toplum örgütleriyle bir bütün oluşturur ve var olan bütün unsurlar birbirleriyle etkileşim içindedir. Okulun belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için öğrencinin toplumsallaşmasında okulun ve ailenin birbirlerini bütünlemesi ve tutarlılık göstermeleri sağlanmalıdır (Kebeci, 2006).

Eğitimin ve okulun belirlenen amaçlara ulaşması ve daha etkili olması okul ve aile arasında planlı bir ilişkiyi, işbirliğinin de ötesinde ailenin bir ortak olarak okuldaki süreçlere katılımını zorunlu kılmaktadır. Veliler ve toplum üyeleri okuldaki yönetimde yetki sahibi olmalıdırlar. Velilerin okul işleyişinden haberdar edilmeleri, öğrenci motivasyonunu da olumlu etkilemektedir. Toplum, okula desteği verebilmek için öğrenci ihtiyaçları konusunda bilinçlendirilmeli ve bu sorumluluğu duymalıdır (Simon, 2001).

2.1.9. Yöneticiler

Yöneticiler, değişimin temel yürütme görevlisi olarak ifade edilirler. Politikaları zorla kabul ettirmekten çok, çalışanlarla otoriteyi paylaşma öğretim yöneticisi olarak eğitim sürecinde daha çok yaklaşma rolünü üstlenirler. Yöneticiler, okul programları, yönetimi paylaşma, bölgesel karar verme gibi alanlarda daha fazla yetki ve sorumluluklara sahiptir (Kavak, Ekinçi ve Yıldırım, 2005).

Yöneticilerin, okul genelindeki ihtiyaçlara göre, hedefleri belirleme, müfredatı seçme ve geliştirme, eğitim ve öğretim yöntemleri belirleme, aileleri bilinçlendirme, diğer bölge okullarıyla uyumlu çalışma gibi rolleri vardır. Yöneticiler, yönetim süreçlerini çok iyi bilmeli ve personel yönetimi, iş yönetimi, bina ve tesisatın uygun şekilde

kullanımı, güvenlik, iletişim ve halkla ilişkiler konularında iyi yetişmiş olmaları gereklidir. Yöneticiler, karar verme gruplarını geliştirme, güçlendirme ve planlama ve örgütleme, güdüleme ve değişiklikleri yönlendirme görevleri de vardır. Yönetilenlerin yeni rolü, bütün personelin okul başarısındaki rollerini en yüksek düzeye çıkarmanın yollarını bulmaktır (Barnard, 2004).

2.1.10. Destekleme

Yöneticilere destek olma, yöneticilerle ve onlar için hazırlıklı gelişim planları geliştirme, planlama ve eğitim için kaynak tahsis etme, belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim ve geliştirme etkinlikleri ve gelişimi değerlendirme ve izleme yardımı yapmadır (Ozan, 2007).

2.1.11. İletişim

İletişim insanların toplu yaşaması sonucunda, birbirleriyle ilişkilerinde kullandıkları her türlü yol, yöntem, araç, jest ve mimiklerdir. İnsanlar mesajlarını karşıya iletmek için iletişim kurarlar. Kurulan bu iletişim, okul-çevre ilişkisi etkiler. Sağlıklı ve etkili bir iletişimin işlevleri:

- İletişim bilgi taşır. Bilgi ise okulun en önemli girdisidir.
- İletişim insan ilişkilerinde aracılık eder.
- İletişim etkileşime aracılık eder.
- İletişim alınan kararları diğer insanlara taşır.
- İletişim, okulun amaçlarının, görevlerinin, işlerinin açıklanmasına ilişkin emirleri iletişim yoluyla çalışanlara ulaştırır.
- İletişim çevreden-okula ve okuldan-çevreye geri dönütleri taşır. (Dev,Altunsaray ve Çetin, 2002).

2.1.12. Yönetmel Yeterlik

Örgütler bireyleri ve grupları içerdikleri için, örgütsel Yeterlik birey ve grup etkinliklerini içermektedir. Bununla beraber örgütsel Yeterlik, bireysel ve grup etkinliği toplamından daha fazlasını ifade etmektedir. Çünkü grup etkinliğinde olduğu gibi, sinerjik etkiler nedeniyle örgütler, parçalarının performansları

toplamından daha yüksek bir performans düzeyine ulaşabilmektedirler. Bir örgütün yeterliğinin verimliliğine bakılarak belirlenmesinin temelinde yatan düşünce, o örgütün mal veya hizmet üretme dışında başka bir amacının olmadığı düşüncesidir. Oysa örgütler açık sistemler olarak çevreleriyle sürekli etkileşim halinde buldukları için uygulamacılar zaman içinde ilk dönemin bu sınırlı bakış açısından vazgeçmiş ve yeterli sistem düzeyindeki ölçütlere göre yeniden tanımlamaya yönelmişlerdir (Ekinci ve Yılmaz, 2002).

Yöneticilerin Yeterlikte sahip oldukları şeyleri etkin kılan uygulamalarıdır. Bu uygulamaları toplumun ekonomik açıdan üretken, toplumsal açıdan canlı kılınması gerekmektedir. Yönetimsel yeterliği yerine getirmek için bir program, planlama ve uygulamaya ihtiyaç duyulmaktadır. Yöneticiler sistemli bir şekilde kararlarını alması ve ısrarlı bir şekilde de ele alınan kararları uygulamaya ihtiyaç vardır. Uygulama sırasında çalışan personellerin kişiliğine değil performansına dikkat etmesi gerekmektedir (Karlı, 2004).

2.1.13. Yönetim – Yeterlik İlişkisi

Yönetimsel yeterliğin artırılmasında en önemli faktör olan yönetimin dolayısıyla yöneticinin yürüttüğü faaliyetlerde yeterli olup olmadığı inceleme konusu yapılmalı ve değerlendirilmelidir (Cook, 2008).

Yöneticiler kendilerine öncelikler koyar ve bunlara yönelik kararlarını sonuna kadar korurlar. Örgütte yönetici, en doğru şeyleri yapması beklenen kişidir. Bu da, yöneticinin kendisinden etkin ve yeterli olması beklenen kişi olduğu anlamına gelir. Bu yüzden yöneticinin ilk Yönetimsel görevi, etkin olma kapasitesine sahip işlerden mümkün olan en yüksek randımanı elde etmektir. Yönetici yeterliği herhangi bir yöneticinin sahip olabileceği sıradan bir özellik değildir. Yöneticinin yeterliği, karşılaştığı bir sorunun çözümü için o soruna özgü çareler üretebildiği anda belli olur (Karatepe, 2005).

Yöneticinin görevi örgüt, grup ve birey düzeylerindeki Yeterlik nedenlerini tanımlayabilendir. Etkin bir yönetici, ne katkıda bulunabileceği üzerinde yoğunlaşır. (Karlı, 2004).



2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı

2.2.1. Yönetsel Yeterlik Ölçeği

Etkili ve üstün performansa imkân sağlayan Yönetsel Yeterlikler, örgütsel etkililiğin en önemli belirleyicileri arasında olduğu için Yönetsel işlerde yüksek performansa yol açan yönetici özelliklerini anlamak gerekmektedir. Yapılan literatür taraması doğrultusunda bu araştırmaya dayanak oluşturan Yönetsel Yeterlik boyutları şunlardır: “İletişim Yeterliği”, “Güçlendirme”, “Teknolojiyi Kullanma” ve “Okul İklimi” boyutları Boyatzis’ten (Bayraktar, 1999) alınmıştır. Boyatzis’in (Bayraktar, 1999) ölçeğindeki ve Öztürk’un (2003) kullandığı ölçekteki “İletişim Yeterliği”, Peker’den (1994), “Örgütsel İklim” boyutu Celep’ten (2000), “Amaç ve Eylem Yönetimi” ve “İnsan Yönetimi” boyutları Öztürk’ten (2003) alınmıştır. Öztürk’ün (2003) kullandığı “Yetkilendirme” boyutu ise “Güçlendirme” boyutu olarak uyarlanmıştır (Al, 2007).

Adem Al’ın (2007) hazırlamış olduğu 78 maddelik “Yönetsel Yeterlik Ölçeği”’n den ve diğer (Öztürk, Celep vd) literatür taraması doğrultusunda bu araştırmaya dayanak oluşturan kaynaklar KKTC’deki Özel Eğitim Merkezlerinde Yönetsel Yeterlik araştırılması için yararlanılmıştır. Soru maddeleri Özel Eğitim Merkezlerinde uygulanması için uyarlanmıştır. Uyarlanan ve hazırlanan soru maddesi 42 adettir. Ankette yer alan Yönetsel Yeterlik ile ilgili “İletişim Yeterliği”, “Güçlendirme”, “İnsan Yönetimi”, “Amaç ve Eylem Yönetimi” “Teknolojiyi Kullanma” ve “Okul İklimi(İşbirliği)” olmak üzere toplam 6 boyut ele alınmıştır. Tüm sorular uzman görüşü doğrultusunda literatüre dayalı olarak araştırmacı görüşlerine göre geliştirilmiştir.

2.2.2. Özel Eğitim Merkezlerinde Yönetmel Yeterlik

K.K.T.C'deki Özel Eğitim Merkezlerin de, Yönetmel yeterliği yönetim işlevleri aracılığıyla değerlendirilmesi, bu örgütlerin önceden belirlenmiş olan amaçlarını gerçekleştirmelelerini ve etkili bir şekilde yönetilmelerini sağlayacaktır. Uzun bir dönem boyunca işletmelerde ve endüstride Yönetmel Yeterlik değerlendirilmesine rağmen, K.K.T.C'de Özel Eğitim Merkezlerin de yapılmamıştır. Özel Eğitim Merkezlerinde ki yöneticinin sahip olduğu Yeterlik, yönetimin temel işlevlerindeki performansı nasıl sağladığıyla ilgilidir. Bundan dolayı Özel Eğitim Merkezlerinde ki Yönetmel Yeterlik belirlenirken, okullarda hedeflenen amaçların başarılmasında yönetimde etkili olduklarına ve bireysel olarak yöneticilerin yeterliğine bakılarak karar verilecektir.

2.2.3. Yeterlik Kavramı

Yeterlik, örgütteki belirlenen hedefin istenen düzeyde gerçekleştirilmesidir. Bir örgütte, hedefe ulaşmak için, insan gücü ve örgüt etkin ve yeterli olmalıdır. Yönetici, yönetimde yeterli olmalıdır. Yönetim yeterliği, yönetim kavram ve kuramlarında, yönetim teknolojisinde ve insan ilişkilerinde bilgili, becerili olmayı ve olumlu tutum göstermeyi gerektirir. Örgütler, Yönetmel yeterliği, planlama, denetleme, karar verme, iletişim, etkileme (liderlik) gibi Yönetmel işlevlerle sağlamaktadır (Cook, 2008). Yeterlik kavramı bir meslekte etkili veya üstün performans gösterme, meslekle olan ilişkiyi bu meslekte gösterdiği davranışı ve yapılan görevin boyutlarıyla ilişkilidir (Watson, & McCracken, 2001).

Yönetmel yeterliliğe yönetici açısından baktığımızda, Yönetmel Yeterlik, yönetici pozisyonu için tanımlanmış olan ve başarılması gereken çıktılar olarak görülmektedir. Bu anlamda Yönetmel Yeterlik, girdilerden daha çok çıktılarla ilgilidir. Yöneticiler, örgütsel etkililiği sağlamak için, örgütün veya bağlı bulunduğu birimin başarısından sorumludur. Başarılı olmak için, büyük ölçüde başarıyı istemek; buna ulaşacak performansa ve yeteneğe sahip olmak; çıkacak fırsatları yakalamak ve özellikle doğru zamanda doğru yerde olmak gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Danielson, 2002).

Yöneticinin yeterli olacağı konular, örgütün yapısını kurma ve yenileştirme, yönetim işlevleri ve yönetim sürecidir. Örgütün yöneticileri; kendi görev, yetki ve sorumluluk alanları içinde, verimliliği arttırmaya, iş görenlerin işten doyumlarını sağlamaya, çalışanlar arasındaki çatışmaları çözmeye, onların görevlerindeki uyumsuzluklarını gidermeye, onlara yenilikleri benimsetmeye, gerektiğinde onların davranışlarını değiştirmeye çalıştıran ve bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için var olan örgüt yapısını ve prosedürünü kullanan kişilerdir (Bir, 2008).

2.2.4. Yeterlik Modellerinin İşlevi

Yeterlik modelleri ilk başlarda, örgütteki işin beceri öğelerine odaklanma, örgütteki sistemin eylemlerine, eylemlerin sırasına ve onların sonuçlarla ilişkili yararlarına ilgi göstermemişler. Oysa şimdi Yeterlik modelleri, ek bilgi ve beceri edindikleri için çalışanları ödüllendirmeye yönelik bir bakıştan değil örgütlerin hangi çalışanları, nasıl geliştirmeye ilişkin, hedeflere varmak için kullanabileceği bir bakış açısı sağlar (Clarke, 2000).

Yeterlik modelleri,

- 1- Yönetimde yapılması gereken bilgi, beceri ve kabiliyetleri tanımlar,
- 2- Çalışanların performansını değerlendirir, hedef koyar,
- 3- Çalışanların etkili yönetimi için eğitsel gereksinimlerini belirler,
- 4- Benzer işler yapan diğer örgütlerle benzer alanlardaki standartlar ile örgütler arası tutarlılık gösterildiği kıyaslama mümkün olabilir (Watson, & McCracken, 2001).

Yeterlik modelinin faydaları; Örgütteki başarı için nelerin gerekliliği ve nasıl yapılması gerektiği hususunda bir örgütteki yöneticiler ve çalışanlar arasında ortak bir anlayışı temin eder. Örgütteki değerleri yaşayan ve örgütsel stratejilerle uyumlu ortak bir dilin konuşmasını sağlar. Uygulama açıklarını tanımlama olanağı verir. Eğitim programlarının gelişimine, gerekli uygulamalara sahip çalışanları seçip örgüte almaya ve ek bir eğitimle örgüt içinde ilerleme kaydedebilecek çalışanların örgütte tutulmasına yardımcı olur (Hutson, 2001).

2.2.5. Yeterlik Türleri

Tablo 1'e göre, Yeterlik türleri; bilgi, beceri, sosyal rol, benlik algısı, doğuştan gelen özellikler ve güdü olmak üzere 6 tür Yeterlikten bahsederler. Her bir yeterliğin öğretilebilme derecesi farklılık gösterir. (Page, & De Puga, 1992).

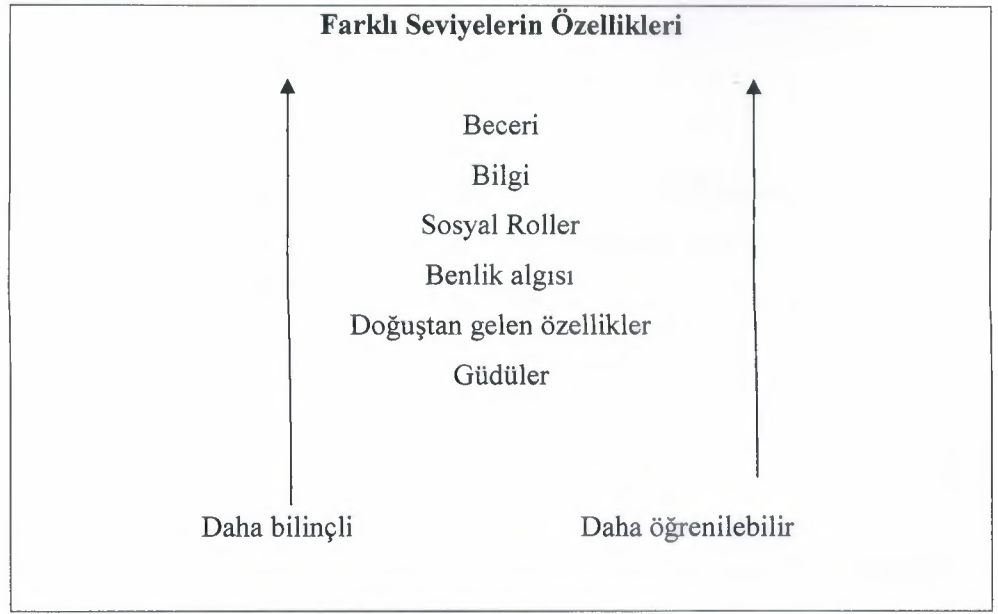
Tablo 1 Yeterlik Türleri

Bilgi - Bir kişinin meslekte kullandığı bilgi. Örneğin üretim veya planlama bilgisi	Beceri - Bir şeyi iyi yapabilme kabiliyeti. Örneğin aktif dinleme veya toplum içinde konuşma
Benlik Algısı - Bir kişinin kimlik ve güven duygusu. Örneğin bir lider veya takım oyuncusu	Sosyal Rol - Sosyal olarak desteklenen davranış biçimleri. Örneğin midir veya Profesyonel
Doğuştan Gelen Özellikler - Kişinin tipik bir davranış özelliği. Örneğin kararlılık veya sezgisel düşünme	Güdü - Davranışa iten tekrarlayan düşünceler Örneğin bireysel başarıya veya güç

Kaynak: (Page, & De Puga, 1992).

2.2.6.Yeterlik Temeli

Tablo 2 Yeterlik Temeli



Kaynak: (Page, & De Puga, 1992).

Tablo 2'ye göre Yeterliğin temeli, daha bilinçli ve daha öğrenilebilir bir sistem içinde farklı seviyelerdeki beceri, bilgi, sosyal roller, benlik algısı, doğuştan gelen özellikler ve güdüler üzerine kurulmuştur (Page, & De Puga, 1992).

2.2.7. Buzdağı Yeterlik Modeli

Şekil 1 Buzdağı Yeterlik Modeli



Kaynak: Shields, & Adams, 1992.

Şekil 1'e göre Ortaya çıkan beceri ve bilginin görünmeyen yönleri vardır. Bunlar sosyal rol, benlik algısı, doğuştan gelen özellikler ve güdülerdir (Shields ve Adams, 1992).

2.2.8. Yeterlik Modelleri

Günümüzde Yeterlikleri değerlendirme, geliştirme ve başarılı performansı öngörme daha çok önem kazanmaktadır. Başarılı Yönetmel performansa imkân sağlayan üç esas Yönetmel Yeterlik yaklaşımı vardır: davranışsal yaklaşım (bireyin yeterliği), standartlar yaklaşımı (iş beklentileri) ve durumsal yaklaşım (durumsal faktörler)'dir (Iversen, 2000).

Örgütlerde Yönetmel yeterliğin göstergesi;

1- İletişim, 2- Planlama, 3- İnsanlar arası ilişkiler 4- Karar verme, 5- Problem çözme, 6- Çalışan ile ilgilenme, 7- Yenilikçilik, 8- Ekip çalışması, 9- Doğruluk ve dürüstlük ilkeleridir (Karatepe, 2005).

2.2.8.1. Davranışsal Yaklaşım

Davranışçı yaklaşımda tanımlanabilir, gözlenebilir ve ölçülebilir bir durum söz konusudur. Yeterlik kavramına da bu gözle bakıldığında, işteki başarının bilgi, beceri ve kişisel tutumların bileşiminden oluşan bir davranış takımıdır diye ifade eder (Molefe, 2004).

Tablo 3 Schroder'in Yüksek Performans Yeterlikleri

Bilişsel Yeterlikler	Bilgi Araştırma, Kavram Oluşturma Kavramsal Esneklik
Güdüleme Yeterlikleri	Kişilerarası Araştırma, Etkileşimi Yönetme, Gelişimsel Eğilim
Yönetme (Directing) Yeterlikleri	Özgüven, Sunu, Etki
Başarma Yeterlikleri	Değişim (Proactive) Eğilimi, Başarı Eğilimi

Kaynak: Schroder, (1989)'dan, Uyarlıyan; Iversen (2000).

Davranışçı araştırmacı olan Schroder (1989), bireyin yeterliği ile iş bağlamı ve örgütsel çevre arasında ilişkiye odaklanmıştır. İç çevre ve dış çevre arasındaki farkı göstermiştir. Tablo 3'te Schroder'in Yüksek Performans Yeterlikleri yer almıştır.

Schroder'e (1989) göre üç farklı Yeterlik vardır:

- 1- Giriş düzeyi Yeterlikler: Bunlar bireysel özelliklerdir,
- 2- Temel Yeterlikler: işlevleri gerçekleştirmek için gerekli bilgi ve becerilerdir,
- 3- Yüksek performans Yeterlikleri: Davranışçı yaklaşım, bir örgüt içersinde Yönetmel davranışın öğelerini oluşturur ve bireysel Yeterlik ile iş grubu performansı arasında ilişki kurar. Yöneticilerin iş ortamında gözlemlenmesini önemli görür. Schroder'e göre, bir yöneticinin başarısı onların kariyer ilerlemesi ile değil sorumlu olduğu grubun/bölümün performansı ile ölçülmelidir. Schroder performans ölçümü olarak iş grubu performansını kullanarak örgütte değer yaratma ve Yönetmel Yeterlikler arasında daha açık bir bağ kurmuştur (Iversen, 2000).

2.2.8.2. Standart Yaklaşım

Belirli bir görevde doğruluğu veya uygunluğu kabul edilmiş en küçük performans düzeyini tanımlama ile ilişkilidir. İşi yapan kişiyi dikkate almadan kabul edilebilir bir performans düzeyini tanımlamayı amaçlar. Standart Yaklaşım da önemli olan işi yapan kişi değil işin kendisidir. İşlevsel analiz, bir süreç yoluyla bir görevin gerekli çıktı yeterliğini tanımlar. Standart Yaklaşım da süreç, işteki önemli rol ve öğeleri tanımlama ile başlar; daha sonra kabul edilebilir standartlar veya performans ölçütleri belirlenir ve son olarak ne tür yeterliğin işi yapmak için ve standartları karşılamak için gerekli olduğu tespit edilir. Analiz, farklı birçok işler üzerinde yapılır ve ona dayanarak her bir işi veya iş grupları için standartlar geliştirilir (Iversen, 2000).

Tablo 4 MCI'nin Kişisel Yeterlik Modeli

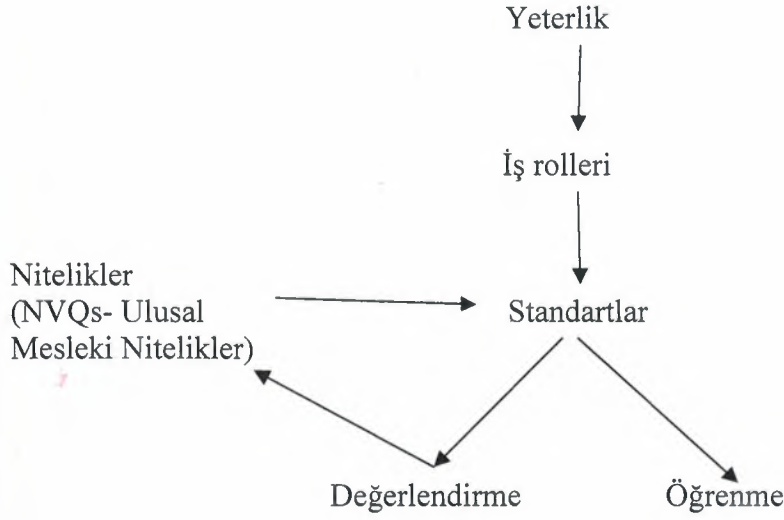
Kişisel Yeterlik Kümeleri	Kişisel Yeterlik Boyutları
1. Sonuçların başarısını yükseltmek için planlama	1.1 Mükemmellik için ilgi gösterme 1.2 Amaçları belirleme ve öncelik sırasına koyma 1.3 Planlanmış faaliyetleri izleme ve cevap verme
2. Sonuçları iyileştirmek için diğerlerini yönetme	2.1 Diğerlerinin gereksinimlerine duyarlılık gösterme 2.2 Diğerleriyle ilişki kurma 2.3 Kendini diğerlerine olumlu bir şekilde sunma
3. Sonuçları iyileştirmek için kendini yönetme	3.1 Öz-güven ve kişisel kararlılık (drive) gösterme 3.2 Kişisel duygularını ve stresini yönetme 3.3 Kişisel öğrenme ve gelişimini yönetme
4. Sonuçları iyileştirmek için aklını (intellect) kullanma	4.1 Bilgiyi toplama ve örgütleme 4.2 Kavramları tanımlama ve uygulama 4.3 Kararları alma

Kaynak: Tate (1995)' dan uyarlayan Iversen (2000).

MCI (Management Charter Initiative)'nin geliştirdiği (Tablo 4' de görüldüğü üzere) kişisel Yeterlik standardıdır. Kişisel yeterliğin boyutları, bağlamdan bağımsız (farklı sektörler ve çevre ile ilgili olarak düşünülmüştür (Iversen, 2000).

Amerika yaklaşımı ve Birleşmiş Krallık yaklaşımı olarak da ele alınan NVQs, "bir meslekteki faaliyetleri yapabilme yeteneği veya bir işte beklenen standartların işlevi" biçimindeki tanıma dayanır. NVQs, modern bir ekonominin gereksinimlerini karşılamak için gerekli olan yeterliğin tanımı ile ve öğrenme, değerlendirme ve nitelikleri temel alan mesleki standartları bilgilendiren günümüz ve geleceğin iş rolleri ile başlar (Thompson, & Harrison, 2000).

Sekil 2 İş Rollerini, Standartlar, Öğrenme, Değerlendirme ve Nitelikler Arasındaki İlişki



Kaynak: (Thompson, & Harrison, 2000).

Şekil 2'ye göre Yeterlikte iş rolleri uygulanır, belirlenen standartlar uyulur, bunun sonucunda öğrenmeler olur, uygulamalar sonucu değerlendirmeler olur, nitelikler tekrar gözden geçirilir yeni standartlar tespit edilir. Bu ilişkide ki Yeterlik, analiz ve teşhis için bireysel sorumlulukları, tasarımı, planlama, uygulama ve değerlendirmenin yanı sıra önemli kaynakların tahsisini içerir (Thompson, & Harrison, 2000).

2.2.8.3. Durumsal yaklaşım

Durumsal yaklaşım üstün performansta bireysel Yeterliklerin etkisini inceler. Tespit edilen durumsal faktörler ile üstün Yönetimsel performans arasındaki bağı tanımlar. Bununla birlikte durumsal faktörlerin önemini vurgular. Örgütün yapısı, iklimi, çevresi ve çalışanlar açısından hem geleneksel standartlar yaklaşımı hem de davranışsal yaklaşım yeterliği tam olarak tanımlanamamaktadır (Thompson, & Harrison, 2000). Yeterlik ihtisas alanı, örgüt içinde önemli olduğu düşünülen işin özelliklerine önem veren yöneticilerin yeterli kabul edilebileceği görüşünü destekler. Durumsal yaklaşımda, Yeterlik ihtisas alanları içerisindeki başarılı amaç başarımına doğru yönlendirilen bütünleştirilmiş davranışlar takımı diye tanımlanır. Durumsal faktörlerin üstün performans için gerekli Yeterlikleri etkileyip etkilemediğini

incelemeyi amaçlamaktadır. Kültür de durumsal faktörler içine dâhil edilebilir. İşten işe durumsal faktörler farklılık gösterir. Bundan dolayı Yönetmel Yeterlik listesi oluşturmak zordur (Iversen, 2000).

2.2.9. Yöneticilerin Yeterlikleri

Yöneticilerin yaptığı hareketler, sorulara verdiği cevaplar, acil durumlar karşısında aldığı ya da almadığı kararlar, çevreyle olan ilişki biçimleri, sorunlara getirdiği çözüm önerileri, öğretmenleri, öğrencileri ve diğer çalışanları güdüleme biçimleri hep başkaları görüşlerine göre dikkatle izlenmektedir (Çelikten, 2004). Başarılı bir yöneticinin Yeterlikleri yeniliği ve sürekli öğrenmeyi tevsik etmeyi, olumlu değişimi gerçekleştirebilmeyi, başarıma ortamı yaratmayı, en iyi başarı için çalışanları geliştirmeyi, açık iletişimi teşvik etmeyi, karmaşayı yönetebilmeyi, diğerlerini güçlendirmeyi kapsar. Prestij ve etkinin etnik, kültür, ırk, cinsiyet veya politik nedenlerle değil Yeterlikle kazanılması gerektiridir (Clarke, 2000).

Yöneticinin Yeterlikleri, teknik alan, insancıl alan ve kavramsal alan olmak üzere üç temel alandan oluşur. Teknik Yeterlik daha çok alt yönetim konularında gerekli iken, kavramsal alan daha çok üst yönetim kademelerinde gereklidir. Teknik alan, iyi planlama yapma, örgütlenme, eş güdümlenme, danışmanlık ve denetimi kapsar. İnsancıl alan, insan ilişkileri, insan becerileri, iyi motive etme ve moral verici beceriler ile ilgilidir. Kavramsal alan ise, örgütün hizmet (veya ürünü) ilişkili bilgi ve teknik becerileri vurgular. Yönetici için kavramsal liderlik, müfredat bilgisi, öğretim, öğretme ve öğrenmeyi çağırıştırır (Bridge, 2003).

Teknik Beceriler; yöneticinin sorumluluk alanında uzmanlığının olmasıdır. Teknik bilgi, yöneticinin işini yürütürken sahip olması gerekli ihtisaslaşmış bilgidir. Belirli faaliyetleri yapmaya yönelik süreç, yöntem, teknik ve program konusunda sahip olunan bilgilerdir. İyi öğrencinin yetişmesi için okuldaki işlerin sıra ile ve doğru olarak belirli sürelerde yapılması, öğrencinin istenilen nitelikte olması, okulun işleyişinde beklenen davranışların gösterilmesi, teknik Yeterliklerin kazandırılmasını gerektirir. Verimlilik gelişimlerini tanımlama ve uygulamak için hem teknik uzmanlık hem de yönetim becerilerini kullanma kabiliyeti, okulun örgütsel başarısı için açıkça çok gereklidir (Taymaz, 2002).

İnsancıl Yeterlikler; insanları anlama ve güdüleme becerileri olarak kabul edilebilir. Etkili çalışma ve ortak çaba oluşturabilme, başkaları hakkındaki varsayım, inanç ve tutumları, bunların kullanılış ve yöntemlerini görebilme, bireysel farklılıkları gözetme, insan ilişkilerine yönelik özellikler olarak görülebilir. İnsanları güdülemek, onları anlamak, grup yaşantısını bilmek ve onlarla etkili biçimde çalışmak bu bilgi ve beceriler sayesinde gerçekleşir (Başar, 2000). İnsan ilişkilerinin temelinde diğerlerinin kişisel onuruna saygı duyma ve onların gereksinim ve endişelerine duyarlı olmak vardır. Eğitim örgütlerinin yetişme alanları açısından farklı üyelerden oluştuğu gerçeğini, kişiler arası ilişkilerin önemini ve yönetmenin yetkiden çok etki ile gerçekleştirilebileceğini vurgular. Eğitim yöneticisi hem okuldaki çalışanlar hem de okul dışındaki gruplar ile de yakın ilişki içinde olduğu için eğitim yöneticilerinin insan ilişkileri yeterliğine sahip olmaları gereklidir. Yönetimde insan ilişkileri, bir amaç için bir araya gelen insanları birleştirecek ve bütünleştirecek bir yönetim faaliyetidir (Celep, 2002).

Yönetimde insan ilişkileri yeterliğini oluşturan unsurlar ise şunlardır:

1. Çalışanları verimli çalışmaya güdülemek ve denetlemek;
2. Çalışanlar arasında oluşan çatışmaları yönetmek;
3. Çalışanların uyumunu sağlamak;
4. Çalışanlarla takım çalışması yapmak;
5. Çalışanları yönetime katmak;
6. Çalışanlara örgütsel yenileşmelerde danışmanlık yapmak;
7. Çalışanların iş doyumunu yükseltmek;
8. Çalışanlara gelişme ve yetişme imkânı sağlamak;
9. Çalışanların sorunlarını çözmelerine danışmanlık yapmak;
10. Çalışanları dostluğa dayalı bir ortam hazırlamak.

Diğer örgüt üyeleriyle dostane ilişkiler kurma, insan sevgisi, hatayı hoş görme, kendini ve diğerlerini tanıma gayreti gibi hususlarda yöneticilerin yeterli olması gerekir (Başaran, 2004).

Kavramsal Yeterlik, okulu bir bütün olarak görmektir. Okulun çeşitli işlevleri arasındaki etkileşimi, bağı ve bağlılığı görebilmeyi; okul birimleri ile toplumun siyasal, sosyal ve ekonomik güçler arasındaki ilişkileri görebilmeyi kapsar. Ayrıca,

amaç belirleyebilme, stratejik düşünme ve strateji geliştirme, vizyon sahibi olma da kavramsal Yeterlik ile ilişkilidir. Kavramsal Yeterlik, yöneticilerin zekâ yapısı açısından karmaşık olayları sınıflama, teşhis etme ve çözümlene becerisini ifade eder ki, örneğin acil karar bekleyen durumlarda sorunlara hemen çözümler getirmesini, tespitler yapmasını, alternatifleri düşünmesini, en iyi çözümü bulmasını sağlar (Özkalp ve Kırel, bt).

Kavramsal beceriler, her ne kadar tüm düzey yöneticiler için gerekli ve önemli olsa da düşünme, bilgiyi özümseme ve planlama gibi kavramsal beceriler daha çok üst düzey yöneticileri için gereklidir. Yöneticilik yaptığı kurum ve ilgili kurum faaliyet alanlarıyla ilgili teknik, insancıl, kavramsal ve Yönetimsel bilgiler ile kurumlarının ekonomik ve sosyal yönlerden gelişimi için gerekli stratejilerden yoksun kişiler, varlıklarıyla çalıştıkları kurumların gelişimine engel teşkil ederler (Bridge, 2003).

Örgütsel etkililiğin en önemli belirleyicileri arasında olduğu için Yönetimsel işlerde yüksek performansa yol açan yönetici özelliklerini anlamak gereklidir. Yapılan alan yazın taraması doğrultusunda bu araştırmaya dayanak oluşturan Yönetimsel Yeterlik boyutları şunlardır:

- 1- Örgütsel İklim (Okulda İşbirliği boyutunda)
- 2- Amaç ve Eylem Yönetimi
- 3- İnsan Yönetimi
- 4- İletişim Yeterliği
- 5- Güçlendirme
- 6- Teknolojiyi Kullanma

2.2.10. Yönetimsel Yeterliğin Alt Boyutları

2.2.10.1. Örgütsel İklim (Okulda İşbirliği boyutunda)

Okuldaki sosyal sistemin grup ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan “öğretmen, yönetici ve veli” grubunun etkileşimiyle ortaya çıkan ve paylaşılan değerleri, sosyal inançları ve sosyal standartları içine alan bir sonuca örgütsel iklim denir (Aydın, 2006).

Bu araştırmada “örgütsel iklim (Okulda İşbirliği boyutunda)” yeterliği, yöneticinin iş görenlerin birbirine yardım ettiği ve desteklediği; okulları ve yöneticileriyle gurur duydukları ve birbiriyle samimi, içten bir etkileşim ve işbirliği içinde oldukları bir çalışma ortamı oluşturabilmesi olarak kullanılmıştır.

2.2.10.2. Amaç ve Eylem Yönetimi

Bir okul yöneticisi, alacağı kararlarda okulun amaçlar ile iş görenlerin gereksinimleri arasında bir denge oluşturabilmeli, her ikisini örtüştürebilmelidir. Aksi takdirde, yönetici hiç ummadığı ciddi sorunlarla karşı karşıya kalıp örgütsel amacın gerçekleşmesi, yani örgütün etkililiğini sekteye uğrayabilir. Yöneticilerin iş görenlerin beklentilerini ve gereksinimlerini bilmesinin en etkili yolu da onları karar surecine katmaktır (İlgar, 2005).

Bu araştırmada “karar verme” yeterliği, yöneticinin en zor, en karmaşık ve en belirsiz durumlarda bile en etkili kararları alabilmesini; bir diğer ifadeyle ortaya çıkan bir sorun veya engel karşısında çözüm seçeneklerini belirleme ve bunlardan en sağlıklı ve işlevsel olanını seçme sürecinde ilgili herkesten en etkili biçimde yararlanabilmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla, yöneticinin karar verme sürecinde ilgili iş görenlerin görüşüne başvurması, onları yaratıcı ve yenilikçi düşüncelere teşvik etmesi ve katılımcıların önerilerini uygulamada istekli davranarak onlara değer verdiğini göstermesi önemlidir (Bridge, 2003).

2.2.10.3. İnsan Yönetimi

Yönetici, kolaylaştırıcılık, arabuluculuk, kaynak sağlayıcılık, teşvik edicilik ve rehberlik rollerini üstlenir. Takım üyelerinin kolaylıkla ve olumlu bir şekilde ortak amaçları verimli ve etkin olarak başarmaları için aralarında etkileşebilecekleri, işbirliğini, saygı ve paylaşmayı destekleyen bir çalışma atmosferi yaratır. Yönetici, ayrıca, takımdaki çatışmaları çözümlemeye, problemleri çözmeye ve üyelerin katkıda bulunmalarına yardımcı olur (Türkel, 1999). Başarılı yöneticiler, iş görenler arasında bilgi paylaşımı, birlikte öğrenme ve sürekli iyileştirme anlayışını geliştirir

ve başarmak için birlikte çalışmalarını konusunda cesaret verir. Böylece onların ortak sahiplenme duygusuyla kendilerini ise adanmalarını da hızlandırmış olur (Barutcugil, 2002).

Örgütlerde takım çalışması, bireysel sorumluluk anlayışını geliştirir ancak ortak amaçlara, hedeflere ve paylaşılan değerlere kolektif bir adanmışlığın nasıl sağlanacağı sorununu da beraberinde getirmektedir. Bu noktada yöneticinin takımın etkili yönetimi konusundaki bilgi ve becerisi önem kazanmaktadır. Örneğin, yöneticinin takımın bir başarısını değerlendirmede takım performansı yerine o başarıdaki bireysel performansı öne alırsa ve özendiriciler bireysel performans lehinde olursa takım içindeki iş birliğine ve dayanışmaya darbe indirmiş olur. Dolayısıyla yönetici, takım performansı ile bireysel performansı değerlendirirken her iki tarafı da küstürmeyecek şekilde dengeli bir davranış sergileyebilmelidir (Barutcugil, 2002).

2.2.10.4. İletişim Yeterliği

Sağlıklı bir iletişimin olmadığı örgütlerde anlaşılmış ve benimsenmiş bir ortak amaç ile böyle bir amaca katkıda bulunmak isteyenlerin eşgüdümünden söz etmek zordur. Ayrıca örgütlemenin, planlamanın, karar vermenin, denetimin başarısı da büyük ölçüde dikey ve yatay iletişim kanallarının sağlıklı işleyişine bağlı olduğu için iletişim, Yönetimsel bir araç olarak kabul edilebilir (Erdoğan, 2006).

İletişim sürecinin de iyi işleyebilmesi için insan ilişkilerinin gözetilmesi gerekir. İletişim sürecinin geliştirilmesi, biçimsel ve biçimsel olmayan iletişimin birleştirilmesiyle, bu da insan ilişkilerinin geliştirilmesiyle mümkündür (Başar, 2006). İletişimin yanlış yönetimi, örgütlerde dolaylı yâda doğrudan doyumsuzluğa neden olan tek en büyük faktör olmasına rağmen iletişim performansı artırır, örgütsel kültürü inşa eder ve yayar ve etkili işe alma (employment) ilişkileri tesis eder (Molefe, 2004).

2.2.10.5. Güçlendirme

Geçici bir süre bir yetki devredilir ve yapılan işin sonuçlarından yine yönetici sorumludur. Güçlendirmede ise yetkinin sahibi olan ve yapılan işin sonuçlarından tamamen sorumlu olan kişi, işi yapandır. Yöneticinin neleri kendisinin yapması gerektiğini ve nelerin iş görenler görüşlerine göre yapılması gerektiğini etkili bir şekilde ayırt eder. Tüm uygun görevleri ve onların çıktısı sorumluluklarını kendi altında çalışanlara devreder. Her alt birimin genel amaç ve politikası ile her kademedeki kişilerin yetki ve sorumluluklarını açıkça belirler. Sorumlulukların çalışanlar görüşlerine göre anlaşılmasını sağlaması ve çalışanlara sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli özerklik ve yetkilerle onları donatması olarak kullanılmıştır (Al, 2007).

2.2.10.6. Teknolojiyi Kullanma

Eğitim yöneticisi, eğitim yönetim konusundaki yeni gelişmeleri izlemesi ve bunlarla ilgili seminer ve kurslara katılması gerekir. Eğitim yöneticisi, hızla gelişen teknolojinin sonucunda yeni eğitim araç ve gereçlerini izler. Gerekli olanları okula temin eder. Bu şekilde eğitim yöneticisi görevini daha etkili yapabilir (Çelik, 2008).

Eğitim yöneticisi derslerde kullanabilecek yeni eğitim-öğretim teknolojilerini kendi okuluna sağlar. Bu yeni teknolojilerin kullanımı konusunda çalışanlara dersler verir veya veririr. Çalışanları yeni teknolojiyi kullanmasında teşvik eder. Başta kendisi eğitim-öğretim faaliyetlerini planlamada, eğitim-öğretim girdi ve çıktılarını değerlendirmede ve fiziksel yapıya ilişkin tahminlerin analizlerinde bilgisayar ve diğer teknolojiyi yeterli derecede kullanabilmesi olarak kullanılmıştır (Çelik, 2003).

2.3.İlgili Araştırmalar

Aslanargun (2007), görüşlerine göre yapılan çalışmada, Öğrencilerin okul başarısına etkileyen okul içi ve okul dışı birçok etkenden söz etmek mümkündür. Okul dışı etkenler söz konusu olduğunda aile, öğrencinin okul başarısı üzerindeki en önemli belirleyenlerden birisidir. Aileler çok yönlü olarak çocuklarının başarı durumlarına etki edebilir. Hem çocuklarıyla kuracakları iletişiminin niteliğiyle, hem de okul ile gerçekleştirecekleri işbirliğinin düzeyi ile aileler, çocuklarının akademik başarısına önemli katkı sağlayabilir. Ancak birçok veli öğretmenlerle iletişim içerisinde olmasına karşın çocuklarına nasıl yardım edeceğini bilememektedir. Böylece okul görüşlerine göre bilgilendirilen aileler, okul ile olumlu bir iletişim kurabilmektedir.

Gökçe (2006), görüşlerine göre yapılan bu araştırmada çıkan sonuç, Hem okul yöneticileri, hem öğretmenler hem de velilerin tamamına yakını sürekli etkileşim ve işbirliğinin sağlanması gerektiği konusunda görüş birliği içerisindeyler. Okul yöneticileri ve öğretmenler öğrenci velilerinin öncelikle okula ve kendilerine yardımcı olmalarını isterlerken, öğrenci velilerini ise, okul yönetimine aktif olarak katılmayı ve eğitimin niteliğinin artırılmasını istemektedirler. Yine okul yöneticileri ve öğretmenler, öğrenci velisinin okul etkinliklerine ve toplantılarına katılarak sorumluluklarını yerine getirmesini beklerlerken, öğrenci velilerini ise, talep ve isteklerinin okul yönetimi görüşlerine göre dikkate alınmasını, sosyal faaliyetlerin artırılmasını ve Okul-Aile Birliği'nin işlevsel hale getirilmesini istemektedirler. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmada, okul-aile işbirliğinin etkin hale getirilmesi, okul yönetimine öğrenci velilerinin aktif olarak katılması, okul etkinliklerinin velilerle birlikte planlanarak çevreye yönelik hale getirilmesi ve yönetici-öğretmen ve velilerle işbirliğini geliştirecek nitelikte kurs, seminer vb. etkinliklerin düzenlenmesi önerilmektedir.

Akbaşlı ve Kavak (2011), Bu araştırma sonunda elde edilen bulgu ve ulaşılan yargılar göz önünde bulundurularak, uygulamacılar ve araştırmacılar için şu öneriler geliştirilebilir.

Uygulamacılar İçin Öneriler

1. OAB yönetimi, öğretmen ve velilerin okul ve eğitim sorunlarına ilişkin dilek ve şikâyetlerini sürekli olarak izleyebileceği iletişim kanallarının açık tutulmasına özen gösterilmelidir.
2. Velileri, okulun amacı, programı, eğitim etkinlikleri ve çocuk gelişimi konularında yeteri kadar aydınlatacak sosyal faaliyetler ve yayınlar hazırlanmalıdır.
3. OAB yönetimi, öğretmen ve velilerin, karşılıklı olarak birbirlerini ziyaret etmeye teşvik edilmeli, görüşebilmeleri için uygun ortamlar hazırlanmalıdır.
4. Bireysel nitelikler yönünden farklı öğrencilerle okul ve çevrede uygun eğitim ortamları hazırlanmalı bu konuda sivil toplum kuruluşlarının desteği sağlanmalıdır.
5. Engelli öğrenciler için eğitim ortamlarını düzenlemede teknik ve insani olanaklar geliştirilmelidir.
6. Okulun her türlü eğitim ve sosyal olanaklarından velilerin de yararlanabilmesi için uygun koşullar hazırlanmalıdır.

Özbaş ve Badavan (2009), Veliler de yöneticiler de okul-aile ilişkileri konusunda yapılması gereken işleri en yüksek düzeyde gerekli görmekte; ancak velilerin okul-aile ilişkilerine yöneticilerden daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. “ okul güvenliği” okul-aile ilişkileri sürecinde en başta yerine getirilmesi gereken iş olarak görülmektedir. Yönetici ve velilerin, en çok “disiplin sorunlarının çözümü” ile ilgili işlere öncelik vermekte; öğrencilerin okul yaşantılarını en çok bu sürecin etkilediğini düşünmektedirler. Kadın velilerinle, gelir ve öğrenim düzeyi düşük olan velilerin, okul-aile ilişkilerine daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Yönetici ve velilerine göre, okullarda “zararlı madde kullanımı ve şiddete ilişkin eğitici etkinlikler düzenlenmesi” konusu, okul-aile ilişkileri sürecinde en düşük oranda gerçekleştirilen iş olarak kabul edilmektedir. Veliler, “sosyal etkinlikler ve öğrenci kişilik hizmetleri” ile birlikte “disiplinle ilgili işlerde” kendileriyle etkili iletişim kurulamadığı görüşündedir. Yöneticiler ise “sınıf içi etkinlikler” ile “tanıma sürecinde”, ailelerle amaçlanan oranda işbirliği yapamadıklarını düşünmektedirler. Yöneticiler özellikle “sınıf içi etkinliklerde” ailelerle etkili ilişkiler kurarak öğrencilerin akademik gelişimine yeterli katkı sağlayamadıklarını kabul etmektedirler. Eğitim yönetimi alanında öğrenim görmüş yöneticilerle hizmet içi eğitim görmüş olanlar, bu alanda öğrenim görmemiş olanlarla kıyaslandığında, okul-aile ilişkileri konusundaki performanslarını daha yüksek bulmaktadırlar. Gelir ve öğrenim düzeyi yüksek olan

velilerin de gelir ve öğrenim düzeyi düşük olanlarla karşılaştırıldığında, okul-aile ilişkilerinin daha yüksek bir gerçekleşme oranına sahip olduğunu düşünmektedirler. Kadın velilerine göre, kadın yöneticiler, okul-aile ilişkilerinde yönetimin etkililiğini artırmaktadırlar.

Durgun (2006)'nın araştırması, örgütsel iletişim olgusunu çalışan bazı araştırmacıların, belirli bir perspektiften bakmak yerine farklı perspektiflerin birlikteliğini savunma eğiliminde oldukları gözlenmektedir.

Bu araştırmadan aşağıdaki sonuç elde edilmiştir: örgüt kültürünün yönetim, iletişim, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi farklı disiplinler içinde değerlerin inşa edilmesi, korunması ve değiştirilmesi süreci örgütsel iletişimin sorumluluğuna bırakılmıştır.

Uyar (2007), Düzce'de 352 öğretmene ve 66 yöneticiye uyguladığı, 53 maddeden oluşan "Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılma Anketi"nden çıkan sonuca sonuçlarına göre öğretmenlerin yönetime katılma durumuna ilişkin yönetici görüşleri, öğretmenlerin görüşlerine göre daha olumlu (yüksek) bulunmuştur. Yöneticilerin demokratik bir yönetim anlayışına sahip olmaları gerektiği konusunda ise yöneticilerle öğretmenler aynı görüştedirler.

Öğretmenler, görüş ve önerilerinin okul yönetimince önemsenmesi durumunda, kendilerinin çalışma isteklerinde artış olduğunu fakat okul yönetimi görüşlerine göre öğretmenlerin görüş ve önerilerine gerektiği kadar önem verilmediği görüşündedirler.

Öğretmenler, yönetimle ilgili işleri yöneticilere havale etmenin daha risksiz olduğu görüşüne pek katılmadıklarını, yönetime katılma sürecine ayıracak yeterli zamanlarının olduğunu, ancak, okul yöneticilerinin öğretmenlerin görüşlerine başvurursa da kendi görüşleri doğrultusunda karar verdiğini ve bu nedenle yönetime katılmaya istekli olmadıklarını düşünmektedirler.

Okul yöneticilerine göre öğretmenler, alınacak kararlara katıldıklarında eğitimdeki hizmet kalitesinde artış olduğunu fakat öğretmenlerin yönetimle ilgili işleri yöneticilere havale etmenin daha risksiz olduğu düşüncesini taşıdıklarını ve okul

yönetimi, öğretmenlere sorumluluk verse bile, öğretmenlerin genellikle sorumluluk almaktan kaçındıklarını düşünmektedirler.

Turan (2007), yaptığı araştırmaya göre; İlköğretim okul müdürlerinin, personel hizmetleri işlevinde karşılaştıkları sorunlar; Personelin atama, nakil ve görevlendirilmesi, adaylık iş ve işlemleri, özlük işleri, sicil ve disiplin işleri, sağlık işleri, askerlik işleri personelin izlenmesi ve değerlendirilmesi, personelin yetiştirilmesi, personelin denetlenmesi olarak tespit edilmiştir. Bunların yanında iletişim sorunu yaşanmaktadır.

İlköğretim okul müdürlerinin, öğrenci hizmetleri işlevinde karşılaştıkları sorunlar; okula kayıt, devam takibi, nakil ve kayıt silme işlemleri, sınavlar ve sınıf geçme, mezuniyet ve diploma işleri, sağlık önlemlerinin alınması ve kimlik, paso ve burs işlemleri olarak tespit edilmiştir.

İlköğretim okul müdürlerinin öğretim hizmetleri işlevinde karşılaştıkları sorunlar; okul müdürlerinin yıllık öğretimin planlanması, okul müdürlerinin öğretmenler kurulu toplantıları, okul müdürlerinin ders kitapları ve araçlarının sağlanması, okul müdürlerinin kütüphane işleri, okul müdürlerinin bilgisayar destekli öğretimin yapılması ve okul müdürlerinin öğretimin yapılması ve izlenmesi işleri olarak tespit edilmiştir.

İlköğretim okul müdürlerinin eğitim hizmetleri işlevinde karşılaştıkları sorunlar; Öğrencileri yönlendiren çalışmalarının yetersiz ve etkisiz olması, Rehber öğretmen yetersizliği, öğrenci disiplin sorunları, nöbet sorunları, öğrenci kulüp çalışmalarının kâğıt üzerinde kalması, çalışmalarda velilerin isteksizliği, çevre desteğinde okul müdürlerinin dilenci durumuna düşürülmesidir.

Clarke (2000), Kanada'da yaptığı araştırmada yöneticilerin Yeterliklerine ilişkin iletişim becerileri ve diğerlerini etkileme, liderlik ve değişim, başarıya gücü ve yenilik, stratejik düşünme, öz farkında oluş (selfawareness) ve sürekli öğrenme, planlama ve iş yönetimi, takım çalışması, becerileri ve teknik bilgiyi kullanma olmak üzere sekiz Yeterlik alanının öne çıktığını bulmuştur.

Iversen'in (2000) yaptığı araştırmasının sonuçlarına göre, 11 Avrupa ülkelerindeki (Slovenya ve Çek Cumhuriyeti hariç) yöneticilerinde kararlılık, güç ve bağımsızlık gibi Yeterliklere düşük puan verilen, fakat güdüleme, liderlik ve müşteri yönelimli Yeterliklere yüksek puan verildiği görülmüştür.

Agut, & Grau (2002), Yönetmel kabiliyetlerdeki eksiklikleri konusunda araştırma yapmıştır. Araştırmalarında teknik ve genel Yönetmel Yeterlik gereksinimleri yöntemi ile Yönetmel eğitim talepleri yöntemini analiz etmişlerdir. Üç tür genel Yönetmel Yeterlik vardır: 1) Öz yetkinlik, yöneticilerin görevlerini başarılı bir şekilde yapabilmesi için yöneticiye örgütte bilgi ve becerilerini uygulama imkânı sağlayan özelliklerdir. 2) Kendini kontrol etme ve kişiler arası ilişki, farklı kişi ve olaylara kendini adapte etme, çözüm yolu arama, duygularını kontrol altına alabilme ve işin gelişiminde sorumlu bir tutum takınma ile ilişkilidir. 3) Değişimi yapmada isteklilik, kurumla ilgili fırsat ve problemlere karşı tepki verme değil olacakları sezinleyici rolü benimseme yeteneğidir.

Karrasch (2003), Araştırmasında örgütsel bağlılığın bazı öncellerini ve sonuçlarını incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmasında örgütsel bağlılığın öncelleri olarak cinsiyet, etnik köken, ordu branşı ve ayrımcılık algısını ele almıştır. Örgütsel bağlılığın çıktısı olarak da liderlik performansını ele alınmıştır. Araştırmaya göre, ayrımcılık, duygusal ve normatif bağlılığından daha düşük düzeyleri ile ilişkili iken devam bağlılığının daha yüksek düzeyleri ile ilişkilidir. Ayrıca, duygusal ve normatif bağlılığın aksine, devam bağlılığının liderlik davranışıyla olumsuz bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Bland ve arkadaşları (2006), Çalışanların atanma biçimlerinin onların üretkenlik ve bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışanlar sistemi üretkenliği kolaylaştıran yüksek akademik personel bağlılıklarına neden olur. Hem kurumlar görüşlerine göre uygulanan atanma türlerinin alanı ve doğası hem de bireylerin kişisel atanma türünün yapısı ve odağı akademik personel bağlılığını etkiler. Araştırmanın sonuçları, kadrolu çalışan ile kadrosuz çalışana göre araştırma ve eğitim alanında önemli derecede daha üretken olduğunu ve daha fazla saat çalıştıklarını göstermiştir. Araştırmaya göre, kadrolu atanma türüyle

görevlendirmenin akademik personelin işini ve üretkenliğini önemli derecede etkilediği söylenebilir.

Daly ve Dee (2006), Kamu üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinde iş çevresi değişkenleri ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya katılan denekler yüksek düzeyde iş doyumunu, orta derecede örgütsel bağlılık ve işte kalma niyeti belirtmişlerdir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinden çalışanlar üzerinde işte kalma niyeti üzerinde olumlu etkileri olduğu saptanmıştır. Araştırmaya göre, çalışanlarda örgütte kalma niyeti üzerinde iş doyumuna kıyasla örgütsel bağlılığın etkisi daha güçlüdür. Çünkü çalışanların iş doyumunu, ani iş durumlarından çalışanlar çok şiddetli biçimde etkilenirken örgütsel bağlılık daha sabittir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, Uygulanması ve verilerin analizi sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, mevcut durumu incelemeyi amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Betimsel araştırmalar, durumu olduğu gibi saptamaya yöneliktir. Bu çalışmada farklı eğitim özgeçmişine sahip yöneticiler, öğretmenler ve velilerin özel eğitim merkezlerinde Yönetmelik Yeterlik ve işbirliği ile ilgili yaşadıkları sorunları çeşitli değişkenler açısından incelenmeye çalışılmıştır. Buna göre araştırma, mevcut durumda ilişkileri inceleyen nicel bir çalışmadır (Karasar, 2003).

Bu araştırmanın yürütülmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın amacı, 2011-2012 eğitim-öğretim döneminde KKTC'deki Özel Eğitim Merkezlerinde yönetici-öğretmen-veli arasındaki iş birliği, paylaşım ve dayanışmanın örgütsel verimlilik ve Yönetmelik yeterliğe katkısının ne olduğunun ortaya çıkarmayı, verimlilik ve Yönetmelik yeterliği artırmayı aynı zamanda sorunlara yönelik çözüm yaklaşımlarına ilişkin tutumları ortaya çıkarmaktır. Araştırma bu yönüyle betimsel bir çalışmadır (Baydar, Gül ve Akçil, 2008).

Bu çalışmada eğitim yöneticilerine, öğretmenlere ve velilerine ölçek ile belirlenen sorular yöneltilerek, verilen cevaplar okullarda karşılaşılan işbirliği ve yönetimle ilgili sorunları ve çözüm önerilerinin incelenmesiyle, görevli yönetici, öğretmenler ve velilerin işbirliği sorunlarına çözüm yaklaşımlarını belirlemeye yönelik geliştirilen ölçek ile var olan durum yansıtılmaya çalışılmıştır (Karasar, 2003).

3.2 Evren

Bu araştırmanın evrenini, 2010-2011 eğitim-öğretim döneminde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı 5 Özel Eğitim Merkezlerinden oluşturmaktadır. Bunlar;

Tablo 5 Araştırmanın Evreni

KKTC'deki Özel Eğitim Merkezleri
1-Lefkoşa Özel Eğitim Merkezi
2-Gazi Mağusa Özel Eğitim Merkezi
3-Girne Özel Eğitim Merkezi
4-Yeşilyurt Özel Eğitim Merkezi
5-Lefkoşa Özel Eğitim Merkezi ve İş Eğitim Merkezi

Anketin Uygulanması; Anketin uygulanması için uygulama yapılacak KKTC'deki MEGSB'den gerekli izinler alındıktan sonra, araştırma kapsamındaki Özel Eğitim Merkezlerinde bir öğretmen arkadaşın kontrolünde anketler elden teslim edilmiş ve anketlerin doldurulması için katılımcılara en az 1, en fazla 3 haftalık bir zaman tanınmıştır. Anketin uygulanmasında sınıf öğretmenlerin ailelere yardımcı olması sağlanmıştır. Anketin uygulanması sırasında anketi cevaplandırmak istemeyen kişilere anket uygulanamamıştır. Anketi istenildiği gibi dolduran kişi sayısı 78'dir.

Araştırmaya Katılan Kişi Sayısı; Araştırmaya, Lefkoşa, Girne, Yeşilyurt ve Gazi Mağusa'da bulunan Özel Eğitim Merkezlerinde görevli olan 5 yönetici, 21 Öğretmen ve öğrencisi olan 113 Veli bulunmaktadır. Bunların; 3 kadın ve 2 erkek yönetici, 14 kadın ve 7 erkek öğretmen vardır. Anketin uygulanacağı kişi sayısı ise Tablo 6 'ya göre toplam 139'dur.

Özel sektöre bağlı Özel Rehabilitasyon Merkezleri araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Tablo 6 Araştırmaya Katılacak Kişi Sayısı

KKTC'DEKİ ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ ADI	YÖNETİCİ			ÖĞRETMEN			VELİ			TOPLAM	
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	T	
LEFKOŞA Ö.E.M.VE İŞ EĞİTİM MERKEZİ	-	1	1	3	4	7				28	36
LEFKOŞA ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ	1	-	1	5	1	6				32	39
MAGOSA ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ	1	-	1	2	2	4				23	28
YEŞİLYURT ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ	1	-	1	1	-	1				12	14
GİRNE ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ	-	1	1	3	-	3				18	22
GENEL TOPLAM	3	2	5	14	7	21				113	139

3.3 Örneklem

Tablo 7'ye göre araştırmaya, Lefkoşa, Girne, Yeşilyurt ve Gazi Mağusa'da görevli olan 4 yönetici, 18 Öğretmen ve 56 Veli katılmıştır. Araştırmaya toplam 78 kişi katılmıştır. Bunlar 3 kadın ve 1 erkek toplam 4 yönetici, 14 kadın ve 4 erkek toplam 18 öğretmen, ayrıca 44 kadın ve 12 erkek toplam 56 öğrenci veliden oluşmaktadır.

Tablo 7 Araştırmanın örnekleme (Ankete Katılan Sayısı)

KKTC'DEKİ ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ ADI	YÖNETİCİ			ÖĞRETMEN			VELİ			TOPLAM
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	T
LEFKOŞA Ö.E.M.VE İŞ EĞİTİM MERKEZİ	---	1	1	3	3	4	11	3	13	18
LEFKOŞA ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ	1	-	1	5	--	5	12	4	16	22
MAGOSA ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ	1	--	1	2	1	3	10	2	12	16
YEŞİLYURT ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ	1	--	1	1	--	1	5	1	6	8
GİRNE ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ	--	--	--	3	--	3	6	2	7	10
GENEL TOPLAM	3	1	4	14	4	18	44	12	56	78

Bu araştırma çerçevesinde KKTC’de bulunan tüm Özel Eğitim Merkezlerine ulaşılmıştır. ” Yönetmelik Yeterlik Ölçeği” adlı ölçme aracı adı geçen merkezlere (okullara) 139 adet dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 80 tanesi geri toplanmıştır. 2 adet anket değerlendirme dışı bırakılarak 78 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır.

3.4 Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, Adem Al, (2007) tarafından geliştirilen ”Yönetmelik Yeterlik Ölçeği” adlı ölçme aracından yararlanılmıştır. Yönetmelik Yeterlik Ölçme aracı 79 adet maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 79 maddeden, 42’sinden yararlanarak anket soruları hazırlanmıştır.

Yöneticiler-öğretmenler ve velilerden her maddenin karşısında bulunan;

1) Hiçbir zaman, 2) Az, 3) Ara sıra, 4) Çoğu zaman, 5) Her zaman, seçeneklerinden birinin işaretlenmesi istenmiştir. Ankette kullanılan beşli likert ölçeğine uygun olarak elde edilen puanların derecelendirilmesi ve yorumlanması için gerçek alt ve üst sınırların belirlenmesi gereğinden hareketle; Puanlama Derecesi Şekil 3’de ki tablo kullanılmıştır.

Puan Derecesi

Seçenekler	Puan Aralığı	Puan
Hiçbir zaman	1,00 - 1,79	1
Az	1,80 - 2,59	2
Ara sıra	2,60 - 3,39	3
Çoğu zaman	3,40 - 4,19	4
Her zaman	4,20 - 5,00	5

Şekil 3 Puan Derecesi

Al(2007) görüşlerine göre geliştirilen ”Yönetmelik Yeterlik Ölçeği ” 2011-2012 eğitim-öğretim döneminde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığında izin alınarak bakanlığa bağlı Özel Eğitim Merkezlerinde görev

yapan yöneticiler-öğretmenler ve velilere uygulanmıştır. Uygulamaya geçilmeden önce, ankete katılacaklara çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi İçin İstatistikî Teknikler

Verilerin Çözümlemesi Verilerin çözümlemesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinden faydalanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 16,0 paket programı kullanılarak t testi ve varyans analizi yapılmıştır. Uygulanan varyans analizi sonucunda p değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu durumlarda farklılığın hangi grup ortalaması arasındaki farklardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla da çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Araştırmada Yönetmelik Ölçeklerinin hem kendi alt boyutları hem de birbirleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, kişisel değişkenlerin çalışanların Yönetmelik algılama düzeylerine ve etki edip etmediğine ANOVA analizi ile test edilmiştir (Turgut, 2011).

Ölçekten elde edilen bilgilerin analizi SPSS 16 programında yapılmıştır. Ankete katılanların kişisel özellikleri ile disiplin problemleri ve disiplin problemlerine çözüm önerileri karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırmalarda değişkenler ikili ise bağımsız gruplar t testi, değişkenin üç veya daha fazla olduğu durumda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA), uygulanmıştır. Ayrıca cinsiyet, görev dağılımları, yaş aralıkları vb. kişisel bilgilerde frekans ve yüzdeler oranları tespit edilerek, yapılan istatistiksel çözümlemelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır (Turgut, 2011).

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde veri toplama araçlarının yönetici-öğretmen ve velilerine uygulanması sonucunda elde edilen verilerin istatistikî analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiş ve problemin açığa çıkabilmesi için verilerin istatistikî analizleri sonucunda bulguların yorumu yapılmıştır.

Araştırmada ilk olarak yönetici-öğretmen ve velilerin kişisel bilgilerine ilişkin bulgulara yer verilmiş, ikinci olarak ankette yer alan soruların bağımsız değişkenlere göre ayrı ayrı gruplandırılmış tablolarının değerlendirilmesi yapılmıştır.

4.1. Ankete Cevap Verenlerin Demografik Özellikleri

Bu kısımda ankete cevap veren bireylerin demografik özellikleri kapsamında öğrenci devam gruplarına, cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, görev yaptıkları kıdemlerine ve yönetici olarak çalışma sürelerine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 9 Araştırmaya katılan kişilerin okuldaki durum özellikleri

Okuldaki Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplanarak gelen yüzde
Yönetici	4	5,1	5,1	5,1
Öğretmen	18	23,1	23,1	28,2
Veli	56	71,8	71,8	100,0
Genel Toplam	78	100,0	100,0	

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplanarak gelen yüzde
Erkek	17	21,8	21,8	21,8
Kadın	61	78,2	78,2	100,0
Genel Toplam	78	100,0	100,0	

Yöneticilikteki Kıdem	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplanarak gelen yüzde
1. 1-5 Yıl arası	2	2,6	50,0	50,0
4. 16-20 Yıl arası	1	1,3	25,0	75,0
5. 20 Yıdan fazla	1	1,3	25,0	100,0
Genel Toplam	4	5,1	100,0	

Öğretmenlikteki Kıdem	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplanarak gelen yüzde
1. 1-5 Yıl arası	5	6,4	25,0	25,0
2. 6-10 Yıl arası	3	3,8	15,0	40,0
3. 11-15 Yıl arası	4	5,1	20,0	60,0
4. 16-20 Yıl arası	5	6,4	25,0	85,0
5. 20 Yıl sonrası	3	3,8	15,0	100,0
Genel Toplam	20	25,6	100,0	

Mezuniyet	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplanarak gelen yüzde
Okula gitmedim	7	9,0	9,0	9,0
İlkokul	16	20,5	20,5	29,5
Ortaokul	17	21,8	21,8	51,3
Lise	12	15,4	15,4	66,7
Üniversite	25	32,1	32,1	98,7
Yüksek lisans	1	1,3	1,3	100,0
Genel Toplam	78	100,0	100,0	

Öğrencinin Okula Devam Durumu	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplanarak gelen yüzde
1 Yıl	4	5,1	7,1	7,1
2 Yıl	11	14,1	19,6	26,8
3 Yıl	13	16,7	23,2	50,0
4 Yıl	11	14,1	19,6	69,6
5 Yıl	6	7,7	10,7	80,4
6 Yıl	5	6,4	8,9	89,3
7 Yıl	6	7,7	10,7	100,0
Genel Toplam	56	71,8	100,0	

Tablo 9 Araştırmaya katılan kişilerin okuldaki durum özellikleri (Devam)

Tablo 9'a göre KKTC'deki Özel Eğitim Merkezlerinde görev yapan yöneticilerin 2'si (%50) 1-5 yıllar arası, 1'i (%25) 16-20 yıllar arası ve diğer 1'i (%25) ise 20 yıldan fazla yöneticilik yapmaktadır. Yöneticiler arasında hem yeni hem de tecrübeli yöneticiler bulunmaktadır.

Deneklerin cinsiyet faktörleri incelendiğinde, deneklerden 61'inin (%78,2) Kadın, 17'sinin (%21,8) ise erkek olduğu görülmektedir. Ankete katılanlar arasında kadın katılımcıların erkek katılımcılarına oranı, 3/4 oranından daha daha fazladır.

Denek öğretmenlerin 5'i(%25) 1-5 yıl arası, 3'ü (%15) 6-10 yıl arası, 4'ü (%20) 11-15 yıl arası, 5'i (%25) 16-20 yıl arası ve 3'ü (%15) 20 yıl fazlası okullarda öğretmenlik mesleği yapmaktadır. Deneklerin 1-5 yıl arasında (5 kişi, %25) ile 16-20 yıl arasında (5 kişi, %25) ayrıca 6-10 yıl arasında (3 kişi, %15) ile 20 yıldan fazla (3 kişi, %15) öğretmenlik yapanların oranı eşittir.

Ankete katılan tüm deneklerin okul mezuniyet durumu, okula gitmeyen 7 kişi (%9), ilkokul mezunu 16 kişi (%20,5), ortaokul mezunu 17 kişi (%21,8), lise mezunu 12 kişi (%15,4), üniversite mezunu 25 kişi (%32,1) ve yüksek lisans bitiren ise 1 kişi (%1,3)'dür. Okul mezuniyet durumuna göre en yüksek oran üniversite mezunu (25 kişi,%32,1)'dir. En az ise yüksek lisans mezunu (1 kişi, %1,3)dur. Velilerde ise en yüksek oran ortaokul mezunu (17 kişi, %21,8)'dur.

Öğrencinin okula devam durumuna göre, 1 yıllık 4 öğrenci (% 7,1), 2 yıllık 11 öğrenci (%19,6), 3 yıllık 13 öğrenci (% 23,2), 4 yıllık 11 öğrenci (% 19,6), 5 yıllık 6 öğrenci (% 10,7), 6 yıllık 5 öğrenci (% 8,9) ve 7 yıllık 6 öğrenci (% 10,7) velisi ankete katılmıştır. Ankete katılan en fazla 3 yıllık öğrenci velisi (13 veli, %23,2) olduğu tespit edilmiştir. En az ise 1 yıllık öğrenci velisi (4 veli, %7,1) ankete cevap vermiştir.

4.2. Anketin güvenilirlik katsayısı

Tablo 10 Güvenirlik Katsayısı

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Toplam madde sayısı
,985	,983	42

Tablo 10 göre “Yönetmelik Ölçeği” 42 değerden oluşmaktadır. Yapılan anketten çıkan sonucunda Cronbach's Alpha değeri; 0,985'tir. Standart hata ölçüsü ise; 0,983'tür. Adem Al'ın (2007) hazırlayıp uyguladığı anketten çıkan sonucunda da Cronbach's Alpha değeri; 0,98'tir.

Tablo 8 Yönetmelik Ölçeği'nin Faktör Analizi Sonuçları

İFADELER		Faktör Yüğü	
Amaç ve Eylem Yönetimi			
1	Okulda olaylar ve problemler bir bütünlük içinde görülür ve analiz edilir.	,652	
2	Okulda bir fikir ayrılığının açıkça tartışılması amacıyla ilk adım olarak, tarafların konuyla ilgili endişelerini ve durumlarını tespit edilir; bu bilgiler konuyla ilgisi olan herkesle paylaşılır.	,609	
3	Okulun hedeflerine ulaştırılacak işler uzun ve kısa vadeli programlar halinde düzenlenir.	,508	
4	Eğitim ve öğretim etkinlikleri planlanırken okulun, öğrencilerin ve çevrenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.	,686	
5	Okulda, ölçülebilir amaç ve hedefler saptanır.	,619	
6	Bir öğretim etkinliğini başarmak veya bir amaca ulaşmak için eldeki kaynakları veya gerçekleştirilmesi gereken tek başıma faaliyetleri belirler ve düzenlerim.	,388	

7	Okul personeli teknik bilgi, beceri ve uzmanlığını sürekli günceller ve bunları etkin bir şekilde kullanırlar.	,817	
8	Okul personeli değişime tepki göstermek yerine onu benimseme eğilimindedirler	,826	
9	Yönetici, çağdaş öğretim stratejileri ve yeni yönetim yaklaşımlarını izler; bunların kullanılmasını teşvik eder.	,702	
10	Personel, örgütün işleyişinde olduğu kadar yenileştirilmesinde de değişimin temsilcisidir	,773	
11	Yönetici, iletişimin iki yönlü (yatay ve dikey) işlenmesini sağlar.	,671	
12	Yönetici, örgütün yapı ve amacına uygun, kesintisiz iletişim sağlayacak bir haberleşme sistemi kurar.	,399	
İletişim yeterliği			
13	Yönetici, emirleri yüz yüze iletişimle bildirir	,523	
14	Yönetici, karmaşık mesaj veya kavramları dinleyicilere uygun kavramsal bir çerçevede düzenler; mesajı açıklayıcı nitelikte örnekler kullanır .	,764	
15	Yönetici, verilen mesajın anlamını güçlendirmek için semboller ve sözsüz iletişim tekniklerini (örneğin, jestler, duru, v.b.), vurguyu (örneğin, sesin yüksekliği, konuşma hızı ve telaffuz) ve benzeri teknikleri kullanır.	,714	
16	İnsanlar, fikirlerini açık ve ikna edici bir şekilde ortaya koyar (kolay anlaşılabilir ve inandırıcı olduğu için dinleyicinin dikkatini üzerinde tutar).	,718	
Güçlendirme			
17	Her alt birimin genel amaç ve politikası ile her kademedeki kişilerin yetki ve sorumluluklarını açıkça belirler; onların diğer kişiler görüşlerine göre	,637	

	anlaşılmasını sağlar		
18	Okuldaki personel, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli özerkliğe ve yetkilere sahiptir.	,846	
36	Yönetici, bir konuda karar vermeden önce tüm tarafların görüş ve çözüm alternatiflerini almayı tercih eder	,645	
	İnsan yönetimi		
19	Yönetici, öğretmenler istek ve beklentilerini zamanında yanıtlar.	,698	
20	Yönetici, öğretim elemanlarının eğitimsel gereksinimlerini saptar; yurt içi ve yurt dışı gelişim programlarına katılmalarına katkı sağlar. .	,769	
21	Öğretim elemanlarını kendileriyle ilgili kararlara katar ve uygulanacak eğitim ve öğretim etkinlikleri konusunda onların görüşünü alır.	,611	
22	Karar verme sürecinde yaratıcı ve yenilikçi düşüncelere teşvik eder.	,759	
23	Yönetici, öğretim elemanlarını karar sürecine sadece onların görüş ve beklentilerini almış olmak için katmaz; onların önerilerini uygulamada istekli davranır	,666	
24	Yönetici, bir ekibe, göreve veya ortak bir amaca bağlılığı arttırmak için arkadaşlığını ve kişisel temaslarını kullanır.	,657	
25	Yönetici, takım içindeki işbirliğini artırmak için, karşılaşılan görü ayrılıklarının çözümlenmesine, tüm ilgili kişilerin katılımını sağlar.	,713	
26	Takım olarak üstlenilen görevlerde, takımda bulunanların sorumluluk almasına izin verir; faaliyetlerin tüm sorumluluğunu üstüne almaz.	,618	
27	Yönetici, takım içinde işbirliği veya ekip çalışması yapılması ihtiyacını ve önemini takım üyelerine	,599	

	benimsetir.		
28	Yönetici, çalışmaların işbirliği ve uyum içinde yapılmasını sağlar.	,746	
29	Yönetici, örgütteki madde ve insan kaynaklarını, örgüt amaçları doğrultusunda etkili ve verimli bir biçimde kullanır	,675	
30	Yönetici, örgütteki birbirinden farklı bilgileri ve becerileri uzlaştırabilir	,731	
31	Ortak araç ve gereçlerden yeteri kadar birimin faydalanmasını sağlar	,745	
32	Yönetici, sevgi ve saygıya dayalı demokratik bir çalışma ortamı oluşturur	,777	
33	Öğretmenler, birbirlerine yardım etmekte ve desteklemektedir	,769	
34	Öğretmenlerden onların görev sınırları haricinde istek ve taleplerde bulunmaz; bulunanlara karşı da direnç gösterir.	,612	
35	Yönetici, karşılıklı anlamaya dayalı çözümler bulmaya çalışır.	,597	
Teknolojiyi Kullanma			
37	Yönetici, gelecekteki öğrenci ve öğretim elemanı sayısı ve fiziksel yapıya ilişkin tahminlerin analizlerini, simülasyonları veya planlama faaliyetlerini bilgisayar kullanarak gerçekleştirir.	,476	
38	Yönetici, Öğretmenlerin derslerde kullanabileceği çağdaş öğretim teknolojilerini okula sağlar	,728	
39	Yönetici, Öğretmenlerin ve velilerin yeni teknolojilerin kullanımını konusunda öneri vererek onları bu konuda teşvik ederim.	,238	
40	Okulda öğretmenler bilgisayar ve internetten faydalanırlar.	,139	

	Okulda işbirliği		
41	Öğrenci gelişimi için okulda takım işbirliğine inanırım.	-,306	
42	Özel eğitimde ailenin ile işbirliğinin faydasına inanırım ve bu yönde tedbirler alırım.	-,020	

Geliştirilen Yönetmelik Ölçeği, “insan yönetimi”, “amaç ve eylem yönetimi”, “iletişim”, “güçlendirme”, “teknolojiyi kullanma” ve “örgütsel iklim” olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda 42 maddeden oluşan Yönetmelik Ölçeği’nde en düşük faktör yükü 41. Madde ve değeri -0.306’dır. Yönetmelik Ölçeği’nde en yüksek faktör yükü ise 18. Madde ve değeri 0.846’dır. Anketi istenildiği gibi dolduran 78 yönetici-öğretmen ve velilerinden elde edilen verilerin güvenilirlik analizi yapıldığında Cronbach’s Alpha değeri olarak 0,98 sonucu elde edilmiştir.

4.3. Yönetmelik Ölçeği Anket sonuçları

4.3.1. Yönetmelik Görüşlerinin Düzeyi

KKTC’de bulunan Özel Eğitim Merkezlerinde görev yapan yönetici-öğretmen ve okulda öğrencisi bulunan velilerin Yönetmelik konusundaki görüşlerinin düzeyi,

Tablo 11 Yönetmelik Görüşlerinin Düzeyi

	Kişi sayısı	Sorularının ortalaması	Standart sapma
Ortalama	78	3,3700	,82084

Tablo 11’e göre KKTC’de bulunan özel eğitim merkezlerinde görev yapan yönetici-öğretmen ve okulda öğrencisi bulunan velilerine uygulanan ankette bulunan 48 soruya cevap verenlerin sayısı toplam 78 kişidir. Bu kişilerin ankete verdikleri cevapların ortalaması 3,37 bulunmuştur. Bu da -ara sıra- düzeyinde değerlendirilmektedir. Anketin genel Standart sapması 0,82 olduğu tespit edilmiştir.

4.3.2. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları

Tablo 12 Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutlarından Amaç ve Eylem Yönetimi

	Amaç ve Eylem Yönetimi	Kişi sayıısı	Karelerin ortalaması	Standart sapma
1.	Okulda olaylar ve problemler bir bütünlük içinde görölür ve analiz edilir.	78	3,47	1,148
2.	Okulda bir fikir ayrılığının açıkça tartışılması amacıyla ilk adım olarak, tarafların konuyla ilgili endişelerini ve durumlarını tespit edilir; bu bilgiler konuyla ilgisi olan herkesle paylaşılır.	78	3,19	1,094
3.	Okulun hedeflerine ulaştırılacak işler uzun ve kısa vadeli programlar halinde düzenlenir.	78	3,44	1,052
4.	Eğitim ve öğretim etkinlikleri planlanırken okulun, öğrencilerin ve çevrenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.	78	3,54	1,170
5.	Okulda, ölçülebilir amaç ve hedefler saptanır.	78	3,38	1,060
6.	Bir öğretim etkinliğini başarmak veya bir amaca ulaşmak için eldeki kaynakları veya gerçekteştirilmesi gereken tek başıma faaliyetleri belirler ve düzenlerim.	78	3,12	1,139
7.	Okul personeli teknik bilgi, beceri ve uzmanlığını sürekli günceller ve bunları etkin bir şekilde kullanırlar.	78	3,33	1,077
8.	Okul personeli değişime tepki göstermek yerine onu benimseme eğilimindedirler	78	3,37	1,094
9.	Yönetici, çağdaş öğretim stratejileri ve yeni yönetim yaklaşımlarını izler; bunların kullanılmasını teşvik eder.	78	3,32	1,038
10.	Personel, örgütün işleyişinde olduğu kadar yenileştirilmesinde de değişimin temsilcisidir	78	3,29	1,129
11.	Yönetici, iletişimin iki yönlü (yatay ve dikey) işlemesini sağlar.	78	3,27	1,136
12.	Yönetici, örgütün yapı ve amacına uygun, kesintisiz iletişim sağlayacak bir haberleşme sistemi kurar.	78	3,10	1,234
AEYort		78	3,3194	,89526

Amaç ve Eylem Yönetimi; Tablo 12 ye göre, Amaç ve Eylem Yönetimi bölümü toplam 12 maddedir. Buna göre Amaç ve Eylem Yönetiminde en düşük değer verilen 12. seçenektir. 12.madde “Yönetici, örgütün yapı ve amacına uygun, kesintisiz iletişim sağlayacak bir haberleşme sistemi kurar.” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 3,10 değerindedir. Bu da puanlama sırasında –ara sıra-‘ya denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, 1,234’tür.

Amaç ve Eylem Yönetiminde en yüksek değer verilen 4. Maddedir. “Eğitim ve öğretim etkinlikleri planlanırken okulun, öğrencilerin ve çevrenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 3,54 değerindedir. Bu da puanlama sıralamasına göre –çoğu zaman-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, 1,234’tür.

Amaç ve Eylem Yönetiminde 78 kişi görüşlerine göre değerlendirildiğinde ortalama puanlama 3,31 değerindedir. Bu da puanlama sıralamasına göre –ara sıra-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, 0,895’tir.

Tablo 13 Yönetimsel Yeterliğin Alt Boyutlarından İletişim Yeterliği

İletişim yeterliği	Kişi sayısı	Karelerin ortalaması	Standart sapma
Yönetici, emirleri yüz yüze iletişimle bildirir	78	3,58	1,063
Yönetici, karmaşık mesaj veya kavramları dinleyicilere kavramsal bir çerçevede düzenler; mesajı açıklayıcı nitelikte örnekler kullanır).	78	3,42	1,111
Yönetici, verilen mesajın anlamını güçlendirmek için semboller ve sözsüz iletişim tekniklerini (örneğin, jestler, duru, v.b.), vurguyu (örneğin, sesin yüksekliği, konuşma hızı ve telaffuz) ve benzeri teknikleri kullanır.	78	3,37	1,021
İnsanlar, fikirlerini açık ve ikna edici bir şekilde ortaya koyar (kolay anlaşılabilir ve inandırıcı olduğu için dinleyicinin dikkatini üzerinde tutar).	78	3,44	1,027
IYort	78	3,4519	,92412

İletişim Yeterliği; Tablo 13 ye göre, İletişim Yeterliği bölümünde toplam 3 maddedir. Buna göre İletişim yeterliğinde en düşük değer verilen 2. seçenektir.

2.madde “Yönetici, verilen mesajın anlamını güçlendirmek için semboller ve sözsüz iletişim tekniklerini (örneğin, jestler, duru, v.b.), vurguyu (örneğin, sesin yüksekliği, konuşma hızı ve telaffuz) ve benzeri teknikleri kullanır” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 3,37 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sırasında –ara sıra-‘ya denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, 1,02’dir.

İletişim yeterliğinde en yüksek değer verilen 3. seçenektir. “İnsanlar, fikirlerini açık ve ikna edici bir şekilde ortaya koyar (kolay anlaşılabilir ve inandırıcı olduğu için dinleyicinin dikkatini üzerinde tutar).” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 3,44 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sıralamasına göre –çoğu zaman-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, 1,02’dir.

İletişim yeterliğinde 78 kişi görüşlerine göre değerlendirildiğinde ortalama 3,45 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sıralamasına göre –ara sıra-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise 0,924’tür.

Tablo 14 Yönetsel Yeterliğin Alt Boyutlarından Güçlendirme

Güçlendirme	Kişi sayısı	Karelerin ortalaması	Standart sapma
Her alt birimin genel amaç ve politikası ile her kademedeki kişilerin yetki ve sorumluluklarını açıkça belirler; onların diğer kişiler görüşlerine göre anlaşılmasını sağlar.	78	3,36	1,044
Okuldaki personel, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli özerkliğe ve yetkilere sahiptir.	78	3,41	1,156
Yönetici, bir konuda karar vermeden önce tüm tarafların görüş ve çözüm alternatiflerini almayı tercih eder.	78	3,36	1,128
Gort	78	3,3761	,98672

Güçlendirme; Tablo 14 ye göre, Güçlendirme bölümünde toplam 3 maddedir. Buna göre Güçlendirmede en düşük değer verilen 1 ve 3. maddedir. 1. Madde “Her alt birimin genel amaç ve politikası ile her kademedeki kişilerin yetki ve

sorumluluklarını açıkça belirler; onların diğer kişiler görüşlerine göre anlaşılmasını sağlar.” 3.madde ise “Yönetici, bir konuda karar vermeden önce tüm tarafların görüş ve çözüm alternatiflerini almayı tercih eder.” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 1. ve 3.maddeler 3,36 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sırasında –ara sıra-‘ya denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, 1. Maddenin 1,02’dir. 3. Maddenin ise standart sapması 1,12’dir.

Güçlendirmede en yüksek değer verilen 2. maddedir. “Okuldaki personel, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli özerkliğe ve yetkilere sahiptir.” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 3,41 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sıralamasına göre –çoğu zaman-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, 1,15’dir.

Güçlendirmede 78 kişi görüşlerine göre değerlendirildiğinde ortalama 3,37 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sıralamasına göre –ara sıra-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise 0,986’dir.

İnsan Yönetimi; Tablo 15’e göre, İnsan Yönetimi bölümü toplam 17 maddedir. Buna göre İnsan Yönetiminde en düşük değer verilen 12. maddedir. 12. Madde “Yönetici, örgütteki birbirinden farklı bilgileri ve becerileri uzlaştırabilir.” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 12. madde 3,27 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sırasında –ara sıra-‘ya denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması, 12. Maddenin 1,10’dir.

İnsan Yönetiminde en yüksek değer verilen 13. maddedir. 13. Madde “Ortak araç ve gereçlerden yeteri kadar birimin faydalanmasını sağlar.” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 3,55 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sıralamasına göre –çoğu zaman-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, 1,06’dır.

İnsan Yönetiminde 78 kişi görüşlerine göre değerlendirildiğinde ortalama 3,37 değerindedir. Bu da puanlama sıralamasına göre –ara sıra-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise 0,986’dir.

Tablo 15 Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutlarından İnsan Yönetimi

İnsan yönetimi	Kişi sayısı	Karelerin ortalaması	Standart sapma
Yönetici, öğretmenler istek ve beklentilerini zamanında yanıtlar.	78	3,44	1,088
Yönetici, öğretim elemanlarının eğitimsel gereksinimlerini saptar; yurt içi ve yurt dışı gelişim programlarına katılmalarına katkı sağlar.	78	3,29	1,141
Öğretim elemanlarını kendileriyle ilgili kararlara katar ve uygulanacak eğitim ve öğretim etkinlikleri konusunda onların görüşünü alır.	78	3,29	1,082
Karar verme sürecinde yaratıcı ve yenilikçi düşüncelere teşvik eder.	78	3,32	1,099
Yönetici, öğretim elemanlarını karar sürecine sadece onların görüş ve beklentilerini almış olmak için katmaz; onların önerilerini uygulamada istekli davranır	78	3,36	1,151
Yönetici, bir ekibe, göreve veya ortak bir amaca bağlılığı arttırmak için arkadaşlığını ve kişisel temaslarını kullanır.	78	3,36	1,044
Yönetici, takım içindeki işbirliğini artırmak için, karşılaşılan görüş ayrılıklarının çözümlenmesine, tüm ilgili kişilerin katılımını sağlar.	78	3,35	1,030
Takım olarak üstlenilen görevlerde, takımında bulunanların sorumluluk almasına izin verir; faaliyetlerin tüm sorumluluğunu üstüne almaz.	78	3,37	1,175
Yönetici, takım içinde işbirliği veya ekip çalışması yapılması ihtiyacını ve önemini takım üyelerine benimsetir.	78	3,33	1,124
Yönetici, çalışmaların işbirliği ve uyum içinde yapılmasını sağlar.	78	3,37	1,094
Yönetici, örgütteki madde ve insan kaynaklarını, örgüt amaçları doğrultusunda etkili ve verimli bir biçimde kullanır.	78	3,36	1,105
Yönetici, örgütteki birbirinden farklı bilgileri ve becerileri uzlaştırabilir.	78	3,27	1,101
Ortak araç ve gereçlerden yeteri kadar birimin faydalanmasını sağlar.	78	3,55	1,065
Yönetici, sevgi ve saygıya dayalı demokratik bir çalışma ortamı oluşturur	78	3,44	1,158
Öğretmenler, birbirlerine yardım etmekte ve desteklemektedir.	78	3,45	1,065
Öğretmenlerden onların görev sınırları haricinde istek ve taleplerde bulunmaz; bulunanlara karşı da direnç gösterir.	78	3,36	1,093
Yönetici, karşılıklı anlamaya dayalı çözümler bulmaya çalışır.	78	3,38	1,084
IYONort	78	3,3703	,97845

Tablo 16 Yönetmelik Yeterliliğinin Alt Boyutlarından Teknolojiyi Kullanma

Teknolojiyi Kullanma	Kişi sayısı	Karelerin ortalaması	Standart sapma
Yönetici, gelecekteki öğrenci ve öğretim elemanı sayısı ve fiziksel yapıya ilişkin tahminlerin analizlerini, simülasyonları veya planlama faaliyetlerini bilgisayar kullanarak gerçekleştirir.	78	3,35	1,067
Yönetici, Öğretmenlerin derslerde kullanabileceği çağdaş öğretim teknolojilerini okula sağlar	78	3,47	1,090
Yönetici, Öğretmenlerin ve velilerin yeni teknolojilerin kullanımını konusunda öneri vererek onları bu konuda teşvik ederim.	78	3,13	1,231
Okulda öğretmenler bilgisayar ve internetten faydalanırlar.	78	4,54	,658
TKort	78	3,6218	,70220

Teknolojiyi Kullanma; Tablo 16'ya göre, Teknolojiyi Kullanma bölümünde toplam 4 maddedir. Buna göre İnsan Yönetiminde en düşük değer verilen 3. maddedir. 3. Madde "Yönetici, Öğretmenlerin ve velilerin yeni teknolojilerin kullanımını konusunda öneri vererek onları bu konuda teşvik ederim." Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 3. madde 3,13 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sırasında -ara sıra-'ya denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması, 3. Maddenin 1,23'dir.

Teknolojiyi Kullanma da en yüksek değer verilen 4. maddedir. 4. Madde "Okulda öğretmenler bilgisayar ve internetten faydalanırlar." Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 4,54 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sıralamasına göre - her zaman -'a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, ,658'dir.

Teknolojiyi Kullanma da 78 kişi görüşlerine göre değerlendirildiğinde ortalama 3,62 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sıralamasına göre –çoğu zaman-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise 0,702’dir.

Tablo 17 Yönetmelik Yeterliğin Alt Boyutlarından Okulda İşbirliği

Okulda İşbirliği	Kişi sayısı	Karelerin ortalaması	Standart sapma
Öğrenci gelişimi için okulda takım işbirliğine inanırım.	78	4,65	,680
Özel eğitimde ailenin ile işbirliğinin faydasına inanırım ve bu yönde tedbirler alırım.	78	4,69	,588
OIKort	78	4,6731	,53347

Okulda İşbirliği; Tablo 17’ye göre, Okulda İşbirliği bölümünde toplam 2 maddedir. Buna göre İnsan Yönetiminde en düşük değer verilen 1. maddedir. 1. Madde “Öğrenci gelişimi için okulda takım işbirliğine inanırım.” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 1. madde 3,13 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sırasında –her zaman-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması, 1. Maddenin 0,680’dir.

Okulda İşbirliğinde en yüksek değer verilen 2. maddedir. 2. Madde “Özel eğitimde ailenin ile işbirliğinin faydasına inanırım ve bu yönde tedbirler alırım.” Bu madde 78 kişi görüşlerine göre işaretlenen 4,69 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sıralamasına göre –her zaman -‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise, 0,588’dir.

Okulda İşbirliğinde 78 kişi görüşlerine göre değerlendirildiğinde ortalama 4,67 değerinde puanlanmıştır. Bu da puanlama sıralamasına göre –çoğu zaman-‘a denk gelmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre ise standart sapması ise 0,533’dir.

4.3.3. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları Birbirleri Arası İlişki Ortalaması

KKTC'de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşlerine göre Yönetmel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, işbirliği birbirleri arasında ilişki var mıdır?

Tablo 18'ye göre, ankete katılan kişi sayısı 78 kişidir. Yönetmel yeterliğin alt boyutlarının birbirleri arasında ilişki var mıdır? Sorusuna göre, Amaç ve Eylem Yönetimi ile İletişim yeterliği arasında Correlation Coefficient değeri 0,913'tür. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,000'dir. Bu değere göre Amaç ve Eylem Yönetimi ile İletişim yeterliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Amaç ve Eylem Yönetimi ile Güçlendirme arasında Correlation Coefficient değeri 0,897'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,000'dir. Bu değere göre Amaç ve Eylem Yönetimi ile Güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Amaç ve Eylem Yönetimi ile İnsan yönetimi arasında Correlation Coefficient değeri 0,947'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,000'dir. Bu değere göre Amaç ve Eylem Yönetimi ile İnsan yönetimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Amaç ve Eylem Yönetimi ile Teknolojiyi Kullanma arasında Correlation Coefficient değeri 0,821'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,000'dir. Bu değere göre Amaç ve Eylem Yönetimi ile Teknolojiyi Kullanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Amaç ve Eylem Yönetimi ile Okulda İşbirliği arasında Correlation Coefficient değeri -0,193'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,090'dir. Bu değere göre Amaç ve Eylem Yönetimi ile Okulda işbirliği arasında anlamlı bir fark yoktur. İletişim Yeterliği ile Güçlendirme arasında Correlation Coefficient değeri 0,878'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,000'dir. Bu değere göre İletişim Yeterliği ile Güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İletişim yeterliği ile İnsan Yönetimi arasında Correlation Coefficient değeri 0,928'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,000'dir. Bu değere göre İletişim yeterliği ile İnsan Yönetimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 18 Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları Birbirleri Arası İlişki Ortalaması

Amaç ve Eylem Yönetimi	Correlation Coefficient	1,000	,913**	,897**	,947**	,821**	-,193
	Anlamlılık Değeri	.	,000	,000	,000	,000	,090
	Kişi sayısı	78	78	78	78	78	78
İletişim Yeterliği	Correlation Coefficient	,913**	1,000	,878**	,928**	,764**	-,175
	Anlamlılık Değeri)	,000	.	,000	,000	,000	,125
	Kişi sayısı	78	78	78	78	78	78
Güçlendirme	Correlation Coefficient	,897**	,878**	1,000	,932**	,802**	-,256*
	Anlamlılık Değeri	,000	,000	.	,000	,000	,024
	Kişi sayısı	78	78	78	78	78	78
İnsan Yönetimi	Correlation Coefficient	,947**	,928**	,932**	1,000	,853**	-,197
	Anlamlılık Değeri)	,000	,000	,000	.	,000	,084
	Kişi sayısı	78	78	78	78	78	78
Teknolojiyi Kullanma	Correlation Coefficient	,821**	,764**	,802**	,853**	1,000	-,157
	Anlamlılık Değeri	,000	,000	,000	,000	.	,170
	Kişi sayısı	78	78	78	78	78	78
Okulda işbirliği	Correlation Coefficient	-,193	-,175	-,256*	-,197	-,157	1,000
	Anlamlılık Değeri	,090	,125	,024	,084	,170	.
	Kişi sayısı	78	78	78	78	78	78

İletişim yeterliği ile Teknolojiyi Kullanma arasında Correlation Coefficient değeri 0,764'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,000'dir. Bu değere göre İletişim yeterliği ile Teknolojiyi Kullanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İletişim yeterliği ile Okulda işbirliği arasında Correlation Coefficient değeri - 0,175'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,125'dir. Bu değere göre İletişim yeterliği ile Teknolojiyi Kullanma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

İnsan Yönetimi ile Teknolojiyi Kullanma arasında Correlation Coefficient değeri 0,853'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,000'dir. Bu değere göre İnsan Yönetimi ile Teknolojiyi Kullanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İnsan Yönetimi ile Okulda işbirliği arasında Correlation Coefficient değeri - 0,197'dir. İki boyut arasında anlamlılık değeri 0,084'dir. Bu değere göre İnsan Yönetimi ile Okulda işbirliği arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

4.3.4. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki İlişki

Tablo 19 Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	Kişi sayısı	Karelerin ortalaması	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Anlamlılık Değeri
AEYort	Erkek	17	41,15	699,50	490,500	2381,500	-,339	,734
	Kadın	61	39,04	2381,50				
IYort	Erkek	17	42,53	723,00	467,000	2358,000	-,626	,531
	Kadın	61	38,66	2358,00				
Gort	Erkek	17	40,44	687,50	502,500	2393,500	-,195	,845
	Kadın	61	39,24	2393,50				
IYONort	Erkek	17	40,79	693,50	496,500	2387,500	-,266	,790
	Kadın	61	39,14	2387,50				
TKort	Erkek	17	44,38	754,50	435,500	2326,500	-1,012	,311
	Kadın	61	38,14	2326,50				
OIKort	Erkek	17	32,71	556,00	403,000	556,000	-1,692	,091
	Kadın	61	41,39	2525,00				
Ort	Erkek	17	41,15	699,50	490,500	2381,500	-,339	,735
	Kadın	61	39,04	2381,50				

KKTC'de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşlerine göre Yönetmel yeterliğin alt boyutları olan Amaç Ve Eylem Yönetimi(AEY), İletişim Yeterliği(IY), Güçlendirme(G), İnsan Yönetimi(IY), Teknolojiyi Kullanma(TK) ve Okulda İşbirliğinde(OI) cinsiyet açısından anlamlı fark var mıdır?

Tablo 19'e göre Ankete katılan kişilerden 17'si kadın, 61'i erkektir. Yapılan anket sonucunda Yönetmel yeterliğin tüm alt boyutlarıyla cinsiyet açısından anlamlı bir fark yoktur. Genel ortalamanın anlamlılık değeri 0,735'tir. Z değerlendirmesine göre ise -0,339'dur.

Amaç Ve Eylem Yönetimi ile cinsiyet arasında anlamlılık değeri 0,734'dir. Z değerlendirmesine göre ise -0,339'dur. İletişim Yeterliği ile cinsiyet arasında anlamlılık değeri 0,531'dir. Z değerlendirmesine göre ise -0,626'dır. Güçlendirme ile cinsiyet arasında anlamlılık değeri 0,845'tir. Z değerlendirmesine göre ise -0,195'tir. İnsan Yönetimi ile cinsiyet arasında anlamlılık değeri 0,790'dır. Z değerlendirmesine göre ise -,266'dır. Teknolojiyi Kullanma ile cinsiyet arasında anlamlılık değeri 0,311'dir. Z değerlendirmesine göre ise -1,012'dir. Okulda İşbirliği ile cinsiyet arasında anlamlılık değeri 0,091'dir. Z değerlendirmesine göre ise -1,692'dir.

4.3.5. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Mezun Okul Arasındaki İlişki

KKTC'de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşlerine göre Yönetmel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, okulda işbirliğinde katılımcıların mezuniyeti açısından anlamlı ilişki var mıdır?

Tablo 20'ye göre, Ankete cevap verenler 7 kişi okul okumamış, 16 kişi ilkokul, 17 kişi ortaokul, 12 kişi lise, 25 kişi üniversite ve 1 kişi yüksek lisans mezunudur. Ankete cevap verenler toplam 78 kişidir. Yönetmel yeterliğin alt boyutları ile ankete katılan 78 kişinin mezuniyet durumu açısından anlamlılık değeri(Genel ortalama) 0,002'dir. Bu sonuca göre Yönetmel yeterliğin alt boyutları ile mezuniyet durumu açısından anlamlı bir fark vardır. Genel Ortalamada mezun olunan okul durumuna göre; İlkokul-Lise, İlkokul- Üniversite, Ortaokul-Lise ve Ortaokul-Üniversite okul mezunları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 20 Yönetmelik Yeterliğin Alt Boyutları ile Mezun Okul Arasındaki İlişki

	Mezun Okul	Kişi sayısı	Karelerin ortalaması	Şi-Kare	df	Anlamlılık Değeri	İlişki Olan Gruplar
Amaç ve Eylem Yönetimi	Okula gitmedim	7	35,07	18,018	5	,003	2-4
	İlkokul	16	28,41				2-5
	Ortaokul	17	28,44				3-4
	Lise	12	46,75				3-5
	Üniversite	25	50,34				
	Yüksek lisans	1	78,00				
	Toplam	78					
İletişim yeterliği	Okula gitmedim	7	34,93	20,164	5	,001	2-5
	İlkokul	16	30,25				3-4
	Ortaokul	17	25,76				3-5
	Lise	12	45,00				
	Üniversite	25	51,96				
	Yüksek lisans	1	75,50				
	Toplam	78					
Güçlendirme	Okula gitmedim	7	36,86	15,535	5	,008	2-4
	İlkokul	16	29,00				2-5
	Ortaokul	17	28,91				3-4
	Lise	12	48,67				3-5
	Üniversite	25	48,40				
	Yüksek lisans	1	73,50				
	Toplam	78					
İnsan yönetimi	Okula gitmedim	7	34,93	18,280	5	,003	2-4
	İlkokul	16	29,13				2-5
	Ortaokul	17	27,47				3-4
	Lise	12	47,83				3-5
	Üniversite	25	50,10				
	Yüksek lisans	1	77,00				
	Toplam	78					
Teknolojiyi Kullanma	Okula gitmedim	7	31,00	14,685	5	,012	2-4
	İlkokul	16	29,41				2-5
	Ortaokul	17	31,29				3-4
	Lise	12	48,21				3-5
	Üniversite	25	48,30				
	Yüksek lisans	1	75,50				
	Toplam	78					
Okulda işbirliği	Okula gitmedim	7	47,71	6,300	5	,278	1-4
	İlkokul	16	41,72				
	Ortaokul	17	41,62				
	Lise	12	28,63				
	Üniversite	25	39,06				
	Yüksek lisans	1	52,00				
	Toplam	78					
Genel Ortalama	Okula gitmedim	7	34,57	19,092	5	,002	2-4
	İlkokul	16	29,06				2-5
	Ortaokul	17	27,18				3-4
	Lise	12	47,54				3-5
	Üniversite	25	50,54				
	Yüksek lisans	1	78,00				
	Toplam	78					

Amaç Ve Eylem Yönetimi ile Mezun Okul arasında anlamlılık değeri 0,003'dir. Yapılan değerlendirmeye göre Amaç Ve Eylem Yönetimi ile Mezun Okul arasında anlamlı bir fark vardır. Amaç Ve Eylem Yönetiminde mezun olunan okul durumuna göre; İlkokul-Lise, İlkokul- Üniversite, Ortaokul-Lise ve Ortaokul-Üniversite okul mezunları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İletişim Yeterliği ile Mezun Okul arasında anlamlılık değeri 0,001'dir. Yapılan değerlendirmeye göre İletişim Yeterliği ile Mezun Okul arasında anlamlı bir fark vardır. İletişim Yeterliğinde mezun olunan okul durumuna göre; İlkokul- Üniversite, Ortaokul-Lise ve Ortaokul-Üniversite okul mezunları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Güçlendirme ile Mezun Okul arasında anlamlılık değeri 0,008'tir. Yapılan değerlendirmeye göre Güçlendirme ile Mezun Okul arasında anlamlı bir fark vardır. Güçlendirmede mezun olunan okul durumuna göre; İlkokul-Lise, İlkokul- Üniversite, Ortaokul-Lise ve Ortaokul-Üniversite okul mezunları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İnsan Yönetimi ile Mezun Okul arasında anlamlılık değeri 0,003'dir. Yapılan değerlendirmeye göre İnsan Yönetimi ile Mezun Okul arasında anlamlı bir fark vardır. İnsan Yönetiminde mezun olunan okul durumuna göre; İlkokul-Lise, İlkokul- Üniversite, Ortaokul-Lise ve Ortaokul-Üniversite okul mezunları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Teknolojiyi Kullanma ile Mezun Okul arasında anlamlılık değeri 0,012'dir. Yapılan değerlendirmeye göre Teknolojiyi Kullanma ile Mezun Okul arasında anlamlı bir fark vardır. Teknolojiyi Kullanmada mezun olunan okul durumuna göre; İlkokul-Lise, İlkokul- Üniversite, Ortaokul-Lise ve Ortaokul-Üniversite okul mezunları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Okulda İşbirliği ile Mezun Okul arasında anlamlılık değeri 0,278'dir. Yapılan değerlendirmeye göre Okulda İşbirliği ile Mezun Okul arasında anlamlı bir fark yoktur. Okulda İşbirliği mezun olunan okul durumuna göre; Okula gitmedim-Lise okul mezunları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çıkan sonuca göre; Yönetmel yeterliğin alt boyutları ile mezuniyet durumu açısından genelde İlkokul-Lise, İlkokul- Üniversite, Ortaokul-Lise ve Ortaokul-Üniversite okul mezunları arasında kendi aralarında anlamlı bir ilişki vardır. Sadece Okul işbirliğinde, Okula gitmedim-Lise okul mezunları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yüksek lisans ile diğer okul mezunları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

4.3.6. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Öğrenci Devam Yılı Arasındaki Anlamlılık Farkı

KKTC'de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşlerine göre Yönetmel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, işbirliğinde öğrencinin okulda bulunma süresi açısından anlamlı fark var mıdır?

Tablo 21'e göre; Yapılan anket sonucunda; 1 Yıllık öğrencisi olan 4 veli, 2 Yıllık öğrencisi olan 7 veli, 3 Yıllık öğrencisi olan 13 veli, 4 Yıllık öğrencisi olan 11 veli, 5 Yıllık öğrencisi olan 6 veli, 6 Yıllık öğrencisi olan 5 veli ve 7 Yıllık öğrencisi olan 6 veli bulunmaktadır. Ankete öğrenci velilerinden en az katılanlar, 1 yıllık (4 veli) öğrenci velileridir. Ankete öğrenci velilerinden en fazla katılanlar, 3 yıllık (13 veli) öğrenci velileridir. Ankete katılan 56 veliden alınan cevaplar doğrultusunda, Yönetmel yeterliğin alt boyutlarıyla öğrencinin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir fark yoktur. Yönetmel yeterliğin alt boyutlarıyla öğrencinin okulda bulunma süresi açısından anlamlılık değeri 0,414'dür.

Amaç Ve Eylem Yönetimi ile öğrencinin okulda bulunma süresi açısından anlamlılık değeri 0,506'dır. Yapılan değerlendirmeye göre Amaç Ve Eylem Yönetimi ile öğrencinin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir fark yoktur. Amaç Ve Eylem Yönetimi ile diğer gruplar arasında anlamlı bir ilişkide yoktur.

Tablo 21 Yönetmelik Yeterliğin Alt Boyutları ile Öğrenci Devam Yılı Arasındaki Anlamlılık Farkı

	Öğrenci Devam Yılı	Kişi sayısı	Karelerin ortalaması	Şi-Kare	df	Anlamlılık Değeri	İlişkili Grup
Amaç Eylem Yönetimi	1 Yıl	4	31,88	5,301	6	,506	--
	2 Yıl	11	35,86				
	3 Yıl	13	28,08				
	4 Yıl	11	24,91				
	5 Yıl	6	30,33				
	6 Yıl	5	28,40				
	7 Yıl	6	18,50				
	Toplam	56					
İletişim Yeterliği	1 Yıl	4	36,25	7,504	6	,277	--
	2 Yıl	11	36,86				
	3 Yıl	13	27,73				
	4 Yıl	11	23,41				
	5 Yıl	6	30,08				
	6 Yıl	5	27,70				
	7 Yıl	6	18,08				
	Toplam	56					
Güçlendirme	1 Yıl	4	40,38	7,205	6	,302	--
	2 Yıl	11	34,91				
	3 Yıl	13	26,54				
	4 Yıl	11	24,95				
	5 Yıl	6	29,92				
	6 Yıl	5	28,80				
	7 Yıl	6	17,92				
	Toplam	56					
İnsan Yönetimi	1 Yıl	4	34,50	5,742	6	,453	--
	2 Yıl	11	35,64				
	3 Yıl	13	28,38				
	4 Yıl	11	24,41				
	5 Yıl	6	30,50				
	6 Yıl	5	26,90				
	7 Yıl	6	18,50				
	Toplam	56					
Teknolojiyi Kullanma	1 Yıl	4	35,50	5,074	6	,534	--
	2 Yıl	11	31,86				
	3 Yıl	13	25,54				
	4 Yıl	11	27,00				
	5 Yıl	6	36,08				
	6 Yıl	5	28,50				
	7 Yıl	6	19,25				
	Toplam	56					
Okulda İşbirliği	1 Yıl	4	32,38	4,100	6	,663	--
	2 Yıl	11	22,91				
	3 Yıl	13	27,77				
	4 Yıl	11	31,77				
	5 Yıl	6	25,25				
	6 Yıl	5	30,80				
	7 Yıl	6	33,08				
	Toplam	56					
Genel Ortalama	1 Yıl	4	34,75	6,080	6	,414	--
	2 Yıl	11	35,68				
	3 Yıl	13	28,08				
	4 Yıl	11	24,36				
	5 Yıl	6	31,17				
	6 Yıl	5	27,20				
	7 Yıl	6	18,08				
	Toplam	56					

İletişim Yeterliği ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlılık değeri 0,277'dir. Yapılan değerlendirmeye göre İletişim Yeterliği ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir fark yoktur. İletişim Yeterliği ile diğer gruplar arasında anlamlı bir ilişkide yoktur.

Güçlendirme ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlılık değeri 0,302'dir. Yapılan değerlendirmeye göre Güçlendirme ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir fark yoktur. Güçlendirme ile diğer gruplar arasında anlamlı bir ilişkide yoktur.

İnsan Yönetimi ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlılık değeri 0,453'dür. Yapılan değerlendirmeye göre İnsan Yönetimi ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir fark yoktur. İnsan Yönetimi ile diğer gruplar arasında anlamlı bir ilişkide yoktur.

Teknolojiyi Kullanma ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlılık değeri 0,534'dür. Yapılan değerlendirmeye göre Teknolojiyi Kullanma ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir fark yoktur. Teknolojiyi Kullanma ile diğer gruplar arasında anlamlı bir ilişkide yoktur.

Okulda İşbirliği ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlılık değeri 0,663'dür. Yapılan değerlendirmeye göre Okulda İşbirliği ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir fark yoktur. Okulda İşbirliği ile diğer gruplar arasında anlamlı bir ilişkide yoktur.

4.3.7. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Öğrenci Devam Yılı Arasındaki İlişki

KKTC'de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin görüşlerine göre Yönetmel yeterliğin alt boyutları olan amaç ve eylem yönetimi, iletişim yeterliği, güçlendirme, insan yönetimi, teknolojiyi kullanma, işbirliği ile öğrencinin okulda bulunma süresi arasında ilişki var mıdır?

Tablo 22'ye göre Yapılan ankete 56 öğrenci veli katılmıştır. Yönelysel yeterliğin alt boyutlarıyla öğrencinin bulunma süresi arasında bir ilişki Şu Őekildedir.

Amaç Ve Eylem Yönetimi ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından ilişki değeri 0,081'dir. Yapılan değerlendirmeye göre Amaç Ve Eylem Yönetimi ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir ilişki yoktur.

İletişim Yeterliği ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından ilişki değeri 0,026'dir. Yapılan değerlendirmeye göre İletişim Yeterliği ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

Güçlendirme ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından ilişki değeri 0,035'dir. Yapılan değerlendirmeye göre Güçlendirme ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

İnsan Yönetimi ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından ilişki değeri 0,049'dur. Yapılan değerlendirmeye göre İnsan Yönetimi ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 22 Yönelysel Yeterliğin Alt Boyutları ile Öğrenci Devam Yılı Arasındaki İlişki

Öğrenci Devam Yılı	Amaç Ve Eylem Yönetimi ort	İletişim Yeterliği ort	Güçlendirme ort	İnsan Yönetimi ort	Teknolojiyi Kullanma ort	Okulda İşbirliği ort	Genel Ort
Correlation Coefficient	-,235	-,297*	-,282*	-,264*	-,141	,137	-,263*
Anlamlılık Değeri	,081	,026	,035	,049	,301	,313	,050
Kişi sayısı (Veli)	56	56	56	56	56	56	56

Teknolojiyi Kullanma ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından ilişki değeri 0,301'dür. Yapılan değerlendirmeye göre Teknolojiyi Kullanma ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir ilişki yoktur.

Okulda İşbirliği ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından ilişki değeri 0,313'dür. Yapılan değerlendirmeye göre Okulda İşbirliği ile öğrencenin okulda bulunma süresi açısından anlamlı bir ilişki yoktur.

4.3.8. Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Okuldaki durumu Arasındaki İlişki

KKTC'de bulunan Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin Yönetmel Yeterlik ile ilgili görüşleri gruplar arası farklılaşmakta mıdır?

Tablo 23'e göre ankete 4 yönetici, 18 öğretmen ve 56 veli toplam 78 kişi katılmıştır. Bu anket sonuçlarına göre Özel Eğitim Merkezlerindeki yönetici-öğretmen ve velilerin Yönetmel Yeterlik ile ilgili görüşleri gruplar arası anlamlılık değeri 0,003'tür. Bu değerlendirmeye göre yönetici-öğretmen ve velilerin Yönetmel Yeterlik ile ilgili görüşleri gruplar arasında anlamlı bir fark vardır. Gruplar kendi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Amaç Ve Eylem Yönetimi ile okuldaki durumu açısından ilişki değeri 0,002'dir. Yapılan değerlendirmeye göre Amaç Ve Eylem Yönetimi ile okuldaki durumu açısından anlamlı bir ilişki vardır. Gruplar arası (yönetici-öğretmen ve veli) anlamlı bir ilişki vardır.

İletişim Yeterliği ile okuldaki durumu açısından ilişki değeri 0,001'dir. Yapılan değerlendirmeye göre İletişim Yeterliği ile okuldaki durumu açısından anlamlı bir ilişki vardır. Gruplar arası (yönetici-öğretmen ve veli) anlamlı bir ilişki vardır.

Güçlendirme ile okuldaki durumu açısından ilişki değeri 0,072'dir. Yapılan değerlendirmeye göre Güçlendirme ile okuldaki durumu açısından anlamlı bir ilişki yoktur. Öğretmenle veli arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İnsan Yönetimi ile okuldaki durumu açısından ilişki değeri 0,004'dür. Yapılan değerlendirmeye göre İnsan Yönetimi ile okuldaki durumu açısından anlamlı bir ilişki vardır. Gruplar arası (yönetici-öğretmen ve veli) anlamlı bir ilişki vardır.

Teknolojiyi Kullanma ile okuldaki durumu açısından ilişki değeri 0,010'dür. Yapılan değerlendirmeye göre Teknolojiyi Kullanma ile okuldaki durumu açısından anlamlı bir ilişki vardır. Gruplar arası (yönetici-öğretmen ve veli) anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 23 Yönetmel Yeterliğin Alt Boyutları ile Okuldaki durumu Arasındaki İlişki

Alt Boyutlar	Okuldaki Durum	Kişi sayısı	Karelerin ortalaması	Şi - Kare	df	Anlamlılık Değeri	İlişkili Guruplar
Amaç Ve Eylem Yönetimi	Yönetici+ Öğretmen	22	60,38	12,878	2	,002	1-3 2-3
	Veli	56	33,99				
	Toplam	78					
İletişim Yeterliği	Yönetici+ Öğretmen	22	57,50	14,659	2	,001	1-3 2-3
	Veli	56	33,41				
	Toplam	78					
Güçlendirme	Yönetici+ Öğretmen	22	48,63	5,250	2	,072	2-3
	Veli	56	35,86				
	Toplam	78					
İnsan Yönetimi	Yönetici+ Öğretmen	22	60,38	11,222	2	,004	1-3 2-3
	Veli	56	34,39				
	Toplam	78					
Teknolojiyi Kullanma	Yönetici+ Öğretmen	22	55,50	9,144	2	,010	1-3 2-3
	Veli	56	35,12				
	Toplam	78					
Okulda İşbirliği	Yönetici+ Öğretmen	22	42,00	1,895	2	,388	
	Veli	56	38,97				
	Toplam	78					
Genel Ortalama	Yönetici+ Öğretmen	22	57,38	11,684	2	,003	1-3 2-3
	Veli	56	34,21				
	Toplam	78					

Okulda İşbirliği ile okuldaki durumu açısından ilişki değeri 0,388'dür. Yapılan değerlendirmeye göre Okulda İşbirliği ile okuldaki durumu açısından anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer gruplar arası bir ilişkisi yoktur.

BÖLÜM 5

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bütün tür ve düzeydeki okullarda öğrenim gören öğrencilerin başarısının artmasında temel anahtarlardan birisidir. Öğrenci başarısının artması, katılım, güdülenme, kendine güven ve davranışların değişmesini sağlamaktadır. Çocukların okul ve öğretmenlere karşı olumlu tutumlar geliştirmelerinde aile katılımı temel bir araçtır(Uyar, 2007).

Birçok öğretmen, toplumsal ve ailevi sorunların okuldaki öğretim sürecini engellediğini düşünmektedirler. Öğrencilerin bir kısmı okula, beslenmeden, sağlık sorunları, güvenlik ve sevgi gibi temel ihtiyaçları karşılanmamış olarak gelmektedirler... Öğretmenlerin ailelerle ilgili yakınmalarından birisi de; Ailelerin okula sağladığı desteğin yetersizliği ve okulların amacı ve yapmak istedikleri ile ilgilenmemeleridir. Ailelerin okul ve öğretmenlerden yakınmaları: Çocuklarına yeterince akademik beceri kazandırılmasında başarısız olduğu yönündedir. Ayrıca aileler okulları, sorun ve olumsuzluklardan koruyan değil, tanıştıran yerler olarak görmektedirler (Aksoy, 2010).

Okul-Aile İşbirliği, Eğitimsel değerlere dayalı olarak, aileleri, öğretmenleri, yöneticileri ve öğrencileri bir araya getirerek eğitim ihtiyaçlarının uygun biçimde karşılanması için, bu grupların birbirlerinden neler bekleyebilecekleri ve birbirlerine nasıl yardım edecekleri konusunda görüş birliği sağlarlar(Clarke, 2000).

Okul-aile işbirliği programının başarılı yürütülmesi çeşitli değişkenlere bağlıdır. Bu değişkenler arasında denetleyiciler, yöneticiler, öğretmenler, aileler, öğrenciler, okul dışındaki öğrenciler ve okulun fiziksel ortamı yer almaktadır. Özel Eğitim Merkezlerindeki öğrencilerin topluma kazandırılmaları ve üretken bireyler haline gelmeleri için eğitim imkânlarının en üst durumda sunulması gerekir. Özel Eğitim Merkezlerindeki öğrencilere sağlanan eğitim ortamları içerisinde en az kısıtlayıcı eğitim ortamının en üst seviyesine çıkarmak için okul-aile işbirliği uygulamasında destek hizmetler sağlanmalıdır (Gözün ve Yıkmış, 2004).

Özel Eğitim Merkezlerinin de okul-aile işbirliği, bir ekip çalışmasıdır. Bu işbirliğinin örgütsel verimlilik ve Yönetmel yeterliğin başarıya ulaşması, ekip çalışmasının başarısına bağlıdır. Bu yüzden ekiptekiler, okul-yönetim-öğrenci ve velilerin konularında yeterli bilgiye sahip olmalı ve ekibin diğer üyelerine de bu konu ile ilgili yeterli bir biçimde bilgilendirmek başarılı okul-aile işbirliği, örgütsel verimlilik ve Yönetmel Yeterlik uygulamasının yürütülmesi açısından çok önemlidir. Kontrol mekanizmasının çalıştırılması, okulun hedeflerini gerçekleştirme durumunu tespit etmek, bundan sonra daha iyi sonuçlar alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir (Özgür, 2008).

Yönetimde etkin ve verimli çalışmak için; uygulama ile plan ve ilkeleri karşılaştırma, ayrılma ve hataları saptama, ayrılma ve hatalı uygulamayı zamanında ve yerinde durdurma, nedenlerini araştırma, giderici düzeltici önlemleri belirleme, önerilerde bulunma, yol gösterme, önlem uygulamalarını gözleme ve sonuçları hakkında hükme varmadır. Bir sistemin amaçlarına yönelik olarak yapılan bir çalışma durumunun değerlendirilmesi, sistemin bütünlüğü ve sistemden çıkan bir ürün için önem taşır. Sistemlerin alt sistemler arasında bütünleşmesinin sağlanması ve her birine amaçlar doğrultusunda, bütünlüğü bozmadan rehberlik ve denetimin yapılması zorunludur (Aksoy, 2010).

Müdürler, yönetim süreçlerini iyi bilmelidirler. Personel yönetimi, iş yönetimi, bina ve tesisatın uygun şekilde kullanılması, güvenlik, danışma, iletişim, halkla ilişkiler konularında iyi yetişmiş olmalıdır. Öğretmenler, okula dayalı yönetimde yer almakla, politik yöntemler hakkındaki temel bilgileri, grup dinamiklerini, genelde bütün okulları etkileyen olayları, eğitim ve öğretimdeki gelişmelerle ilgili araştırma sonuçlarını öğrenme konusundaki ihtiyaçlarını karşılayabilirler. Velilerin okula dayalı yönetimde yer almaları öğrencilerin daha başarılı olmalarını, okula karşı daha olumlu davranışlar içerisine girmelerini sağlar. Velilerin okulda ne olup bittiğinin farkında olmasının, öğrenci motivasyonuna olumlu etkide bulunduğu bilinmektedir. Pek çok müdür ve öğretmen, velilerin karar sürecine katılmalarını sınırlarlar. Bazı okullar, önemli formal yetkilerini veli ve diğer toplum üyelerine dağıtmazlar. Bazı

okullar ise, bazı yetkilerini velilerin ve öteki toplum üyelerinin okul politikasını ilgilendiren sorunlara makul düzeyde katılmaları için kullanırlar (Güçlü, 2005) .

Örgütsel yenileşme konusu ile ilgili alanlarda (katılımcı, paylaşımcı, yetkilendirici, yeniliklere açık olma vb.) yönetici-öğretmenlerin ve ailelerin Yeterliklerini geliştiren ve rol değişmelerini anlamaları ve uygulamaya yansıtılmalarını sağlayan, gücün paylaşılması konusunda isteklilik uyandıran, hizmet öncesi, hizmet içi eğitim seminerleri mesleki toplantılar ve konferanslar düzenlenmelidir. Okula dayalı yönetim sürecinin üretilmemesine yönelik, taraflarca, okul gelişim planları hazırlanmalıdır. Öğretmen, yönetici ve ailelerin okula dayalı yönetime ilişkin rollerini en etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için sistemin yapı, süreç ve anlayış yönlerinden geliştirilmesi ve bunun yasal ve Yönetimsel önlemlerle desteklenmesi büyük önem taşımaktadır(Kapusuzoğlu, 2005).

Yönetimsel yeterliğin artırılmasında en önemli faktör olan yönetimin - dolayısıyla yöneticinin- yürüttüğü faaliyetlerde etkin olup olmadığı inceleme konusu yapılmalı ve değerlendirilmelidir. Yönetici yeterliği, örgütün zirve hedeflerinin başarımı ile ilgilidir. Bu nedenle girdilerle değil, çıktılar ve/veya etkilerle bağlantılıdır ve sonuçlara ulaşılması ile hizmetin alıcılar üzerindeki etkisi ve yeterliğiyle ilgilidir (Mavis ve Karla, 2005).

Ailelerin özel eğitim merkezlerine yönetime katılma ve okulla işbirliğinde bulunması ile nitelikli bir eğitim-öğretim arasında doğrudan bir ilişki görülmektedir. Ailelerin eğitim-öğretim işbirliğinde daha etkin olmaları ve çocuklarının eğitim sorumluluğun okul yönetimi ve öğretmenlerle birlikte üstlenmeleri, okuldaki karar sürecine katılımlarının sağlanması ile mümkün olmaktadır. Bu konuda birçok ülkede yapılan çalışmalardan yararlanılarak velilerin eğitim-öğretim sürecine katılmaları için çeşitli programlar düzenlenebilir.

BÖLÜM 6

ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçları doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

6.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Okuldakiler, Yönetmelik Yeterlik ve okul-aile işbirliği ile ilgili hizmet içi eğitime tabi tutulabilirler.
2. Öğrencilerin durumunu sorgulayan velilerin çoğalması ve velilerin çocuklarının eğitimleri ile daha yakından ilgilenmeleri için okul idaresi tarafında velilerine yönelik yönetime katılma seminerleri düzenlenebilir.
3. Yönetmelik Yeterlik ve Okul-aile işbirliği süreci içerisinde gerçekleştirilen “öğretmen-veli görüşmeleri”, “veli toplantıları” ve “okul-aile birliği” toplantıları velilerin, çocuklarının notlarını öğrenmekten çok çocuklarıyla ilgili ve yönetimle ilgili bilgi alışverişi yapılabilecek ortamlar haline getirilmelidir.

6.2. Araştırmaya Yönelik Öneriler

- 1) Bu araştırma KKTC’de yapılmış olup konuyla ilgili farklı evrenlerde yapılacak araştırma sonuçları bu araştırma sonuçları ile karşılaştırılabilir.
- 2) Okul yönetim yapısı ile okul-aile işbirliği arasındaki ilişkileri saptamaya yönelik araştırmalar yapılabilir.
- 3) Araştırma neticesinde Yönetmelik Yeterlik ve okul-aile işbirliği için televizyonlarda eğitici programlar yayınlanması gerektiği, bu yüzden televizyonlardaki eğitici programların disiplin suçlarını azaltıp azaltmadığı araştırılabilir.
- 4) Bu araştırma KKTC’deki Özel Eğitim Merkezlerinde uygulandı, diğer öğretim kademelerine de uygulanabilir. Başka ülkelerde de uygulanabilir.

6.3. Okul-Aile İşbirliğinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

1. Okul-Aile işbirliği çok amaçlı, iyi planlanmış ve uzun süreli olarak düzenlendiğinde başarılı olur.
2. Okul-Aile işbirliği çalışmaları hem sorunların çözümü, hem de olması mümkün olan sorunların önlenmesine yönelik olmalıdır.
3. Okul-Aile işbirliği yalnızca İlköğretim Okulları düzeyi için değil, Lise düzeyinde de etkili ve önemlidir.
4. Ailelerin okul etkinliklerine katılımı için mutlaka çok iyi eğitim almış olmaları gerekmez.
5. Okul-Aile işbirliği iyi düzenlendiğinde en çok alt sosyo-ekonomik düzeyden gelen çocuklar için yarar sağlar(Akbaşlı ve Kavak, 2011).

6.4. Aile Katılımını Artırmak İçin Öneriler

- 1.Ailelerin çocuklarının eğitimi ve okula katılım konusunda ne yapmaları gerektiğini açıkça tanımlayın,
- 2.Ailelerin katılım çaba ve isteklerini teşvik edin,
- 3.Aile ve okulun birbirine güvenini teşvik geliştirin,
- 4.Ailelerin evdeki yaşantılarını tanıyın ve yardım edin,
- 5.Belli konularda becerili ailelerden eğitimde yararlanın(Aksoy, 2010).

KAYNAKÇA:

Agut, S., & Grau, R. (2002). Managerial competency needs and training requests: the case of the Spanish tourist industry. *Human Resource Development Quarterly*, 3 (1).

Ağaoğlu, E. (2007). *Sınıf Yönetimi ile ilgili Genel Olgular*. Sınıf Yönetimi. (Editör: Zeki Kaya).Pegem A Yayıncılık. Ankara

AKBAŞLI, S. Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi, KAVAK, Y. Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi (2011), *Ortaöğretim Okullarındaki Okul Aile Birliklerinin Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyleri* www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/.../AKBAŞLI,%20SAİT.pd

Aksoy, M. E. (2010). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları*(Gaziosmanpaşa Üniversitesi örneği). Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2, 197-212.

AL, A. (2007). *Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetmelik Yeterlik Düzeyi ile İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*. Yayımlanmamı Yüksek Lisans Tezi. T.C. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. alınmıştır.Ankara Subat 2007, 175 + XII Sayfa

ASLANARGUN, E. (2007). *Okul - Aile İşbirliği Ve Öğrenci Başarısı Üzerine Bir Tarama*, *Çalışma Sosyal Bilimler Dergisi* Sayı:18 Sayfa 119-135 (2007) yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd18/sbd-18-09.pdf

Aydın, M. (2005); *Eğitim Yönetimi*, Ankara, Hatiboğlu Yayınları.

Aydoğan İ. Ve Kaşkaya A. (2010); *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim Becerilerinin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30. Sayı 1 (2010) 1-16 s.5

Barnard, W. M. (2004), *Parent Involvement In Elementary School And Educational Attainment*, Children And Youth Services Review, Volume, 26, Issue 1, Pittsburgh, Pa 15208, Usa.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. ti.

Başar, H, (2006), *Sınıf Yönetimi.*, Anı Yayıncılık, Ankara.

Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri* (3. kez yeniden yazım). Ankara: Nobel Yayım Dağıtım.

Baydar, M.L., Gül, H ve Akçil, A. (2008). *Bilimsel Araştırmanın Temel İlkeleri*. Isparta:Süleyman Demirel Üniversitesi yayın No 79 SDÜ Basımevi

Bayhan, P. (2009). *İlköğretim okulları birinci kademe sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bir, G. (2008). *A study on the predictors of teachers' sense of efficacy beliefs*, Unpublished master's thesis, The Graduate School of Social Sciences, Middle East Technical University.

Bland, C. J., Center, B. A., Finstad, D. A., Risbey, K. R., & Staples, J. (2006). *The impact of appointment type on the productivity and commitment of fulltime faculty in research and doctoral institutions*. The Journal of Higher Education, 77 (1), 89123.

Bozdoğan, A., Aydın, D. ve Yıldırım, K. (2007), *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları*, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 8 (2), 83-97.

Bridge, B. (2003). *Eğitimde vizyoner liderlik ve etkin yöneticilik*. İstanbul: Beyaz Yayınları.

- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Eğitimde yönetimi anlamak sistemi özümlemek*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celep, C. (2002). *Eğitimde rgtsel adanma ve ğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Clarke, M. (2000). *A grounded theory approach to standards of leadership competency framework development*. A Thesis of Master of Arts in Leadership and Training. Canada, Royal Roads University.
- Cook, M.D. (2008). *Exploring the Impact of Management Functions on Indigeneous Policy*. Unpublished Doctoral Dissertasion. NorthCentral University.
- ELENK, S. (2003). *Okul Başarısının n Koşulu: Okul Aile Dayanışması* Abant İzzet Baysal niversitesi elenk, S. İlkğretim-Online 2 (2), 2003 sf. 28-34 <http://www.ilkogretim-online.org.tr> (Alındığı Tarih; 03.05.2012)
- elik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik* (3. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- elik, V. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Pegem Akademi Yayınları, Ankara
- elikten, M. (2004). "İdeal" bir okul müdürü portresi. Akademik Araştırmalar Dergisi, 2 , 195204.
- Daly, C. J., & Dee, J. R. (2006). *Greener pastures: Faculty turnover intent in urban public universities*. The Journal of Higher Education, 77 (5), 776803.
- Danielson, C. (2002). *Enhancing student achievement: A framework for school*
- Demirtaş,H. Ve Güneş,H. (2002).*Eğitim Yöntemi ve Denetimi Sözlüğü*.Ankara.Anı Yayıncılık. Dergisi, 2, 137-149.

Dempsey, K. & Diğ., (2002). *Teacher Education Program For Enhancing Parental Involvement*, Teaching And Teacher Education 18, 843–867.

Dev, D., Altunsaray, M. ve Erçetin S. (2002). *Eğitim Yöneticiliği*, Ankara,Nobel Yayıncılık,

Dinler, Z. (2006). *Bilimsel Araştırma ve e-Kaynaklar*.Bursa:Ekin Kitapevi Yayınları.5.Baskı

Dilmaç, B. ve Sarı, H. (2004). *Sınıf Yönetiminin Temelleri; Sınıf Yönetimi*. (Editörler: Musa Gürsel, Hakan Sarı ve Bülent Dilmaç). Konya. Eğitim Kitabevi.

DURGUN, S. (2006). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel İletişim* Mersin Üniversitesi Eğitim FakültesiEğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Öğrencisi serpil_culha@hotmail.com Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık 2006. Cilt:III1, Sayı:II, 112-132 <http://efdergi.yyu.edu.tr>

Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 11. Baskı. İstanbul. Beta.

Eripek, S. (2009). *Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklar*. Ankara: Maya Akademi Yayınevi

Erkuş, A.,(2005). *.Bilimsel Araştırma Sarmalı*.Ankara:Seçkin Yayıncılık Sanayi Tic.Sti.

Fives, H. & Alexander, P. A. (2004). *Modelling teachers' efficacy, knowledge, and pedagogical beliefs*. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Honolulu, HI.

Gay,L.R.,Mills,G.E. ve Airasian,P. (2006). *Educational Research,Competencies for Analysis and Applications*.Ohio:Pearson Merrill Prentice hall.

GÖKÇE, E. Araş. Gör. (2006). *İlköğretimde Okul Aile İşbirliğinin Geliştirilmesi* Eğitim Programları ve Öğretim Bölümü Eğitim Bilimleri Fakültesi Ankara Üniversitesi pauegitimdergi.pau.edu.tr/DergiPdfDetay.aspx?ID=352

GÜÇLÜ, N. Doç.Dr. ve Diğerleri. (2005). "Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri," (Ed.: Ş.Şule Erçetin) İlk Günden Başöğretmenliğe. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., 15-40.

Gürsel, M. (2003). *Eğitim yöneticisi Yeterlikleri*. Konya: Eğitim Kitabevi.

EKİNCİ, H. YILMAZ, A. (2002). *Kamu Örgütlerinde Yönetimsel Etkinliğin Okul Yönetimine Katılmaları* Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü

İlgar, L. (2005). *Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi* (3. bası). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A..

Iversen, O. I. (2000). *Managing people towards a multicultural workforce*. Paper presented at the 8th World Congress on Human Resource Management, Paris. (http://www.eapm.org/pdf/mpmf_part_a.pdf)

Kapusuzoğlu, Ş. Yrd.Doç.Dr. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü *Okula Dayalı Yönetimde Denetim Sisteminin İşlevselliği Ve Katkısının Değerlendirilmesi* <http://www.pegema.net/dosya/dokuman/226.pdf>

Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara:Nobel yayın dağıtım.12.Baskı

Karatepe, Ş. (2005). *Yönetimsel Etkililik: Okul Yönetiminde Yönetimsel Etkililiğin Astarlarla İlişkiler Boyutu*. Süleyman Demirel Üniversitesi. İİBF Dergisi. C:10.S:2.s:307-326.

Kargın, T. (2004). *Kaynaştırma: Tanımı, Gelişimi ve İlkeleri*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(2), 1-13.

Karrasch, A. I. (2003). *Antecedents and consequences of organizational commitment*. *Military Psychology*, 15 (3), 225236.

Karslı, M. D. (2004). *Yönetmel Etkililik* (2. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık Tic. Ltd. ti.

Kavak, Y, İkinci, E., & Yıldırım, İ., (2005). *Okul Yöneticileri El Kitabı Okul Aile Ve Toplum İlişkileri Modülü*, ((Milli Eğitim Bakanlığı, TEDP için Hazırlanmış materyal).

Kebeci, S. (2006). *Okul-Aile Birliğinin Okul Performansı Üzerinde Rolü*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köktaş, Ş. (2003). *Sınıf yönetimi*, Adana,1.Baskı,Nobel Kitabevi

Kuş, E. (2007). *Nitel-Nitel Araştırma Teknikleri*. 2.Baskı.Ankara:Anı Yayınları

Leedy,P.D. ve Ormrod,J.E. (2005). *Practical Research-Plannin and Desing 8.th Edition*.Australia pearsson Education pty Limited.

Mavis G Sanders., Karla C Lewis. (2005). *Building Bridges Toward Excellence: Community Involvement In High Schools*, The High School Journal; Johns Hopkins

Molefe, G. N. (2004). *A support staff performance management model for a selected tertiary institution in the Tshwane metropolitan area. Submitted in fulfilment of the requirements for the Masters Degree in Commerce in the subject of Employment Relations*. Rand Afrikaans University (<http://etd.rau.ac.za/theses/available/etd08162005095958/restricted/Employment.pdf>) Nassp Bulletin, 85 (627), 8-19.Objectives. 4(4), pp. 7-20.

OĞUR, H. (2007). “ Özel Eğitim ve Zihin Engelli”,
<http://www.rehabilitasyon.com/action/makale>

Ozan, M. (2007); *Öğrenmede Motivasyon ve Stres*, Sınıf Yönetimi, Editör: Zuhâl Cafoğlu; Grafiker Yayıncılık1. Baskı; Ankara.

Özabacı, N. (2004). *Sınıfta Sorunlu ve Özel Öğrencilerin Yönetimi*. (Edt: Mehmet Şişman-Selahattin Turan). Sınıf Yönetimi. Pegem A Yayıncılık. Ankara.

ÖZBAŞ, M. Dr. Abdi İpekçi İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmeni, Yenimahalle / ANKARA. BADAVAN, Y. Yrd. Doç. Dr. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi, Beytepe / ANKARA *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Okul- Aile İlişkileri Konusunda Yapmaları Gereken ve Yapmakta Oldukları İşler* Eğitim ve Bilim 2009, Cilt 34, Sayı 154<http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/viewFile/549/37>

Özden, Y. (2008). *Öğrenme ve Öğretme*; 8.Baskı. Pegem Akademi. Ankara.

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, (2000), meb.gov.tr adresinden Kasım 2011’de

ÖZGÜR, İ. (2008). “ Engelli Çocuklar ve Eğitimi, Özel Eğitim” , Karahan Kitabevi, Adana.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (bt). *Örgütsel davranış*. T.C. Anadolu Üniversitesi. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No.111.

Gözün, Ö. – Yıkmış, N. (2004). *Özel Eğitimde Fokus Grup Araştırmaları*
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/39/52/496.pdf>

Page, R. C., & De Puga, I. S. (1992). *Development and crosscultural application of a competency assessment questionnaire* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 353 300).

Scholl, R. W. (2003). *Organizational Culture-the Inducement System*.
<http://www.Cba.uri.edu/school/Notes/Culture.html>. (Alındığı Tarih; 12.03.2012)

Simon, B.S. (2001). *Family Involvement In High School: Predictors And Effects*.

Smith, K.A. (2003). *Teamwork and Project Management*. New York: McGraw-Hill.
BEST Series, 2003. (Alındığı Tarih; 22.04.2012)

Sucuoğlu, B. ve Kargın, T. (2006). *İlköğretimde kaynaştırma uygulamaları yaklaşımlar, yöntemler, teknikler*. İstanbul:Morpa Yayınları.

Sucuoğlu, B. ve Özokçu, O. (2005). Kaynaştırma öğrencilerinin sosyal becerilerinin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 6(1), 41-57.

Şimşek, Ş. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*, Günay Ofset, Konya.

Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2000). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*.2.Baskı. Ankara:Seçkin Yayınevi

Taymaz, H. (2002). *Eğitim sisteminde teftiş* (5. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Taşdan M., Kantos T. Kantos Z. (2007). *Sınıf Kuralları, Sınıf Yönetimi*; Editör Zühal Cafoğlu, 1. Baskı; Ankara. Grafiker Yayıncılık

Taylor, J. R. (2001). *The 'Rational' Organization Reconsidered: An Exploration of some of the Organizational Implications of Self-Organizing*. *Communication Theory*, 11, 137-177.

Tekin-İftar, E. ve Kırcaali-İftar, G. (2004). *Özel eğitimde yanlışsız öğretim yöntemleri* (2.Basım). Ankara: Nobel

Thompson, J., & Harrison, J. (2000). *Competent managers? The development and validation of a normative model using the MCI standards*. The Journal of Management Development, 19, 9/10; University Feb/Mar 2005; 88, 3; Academic Research Library Pg.1.

Tomul, E. Doç.Dr. (2011). *Problemi Seçme ve tanılama*.(Editör:Tanrıoğen,A.Bilimsel Araştırma Yöntemleri.Ankara:Anı Yayıncılık 2.Baskı)

Topses, G. (2000). "Öğrenci Davranışlarını Etkileyen Sosyal ve Psikolojik Faktörler ve Sorunlar". Sınıf Yönetimi. (Editör: Leyla Küçükahmet). Ankara: Nobel Yayıncılık.

TURAN, H. (2007). *Çankaya İlçesi'nde Görev Yapan İlköğretim Okul Müdürlerinin Yönetim İşlevlerinde Karşılaştıkları Sorunlar Ve Sorun Çözme Uygulamaları Yüksek Lisans Tezi* Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Turgut, Y. (2011). *Verilerin Kaydedilmesi, Analizi,Yorumlaması:Nicel ve Nitel*. (Editör:Tanrıoğen,A. 2.Baskı Bilimsel Araştırma Yöntemleri.Ankara:Anı Yayıncılık)

Türkel, A. (1999). *Globalleşen dünyanın süper yöneticilerine*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

UYAR, Ş. (2007). *Öğretmen Ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Uygulamaları* Yüksek lisans tezi Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara

Watson, S., & McCracken, M. (2001). *Managerial skill requirements: evidence from the Scottish visitor attraction*. In Academy of Human Resource Development (AHRD) Conference Proceedings (Tulsa, Oklahoma). Vol.12:

Managerial Performance Issues. Symposium 24 (pp. 110) (ERIC Document Reproduction Service No. ED 453 432).

White, K.R., Taylor, M.J., & Moss, V.D. (1992). *Does research support claims about the benefits of involving parents in early intervention programs?* Review of Educational

Woolfolk-Hoy, A. & Spero, R.B. (2005): Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: a comparison of four measures. *Teaching and Teacher Education*, 21, 343-356. USA. <http://site.ebrary.com/lib/hacettepe/Doc?id=10044776&ppg=71>

EKLER

EK. 1

YÖNETSEL YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

Geliştirilen Yönetmel Yeterlik Ölçeği, “insan yönetimi”, “amaç ve eylem yönetimi”, “denetleme ve değerlendirme”, “iletişim”, “mevzuat bilgisi”, “etik Yeterlik”, “güçlendirme”, “teknolojiyi kullanma” ve “örgütsel iklim” olmak üzere 9 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda 79 adet değerden oluşan Yönetmel Yeterlik Ölçeği’nde en düşük faktör yükü 0.52’dir. Anketi istenildiği gibi dolduran 401 İngilizce öğretim elemanından elde edilen verilerin güvenilirlik analizi yapıldığında Cronbach’s Alpha değeri olarak 0,98 sonucu elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Bölüm Bakanı, Yüksekokul Müdürü, Öğretim Elemanı, Öğretim Görevlisi, Okutman, Yönetmel Yeterlik (Yeterlik), Yabancı Diller Bölümü, Yönetici Yeterlikleri (Yeterlikleri), Etkili Yönetim

Key words: Department Heads, Directors of School of Foreign Languages, Teaching Staff, Instructors, Lecturers, Managerial Competency (Competences), Effective Management

YÖNETSEL YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

(THE QUESTIONNAIRE OF MANAGERIAL COMPETENCIES)

Bu bölümdeki soruları, bölümünüzdeki mevcut durumu dikkate alarak her soruda belirtilen durumu en iyi ifade eden seçeneğin sağındaki parantez içine (x) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız.

*** Ölçekteki “öğretim elemanı” kavramı SADECE “İngilizce okutmanı ve İngilizce öğretim görevlilerini” kapsamaktadır.

SEÇENEKLER:	1 Hiçbir zaman	2 Az	3 Ara sıra	4 Çoğu zaman	5 Her zaman
	1	2	3	4	5
1. Yönetici, olayları ve problemleri bir bütünlük içinde götür ve analiz eder.	()	()	()	()	()
4. Yönetici, bir fikir ayrılığının açıkça tartışılması amacıyla ilk adım olarak, tarafların konuyla ilgili endişelerini ve durumlarını tespit eder; bu bilgileri konuyla ilgisi olan herkesle paylaşır.	()	()	()	()	()
5. Yönetici, hedeflere ulaştıracak işleri uzun ve kısa vadeli programlar halinde düzenler.	()	()	()	()	()
6. Yönetici, eğitim ve öğretim etkinliklerini planlarken okulun, öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve çevrenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.	()	()	()	()	()
7. Yönetici, ölçülebilir amaç ve hedefler saptar.	()	()	()	()	()
8. Yönetici, bir öğretim etkinliğini başarmak veya bir amaca ulaşmak için eldeki kaynakları veya gerçekleştirilmesi gereken faaliyetleri belirler ve düzenler.	()	()	()	()	()
11. Yönetici, teknik bilgi, beceri ve uzmanlığını sürekli günceller ve bunları etkin bir şekilde kullanır.	()	()	()	()	()
12. Yönetici, değişime tepki göstermek yerine onu benimseme eğilimindedir.	()	()	()	()	()
13. Yönetici, çağdaş öğretim stratejileri ve yeni yönetim yaklaşımlarını izler; bunların kullanılmasını teşvik eder.	()	()	()	()	()
14. Yönetici, örgütün işleyişinde olduğu kadar yenileştirilmesinde de değişimin temsilcisidir.	()	()	()	()	()
15. Yönetici, iletişimin iki yönlü (yatay ve dikey) işlemlerini sağlar.	()	()	()	()	()
16. Yönetici, örgütün yapı ve amacına uygun, kesintisiz iletişim sağlayacak bir haberleşme sistemi kurar.	()	()	()	()	()
17. Yönetici, emirleri yüz yüze iletişimle bildirir.	()	()	()	()	()
18. Yönetici, karmaşık mesaj veya kavramları dinleyicilere uygun kavramsal bir çerçevede düzenler; mesajı açıklayıcı nitelikte örnekler kullanır.	()	()	()	()	()
19. Yönetici, verilen mesajın anlamını güçlendirmek için semboller ve sözsüz iletişim tekniklerini (örneğin, jestler, duru, v.b.), vurguyu (örneğin, sesin yüksekliği, konuşma hızı ve telaffuz) ve benzeri teknikleri kullanır.	()	()	()	()	()
20. Yönetici, fikirlerini açık ve ikna edici bir şekilde ortaya koyar (kolay anlaşılabilir ve inandırıcı olduğu için dinleyicinin dikkatini üzerinde tutar).	()	()	()	()	()

SEÇENEKLER: 1 Hiçbir zaman 2 Az 3 Ara sıra 4 Çoğu zaman 5 Her zaman

1 2 3 4 5

23. Her alt birimin genel amaç ve politikası ile her kademedeki kişilerin yetki ve sorumluluklarını açıkça belirler; onların öğretim elemanlarınca anlaşılmasını sağlar. () () () () ()
26. Okuldaki personel, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli özerkliğe ve yetkilere sahiptir. () () () () ()
32. Yönetici, öğretim elemanlarının istek ve beklentilerini zamanında yanıtlar. () () () () ()
34. Yönetici, öğretim elemanlarının eğitimsel gereksinimlerini saptar; yurt içi ve yurt dışı gelişim programlarına katılmalarına katkı sağlar. () () () () ()
47. Öğretim elemanlarını kendileriyle ilgili kararlara katar ve uygulanacak eğitim ve öğretim etkinlikleri konusunda onların görüşünü alır. () () () () ()
48. Karar verme sürecinde yaratıcı ve yenilikçi düşüncelere teşvik eder. () () () () ()
49. Yönetici, öğretim elemanlarını karar sürecine sadece onların görüş ve beklentilerini almış olmak için katmaz; onların önerilerini uygulamada istekli davranır. () () () () ()
50. Yönetici, bir ekibe, göreve veya ortak bir amaca bağlılığı arttırmak için arkadaşılığını ve kişisel temaslarını kullanır. () () () () ()
51. Yönetici, takım içindeki işbirliğini arttırmak için, karşılaşılan görüş ayrılıklarının çözülmesine, tüm ilgili kişilerin katılımını sağlar. () () () () ()
52. Takım olarak üstlenilen görevlerde, takımda bulunanların sorumluluk almasına izin verir; faaliyetlerin tüm sorumluluğunu üstüne almaz. () () () () ()
53. Yönetici, takım içinde işbirliği veya ekip çalışması yapılması ihtiyacını ve önemini takım üyelerine benimsetir. () () () () ()
54. Yönetici, çalışmaların işbirliği ve uyum içinde yapılmasını sağlar. () () () () ()
55. Yönetici, örgütteki madde ve insan kaynaklarını, örgüt amaçları doğrultusunda etkili ve verimli bir biçimde kullanır. () () () () ()
56. Yönetici, örgütteki birbirinden farklı bilgileri ve becerileri uzlaştırabilir. () () () () ()
57. Ortak araç ve gereçlerden yeteri kadar birimin faydalanmasını sağlar. () () () () ()
58. Yönetici, sevgi ve saygıya dayalı demokratik bir çalışma ortamı oluşturur. () () () () ()
60. Öğretim elemanları, birbirlerine yardım etmekte ve desteklemektedir. () () () () ()
74. Öğretim elemanlarından onların görev sınırları haricinde istek ve taleplerde bulunmaz; bulunanlara karşı da direnç gösterir. () () () () ()
75. Yönetici, karılıklı anlamaya dayalı çözümler bulmaya çalışır. () () () () ()
76. Yönetici, bir konuda karar vermeden önce tüm tarafların görüş ve çözüm alternatiflerini almayı tercih eder. () () () () ()

SEÇENEKLER: 1 Hiçbir zaman 2 Az 3 Ara sıra 4 Çoğu zaman 5 Her zaman
1 2 3 4 5

77. Yönetici, gelecekteki öğrenci ve öğretim elemanı sayısı ve fiziksel yapıya ilişkin tahminlerin analizlerini, simülasyonları veya planlama faaliyetlerini bilgisayar kullanarak gerçekleştirir. () () () () ()
78. Yönetici, öğretim elemanlarının derslerde kullanabileceği çağda öğretim teknolojilerini okula sağlar. () () () () ()
79. Yönetici, öğretim elemanlarına bu yeni teknolojilerin kullanımını konusunda dersler vererek veya verdirerek onları bu konuda teşvik eder. () () () () ()

ANKETİN SONU

Hazırlayan: Adem AL
eposta: a.al@hotmail.com
www.ingilizcesinavlar.com

Kaynak:

AL, Adem (2007). Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetimsel Yeterlik Düzeyi ile İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BÖLÜM II

YÖNETSEL YETERLİLİK ÖLÇEĞİ (THE QUESTIONNAIRE OF MANAGERIAL COMPETENCIES)

Bu bölümde görevinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, her bir ifade de belirtilen durumu ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için her ifadeye katılma derecenizi “Hiçbir Zaman”, “Çok Nadir”, “Bazen”, “Çoğu Zaman” ve “Her Zaman” seçeneklerinden birisine (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen, cevaplarınızı bunu dikkate alarak veriniz.

İFADELER	Hiçbir zaman	Çok nadir	Ara Sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
1 Okulda olaylar ve problemler bir bütünlük içinde görülür ve analiz edilir.					
2 Okulda bir fikir ayrılığının açıkça tartışılması amacıyla ilk adım olarak, tarafların konuyla ilgili endişelerini ve durumlarını tespit edilir; bu bilgiler konuyla ilgisi olan herkesle paylaşılır.					
3 Okulun hedeflerine ulaştırılacak işler uzun ve kısa vadeli programlar halinde düzenlenir.					
4 Eğitim ve öğretim etkinlikleri planlanırken okulun, öğrencilerin ve çevrenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.					
5 Okulda, ölçülebilir amaç ve hedefler saptanır.					
6 Bir öğretim etkinliğini başarmak veya bir amaca ulaşmak için eldeki kaynakları veya gerçekleştirilmesi gereken tek başıma faaliyetleri belirler ve düzenlerim.					
7 Okul personeli teknik bilgi, beceri ve uzmanlığını sürekli günceller ve bunları etkin bir şekilde kullanırlar.					
8 Okul personeli değişime tepki göstermek yerine onu benimseme eğilimindedirler					
9 Yönetici, çağdaş öğretim stratejileri ve yeni yönetim yaklaşımlarını izler; bunların kullanılmasını teşvik eder.					
10 Personel, örgütün işleyişinde olduğu kadar yenileştirilmesinde de değişimin temsilcisidir					

11	Yönetici, iletişimin iki yönlü (yatay ve dikey) işlemlerini sağlar.					
12	Yönetici, örgütün yapı ve amacına uygun, kesintisiz iletişim sağlayacak bir haberleşme sistemi kurar.					
13	Yönetici, emirleri yüz yüze iletişimle bildirir					
14	Yönetici, karmaşık mesaj veya kavramları dinleyicilere uygun kavramsal bir çerçevede düzenler; mesajı açıklayıcı nitelikte örnekler kullanır).					
15	Yönetici, verilen mesajın anlamını güçlendirmek için semboller ve sözsüz iletişim tekniklerini (örneğin, jestler, duru, v.b.), vurguyu (örneğin, sesin yüksekliği, konuşma hızı ve telaffuz) ve benzeri teknikleri kullanır.					
16	İnsanlar, fikirlerini açık ve ikna edici bir şekilde ortaya koyar (kolay anlaşılabilir ve inandırıcı olduğu için dinleyicinin dikkatini üzerinde tutar).					
17	Her alt birimin genel amaç ve politikası ile her kademedeki kişilerin yetki ve sorumluluklarını açıkça belirler; onların diğer kişiler görüşlerine göre anlaşılmasını sağlar					
18	Okuldaki personel, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli özerkliğe ve yetkilere sahiptir.					
19	Yönetici, öğretmenler istek ve beklentilerini zamanında yanıtlar.					
20	Yönetici, öğretim elemanlarının eğitimsel gereksinimlerini saptar; yurt içi ve yurt dışı gelişim programlarına katılmalarına katkı sağlar. .					
21	Öğretim elemanlarını kendileriyle ilgili kararlara katar ve uygulanacak eğitim ve öğretim etkinlikleri konusunda onların görüşünü alır.					
22	Karar verme sürecinde yaratıcı ve yenilikçi düşüncelere teşvik eder.					
23	Yönetici, öğretim elemanlarını karar sürecine sadece onların görüş ve beklentilerini almış olmak için katmaz; onların önerilerini uygulamada istekli davranır					
24	Yönetici, bir ekibe, göreve veya ortak bir amaca bağlılığı arttırmak için arkadaşlığını ve kişisel temaslarını kullanır.					
25	Yönetici, takım içindeki işbirliğini artırmak için, karşılaşılan görüş ayrılıklarının çözümlenmesine, tüm ilgili kişilerin katılımını sağlar.					
26	Takım olarak üstlenilen görevlerde, takımda bulunanların sorumluluk almasına					

	izin verir; faaliyetlerin tüm sorumluluğunu üstüne almaz.					
27	Yönetici, takım içinde işbirliği veya ekip çalışması yapılması ihtiyacını ve önemini takım üyelerine benimsetir.					
28	Yönetici, çalışmaların işbirliği ve uyum içinde yapılmasını sağlar.					
29	Yönetici, örgütteki madde ve insan kaynaklarını, örgüt amaçları doğrultusunda etkili ve verimli bir biçimde kullanır					
30	Yönetici, örgütteki birbirinden farklı bilgileri ve becerileri uzlaştırabilir					
31	Ortak araç ve gereçlerden yeteri kadar birimin faydalanmasını sağlar					
32	Yönetici, sevgi ve saygıya dayalı demokratik bir çalışma ortamı oluşturur					
33	Öğretmenler, birbirlerine yardım etmekte ve desteklemektedir					
34	Öğretmenlerden onların görev sınırları haricinde istek ve taleplerde bulunmaz; bulunanlara karşı da direnç gösterir.					
35	Yönetici, karşılıklı anlamaya dayalı çözümler bulmaya çalışır.					
36	Yönetici, bir konuda karar vermeden önce tüm tarafların görüş ve çözüm alternatiflerini almayı tercih eder					
37	Yönetici, gelecekteki öğrenci ve öğretim elemanı sayısı ve fiziksel yapıya ilişkin tahminlerin analizlerini, simülasyonları veya planlama faaliyetlerini bilgisayar kullanarak gerçekleştirir.					
38	Yönetici, Öğretmenlerin derslerde kullanabileceği çağdaş öğretim teknolojilerini okula sağlar					
39	Yönetici, Öğretmenlerin ve velilerin yeni teknolojilerin kullanımı konusunda öneri vererek onları bu konuda teşvik ederim.					
40	Okulda öğretmenler bilgisayar ve internetten faydalanırlar.					
41	Öğrenci gelişimi için okulda takım işbirliğine inanırım.					
42	Özel eğitimde ailenin ile işbirliğinin faydasına inanırım ve bu yönde tedbirler alırım.					

EK 3 ÖZGEÇMİŞ

Samet ODUNCU; 1971 yılında Hatay-Antakya'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İskenderun da tamamlandı.1989 yılında Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Fakültesi Özel Eğitim Bölümü, Zihin Engelliler Sınıf Öğretmenliğini kazandı ve 1993'te mezun oldu.

1993 yılı Ekim ayında Trabzon Özel Eğitim Okulunda göreve başladı. Daha sonra sırasıyla; Ankara-Çağdaş Eğitim Uygulama, Çubuk-Sirkeli Eğitim Uygulama, Adıyaman-Rehberlik ve Araştırma, Mersin-Hüseyin Polat Eğitim Uygulama, İskenderun-İş Okulu, Antakya-Hatay Eğitim Uygulama Okullarında görev yaptı.

2009 yılında T.C Milli Eğitim Bakanlığının açmış olduğu yurtdışı öğretmenlik sınavlarını kazanarak K.K.T.C Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Lefkoşa Özel Eğitim Merkezi'ne görevlendirildi. 2009'dan günümüze halen bu göreve devam etmektedir.

1995'te evlenen Samet Oduncunun üç erkek çocuğu bulunmaktadır.

EK 4

ANKET KULLANMA İZİNİ

- RE: yönetsel yeterlilik ölçeğini kullanma izni için

19.05.2011

Yanıtla ▾

•
•
•
•
•
•
•
•
•
•
•
•

_Adem hoca

•
•
•
•
•
•

Kime: sametoduncu@windowslive.com

Samet Bey,

Tezinizde/makalenizde **benim hazırladığım ölçeğe referans vermek koşuluyla** ölçeğimdeki istediğiniz soruyu/değişkeni kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar,

From: sametoduncu@windowslive.com
To: a.al@hotmail.com
Subject: yönetsel yeterlilik ölçeği ni kullanma izni için
Date: Thu, 19 May 2011 12:07:28 +0300

Sayın hocam ben kibrısta tez yapan bir öğrenciyim sizin kullanmış olduğunuz yönetsel yeterlilik ölçeğinin bazı sorularını İZİNİNİZ OLURSA KULLANMAK İSTİYORUM
Çalışmalarınızda başarılar dilerim en kısa zamanda dönerseniz sevinirim
ölçeğiniz ektedir.