



**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ
ANA BİLİM DALI**

**OKUL MERKEZLİ YÖNETİM YAKLAŞIMININ
UYGULANABİLİRLİĞİNİN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİNE GÖRE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ
(Lefkoşa, Girne, Mağusa İlçeleri Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa ERİÇ

**Lefkoşa, 2008
KKTC**



KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ
ANA BİLİM DALI

OKUL MERKEZLİ YÖNETİM YAKLAŞIMININ
UYGULANABİLİRLİĞİNİN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİNE GÖRE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ
(Lefkoşa, Girne, Mağusa İlçeleri Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa ERİÇ

Danışman
Yrd.Doç.Dr. Fatoş SİLMAN

Lefkoşa, 2008
KKTC

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne;

Mustafa ERİÇ tarafından hazırlanan, “Okul Merkezli Yönetim Yaklaşımının Uygulanabilirliğinin Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Göre Karşılaştırmalı Analizi” adlı çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan:

Doç. Dr. Cem BİROL

Üye :

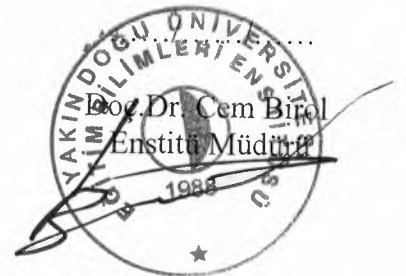
Doç. Dr. Mehmet ÇAĞLAR

Üye:

Yrd.Doç.Dr. Fatoş SİLMAN (Danışman)

ONAY

Yüksek Lisans yönetmeliğine uygun olduğunu onaylarım.



ÖNSÖZ

21. yüzyılda okulların, bilgi toplumuna ayak uydurabilecek bir öğrenci yapısı oluşturmada yetersiz kalmaları ve hızla değişen bilgi teknolojisinin, okulun bilgi aktarma işlevini üstlenmeye başlaması, okulların toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde yeniden yapılandırılmaları gerektiği konusunu gündeme getirmiştir. Bu konu özellikle son yıllarda birçok ülkede üzerinde durulan önemli konulardan birisi olmaktadır. Başta ABD olmak üzere batı ülkelerinde ve ülkemizde hep 2000'li yılların gerektirdiği insan, toplum, örgüt ve okul modellerinin nasıl olması gerektiğinden söz edilmektedir. Okul yönetimlerinde yaşanan klasik örgütlenmenin olumsuzluklarını vurgulayan görüşlerin artması dünyada, okul örgütlenmelerinde yeni arayışlara gidilmesine neden olmuştur. Bahsedilen arayışlar içerisinde okul merkezli yönetim kavramı da yerini almıştır.

Okul merkezli yönetim KKTC Eğitim Sisteminin kendini yenileyememesinin altında yatan aşırı merkeziyetçilik ve katılım yetersizliği olgusuna karşı, okulların katılım ve özerkliğe dayalı yeni paradigmayla geliştirilmesinde ve yeniden yapılandırılmasında geçerli bir yaklaşım olarak görülebilir.

Bu araştırma ile Okul Merkezli Yönetim yaklaşımının KKTC ilkokullarında uygulanabilirliğine ilişkin öğretmen ve yöneticilerin algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Böylece araştırmanın, KKTC Milli Eğitimine ve Okul Merkezli Yönetim alanındaki çalışmalara az da olsa bir katkı sağlayabileceği beklenmektedir.

Araştırmanın hazırlanmasında değerli yardım ve katkılarını esirgemeyen danışmanım Yrd. Doç. Dr. Fatoş Silman'a, tatil ve yıllık izinlerinde bile, bilgi birikimini benimle paylaşan değerli hocam Doç. Dr. Mehmet Çağlar'a, değerli

arkadaşlarıma ve araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlere en derin saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca her zaman ve her konuda bana yardımcı ve destek olan, yaptığı söylemlerle beni motive eden sevgili eşime ve sevimli tavırlarıyla çalışmamın bitmesini sabırla bekleyen oğlum Hasan'a sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

Lefkoşa,2008

Mustafa ERİÇ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİLLER VE TABLOLAR	
LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	xv
ABSTRACT.....	xvi

BÖLÜM I – GİRİŞ

1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Problem Cümlesi ve Alt Problemler.....	4
1.2.1 Problem Cümlesi.....	4
1.2.2 Alt Problemler.....	4
1.3 Araştırmanın Amacı.....	5
1.4 Araştırmanın Önemi.....	6
1.5 Sayıtlar.....	6
1.6 Sınırlılıklar.....	7
1.7 Tanımlar.....	7
1.8 Kısaltmalar.....	8

BÖLÜM II – KURAMSAL TEMELLER

2.1 Yönetim.....	9
2.2 Yerelleşme.....	10
2.3 Yerinden Yönetim ve Okul Merkezli Yönetim.....	11

2.3.1 OMY'nin Tanımı.....	12
2.3.2 OMY'nin Önemi.....	13
2.3.3 OMY Neden Gereklidir?	13
2.3.4 Okul Merkezli Yönetimin Dayandığı Temel İlke ve Varsayımlar.....	14
2.3.5 Okul Merkezli Yönetimde Stratejiler.....	16
2.3.6 Okul Merkezli Yönetimin Özellikleri.....	18
2.3.7 Okul Merkezli Yönetim Modelleri.....	18
2.3.8 Okul Merkezli Yönetimin İşleyişi.....	20
2.3.9 Okul Merkezli Yönetimin Güçlü ve Zayıf Yönleri.....	21
2.3.9.1 Okul Merkezli Yönetimin Güçlü Yönleri.....	21
2.3.9.2 Okul Merkezli Yönetimin Zayıf Yönleri.....	23
2.3.10 Okul Merkezli Yönetimi Oluşturan Unsurlar.....	24
2.4 Konu İle İlgili Araştırmalar.....	35
2.4.1 Okul Merkezli Yönetimle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	35

BÖLÜM III – YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Yöntemi.....	39
3.2 Evren.....	39
3.3 Örneklem.....	40
3.4 Veri Toplama Araçları.....	42
3.5 Verilerin Analizi.....	44

BÖLÜM IV - BULGULAR VE YORUMLAR

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	45
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	59
4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	77
4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	95
4.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	100

BÖLÜM V – SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuçlar.....	120
5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	120
5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	120
5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	121
5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	121
5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	122
5.2 Tartışma.....	122
5.3 Öneriler.....	127
5.3.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	127
5.3.2 Araştırmacılar İçin Öneriler.....	128

KAYNAKÇA.....	129
----------------------	------------

EKLER.....	132
-------------------	------------

EK 1.

Araştırma İzni

EK 2.

Anket Soruları

ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ

ŞEKİLLER

Sayfa

ŞEKİL 2.3.7.1 Okul Merkezli Yönetim Kurulunun Örgüt Yapısı.....	19
---	----

TABLolar

TABLO 3.1 Devlet Ve Özel İlkokullarındaki Öğretmen Ve Yöneticilerin Sayıları İle Okullara Uygulanan Anket Sayıları.....	40
TABLO 3.2 Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmen ve Yöneticilerin Okullara Göre Dağılımı ve Uygulanan Anket Sayısı.....	41
TABLO 3.3 OMY'nin Alt Boyutları ve Anket Soru Numaraları.....	43
TABLO 4.1.1 OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Okul Türüne İlişkin Krostab Sonuçları.....	45
TABLO 4.1.2 Okul Türüne Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	46
TABLO 4.1.3 Görev Türüne Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	46
TABLO 4.1.4 Denetim, Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları.....	47
TABLO 4.1.5 Denetim, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi....	47

TABLO 4.1.6 OMY Yaklaşımının (Eğitim-Öğretim), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları.....	48
TABLO 4.1.7 Eğitim-Öğretim, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi.....	49
TABLO 4.1.8 OMY Yaklaşımının (Katılımcı Karar Alma), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları.....	50
TABLO 4.1.9 Katılımcı Karar Alma, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi.....	51
TABLO 4.1.10 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları.....	52
TABLO 4.1.11 Bütçe, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi.....	53
TABLO 4.1.12 OMY Yaklaşımının (Özerklik), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları.....	54
TABLO 4.1.13 Özerklik, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi.....	55
TABLO 4.1.14 OMY Yaklaşımının (Genel Yönetim), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları.....	56
TABLO 4.1.15 Genel Yönetim, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi.....	57
TABLO 4.2.1 OMY Yaklaşımının (Denetim,Eğitim-Öğretim,Katılımcı Karar Alma, Bütçe, Özerklik, Genel Yönetim), Yaş ve Göreve İlişkin Krostab Sonuçları.....	59
TABLO 4.2.2 Yaşa Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	60

TABLO 4.2.3 Yaşa Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Toplam Puanlarına İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	61
TABLO 4.2.4 OMY Yaklaşımının (Denetim), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları.....	61
TABLO 4.2.5 OMY Yaklaşımının (Eğitim-Öğretim), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları.....	62
TABLO 4.2.6 OMY Yaklaşımının (Eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim), Göreve İlişkin Scheffe Test Sonuçları.....	62
TABLO 4.2.7 OMY Yaklaşımının (Eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) Yaş ve Göreve İlişkin Scheffe Test Değerleri.....	64
TABLO 4.2.8 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Eğitim – Öğretim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	65
TABLO 4.2.9 OMY Yaklaşımının (Katılımcı Karar Alma), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları.....	66
TABLO 4.2.10 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Katılımcı Karar Alma Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	67
TABLO 4.2.11 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları.....	68
TABLO 4.2.12 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Bütçe Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	69
TABLO 4.2.13 OMY Yaklaşımının (Özerklik), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları.....	70

TABLO 4.2.14 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Özerklik Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	71
TABLO 4.2.15 OMY Yaklaşımının (Genel Yönetim), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları.....	72
TABLO 4.2.16 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Genel Yönetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	73
TABLO 4.2.17 OMY Yaklaşımının (Sorular Toplam Puanına Göre), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları.....	74
TABLO 4.2.18 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sorular Toplam Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	75
TABLO 4.3.1 OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Mezuniyete İlişkin Krostab Sonuçları.....	77
TABLO 4.3.2 Mezun Olunan Okul Türüne Göre Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algıları Gösteren Ortalama Değerler.....	78
TABLO 4.3.3 Mezun Olunan Okul Türüne Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	79
TABLO 4.3.4 OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları.....	80
TABLO 4.3.5 Denetim, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi...	81

TABLO 4.3.6 OMY Yaklaşımının (Eğitim-Öğretim), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları.....	82
TABLO 4.3.7 Eğitim-Öğretim, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi.....	83
TABLO 4.3.8 OMY Yaklaşımının (Katılımcı Karar Alma), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları.....	84
TABLO 4.3.9 Katılımcı Karar Alma, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi.....	85
TABLO 4.3.10 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları.....	86
TABLO 4.3.11 Bütçe, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi.....	87
TABLO 4.3.12 OMY Yaklaşımının (Özerklik), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları.....	88
TABLO 4.3.13 Özerklik, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi...	89
TABLO 4.3.14 OMY Yaklaşımının (Genel Yönetim), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları.....	90
TABLO 4.3.15 Genel Yönetim, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi.....	90
TABLO 4.3.16 OMY Yaklaşımının (Sorular Toplam Puanına Göre) En Son Mezun Olunan Okula Göre Ve Bulundukları Göreve İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	92

TABLO 4.3.17 OMY Yaklaşımının (Sorular Toplam Puanına Göre), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları.....	92
TABLO4.3.18 Sorular Toplam Puanları, Görev ve Mezuniyete İlişkinKonulArası	93
TABLO 4.4.1 OMY Yaklaşımının ((Denetim, Eğitim-Öğretim, Katılımcı Karar Alma, Bütçe, Özerklik, Genel Yönetim), Göreve İlişkin Krostab Sonuçları.....	95
TABLO 4.4.3 Okul Merkezli Yönetimin Denetim, Eğitim – Öğretim, Katılımcı Karar Alma, Bütçe, Özerklik Ve Genel Yönetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarının Görev Türüne Göre T Testi Sonuçları.....	95
TABLO 4.4.2 Toplam Puanlara Göre OMY Yaklaşımının İlkokullarda Uygulanabilirliğine Yönelik Öğretmen Ve Yönetici Algıları Görev Değişkenine Göre T Testi Sonuçları	96
TABLO 4.5.1OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin Krostab Sonuçları.....	100
TABLO 4.5.2 OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	100
TABLO 4.5.3 OMY Yaklaşımının (Denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin Scheffe Test Sonuçları.....	101
TABLO 4.5.4 OMY Yaklaşımının (Denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) Görev ve Hizmet Süresine İlişkin Scheffe Test Değerleri.....	103
TABLO 4.5.5 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Denetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	104

TABLO 4.5.6 OMY Yaklaşımının (Eğitim-Öğretim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	105
TABLO 4.5.7 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Eğitim-Öğretim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	106
TABLO 4.5.8 OMY Yaklaşımının (Katılımcı Karar Alma), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	107
TABLO 4.5.9 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Denetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	108
TABLO 4.5.10 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	109
TABLO 4.5.11 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Hizmet Süresine İlişkin Scheffe Test Sonuçları.....	110
TABLO 4.5.12 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Bütçe Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	111
TABLO 4.5.13 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin Scheffe Test Değerleri.....	112
TABLO 4.5.14 OMY Yaklaşımının (Özerklik), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	113
TABLO 4.5.15 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Özerklik Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....	114
TABLO 4.5.16 OMY Yaklaşımının (Genel Yönetim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	115

TABLO 4.5.17 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Genel Yönetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....116

TABLO 4.5.18 OMY Yaklaşımının (Sorular Toplam Puanına Göre), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları.....117

TABLO 4.5.19 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Sorular Toplam Puanlarına İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler.....118

ÖZET

Bu araştırma, ilkokullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin, okul merkezli yönetim yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Betimsel bir çalışma olan bu araştırmanın örneklemini, 2006-2007 eğitim öğretim yılı içerisinde, Lefkoşa, Girne ve Gazimağusa ilçelerindeki resmi ve özel ilkokullarda görevli 402 yönetici ve öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Roşan(2006) tarafından geliştirilen “Okul Merkezli Yönetim” anketi kullanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, çok değişkenli varyans analizi, t testi, scheffe testi teknikleri kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmen ve yöneticiler, okul merkezli yönetim yaklaşımının ilkokullarda uygulanmasına istekli görünmektedirler.

Araştırma sonunda, ilkokulların daha etkin bir yönetim yapısına dönüşmesi ve okul merkezli yönetim yaklaşımının ilkokullarda uygulanmasına ilişkin bazı önerilere yer verilmiştir.

Anahtar kelimeler: Okul merkezli yönetim, özerklik, yerinden yönetim.

ABSTRACT

This research is prepared for investigating primary school entrusted administrators and teacher's views about the applicability of school-based management approach in primary schools.

The sampling of this descriptive research is composed of 402 administrators and teachers entrusted in formal and private primary schools for the 2006-2007 academic year in Lefkoşa(Nicosia), Girne(Kyrenia) and Gazimağusa(Famagusta) districts.

During the research "School-Based Management" questionnaire that is developed by Roşan(2006) is used for collection of data. For analysis of data, arithmetic mean, standart deviation, simplex variance analysis, multivariate variance analysis, t test and Scheffe test techniques are used.

According to the achieved findings, administrators and teachers are seem willing to use school-based management approach in primary schools.

At the end of the research, some suggestions regarding the transformation of primary schools into more effective administration structure and application of school-based management approach in primary schools are given.

Key words: School-based management, autonomy, local administration.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem, amaç, önem, sayıtlılar, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalara yer verilmiştir.

1.1 PROBLEM DURUMU

Toplumları yarınlara hazırlayan ve ayakta kalmalarını sağlayan sistemlerin başında eğitim sistemleri gelmektedir. Eğitimin doğrudan uygulandığı, öğrencilerin eğitim gördüğü, somut uygulamaların yapıldığı yerler olarak okullar da toplumun ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Bu nedenle toplumun gelişmesi için okulların sürekli ekonomik, teknolojik, örgütsel ve yönetsel olarak geliştirilmesi, güçlendirilmesi gerekmektedir (Balci,2002).

21. yüzyılda okulların, bilgi toplumuna ayak uydurabilecek bir öğrenci yapısı oluşturmada yetersiz kalmaları ve hızla değişen bilgi teknolojisinin, okulun bilgi aktarma işlevini üstlenmeye başlaması, okulların toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde yeniden yapılandırılmaları gerektiği konusunu gündeme getirmiştir. Bu konu özellikle son yıllarda birçok ülkede üzerinde durulan önemli konulardan birisi olmaktadır. Başta ABD olmak üzere batı ülkelerinde ve ülkemizde hep 2000'li yılların gerektirdiği insan, toplum, örgüt ve okul modellerinin nasıl olması gerektiğinden söz edilmektedir. Okul yönetimlerinde yaşanan klasik örgütlenmenin olumsuzluklarını vurgulayan görüşlerin artması dünyada, okul örgütlenmelerinde yeni arayışlara gidilmesine neden olmuştur.

Bu arayışlar, etkili okul hareketlerini başlatmış ve etkili okulların özelliklerini geliştirmiştir (Cheng, 1996). Bu hareketler doğrultusunda 1960 – 1970’li yıllarda yeni programlar ve yeni öğretim yaklaşımlarında yoğunlaşıldığı görülmektedir (Akt.Balcı, 2002).

1980’li yıllarda eğitimde niteliğin artırılmasının, sınıf düzeyindeki öğretimin artırılmasından çok, okul örgütlenmelerindeki yönetim ve yapısal değişikliklerde aranmıştır. Okul yönetiminde yerinden yönetim vurgulanmış, karar verme, bütçeleme, insan kaynağı yetiştirme ve öğrenci rehberliği gibi kavramlar tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalar özellikle okul hizmetlerinden yararlananların kararlara katılmaları gerektiği sonucunu getirmiştir (Aytaç,2000;Yemenici ve Bayrak,2001).

Eğitimin bütünlüğü içinde belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi okul aracılığı ile olduğundan, eğitim sisteminde okul “temel sistem”dir. Okulun başarısı eğitim sisteminin başarısıdır. Bu nedenle okul temel değişim birimi olmaktadır. Eğitim sisteminde yeniliğin, okuldan başlatılması daha doğru bulunmaktadır (Bursalıoğlu,2002).

Görüldüğü gibi bu tartışmalarda, okulun yeniden yapılanması, okulların yönetiminde merkezden yönetimin etkisinin azaltılması ve yerinden yönetim anlayışının yerleştirilmesi vurgulanmaktadır. Ayrıca bu yeni yapılanmada okullar yeni bir çeşit yöneticiye ihtiyaç duymaktadır (Bursalıoğlu, 2002). Bu yeni müdürlerin öncelikli rolleri daha çok öğrenciye öğrenmeyi öğretmek için gerekli olan koşulları hazırlamak ve okulun toplumdaki önemini kavrayarak bir toplum liderliği yapmaktır.

Bu bağlamda okul merkezli yönetim; okulları temel karar alma birimi olarak kabul eden, değişen eğitimsel, çevresel istek ve gereksinimleri okul düzeyinde karşılayan, eğitim-öğretimi geliştirmek amacıyla okul düzeyinde yetki ve sorumlulukların artırılmasını öngören, özerkliğe ve katılımlı karar

almaya dayalı eğitimin yerinden (okul çapında) yönetim biçimi olarak tanımlanmaktadır(Brown ve Cooper,2000). İnsan ve örgütü birlikte düşünen bu yönetim, merkezi yönetimden belli konularda bağımsız ve sorumluluğa sahip bir yönetim anlayışıdır. Bu da katılmalı yönetimin uygulanmasında örgütün değer yapı ve süreçlerinde bazı köklü değişiklikleri zorunlu kılmaktadır.

Bu anlamda okul merkezli yönetim, günümüzün geçerli eğitim reformlarının merkezi olmaya başlamıştır. Okul merkezli yönetimin en büyük yararı, öğrenciyi merkeze alarak onun ve çevrenin ihtiyaçlarına uygun bir okul örgütlenmesine olanak sağlamasıdır (Peterson,1991:165-169). Aytaç (2000)'ın çeşitli kaynaklardan özetleyerek aktardığı gibi, okul merkezli yaklaşım, tüm personelin karar sürecine katılması; bütçe, eğitim programları, personel ve öğretim boyutlarında özerklik sağlanması; öğretimin zenginleştirilmesi; okulların amaçlarının (vizyon, misyon ve temel değerler) belirlenmesinde yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve çevre gruplarının katılımının sağlanması konuları üzerinde yoğunlaşmıştır.

Okul merkezli yönetim yaklaşımının etkili okul yaklaşımı ile ortak yönleri vardır. Ancak, okul merkezli yönetim okulun geliştirilmesinde özerkliği ve katılımlı karar almayı kullanması; okul yöneticilerinin öğretici, katılımcı, dönüştürücü ve vizyoner lider rollerinin ön plana çıkması ve okulun kendine özgü bir kimliğinin (özellikle bütçe, personel ve program alanlarında) olmasını vurgulaması açısından etkili okul hareketinden farklılık göstermektedir(Balcı,2002).

Okul merkezli yönetim anlayışında; eğitim öğretimle ilgili kararların okulda alınması, demokratik bir seçimin olması, öğrenci, veli, öğretmen ve çevre liderlerinin katılımının gerçekleştirilmesi, okul amaçlarına dönük çalışmaların sağlanması, rasyonel karar alma sürecinin işletilmesi, çok kanallı bir iletişim modelinin yapılandırılması, çağdaş bir denetim sisteminin yer

alması gerekmektedir. O halde eğitim örgütlerine- okullara “okul merkezli yönetim” modelini kazandırmak kaçınılmaz olmaktadır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de küreselleşme sürecinde toplumumuzun ihtiyaç duyduğu insanı hazırlayacak okullarımızın nasıl bir yapıya kavuşturulacağı önemli bir konu olmaktadır.

Bu çalışma ile eğitim sistemimizdeki ilkokulların yönetim yapısını iyileştirmeye yönelik, şimdiye kadar yapılmış alışlagelen çabaların dışında, ilkokulların çağın gereklerine uygun bir hale getirebilecek okul merkezli yönetim yaklaşımına değinilerek ilkokulların yönetim yapısı için etkin çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

1.2 PROBLEM CÜMLESİ VE ALT PROBLEMLER

1.2.1 Problem Cümlesi

OMY yaklaşımının uygulanabilirliğine ilişkin öğretmen ve yöneticilerin algıları nasıldır?

1.2.2 Alt Problemler

1. OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları okul türüne göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
2. OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda

uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları yaşa göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

3. OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları mezuniyet türüne göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
4. OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları görev değişkenine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları hizmet süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

1.3 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma ile OMY yaklaşımının KKTC ilkokullarında uygulanabilirliğine ilişkin öğretmen ve yöneticilerin algılarının belirlenmesi ve çeşitli değişkenlere göre algılarının karşılaştırılmasıdır.

Açımlayıcı bir çalışma olması açısından ise KKTC eğitim sisteminde yeni modellerin tartışılması, ilkokullarda ve kamuoyunda farkındalık yaratması hedeflenmektedir. Aynı zamanda olası bir uygulama öncesi veri sağlamayı da amaçlayan bir çalışmadır.

1.4 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitimin temel üretim sistemi olan okulların geliştirilmesi ve yeniden yapılandırılması yaklaşımlarının gündeme gelmesiyle ileri sürülen (çeşitli kaynaklarda yer alan) OMY modelinin KKTC eğitim sisteminde uygulanması, okula yönelik çevre desteğinin artmasını sağlayacağından okullarda karşılaşılan birçok ekonomik sorun giderilebilir. OMY, merkezi yetkilerin yerel yönetimlere devredilmesinin tartışıldığı bu zamanda okulların yerelleşmesine yönelik yol gösterici bir uygulama olabilir.

Yapılması düşünülen yeniden yapılandırma süreçlerinde, değişimden etkilenecek öncelikli grup olan uygulayıcıların algılarının bilinmesi, olası bir OMY anlayışının uygulanmasından oluşabilecek aksaklıkları önceden önleyebilme açısından reform planlayıcılara önemli kolaylıklar sağlayabilir.

Bu açılardan bakıldığında OMY anlayışının KKTC eğitim sisteminde yer alan uygulayıcıların hazırbulunuşluk düzeylerinin belirlenmesi açısından fikir verebilecek bir önem taşımaktadır.

Ayrıca araştırma bu konuda yapılacak araştırmalara destek sağlaması açısından da önemlidir.

1.5 SAYILTILAR

1. Anket uygulanan öğretmen ve yöneticilerin, soruları samimi ve gönüllü olarak cevaplandırıdıkları kabul edilmektedir.
2. Anketin cevaplanmasında, yönetici ve öğretmenlerin birbirlerini yönlendirici tavır ve davranışlardan kaçındıkları düşünülmektedir.

3. İlkokul öğretmen ve yöneticilerinin ankete verdikleri cevapların OMY ile ilgili görüşlerini ortaya koyma açısından yeterli olduğu düşünülmektedir.

1.6 SINIRLILIKLAR

Bu araştırma, Lefkoşa, Mağusa ve Girne ilçelerinde rastgele seçilen ve 2006-2007 eğitim-öğretim yılında KKTC ilkokullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin Okul Merkezli Yönetim adlı ankete verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

Araştırma OMY'ye ilişkin veriler; OMY ölçeğinin denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim alt boyutları ile sınırlıdır.

1.7 TANIMLAR

Okul Merkezli Yönetim: Eğitimi-öğretimi geliştirmek amacıyla, okul düzeyindeki yetki ve sorumlulukların artırılmasına, özerklik ve katılımlı karar almaya dayalı, okulları temel karar alma birimi olarak kabul eden eğitimin, yerinden yönetim biçimidir.(Özden,1998:107)

Özerk Yönetim: Okul yönetiminde eğitim ve öğretim programlarını yerel gereksinimlere göre ayarlamakta, yönetsel uğraşlara olanak ve yetki veren bir yönetimdir(Öncül, 2000:890).

Yerelleşme: Merkez örgütünün elinde bulunan yetkinin merkezi taşra örgütlerine ya da yerel yönetim örgütlerine aktarılmasıdır.(Koçak,1995:3-4)

1.8 KISALTMALAR

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

OMY: Okul Merkezli Yönetim

SPSS 13: Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı 13. Versiyonu)

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER

Araştırmanın bu bölümünde okul merkezli yönetim ile ilgili yönetici ve öğretmen algılarının daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla araştırmanın kuramsal temellerine yer verilmiştir.

2.1 YÖNETİM

Yönetim kavramı; kurumu amacına ulaştırmak için elde bulunan bütün kaynakları ve imkanları en iyi biçimde kullanma bilimi ve sanatıdır. Bir diğer tanıma göre ise yönetim; grup gayretleri ile işlerin başarılmaları sanatı ve bilimidir (Erdoğan, 2004:3).

Birey, tek başına gerçekleştiremeyeceği bir amacın gerçekleşmesi için, başka birey ya da gruplarla işbirliği yapmak durumundadır. Ortak bir amacın gerçekleştirilmesinde yönetim; amacın gerçekleştirilmesi için yönetimin nasıl belirlendiği, amacı gerçekleştirecek bireylerin nasıl seçildiği ve nasıl bir işbirliği içinde çalışacakları, aralarında nasıl bir iş bölümü yapılacağı ve etkinliklerin nasıl eşgüdümleneceği ile ilgilenir. Yönetim kuramları, bir ürünün ya da hizmetin üretiminde verimliliğin ve etkililiğin artırılması için insan ve materyal kaynaklarının nasıl kullanılacağını ve nasıl örgütleneceğini açıklamaya çalışır. Yönetim, “bir işi başkalarına yaptırma sanatı” ya da “bir işin nasıl yapılacağını bilmek ve o işin yapılmasını sağlamak sanatı” olarak da tanımlanır. Farklı yönetim tanımlarının özelliği; yönetimin, insan kaynaklarını ve materyalleri verimli bir biçimde kullanarak hedeflenen sonuçlara ulaşma süreci olarak görülmesidir (Bedeian,1993:4).

Sonuçlara ulaşmada kaynakların nasıl daha verimli bir biçimde kullanılacağı, bunun yöntem ve teknikleri konusunda bilgilerimiz sürekli değişmektedir. Diğer bir ifade ile örgütlerin yönetimi sürekli değişmektedir. Bu değişim zorunlulukların bir sonucudur. Örgütlerin yönetiliş biçimi, toplumsal, politik ve ekonomik güçlerin etkisiyle şekillenir (Çağlar ve Reis, 2007:102).

Toplumsal, politik ve ekonomik güçlerin sürekli değişim içinde olması, yönetim alanında da sürekli değişimi beraberinde getirmiştir. Bu değişimin hızı son iki yüzyıl içinde daha da artmış, mal ve hizmetlerin üretiminde ve dağıtımında etkililiğin ve verimliliğin sağlanması için yönetim ve örgütlenmeye ilişkin yeni yaklaşımlar, yöntemler ve teknikler sistematik bir biçimde araştırılmaya başlanmıştır. Endüstri Devrimi ile birlikte, on sekizinci yüzyılın sonlarından başlayarak üretimde verimliliğin ve etkililiğin sağlanması için daha etkili yönetsel ve örgütsel yapılar sistematik biçimde araştırma konusu olmuştur (Bedeian,1993:28).

2.2 YERELLEŞME

Bütün idari işlerle hizmetlerin tek elde (merkezde) toplanması “merkezden yönetim” , hizmetin ve idari işlemlerin bir kısmının başka özerk yönetim kuruluşlarına verilmesi ise “yerinden yönetim” biçimini oluşturmaktadır. Merkezden yönetim biçiminin taşradan yumuşatılmış olarak uygulanması “yetki genişliği” ilkesini ortaya çıkarmıştır. Bu ilke ile merkezi yönetimin taşra örgütleri kurularak, belli konularda kendileri karar alabilme olanağına kavuşmuşlardır. Görüldüğü gibi yönetim biçimini belirleyen temel öğelerin birisi karar verme yetkisinin nasıl dağıtıldığıdır (Bucak,2000:3).

Yerelleşme ise yetkinin karar verme, planlama ve kamu hizmetlerini yönetme konularında ulusal düzeyden alt ulusal düzeydeki herhangi bir örgüte ya da kuruluşa herhangi bir biçimde aktarılmasıyla ilgilidir. Ancak burada merkezi yönetimin yetkilerinin daha büyük bir bölümünün yerel yönetime aktarılması ve yerel yönetimin daha özerk kılınması da önem taşımaktadır. Buradaki anahtar

sözcükler karar verme ve özerklik olmaktadır. Kısaca yerelleşmenin temelinde yetki aktarımı vardır. Yerelleşme, bir kısmını çeşitli derece ve tipte hangi yönetim birimine aktaracağını kendisi belirlemektedir (Bucak,2000:4).

Yerelleşme genellikle örgütsel ve siyasal olarak iki biçimde ele alınmaktadır. Örgütsel yerelleşme, merkezi yönetimin yetkisini belli kararları vermek üzere hiyerarşideki daha alt kademelere aktarması iken; siyasal yerelleşme, yan bağımsız yerel denetimin bir biçimi olmaktadır. Özünde, bu yönetim birimleri, yetkilerini üst yönetimin izni ve isteği ile devralmışlardır. Yerelleşmenin derecesini belirleyen çeşitli etmenler vardır. Bazı sistemler yetki genişliğine dayalı iken, bazıları yetki devrine ve diğerleri yerinden yönetime göre yönetilirler (Bucak,2000:4).

Sistemin merkezden ya da yerinden yönetilmeleri konusunda birtakım etmenlerden söz edilebilir. Yerel yönetimlerin karar alanlarını genişletme durumu, yerel yönetimlerin kendi kaynaklarını sağlama derecesi, taşrada verilen kararların onayı için merkeze ne kadar sıklıkta başvurduğunu, merkezden devredilen karar verme yetkisinin miktarı, merkezin denetleme eğiliminin şekli, yerel kararların merkezce kontrol yerine etkileme şeklinde yönlendirilmesi, yerel yönetimin kamu harcamalarındaki oranı, yerel örgütlere yapılan atamaların nerede yapıldığı konuları örnek gösterilebilir (Bucak,2000:5).

Yerelleşmenin temelinde yetki aktarımının bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle yerelleşme, merkez örgütünün elinde bulunan yetkinin merkezi taşra örgütlerine ya da yerel yönetim örgütlerine aktarılması olarak kabul edilmiştir (Koçak,1995:3-4).

2.3 YERİNDEN YÖNETİM VE OKUL MERKEZLİ YÖNETİM

Okul merkezli yönetim, okulların yeniden yapılandırılmasında ve etkili

okul özelliklerini kazanmasında, okul toplum üyeleri (yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, uzmanlar, veliler, iş ve okul çevresi grupları, liderler) arasında etkili bir demokratik iletişim ve karar alma sürecinin geliştirilmesinde, katılım ve özerkliğe dayalı yeni bir paradigmanın ortaya konulmasında temel bir yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır. Okul merkezli yönetim, eğitimle ilgili her türlü kararın okulda alınması demektir. Okul merkezli yönetim, eğitimi-öğretimi geliştirmek amacıyla, okul düzeyindeki yetki ve sorumlulukların artırılmasına, özerklik ve katılımlı karar almaya dayalı, okulları temel karar alma birimi olarak kabul eden eğitimin, yerinden yönetim biçimidir (Özden,1998:107).

Günümüzde okul çevresinin güçlendirilmesi, yönetim etkinliğinin artırılması ve merkezin otoritesinin azaltılması hedeflenmektedir. Okul merkezli yönetim, eğitimde yenileşme, personelin yetiştirilmesi, sürekli personel gelişimi, okul faaliyetlerinin iyileştirilmesi konuları üzerinde odaklanmaktadır (Güçlü,2000:1).

2.3.1 OMY'nin Tanımı

Okul merkezli yönetim, eğitim – öğretimi geliştirmek hedefiyle okul sayesinde yetki ve sorumlulukların arttırılmasına, özerklik ve katılımlı karar almaya dayalı olarak okulları temel karar alma birimi kabul eden eğitimin yerinden yönetim şeklidir (Özden,1998:107).

Okul merkezli yönetim şöyle formüle edilebilir.

Okul merkezli yönetim = Özerklik (otonomi) + karara katılma

Okul merkezli yönetim, okula karar verme yetkisi ve sorumluluğu vererek, özerkliği artırır. Bu yönetim şekli, değişim konusunda iç dinamiklerin etkili olduğu ve yenileşmelerin sahiplenildiği, yetki paylaşımına gidildiği, okul ve

çevresinin program, bütçe ve personel seçimi konusunda tam yetkili olduğu bir sistemdir (Lane,1989:16).

2.3.2 OMY'nin Önemi

Özellikle bu yaklaşım, okulda karar verme sürecinde, okul içi ve dışı öğelerin katılımının sağlanması, bütçe, eğitim programı, personel ve öğretim boyutlarında okulların özerk bir yapıya kavuşturulması, öğretmenin okulda daha etkin rol oynaması, öğretimin zenginleştirilmesi, okul ortamı, eğitimci personelin rollerinin yeniden belirlenmesi, okulun amaçlarının (vizyon, misyon ve yapı açısından) belirlenmesinde yönetici, öğretmen, uzman, öğrenci ve toplum katılımının sağlanması ve belirlenmesi konuları üzerinde yoğunlaşmıştır (Peterson,1991:62).

2.3.3 OMY Neden Gereklidir?

Okul merkezli yönetimin en önemli başarılarından birisinin, öğrencinin eğitim ve öğretim çevresinin geliştirilmesi ve bunun öğrenci performansındaki olumlu etkisi olduğu belirtilmektedir.

Okul merkezli yönetimde kararların ortak alınması önemlidir. Öğretmenler, müdürler, bölge eğitim yöneticileri, veliler, öğrenci ve toplumun diğer üyelerinden oluşan grup kararlarının daha yüksek nitelikte kararlar alacağı şüphesizdir. Yeni araştırmaların yapılması ve düzenlemelerle birlikte okul merkezli yönetim, eğitimde öğrenci merkezli olmada, demokratikleşmede, yetki aktarımında, okulun amaçlarının ve işlevlerinin gerçekleştirilmesinde, kültürün yeniden yapılanmasında, güçlü bir eğitim reformu haline gelmelidir. Çünkü yetkiyi paylaşma ancak eğitim sürecini daha fazla kontrol etme ile işe yarar hale gelecektir (Peterson,1991:165-169).

2.3.4 Okul Merkezli Yönetimin Dayandığı Temel İlke ve Varsayımlar

Okullar temel ve birincil karar alma birimidir ve okulu etkileyen kararlar mümkün olan en alt düzeyde ve katılıma dayalı olarak alınmalıdır. Özerklik olmadan ortak karar alma fazla bir anlam ifade etmez.

Başaran (2000:13) okul merkezli yönetimde, sorunların yerinde çözülmesini sağlamak için okuldaki eğitim iş görenlerinin yönetime katılmasının; onların yeterliklerine güvenerek, verilen kararları uygulama sorumluluğu yüklenmesini sağlayacağını belirtmiştir.

Okul merkezli yönetimin varsayımları şunlardır: (Aytaç, 2000: 27)

1. Öğrencinin yükselen başarısı: Karar alma yapısındaki değişimlerin öğrenci başarısını yükselteceği ve eğitim - öğretim uygulamalarını destekleyici yönde yaklaşımların gündeme gelmesini sağlayacağı varsayılmaktadır. Karar alma yetkisinin dağılımı sayesinde, yönetim, personel seçimi, bütçe ve programların kontrolü alanlarındaki değişimlerin eğitimin niteliği yükselteceği varsayılmaktadır.

2. Sorumluluğun artması: Ortak sorumluluğun altında yatan varsayım, karar alma sürecinde katılımcılar, alınan kararların sonuçlarına ilişkin sorumluluğu kabul ettiklerinde daha nitelikli kararlar alınacağıdır. Okul merkezli yönetimin merkezi olarak okullar alındığında öğrenci başarısının yükseleceği ileri sürülmektedir.

3. Yetkilendirme: Yetkilendirme varsayımı, ortak yönetimin güçlü ve tutarlı bir okul kültürünün oluşmasına neden olacaktır.

4. Politik Fayda: Okul merkezli yönetim, okul toplumu üyelerinin özellikle velilerin ve öğretmenlerin okula sahipliğini artırır.

Okul merkezli yönetim uygulamaları aşağıda belirtilen temel ilkelere dayandırılarak yürütülmektedir: (Burns ve Howes,2003:7)

- 1- Okul değişimin başlıca birimidir.
- 2- Sağlıklı bir okul iklimi, etkili bir gelişim için gereklidir.
- 3- Olumlu bir sosyal ortam, yüksek güven düzeyi ve açık bir iletişim insanların gelişime çabalarını destekler.
- 4- Anlamlı ve sonuca götürücü gelişmeler zaman alıcıdır.
- 5- Okulun gelişmesi, personelin ve okuldaki kurulların yeni performans kriterlerinin oluşmasını gerektirir.
- 6- Etkili okullarda, öğretmenler ve müdürler tüm öğrencilerin temel öğrenme hedeflerini başarıyla yerine getireceğine inanırlar.
- 7- Etkili bir gelişim için okul müdürlerinin rolü anahtar konumundadır.
- 8- İşbirliği, diyalog, okulda karar alma ve uyum, okul gelişiminin tipik özelliklerindendir.
- 9- Rahat bir okul atmosferi ve iyi bir okul kültürü içinde okul değişimi çabalarının verimi daha fazla olur.
- 10- Okul içindeki toplu bir değişim, okul paydaşlarının okuldaki uygulamalara, projelere ve alt kurullara katılımını teşvik eder (Akt. Roşan,2006:7).

Okul merkezli yönetimin uygulanması ile bu günlerde sözü edilen öğrenci merkezli eğitimin gerçekleşmesi için okul gelişiminde önemli bir reform olabilir.

2.3.5 Okul Merkezli Yönetimde Stratejiler

Okul merkezli yönetimin uygulandığı okullarda, hazırlanan programlar ve projelerin gerçekleştirilmesi için bazı stratejilerin uygulanmasına gerek vardır. Bunlar: (Odden ve Wohlstetter,1995:33-35)

1- Yetkiyi dağıtma: Okul merkezli yönetim okulları, okul üyelerinin kararlara katılımını sağlamak için, yetkiyi dağıtırlar. Yönetim kurulu ve bu kurula bağlı alt kurullar karar verme birimleridir. Bazı durumlarda il eğitim müdürlükleri, yönetim kurullarının düzenlenmesi ve yapısı üzerinde kendisi karar verirken, bazı durumlarda ise okulun kendisi karar verme yetkisine sahiptir.

2- Yönetim kurulu: Okul merkezli yönetim anlayışı benimsendiğinde, okullar program ve kaynaklar ile ilgili kararlarda yönetim kuruluna güvenmeye başlar. Yönetim kurulu, okul üyelerinin seçtiği yöneticiler, öğretmenler, aileler ve diğer çalışanlar tarafından oluşturulur. Bazı okullarda yönetim kurulları, kararlar ile ilgili son onaylama yetkisine sahip iken, bazı okullarda ise son karar verme yetkisi okul müdürlerinin elindedir.

3- Alt kurullar: Okul merkezli yönetim anlayışının uygulandığı okullarda, yönetim kurulu ya da okul müdürü bir veya daha fazla sayıda alt kurulun kurulmasını sağlar. Öğretmenler tarafından oluşturulan alt kurullarda müfredat ve eğitim gibi konularda kararlar alınır. Teknoloji, tesisat, bina, toplumla ilişkiler gibi konularla ilgili alt kurullarda, öğretmenler, aileler ve toplum temsilcileri bulunur.

4- Mesleki gelişmeyi önemseme: Okul merkezli yönetim okullarının başarılı bir şekilde kullandığı strateji, okulda mesleki gelişim çalışmalarını gerçekleştirmektir. Mesleki gelişim programları okulların en önem verdikleri konular arasındadır. Okul içerisindeki bilginin paylaşımı, çalışanların kararlara katılımı, okul içinde değişime dönük bir ortam oluşturulması vb. konulara yönelik olarak mesleki geliştirme programları uygulanmaktadır. Mesleki gelişim ve eğitim programları için okul bütçesinden kaynak ayrılmaktadır.

5- Bilgiyi yaymak: Okul merkezli yönetimin uygulandığı okullarda bilginin tüm okula yayılmasına önem verilir. Bu şekilde, okul toplumu üyeleri okul ile ilgili alınan kararlar ve okulun genel durumu ve gidişatı hakkında bilgi sahibi olur. Okullarda alt kurullar tarafından elde edilen bilgiler okul içi ve dışında katılımcılar ile paylaşılır. Çalışma takımları, toplantılar ve her türlü iletişim aracı ile okul içindeki tüm çalışanların bilgiyi paylaşması sağlanır.

6- Doğru müdürü seçmek: Okul merkezli yönetimin başarılı bir şekilde uygulandığı okullarda okul müdürü, yetkilerini okul toplum üyelerine aktararak eğitim lideri rolünü oynar. Okul müdürü yetkinin dağıtımında, okul faaliyetlerine tüm öğretmenlerin katılmasında, bilginin toplanmasında ve ödüllerin dağıtılmasında en önemli rolü oynar. Okul merkezli yönetimde, yöneticiler, ileisi için reformlar yapan, yeniliklere destek veren, çalışanlarına yardımcı olan, değişimi idare eden ve kolaylaştıran yöneticiler olarak kabul edilmektedir. Başarılı olan okul yöneticileri, okulun vizyonun gerçekleştirilmesi için bütün çalışanlarını yönlendirir, tüm okul toplumu üyelerinin katılımını ve koordinasyonu sağlar. Okul müdürü genellikle yönetim birimleri olan alt kurullara yetkilerini dağıtma yanlısıdır.

7- Bir vizyon sahibi olmak: Okul merkezli yönetimde, okulun eğitim ve öğretim ile ilgili verilen kararlarına rehberlik eden, öğrenci başarısını yükseltmeye yönelik vizyon, değerler ve hedefler tanımlanarak, okul toplum üyeleri tarafından benimsenir. Okul tarafından meydana getirilen vizyon, sırf yazılı bir belge olarak kalmaz, okulun tüm faaliyetlerine yön verir.

8- Başarıyı ödüllendirme: Okul merkezli yönetimin uygulandığı okullarda, hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda gelişmeyi sağlamak için, sıklıkla bireylerin ve grupların ödüllendirilmeleri sağlanır. Bu ödüller çeşitli şekillerde olabilir. Bütün okul personelinin göreceği bir şekilde takdir yazısı, mesleki gelişim için kaynak sağlama ya da ek para biçiminde ödüller dağıtılabilir (Akt. Yalçinkaya,2004:9).

2.3.6 Okul Merkezli Yönetimin Özellikleri

Okul merkezli yönetim, karar alma yetkisinin yeniden dağılımına dayalı olarak okulları geliştirmede mali özerkliği temel alan bir yaklaşımdır. Okul merkezli yönetim, üç belirgin özelliğe sahiptir (Aytaç, 2006).

1. Bütçe, personel ve program alanlarında merkezi karar alma yetkisi büyük ölçüde okula aktarılmaktadır. Bu alanlarda; okul müdürü kadar öğretmenlere ve velilere de yetki aktarılmaktadır.
2. Karar almada formal yetki okul müdürü, öğretmenler, veliler ve diğer okul toplumu üyeleri arasında paylaştırılır. Bu formal yapı (kurul, komite, takım) okul yöneticileri, öğretmenler, veliler, eğitim uzmanları zaman zaman da öğrenci ve toplum temsilcilerinden meydana gelir. Bu kurullardaki üyeler, okul çapında karar alma sürecine doğrudan katılırlar.
3. Okul toplumu üyeleri mevcut kanunlar, yönetmelikler ve anlaşmalara uygun şekilde okulun kendine özgü işleyişine yönelik kuralları belirleme yetkisine sahiptir.

2.3.7 Okul Merkezli Yönetim Modelleri

I. Model

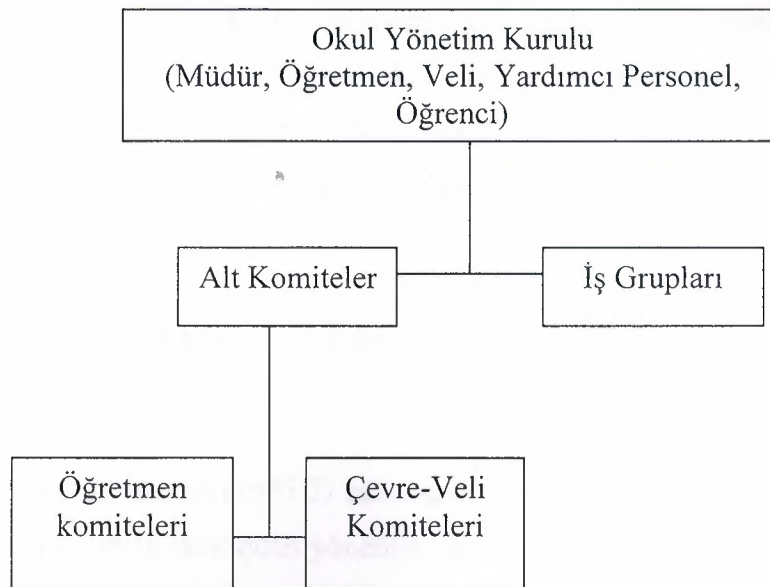
Yetkiler, okul müdürüne aktarılır. Karar almada öğretmenlerin, uzman personelin ve velilerin katılımları sağlanır. Karar almada, okul müdürü anahtar rol oynar. Öğretmen, uzman ve velilere danışman gözüyle bakılır. Okul müdürünün yetkilerini okul toplumu üyelerine aktarması beklenir. Okul kurulları bütçe, personel ve programla ilgili konularda okul yöneticilerine önerilerde bulunur.

Kurulun yetkisi sadece kaynak yaratma, kitapların seçimi gibi belirli konularla sınırlıdır.

II. Model

Okul Merkezli Yönetim Kurulu (yönetici, öğretmen, uzman, veli, ve gerektiğinde öğrenci ve çevre grup temsilcilerinden oluşan) okulu etkileyen bütün kararları (bütçeleme süreci, personelin işe alınması ve çıkarılması, eğitim programlarının içeriğinin belirlenmesi ve geliştirilmesi ile ilgili kararları alır. Genellikle yetki okul yönetim kuruluna aktarılır. Kurul kendi içinde iş bölümü yapar ve alt kurul ve takımlar oluşturur. Kurulda herkes eşit oy hakkına sahiptir. Okul yöneticilerinin işe alınması ve çıkarılmasında kurul üyeleri karar alma yetkisine sahiptir (Aytaç,2000:26-27).

Bu model, okulun kontrolünün okul içi toplum üyelerinden (Yönetici, öğretmen, uzman ve yardımcı personel) okul dışı toplum üyelerine (velilere ve çevre gruplarına) geçtiği bir modeldir. Genellikle seçimle gelen veli kurulu bir yönetim kurulu gibi çalışarak okulu yönetir.



Tablo 2.3.7.1 Okul Merkezli Yönetim Kurulunun Örgüt Yapısı

Okul merkezli yönetim, tipik olarak kurullar ya da komiteler tarafından yönetilir. Bu kurullara bütçe, personel ve program olmak üzere üç alanda karar verme yetkisi verilir. Okul merkezli yönetim sisteminde, her okulda Okul yönetim kurulu adında müdür, öğretmen, uzman ve veli temsilcileri ve bazı durumlarda çevre halkı, yardımcı personel ve lise düzeyinde öğrenci temsilcilerinden oluşan bir örgütlenme vardır. Kurulların amacı; okulda karar alma sürecinde, okul toplumu üyelerinin temsil edilmesini sağlamaktır. Bu sayede, alınan kararların niteliği yükselmektedir. Bu kurul, okulda bölgenin politikası ile uyumlu ölçülebilir amaçları ve hedefleri kapsayan bir uygulama planı geliştirir. Bu kurullar iki türlü işler. Birincisi: kurul bütçe, personel ve program alanlarında okul yöneticilerine yardım eder ve önerilerde bulunur. Okul müdür tek başına karar verme yetkisine sahiptir. İkincisi: kurul okulda temel karar alma birimidir. Okul yöneticileri alınan kararların uygulanmasında yardımcıdır. Kurul hedeflerin belirlenmesinde, kaynakların yaratılmasında ve harcanmasında bütün yetkiye sahiptir. Bazı okullarda, yetki çeşitli alanlara göre ayrılmıştır. Örneğin, okul yöneticileri personel seçimi ile ilgili tek yetkili iken bütçe ve program ile ilgili kararlarda kurulda uzlaşma ile kararlar alınmaktadır. Okul müdürlerinin geleneksel olarak birincil karar verme yetkisine sahipliği, okul merkezli yönetimde bu yetkinin öğretmenler, veliler ve diğer okul toplumu üyeleriyle paylaşılmasına dönüşmektedir. Okul müdürü olmak, kurul başkanı olmak ve karar verme yetkisine sahip olmak anlamına gelmemektedir (Aytaç,2000:26-27).

2.3.8 Okul Merkezli Yönetimin İşleyişi

Wohlstetter'in (1995:2) belirttiğine göre okul merkezli yönetimde okul, bir yönetim kurulu tarafından yönetilir. Bu kurulun üyeleri genellikle yönetici, öğretmen, uzman ve veli temsilcilerinden meydana gelir. Kurul üyeleri, seçimle bu kurula üye olurlar. Kurulda herkes eşit oy hakkına sahiptir ve kararlar oy çokluğu ile alınır. Okul yönetim kurulunun başkanı, genellikle okul müdürüdür.

Okul yönetim kurulu, eğitimin temel amaç ve ilkeleri doğrultusunda özellikle bütçe, personel, program ve okul-çevre ilişkisi alanlarında karar alma yetkisine sahiptir. Okul yönetim kurulunda alınan kararları, okul müdürü uygulamak zorundadır. Okul yönetim kurulu, üst eğitim bölgesi tarafından kendine ayrılan kaynaklarla birlikte okulun gelir kaynaklarını da birleştirerek, okulun önceliklerini belirler ve okul bütçesini yapar. Okul bütçesinde belirlenen öncelik sırasına göre harcamalar yapılır (Akt. Roşan,2006:13).

2.3.9 Okul Merkezli Yönetimin Güçlü ve Zayıf Yönleri

2.3.9.1 Okul Merkezli Yönetimin Güçlü Yönleri

Okul merkezli yönetimin güçlü yönleri şöyle sıralanabilir:

-Öğrenciler için daha iyi programlar. Öğrenci ihtiyaçları ile iş yerleri ve öğretim programları arasında paralellikler kurulmuştur.

-İnsan kaynaklarının etkili bir şekilde kullanımı. Uzmanlık ve yeterliklerin farkında olan eğitim programlarına sahiptir.

- Yüksek nitelikli kararlar. Örgüt içerisindeki farklı bireylerin farklı bakış açıları ve uzmanlıklarından faydalanılması gerekmektedir. Bu amaçla örgüt mensuplarının karar sürecine etkili katılımları sağlanmaktadır.

- Okul personelinin okula bağlılığının ve sahiplik duygusunun yükselmesi.

Karara katılma fırsatı bulan personel hem kararın geliştirilmesine katkıda bulunur, hem de onu sahiplenir. Böylece kararların uygulamada başarı şansı artar.

-Okul personelinin liderlik becerilerinin gelişmesi, geniş katılım daha fazla bireyin liderlik özelliklerinin gelişimini sağlar. Personel örgüt içerisinde birbirlerini tanır ve daha fazla kendi rollerini anlama ve yeniden düzenleme fırsatı bulur.

-Açık ve herkes tarafından anlaşılan okulun misyon ve hedefleri. Başarılı bir okul merkezli yönetim, örgüt içerisinde bağımsızlık ve kontrol arasında özenle kurulmuş dengeye bağlıdır. Bunu gerçekleştirmek için de örgütsel amaçların daha belirgin kılınması ve tüm örgüt üyelerince tam olarak anlaşılması sağlanmaktadır.

-İletişimin artması. Personelin geniş katılımının bir sonucu olarak her türlü mesajın örgüt üyelerince tam olarak anlaşılmasının kolaylaştırılmasıdır.

-Okul personelinin moralinin yükselmesi. Örgüt içerisinde karara katılma, değerleri paylaşma, bir gruba mensup olma duygusu, personelin moralini yükseltir. Böylece personelin girişim kabiliyeti ve cesareti artar.

-Yeniliklerin ve okul personelinin yaratıcılığının desteklenmesi. Okula dayalı yönetimin esneklik anlayışı ile örgütsel bürokrasi ve personelin özgürce risk alması arasında bir denge kurar. Böylece personelin girişimciliği ve yaratıcılığı artar.

-**Toplumun okula artan güveni.** Tüm grupların okuldan olan taleplerini ve ihtiyaçlarını gözönüne alır. Kamuoyunun okula karşı ilgi ve isteklerini devamlı canlı tutmaya çalışır. Bu tür oluşumları destekler.

- **Bütçe üzerinde sorumlulukların artması.** Kamuoyunun kontrolü arttığından, personel kaynakları kullanırken daha dikkatli davranır.

- **Yeniden yapılanma yaklaşımı.** Değişen roller ve sorumluluklar kurumun daha amaca dönük ve etkili olarak örgütlenmesine imkân sağlar.

- **Güdülenmenin artması.** Öğrenciler okula karşı daha olumlu tutum geliştirirler, daha iyi güdülenirler. Sonuçta daha iyi notlar alacakları varsayılır (Liontos ve Lashway,1997:229-230)

2.3.9.2 Okul merkezli Yönetimin Zayıf Yönleri

Okul merkezli yönetimin zayıf yönleri ise şu şekilde sıralanabilir.

- **Daha fazla iş.** Paylaşılan kararlar daha fazla zaman harcanmasını gerektirir. Bazı önemsiz sorunların tartışılması uzun zaman alacağından veya üst yönetim huzurunda tartışmadığından ve zamanın çoğu üst yönetim tarafından alındığından daha fazla iş ve iş gücü gerektirir.

-**Düşük etkililik.** Merkezi örgütlerin çalıştırılması yerel örgütlere göre daha ucuz görünmektedir. Merkezde alınan bir karar kolayca örgütün tamamına uygulanabilmektedir.

-Uzmanlığın etkisini zayıflatma. Okul merkezli yönetim, uzmanların örgüt içerisindeki rollerini kısıtlamaktadır. Bir uzman, bazen tek başına bir gruptan daha fazla teknik bilgiye sahip olabilir. Ancak okul merkezli yönetim, merkezi otoriteyi okula kaydırduğu için bu uzmanlık bilgisi etkili olarak kullanılmaz. Okul bölgesindeki veli ve öğretmenlerin gücü artmakla beraber eğitimde profesyonelleşmeyi olumsuz olarak etkilemektedir.

-Okul Performansında belirsiz. Mahallî yöneticilerin verilen otonomiye etkili kullanacakları kesin değildir.

- Personel geliştirmeye artan ihtiyaç. Personel, okul merkezli yönetimin gerektirdiği yeni rolleri öğrenmek ihtiyacındadır. Üstelik yeni bilgi ve beceri ihtiyacı sürekli olarak devam edecektir.

-Yeni rol ve sorumlulukların karıştırılması. Geliştirilen yeni rol ve sorumluluklar bir takım yanlış anlamalara da sebep olabilir. Personel arasında belirsizlik ve yanlış anlamalar görülebilir.

-Koordinasyon güçlüğü. Yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında bir takım koordinasyon problemleri ortaya çıkabilir. Örgüt içerisindeki farklı ilgi ve yaklaşımlar, gruplar arasında bir takım çatışmalara sebep olabilir (Güçlü,2000:9).

2.3.10 Okul Merkezli Yönetimi Oluşturan Unsurlar

Okul merkezli yönetim, hem okullara, hem de okul bölgelerine yeni rol ve sorumluluklar yüklemektedir. Bunlar aşağıda incelenmektedir (Oswald, 1997:183-184).

1.Okul Yönetim Kurulları

Okul yönetim kurulları, bölge eğitim politikalarını belirlerler. Bu kurullar daha az uygulamanın içindedirler, ama daha çok politika oluştururlar. Bunların görevleri şöyle sıralanabilir:

- 1.Okul merkezli yönetimi geliştirmek ve desteklemek için politikalar oluşturup düzenlenme.
- 2.Anlaşmazlıkları yönetme.
- 3.Kapsamlı fonların tahsisini yapma.
- 4.Okul merkezli yönetimi destekleyen bir iklim oluşturulması.
5. Bölgesel öncelikleri belirleme.
6. Okul merkezli yönetimin başarısını yönlendirme.
7. Hükümet programıyla aynı hareket etme.
8. Okul merkezli yönetimi halka benimsetme.

2. Bölge Eğitim Yöneticileri ve Bölge Eğitim Büroları

Okul merkezli yönetimde bölge yöneticilerinin rolü “kolaylaştırıcı” niteliktedir. Onlar, bölgesel genel politikaları belirlemede yetkili olmakla birlikte, kolaylaştırıcı ve yardımcı bir rol üstlenmeleri de gerekmektedir. Onların rolleri “okullara ne yapacaklarını söylemekten ziyade okullara, “neye karar verecekleri” konusunda yardım etmektir.

Bölge eğitim yöneticileri, bölgedeki baş yöneticilerdir. Bunlar, okul kurullarının yönetim kararlarında sorumludurlar. Bölge eğitim yöneticileri dönüşümcü ve vizyoner liderlik özelliklerine sahiptirler. Bu yöneticiler, iyi bir dinleyici, güvenilen, anlaşmazlıkları çözebilen veya yönlendirebilen, risk alabilen ve değişime vasıta olabilme yeteneklerine sahip kişilerdir (Chapman,1990: 35-38).

Bölge eğitim yöneticilerinin görevleri şunlardır:

- Bölge bazında öncelikleri geliştirme.
- Her seviyedeki öğrenci için eğitim hedeflerini geliştirme.
- Eğitim hedeflerini müfredat programlarıyla birleştirme.
- Bölge eğitim bütçelerini belirleme.
- Ana harcamaları denetleme.
- Okul kitaplarını seçme.
- Okul müdürlerini seçme.
- İş başvurularını değerlendirme.
- Okul kurullarının politikalarının kısa ve uzun vadedeki öncelikli hedeflerini bölgesel plânlarla bütünleştirme.
- Okulların yapısal plânlarını onaylama ve yönlendirme.
- Okulun gelişim plânlarının başarısı için personel gelişimini sağlama.

- Müdür ve kurul üyelerine örnek davranışlarıyla model olma.
- Personelin performans standardını geliştirme.
- Okullara teknik elemanlar önerme.
- Sistem genelinde plânlama, idare etme ve değerlendirmeyi yönetme.
- Öğrenci başarı ve başarısızlığı ile ilgili ölçütleri belirleme.
- Okul gününün uzunluğunu belirleme.
- Personelin işe alınması, terfisi ve işten çıkarılması ile ilgili önerilerde bulunma.
- Bölgedeki bütçe tahsisini ve denetlemesini yapma.
- Bölgedeki eğitimsel faaliyetlerin federal ve eyalet yasalarına uygun olup olmadığını denetleme.
- Bölgedeki okullara araç-gereç satın almada iş birliği yapma.
- Federal ve eyalet yetkililerine bilgi verme.
- Özel eğitim için bölge bazında program üretme.
- Okullara kendi kararlarını verirken ihtiyaçları olan desteği sağlama.

Bölge eğitim büroları ise, öğrenci başarısını ve personelin performans standardını geliştiren, okullara teknik yardım öneren ve bölgesel harcamalarda bir kontrol merkezi görevini üstlenen kurumlardır (Chapman,1990:35-38).

3.Müdür

Müdür, seçilmiş yönetici olarak okul merkezli yönetimin temel ögesidir. Okul merkezli yönetimde müdürlerin sadece sorumlulukları artmaz aynı zamanda önemleri de artar. Oswald'e (1997) göre, müdürler, okul programları, yönetimi paylaşma, bölgesel karar verme gibi alanlarda daha fazla yetki sorumluluklara sahiptir.

Müdürlerin, okul genelindeki ihtiyaçlara göre, hedefler belirleme, müfredatı seçme ve geliştirme, eğitim-öğretim yöntemlerini belirleme, aileleri bilinçlendirme, diğer bölge okullarıyla uyumlu çalışma, okul fonlarını hedef ve ihtiyaçlara göre tahsis etme, ihtiyaç duyulan personel sayısını ve pozisyonunu belirleme ve personel temin etme gibi önemli rolleri vardır.

Müdürler, yönetim süreçlerini iyi bilmelidirler. Personel yönetimi, iş yönetimi, bina ve tesisatın uygun şekilde kullanılması, güvenlik, danışma, iletişim, halkla ilişkiler konularında iyi yetişmiş olmalıdır.

Okul merkezli yönetimde müdürlerin artan rolleri şunlardır:

- Karar verme gruplarını geliştirme, güçlendirme, plânlama ve örgütleme.
- Güdüleme, değişiklikleri yönlendirme.
- Okulunu, dışarıdaki dünya ile birleştirme (Örneğin, eğitim ve öğretim hakkındaki yeni fikir ve araştırmaları okula getirme).

Okul merkezli yönetim programının başarılı bir lideri olmak için, müdürler bu vizyona sahip olarak bütüne hakim ve bütün aktivitelerini anlamlı bir bütünlük içerisinde tamamlamalıdır. Burada insan ilişkileri konusundaki yetenekleri hayati önem taşır. Müdürlerin, okuldaki grupların gelişimini kolaylaştırıcı, kişiler arası iletişime hakim ve üyelerin çabalarının olumlu yanlarını onaylarken, takım ruhunu

oluşturmaları gerekir. Hepsinden de önemlisi, müdürler herkesin hedeflerine ulaşması için beraberce uyum içerisinde çalışmasını sağlayacak etkiye sahip olmalıdırlar. Kısaca, müdürlerin yeni rolü, bütün personelin okul başarısındaki rollerini en yüksek düzeye çıkarmanın yollarını bulmaktır. Şüphesiz bu da, güven, sabır, grup başarısının pozitif sonuçlarına sıkı bir inanç gerektirir (Lionton ve Lashway, 1997:232-233)

4. Öğretmenler

Öğretmenler, okul merkezli yönetimin, güçlü, güvenilir ve en önemli öğelerindendir. Öğretmenler planlama yaparak, sınıf liderliği yaparak ve eğitim-öğretim programlarını geliştirerek karar vermeye katılırlar. Öğretmenler, bütçe tahsisatı, müfredat, öğrenci disiplini gibi onları dolaylı veya dolaysız etkileyen konularda karara katılmada söz sahibidirler. Aslında okul merkezli yönetim, öğretmenlerin rol ve sorumluluklarında önemli değişiklikler yapmada çok büyük esneklik ve fırsatlar tanımaktadır. Öğretmenler neyi daha iyi yapacakları ve öğrencilere neyi daha iyi öğretecekleri konusunda güçlenmektedirler. Öğretmen okul iklimi, öğrenci devamsızlığı, disiplin politikaları, bölgesel politikalara göre materyal seçimi, öğretme yöntem ve stratejileri, personel gelişimi ve hedef plânlamasında kararlara katılmalıdırlar.

Öğretmenler, okul merkezli yönetimde yer almakla, politik yöntemler hakkındaki temel bilgileri, grup dinamizmini, genelde bütün okulları etkileyen olayları, eğitim ve öğretimdeki gelişmelerle ilgili araştırma sonuçlarını öğrenme konusundaki ihtiyaçlarını karşılayabilirler.

Okul merkezli yönetimin, öğretmen üzerinde bütün bu bahsedilen yararları şu şekilde özetlenebilir:

-Artan moral.

- Artan görev ve sorumluluğu, göreve geç gelme veya bulunmama alışkanlıklarında düşüşü.
- Yönetim kararlarında gelişme.
- Değişiklikleri büyük oranda kabul etme.
- Birlikte hareket etmenin güçlenmesi ve anlaşmazlıkların azalması.
- Disiplinin uygulanmasında daha fazla etkinlikte bulunma.
- Daha fazla bilgilendirilmiş öğretmenler.
- Öğretmen iletişiminin kendi içlerinde ve okullar arasında gelişimi.
- Karara katılmanın artması.
- Öğretmen ve yöneticiler arasındaki ilişkilerin artması (Chapman, 1990:3)

5. Veliler ve Toplum Üyeleri

Velilerin okul merkezli yönetimde yetki sahibi olmaları gereklidir. Ancak, bunu ne şekilde kullanabilecekleri tartışma konusudur. Çok fazla yetki güvenilir olmayan çok fazla güç gerektirebilir, çok az yetki ise, gerçek iletişime engel olabilir (Güçlü, 2000).

Velilerin okul merkezli yönetimde yer almaları öğrencilerin daha başarılı olmalarını, okula karşı daha olumlu davranışlar içerisinde 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. Toplum, okula gerekli desteği verebilmek için öğrenci ihtiyaçları konusunda bilinçlendirilmeli ve bu sorumluluğu duymalıdır (Güçlü, 2000).

6.Öğrenciler

Öğrenciler, kişisel bilgileri ve yaşantılarıyla ilgili konuları okul konseyine getirirler. Orta ve yüksek okul düzeyinde pek çok okul konseyine öğrenciler de dahil edilirler. Hatta ara sıra ilkokullarda bile öğrenciler konseye dahil edilmektedirler. Öğrenciler okul konseylerine personelin tavsiyesiyle seçilirler. Okul merkezli yönetime katılan öğrenciler okulu sahiplenirler. Okul kararlarında ve uygulamalarında daha fazla söz sahibi olurlar. Okul merkezli yönetim, öğrenci ve öğretmen arası ilişkileri geliştirirken, program ve etkinliklerin öğrenci ihtiyaçlarına uygunluğunu sağlar, öğrencilerin bu etkinliklerde yer almalarına yardımcı olur. Öğrenciler okul merkezli yönetim kurullarında düşüncelerini rahatça ifade ederler ve atılgan olurlar. (Yalçınkaya,2004:26)

7.Okul Konseyleri

Okul merkezli yönetimde okul konseyi diye adlandırılan formal bir yönetim yapısı vardır. Buna okul takımı, tavsiye komitesi ve yönetim takımı da denmektedir. Bu konseyin amacı, karar vermede yer alan üyelerin temsil gücünü artırmaktır. Öğretmenler, veli, halktan üyeler ve bazı durumlarda öğrenciler nitelikli karar vermenin sağlanması amacıyla bu konseyi oluştururlar.

Konseyin iki önemli işlevi vardır. Birincisinde, konsey müdüre, bütçe, müfredat, personel konularında yardım ve tavsiye eder ama müdürler burada son kararı verir. İkincisinde ise, konsey müdüre karar verme yetkisi vermez, bütün yetki kendilerindedir ve müdür sadece kolaylaştırıcı rolünü üstlenir. Bu durumda konsey, hedef belirleme ve kaynak tahsisinde yetkili tek güçtür. Bazı okullar ise, yönetici düzeyinde bu yetkiyi dağıtırlar. Örneğin, müdür yetkisini personel

seçiminde saklı tutarken, okul bütçesi, müfredat, yeni programlar okul konseyi tarafından belirlenir. Müdür burada başkan gibi hizmet etse de konsey kararlarını veto edemez.

Konsey üyelerinin seçimi ve rolleri her bölge ve okula, bölgede hakim olan felsefeye, okulun ihtiyaçlarına göre çeşitlilik gösterir. Personel, hizmetli, sekreter, nöbetçi veya güvenlik elemanları da önemli konsey üyeleridir. Çünkü aileler gibi onlar da okulun informal karar verme mekanizmalarıdır. Buna ek olarak bazı okul konseyleri, okul psikologları ve diğer uzman personelden profesyonel destek alabilirler. (Chapman,1990:4)

8.Yürütme

Okul merkezli yönetim sisteminde yönetici ve diğer personel karar verme yetkilerini bütçe, müfredat ve personel seçiminde kullanırlar. Bunlar aşağıda incelenmektedir.

a.Okul Merkezli Bütçe

Okul merkezli yönetimde bütçe büyük oranda yöneticilerin yönetim tarzlarına göre farklılık gösterir. Genellikle okul merkezli bütçe aşağıdaki şekilde yapılır:

- Müdür, bütçenin oluşturulmasında ve güvenilirliğinde tek yetkilidir.
- Müdür, küçük bir yönetici grubu ve grup başkanlarına kararlar alınırken başkanlık eder.
- Özel bir bütçe komisyonu bütçe kararlarını alır.
- Okul konseyi bütçeyi kontrol eder.

Bütçe kontrolü okul merkezli yönetimin kalbidir, çünkü müfredat ve personel seçimi büyük oranda bütçe oranlarına bağlıdır. Chapman'ın (1990) belirttiği gibi okul, kaynaklara nerede ihtiyaç duyuyorsa orada etkili bir şekilde kullanılmalıdır. Okullar büyük bir kontrol mekanizmasıyla paranın öğrenci ihtiyaçları yerine, menfaat sağlamak amacıyla kullanılıp kullanılmadığını

denetlemelidir. Son olarak, bütçe kararları, toplum üyeleri arasında büyük bir sahiplenme duygusuyla desteklenmelidir.

Öğretmenler kullandıkları materyaller ve araç-gereç hakkındaki kendi önceliklerini ortaya koyarlar. Yöneticiler, öğretmenler ve diğer meslekdaşlarıyla bütçe önceliklerini görüşüp fikir alışverişinde bulunarak okulun ihtiyaç ve harcamaları hakkında daha fazla bilgi sahibi olurlar. Bütçe öncelikleri hakkında bilgi sahibi oldukça, neler için kullanılacağını daha iyi bilirler (Oswald,1997:196-197).

Okul merkezli bütçe anlayışının uygulanmasındaki güçlükler:

1. Okul merkezli bütçenin uygulama süreçleri güç ve zaman tüketicidir.
2. Yerinde karar verme ve uygun işlemlerle ilgili detaylar başarılı bir şekilde gerçekleştirilmelidir.
3. Kararlar çalışma saatleri içerisinde okulda alınmalıdır.
4. Kaynaklar ve kaynakların dağıtımı okulun kendi değerleri ve programına uygun olmalıdır.
5. Merkezi birimler, bütçe ile ilgili yetkinin sınırını tanımlama ve bütçe işlemleri ile ilgili eğitim olanakları sağlamalıdır (Hadderman, 2002:2)

Okul merkezli bütçenin, okullarda uygulanmasına geçilmeden önce mutlaka böyle bir uygulama için gerekli alt yapının oluşturulması gerekmektedir. Okul merkezli bütçenin avantajları ve dezavantajları aşağıdaki şekilde belirtilmektedir:

1. Köklü bir yerinden yönetim, her zaman okul yönetiminde personelin katılımına fırsat verir. Ancak, bütçe yapma sürecinde özellikle öğretmenlerin

yeterli bilgisi ve katılımı olmadığından okul merkezli bütçe, müdür merkezli bütçeye dönüşmektedir.

2. Katılım, öğretmenleri daha fazla çalışmaya motive eder ve bağlılığı artırır. Bütçe yapma sürecine katılanlar arasında okula sahiplilik duygusu yükseleceğinden, alınan kararlar daha fazla desteklenir. Aynı zamanda, öğretmenlerin üzerinde var olan iş yükü azalarak, daha etkili olmaları sağlanır.

3. Bütçe ile ilgili karar verme sürecine, okul personeli ve halkın katılımı sağlanırsa etkililik artar. Bazen, okul kurullarının mevcut yapısı içerisinde kısır bir döngüde kararlar alınmaktadır. Kararları etkileyecek gruplara ve liderlere katılım fırsatı tanınmalıdır.

4. Okul merkezli bütçe süreci ile ilgili karar alma, daha fazla sorumluluğu beraberinde getirmektedir. Okullar, belirli alanlarda harcamaları daha fazla kontrol ederek diğer alanlara (öğrenci hizmetleri, personel hizmetleri gibi) daha fazla kaynak aktarma olanağına sahip olmaktadır. Okul bütçesinde harcanmayan para okula kalmakta, tasarruf yapılabilmektedir (Aytaç,2004:3).

Okul merkezli bütçe anlayışının ilkokullarda uygulanması durumunda, okul personelinin okul finansmanı konusunda eğitim alması bir zorunluluk haline gelebilir. Çünkü, bütçe konusunda yetkilerin okullara bırakılması, aynı zamanda bütçe konusunda birçok sorumluluğun okullara devredilmesi anlamına gelir.

b.Okul Merkezli Müfredat

Okul merkezli yönetimi uygulayan pek çok okul, yetkilerini yeniden düzenlemeleri, gelişmeleri ve okul müfredat programı üzerinde odaklanmaları için okul konseyine yeterli yetki verir. Diğer bir deyişle, bölge ve eyaletin rehberliğinde müfredatın “nasıl” olacağını kontrol ederken, eğitim-öğretimde “neyin” olacağını da belirler. Bazı durumlarda, merkez büro değişik bölge

okullarının bölge eğitim yöneticisi (superintendent) başkanlığında müfredat seçimini sürdürürler. Örneğin, Florida'da Martin Country okulunda müfredat eyaletin rehberliğinde seçilen üç veya dört standart serisiyle sınırlanmış ders kitapları arasından belirlenir. Okul merkezli müfredat öğretmenlere yeni konularda, programdaki değişikliklere göre ders kitaplarının seçiminde yetki tanır. Okullar bölgesel müfredat programlarının adapte edilmesinde, bölge eğitim yöneticisinin iznini alarak özgür davranabilirler (Oswald,1997:197-198).

c.Personel Seçimi

Okul merkezli yönetimde personel seçimi genellikle müdürün sorumluluğundadır. Bazı okullarda konsey üyeleri ve öğretmenler bu konuda müdüre yardımcı olur. Bazılarında ise, müracaatlar bölge bürosundan boş yer ile ilgili gerekli bilgiyi aldıktan sonra, müdürle irtibat kurulur. Her iki durumda da müdür personeli işe alma ve çıkarmada tam yetkiye sahiptir. Bölgeler genellikle maaş ve çalışma koşulları gibi konularda sendika ile görüşürler (Oswald,1997:197-198).

2.4 KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.4.1 Konu İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Odden ve Wohlstetter (1995) "Okul Temelli Yönetim Çalışması Yapma" adlı araştırmada, bazı bölgelerdeki okul temelli yönetimi uygulayan okulların başarılı olurken buna karşılık bazı okulların ise başarısız olduklarını tespit etmişler ve bu duruma cevap aramaya çalışmışlardır. Araştırma amacıyla, 13 okul bölgesindeki, 40 okuldaki 400'den fazla personel ile okul temelli yönetimdeki uygulamalar ile ilgili görüşülmüştür. Araştırmada okulun performansını geliştirmek için yapılması gerekenler belirtilmekte ve okul temelli yönetim yaklaşımının etkili bir şekilde kullanımı için gerekli stratejiler üzerinde durulmuştur. Ayrıca başarılı projeler için uygulanması gereken stratejiler okuyucuyla paylaşılmıştır. Araştırma sonucunda okul temelli yönetimi etkili bir biçimde uygulayan okulların, kendilerini gelişen olaylara

karşı, yeniden yapılandırabildikleri, belirli bir vizyonu oluşturmak, bu vizyonu başarabildikleri ve müfredat ile yönetsel yapıyı gelişen olaylara karşı yeniden yapılandırabildikleri görülmüştür.

Nır ve Tzılı (2005) tarafından yapılan araştırmada ailelerin okul temelli yönetim ile desteklenen kamu okullarında, okul ile ilgili çalışmalara daha fazla katılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Gamege, Sipple ve Partridge (1996) tarafından yapılan “Viktorya’da Okul temelli Yönetim Üzerine Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışmada, okul temelli yönetimin uygulandığı okullardaki, hedeflerin gerçekleştirilmesinde, okul temelli yönetim kurallarının etkinliği ve işleyişi üzerinde kapsamlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, okul temelli yönetimin, okullara daha demokratik bir yapı getirmesinden söz edilmekte ve katı demokratik yapılanmaya karşı, yararlı bir yaklaşım olduğu üzerinde durulmuş ve bu sorunları gidermeye yönelik stratejilere yer verilmiştir (Akt. Roşan,2006)

Briggs ve Wohlstetter (2003) “Başarılı bir Okul Temelli Yönetim Stratejisinin Anahtar Unsurları” adlı çalışmada, okul temelli yönetim ile ilgili yapılmış önemli araştırmalar derlenerek sentezlenmeye çalışılmış ve okul temelli yönetim yaklaşımının uygulandığı okullar araştırılarak, bu okullardaki yapılan eksiklikler tespit edilmeye çalışıldıktan sonra bulunan bulgulara dayalı olarak, başarılı bir okul temelli yönetim stratejisinin anahtar unsurları üzerinde durulmuştur.

Aytaç (2000) “Okul Merkezli Yönetim” Adlı yayınlanmış doktora tezi çalışmasında, okul temelli yönetim yaklaşımının orta öğretim kademesinde uygulanabilirliğine ilişkin bir araştırma yapmıştır. Bu amaçla :

- a. Okulun misyon, vizyon boyutunun,
- b. Okulun temel değerler boyutunun,
- c. Okul merkezli yönetimin, genel hizmetler, işgören hizmetleri, öğrenci hizmetleri, bütçe eğitim programları, okul liderliği, öğretmen, denetim ve okul

çevre ilişkisi ile ilgili boyutların ilköğretim okullarında gerçekleşip gerçekleşmediğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Okul temelli yönetim yaklaşımının uygulanmasına yönelik öğretmen ve yöneticilerin görüşleri alınmıştır.

Araştırma sonunda, vizyon, misyon ve stratejik planlamaların resmi okullarda gerçekleşmediği, özel okullarda ise az düzeyde gerçekleştiği ortaya koyulmuştur. Öğretmen ve yöneticilerin okul temelli yönetimin okullarda uygulanmasına ilişkin, yüksek düzeyde katılım gösterdiği görülmüştür.

Kabadayı (1982) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerde en yüksek doyumsuzluk alanı olarak otonomiye bulmuş ve doyumsuzluğu; öğretmenlerin kararlara katılımlarını sağlayıcı örgütsel ortamların bulunmayışına bağlamıştır.

Yemenici (2001) “Okula Dayalı Yönetim” adlı yayınlanmamış yüksek lisans tezinde, ilköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin okul temelli yönetime ilişkin görüşleri belirlemeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, mevcut ilköğretim okulu yapılanmasında, öğretmen, yönetici ve ailelerin görüşünün alınmadığı belirlenmiştir. Ayrıca ilköğretim okullarının gelişmesi için uzun dönemli planların yapılmadığı ve öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmadığı sonucuna varılmıştır.

Bucak, (2000) “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin Yetki Devrine İlişkin Görüşleri” adlı araştırmada, MEB’in merkez ve taşradaki görevli yöneticilerin yerelleşmeye yönelik görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada, karar verme, planlama, personel yönetimi, bütçeleme, denetleme, değerlendirme kapsamına giren işlerin halen hangi düzeyde yapıldığı ve hangi düzeyde yapılması gerektiği konularına çözüm bulunmaya çalışılmıştır. Araştırmada, son derece şişkinleşmiş, bürokrasi içinde sonuçlandırılmaz durumdaki bazı işlerin, taşraya devredilmesi ile daha etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilebileceğine vurgu yapılmaktadır. Araştırma sonunda, TC Eğitim

Sistemi'nde halen geçerli olan yasalarda yetki önceliği ağırlıklı olarak merkezde olsa da MEB taşra örgütüne doğru yetkilerin devredilmesi yönünde bir eğilim olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Usluel (1995) "MEB Merkez Örgütü Yöneticilerinin Yerelleşme Konusundaki Görüşleri" adlı doktora çalışmasında, merkezi ve yerel yönetimler ile ilgili kavramlar açıklanarak, yerelleşmenin yararları ve sakıncaları üzerinde durulmuştur. Yerelleşme sürecinde yaşanacak sorunlar ve oluşacak olumlu durumlara değinilmiştir. Araştırma sonunda yöneticilerin bazı konularda, yetkilerin yerel makamlara aktarılması konusunda olumlu görüş belirttikleri görülürken, bazı konularda ise yetkilerin yerel bölgelere devredilmesi konusunda olumsuz görüşlere sahip oldukları tespit edilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın evreni, örnekleme, veri toplama aracı, veri toplama aracının uygulanması ve verilerin çözümlenmesine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı; OMY yaklaşımının KKTC ilkokullarında uygulanabilirliğine ilişkin öğretmen ve yöneticilerin algılarının belirlenmesi ve çeşitli değişkenlere göre algılarının karşılaştırılmasıdır. Betimsel araştırma modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilinmek istenen şeyi gözleyip, var olduğu haliyle ortaya çıkararak belirleyebilmektir (Karasar, 2005: 77).

3.2 EVREN

Araştırmanın evrenini 2006 - 2007 eğitim- öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Lefkoşa, Girne, Mağusa İlçeleri'ndeki resmi ilkokullarda görevli 1130, özel ilkokullarda görevli 210 yönetici ve öğretmen, toplam 1340 kişi oluşturmaktadır.

3.3 ÖRNEKLEM

Lefkoşa, Girne ve Mağusa ilçelerinde, özel ve resmi ilkokullardaki toplam öğretmen ve yönetici sayısı 1340'tır. Evrenin % 30'u alındığında 402 sayısı ortaya çıkmaktadır. Lefkoşa, Girne ve Mağusa ilçelerinden random yöntemiyle 21 tane ilkokul seçilmiştir. Böylece araştırmanın örneklemini, seçilen bu okullarda görev yapan 402 öğretmen ve yöneticinin resmi ve özel okul sayıları Tablo 3.1'deki gibidir. Ayrıca örneklemini oluşturan okullar ve öğretmen – yönetici sayıları Tablo 3.2'de gösterilmektedir.

TABLO 3.1 Devlet Ve Özel İlkokullarındaki Öğretmen Ve Yöneticilerin Sayıları İle Okullara Uygulanan Anket Sayıları

	RESMİ İLKOKULLAR	ÖZEL İLKOKULLAR	TOPLAM
Toplam Öğretmen ve yönetici Sayısı	1130	210	1340
Okullara uygulanan anket sayısı	339	63	402

TABLO 3.2 Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmen ve Yöneticilerin Okullara Göre Dağılımı ve Uygulanan Anket Sayısı

NO	OKULUN ADI	Görevli Öğretmen ve yönetici Sayısı	%	Uygulanan Anket Sayısı	%
1.	Necati Taşkın İlkokulu	21	4.3	21	5.2
2.	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu	14	2.9	11	2.7
3.	9 Eylül İlkokulu	36	7.4	33	8.2
4.	Atatürk İlkokulu	32	6.5	32	8
5.	Şht. Mehmet Eray İlkokulu	26	5.3	23	5.7
6.	Haspolat İlkokulu	13	2.7	13	3.2
7.	Levent İlkokulu	25	5.1	19	4.7
8.	Ağırdağ- Dağyolu İlkokulu	11	2.2	7	1.7
9.	23 Nisan İlkokulu	55	11.2	44	10.9
10.	Çatalköy İlkokulu	16	3.2	14	3.5
11.	Esentepe İlkokulu	12	2.4	12	2.9
12.	Şht. Hasan Cafer İlkokulu	22	4.5	13	3.2
13.	Lapta İlkokulu	24	4.9	9	2.2
14.	Girne Amerikan İlkokulu	24	4.9	24	5.9
15.	Eşref Bitlis İlkokulu	25	5.1	23	5.7
16.	Şht. Osman Ahmet İlkokulu	26	5.3	22	5.4
17.	Dört Yol İlkokulu	15	3.1	14	3.4
18.	Şht. Zeki Salih İlkokulu	20	4.1	18	4.4
19.	Polatpaşa İlkokulu	23	4.7	12	2.9
20.	Vadili İlkokulu	18	3.7	18	4.4
21.	Doğu Akdeniz İlkokulu	31	6.3	20	4.9
	TOPLAM	489	100	402	100

3.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada okul merkezli yönetim ile ilgili temel kavramlar ve araştırmanın kuramsal temelleri literatür taramasıyla toplanan bilgilerden oluşturulmuştur. Araştırmanın kuramsal temelini oluşturulmasından sonra, OMY ile ilgili doğrudan ve dolaylı araştırmalarda kullanılan anket formları gözden geçirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak KKTC ilkokullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlere, Roşan (2006) tarafından geliştirilen anket formu uygulanmıştır. Anket formunun örneği Ek 2’de verilmiştir. Roşan (2006) tarafından Okul Merkezli Yönetim Ölçeği’nin geliştirilmesinde öncelikle yerli ve yabancı literatür ve araştırmalar taranmış, alanındaki uzman kişilerin görüş ve önerilerinden yararlanılmıştır. Araştırma için, veri toplama aracı geliştirmek ve ön uygulama anketi oluşturmak amacıyla madde havuzuna malzeme toplanmaya çalışılmıştır. Elde edilen bulgular ve literatür taraması sonucunda meydana getirilen madde havuzundan araştırmada denemelik anket olarak kullanılacak veri toplama aracı oluşturulmuştur (Roşan, 2006:27-28)

Uygulanan denemelik ölçeğin güvenirlik katsayısı Cronbach’s Alpha . 85 olarak bulunmuştur. Bu da anketin güvenirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir(Roşan, 2006:27-28)

“İstatistiksel işlemlerin madde analizi, test içindeki her maddenin toplam puanla olan korelasyonunun bulunması ile yapılır. Bu işleme göre eğer bir maddenin toplam puanla olan korelasyonu düşük çıkarsa bu o maddenin testteki diğer maddelerden farklı bir niteliği ölçtüğünü gösterdiğine işaret eder.(Özgüven,1999:97)

Yapılan madde analizi işlemleri sonucunda bazı maddeler anketten çıkarılmış, bazı maddeler ise düzeltilerek ankete dahil edilmiştir. Faktör analiziyle yapı geçerliliği test edilen anketten faktör oluşturmak için yeterli soru maddesi içermeyen

maddeler de çıkarıldıktan sonra, 6 alt ölçekli ve 25 maddeden oluşan ankete son şekli verilmiştir(Roşan, 2006:27-28)

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde anketi dolduran yönetici ve öğretmenin kişisel bilgilerini öğrenmeye yönelik kişisel bilgi formu yer almaktadır. Bu bölümde, okul türü, yaş, görev türü, mezun olunan okul ve hizmet süresi ile ilgili değişkenler hakkında bilgi toplamaya yönelik 5 maddeye yer verilmiştir. İkinci bölüm ise OMY'nin ilkokullarda uygulanması ile ilgili 25 maddelik formdan oluşmuştur

Anket 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve anket soru numaraları Tablo 3.1'de verilmiştir.

TABLO 3.3

OMY'nin Alt Boyutları ve Anket Soru Numaraları

• OMY'nin Alt Boyutları	• Anket Soru Numaraları
• I. Denetim	• 8,17,18,20,21,24,25
• II. Eğitim-Öğretim	• 7,9,10,22,23
• III. Katılımcı Karar Alma	• 1,2,5,6
• IV. Bütçe	• 12,13,14
• V. Özerklik	• 3,4,11
• VI. Genel Yönetim	• 15,16,19

Anketi uygulayabilmek için KKTC Milli Eğitim Bakanlığı, Talim Terbiye Dairesi'nden izin alınmıştır. İzin onayı Ek 1'de yer almaktadır. İzin onayından sonra çoğaltılan formlar, 20 Mayıs – 15 Haziran 2007 tarihleri arasında araştırmacı tarafından belirlenen okullara uygulanmış ve daha sonra tekrar toplanmıştır. Anket uygulaması için okul yöneticilerinden izin alınmıştır.

3.5 VERİLERİN ANALİZİ

Uygulanan anketlerdeki verilerin analizi için SPSS for Windows 13.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. SPSS programı kullanılarak veri giriş planı yapılmış ve bu plan doğrultusunda anket formlarındaki veriler bilgisayara girilmiştir.

SPSS programı kullanılarak veriler amaçlara uygun olarak işlenmiştir. Bunun için OMY yaklaşımının KKTC ilkokullarında uygulanabilirliğine ilişkin öğretmen ve yöneticilerin algı düzeylerinin belirlenmesi ve çeşitli değişkenlere göre algılarının karşılaştırılması amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, çok değişkenli varyans analizi, t testi, scheffe testi teknikleri kullanılmıştır. Verilerde hesaplanacak anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır. Veriler tablolara dönüştürülerek araştırma problemlerine göre sırasıyla açıklanarak yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1 BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları, okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

**TABLO 4.1.1 OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Okul Türüne İlişkin
Krostab Sonuçları**

Kurum	Öğretmen	Yönetici	Toplam
Özel	59	4	63
Resmi	302	37	339
Toplam	361	41	402

Tablo 4.1.1'e baktığımızda, özelde çalışan 59 öğretmen, 4 yönetici, toplam 63 kişi. Resmi kurumlarda çalışan 302 öğretmen, 37 yönetici, Toplam 339 kişi. Genele baktığımızda 402 kişinin 63'ü özelde, 339'u ise resmi kurumlarda çalışıyor.

Birinci alt problemdeki alt ölçeklere göre öğretmen ve yöneticilerin algı puanı ortalamaları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

TABLO 4.1.2 Okul Türüne Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

OMY'nin Alt Ölçekleri	Okul Türü	N	$\bar{X}$	S	Std. Hata
Denetim	Özel	63	29,49	3,77	.47512
	Resmi	339	30,06	3,32	.18018
Eğitim- Öğretim	Özel	63	21,43	2,61	.32925
	Resmi	339	21,34	2,67	.14503
Katılımcı Karar Alma	Özel	63	16,40	2,04	.25754
	Resmi	339	15,65	2,68	.14566
Bütçe	Özel	63	12,16	1,87	.23538
	Resmi	339	12,57	2,16	.11710
Özerklik	Özel	63	12,33	1,85	.23297
	Resmi	339	12,28	1,88	.10218
Genel Yönetim	Özel	63	12,51	1,78	.22386
	Resmi	339	12,30	1,78	.09687

TABLO 4.1.3 Görev Türüne Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

OMY'nin Alt Ölçekleri	Görev Türü	N	$\bar{X}$	S	Std. Hata
Denetim	Öğretmen	361	29,88	3,47	.18271
	Yönetici	41	30,76	2,51	.39165
Eğitim- Öğretim	Öğretmen	361	21,24	2,70	.14223
	Yönetici	41	22,39	1,97	.30818
Katılımcı Karar Alma	Öğretmen	361	15,72	2,62	.13809
	Yönetici	41	16,15	2,42	.37864
Bütçe	Öğretmen	361	12,36	2,15	.11327
	Yönetici	41	13,73	1,23	.19135
Özerklik	Öğretmen	361	12,22	1,92	.10087
	Yönetici	41	12,88	1,33	.20717
Genel Yönetim	Öğretmen	361	12,28	1,82	.09604
	Yönetici	41	12,81	1,27	.19822

TABLO 4.1.4 Denetim, Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma Testi

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
KESİŞME	Pillai's Trace	,978	9079,086 ^a	2,000	399,000	,000
	Wilks' Lambda	,022	9079,086 ^a	2,000	399,000	,000
	Hotelling's Trace	45,509	9079,086 ^a	2,000	399,000	,000
	Roy's Largest Root	45,509	9079,086 ^a	2,000	399,000	,000
KURUM	Pillai's Trace	,006	1,241 ^a	2,000	399,000	,290
	Wilks' Lambda	,994	1,241 ^a	2,000	399,000	,290
	Hotelling's Trace	,006	1,241 ^a	2,000	399,000	,290
	Roy's Largest Root	,006	1,241 ^a	2,000	399,000	,290

Tablo 4.1.4'e baktığımızda, OMY yaklaşımının denetim toplam puanları ve ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum (sig=0.290) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 4.1.5 Denetim, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler Top.	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,111 ^a	1	,111	1,207	,273
	denetimtop	16,898	1	16,898	1,469	,226
Kesişme	görev	250,777	1	250,777	2732,696	,000
	denetimtop	188386,670	1	188386,670	16375,465	,000
KURUM	görev	,111	1	,111	1,207	,273
	denetimtop	16,898	1	16,898	1,469	,226
Hata	görev	36,708	400	9,177E-02		
	denetimtop	4601,681	400	11,504		
Toplam	görev	525,000	402			
	denetimtop	365639,000	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	denetimtop	4618,580	401			

Tablo 4.1.5'e baktığımızda, OMY yaklaşımının denetim toplam puanları(sig=0.00) ve öğretmen, yönetici algılarında(sig=0.00), alfa değeri 0.05'e göre, aralarında anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.1.3'te de görüldüğü gibi

öğretmenlerin denetim puanları ortalaması 29.88 ve yöneticilerin 30.76 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($\text{sig}=0.00$), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. Yöneticilerin, okul merkezli yönetimin denetim alt ölçeğine ilişkin algılarının öğretmenlere göre daha yüksek olması, yöneticilerin bulundukları konum gereği, denetim hizmetlerini de yürütmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenler ise, denetlemenin etkilerini üzerlerinde daha fazla hissettiklerinden dolayı denetim ile ilgili görüşlerinde olumsuz bir durum oluşmuş olabilir.

İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve görev ($\text{sig}=0.273$) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve denetim toplam puanları ($\text{sig}=0.226$) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

Öğretmen ve yöneticilerin algıları arasında kuruma göre farklılığın olmaması, denetim alt ölçeğine ilişkin ifadelerin, kurumlar tarafından benzer bir şekilde algılandığının göstergesi olabilir. Bu durum, denetim alt ölçeğine ilişkin ifadelerin ilkokullarda uygulaması durumunda, kurumlar tarafından aynı şekilde kabul göreceği şeklinde yorumlanabilir.

TABLO 4.1.6 OMY Yaklaşımının (Eğitim-Öğretim), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Kesişme	Pillai's Trace	,974	7527,789 ^a	2,000	399,000	,000
	Wilks' Lambda	,026	7527,789 ^a	2,000	399,000	,000
	Hotelling's Trace	37,733	7527,789 ^a	2,000	399,000	,000
	Roy's Largest Root	37,733	7527,789 ^a	2,000	399,000	,000
KURUM	Pillai's Trace	,003	,679 ^a	2,000	399,000	,508
	Wilks' Lambda	,997	,679 ^a	2,000	399,000	,508
	Hotelling's Trace	,003	,679 ^a	2,000	399,000	,508
	Roy's Largest Root	,003	,679 ^a	2,000	399,000	,508

Tablo 4.1.6'ya baktığımızda, OMY yaklaşımının eğitim toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum (sig=0.508) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 4.1.7 Eğitim-Öğretim, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler Top.	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,111	1	,111	1,207	,273
	egitogrtop	,424	1	,424	,060	,807
Kesişme	görev	250,777	1	250,777	2732,696	,000
	egitogrtop	97173,55	1	97173,55	13718,216	,000
KURUM	görev	,111	1	,111	1,207	,273
	egitogrtop	,424	1	,424	,060	,807
Hata	görev	36,708	400	9,177E-0		
	egitogrtop	2833,417	400	7,084		
Toplam	görev	525,000	402			
	egitogrtop	186130,00	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	egitogrtop	2833,841	401			

Tablo 4.1.7'ye baktığımızda, OMY yaklaşımının eğitim toplam puanları(sig=0.00) ve öğretmen, yönetici algıları(sig=0.00) arasında, alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.1.3'te de görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim – öğretim puanları ortalaması 21.24 ve yöneticilerin 22.39 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. Yöneticilerin eğitim - öğretim puanlarının daha yüksek olması, vizyon ve misyon konusunda yöneticilerin, öğretmenlere oranla daha fazla hizmetiçi eğitim kursları ile bilgilerinin artırılması ve okulun temel değerlerini oluşturma, eğitim – öğretim alanındaki olası

başarısızlıklardan kimlerin sorumlu tutulacağını bilme, hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma – aşma düzeyine göre çalışanlara ödül verilmesi konularında yetkiyi ellerinde tutmaları, yöneticilerin eğitim - öğretim puanlarının daha yüksek olmasında etken olmuş olabilir. Yetkiyi elinde tutan yöneticilerden kaynaklanan bir kısım sorunlar, öğretmenlerin eğitim – öğretim puanlarının daha düşük düzeyde olmasına etken olmuş olabilir.

İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve görev (sig=0.273) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve eğitim toplam puanları (sig=0.807) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark yoktur. Kurumlar arasında farkın oluşmamasında, öğretmen ve yöneticilerin kendilerini merkezi sistemin bir parçası olarak görmeleri etken olmuş olabilir.

TABLO 4.1.8 OMY Yaklaşımının (Katılımcı Karar Alma), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Kesişme	Pillai's Trace	,963	5164,45 ^{1a}	2,000	399,000	,000
	Wilks' Lambda	,037	5164,45 ^{1a}	2,000	399,000	,000
	Hotelling's Trace	25,887	5164,45 ^{1a}	2,000	399,000	,000
	Roy's Largest Root	25,887	5164,45 ^{1a}	2,000	399,000	,000
KURUM	Pillai's Trace	,015	2,942 ^a	2,000	399,000	,054
	Wilks' Lambda	,985	2,942 ^a	2,000	399,000	,054
	Hotelling's Trace	,015	2,942 ^a	2,000	399,000	,054
	Roy's Largest Root	,015	2,942 ^a	2,000	399,000	,054

Tablo 4.1.8'e baktığımızda OMY yaklaşımının katılımcı karar alan toplam puanları ile ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum (sig=0.054) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 4.1.9 Katılımcı Karar Alma, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kare Tanes	df	Kareler ort.	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,111 ^a	1	,111	1,207	,273
	katkarartop	29,713	1	29,713	4,418	,036
Kesişme	görev	250,777	1	250,777	2732,696	,000
	katkarartop	54557,723	1	54557,723	8111,748	,000
KURUM	görev	,111	1	,111	1,207	,273
	katkarartop	29,713	1	29,713	4,418	,036
Hata	görev	36,708	400	9,177E-02		
	katkarartop	2690,307	400	6,726		
Toplam	görev	525,000	402			
	katkarartop	102646,000	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	katkarartop	2720,020	401			

Tablo 4.1.9'a baktığımızda, OMY yaklaşımının katılımcı karar alma toplam puanları(sig=0.00) ve öğretmen, yönetici algıları(sig=0.00) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.1.3'te de görüldüğü gibi öğretmenlerin katılımcı karar alma puan ortalaması 15.72 ve yöneticilerin 16.15 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. Yöneticilerin, belirtilen ifadeye öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katılması, eğitim sistemimizin yöneticilere yüklemiş olduğu, eğitim hiyerarşisinin son halkası, otoriter, tek yetkili müdürler-yöneticiler özelliklerinden uzaklaşma istekleri etken olmuş olabilir. Yöneticilerin, uygun çalışma ortamı yaratma ve bunun sonucunda oluşacak olan güdülenme ile daha etkin çalışma ortamı yaratma arzusu, yönetici algılarının öğretmenlere göre daha yüksek çıkmasına yol açmış olabileceği gibi, öğretmenlerin çalışanla çalışmayanın aynı muameleyi gördüğü, özendirici ödüllerin verilmediği bir kurumda sorumluluk almaktan kaçınacağı düşüncesinden hareketle, öğretmenlerin katılımcı yönetim

anlayışının uygulanması konusundaki algılarının yöneticilere göre düşük çıkmasında etken olmuş olabilir.

İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve görev ($\text{sig}=0.273$) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve katılımcı karar alma toplam puanları ($\text{sig}=0.036$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark yoktur. Katılımcı karar alma boyutunda kurumlar arasında anlamlı bir farkın çıkmaması, bu boyutun kurumlar tarafından benzer bir şekilde algılandığının göstergesi olabilir.

TABLO 4.1.10 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Kesişme	Pillai's Trace	,956	4289,613 ^a	2,000	399,000	,000
	Wilks' Lambda	,044	4289,613 ^a	2,000	399,000	,000
	Hotelling's Trace	21,502	4289,613 ^a	2,000	399,000	,000
	Roy's Largest Root	21,502	4289,613 ^a	2,000	399,000	,000
KURUM	Pillai's Trace	,007	1,340 ^a	2,000	399,000	,263
	Wilks' Lambda	,993	1,340 ^a	2,000	399,000	,263
	Hotelling's Trace	,007	1,340 ^a	2,000	399,000	,263
	Roy's Largest Root	,007	1,340 ^a	2,000	399,000	,263

Tablo 4.1.10'a baktığımızda, OMY yaklaşımının bütçe toplam puanları ile ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ($\text{sig}=0.263$) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 4.1.11 Bütçe, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi**Konular Arası Etki Testi**

Kaynak	Bağımlı Değişken	Kareler ort	df	Kareler ort	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,111 ^a	1	,111	1,207	,273
	bütçetop	8,828	1	8,828	1,975	,161
Kesişme	görev	250,777	1	250,777	2732,696	,000
	bütçetop	32478,08	1	32478,08	7267,134	,000
KURUM	görev	,111	1	,111	1,207	,273
	bütçetop	8,828	1	8,828	1,975	,161
Hata	görev	36,708	400	9,177E-01		
	bütçetop	1787,669	400	4,469		
Toplam	görev	525,000	402			
	bütçetop	64634,000	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	bütçetop	1796,498	401			

Tablo 4.1.11'e baktığımızda, OMY yaklaşımının bütçe toplam puanları(sig=0.00) ve öğretmen, yönetici algıları(sig=0.00) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.1.3'te de görüldüğü gibi öğretmenlerin bütçe puanları ortalaması 12.36 ve yöneticilerin 13.73 olup, yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Okul yöneticileri, okuldaki maddi yetersizliklerle bire bir karşılaştıkları için, bütçe boyutuna ilişkin ifadelerle, öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katılmış olabilirler. Okullarımızın mevcut yönetim yapısı içerisinde kısıtlı gelir kaynakları oluşturması ve elde edilen gelirleri çeşitli nedenlerden dolayı tam bağımsız bir şekilde kullanamamasının, yöneticilerin belirtilen ifadeye öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katılmasına etken olduğu düşünülebilir. Okul yöneticileri mali konularda kısıtlı yetkilerinin, yeteneklerini kullanma ve düşündükleri projeleri hayata geçirme konularında olumsuz durumlar oluşturduğu söylenebilir. Mali yetersizliklere bağlı olarak yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar, okul yöneticilerinin merkezden teçhizat ve malzeme almak için zaman harcamaları, isteklerini karşılayamama gibi

durumlar yaratması nedeniyle yöneticilerin algıları öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde çıkmış olabilir.

İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve görev ($\text{sig}=0.273$) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve bütçe toplam puanları ($\text{sig}=0.161$) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. Kurumlar arasında farkın oluşmamasında mali yönden yaşanan sıkıntıların benzer nitelikte olması etken olmuş olabilir.

TABLO 4.1.12 OMY Yaklaşımının (Özerklik), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Kesişme	Pillai's Trace	,965	5451,60 ^{1a}	2,000	399,000	,000
	Wilks' Lambda	,035	5451,60 ^{1a}	2,000	399,000	,000
	Hotelling's Trace	27,326	5451,60 ^{1a}	2,000	399,000	,000
	Roy's Largest Root	27,326	5451,60 ^{1a}	2,000	399,000	,000
KURUM	Pillai's Trace	,003	,655 ^a	2,000	399,000	,520
	Wilks' Lambda	,997	,655 ^a	2,000	399,000	,520
	Hotelling's Trace	,003	,655 ^a	2,000	399,000	,520
	Roy's Largest Root	,003	,655 ^a	2,000	399,000	,520

Tablo 4.12'ye baktığımızda, OMY yaklaşımının özerklik toplam puanları ile ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ($\text{sig}=0.520$) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 4.1.13 Özerklik, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı değişken	Tip III Kareler ort	df	Kareler ort	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,111 ^a	1	,111	1,207	,273
	özerkliktop	,150 ^b	1	,150	,043	,837
Kesişme	görev	250,777	1	250,777	2732,696	,000
	özerkliktop	32185,732	1	32185,732	9141,222	,000
KURUM	görev	,111	1	,111	1,207	,273
	özerkliktop	,150	1	,150	,043	,837
Hata	görev	36,708	400	9,177E-02		
	özerkliktop	1408,378	400	3,521		
Toplam	görev	525,000	402			
	özerkliktop	62114,000	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	özerkliktop	1408,527	401			

Tablo 4.1.13'e baktığımızda, OMY yaklaşımının özerklik toplam puanları(sig=0.00) ve öğretmen, yönetici algıları(sig=0.00) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.1.3'te de görüldüğü gibi öğretmenlerin özerklik puanları ortalaması 12.22 ve yöneticilerin 12.88 olup, yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Eğitim sistemimizde siyasi ölçütlere göre alınan kararların okullarımızı olumsuz yönde etkilemiş olması, okul yönetim işleri ile bire bir ilgilenen yöneticilerin özerk bir yapılanmaya yönelik algılarının öğretmenlere göre yüksek çıkması sonucunu doğurmuş olabilir. Öğretmenlerin düşük düzeyde katılımı, öğretmenlerin yerleşmeye yönelik kaygılarından olabilir. Mevcut sistemde milli eğitim bakanlığı tarafından yürütülmekte olan görevlerde siyasi etkilerin bakanlık müdürlüklerinde aşırı hissedilmesi ve yapılan subjektif uygulamalar nedeniyle yerel yönetimlere olan düşüncelerinde olumsuz bir izlenim bırakmış olabilir.

İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve görev ($\text{sig}=0.273$) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve özerklik toplam puanları ($\text{sig}=0.837$) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 4.1.14 OMY Yaklaşımının (Genel Yönetim), Görev ve Okul Türüne İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	,968	6060,515 ^a	2,000	399,000	,000
	Wilks' Lambda	,032	6060,515 ^a	2,000	399,000	,000
	Hotelling's Trace	30,379	6060,515 ^a	2,000	399,000	,000
	Roy's Largest Root	30,379	6060,515 ^a	2,000	399,000	,000
KURUM	Pillai's Trace	,005	1,053 ^a	2,000	399,000	,350
	Wilks' Lambda	,995	1,053 ^a	2,000	399,000	,350
	Hotelling's Trace	,005	1,053 ^a	2,000	399,000	,350
	Roy's Largest Root	,005	1,053 ^a	2,000	399,000	,350

Tablo 4.1.14'e baktığımızda, (OMY) yaklaşımının genel yönetim toplam puanları ile ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ($\text{sig}=0.350$) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 4.1.15 Genel Yönetim, Görev ve Okul Türüne İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler ort	df	Kareler ort.	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,111 ^a	1	,111	1,207	,273
	Genel yönetim top	2,278	1	2,278	,717	,398
Kesişme	görev	250,777	1	250,777	2732,696	,000
	Genel yönetim top	32698,397	1	32698,397	10290,153	,000
KURUM	görev	,111	1	,111	1,207	,273
	Genel yönetim top	2,278	1	2,278	,717	,398
Hata	görev	36,708	400	9,177E-02		
	Genel yönetim top	1271,056	400	3,178		
Toplam	görev	525,000	402			
	Genel yönetim top	62422,000	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	Genel yönetim top	1273,333	401			

Tablo 4.1.15'e baktığımızda, OMY yaklaşımının genel yönetim toplam puanları(sig=0.00) ve öğretmen, yönetici algıları(sig=0.00) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.1.3'te de görüldüğü gibi öğretmenlerin genel yönetim puanları ortalaması 12.28 ve yöneticilerin 12.81 olup, yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Okul yöneticilerinin, okullarındaki personellerinin mesleki gelişimleri ve ilerlemelerine katkı koyacak hizmetiçi eğitim programları ile ilgili konularda söz sahibi olmamaları, yöneticilerin genel yönetim boyutuna ilişkin ifadelerle daha yüksek düzeyde katılmalarına etken olmuş olabilir. Okula ait genel hizmetler; ek bina, onarım, temizlik, güvenlik gibi konularla ilgili kararların yöneticilerin üzerinde toplanması, genel yönetim le ilgili algılarında öğretmenlere göre yüksek çıkmasında etken olmuş olabilir.

İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve görev ($\text{sig}=0.273$) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik kurum ve genel yönetim toplam puanları ($\text{sig}=0.398$) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. Kurumlar arasında farkın oluşmamasında, öğretmen ve yöneticilerin genel yönetim ile ilgili beklentilerin aynı olması etken olmuş olabilir.

4.2 İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

TABLO 4.2.1 OMY Yaklaşımının (Denetim, Eğitim-Öğretim, Katılımcı Karar Alma, Bütçe, Özerklik, Genel Yönetim), Yaş ve Göreve İlişkin Krostab Sonuçları

Yaşınız	Öğretmen	Yönetici	Toplam
25 ve daha az	41	-	41
26- 30 arası	98	1	99
31- 35 arası	61	1	62
36- 40 arası	89	4	93
41- 45 arası	39	10	49
46 ve üzeri	33	25	58
Toplam	361	41	402

Tablo 4.2.1'e göre toplam 361 öğretmenden 41'i 25 yaş ve altında, 98'i 26-30 yaş arası, 61'i 31-35 yaş arası, 89'u 36-40 yaş arası, 39'u 41-45 yaş arası, 33'ü de 46 yaş ve üzeri çıkmıştır. Toplam 41 yöneticiden 1'i 26-30 yaş arası, 1'i 31-35 yaş arası, 4'ü 36-40 yaş arası, 10'u 41-45 yaş arası, 25'i de 46 yaş ve üzeri çıkmıştır.

TABLO 4.2.2 Yaşa Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

ALT ÖLÇEKLER	Yaş	N	$\bar{X}$	S	Std. Hata
DENETİM	25 ve daha az	41	30,0244	2,70636	,42266
	26-30 arası	99	29,7374	3,01556	,30307
	31-35 arası	62	30,4355	3,12903	,39739
	36-40 arası	93	29,7527	3,72902	,38668
	41-45 arası	49	29,9184	2,88557	,41222
	46 ve üzeri	58	30,2069	4,45547	,58503
EĞİTİM – ÖĞRETİM	25 ve daha az	41	21,7561	2,04671	,31964
	26-30 arası	99	21,0202	2,36893	,23809
	31-35 arası	62	21,6452	2,08898	,26530
	36-40 arası	93	21,2258	2,88975	,29965
	41-45 arası	49	21,0612	3,06464	,43781
	46 ve üzeri	58	21,7759	3,22296	,42320
KATILIMCI KARAR ALMA	25 ve daha az	41	15,0000	2,72947	,42627
	26-30 arası	99	15,8889	1,98406	,19941
	31-35 arası	62	16,2903	2,01947	,25647
	36-40 arası	93	15,5376	2,89887	,30060
	41-45 arası	49	15,2857	3,17543	,45363
	46 ve üzeri	58	16,3103	2,82350	,37074
BÜTÇE	25 ve daha az	41	11,9756	1,83695	,28688
	26-30 arası	99	12,3636	1,97150	,19814
	31-35 arası	62	12,7258	1,84808	,23471
	36-40 arası	93	12,4839	2,24873	,23318
	41-45 arası	49	12,4898	2,23721	,31960
	46 ve üzeri	58	12,9138	2,44436	,32096
ÖZERKLİK	25 ve daha az	41	12,0732	1,25280	,19565
	26-30 arası	99	12,3232	1,69530	,17038
	31-35 arası	62	12,3226	1,80867	,22970
	36-40 arası	93	11,9140	2,21975	,23018
	41-45 arası	49	12,4286	1,71998	,24571
	46 ve üzeri	58	12,8276	2,03597	,26734
GENEL YÖNETİM	25 ve daha az	41	12,0000	1,73205	,27050
	26-30 arası	99	12,3737	1,42561	,14328
	31-35 arası	62	12,5484	1,60611	,20398
	36-40 arası	93	12,1828	2,09007	,21673
	41-45 arası	49	12,3673	1,79923	,25703
	46 ve üzeri	58	12,4828	2,00212	,26289

TABLO 4.2.3 Yaşa Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Toplam Puanlarına İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

OMY ALGILARI	N	$\bar{X}$	S	Std. Hata
25 ve daha az	41	102,8293	7,26603	1,13476
26-30 arası	99	103,7071	9,26179	,93084
31-35 arası	62	105,9677	9,46255	1,20175
36-40 arası	93	103,0968	12,72712	1,31974
41-45 arası	49	103,5510	11,85865	1,69409
46 ve üzeri	58	106,5172	14,61823	1,91947
Total	402	104,2114	11,22797	,56000

TABLO 4.2.4 OMY Yaklaşımının (Denetim), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları

Denetim		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	1.602	17	.094	1.028	.426
	Gruplariçi	35.216	384	.092		
	Toplam	36.818	401			
Yaş	Gruplararası	59.016	17	3.472	1.432	.118
	Gruplariçi	930.765	384	2.424		
	Toplam	989.781	401			

Tablo 4.2.4'e baktığımızda, OMY yaklaşımının denetim toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticiler (sig=0.426) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. Yaşa (sig=0.118) göre alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 4.2.5 OMY Yaklaşımının (Eğitim-Öğretim), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları

Eğitim- Öğretim		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	8.833	5	1.767	24.999	.000
	Gruplariçi	27.985	396	.071		
	Toplam	36.818	401			
Yaş	Gruplararası	38.966	5	7.793	1.104	.358
	Gruplariçi	2794.875	396	7.058		
	Toplam	2833.841	401			

Tablo 4.2.5'e baktığımızda, OMY yaklaşımının eğitim-öğretim toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik görev değişkeni (sig=0.00) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Yaşa (sig=0.358) göre alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 4.2.6 OMY Yaklaşımının (Eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim), Göreve İlişkin Scheffe Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) süre	(J) süre	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Farkı Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Görev	25 ve daha az	26-30 arası	-.01010	.04937	1.000	-.1752	.1550
		31-35 arası	-.01613	.05351	1.000	-.1951	.1628
		36-40 arası	-.04301	.04983	.980	-.2097	.1236
		41-45 arası	-.20408(*)	.05627	.023	-.3922	-.0159
		46 ve üzeri	-.43103(*)	.05424	.000	-.6124	-.2496
	26-30 arası	25 ve daha az	.01010	.04937	1.000	-.1550	.1752
		31-35 arası	-.00603	.04305	1.000	-.1500	.1380
		36-40 arası	-.03291	.03839	.981	-.1613	.0955
		41-45 arası	-.19398(*)	.04643	.004	-.3493	-.0387
		46 ve üzeri	-.42093(*)	.04396	.000	-.5679	-.2739
	31-35	25 ve	.01613	.05351	1.000	-.1628	.1951

	arası	daha az					
		26-30 arası	.00603	.04305	1.000	-.1380	.1500
		36-40 arası	-.02688	.04359	.996	-.1726	.1189
		41-45 arası	-.18795(*)	.05081	.019	-.3579	-.0180
		46 ve üzeri	-.41491(*)	.04856	.000	-.5773	-.2525
	36-40 arası	25 ve daha az	.04301	.04983	.980	-.1236	.2097
		26-30 arası	.03291	.03839	.981	-.0955	.1613
		31-35 arası	.02688	.04359	.996	-.1189	.1726
		41-45 arası	-.16107(*)	.04693	.040	-.3180	-.0041
		46 ve üzeri	-.38802(*)	.04448	.000	-.5368	-.2393
	41-45 arası	25 ve daha az	.20408(*)	.05627	.023	.0159	.3922
		26-30 arası	.19398(*)	.04643	.004	.0387	.3493
		31-35 arası	.18795(*)	.05081	.019	.0180	.3579
		36-40 arası	.16107(*)	.04693	.040	.0041	.3180
		46 ve üzeri	-.22695(*)	.05158	.002	-.3995	-.0545
	46 ve üzeri	25 ve daha az	.43103(*)	.05424	.000	.2496	.6124
		26-30 arası	.42093(*)	.04396	.000	.2739	.5679
		31-35 arası	.41491(*)	.04856	.000	.2525	.5773
		36-40 arası	.38802(*)	.04448	.000	.2393	.5368
		41-45 arası	.22695(*)	.05158	.002	.0545	.3995

Tablo 4.2.6'ya baktığımızda OMY yaklaşımının (eğitim-öğretim alt ölçeği) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları yaşa göre aşağıdaki gibidir: 25 yaş ve altındakiler ile 41-45 yaş karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.023), 46 yaş ve üzeri karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.00), alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu yaş grubunda anlamlı bir fark vardır. 26-30 yaş ile 41-45 yaş arası karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.004), 26-30 yaş ile 46 yaş ve üzeri sig 2-tailed (0.00) karşılaştırıldığında bu iki değer alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu yaş grupları arasında anlamlı bir fark vardır. 31-35 yaş ile 41-45 yaş arası karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.019), 31-35 yaş ile 46 yaş ve üzeri sig 2-tailed

(0.00) karşılaştırıldığında bu iki değer alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu yaş grupları arasında anlamlı bir fark vardır. 36-40 yaş ile 41-45 yaş arası karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.040), 36-40 yaş ile 46 yaş ve üzeri sig 2-tailed (0.00) karşılaştırıldığında bu iki değer alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu yaş grupları arasında anlamlı bir fark vardır. 41-45 yaş ile 25 yaş ve altı karşılaştırıldığında sig 2-tailed(0.023), 41-45 yaş ile 26-30 yaş arası karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.004), 41-45 yaş ile 31-35 yaş arası karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.019), 41-45 yaş ile 36-40 yaş arası karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.040), 41-45 yaş ile 46 ve üzeri yaş arası karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.002), bu yaş gruplarına göre sig 2-tailed değerleri alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu yaş grupları arasında anlamlı bir fark vardır. 46 ve üzeri yaş ile 25 ve altı, 26-30 yaş ,31-35 yaş, 36-40 yaş arası karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.000), 41-45 yaş sig 2-tailed (0.002), bu değerler alfa değeri 0.05'ten küçük olduğundan dolayı aralarında anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.2.7 OMY Yaklaşımının (Eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) Yaş ve Göreve İlişkin Scheffe Test Değerleri

Scheffe

yaşınız	N	Alfa Değeri= .05		
		1	2	3
25 ve daha az*	41	1.0000		
26-30 arası	99	1.0101		
31-35 arası	62	1.0161		
36-40 arası	93	1.0430	1.0430	
41-45 arası	49		1.2041	
46 ve üzeri	58			1.4310
Sig.		.977	.051	1.000

Tablo 4.2.7'ye baktığımızda, Tablo 4.2.6'dan da anlaşılabileceği gibi, OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik 41-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri olan öğretmen ve yöneticilerin algılarının diğer yaş gruplarındakilere göre anlamlı bir fark oluşturan etken olduğu belirlenmiştir. Bu farkın hangi görev

türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre eğitim – öğretim alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.2.8 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Eğitim – Öğretim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Yaş	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
25 ve daha az	Öğretmen	21,7561	2,04671	41
	Yönetici			
26-30 arası	Öğretmen	20,9898	2,36161	98
	Yönetici	24,0000	.	1
31-35 arası	Öğretmen	21,6393	2,10581	61
	Yönetici	22,0000	.	1
36-40 arası	Öğretmen	21,2472	2,94758	89
	Yönetici	20,7500	,95743	4
41-45 arası	Öğretmen	20,6410	3,10761	39
	Yönetici	22,7000	2,35938	10
46 ve üzeri	Öğretmen	21,2424	3,88129	33
	Yönetici	22,4800	1,91746	25

Tablo 4.2.8’te de görüldüğü gibi 41-45 yaş arası öğretmenlerin eğitim-öğretim puanları ortalaması 20.6410 ve yöneticilerin 22,7000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin eğitim-öğretim puanları ortalaması 21,2424 ve yöneticilerin 22,4800 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. Bu yaş gruplarındaki yöneticilerin, eğitim - öğretim puanlarının öğretmenlere göre daha yüksek olmasında, yöneticilerin pozisyonları gereği, eğitim – öğretimle ilgili kavramlara hakimiyetlerinin artmasının etken olduğu düşünülebilir. Yöneticilerin, bir çok konuda karşılaşılan sorunlara, çözüm yolu

bulurken kendilerini geliştirmelerinin ve farklı yaş grubunda ve deneyimde olan öğretmenlerle ilişki içerisinde bulunmalarının, eğitim-öğretimi çok yönlü değerlendirmelerine fırsat tanıdığı düşünülebilir.. Bu yaş grubunda iş doyum düzeyinin düşmesi, eğitim – öğretimle ilgili yeni arayışlar içerisine girmelerinde etken olmuş olabilir.

TABLO 4.2.9 OMY Yaklaşımının (Katılımcı Karar Alma), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları

Katılımcı Karar Alma		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	8.833	5	1.767	24.999	.000
	Gruplariçi	27.985	396	.071		
	Toplam	36.818	401			
Yaş	Gruplararası	75.936	5	15.187	2.275	.047
	Gruplariçi	2644.084	396	6.677		
	Toplam	2720.020	401			

Tablo 4.2.9'a baktığımızda, OMY yaklaşımının katılımcı karar alma toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticiler (sig=0.00) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Yaşa (sig=0.047) göre alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.2.7'ye baktığımızda, Tablo 4.2.6'dan da anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik 41-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri olan öğretmen ve yöneticilerin algılarının diğer yaş gruplarındakilere göre anlamlı bir fark oluşturan etken olduğu belirlenmiştir. Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre katılımcı karar alma alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.2.10 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Katılımcı Karar Alma Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Yaş	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
25 ve daha az	Öğretmen	15,0000	2,72947	41
	Yönetici			
26-30 arası	Öğretmen	15,8469	1,94963	98
	Yönetici	20,0000	.	1
31-35 arası	Öğretmen	16,2951	2,03588	61
	Yönetici	16,0000	.	1
36-40 arası	Öğretmen	15,5393	2,94671	89
	Yönetici	15,5000	1,73205	4
41-45 arası	Öğretmen	15,0513	3,24401	39
	Yönetici	16,2000	2,85968	10
46 ve üzeri	Öğretmen	16,4848	3,14366	33
	Yönetici	16,0800	2,37908	25

Tablo 4.2.10'da da görüldüğü gibi 41-45 yaş arası öğretmenlerin katılımcı karar alma puanları ortalaması 15,0513 ve yöneticilerin 16,2000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin katılımcı karar alma puanları ortalamaları 16,4848 ve yöneticilerin 16,0800 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), öğretmenlerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 41-45 yaş arası yöneticilerin, öğretmenlik hizmetinden sonra yönetici pozisyonuna gelmeleri, katılımcı karar alamaya önem vermelerinde etken oluşturmuş olabilir.

46 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin, meslekteki son yıllarına yaklaşmaları nedeniyle, üzerlerindeki iş yükünün hafifletilmesine yönelik beklentilerinin yöneticilere göre fazla olması, farkın öğretmenler lehine çıkmasında etken olmuş olabilir.

Öğretmen ve yönetici ayrımı yapılmaksızın, katılımcı karar alma alt ölçeği boyutunda yaşlar arasındaki farklar incelendiğinde ise OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin algıları 41-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri olanlar arasında alfa değeri=0.05'e göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

41-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmen ve yöneticilerin, OMY yaklaşımının getirisiyle oluşturulacak olan "Okul Yönetim Kurulu" ve bu kurula bağlı alt kurullarda, okulun öğretmen, yönetici ve öğrencilerinin yer almasının, okula hem özerk kararlar alma hem de öğretmenler arası düşünce farklılıkları giderme yönünde etkisinin olacağına dair inançları, bu farkın bahsedilen yaş grupları lehine çıkmasında etken olmuş olabilir.

TABLO 4.2.11 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları

Bütçe		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	8.833	5	1.767	24.999	.000
	Gruplariçi	27.985	396	.071		
	Toplam	36.818	401			
Yaş	Gruplararası	26.234	5	5.247	1.174	.321
	Gruplariçi	1770.263	396	4.470		
	Toplam	1796.498	401			

Tablo 4.2.11'e baktığımızda OMY yaklaşımının bütçe toplam puanları ve yaşa göre (sig=0.321) anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticiler (sig=0.00) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.2.7'ye baktığımızda, Tablo 4.2.6'dan da anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik 41-45 yaş arası ve 46 yaş ve

üzeri olan öğretmen ve yöneticilerin algılarının diğer yaş gruplarındakilere göre anlamlı bir fark oluşturan etken olduğu belirlenmiştir. Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre bütçe alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.2.12 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Bütçe Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Yaş	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
25 ve daha az	Öğretmen	11,9756	1,83695	41
	Yönetici			
26-30 arası	Öğretmen	12,3673	1,98129	98
	Yönetici	12,0000		1
31-35 arası	Öğretmen	12,7049	1,85602	61
	Yönetici	14,0000		1
36-40 arası	Öğretmen	12,4719	2,28179	89
	Yönetici	12,7500	1,50000	4
41-45 arası	Öğretmen	12,2051	2,39714	39
	Yönetici	13,6000	,84327	10
46 ve üzeri	Öğretmen	12,0909	2,79915	33
	Yönetici	14,0000	1,25831	25

Tablo 4.2.12' de de görüldüğü gibi 41-45 yaş arası öğretmenlerin bütçe puanları ortalaması 12,2051 ve yöneticilerin 13,6000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin bütçe puanları ortalamaları 12,0909 ve yöneticilerin 14,000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), öğretmenlerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

41-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri olan yöneticilerin, aynı yaş gruplarındaki öğretmenlere göre ortalamalarının yüksek çıkmasında, bütçe konusunda merkezden kaynaklanan sorunları daha iyi görmeleri etken olabilir. Bütçe konusunda yaşanan

sıkıntılarda merkezi etkinin etkisinin yıllar geçtikçe daha fazla hissedilmesi bu yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha istekli olmasında da etken olmuş olabilir.

TABLO 4.2.13 OMY Yaklaşımının (Özerklik), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları

Özerklik		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	8.833	5	1.767	24.999	.000
	Gruplariçi	27.985	396	.071		
	Toplam	36.818	401			
Yaş	Gruplararası	32.954	5	6.591	1.897	.094
	Gruplariçi	1375.573	396	3.474		
	Toplam	1408.527	401			

Tablo 4.2.13'e baktığımızda, OMY yaklaşımının özerklik toplam puanlarına göre (sig=0.094), ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticiler (sig=0.00) arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.2.7'ye baktığımızda, Tablo 4.2.6'dan da anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik 41-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri olan öğretmen ve yöneticilerin algılarının diğer yaş gruplarındakilere göre anlamlı bir fark oluşturan etken olduğu belirlenmiştir. Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre özerklik alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.2.14 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Özerklik Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Yaş	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
25 ve daha az	Öğretmen	12,0732	1,25280	41
	Yönetici			
26-30 arası	Öğretmen	12,2959	1,68198	98
	Yönetici	15,0000	.	1
31-35 arası	Öğretmen	12,3115	1,82155	61
	Yönetici	13,0000	.	1
36-40 arası	Öğretmen	12,2821	1,82019	39
	Yönetici	13,0000	1,15470	10
41-45 arası	Öğretmen	12,2821	1,82019	39
	Yönetici	13,0000	1,15470	10
46 ve üzeri	Öğretmen	12,7576	2,43709	33
	Yönetici	12,9200	1,38203	25

Tablo 4.2.14’de de görüldüğü gibi 41-45 yaş arası öğretmenlerin özerklik puanları ortalaması 12,2821 ve yöneticilerin 13,000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin özerklik puanları ortalamaları 12,7576 ve yöneticilerin 12,9200 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Meslekte 41- 45 yaş ve 46 yaş ve üstü olan yöneticilerin, siyasi ölçütlere göre alınan kararları daha iyi görmeleri ve yılların getirdiği tecrübe, bu duruma çözüm yolunun özerklik ile ilgili verilen maddelerden geçtiğine olan inançları, bu farkın çıkmasında etken olabilir.

TABLO 4.2.15 OMY Yaklaşımının (Genel Yönetim), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları

Genel Yönetim		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	8.833	5	1.767	24.999	.000
	Gruplariçi	27.985	396	.071		
	Toplam	36.818	401			
Yaş	Gruplararası	11.044	5	2.209	.693	.629
	Gruplariçi	1262.290	396	3.188		
	Toplam	1273.333	401			

Tablo 4.2.15'e baktığımızda, OMY yaklaşımının genel yönetimin toplam puanlarına göre ($\text{sig}=0.629$), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticiler ($\text{sig}=0.00$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.2.7'ye baktığımızda, Tablo 4.2.6'dan da anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik 41-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri olan öğretmen ve yöneticilerin algılarının diğer yaş gruplarındakilere göre anlamlı bir fark oluşturan etken olduğu belirlenmiştir. Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre genel yönetim alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.2.16 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Genel Yönetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Yaş	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
25 ve daha az	Öğretmen	12,0000	1,73205	41
	Yönetici			
26-30 arası	Öğretmen	12,3673	1,43151	98
	Yönetici	13,0000	.	1
31-35 arası	Öğretmen	12,3673	1,43151	98
	Yönetici	13,0000	.	1
36-40 arası	Öğretmen	12,1798	2,13500	89
	Yönetici	12,2500	,50000	4
41-45 arası	Öğretmen	12,2051	1,89431	39
	Yönetici	13,0000	1,24722	10
46 ve üzeri	Öğretmen	12,3030	2,39119	33
	Yönetici	12,7200	1,33915	25

Tablo 4.2.16'da da görüldüğü gibi 41-45 yaş arası öğretmenlerin genel yönetim puanları ortalaması 12,2051 ve yöneticilerin 13,000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin genel yönetim puanları ortalamaları 12,3030 ve yöneticilerin 12,7200 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Genel yönetime ilişkin algıların yöneticiler lehine çıkmasında, bu yaş grubundaki yöneticilerin merkezden talimat almak yerine, kendi üretecekleri çözüm yollarını uygulamaya yönelik istekleri algılarında anlamlı fark oluşturan etken olabilir. Bu yaş grubundaki yöneticilerin meslekteki son yıllarına girmelerine bağlı olarak kendi ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda hizmetiçi eğitim kursu almaları gerektiğini düşünmeleri de diğer bir etken olmuş olabilir.

TABLO 4.2.17 OMY Yaklaşımının (Sorular Toplam Puanına Göre), Yaş ve Göreve İlişkin ANOVA Sonuçları

Sorular Toplam		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	8.833	5	1.767	24.999	.000
	Gruplariçi	27.985	396	.071		
	Toplam	36.818	401			
Yaş	Gruplararası	740.048	5	148.010	1.177	.320
	Gruplariçi	49812.980	396	125.790		
	Toplam	50553.027	401			

Tablo 4.2.17'ye baktığımızda, OMY yaklaşımının sorular toplam puanları ve yaş (sig=0.320) arasında, alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticiler (sig=0.00) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.2.7'ye baktığımızda, Tablo 4.2.6'dan da anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik 41-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri olan öğretmen ve yöneticilerin algılarının diğer yaş gruplarındakilere göre anlamlı bir fark oluşturan etken olduğu belirlenmiştir. Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre genel yönetim alt ölçeğine ilişkin sorular toplam puanlarına göre algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.2.18 Öğretmen Ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sorular Toplam Puanlarına İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Yaş	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
25 ve daha az	Öğretmen	102,8293	7,26603	41
	Yönetici			
26-30 arası	Öğretmen	103,5816	9,22449	98
	Yönetici	116,0000	.	1
31-35 arası	Öğretmen	105,8525	9,49708	61
	Yönetici	113,0000	.	1
36-40 arası	Öğretmen	103,1798	12,97249	89
	Yönetici	101,2500	5,12348	4
41-45 arası	Öğretmen	102,1282	12,25428	39
	Yönetici	109,1000	8,54335	10
46 ve üzeri	Öğretmen	104,4242	18,09874	33
	Yönetici	109,2800	7,53614	25
Toplam	Öğretmen	103,7008	11,45373	361
	Yönetici	108,7073	7,74998	41

Tablo 4.2.18’de de görüldüğü gibi 41-45 yaş arası öğretmenlerin toplam puanları ortalaması 102,1282 ve yöneticilerin 109,1000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin toplam puanları ortalamaları 104,4242 ve yöneticilerin 109,2800 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

41-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri yöneticilerin sorular toplam puanına göre OMY yaklaşımının uygulanmasına yönelik algılarının yüksek çıkmasında, bu yaş grubunun merkezi etkileri üzerlerinde daha fazla hissetmeleri etken olmuş olabilir. Merkezi

etkileri aza indirgeme yönünde bilgiler veren OMY'nin alt ölçekleri, bu yaş grubundaki yöneticilerin algılarını olumlu yönde etki etmiş olabilir.

4.3 ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları mezuniyet türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

TABLO 4.3.1 OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Mezuniyete İlişkin Krostab Sonuçları

Okul	Öğretmen	Yönetici	Toplam
Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	230	36	266
Ön Lisans	14	-	14
Lisans	77	3	80
Lise	1	-	1
Diğer	39	2	41
Toplam	361	41	402

Tablo 4.34'e baktığımızda, 361 öğretmenin 230'u Türk Öğretmen Koleji veya akademisinden mezun, 14'ü ön lisans, 77'si lisans, 1'i lise, 39'u ise diğer, 41 yöneticinin 36'sı Türk Öğretmen Kolejinden mezun, 3'ü lisans, 2'si diğer, toplam 402 kişi.

TABLO 4.3.2 Mezun Olunan Okul Türüne Göre Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algıları Gösteren Ortalama Değerler

ALT ÖLÇEKLER	En Son Mezun Olunulan Okul	N	$\bar{X}$	S	Std. Hata
DENETİM	Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	266	30,1128	3,04595	,18676
	Ön Lisans	14	30,4286	2,20887	,59035
	Lisans	80	29,8375	3,39934	,38006
	Lise	1	7,0000		
	Diger	41	29,6829	4,00898	,62610
EĞİTİM – ÖĞRETİM	Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	266	21,5301	2,58461	,15847
	Ön Lisans	14	21,7143	1,13873	,30434
	Lisans	80	21,0750	2,34264	,26192
	Lise	1	5,0000		
	Diger	41	21,0244	2,85033	,44515
KATILIMCI KARAR ALMA	Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	266	15,7481	2,55810	,15685
	Ön Lisans	14	17,0000	1,51911	,40600
	Lisans	80	15,7250	2,67655	,29925
	Lise	1	4,0000		
	Diger	41	15,8293	2,39690	,37433
BÜTÇE	Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	266	12,7857	2,03996	,12508
	Ön Lisans	14	12,2857	2,01642	,53891
	Lisans	80	12,0875	1,93694	,21656
	Lise	1	3,0000		
	Diger	41	11,7805	2,21937	,34661
ÖZERKLİK	Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	266	12,3835	1,83764	,11267
	Ön Lisans	14	13,0714	,73005	,19511
	Lisans	80	12,0875	1,67781	,18758
	Lise	1	3,0000		
	Diger	41	12,0244	2,12706	,33219
GENEL YÖNETİM	Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	266	12,4474	1,69768	,10409
	Ön Lisans	14	12,1429	1,02711	,27451
	Lisans	80	12,2875	1,78030	,19904
	Lise	1	3,0000		
	Diger	41	11,9756	1,92987	,30139

TABLO 4.3.3 Mezun Olunan Okul Türüne Göre Öğretmen Ve Yöneticilerin Okul Merkezli Yönetimin Altı Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Denetim					Eğitim-Öğretim				
En son mezun olunan okul	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N	En son mezun olunan okul	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	Öğretmen	30,0087	3,13313	230	Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	Öğretmen	21,3739	2,65468	230
	Yönetici	30,7778	2,34352	36		Yönetici	22,5278	1,81244	36
Ön Lisans	Öğretmen	30,4286	2,20887	14	Ön Lisans	Öğretmen	21,7143	1,13873	14
	Yönetici	30,4286	2,20887	14		Yönetici			
Lisans	Öğretmen	29,7143	3,37895	77	Lisans	Öğretmen	21,0260	2,29401	77
	Yönetici	33,0000	2,64575	3		Yönetici	22,3333	3,78594	3
Lise	Öğretmen	7,0000		1	Lise	Öğretmen	5,0000		1
	Yönetici	7,0000		1		Yönetici	5,0000		1
Diğer	Öğretmen	29,8205	4,05795	39	Diğer	Öğretmen	21,0769	2,91443	39
	Yönetici	27,0000	1,41421	2		Yönetici	20,0000	,00000	2

Katılımcı karar alma

Bütçe

En son mezun olunan okul	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N	En son mezun olunan okul	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
Tök veya Akademisi	Öğretmen	15,6826	2,59478	230	Tök ve akademisi	Öğretmen	12,6304	2,10591	230
	Yönetici	16,1667	2,29907	36		Yönetici	13,7778	1,14919	36
Ön Lisans	Öğretmen	17,0000	1,51911	14	Ön Lisans	Öğretmen	12,2857	2,01642	14
	Yönetici					Yönetici			
Lisans	Öğretmen	15,6753	2,62298	77	Lisans	Öğretmen	12,0130	1,91595	77
	Yönetici	17,0000	4,35890	3		Yönetici	14,0000	1,73205	3
Lise	Öğretmen	4,0000		1	Lise	Öğretmen	3,0000		1
	Yönetici	4,0000		1		Yönetici	3,0000		1
Diğer	Öğretmen	15,8974	2,41481	39	Diğer	Öğretmen	11,7436	2,24450	39
	Yönetici	14,5000	2,12132	2		Yönetici	12,5000	2,12132	2

Özerklik

Genel Yönetim

En son mezun olunan okul	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N	En son mezun olunan okul	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	Öğretmen	12,3043	1,89771	230	Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	Öğretmen	12,3826	1,75127	230
	Yönetici	12,8889	1,30445	36		Yönetici	12,8611	1,24563	36
Ön Lisans	Öğretmen	13,0714	,73005	14	Ön Lisans	Öğretmen	12,1429	1,02711	14
	Yönetici					Yönetici			
Lisans	Öğretmen	12,0260	1,66207	77	Lisans	Öğretmen	12,2727	1,78175	77
	Yönetici	13,6667	1,52753	3		Yönetici	12,6667	2,08167	3
Lise	Öğretmen	3,0000	.	1	Lise	Öğretmen	3,0000	.	1
	Yönetici	3,0000	.	1		Yönetici	3,0000	.	1
Diğer	Öğretmen	12,0513	2,17581	39	Diğer	Öğretmen	11,9744	1,97999	39
	Yönetici	11,5000	,70711	2		Yönetici	12,0000	,00000	2

TABLO 4.3.4 OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma Testi

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	,801	799,095	2,000	396,000	,000
	Wilks' Lambda	,199	799,095	2,000	396,000	,000
	Hotelling's Trace	4,036	799,095	2,000	396,000	,000
	Roy's Largest Root	4,036	799,095	2,000	396,000	,000
OKUL	Pillai's Trace	,141	7,516	8,000	794,000	,000
	Wilks' Lambda	,862	7,632	8,000	792,000	,000
	Hotelling's Trace	,157	7,747	8,000	790,000	,000
	Roy's Largest Root	,133	13,164	4,000	397,000	,000

Tablo 4.3.4'e baktığımızda, OMY yaklaşımının denetim toplam puanları ile en son mezun olunan okul türü arasında ($\text{sig}=0.000$), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.3.5 Denetim, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler ort.	df	Kareler ort.	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,901 ^a	4	,225	2,489	,043
	denetimtop	540,769	4	135,192	13,162	,000
Kesişme	görev	24,517	1	24,517	270,992	,000
	denetimtop	14517,590	1	14517,590	1413,377	,000
OKUL	görev	,901	4	,225	2,489	,043
	denetimtop	540,769	4	135,192	13,162	,000
Hata	görev	35,918	397	9,047E-02		
	denetimtop	4077,811	397	10,272		
Toplam	görev	525,000	402			
	denetimtop	365639,000	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	denetimtop	4618,580	401			

Tablo 4.3.5'e baktığımızda, OMY yaklaşımının denetim toplam puanları ile öğretmen, yönetici algılarına arasında ($\text{sig}=0.000$), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.3.5'te de görüldüğü gibi ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik en son mezun olunan okul türü ve öğretmen , yöneticiler ($\text{sig}=0.043$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik en son mezun olunan okul türü ve denetim toplam puanları ($\text{sig}=0.000$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.3.2'de de görüldüğü gibi ön lisans mezunları ile diğer mezun olunan okul türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir algı farkı olmamasına karşın, ortalamalar dikkate alındığında üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($\text{sig}=0.00$), önlisans mezunlarının ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Bu durumun önlisans mezunları lehine çıkmasında, önlisans mezunlarının genellikle geçici statüsünde bulunmaları ve bundan dolayı daha fazla denetime tabi tutulmalarının rehberlik edici bir denetime olan ihtiyaçlarından kaynaklanıyor olabilir.

Lisans mezunu yöneticilerin ortalaması, diğer mezun olunan okul türlerinin ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacak büyüklüktedir. Bu farkın oluşmasında lisans mezunu yöneticilerin denetimle ilgili rehberlik anlayışına ihtiyaçlarının etkisi olmuş olabilir.

Ön lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması, diğer mezun olunan okul türlerinin ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacak büyüklüktedir. Lisans mezunu öğretmenlerin ilköğretimde çoğunlukla geçici statüsünde çalışmaları rehberlik edici denetime ihtiyaçları olduğunun bir göstergesi olabilir.

TABLO 4.3.6 OMY Yaklaşımının (Eğitim-Öğretim), Görev ve Mezuniyete İlişkin

MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma Testi

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Kesişme	Pillai's Trace	,766	646,880 ^a	2,000	396,000	,000
	Wilks' Lambda	,234	646,880 ^a	2,000	396,000	,000
	Hotelling's Trace	3,267	646,880 ^a	2,000	396,000	,000
	Roy's Largest Root	3,267	646,880 ^a	2,000	396,000	,000
OKUL	Pillai's Trace	,124	6,580	8,000	794,000	,000
	Wilks' Lambda	,878	6,657 ^a	8,000	792,000	,000
	Hotelling's Trace	,136	6,734	8,000	790,000	,000
	Roy's Largest Root	,113	11,241 ^b	4,000	397,000	,000

Tablo 4.3.6'ya baktığımızda, OMY yaklaşımının eğitim-öğretim toplam puanları ile mezun olunan okul türü arasında ($\text{sig}=0.000$), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.3.7 Eğitim-Öğretim, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler ort	df	Kareler Ort.	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,901 ^a	4	,225	2,489	,043
	eğitöğrtop	288,199	4	72,050	11,236	,000
Kesişme	görev	24,517	1	24,517	270,992	,000
	eğitöğrtop	7339,406	1	7339,406	1144,601	,000
OKUL	görev	,901	4	,225	2,489	,043
	eğitöğrtop	288,199	4	72,050	11,236	,000
Hata	görev	35,918	397	9,047E-02		
	eğitöğrtop	2545,642	397	6,412		
Toplam	görev	525,000	402			
	eğitöğrtop	186130,00	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	eğitöğrtop	2833,841	401			

Tablo 4.3.7'ye baktığımızda OMY yaklaşımının eğitim toplam puanları ile öğretmen, yönetici algılarına göre ($\text{sig}=0.000$), alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve öğretmen , yöneticiler ($\text{sig}=0.043$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve eğitim-öğretim toplam puanları ($\text{sig}=0.000$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.3.2'de de görüldüğü gibi ön lisans mezunları ile diğer mezun olunan okul türlerine göre önemli düzeyde bir algı farkı olmamasına karşın ön lisans mezunları eğitim – öğretim alt ölçeğinin uygulanmasına daha isteklidirler.

Ön lisans mezunlarının genellikle geçici statüde olmaları ve her yıl geçici veya kadrolu olarak görev almaları için sınava tabi tutulmaları ve bu sınavlara

hazırlık çalışmalarında eğitim – öğretim ölçeği ile ilgili kavramlara yönelik bilgilere ulaşmaları, algılarının diğer mezun olunan okul türlerine göre yüksek olmasında etken olabilir.

Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi mezunu yöneticiler ile diğer mezuniyet türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacak büyüklükte sonuç çıkmasında, TÖK veya akademi mezunu yöneticilerin alanlarına daha hakim olmalarının etkisi olabilir.

TABLO 4.3.8 OMY Yaklaşımının (Katılımcı Karar Alma), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma Testi

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Kesişme	Pillai's Trace	,689	438,464 ^a	2,000	396,000	,000
	Wilks' Lambda	,311	438,464 ^a	2,000	396,000	,000
	Hotelling's Trace	2,214	438,464 ^a	2,000	396,000	,000
	Roy's Largest Root	2,214	438,464 ^a	2,000	396,000	,000
OKUL	Pillai's Trace	,084	4,337	8,000	794,000	,000
	Wilks' Lambda	,918	4,344 ^a	8,000	792,000	,000
	Hotelling's Trace	,088	4,351	8,000	790,000	,000
	Roy's Largest Root	,063	6,288 ^b	4,000	397,000	,000

Tablo 4.3.8'e baktığımızda, OMY yaklaşımının katılımcı karar alma toplam puanları ile mezun olunan okul türü arasında (sig=0.000), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.3.9 Katılımcı Karar Alma, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler ort.	df	Kareler ort.	F	Sig.
Corrected Model	görev	,901 ^a	4	,225	2,489	,043
	katkarartop	160,141 ^a	4	40,035	6,209	,000
Intercept	görev	24,517	1	24,517	270,992	,000
	katkarartop	4195,043	1	4195,043	650,590	,000
OKUL	görev	,901	4	,225	2,489	,043
	katkarartop	160,141	4	40,035	6,209	,000
Error	görev	35,918	397	9,047E-01		
	katkarartop	2559,879	397	6,448		
Total	görev	525,000	402			
	katkarartop	102646,00	402			
Corrected Total	görev	36,818	401			
	katkarartop	2720,020	401			

Tablo 4.3.9'a baktığımızda, OMY yaklaşımının katılımcı karar alma toplam puanları ile öğretmen, yönetici algıları arasında (sig=0.000), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik okul türü ve öğretmen , yöneticiler (sig=0.043) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve katılımcı karar alma toplam puanları (sig=0.000) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.2'de de görüldüğü gibi ön lisans mezunları lise mezunları dışında, diğer mezun olunan okul türlerine göre önemli düzeyde bir algı farkı olmamasına karşın, ön lisans mezunları katılımcı – karar alma ölçeğinin uygulanmasına daha isteklidirler.

Ön lisans mezunlarının genellikle geçici statüde olmaları ve her yıl geçici veya kadrolu olarak görev almaları için sınava tabi tutulmaları ve bu sınavlara hazırlık çalışmalarında katılımcı karar alma ölçeği ile ilgili kavramlara yönelik bilgilere ulaşmaları algılarının diğer mezun olunan okul türlerine göre yüksek olmasında etken olabilir.

Önlisans mezunu öğretmenler ve lisans mezunu yöneticilerin ortalamaları dikkate alındığında üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($\text{sig}=0.00$), önlisans mezunu öğretmenlerin ve lisans mezunu yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklükte algılanmaktadır. Bu ortalamaların ortaya çıkmasında, ilkokullardaki mevcut kadrolarda, kadrolu olarak görev yapan öğretmen koleji mezunlarının mesleği kaybetme kaygısı olmadan yönetime aktif katılmasının etkisiyle, yukarıda sözü geçen mezunların kendilerini pasif hissetmelerinin etkisi olmuş olabilir.

TABLO 4.3.10 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma Testi						
Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	,650	367,914 ^a	2,000	396,000	,000
	Wilks' Lambda	,350	367,914 ^a	2,000	396,000	,000
	Hotelling's Trace	1,858	367,914 ^a	2,000	396,000	,000
	Roy's Largest Root	1,858	367,914 ^a	2,000	396,000	,000
OKUL	Pillai's Trace	,099	5,163	8,000	794,000	,000
	Wilks' Lambda	,902	5,221 ^a	8,000	792,000	,000
	Hotelling's Trace	,107	5,280	8,000	790,000	,000
	Roy's Largest Root	,093	9,185 ^b	4,000	397,000	,000

Tablo 4.3.10'e baktığımızda, OMY yaklaşımının bütçe toplam puanları ile mezun olunan okul türü arasında ($\text{sig}=0.000$), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.3.11 Bütçe, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler ort	df	Kareler ort	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,901 ^a	4	,225	2,489	,043
	butcetop	147,443	4	36,861	8,874	,000
Kesişme	görev	24,517	1	24,517	270,992	,000
	butcetop	2425,82	1	2425,82	584,002	,000
OKUL	görev	,901	4	,225	2,489	,043
	butcetop	147,443	4	36,861	8,874	,000
Hata	görev	35,918	397	9,047E-0		
	butcetop	1649,05	397	4,154		
Toplam	görev	525,000	402			
	butcetop	64634,00	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	butcetop	1796,49	401			

Tablo 4.3.11'e baktığımızda, OMY yaklaşımının bütçe toplam puanları ile öğretmen, yönetici algıları arasında ($\text{sig}=0.000$), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik okul türü ve öğretmen , yöneticiler ($\text{sig}=0.043$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve bütçe toplam puanları ($\text{sig}=0.000$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.3.2'de de görüldüğü gibi Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi mezunlarının algılarında lise mezunları dışında ,diğer mezun olunan okul türlerine göre önemli düzeyde bir algı farkı olmamasına karşın Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi mezunları bütçe alt ölçeğinin uygulanmasına daha isteklidirler.

Bu durumun Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi mezunları lehine olmasında ilkokullarda kadrolu olarak görev almalarının etkisi olabilir. Kadrolu olarak görev yapan kolej mezunlarının bütçe konusunda yaşadıkları mali sıkıntıları hem yıl içerisinde hem de yıllar arasında değerlendirme şansına sahip olması da etken olabilir. Mezun olunan okul türü ve öğretmen - yönetici algıları arasında bütçe boyutunda, lisans mezunu yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir

fark yaratacak büyüklükte olduğu Tablo 3.2'de görülmektedir. Lisans mezunu yöneticilerin farklı alanlardan mezun olmaları, bütçe anlayışına yeni bakış açıları kazandırmalarında etken olmuş olabilir.

TABLO 4.3.12 OMY Yaklaşımının (Özerklik), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma Testi						
Etki		Değer	F	Hipote df	Hata df	Sig.
Kesişme	Pillai's Trace	,704	471,291 ^a	2,000	396,000	,000
	Wilks' Lambda	,296	471,291 ^a	2,000	396,000	,000
	Hotelling's Trace	2,380	471,291 ^a	2,000	396,000	,000
	Roy's Largest Root	2,380	471,291 ^a	2,000	396,000	,000
OKUL	Pillai's Trace	,097	5,048	8,000	794,000	,000
	Wilks' Lambda	,905	5,071 ^a	8,000	792,000	,000
	Hotelling's Trace	,103	5,094	8,000	790,000	,000
	Roy's Largest Root	,079	7,871 ^b	4,000	397,000	,000

Tablo 4.312'ye baktığımızda, OMY yaklaşımının özerklik toplam puanları ile mezun olunan okul türüne arasında (sig=0.000), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.3.13 Özerklik, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler Ort.	df	Kareler ort.	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,901 ^a	4	,225	2,489	,043
	özerkliktop	103,348	4	25,837	7,859	,000
Kesişme	görev	24,517	1	24,517	270,992	,000
	özerkliktop	2484,777	1	2484,777	755,802	,000
OKUL	görev	,901	4	,225	2,489	,043
	özerkliktop	103,348	4	25,837	7,859	,000
Hata	görev	35,918	397	9,047E-0		
	özerkliktop	1305,179	397	3,288		
Toplam	görev	525,000	402			
	özerkliktop	62114,00	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	özerkliktop	1408,527	401			

Tablo 4.3.13'e baktığımızda, OMY yaklaşımının özerklik toplam puanları ile öğretmen, yönetici algılarına göre (sig=0.000), alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve öğretmen, yöneticiler (sig=0.043) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve özerklik toplam puanları (sig=0.000) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.3.2'de de görüldüğü gibi ön lisans mezunları lise mezunları dışında, diğer mezun olunan okul türlerine göre önemli düzeyde bir algı farkı olmamasına karşın ön lisans mezunları özerklik alt ölçeğinin uygulanmasına daha isteklidirler.

Ön lisans mezunlarının genellikle geçici statüde olmaları ve her yıl geçici veya kadrolu olarak görev almaları için sınava tabi tutulmaları ve bu sınavlara hazırlık çalışmalarında özerklik ölçeği ile ilgili kavramlara yönelik bilgilere ulaşmaları algılarının diğer mezun olunan okul türlerine göre yüksek olmasında etken olabilir.

Lisans mezunu yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacak büyüklükte olduğu Tablo 3.2'de görülmektedir. Lisans mezunu

yöneticilerinin, özerklikle ilgili olumlu düşünceleri bu farkın çıkmasında etken olmuş olabilir.

TABLO 4.3.14 OMY Yaklaşımının (Genel Yönetim), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma Testi

Etki		Değer	F	Hipotez df	hata df	Sig.
Kesişme	Pillai's Trace	,720	508,371 ^a	2,000	396,000	,000
	Wilks' Lambda	,280	508,371 ^a	2,000	396,000	,000
	Hotelling's Trace	2,568	508,371 ^a	2,000	396,000	,000
	Roy's Largest Root	2,568	508,371 ^a	2,000	396,000	,000
OKUL	Pillai's Trace	,098	5,133	8,000	794,000	,000
	Wilks' Lambda	,903	5,164 ^a	8,000	792,000	,000
	Hotelling's Trace	,105	5,196	8,000	790,000	,000
	Roy's Largest Root	,083	8,285 ^b	4,000	397,000	,000

Tablo 4.3.14'e baktığımızda, OMY yaklaşımının genel yönetim toplam puanları ile mezun olunana okul türü arasında(sig=0.000), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.3.15 Genel Yönetim, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konular Arası Etki Testi

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler ort.	df	Kareler ort.	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,901 ^a	4	,225	2,489	,043
	genelyönetimtop	96,493 ^b	4	24,123	8,138	,000
Kesişme	görev	24,517	1	24,517	270,992	,000
	genelyönetimtop	2417,787	1	2417,787	815,626	,000
OKUL	görev	,901	4	,225	2,489	,043
	genelyönetimtop	96,493	4	24,123	8,138	,000
Hata	görev	35,918	397	9,047E-02		
	genelyönetimtop	1176,841	397	2,964		
Toplam	görev	525,000	402			
	genelyönetimtop	62422,000	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	genelyönetimtop	1273,333	401			

Tablo 4.3.15'e baktığımızda, OMY yaklaşımının genel yönetim toplam puanları ile öğretmen, yönetici algılarına arasında ($\text{sig}=0.000$), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve öğretmen ,yöneticiler ($\text{sig}=0.043$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve genel yönetim toplam puanları ($\text{sig}=0.000$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.3.2'de de görüldüğü gibi Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi mezunlarının algılarında lise mezunları dışında, diğer mezun olunan okul türlerine göre önemli düzeyde bir algı farkı olmamasına karşın Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi mezunları genel yönetim alt ölçeğinin uygulanmasına daha isteklidirler.

Bu durum Öğretmen Koleji veya Akademisi mezunlarının kurumlarında yönetime daha çok katılma fırsatları olmasından kaynaklanıyor olabilir. Öğretmen Koleji mezunları genellikle kadrolu olarak görev yaptıkları için kurumlarında yönetsel kararlara daha aktif katılıyor olmaları, genel yönetim ile ilgili ağırlarının diğer mezun olunan okul türlerine göre yüksek olmasına neden olmuş olabilir.

Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi mezunu yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacak büyüklükte olduğu tablo 3.2'de görülmektedir. Bu farkın oluşmasında Türk Öğretmen Koleji mezunu yöneticilerin, mezun oldukları kurumda genel yönetim ile temel kavramları almış olmaları ve aslında otoriter değil de geliştirici – rehberlik edici yönetici olmaları gerektiğine yönelik beklentilerinin, bu durumun çıkmasında etken olmuş olabileceği düşünülebilir.

TABLO 4.3.16 OMY Yaklaşımının (Sorular Toplam Puanına Göre) En Son Mezun Olunan Okula Göre Ve Bulundukları Göreve İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

OMY ALGILARI	N	$\bar{X}$	S	Std. Hata	En son mezun olunan okul	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi	266	105,0075	10,62642	0,65155	TÖK veya Akademisi	Öğretmen	104,3826	10,95531	230
Ön Lisans	14	106,6429	4,30755	1,15124		Yönetici	109,0000	7,12340	36
Lisans	80	103,1000	9,37489	1,04814	Ön Lisans	Öğretmen	106,6429	4,30755	14
Lise	1	25,0000				Yönetici			
Diğer	41	102,3171	12,91596	2,01713	Lisans	Öğretmen	102,7273	9,13155	77
TOPLAM	402	104,2114	11,22797	,56000		Yönetici	112,6667	12,66228	3
					Lise	Öğretmen	25,0000		1
						Yönetici	25,0000		1
					Diğer	Öğretmen	102,5641	13,19847	39
						Yönetici	97,5000	2,12132	2
					Toplam	Öğretmen	103,7008	11,45373	361
						Yönetici	108,7073	7,74998	41

TABLO 4.3.17 OMY Yaklaşımının (Sorular Toplam Puanına Göre), Görev ve Mezuniyete İlişkin MANOVA Sonuçları

Çoklu Karşılaştırma Testi

Etki		Değer	F	Hipotez df	Hata df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	,813	859,270 ^a	2,000	396,000	,000
	Wilks' Lambda	,187	859,270 ^a	2,000	396,000	,000
	Hotelling's Trace	4,340	859,270 ^a	2,000	396,000	,000
	Roy's Largest Root	4,340	859,270 ^a	2,000	396,000	,000
OKUL	Pillai's Trace	,157	8,456	8,000	794,000	,000
	Wilks' Lambda	,846	8,630 ^a	8,000	792,000	,000
	Hotelling's Trace	,178	8,803	8,000	790,000	,000
	Roy's Largest Root	,155	15,358 ^b	4,000	397,000	,000

Tablo 4.3.17'ye baktığımızda, OMY yaklaşımının sorular toplam puanları ile mezun olunan okul türü arasında ($\text{sig}=0.000$), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.3.18 Sorular Toplam Puanları, Görev ve Mezuniyete İlişkin Konul

Konular Arası Etki Testi

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Kareler ort	df	Kareler ort.	F	Sig.
Düzeltilmiş Model	görev	,901 ^a	4	,225	2,489	,043
	sorulartop	6771,750	4	1692,938	15,351	,000
Kesişme	görev	24,517	1	24,517	270,992	,000
	sorulartop	175728,314	1	175728,314	1593,470	,000
OKUL	görev	,901	4	,225	2,489	,043
	sorulartop	6771,750	4	1692,938	15,351	,000
Hata	görev	35,918	397	9,047E-02		
	sorulartop	43781,277	397	110,280		
Toplam	görev	525,000	402			
	sorulartop	4416283,00	402			
Düzeltilmiş Toplam	görev	36,818	401			
	sorulartop	50553,027	401			

fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve öğretmen , yöneticiler ($\text{sig}=0.043$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik mezun olunan okul türü ve soruların toplam puanları ($\text{sig}=0.000$) arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. Tablo 4.3.16'da da görüldüğü gibi sorular toplam puanlarına göre önlisans mezunlarının ortalamalarının diğer mezuniyet türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacak büyüklüktedir. Önlisans mezunları okul merkezli yönetimin uygulanması durumunda iş bulmalarının daha kolay olacağını düşünüyor olabilirler. Denetim boyutunda rehberlik hizmetinin verilecek olması da önlisans mezunlarının okul merkezli yönetime, diğer mezun olunan okul türlerine göre yakın durmalarında etken oluşturmuş olabilir.

Tablo 4.3.16'da da görüldüğü üzere lisans mezunu yöneticilerin okul merkezli yönetimin uygulanmasına yönelik algıları diğer mezun olunan okul türlerindeki

öğretmen ve yöneticilere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratacak büyüklüktedir. Bu farkın oluşmasında merkezi yapının getirisi olarak artan bürokratik yapıyı lisans mezunu yöneticilerin üzerlerinde daha fazla hissetmelerinin etkisi olabilir. Ayrıca ilkokullarda öğretmen koleji ve akademisi mezunlarının fazla olması, lisans mezunu yöneticilerin bahsedilen grupla ilişkilerinin sağlıklı olmasını istemeleri yönündeki etkisi de bu sonucun çıkmasında etken olmuş olabilir.

4.4 DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları görev türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

TABLO 4.4.1 Omy Yaklaşımının ((Denetim, Eğitim-Öğretim, Katılımcı Karar Alma, Bütçe, Özerklik, Genel Yönetim), Göreve İlişkin Krostab Sonuçları

Görev	Öğretmen	Yönetici	Toplam
Denetim	361	41	402
Toplam	361	41	402

Tablo 4.4.1'e baktığımızda, denetim toplam puanlarına göre 361 öğretmen, 41 de yönetici görev yapmaktadır.

TABLO 4.4.2 Toplam Puanlara Göre OMY Yaklaşımının İlkokullarda Uygulanabilirliğine Yönelik Öğretmen Ve Yönetici Algıları Görev Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
Öğretmen	361	103,70	11,45	400	-2,73	0,007
Yönetici	41	108,70	7,75			

TABLO 4.4.3 Okul Merkezli Yönetimin Denetim, Eğitim – Öğretim, Katılımcı Karar Alma, Bütçe, Özerklik Ve Genel Yönetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarının Görev Türüne Göre T Testi Sonuçları

OMY'nin Alt Ölçekleri	Görev Türü	N	$\bar{X}$	S	sd	t	P
Denetim	Öğretmen	361	29,88	3,47	400	-1,57	0,117
	Yönetici	41	30,76	2,51			
Eğitim-Öğretim	Öğretmen	361	21,24	2,70	400	-2,66	0,008
	Yönetici	41	22,39	1,97			
Katılımcı Karar Alma	Öğretmen	361	15,72	2,62	400	-0,99	0,325
	Yönetici	41	16,15	2,42			
Bütçe	Öğretmen	361	12,36	2,15	400	-4,00	0,001
	Yönetici	41	13,73	1,23			
Özerklik	Öğretmen	361	12,22	1,92	400	-2,14	0,033
	Yönetici	41	12,88	1,33			
Genel Yönetim	Öğretmen	361	12,28	1,82	400	-1,79	0,074
	Yönetici	41	12,81	1,27			

4.4.1 OMY Yaklaşımının (Denetim), Göreve İlişkin T-Testi Sonuçları

Tablo 4.4.3'e baktığımızda, OMY yaklaşımının denetim toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici ($\text{sig}=0.117$) algıları arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

Öğretmen ve yöneticilerin algıları arasında anlamlı bir farklılığın oluşmaması, denetim alt ölçeğine ilişkin ifadelerin, öğretmen ve yöneticiler tarafından benzer bir şekilde algılandığının göstergesi olabilir. Bu durum denetim alt ölçeğine ilişkin ifadelerin ilkokullarda uygulanması durumunda, öğretmen ve yöneticiler tarafından aynı şekilde kabul göreceği şeklinde yorumlanabilir.

4.4.2 OMY Yaklaşımının (Eğitim-Öğretim), Göreve İlişkin T-Testi Değerleri

Tablo 4.4.3'e baktığımızda, OMY yaklaşımının eğitim-öğretim toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici ($\text{sig}=0.008$) algıları arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Öğretmenlerin eğitim - öğretim puanları ortalaması 21.24 ve yöneticilerin 22.39 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($\text{sig}=0.008$), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Yöneticilerin eğitim - öğretim puanlarının daha yüksek olması, vizyon ve misyon konusunda yöneticilerin hizmetiçi eğitim kursları ile bilgilerinin artırılması ve okulun temel değerlerinin oluşturma, eğitim - öğretim alanındaki olası başarısızlıklardan kimlerin sorumlu tutulacağını bilme, hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma - aşma düzeyine göre çalışanlara ödül verilmesi konularında yetkiyi ellerinde görmeleri, yöneticilerin eğitim - öğretim puanlarının daha yüksek olmasında etken olabilir

4.4.3 OMY Yaklaşımının (Katılımcı Karar Alma), Göreve İlişkin T-Testi Sonuçları

Tablo 4.4.3'e baktığımızda, OMY yaklaşımının katılımcı karar alma toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici ($\text{sig}=0.325$) algıları arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

Katılımcı karar alma boyutunda öğretmen ve yöneticiler arasında anlamlı bir farkın çıkmamasında, öğretmen ve yöneticilerin okul ve çevre ile ilişkilerinde ortak kararlar doğrultusunda hareket ettiklerinin bir göstergesi olabilir.

4.4.4 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Göreve İlişkin T-Testi Sonuçları

Tablo 4.4.3'e baktığımızda OMY yaklaşımının bütçe toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici ($\text{sig}=0.001$) algıları

arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Öğretmenlerin bütçe puanları ortalaması 12.36 ve yöneticilerin 13.73 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($\text{sig}=0.001$), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Okul yöneticileri okuldaki maddi yetersizliklerle bire bir karşılaştıkları için bütçe boyutuna ilişkin ifadeleri daha yüksek düzeyde katılmış olabilirler. Okullarımızın mevcut yönetim yapısı içerisinde kısıtlı gelir kaynakları oluşturması ve elde edilen gelirleri çeşitli nedenlerden dolayı tam bağımsız bir şekilde kullanamamasının, yöneticilerin belirtilen ifadeye öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katılmasına etken olduğu düşünülebilir. Okul yöneticileri mali konularda kısıtlı yetkilerinin, yeteneklerini kullanma ve düşündükleri projeleri hayata geçirme konularında olumsuz durumlar oluşturduğu söylenebilir. Mali yetersizliklere bağlı olarak yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar, okul yöneticilerinin merkezden teçhizat ve malzeme almak için zaman harcamaları, isteklerini karşılayamama gibi durumlar yaratması nedeniyle yöneticilerin algıları öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde çıkmış olabilir.

4.4.5 OMY Yaklaşımının (Özerklik), Göreve İlişkin T-Testi Sonuçları

Tablo 4.4.3'e baktığımızda, OMY yaklaşımının özerklik toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici($\text{sig}=0.033$) algıları arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Öğretmenlerin özerklik puanları ortalaması 12.22 ve yöneticilerin 12.88 olup üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($\text{sig}=0.033$), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Eğitim sistemimizde siyasi ölçütlere göre alınan kararların okullarımızı olumsuz yönde etkilemiş olması, okul yönetim işleri ile bire bir ilgilenen yöneticilerin özerk bir yapılanmaya yönelik algılarının öğretmenlere göre yüksek çıkması sonucunu doğurmuş olabilir.

4.4.6 OMY Yaklaşımının (Genel Yönetim), Göreve İlişkin T-Testi Sonuçları

Tablo 4.4.3'e baktığımızda, OMY yaklaşımının genel yönetim toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici ($\text{sig}=0.074$) algıları arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur.

4.4.7 OMY Yaklaşımının (Sorular Genel Toplamına Göre), Göreve İlişkin T-Testi Sonuçları

Tablo 4.4.2'ye baktığımızda OMY yaklaşımının soruların toplam puanlarına göre, ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici ($\text{sig}=0.007$) algıları arasında alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır. Öğretmenlerin sorular genel toplam puanları ortalaması 103.70 ve yöneticilerin 108.70 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($\text{sig}=0.007$), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Yöneticilerin OMY yaklaşımının okullarımızda uygulanmasına yönelik algılarının öğretmenlere göre daha yüksek çıkmasında, yöneticilerin yerelleşmeye yönelik olumlu tutumlar sergilemesinin etkisi olabilir. Yerel yönetimlere yetki devrinin olmasının, okulları ile ilgili mali sıkıntıları aşma ve okulları ile ilgili alacakları kararlarda daha bağımsız olacaklarına inanmaları, yöneticilerin algılarında öğretmenlere göre anlamlı bir fark oluşturan etken olmuş olabilir.

4.5 BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

OMY yaklaşımının (denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

TABLO 4.5.1 OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin Krostab Sonuçları

SÜRE	ÖĞRETMEN	YÖNETİCİ	TOPLAM
5 Yıl ve daha az	82	-	82
6- 10 Yıl	81	-	81
11- 15 Yıl	90	3	93
16- 20 Yıl	56	4	60
21- 25 Yıl	35	12	47
26 Yıl ve Üzeri	17	22	39
TOPLAM	361	41	402

Tablo 4.5.1'e baktığımızda, 361 öğretmenin, 82'si 5 yıl ve daha az çalışmakta, 81'i 6-10 yıl çalışmakta, 90'ı 11-15 yıl çalışmakta, 56'sı 16-20 yıl çalışmakta, 35'i 21-25 yıl çalışmakta, 17'si ise 26 yıl ve üzeri çalışmaktadır. 41 yöneticinin, 3'ü 11-15 yıl, 4'ü 16-20 yıl, 12'si 21-25 yıl, 22'si 26 yıl ve üzeri çalışmaktadır. Toplam 402 kişi.

TABLO 4.5.2

OMY Yaklaşımının (Denetim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları

Denetim		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	11.656	5	2.331	36.688	.000
	Gruplariçi	25.162	396	.064		
	Toplam	36.818	401			
Hizmet Süresi	Gruplararası	46.966	5	9.393	.814	.540
	Gruplariçi	4571.614	396	11.544		
	Toplam	4618.580	401			

Tablo 4.5.2'ye baktığımızda, OMY yaklaşımının denetim toplam puanları ile hizmet süresine göre (sig=0.540), alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları (sig=0.00) ile hizmet süresine arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.5.3

OMY Yaklaşımının (Denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin Scheffe Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) süre	(J) süre	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Farkı Aralığı	Üst Sınır
						Alt Sınır	
Görev	5 Yıl ve daha az	6-10 Yıl	.00000	.03949	1.000	-.1321	.1321
		11-15 Yıl	-.03226	.03819	.982	-.1600	.0954
		16-20 Yıl	-.06667	.04282	.788	-.2099	.0765
		21-25 Yıl	-.25532(*)	.04612	.000	-.4095	-.1011
		26 Yıl ve üzeri	-.56410(*)	.04903	.000	-.7281	-.4001
	6-10 Yıl	5 Yıl ve daha az	.00000	.03949	1.000	-.1321	.1321
		11-15 Yıl	-.03226	.03831	.982	-.1604	.0959
		16-20 Yıl	-.06667	.04294	.790	-.2103	.0769
		21-25 Yıl	-.25532(*)	.04622	.000	-.4099	-.1007
		26 Yıl ve üzeri	-.56410(*)	.04913	.000	-.7284	-.3998
	11-15 Yıl	5 Yıl ve daha az	.03226	.03819	.982	-.0954	.1600
		6-10 Yıl	.03226	.03831	.982	-.0959	.1604
		16-20 Yıl	-.03441	.04174	.984	-.1740	.1052
		21-25 Yıl	-.22306(*)	.04511	.000	-.3739	-.0722
		26 Yıl ve üzeri	-.53184(*)	.04809	.000	-.6927	-.3710
	16-20 Yıl	5 Yıl ve daha az	.06667	.04282	.788	-.0765	.2099
		6-10 Yıl	.06667	.04294	.790	-.0769	.2103
		11-15 Yıl	.03441	.04174	.984	-.1052	.1740
		21-25 Yıl	-.18865(*)	.04910	.012	-.3529	-.0244

		26 Yıl ve üzeri	-.49744(*)	.05185	.000	-.6708	-.3240
	21-25 Yıl	5 Yıl ve daha az	.25532(*)	.04612	.000	.1011	.4095
		6-10 Yıl	.25532(*)	.04622	.000	.1007	.4099
		11-15 Yıl	.22306(*)	.04511	.000	.0722	.3739
		16-20 Yıl	.18865(*)	.04910	.012	.0244	.3529
		26 Yıl ve üzeri	-.30878(*)	.05460	.000	-.4914	-.1262
	26 Yıl ve üzeri	5 Yıl ve daha az	.56410(*)	.04903	.000	.4001	.7281
		6-10 Yıl	.56410(*)	.04913	.000	.3998	.7284
		11-15 Yıl	.53184(*)	.04809	.000	.3710	.6927
		16-20 Yıl	.49744(*)	.05185	.000	.3240	.6708
		21-25 Yıl	.30878(*)	.05460	.000	.1262	.4914

Tablo 4.5.3'e baktığımızda OMY yaklaşımının (denetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları hizmet süresine göre aşağıdaki gibidir: 5 yıl ve daha az ile 21-25 yıl çalışanlar karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.000), 25 yıl ve üzeri çalışanlar karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.00), alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu hizmet süresine göre anlamlı bir fark vardır. 6-10 yıl ile 21-25 yıl çalışanlar karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.000), 25 yıl ve üzeri çalışanlar karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.00), alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu hizmet süresine göre aralarında anlamlı bir fark vardır. 11-15 yıl ile 21-25 yıl çalışanlar karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.000), 25 yıl ve üzeri çalışanlar karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.00), alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu hizmet süresine göre aralarında anlamlı bir fark vardır. 16-20 yıl ile 21-25 yıl çalışanlar karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.012), 26 yıl ve üzeri çalışanlar karşılaştırıldığında sig 2-tailed (0.00), alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu hizmet süresine göre aralarında anlamlı bir fark vardır. 21-25 yıl ile 5 yıl ve daha az sig 2-tailed(0.00) karşılaştırıldığında, 21-25 yıl ile 6-10 yıl sig 2-tailed (0.00) karşılaştırıldığında, 21-25 yıl ile 11-15 yıl sig 2-tailed (0.00) karşılaştırıldığında, 21-25 yıl ile 16-20 yıl sig 2-tailed (0.012) karşılaştırıldığında, 21-25 yıl ile 26 yıl ve üzeri sig 2-tailed (0.00) karşılaştırıldığında alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu hizmet sürelerine göre aralarında anlamlı bir fark vardır., 26 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve

daha az (sig=0.000), 6-10 yıl (sig=0.000), 11-15 yıl (sig=0.000), 16-20 yıl (sig=0.000), 21-25 yıl (sig=0.000), karşılaştırıldığında bu değerler alfa değeri 0.05'ten küçük olduğu için bu hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.5.4 OMY Yaklaşımının (Denetim, eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim) Görev ve Hizmet Süresine İlişkin Scheffe Test Değerleri

Scheffe

Süre	N	Alfa Değeri= .05		
		1	2	3
5 Yıl ve daha az	82	1.0000		
6-10 Yıl	81	1.0000		
11-15 Yıl	93	1.0323		
16-20 Yıl	60	1.0667		
21-25 Yıl	47		1.2553	
26 Yıl ve üzeri	39			1.5641
Sig.		.832	1.000	1.000

Tablo 4.5.4'e baktığımızda, Tablo 4.5.3'ten de anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının(denetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin algıları hizmet sürelerine göre 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında alfa değeri=0.05'e göre aralarında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin hizmet sürelerine göre denetim alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.5.5 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Denetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Hizmet süresi	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
5 yıl ve daha az	Öğretmen	29,5488	3,89096	82
	Yönetici			
6-10 yıl	Öğretmen	29,7407	3,10957	81
	Yönetici	29,7407	3,10957	81
11-15 yıl	Öğretmen	30,2444	3,40624	90
	Yönetici	30,0000	2,00000	3
16-20 yıl	Öğretmen	29,8214	3,71291	56
	Yönetici	30,0000	3,16228	4
21-25 yıl	Öğretmen	29,9429	2,79646	35
	Yönetici	30,7500	2,89592	12
26 yıl ve üzeri	Öğretmen	30,2353	4,00826	17
	Yönetici	31,0000	2,35028	22

Tablo 4.5.5'te de görüldüğü gibi 21-25 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin denetim puanları ortalaması 29,9429 ve yöneticilerin 30,7500 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin denetim puanları ortalamaları 30,2353 ve yöneticilerin 31,000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışan yöneticilerin yıllarca denetleyen konumda olmaları ve artık emeklilik yaşlarının yaklaşmış olması nedeniyle klasik denetlenmeye ihtiyaçları olmadığını düşünmeleri, diğer hizmet sürelerindeki

öğretmen ve yöneticilere göre anlamlı farkın oluşmasında etken olmuş olabilir. Bahsedilen hizmet süresindeki yöneticilerin denetlemeyi rehberlik ve yeniliklerden haberdar olma yönünde görmeleri farkı oluşturan etken olabilir.

TABLO 4.5.6

OMY Yaklaşımının (Eğitim-Öğretim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları

Eğitim- Öğretim		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	11.656	5	2.331	36.688	.000
	Gruplariçi	25.162	396	.064		
	Toplam	36.818	401			
Hizmet Süresi	Gruplararası	34.212	5	6.842	.968	.437
	Gruplariçi	2799.628	396	7.070		
	Toplam	2833.841	401			

Tablo 4.5.6'ya baktığımızda, OMY yaklaşımının eğitim-öğretim toplam puanları ile hizmet süresine arasında (sig=0.437), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları (sig=0.00) ile hizmet süresine arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.5.4'e baktığımızda, Tablo 4.5.3'ten de anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının(eğitim-öğretim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin algıları hizmet sürelerine göre 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında alfa değeri=0.05'e göre aralarında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin hizmet sürelerine göre eğitim-öğretim alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.5.7 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Eğitim-Öğretim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Hizmet süresi	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
5 yıl ve daha az	Öğretmen	21,0244	2,84573	82
	Yönetici			
6-10 yıl	Öğretmen	21,2469	2,14785	81
	Yönetici			
11-15 yıl	Öğretmen	21,4444	2,84076	90
	Yönetici	22,0000	2,00000	3
16-20 yıl	Öğretmen	21,1429	3,23857	56
	Yönetici	21,7500	1,70783	4
21-25 yıl	Öğretmen	21,0571	2,12745	35
	Yönetici	22,8333	2,24958	12
26 yıl ve üzeri	Öğretmen	21,7647	2,96920	17
	Yönetici	22,3182	1,93677	22

Tablo 4.5.7’de de görüldüğü gibi 21-25 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin denetim puanları ortalaması 21.0571 ve yöneticilerin 22.8333 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin denetim puanları ortalamaları 21.7647 ve yöneticilerin 22.3182 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Hizmet yıllarına göre mesleğinin sonlarında olan 21-25 yıllık ve 26 ve üzeri yıllık yöneticilerin emekliliklerine de yaklaşmış olduklarından dolayı eğitim-öğretim

alt ölçeğine verdikleri önemin daha da artmış olduğu düşünülebilir. Ödül verme ve alma konusunda eksiklikler olduğunu daha birikimli bir şekilde hissetmeleri anlamlı farkın oluşmasında diğer bir etken olmuş olabilir. Vizyon ve misyon belirleme ve uygulama konusunda son yıllarda teorik bilgi olarak beslenen yöneticilerin, bu kavramların mevcut yapılanma içerisinde gerçekleştiremeyeceğine olan inanç eksikliği de bu ölçeğe ilişkin algının belirtilen gruplar lehine olmasına yol açmış olabilir.

TABLO 4.5.8 OMY Yaklaşımının (Katılımcı Karar Alma), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları

Katılımcı Karar Alma		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	11.656	5	2.331	36.688	.000
	Gruplarıçi	25.162	396	.064		
	Toplam	36.818	401			
Hizmet Süresi	Gruplararası	39.722	5	7.944	1.174	.321
	Gruplarıçi	2680.298	396	6.768		
	Toplam	2720.020	401			

Tablo 4.5.8'e baktığımızda OMY yaklaşımının katılımcı karar alma toplam puanları ile hizmet süresine göre (sig=0.321), alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları (sig=0.00) ile hizmet süresi arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.5.4'e baktığımızda, Tablo 4.5.3'ten de anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının(katılımcı karar alma) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin algıları hizmet sürelerine göre 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında alfa değeri=0.05'e göre aralarında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin hizmet sürelerine göre katılımcı karar alma alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.5.9 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Denetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Hizmet süresi	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
5 yıl ve daha az	Öğretmen	15,2683	2,73545	82
	Yönetici			
6-10 yıl	Öğretmen	16,0741	1,84240	81
	Yönetici			
11-15 yıl	Öğretmen	15,6111	2,76289	90
	Yönetici	17,3333	2,30940	3
16-20 yıl	Öğretmen	15,7500	3,09398	56
	Yönetici	15,5000	1,73205	4
21-25 yıl	Öğretmen	15,6857	2,77352	35
	Yönetici	16,6667	2,80692	12
26 yıl ve üzeri	Öğretmen	16,8235	2,29770	17
	Yönetici	15,8182	2,36314	22

Tablo 4.5.9’da da görüldüğü gibi 21-25 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin katılımcı karar alma puanları ortalaması 15,6857 ve yöneticilerin 16,6667 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin katılımcı karar alma puanları ortalamaları 16,8235 ve yöneticilerin 15,8182 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), öğretmenlerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

21-25 yıl arası hizmete sahip yöneticilerin mevcut eğitim sistemindeki bürokratik hantallığı öğretmenlere göre daha fazla hissetmeleri, yüklerinin hafifletilmesi gerekliliği düşüncesine yol açmış olabilir. 21-25 yıllık öğretmenlerde

ise yönetime yakın olmaları fakat katılamamalarının getirisi olarak tepkisel bir düşüncenin ürünüyle anlamlı fark çıkmış olabilir.

TABLO 4.5.10 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları

Bütçe		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	11.656	5	2.331	36.688	.000
	Gruplariçi	25.162	396	.064		
	Toplam	36.818	401			
Hizmet Süresi	Gruplararası	93.332	5	18.666	4.340	.001
	Gruplariçi	1703.166	396	4.301		
	Toplam	1796.498	401			

Tablo 4.5.10'a baktığımızda OMY yaklaşımının bütçe toplam puanları ile hizmet süresine göre ($\text{sig}=0.001$), alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. Bütçe toplam puanları ile göreve arasında ($\text{sig}=0.00$), alfa değeri 0.05'e göre anlamlı bir fark vardır.

TABLO 4.5.11 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Hizmet Süresine İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) süre	(J) süre	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Farkı Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Butcetop	5 Yıl ve daha az	6-10 Yıl	-1.03372	.32488	.074	-2.1202	.0528
		11-15 Yıl	-.97797	.31416	.087	-2.0286	.0727
		16-20 Yıl	-.55163	.35232	.784	-1.7299	.6266
		21-25 Yıl	-.77893	.37942	.520	-2.0478	.4899
		26 Yıl ve üzeri	-1.67855(*)	.40340	.004	-3.0276	-.3295
	6-10 Yıl	5 Yıl ve daha az	1.03372	.32488	.074	-.0528	2.1202
		11-15 Yıl	.05575	.31519	1.000	-.9983	1.1098
		16-20 Yıl	.48210	.35324	.867	-.6992	1.6634
		21-25 Yıl	.25479	.38027	.994	-1.0169	1.5265
		26 Yıl ve üzeri	-.64482	.40420	.769	-1.9966	.7069
	11-15 Yıl	5 Yıl ve daha az	.97797	.31416	.087	-.0727	2.0286
		6-10 Yıl	-.05575	.31519	1.000	-1.1098	.9983
		16-20 Yıl	.42634	.34341	.908	-.7221	1.5748
		21-25 Yıl	.19904	.37115	.998	-1.0422	1.4403
		26 Yıl ve üzeri	-.70058	.39563	.679	-2.0237	.6225
	16-20 Yıl	5 Yıl ve daha az	.55163	.35232	.784	-.6266	1.7299
		6-10 Yıl	-.48210	.35324	.867	-1.6634	.6992
		11-15 Yıl	-.42634	.34341	.908	-1.5748	.7221
		21-25 Yıl	-.22730	.40397	.997	-1.5783	1.1237
		26 Yıl ve üzeri	-1.12692	.42657	.225	-2.5535	.2996
	21-25 Yıl	5 Yıl ve daha az	.77893	.37942	.520	-.4899	2.0478
		6-10 Yıl	-.25479	.38027	.994	-1.5265	1.0169
		11-15 Yıl	-.19904	.37115	.998	-1.4403	1.0422
		16-20 Yıl	.22730	.40397	.997	-1.1237	1.5783

		26 Yıl ve üzeri	-.89962	.44921	.549	-2.4019	.6026
	26 Yıl ve üzeri	5 Yıl ve daha az	1.67855(*)	.40340	.004	.3295	3.0276
		6-10 Yıl	.64482	.40420	.769	-.7069	1.9966
		11-15 Yıl	.70058	.39563	.679	-.6225	2.0237
		16-20 Yıl	1.12692	.42657	.225	-.2996	2.5535
		21-25 Yıl	.89962	.44921	.549	-.6026	2.4019

Tablo 4.5.4'e baktığımızda, Tablo 4.5.3'ten de anlaşılabileceği gibi, OMY yaklaşımının (bütçe) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin algıları hizmet sürelerine göre 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında alfa değeri=0.05'e göre aralarında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin hizmet sürelerine göre eğitim-öğretim alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.5.12 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Bütçe Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Hizmet süresi	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
5 yıl ve daha az	Öğretmen	11,7317	2,13755	82
	Yönetici			
6-10 yıl	Öğretmen	12,7654	1,66036	81
	Yönetici			
11-15 yıl	Öğretmen	12,7222	2,07190	90
	Yönetici	12,3333	1,52753	3
16-20 yıl	Öğretmen	15,7500	3,09398	56
	Yönetici	15,5000	1,73205	4
21-25 yıl	Öğretmen	12,0857	2,42986	35
	Yönetici	13,7500	1,05529	12
26 yıl ve üzeri	Öğretmen	12,6471	2,34364	17
	Yönetici	14,0000	1,23443	22

Tablo 4.5.12’de de görüldüğü gibi 21-25 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin katılımcı karar alma puanları ortalaması 12,0857 ve yöneticilerin 13,7500 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin katılımcı karar alma puanları ortalamaları 12,6471 ve yöneticilerin 14,0000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri yöneticilerin bu yaş gruplarındaki öğretmenlere göre bütçe boyutuna daha fazla önem vermeleri, mali yetersizliklerin okul yönetiminde ne kadar zorluklara yol açtığını yılların getirişiyle yaşayıp, görmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

TABLO 4.5.13 OMY Yaklaşımının (Bütçe), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin Scheffe Test Değerleri

Scheffe

Süre	N	Alfa Değeri= .05	
		1	2
5 Yıl ve daha az	82	11.7317	
16-20 Yıl	60	12.2833	12.2833
21-25 Yıl	47	12.5106	12.5106
11-15 Yıl	93	12.7097	12.7097
6-10 Yıl	81	12.7654	12.7654
26 Yıl ve üzeri	39		13.4103
Sig.		.186	.113

Tablo 4.5.13’e baktığımızda, Tablo 5.11’den de anlaşılabileceği gibi, OMY yaklaşımının (bütçe) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin algıları denetim toplam puanlarına ve hizmet sürelerine göre alfa değeri=0.05’e göre aralarında anlamlı bir farklılık vardır.

Öğretmen ve yönetici ayrımı yapılmaksızın, bütçe alt ölçeği boyutunda hizmet süreleri arasındaki farklar incelendiğinde ise OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin algıları, 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olanlarla 5 yıl ve daha az hizmet süresi olanlar arasında alfa değeri=0.05'e göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Tablo 5.11'de de görüldüğü gibi 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmen ve yöneticilerin, hizmette 5 yıl ve daha az görevde olan öğretmen ve yöneticilere göre bütçe boyutuna ilişkin algılarının olumlu olmasında, bu yaş grubundaki öğretmen ve yöneticilerin meslekteki tecrübelerinin etkisiyle daha fazla mali konularla karşılaşmaları, OMY'nin uygulanması durumunda mali sıkıntılarının çözüleceğine dair inançları etken olmuş olabilir.

TABLO 4.5.14 OMY Yaklaşımının (Özerklik), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları

Özerklik		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	11.656	5	2.331	36.688	.000
	Gruplariçi	25.162	396	.064		
	Toplam	36.818	401			
Hizmet Süresi	Gruplararası	47.567	5	9.513	2.768	.018
	Gruplariçi	1360.960	396	3.437		
	Toplam	1408.527	401			

Tablo 4.5.14'e baktığımızda, OMY yaklaşımının özerklik toplam puanları ile hizmet süresine göre (sig=0.018), alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları (sig=0.00) ile hizmet süresi arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.5.4'e baktığımızda, Tablo 4.5.3'ten de anlaşılabacağı gibi, OMY yaklaşımının(özerklik) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve

yöneticilerin algıları hizmet sürelerine göre 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında alfa değeri=0.05'e göre aralarında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin hizmet sürelerine göre özerklik alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.5.15 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Özerklik Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Hizmet süresi	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
5 yıl ve daha az	Öğretmen	11,9390	1,70943	82
	Yönetici			
6-10 yıl	Öğretmen	12,4568	1,65113	81
	Yönetici			
11-15 yıl	Öğretmen	12,0556	2,30954	90
	Yönetici	13,3333	1,52753	3
16-20 yıl	Öğretmen	12,0536	1,98558	56
	Yönetici	12,0000	1,15470	4
21-25 yıl	Öğretmen	12,5143	1,73835	35
	Yönetici	13,1667	1,26730	12
26 yıl ve üzeri	Öğretmen	13,2941	1,49016	17
	Yönetici	12,8182	1,36753	22

Tablo 4.5.15'de de görüldüğü gibi 21-25 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin özerklik puanları ortalaması 12,5143 ve yöneticilerin 13,1677 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin katılımcı karar alma puanları ortalamaları 13,2941 ve yöneticilerin 12,8182 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), öğretmenlerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Özerklik alt boyutuna ilişkin 26 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin mesleklerinin sonlarına ve emekliliklerine yaklaşımları ve yönetici pozisyonunda olmamaları, OMY'nin uygulanması ile birlikte kurulacak olan Eğitimde Standartları Belirleme Kurulunda görev alarak işdoyumlarını artıracığına yönelik inançlarından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmen ve yönetici ayrımı yapılmaksızın, özerklik alt ölçeği boyutunda hizmet süreleri arasındaki farklar incelendiğinde ise, okul merkezli yaklaşımın (OMY) özerklik toplam puanları ile hizmet süresine göre ($\text{sig}=0.018$), alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Yıllarca merkezden yönetilmenin verdiği etkiyle meslekteki işdoyumunu düşen öğretmen ve yöneticilerin özerklik anlayışının hayata geçmesiyle, kurumlarına karşı sorumluluklarının da artacağı olan inançları anlamlı farkın çıkmasında etken olmuş olabilir.

TABLO 4.5.16 OMY Yaklaşımının (Genel Yönetim), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları

Genel Yönetim		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	11.656	5	2.331	36.688	.000
	Gruplariçi	25.162	396	.064		
	Toplam	36.818	401			
Hizmet Süresi	Gruplararası	23.410	5	4.682	1.483	.194
	Gruplariçi	1249.923	396	3.156		
	Toplam	1273.333	401			

Tablo 4.5.16'ya baktığımızda, OMY yaklaşımının genel yönetim toplam puanları ile hizmet süresine göre ($\text{sig}=0.194$), alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları ($\text{sig}=0.00$) ile hizmet süresi arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.5.4'e baktığımızda, Tablo 4.5.3'ten de anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının(genel yönetim) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve

yöneticilerin algıları hizmet sürelerine göre 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında alfa değeri=0.05'e göre aralarında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin hizmet sürelerine göre özerklik alt ölçeğine ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.5.17 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Genel Yönetim Alt Ölçeğine İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Hizmet süresi	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
5 yıl ve daha az	Öğretmen	11,9634	1,86882	82
	Yönetici			
6-10 yıl	Öğretmen	12,4198	1,53186	81
	Yönetici			
11-15 yıl	Öğretmen	12,2444	2,02407	90
	Yönetici	12,6667	,57735	3
16-20 yıl	Öğretmen	12,3214	1,84989	56
	Yönetici	12,7500	1,50000	4
21-25 yıl	Öğretmen	12,4286	1,78697	35
	Yönetici	13,0000	1,41421	12
26 yıl ve üzeri	Öğretmen	12,8824	1,76360	17
	Yönetici	12,7273	1,27920	22

Tablo 4.5.17'de de görüldüğü gibi 21-25 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin özerklik puanları ortalaması 12,4286 ve yöneticilerin 13,0000 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin özerklik puanları ortalamaları 12,8824 ve yöneticilerin 12,7273 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), öğretmenlerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

21-25 yıl arası hizmet süresi olan yöneticilerin 26 yıl ve üzeri öğretmen ve yöneticilere göre genel yönetime ilişkin algılarında anlamlı bir fark yaratacak büyüklükte ortalamaya sahip olmamaları, bu yaş grubundaki yöneticilerin meslekteki son yıllarına girmelerine bağlı olarak kendi ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda hizmetiçi eğitim kursu almaları gerektiğini düşünmeleri etken olmuş olabilir.

26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler ise katılımcı yönetim, geliştirici ve rehberlik edici vb yönetici özelliklerine sahip olmayan yöneticiler tarafından yönetilmekten bıkmış olabileceklerinden dolayı OMY yaklaşımının bu ölçeğine ait ortalamalarının yüksek çıkmasında etken olmuş olabilir.

TABLO 4.5.18 OMY Yaklaşımının (Sorular Toplam Puanına Göre), Görev ve Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları

Sorular Toplam		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Görev	Gruplararası	11.656	5	2.331	36.688	.000
	Grupları içi	25.162	396	.064		
	Toplam	36.818	401			
Hizmet Süresi	Gruplararası	1366.384	5	273.277	2.200	.054
	Grupları içi	49186.643	396	124.209		
	Toplam	50553.027	401			

Tablo 4.5.18'e baktığımızda, OMY yaklaşımının sorular toplam puanları ile hizmet süresine göre (sig=0.054), alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark yoktur. İlkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları (sig=0.00) ile hizmet süresine arasında alfa değeri 0.05'e göre aralarında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.5.4'e baktığımızda, Tablo 4.5.3'ten de anlaşılacağı gibi, OMY yaklaşımının(sorular toplam puanları) ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin algıları hizmet sürelerine göre 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında alfa değeri=0.05'e göre aralarında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu farkın hangi görev türünden kaynaklandığını bulmak amacıyla, öğretmen ve yöneticilerin hizmet sürelerine göre, sorular toplam puanlarına ilişkin algılarını gösteren ortalama değerlere aşağıda yer verilmiştir.

TABLO 4.5.19 Öğretmen Ve Yöneticilerin Hizmet Sürelerine Göre Sorular Toplam Puanlarına İlişkin Algılarını Gösteren Ortalama Değerler

Hizmet süresi	Görev Türü	$\bar{X}$	s	N
5 yıl ve daha az	Öğretmen	101,4756	11,89483	82
	Yönetici			
6-10 yıl	Öğretmen	104,7037	8,67676	81
	Yönetici			
11-15 yıl	Öğretmen	104,3222	12,31591	90
	Yönetici	107,6667	8,50490	3
16-20 yıl	Öğretmen	103,3036	13,26776	56
	Yönetici	105,2500	7,71902	4
21-25 yıl	Öğretmen	103,7143	9,93677	35
	Yönetici	110,1667	8,89160	12
26 yıl ve üzeri	Öğretmen	107,6471	12,27264	17
	Yönetici	108,6818	7,34449	22
Toplam	Öğretmen	103,7008	11,45373	361
	Yönetici	108,7073	7,74998	41

Tablo 4.5.19’da da görüldüğü gibi 21-25 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin sorular toplam puanları ortalaması 103,7143 ve yöneticilerin 110,1667 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır. 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin sorular toplam puanları ortalamaları 107,6471 ve yöneticilerin 108,6818 olup, üstte bulunan istatistiksel olarak anlamlı farklılık (sig=0.00), yöneticilerin ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratacağı büyüklüktedir şeklinde algılanmaktadır.

Sorular toplam puanına göre 21-25 ve 26 yıl ve üzeri yöneticilerin algılarının öğretmenler göre yüksek çıkması, okul merkezli yönetimin ilkokullarda uygulanması durumunda merkezi yönetim etkisinin azalacağı ve işdoyumlarının artarak okul yönetiminde daha etkin kararlar alabilecekleri yönündeki inançlarından kaynaklanıyor olabilir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 Sonuçlar

5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar:

OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algılarında, okul türünün anlamlı bir farklılık oluşturan etken olmadığı görülmüştür.

Görev türü değişkeni açısından bakıldığında ise anlamlı bir fark oluşturan etken olduğu görülmüştür. Anlamlı fark tüm alt ölçeklerde meydana gelmiştir. Anlamlı farkın olduğu alt ölçeklerdeki ortalamalara bakıldığında, yönetici algılarının öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar:

OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları, yaş ve göreve göre denetim alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Görev değişkeni eğitim-öğretim, katılımcı karar alma, bütçe, özerklik, genel yönetim alt ölçeklerinde anlamlı bir fark oluşturan etkidir. Anlamlı farklılığın olduğu alt ölçeklerdeki ortalamalara bakıldığında, eğitim-öğretim, bütçe, özerklik, genel yönetim alt ölçeklerindeki 41-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri yöneticilerin algılarının, bu yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Katılımcı karar alma alt ölçeğindeki ortalamalar, 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin algılarının yöneticilere göre yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcı karar alt ölçeğinde, öğretmen ve yönetici ayrımı yapmaksızın 41-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmen ve yöneticilerin algıları, diğer yaş grubundaki öğretmen ve yöneticilere göre yüksek bulunmuştur.

5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar:

OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları mezun olunan okul ve göreve göre tüm alt ölçeklerde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Mezun olunan okul türüne göre; denetim, eğitim – öğretim, katılımcı karar alma ve özerklik alt ölçeklerinde önlisans mezunlarının algılarının diğer mezun olunan okul türlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bütçe ve genel yönetim alt ölçeklerindeki ortalamalara bakıldığında ise TÖK veya Akademisi mezunlarının algılarının diğer mezun olunan okul türlerine göre yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Mezun olunan okuldaki göreve göre; denetim, bütçe ve özerklik alt ölçeklerinde ortalamalara bakıldığında lisans mezunu yöneticilerin algılarının diğer mezun olunan okul türlerindeki öğretmen ve yöneticilere göre yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Eğitim-öğretim ve genel yönetim alt ölçeklerindeki ortalamalarda ise TÖK mezunu yöneticilerin algılarının diğer mezun olunan okul türlerindeki öğretmen ve yöneticilere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcı karar alma ölçeğine ise önlisans mezunu öğretmenler ve lisans mezunu yöneticiler daha yüksek düzeyde katılmışlardır.

5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar:

OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yönetici algıları görev türüne göre, eğitim-öğretim, bütçe ve özerklik alt ölçeklerinde anlamlı bir fark oluşturan etken olarak görülmüştür. Anlamlı farklılığın olduğu eğitim-öğretim, bütçe ve özerklik alt ölçeklerindeki ortalamalara bakıldığında, yönetici algılarının öğretmenlere göre daha olumlu olduğu görülmüştür.

5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar:

OMY yaklaşımının ilkokullarda uygulanabilirliğine yönelik öğretmen ve yöneticilerin hizmet süresindeki algıları göreve göre tüm alt ölçeklerde anlamlı bir fark oluşturan etken olarak görülmüştür. Anlamlı farkın oluştuğu denetim, eğitim-öğretim ve bütçe alt ölçeklerindeki ortalamalara bakıldığında, 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri hizmet süresinde yönetici konumunda olanların, diğer hizmet sürelerindeki meslektaşlarına göre algılarının daha yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcı karar alma, özerklik ve genel yönetim alt ölçeklerinde ise 21-25 yıl hizmet süresinde yönetici konumunda olanların ortalamalarının, aynı hizmet süresindeki öğretmenlere göre ve 26 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin ortalamalarının aynı hizmet süresindeki yöneticilere göre yüksek olduğu saptanmıştır.

5.2 Tartışma

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak, araştırmanın konusu ile ilgili daha önceki bazı araştırmaların sonuçları ile karşılaştırmalara ve bazı tartışmalara yer verilmiştir.

Merkezileşmiş yönetimlerin toplumun değişen ihtiyaçlarına etkin ve hızlı bir şekilde cevap vermeyişi, yerinden yönetim ve yerelleşmeyi gündeme getirmiştir. Yönetim alanında geçmişten günümüze süregelen yerelleşme çabaları eğitim alanında da kendini hissettirmiştir. Amerika başta olmak üzere birçok ülkede okulların yerinden yönetimini sağlamak için birçok araştırma yapılmış ve bu araştırmalara paralel olarak okullarda uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmalarda, okul merkezli yönetim yaklaşımı ile ilgili çalışmaların önemli bir yer tuttuğunu söyleyebiliriz. Okul merkezli yönetim yaklaşımı üzerine yapılan araştırmalarda, bu yönetim yaklaşımının uygulandığı okullarda ne ölçüde başarılı olduğu, uygulamada karşılaşılan zorluklar ve okul merkezli yönetimin başarıya ulaşması için gerekenler vb. konular üzerinde durulmuştur.

Kowalski tarafından, Indiana ve Minesota'da 149 okul müdürüne okul merkezli yönetim ile ilgili anket uygulanmış, araştırmaya katılan müdürlerin %88'i aşağıda belirtilen ifadelerle katılmıştır (Aytaç'tan alıntı, 2000:17):

1. Okul merkezli yönetim, geçerli bir okul yönetimi kavramıdır.
2. Eğitim sisteminde anlamlı bir değişim eyalet ve bölge düzeyinden çok, okul düzeyinde gerçekleştirilebilir.
3. Okul merkezli yönetimde katılım, öğretmenlerin yüksek düzeyde sorumluluk almalarını teşvik eder.

Bu sonuçlar ile araştırmamızda elde edilen bulguların örtüştüğünü söyleyebiliriz. Araştırmanın alt ölçeğinde yer alan özerklik boyutuna ilişkin yönetici ve öğretmen algılarına bakıldığında, yukarıdaki araştırma sonuçlarına benzer şekilde, özerklik boyutunun uygulanabilirliğine ilişkin yöneticilerin algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Cheung ve Cheng (2002) tarafından Hong Kong'taki üç ilköğretim okulunda yapılan araştırmada, okul düzeyinde gruptaki öğretmenlerin kendini yönetme uygulamalarındaki çalışmalarla, okul performansının olumlu etkilendiği ve okul performansının arttığı sonucunu ortaya çıkarmıştır (Roşan'dan alıntı, 2006:64). Bu sonucun, araştırma ölçeğinde yer alan katılımcı karar alma boyutundaki ifadeler ve katılımcı karar almaya ilişkin verilen cevaplar ile örtüştüğünü söyleyebiliriz.

Okul merkezli yönetim ile ilgili yapılan araştırmalara genel olarak bakıldığında, OMY yaklaşımının uygulandığı okullarda başarıyı artırdığı görülmektedir. Bunun yanında yapılan bazı araştırmalarda OMY yaklaşımının okul personeli tarafından benimsenmemesi, personelin rolleriyle ilgili yetki ve sorumluluklarının açıkça ifade edilmemesi vb. olumsuz durumlarla karşılaşıldığında OMY yaklaşımı ile istenilen sonuçlara ulaşılamadığı gerçeği de ortaya konmuştur.

Alt problemlerde incelenen OMY ile ilgili alt ölçeklere göre, öğretmen ve yöneticilerin algıları genel olarak incelendiğinde, OMY yaklaşımını okullarında uygulanabilir gördükleri kanısına varılmaktadır. Bu nedenle okullara bütçe, müfredat, çalışanların mesleki gelişimi gibi alanlarda karar alma yetkisinin verilmesinin, okulların başarısı üzerinde olumlu bir etki oluşturacağı düşünülebilir. Bu açıdan bakıldığında yönetici ve öğretmenlerin algılarının sonucunda oluşan araştırma bulgularının, örneklemin alındığı evrene genellenebilir nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderliği davranışları üzerine yaptığı araştırmada Şişman(2002) Türkiye’de eğitimin ve okulların amaçları, ilgili mevzuatta önceden belirlendiğini, bu amaçların, genelde soyut ifadeler olup yoruma ve geliştirmeye açık olduğunu belirtmiştir. Ayrıca eğitimde program hazırlama ve amaç belirlemenin, sadece belirli kurum ve kişilerin bir işlevi olmadığı ve amaç belirlemede geniş ölçüde bir katılımın ve uzlaşmanın sağlanmış olmasının, amaçların gerçekleşme şansını arttırabileceği görüşünü ileri sürmektedir. Bu görüş, araştırmada kullanılan okul merkezli yönetimin, eğitim – öğretim ve katılımcı karar alma boyutları ile paralellik göstermektedir.

Roşan(2006) tarafından yapılan araştırmada, okul temelli yönetim yaklaşımının ilköğretim okullarında uygulanabilirliğine ilişkin algılamalarında, görev türünün bütçe alt ölçeği açısından anlamlı bir farklılık oluşturan etken olduğu görülmüştür. Anlamlı farkın olduğu bütçe boyutundaki ortalamalara bakıldığında, yönetici algılarının öğretmenlere oranla daha olumlu olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar ile araştırmamızda elde edilen bulguların örtüştüğünü söyleyebiliriz. Araştırmanın alt ölçeğinde yer alan bütçe boyutuna ilişkin yönetici ve öğretmen algılarına bakıldığında, yukarıdaki araştırma sonuçlarına benzer şekilde, bütçe boyutunun uygulanabilirliğine ilişkin yöneticilerin algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

IV. Milli Eğitim Şurası 2005 yılında yapılmıştır. Şuranın “Bakanlık Teşkilatının Yeniden Yapılandırılması” ile ilgili kısmında; yerinden yönetim kavramı tanımlanmış ve yerinden yönetimin uygulanması için gerekli olan okul yönetim kurulu, okul akademik kurulu ve rehberlik ve psikolojik hizmetler birimi kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. İlgili tüm kesimlerden temsilcilerin katılacağı (herhangi bir kesmin gereğinden fazla temsil edilmemesine dikkat edilerek) danışma nitelikli kararlar üretebilecek, her bölgede bir “Bölge Eğitim Kurulu” kurulabilir ifadesine de yer verilmiştir(Çağlar,Reis 2007: 278). Bakanlığın en yüksek karar alma organında, belirtilen bu saptamaların, yapılan araştırmanın özerklik ve katılımcı karar alma boyutlarında belirtilen ifadeler ile uyum gösterdiğini görmekteyiz.

Bucak(2000) “Eğitimde Yerelleşme” adlı araştırmasında, merkezi örgüt personelinde, merkezi yetkilerin taşraya devredilmesi yönünde olumlu bir eğilimin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonucun, yapılan bu araştırmadaki alt ölçeklerde yer alan yerelleşme ve yetki devrine yönelik elde edilen bulgularla paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz.

Nır(2002) tarafından yapılan çalışmada, okullarda okul temelli yönetim süreçlerinin uygulanması ile birlikte, okul düzeyinde özerklik ve yetkinin arttığı sonucu ortaya çıkmıştır(Aktaran Roşan, 2006) Bu durum, araştırmanın özerklik boyutuna ilişkin elde edilen bulgularla örtüştüğünü göstermektedir.

Somech (2002) tarafından 99 ilköğretim okulu müdürü üzerinde yapılan araştırmada, okul müdürlerinin katılımlı karar vermeyi benimsedikleri, okullarında kullanmayı istedikleri ve katılımlı karar vermeyi destekledikleri sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu sonucun, araştırma sonucunda elde edilen genel yönetim alt ölçeği bulguları ile paralellik gösterdiğini görmekteyiz.

Yukarıda belirtilen araştırma sonuçlarına genel olarak baktığımızda, ülkemizde eğitimde yerelleşme, yerel birimlere yetki devri, öğretmenlerin alınan

kararlara katılması gibi konularda, öğretmen ve yöneticilerin istekli olduğu görülmektedir.

Özerklik ve katılımcı karar alma temelinde şekillenen okul merkezli yönetime ilişkin, ülkemizdeki öğretmen ve yöneticilerin, diğer ülkelerdeki meslektaşları gibi olumlu düşüncelere sahip olması, çalışanların yeni bir arayış içerisinde olduğunun göstergesi olabilir. Bu durum, okul merkezli yönetimin yaklaşımının ülkemizde uygulanması durumunda, ilkokullarda uygun bir zeminin varolduğu ve böyle bir yönetim yaklaşımının öğretmen ve yöneticiler tarafından destekleneceği şeklinde yorumlanabilir.

Okul merkezli yönetim yaklaşımı ile; okullarımızın bütçe, eğitim programları ve personel alanlarında daha bağımsız bir yapıya dönüşebileceğini, öğretmen, öğrenci ve velilerin okullarda daha etkin bir rol oynamasında önemli kazançlar sağlayacağını söyleyebiliriz.

Okul merkezli yönetim yaklaşımına genel olarak bakıldığında, okul ile ilgili yönetim, eğitim-öğretim, bütçe, personel gibi konularda karar verme yetkisinin, okulun paydaşlarının (yönetici, öğretmenler, öğrenciler, çevre halkı vb.) oluşturduğu bir yönetim kuruluna bırakıldığı görülmektedir. Ancak bu devredilen yetkinin genişliği okulun bulunduğu çevrenin şartlarına göre değişebilmektedir.

Okul merkezli yaklaşım, gerektiği şekilde okullarda eğitim-öğretimi geliştirme amacıyla kullanıldığında, ülkemizin eğitim sistemine büyük faydalar sağlayabilir. Ancak ülkemizin üniter yapısının göz önünde bulundurulmasında fayda vardır. Bu yönetim anlayışı ile özerk bir yapılanmaya gidilerek, okullara geniş yetkiler verilmesi, okulların denetimsiz bırakılması olarak düşünülmemelidir. Oluşturulacak olan çerçeve programlarla, okulların dikkat etmesi gereken hususlar ortaya konularak, bu yönetim anlayışının amacından sapmasının önüne geçilebilir. Dolayısıyla yurt dışındaki örneklerin aynı şekliyle kendi sistemimize uyarlanması bazı riskler

taşıyabilir. Bu bakımdan kendi ülkemizin gerçeklerine uygun bir yaklaşımın geliştirilmesi ve model olarak denenmesi gerekmektedir.

5.3 Öneriler

Araştırmanın bulgularına göre, uygulayıcılara ve araştırmacılara aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

5.3.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Okulla ilgili kararlar alınırken, işbirliğine önem verilerek, okul içindeki paydaşların, yönetimle ilgili kararlarda görüş belirtmelerinin teşvik edilmesi ve desteklenmesi sağlanmalıdır.
2. İlkokullarda görev yapan yöneticilerin, katılımcı yönetim ve liderlik nitelikleri yönünden kendilerini geliştirmeleri gereklidir.
3. Okul merkezli yönetime uygun bir geçiş ortamı yaratmak amacıyla, OMY'nin bazı bölümlerinin deneme amaçlı olarak uygulaması yapılabilir. (Okul merkezli bütçe gibi)
4. OMY'ye geçişte bazı ölçütleri belirleyen ve OMY dışında kalan okulların işleyişiyle ilgili ölçütleri ortaya koyan ulusal bir özerk kurul oluşturulabilir.
5. Okul yönetim kurulları oluşturularak, merkezde toplanan yetkilerin bir kısmının, yerinden yönetim ve denetim etkinliklerini sürdürecektir söz konusu kurullara aktarılması sağlanmalıdır.

6. Denetim birimlerinin, hatalı çıktıları tespit edip belirlemesi yerine, hataları daha oluşmadan tespit edip gerekli önlemleri alan birimler haline getirilmesi sağlanmalıdır.
7. Okul yönetim kurullarının görev, yetki, kuruluş, işleyiş ve denetim esasları, Eğitim Bakanlığı, konuyla ilgili akademisyenler ve ilgili eğitim sendikalarının oluşturacakları özel bir komisyon tarafından tanımlandıktan sonra yasallaşma süreci başlamalıdır.

5.3.2 Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Okul merkezli yönetimin uygulanabilirliği, öğrenci veya veli algılarına dayalı olarak araştırılabilir.
2. Araştırmada belirtilen her bir alt ölçeğine ilişkin kapsamlı araştırmalar yapılabilir.
3. OMY'nin uygulanabilirliği, bölgeler arasındaki öğretmen ve yönetici algılarına dayalı olarak karşılaştırmalı şekilde yapılabilir.
4. Öğretmen ve yöneticilerin OMY'nin uygulanabilirliğine ilişkin algıları nitel araştırma yöntemi (görüşme) kullanılarak tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

AYTAÇ, Tufan.(2000). **Okul Merkezli Yönetim**, Ankara:Nobel Yayıncılık.

AYTAÇ,Tufan.(2006). *Okul Merkezli Bütçe. Milli Eğitim Dergisi.*
<http://egitek.meb.gov.tr/bülten/evt/evt6/evt2.html>.) (18-10-2007).

BALCI,Ali.(2002) **Etkili Okul, Okul Geliştirme Kuram Uygulama ve Araştırma**.Ankara: Pegem A Yayınları.

BALCI,Ali.(2004). **Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler**,Ankara:Pegem A Yayınları.

BAŞARAN, Ethem. (2000). **Eğitim Yönetimi (Nitelikli Okul)**. Ankara: Feryal Matbaası.

BEDEIAN,Arthur.(1993). *Management For Worth*. The Pryden Pres

BRİGSS,K and WOHLSTETTER,P (2003). *Key Elements of a Successful School Based Management Strategy*. School Effectiveness and School Improvement. Vol.14, No.3,pp.351-372

BROWN and COOPER.(2007).

BUCAK, Esengül B. (2000). **Eğitimde Yerelleşme**. Ankara: Detay Yayıncılık.

BURSALIOĞLU,Ziya.(2002). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem A Yayınları

CHAPMAN,Denny (1990). *School Based Decision-MakingManagement*. London. The Falmer Press.

ÇAĞLAR, Mehmet ve REİS, Osman (2007). **Çağdaş ve Küryerel Eğitim Planlaması**. Ankara: Pegem A Yayınları.

ERDOĞAN,İrfan(2004). **Okul Yönetimi Öğretim Liderliği**. İstanbul. Sistem Yayıncılık.

GÜÇLÜ,Nezahat (2000). *Okula Dayalı Yönetim*. **Milli Eğitim Dergisi**.145,45-48

HADDERMAN,M. (2002). **School Based Budgeting**

KABADAYI, R. (1982). **Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi Hacettepe Üniv.Sosyal Bil.Ent.

KARASAR,Niyazi.(2005). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. İstanbul: Nobel Yayınları.

KOÇAK,Yasemin.(1995). **Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü Yöneticilerinin Yerelleşme Konusundaki Görüşleri**. Yayınlanmamış Doktora Tezi.Ankara.

KTÖS(2000). **“Kıbrıs’ta 2000’li Yılların Eğitim Modeli”** Lefkoşa. Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası Yayınları

LANE J.J Walberg. HJ Site Based Managed Schools

LİONTON,L.B ve LASHWAY ,L(1997). **Shared Decision Making, School Leadership Handbook For Excellence**. Oregon. University Of Oregon Press.

MEKB, (2005) **“Kıbrıs Türk Eğitim Sistemi”** Lefkoşa: Talim Terbiye Dairesi

Nır, A.E.(2005). School Parents Relationship in the Era of School Based Management: Hormon yor Conflict? Leadership and Policy in Schools.

OSWALD,John (1997). **School Based Management School Leadership Handbook For Excellence.** Üniversity Of Oregon.

ÖNCÜL,Remzi.(2000). **Eğitim Bilimleri Sözlüğü.** İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

ÖZDEN,Yaşar.(1998). **Eğitimde Dönüşüm, Yeni Değerler ve Oluşumlar.** Ankara. Pegem A Yayınları.

ÖZDEN, Yüksel.(2005). **Eğitimde Yeni Değerler.** Ankara: Pegem Yayınları.

PETERSON,David.(1991). **School Based Management and Student Performance.** England. Oxford Press.

SOMECH,A.(2002). Explicating the Comlexity of Particative Management: An Investigation of Multiple Dimensions. Educational, Administration Quarterly 38.

ŞİŞMAN, M. (2002). **Öğretim Liderliği.** Ankara: Pegem A Yayıncılık.

USLUEL.K.Y. (1995). **MEB Merkez Örgütü Yöneticilerinin Yerelleşme Konusundaki Görüşleri.** H.Ü. Sosyal Bil. Ent. Basılmamış Doktora Tezi.

WOHLSTETTER,P. (1995). *Getting School Based Management Right: What Works and What Doesn't.* Phi Delta Kapan. Vol.77,No.1 Sep,pp 22-26

YALÇINKAYA,Münevver. (2004). *Okul Merkezli Yönetim.* **Ege Eğitim Dergisi.**

YEMENİCİ,H.(2001). **Okula Dayalı Yönetim(Eskişehir İli Örneği).** Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

EKLER

EK-1

KKTC MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI İLKÖĞRETİM DAİRESİ
MÜDÜRLÜĞÜ ONAY YAZISI



EK-1

KUZAY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı: İÖD.0.00-P.P.2315/07

Lefkoşa

15.5.2007

Sn. Mustafa Eriç
Mehmetçik İlkokulu
İskele.

“Okul Merkezli Yönetim ile İlgili Özel ve Devlet İlkokullarında Bulunan Yönetici ve Öğretmenlerin Hazırbulunuşluk Düzeyleri” konulu anket soruları Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş ve uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir.

Anketi uygulamadan önce okul müdürlükleri ile temas kurulması ve uygulama tamamlandıktan sonra da anket sonuçlarının Müdürlüğünüze ve Talim Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne iletilmesi hususunda bilgilerinizi saygı ile rica ederim.


Hatice Düzgün
Müdür

/BD

Tel (90) (392) 228 3136 - 228 6893

Fax (90) (392) 227 6599

E-mail meb@mebnet.net

Lefkoşa-KKTC

EK-2**ANKET SORULARI**

ÖLÇEK FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma ile ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, okul merkezli yönetim ile ilgili hazırbulunuşluk düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır: I. Bölümde kişisel bilgiler, II. Bölümde görüşlerinizi belirtmeniz istenmektedir.

Yukarıdaki amaca ulaşmamız ancak sizlerin bu anketteki tüm soruları tam ve doğru cevaplama ile mümkündür.

Elde edilen veriler sadece araştırma amacıyla kullanılacak, başka bir amaçla kullanılmayacaktır.

Bu konuda göstereceğiniz ilgiye teşekkür eder, saygılar sunarım.

Mustafa Eriç
YDÜ Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I
KİŞİSEL BİLGİLER

1. Çalıştığınız Kurum	4. Okulunuzda yaptığınız görev
☐ Özel	☐ Öğretmen
☐ Devlet	☐ Yönetici

2. Yaşınız	5. Meslekteki toplam hizmet süreniz
☐ 25 ve daha az	☐ 5 yıl ve daha az
☐ 26 – 30 arası	☐ 6 - 10 yıl
☐ 31 – 35 arası	☐ 11 – 15 yıl
☐ 36 – 40 arası	☐ 16 – 20 yıl
☐ 41 – 45 arası	☐ 21 – 25 yıl
☐ 46 ve üzeri	☐ 26 yıl ve üzeri

3. En son mezun olduğunuz okul
☐ Türk Öğretmen Koleji veya Akademisi
☐ Ön Lisans
☐ Lisans
☐ Lise
☐ Diğer (belirtiniz).....

II. BÖLÜM

Yönerge: Aşağıda okul merkezli yönetim ile ilgili sorular verilmiştir. Lütfen size uyan seçeneği yukarıda yazılanlara bakarak "X" şeklinde işaretleyiniz.	DÜŞÜNCELER				
	Çok kötü olur	Kötü olur	Fikrim yok	İyi olur	Çok iyi olur
1. İlkokullarda, yönetici, öğretmen, veli, öğrenci, sivil toplum örgütleri ve üniversite temsilcilerinden oluşan; üyeleri eşit oy hakkına sahip, özerk yapıda bir "Okul Yönetim Kuruluna" geçilmesi.	O	O	O	O	O
2. Yönetim kuruluna bağlı, alt kurulların (okulda görevli öğretmen ve yöneticilerden) oluşturulması, kurullara seçim yoluyla, üye belirlenmesi ve bu kurullarda "Okul Yönetim Kurulunun" nihai kararına temel oluşturacak, eğitim ve okulla ilgili ara kararların alınabilmesi	O	O	O	O	O
3. Okullara yönelik eğitim standartlarını belirleyen bağımsız ulusal bir üst kurulun oluşturulması. (Örneğin; Eğitimde Standartları Belirleme Kurulu)	O	O	O	O	O
4. Okul Merkezli Yönetime, (OMY) geçiş için bazı ön koşulların belirlenmesi ve bu ön koşulları (standartları) karşılayan okulların, OMY uygulamasına geçişini Eğitimde Standartları Belirleme Kurulunun (ESBK) yapması	O	O	O	O	O
5. Öğretmenlerin alt kurullarda (komisyonlarda ürettikleri proje ve programlarla okul yönetim kurulunun gündemini şekillendirmesi böylece alınan kararlarda etkin bir konuma gelmesi	O	O	O	O	O
6. Öğrencilerin seçtikleri temsilciler aracılığıyla yönetim kurulu ve alt kurullarda temsil edilmesi	O	O	O	O	O
7. Genel müfredat temel alınmak kaydıyla, okulun bulunduğu çevrenin kültürel, sosyo-ekonomik ve coğrafi ihtiyaçlarına uygun, eğitim ve öğretim programlarını da uygulayabilmesi	O	O	O	O	O
8. Okul toplumunca desteklenen, okulun; varolma sebebini açıklayan <u>misyonun</u> ; gelecekte ulaşmak istenen yeri belirten <u>vizyonun</u> ; gerekli ve kaliteli öğretilerini belirten <u>temel değerlerin</u> oluşturulması	O	O	O	O	O
9. Misyon, vizyon ve temel değerlerden oluşan, okulun kısa, orta ve uzun vadede ulaşmayı hedeflediği yere gidişte rehberlik edebilecek esnek (değişime açık) stratejik planların okul yönetimleri tarafından yapılması	O	O	O	O	O
10. Okulun, öğrencilerin bireysel farklılık, ilgi ve hazırbulunuşluk düzeylerini dikkate alarak, eğitim içeriğinde özgün değişiklikler-eklemeler yapabilmesi	O	O	O	O	O
11. Merkezdeki bakanlık birimlerinin küçültülerek, eğitim ile ilgili genel yasaların ve kriterlerin belirlendiği denetim, koordinasyon ve rehberlik birimleri haline getirilmesi	O	O	O	O	O

Yönerge: Aşağıda okul merkezli yönetim ile ilgili sorular verilmiştir. Lütfen size uyan seçeneği yukarıda yazılanlara bakarak "X" şeklinde işaretleyiniz.	DÜŞÜNCELER				
	Çok kötü olur	Kötü olur	Fikrim yok	İyi olur	Çok iyi olur
12. MEB'in,okulların,öğrenci sayısı ve özel ihtiyaçlarını dikkate alarak her yıl öğrenci başına yaptığı harcamayı,okullara doğrudan nakit olarak aktarması.	O	O	O	O	O
13. Okulun, bütçe tahsisatı dışında,gelir kaynakları oluşturarak (bağış alma,kantin gelirleri,kurs açma,otopark vb.) bunları doğrudan kullanabilmesi	O	O	O	O	O
14. Okulun,yönetim kurulu aracılığı ile en az %75'ni bağımsız olarak kullanabildiği bir bütçeye sahip olması	O	O	O	O	O
15. Çalışanlarının mesleki gelişimi ve ilerlemesine katkı sağlayacak hizmetiçi eğitim programlarını okulun kendisinin belirlemesi ve bu amaçla özel sektörden hizmet satın alabilmesi	O	O	O	O	O
16. Okula ait genel hizmetlerde (ek bina,onarım,temizlik,güvenlik vb.) Okul yönetim kurulunun bağımsız kararlar alması.	O	O	O	O	O
17. Mezun öğrencilerin üst eğitim basamaklarında da izlenmesi ve elde edilecek bulgulara göre programlarda ve yönetsel yapıda değişiklikler yapılabilmesi	O	O	O	O	O
18.Okulun, öğrencilerin projeleri,fikir tartışmaları,gezi,gözlem,kamuoyu araştırması vb. Etkinlikleri gerçekleştirmesi için kaynak tahsis etmesi	O	O	O	O	O
19. Okullarda, eğitim hiyerarşisinin son halkası,otoriter,tek yetkili müdürler-yöneticilere.katılımcı yönetim ve liderlik (geliştirici rehberlik edici vb.) niteliklerin kazandırılması	O	O	O	O	O
20. Okulların,bütçe,eğitim-öğretim durumu vb. konularda hazırladıkları raporları bir web sayfasında yayınlarak şeffaflığı sağlamaları.	O	O	O	O	O
21. Öğrencilerin ve okulun,bulunduğu bölge şartlarına göre (mikro düzeyde) ve ulusal bağlamda (makro düzeyde) başarı düzeylerinin sürekli olarak izlenmesi ve sonuçların okulun tüm paydaşlarına belli aralıklarla rapor edilmesi	O	O	O	O	O
22. Eğitim-öğretim alanındaki olası başarısızlıklardan,öğretmen ve okul yöneticilerinin yanında,yerel ve merkezi eğitim yetkilileri,müfettişleri vb. Üst düzey bürokratların da sorumlu tutulması.	O	O	O	O	O
23. Yönetmelikle tüm sınıflara ilişkin en alt başarı hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşma aşma düzeyine göre çalışanlara ve okul yönetimine özendirici ödüller verilmesi	O	O	O	O	O
24. Belgeye dayalı denetimlerin bilgisayar üzerinden internet ortamında yapılarak zaman kaybının önlenmesi	O	O	O	O	O
25. Eğitim denetiminde,alan uzmanlığına dayalı ve eğitimin kalitesini arttırmaya yönelik geliştirme + rehberlik ağırlıklı yapılandırma gidilmesi	O	O	O	O	O