

OKUL YÖNETİCİLERİNİN GELİŞTİRİLMEME İHTİYAÇ DUYDUKLARI YÖNETSEL
SÜREÇLERE VE UZAKTAN EĞİTİM TEKNOLOJİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
(Eskişehir İli Örneği)

Esra TURHAN

DOKTORA TEZİ

Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Coşkun BAYRAK

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Şubat 2005

DOKTORA TEZ ÖZÜ**OKUL YÖNETİCİLERİNİN GELİŞTİRİLMEME İHTİYAÇ DUYDUKLARI
YÖNETSEL SÜREÇLERE VE UZAKTAN EĞİTİM TEKNOLOJİLERİNE
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
(Eskişehir İli Örneği)**

Esra TURHAN

Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Coşkun BAYRAK

Bu araştırma ile, okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmış ve görüşlerin okul yöneticilerinin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma, tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın amacını gerçekleştirmeye yönelik veriler, araştırmacı tarafından gerçekleştirilen ve üç bölümden oluşan “Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Konular Anketi” ile toplanmıştır. 2002-2003 yılı bahar döneminde Eskişehir il merkezindeki 123 ilköğretim ve ortaöğretim kurumunda görev yapan 337 okul yöneticisine anket uygulanmış ve anketlerin % 75.4’ü değerlemeye alınmıştır.

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde araştırma amaçları doğrultusunda frekans, yüzde hesaplamaları ve ki kare (X^2) testi kullanılmıştır. İstatiksel çözümlenmelerinde ise SPSS Windows paket programından yararlanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konuların daha çok yaş ve yöneticilik kıdemine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Görev ve çalıştıkları kurum değişkenine göre ise birkaç konuda anlamlı farklılıkların bulunduğu ortaya çıkmıştır.

ABSTRACT**OPINIONS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ON MANAGERIAL PROCESSES
AND DISTANCE EDUCATION TECHNOLOGIES**

(The Province of Eskişehir Case)

Esra Turhan

Education Sciences Dept. (Educational Management, Planning, Supervising, and
Economics)

Advisor: Prof. Dr. Coşkun BAYRAK

This study aims to bring out the ideas and opinions of school administrators with regard to the managerial processes that need improvement, and distance education technologies. It also strives to determine whether these ideas and opinions show discrepancy by the personal characteristics of school administrators.

The research was designed in survey method. The research data were collected through “The Survey of Issues Needing Improvement”, consisting of three sections, developed by the researcher. The survey has been applied for 337 school administrators, from 123 primary and high school in spring semester of 2002 – 2003 academic year in Eskişehir, were interviewed, and the data were obtained from 75.4 % of the universe.

To analyze and classify the data collected, frequency and percentage tables, and Chi-square tests were used. The SPSS for Windows was used for the application of certain statistical techniques.

The study concludes that the issues of which the school administrators believed they need improvements show statistically meaningful discrepancies rather by the variables of age and seniority. It also was found that there were, in several cases, discrepancies by the job position and the institution that is worked for.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Esra TURHAN'ın, "Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmelik Süreçlere ve Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri" başlıklı tezi 22/02/2005 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programında, Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	Adı-Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof.Dr.Coşkun BAYRAK	
Üye	: Prof.Dr. Ayhan AYDIN	
Üye	: Prof.Dr.Mehmet KESİM	
Üye	: Prof.Dr.Şefik YAŞAR	
Üye	: Doç.Dr.Esmahan AĞAOĞLU	

Prof.Dr. İlknur KEÇİK
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

Okul yöneticilerinin rolü, toplumun sorunlarının çözümünde ve toplumun yapılandırılmasında oldukça önemlidir. Bu durum, okul yöneticilerinin zamana ve koşullara göre değişmelerini ve gelişmelerini gerektirmektedir.

Okul yöneticilerinin okullarını iyi yönetebilmeleri ise ancak “yönetim” biliminin gereklerini yerine getirebilmeleri ile olanaklı olabileceğinden yönetsel süreçler hakkında geliştirilmeleri gerekmektedir. Ancak okul yöneticilerinin çağın gereklerine uygun geliştirilebilmeleri için uzaktan eğitim yöntem ve teknolojileri, alternatif olarak düşünölmeye başlanmalıdır. Araştırmada okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerinin neler olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır.

Doktora tez araştırması, akademik gelişimin en temel sürecidir. Bu süreçte olgunlaşmamı sağlayan, “bilim insanı” olma yolunda çabalarımaya ortak olan ve katkılarını esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Coşkun Bayrak’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ders ve tez süresince bilgi birikim ve deneyimlerini benimle paylaşan hocam Sayın Doç. Dr. Esmahan Ağaoğlu’na; tez ile ilgili görüş ve önerileriyle katkılarda bulunan hocam Sayın Prof. Dr. Şefik Yaşar’a ve tüm doktora ders hocalarıma teşekkür ederim.

Araştırma süresince beni motive eden ve yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarım Sayın Yrd. Doç. Dr. Cemil Ulukan’a, Yrd. Doç. Dr. Adnan Boyacı’ya, Yrd. Doç. Dr. Yücel Şimşek’e, Arş. Gör. Çetin Terzi’ye, Öğr. Gör. Dr. Rüyam Küçüksüleymanoğlu’na, Arş. Gör. Müyesser Ceylan’a, Arş. Gör. Eren Kesim’e ve araştırma verilerinin çözümünde katkıları olan Öğr. Gör. Mine Şen Ayman’a teşekkürü bir borç bilirim.

Sevgili eşim Uğur Turhan’a her zaman bana destek olduğuy için çok teşekkür ederim. Bugün ulaştığım yere gelmemi sağlayan aileme, öğretmenlerime ve üniversite hocalarıma sonsuz teşekkür ederim.

Esra TURHAN
Eskişehir, 2005

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
1. GİRİŞ	
1.1. Problem	1
1.1.1. Okul Yöneticilerinin Görevleri	3
1.1.1.1. Okul Yöneticilerinin Yönetmel Süreçlere İlişkin Görevleri	4
1.1.2. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeleri	9
1.1.2.1. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmelerinde Eğitim İhtiyaçlarının Analizi	11
1.1.2.2. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmelerinde Kullanılan Eğitim Yöntemleri	14
1.1.3. Uzaktan Eğitim Yöntemleri ve Teknolojileri	16
1.1.3.1. Uzaktan Eğitimin Tanımı ve Üstünlükleri	16
1.1.3.2. Uzaktan Eğitim Teknolojileri	18
1.1.4. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmelerine Yönelik Uygulamalar	21
1.1.4.1. Dünyadaki Uygulamalar	21
1.1.4.2. Türkiye'deki Uygulamalar	26
1.2. Amaç	31
1.3. Önem	31
1.4. Sınırlılıklar	32
1.5. Tanımlar	32
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	34
3. YÖNTEM	42
3.1. Araştırma Modeli	42
3.2. Evren ve Örneklem	42
3.3. Veriler ve Toplanması	45

3.3.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	45
3.3.2. Anketin Uygulanması	47
3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	47
4. BULGULAR VE YORUM	49
4.1. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri	49
4.2. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	56
4.3. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri ve Kişisel Özellikleri.....	60
4.3.1. Yaş Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri	60
4.3.2. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri	64
4.3.3. Görev Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri	68
4.3.4. Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri	71
4.4. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri ve Kişisel Özellikleri	74
4.4.1. Yaş Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	74
4.4.2. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	76
4.4.3. Görev Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	78
4.4.4. Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	80

5. SONUÇ VE ÖNERİLER	83
5.1. Sonuçlar	83
5.2. Öneriler	87
5.2.1. Genel Öneriler	87
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	89
EKLER	90
KAYNAKÇA	162

TABLOLAR LİSTESİ

TABLO	Sayfa
1. Araştırmanın Çalışma Evreni ve Örneklem	43
2. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Kişisel Bilgileri	44
3. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetsel Süreçlere İlişkin Görüşleri	50
4. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	57
5. Yaş Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetsel Süreçlere İlişkin Görüşleri.....	61
6. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetsel Süreçlere İlişkin Görüşleri	65
7. Görev Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetsel Süreçlere İlişkin Görüşleri	69
8. Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetsel Süreçlere İlişkin Görüşleri	72
9. Yaş Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	75
10. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	77
11. Görev Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	79
12. Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri	81

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın teorik temellerini ve gerekçesini oluşturan problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem

Okul yöneticileri, eğitim sistemi içerisinde toplumsal gelişme ve çağdaşlaşma yolunda nitelikli bireylerin yetiştirilmesinde oldukça önemli bir role sahiptirler. Okul yöneticileri, hedeflenen öğrenci performansını gerçekleştirmek için okulun standartlarını yükseltmenin yanında, işgörenlerin performansını geliştirme, bilgiyi etkin kullanma, okul çevresindeki kişi ve kurumlarla iletişim kurma gibi görevleri de yerine getirmeleri gerekir. Bu durum, okul yöneticilerinin yönetsel süreçleri iyi bilmelerini ve uygulayabilmelerini gerektirmektedir. Okul yöneticileri öğrenci işleri, personel işleri, öğretim işleri, eğitim işleri ve işletmecilik gibi işlevsel süreçleri gerçekleştirebilmek için karar verme, planlama, örgütleme, iletişim, etkileme, eşgüdümleme ve değerlendirme süreçlerini etkin bir şekilde uygulamak durumundadırlar (MEB, 2002, s. 45).

Dünyada okul yöneticiliği bir meslek olarak ele alınıp gerekli eğitimler verilirken, Türkiye’de bu durumun geçerli olmadığı görülmektedir (Kayıkçı, 2001, s.31). Sınırlı sayıda okul yöneticisi yüksek lisans yapmaya çalışmaktadır. Okul yöneticilerinin aldıkları mesleki eğitimler genellikle bürokratik yazışma ve formalitelerle ilgili olduğu için yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden görevlerini yerine getirirken sorunları bilimsel yolla değil, “deneme-yanılma yolu” ile çözmeye çalışmaktadırlar (Bursalıoğlu, 2000, s. 6, 40). Yönetim teknikleri, etkinlikleri ve kullanılan araçların devamlı değişip, gelişmesi, problemi daha da önemli kılmaktadır.

Okul yöneticilerinin yönetsel süreçlere ilişkin olarak görüşlerinin alınarak eksikliklerinin ortaya çıkarılabilmesi eğitim ihtiyaç analizlerinin ayrıntılı bir biçimde sorgulanması ile olanaklıdır. Yönetici konumuna gelmiş kişilerin kendi eksikliklerini

belirleyebilmeleri ve ihtiyaç duydukları konularda geliştirilmeleri, okul yöneticilerinin eğitimlerden edinecekleri yararları artırabilecektir (Miner ve Crane, 1995, s. 393).

Yöneticilerin geliştirilmesinde iş başında ve iş dışında olmak üzere pek çok geleneksel eğitim yöntemi kullanılmaktadır. İş başında; iş rotasyonu, koç/çalışma yaklaşımı, yöneticiler kurulu ve proje çalışması vb. yöntemler iş dışında ise; örnek olay, rol oynama, yönetim oyunları, simülasyonlar, dış seminerler, üniversite ile ilişkili programlar, doğa yöntemleri, takım eğitimi vb. yöntemler sıklıkla kullanılan yöntemlerdendir (Dessler, 2000, s. 272-278). Okul yöneticilerinin yaşları ilerledikçe, belirlenen konularda geleneksel yöntemlerle geliştirilme çabaları da oldukça zor gerçekleştirilmektedir. Okul yöneticileri aynı zamanda mesleklerinin gereği olarak, çok yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar. Bu, onların kendileri için hazırlanan eğitimlere katılımlarını ve eğitimlerden aldıkları verimi azaltabilmektedir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin geliştirilmek amacıyla katıldıkları eğitimler, onları sıkılamakta ve bu süreci zaman kaybı olarak algılamalarına yol açmaktadır (Drake ve Roe, 1999, s. 342). Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen pek çok geleneksel eğitim programı ile sayıları oldukça fazla olan okul yöneticilerine ulaşmak oldukça güç gözükmektedir. Okul yöneticilerinin periyodik olarak geliştirilmeleri gereği de düşünüldüğünde, geleneksel eğitim yaklaşımlarının sınırlılığı ile karşılaşılmaktadır.

Bu durum geleneksel eğitim programlarının dışındaki arayışları hızlandırmıştır. Uzaktan eğitim yöntem ve teknolojilerinin zaman, mekan problemlerini ortadan kaldırması ve bu yüzden kişilerin kendilerini rahat hissetmeleri, alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almaları, maliyetlerin azalması, bilgiye kolay ve kısa sürede erişimin sağlanması vb. pek çok konuda yararları bulunması nedeniyle uzaktan eğitim yöntem ve teknolojileri yöneticilerin eğitiminde kullanılmaya başlanmıştır (Lewis ve Romizsovski, 1996; Noe, 1999, s. 223; Sabuncuoğlu, 2000, s. 141). Milli Eğitim Bakanlığı, uzaktan eğitim yöntem ve teknolojilerini işgörenlerin geliştirilmesinde kullanımı ile ilgili bazı adımlar atmıştır. Bu adımların okul yöneticileri için pek geliştirilemediği gözlemler arasındadır. Uzaktan eğitim yöntemi gibi çağdaş yöntemlerin ve yeni teknolojilerin okul yöneticilerinin geliştirilmesinde

düşünülmemesi, okul yöneticilerini uzaktan eğitimin pek çok yararından yoksun bırakmakta, okul yöneticilerinin eğitimdeki maliyetini yükseltmektedir.

Okul yöneticilerinin görevlerini yerine getirmede uzaktan eğitim yöntemi ve teknolojilerinden yararlanılması okulun verimliliğini artırır.

1.1.1. Okul Yöneticilerinin Görevleri

Eğitim sistemi yapısı ve işleyişindeki yetersizliklerin aşılmasında okul yöneticilerinin başarısı oldukça önemlidir. Okul yöneticilerinden beklentilerin artması ile okul yöneticilerinin görevlerinde değişiklikler olabilmektedir. Bu durum, okul yöneticilerinin toplumu ve okulu çok iyi anlamalarını da beraberinde getirmektedir (Atay, 2001, s. 471-472). Okul yöneticileri, içinde yer aldıkları çevre ile bütünleşerek, çevreye yönelik eğitsel, kültürel ve sosyal etkinlikler düzenlerler. Okulun amaç ve sorunlarını açıklayarak bu yönde çevrenin katkısını almaya çalışırlar (Aydın, 1998, s. 23).

Okulların birbirlerinden ayrılan özelliklerinin olması okulların yöneticilerinin farklı uygulamalarından kaynaklanabilmektedir. Okullarda bir çok durum, davranış ve düşünce okul yöneticileri tarafından yerleştirilir. Bu yüzden bir okulda okul yöneticilerinin rolü oldukça önemlidir (Açıkalm, 1998, s. 7). Okul yöneticileri yerine yaygın olarak okul müdürleri kullanılmaktadır. Okul müdür yardımcılarının da okul yöneticileri kavramı ile birlikte düşünülmesi gerekmektedir (Bayrak, 2001, s. 209). Okul yöneticilerinin okulun amaçlarına ulaşabilmeleri için gerçekleştirmeleri gereken görevleri bulunmaktadır. Bu görevler ise, işlevsel süreçlere ve yönetsel süreçlere ilişkin görevlerdir (Bursalıoğlu, 2000, s.6).

Milli Eğitim Bakanlığı, okul yöneticileri için Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı Mükemmellik Modelinin (EFQM) temelini oluşturan değerlendirme çalışmaları ile ölçütler belirlemiştir. Süreçler başlığı altında yönetsel süreçler ve işlevsel süreçlerden söz edilmektedir. İşlevsel süreçler; öğrenci işleri, personel işleri, öğretim işleri, eğitim işleri, işletmecilik olarak, yönetsel süreçler ise; karar verme, planlama, örgütleme, iletişim, etkileme, eşgüdümleme ve değerlendirme olarak sıralanmaktadır

(MEB, 2002, s. 45, 57-58). Okul yöneticilerinin işlevsel süreçlere ilişkin görevleri etkili bir şekilde yerine getirilebilmesinin önkoşulu yönetsel süreçlere ilişkin yeterliklerine bağlıdır (Erdoğan, 2000, s. 41).

1.1.1.1. Okul Yöneticilerinin Yönetsel Süreçlere İlişkin Görevleri

Okul yöneticileri, okulu amaçlarına göre yaşatmaya çalışırlar. Okul yöneticileri, kurumun gelişmesi için beraberinde çalışan insan ve madde kaynaklarından en uygun biçimde yararlanarak, öğrenciler için en geçerli amaçları, araçları ve öğrenim süreçlerini saptayarak hedeflere ulaşabilen kişilerdir (Taymaz, 2000, s. 53-55). Okul yöneticileri sorumluluğunu ve gücünü sadece yasal düzenlemelerden almaz, yönetsel süreçlerde sergilediği yöneticilik özelliklerinin önemli olduğunu da bilmelidirler (Erdoğan, 2000, s. 86). Okul yöneticilerinin, okulu verimli bir şekilde yönetebilmeleri için karar verme, planlama, örgütleme, iletişim, etkileme, eşgüdümleme ve değerlendirme gibi yönetsel süreçleri yerine getirmeleri gerekir (Hellriegel ve diğerleri, 1999, s. 7; MEB, 2002, s. 58).

Karar Verme: Karar verme, bir seçim yapma işidir. Seçimin yapılamaması demek, kaynakların nasıl kullanılacağına bilinmemesidir. Böylece amaca ulaşılması gecikir, doğru ya da yanlış yapıp yapılmadığını değerlendirme olanağı ortadan kalkabilir (Koçel, 2001, s. 49). Karar, geleceğe yöneliktir. Geleceğin ise belirsizlikle dolu olması, karar vermenin çok büyük bir risk taşıdığını gösterir. Yöneticiler, bu riski aza indirmek için ilgili pek çok kişinin fikrini almak durumundadırlar (Kaya, 1993, s.98-99). Açıkalın'a (1998, s. 52) göre; "en iyi karar, örgütün ve işgörenlerin beklentilerini dengede tutan kararlar" olarak anlatılmaktadır.

Okul yöneticileri, kararlarını tutarlılık ve inandırıcılık çerçevesinde almaya çalışırlar (Speck, 1999, s. 73). Her gün pek çok konuda karar vermek durumundadırlar. Problemleri tanımlarlar, bilgiyi toplarlar, seçenekleri belirlerler ve bu seçenekler arasından neyin yapılacağını veya neyin uygun olacağını belirlemeye çalışırlar (Hellriegel ve diğerleri, 1999, s. 256). Okul yöneticileri, kararların alınmasında öğretmenlerin düşüncelerine de önem vermelidirler (Erdoğan, 2000, s. 88; Hellriegel

ve diğlerleri, 1999, s. 11). Öğretmenler, öncelikle kendilerini etkileyecek kararlara katılmak isterler. Katılımın sağlanması ile öğretmenlerin okula olan ait olma duygusu, bağlılığı, verilen kararlara benimseme derecesi de yükselecektir. Ancak her konuda da öğretmenlerin karara katılmaları beklenemez, bu yüzden özellikle onları ilgilendiren konularda katılım gerçekleşmelidir (Erdoğan, 2000, s. 94).

Planlama: Planlama, örgütsel amaçların tanımlanması ve bu amaçların gerçekleştirilmesi için yolların belirlenmesidir (Hellriegel ve diğlerleri, 1999, s. 10). Planlama, yöneticiler tarafından gelecekte örgütte yer alacak pek çok etkinliğin önceden belirlenmesidir. Böylelikle eldeki sınırlı kaynaklar arasından önceliklerin belirlenmesine yardımcı olunur (Kaya, 1993, s. 100). Planlama, gelecekte olası olay karşısında “ne yapılacak?” sorusuna cevap verir. Planlamadan önce, yöneticilerin kurumun neden var olduğunu, nasıl bir kurum olduğunu netleştirmeleri gerekir (Koçel, 2001, s. 89-91).

Planın hazırlanmasında 3 ilke esas alınır (Taymaz, 2000, s. 36-37):

- *Planın teklifi ilkesi:* Bir örgütte belirli bir zaman içinde tek bir plan hazırlanır ve uygulanır. Ancak gerektiğinde planın zaman veya alan boyutlarını oluşturan programlar hazırlanabilir.
- *Planın esnekliği ilkesi:* Planlar, geleceğe yönelik olduğundan ve gelecek hakkında tahminler her zaman gerçekleşemeyebileceğinden, hazırlanacak planlar gelecekte oluşabilecek değişikliklere uygulanabilir, esnek olmalıdır.
- *Planın açıklığı ilkesi:* İyi bir plan, uygulayacak insanların kolaylıkla anlayabileceği bir dil ve ifade ile yazılmalıdır .

Okul yöneticilerinin, planlama yapmadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilmeleri gerekir. Okul yöneticileri, yönetici olarak pek çok olayı planlayabilirler; sınıfları programlama, ders saatlerini ayarlama, disiplin sorunlarıyla uğraşma, beklenmeyen olaylara karşın hazırlıklı olma, bütçe planlama gibi (Speck, 1999, s. 71). Planlama olmadan işgörenler zamanı ve enerjilerini nasıl etkin ve etkili kullanacaklarını bilemeyebilirler (Speck, 1999, s. 72). Öğretmenler ve okul yöneticilerinin iş birliği halinde ve belli bir plan dahilinde hareket etmelerinde yarar vardır (Speck, 1999, s. 114). Eğitim planları okulda tüm programlar için yapılır.

Planlar, okulun yönetim politikaları ve öncelikleriyle ilişkilidir. Bir eğitim planı, aynı zamanda okulun hedefleri ve ihtiyaçlarını da gösterir (Beare ve diğerleri, 1989, s. 145).

Örgütlenme: Örgütlenme, örgüt yapısının oluşturulması ile ilgili etkinlikler topluluğunu ve bir süreci ifade eder (Koçel, 2001, s. 124). Örgütlenme, yöneticilerin plan yaptıktan sonra bu düşünceleri gerçeğe dönüştürmeye çalışmalarıdır. Bunun başarılması için bölümler oluşturulur ve iş tanımları geliştirilir (Hellriegel, 1999, s. 10). Bir örgütün yapısının oluşturulmasında örgüt basamakları, yetki ve sorumluluklar belirtilmelidir. Eğitim örgütlerinde göreve ve uzmanlığa göre iş dağıtımı yararlı ve verimli olabilecektir (Bursalıoğlu, 2000, s. 109-110).

Okul yöneticileri güçlü örgütlenme becerisine sahip olmalıdırlar. Gerekli örgütlenme becerisine sahip olmayan bir okul yöneticisi okulunu kaos ortamına düşürür. Okul yöneticileri, okulun hedeflerini gerçekleştirmede görevleri örgütlerler. Yapılacak işleri ve bu işleri yapacak kişileri belirlerler. Böylelikle bazı konularla acil olarak ilgilenilmesi gerektiği gerçeğini kolaylıkla görebilirler (Speck, 1999, s. 72).

İletişim: Yöneticiyi işgörenlerin ve ilgili kişilerin benimsemesi, etkili iletişim kanallarının kullanılması, etkili iletişimin gerçekleştirilmesini sağlar (Bursalıoğlu, 2000, s. 119). Açıkalın (1998, s. 39)'a göre "Okulda iletişimin başlatıcısı öncelikle okul yöneticisidir". Okul yöneticisi okulun iç çevresi (öğrenciler, öğretmenler ve diğer personel) ve dış çevresi (veliler, politik gruplar, işletmeler ve diğer topluluklar) ile iyi ilişkiler kurması gereken kişidir (Speck, 1999, s. 104). Okul yöneticisi, okulda personel, zaman ve programları düzenleyebilmek için bu kişilerle güven ve saygı çerçevesinde çalışır (Valentine, 2002).

Okul yöneticisi okulun dış çevresi ile iletişim kurarak, dış çevredeki kişi, grup ve kurumları okulun amaçları yönünde etkileyebilir. Bu etki ile belirtilmek istenen, hedef kitlenin örgüte olan yakınlıklarının artmasıdır. Okulun gerekliliği ve yararlılığı çevre tarafından kabul görürse, okul yaşamını sürdürecektir ve gelişecektir (Açıkalın, 1998, s. 144). Özellikle işgörenler ve aileler arasında iletişimin geliştirilmesi gerekir (Harris, 1999). Sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik eğilimler okulun ve

dolayısıyla okul yöneticilerinin iç ve dış çevreleri ile olan ilişkilerinin nasıl olması gerektiğinin belirlenmesine yardımcı olur (Hoy ve Miskel, 1989, s. 29). Ancak bazen okulda çatışmalar çıkabilir. Okul yöneticileri ve öğretmenler, ailelerin kendi çocuklarını eğitmeleri ile ilgili olarak ortaya çıkan sorunlarına da hassas yaklaşmalıdırlar. Okul tarafından ailelere çocuk eğitimi ile ilgili bilgi verilerek çocukların başarıları artırılmaya çalışılabilir (Drake ve Roe, 1999, s. 63). Aynı zamanda öğrencilerin ve öğretmenlerin başarılı davranışları da ailelere duyurulursa hem çocukların hem de öğretmenlerin başarılarının artmasına katkıda bulunacağı belirtilmektedir (Mullen ve Cairns, 2001, s. 140).

Bir okul yöneticisi ailelerle, öğretmenlerle, öğrencilerle telefon, e-mail, faks ve yüzyüze olmak üzere pek çok araçla iletişim kurmaya çalışır. Ancak önemli olan iletişimde her iki taraf için mesajın açık bir şekilde algılanmasıdır. Etkili kararlar da açık bir bilgi gerektirmektedir (Drake ve Roe, 1999, s. 414). Okul yöneticisi çevresindeki topluluklarla iletişimini sürekli kılmak için düzenli anket ve görüşmeleri de yapmak durumundadır. Değişen ve gelişen taleplere göre okulu değiştirmek ve geliştirmek, büyük ölçüde okul yöneticisinin elindedir (Mullen ve Cairns, 2001, s. 140).

Etkileme: Etkileme, diğerlerinin davranışlarını yönlendirme sürecidir (Mondy ve Premeaux, 1995, s. 9). Disiplin sağlama ve liderlik, etkilemenin gerçekleştirilmesinde yardımcıdır. Okul disiplininin sağlanması okulda büyük bir problemdir. Cezalandırıcı mı, otoriter mi olmak gerekir, yönetici öğretmene emretmeli midir? Bir okul yöneticisi demokratik bir ortam sağlayarak disiplini sağlayamaz mı? vb. sorular disiplin konusunda sıkça rastlanılan sorulardır. Okul yöneticisi, öğretmen ve öğrencilerinin özellikle sosyal ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmalıdır. Bunu yapmayan yöneticinin bir okul ortamında moralini yükseltmesi ve sürdürmesi zordur. Okul yöneticisi, etrafındaki grubun başarısını ve sürekliliğini sağlamalıdır. Bunları yerine getirebilmesi, okul içindeki öğelerle olan ilişkilerinin derecesine, okulun değer ve amaçlarını benimsemesine ve okul ile kendisinin bir bütünlük göstermesine bağlıdır. Bu yollar, etrafındakiler ile yönetici arasındaki bağları güçlendirecek ve grubu bütünleştirecektir (Bursalıoğlu, 2000, s. 140-143).

Okul yöneticisinin bir lider olarak etkileme rolü vardır. Bu rol, öğrenci ve okul başarısında inançları ortaya koymak için önemlidir. Lider olarak okul yöneticileri, kişi ve grup kapasitelerini değerlendirerek değişikliklere karar verirler. Personele yardım sağlama, güveni sağlama, model olma, ikna etme gibi değerlendirme ölçütlerini yansıtma önemli liderlik rolleridir. Okul yöneticisi, işgörenler arasındaki çatışmaların ve şikayetlerin psiko-sosyal boyutlarını düşünmek ve olumsuz etkilerini en aza indirmek için gücünü kullanmak durumundadır. İşgörenler de okul yöneticilerinin bu gücünü algılar ve davranışları etkilemelerini yadırgamazlar. Ancak bu gücün olmadığını farkettilerinde ise lider, kişilerde güvensizlik yaratarak, işlerine olan motivasyonlarının düşmesine neden olur. Okul yöneticisi liderlikle birlikte okuldaki herkesin sürekli gelişmesi için yardımcı olur (Speck, 1999, s. 50-52).

Eşgüdümleme: Eşgüdümleme, bir örgütte çalışan kişilerin ne iş yaptıklarından haberdar olmaları ve iş birliği yapmalarını sağlamayı ifade etmektedir. İşler bir bütünlük içerisinde uzlaşım ile gerçekleştirilebilmektedir (Taymaz, 2000, s. 47-48). İş bölümünün zorunlu olduğu örgütlerde, eşgüdümlemenin de olması kaçınılmazdır. Örgütte eşgüdümlemenin yeterli olarak gerçekleştirilememesi, örgütte zaman, para ve emek kaybına yol açabilmektedir (Kaya, 1993, s. 105).

Eşgüdümlemede grupların önemi oldukça fazladır. Bir örgütü grupsuz olarak düşünmek söz konusu olamaz. Dolayısıyla bir yönetici, gruplarla birlikte yaşamak, onlarla bir arada çalışmak zorunda olduğu gibi grupların etkinliklerini düzenleyebilmeli, grupların oluşmasında ve etkinlik göstermesinde etkili olan güçleri anlayabilmelidir (Koçel, 2001, s. 490-491).

Değerlendirme: Değerlendirme, örgütteki işlerin verilen emirlere, yasalara, planlara, bütçelere uygun olarak yapılıp yapılmadığının yönetici tarafından görülmesidir. Değerlendirme ile, yapılan işlerin belli standartlara göre yapılıp yapılmadığının karşılaştırılması ve böylelikle eksikliklerin düzeltilmesi söz konusudur (Kaya, 1993, s. 126).

Okul yöneticisi sistemi geliştirmek için değerlendirme yapmak, denetlemek durumundadır. Bu durum, sistemin çalışıp çalışmadığını da gösterecektir. Okul

yöneticileri okuldaki işleri ve işleri yapan kişileri periyodik olarak açık ve tarafsız değerlendirmek durumundadırlar (Speck, 1999, s. 74). Tarafsızlığın sağlanabilmesi de değerlendirme ölçütlerinin belirlenmesine bağlıdır. Okul yöneticisi okulda öğretmenleri değerlendirirken, danışmanlık da yapmalıdır (Bursalıoğlu, 2000, s. 125). Öğretmenlerin performanslarını ölçme, analiz etme, değerlendirmeyi performansa göre yapabilme okul yöneticisinin önemli görevlerindedir. Değerlendirme sonucunda okul yöneticisi elde edilen verileri ilgili kişilerle paylaşmalı, yorumlamalı ve öğrenme-öğretmenin iyileştirilmesi için öğretmenlerle iş birliği yapmalıdır (Aydın, 1994, s. 190; Middlewood, 2002, s. 129-130).

Okul yöneticilerinin hem mesleklerinin gereği olarak hem de yönetim ve insanlarla ilişki kurmanın gereği olarak pek çok konuda bilgi sahibi olması gerekir. Okul yöneticilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duydukları konularda sistematik olarak geliştirilmeleri gerekir.

1.1.2. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeleri

Geliştirme genel anlamda bilgi, beceri ve tutumların olumlu yönde değiştirilmesidir (De Cenzo ve Robbins, 1997, s. 227). Tansky ve Cohen (2001, s. 286) geliştirmenin bir profesyonel meslek için olması gerektiğini belirtmişlerdir. Alanyazında geliştirme yerine; yetiştirme, profesyonel gelişme, hizmet-içi eğitim, sürekli eğitim, iş başında personel eğitimi vb. terimler de kullanılmaktadır (Webb ve Norton, 1999, s. 358). Ancak yöneticiler için “geliştirme” kavramının daha sık kullanıldığı görülmektedir (Cherrington, 1995, s. 320; Tansky ve Cohen, 2001, s. 286). Çalışma konusu okul yöneticileri seçildiği için “okul yöneticilerinin geliştirilmesi” kavramının kullanılmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Okul yöneticilerinin devamlı değişen ve gelişen iş çevrelerinde okulun kaynaklarını doğru bir şekilde yönlendirebilmeleri ve başarıya giden yolda yeni kaynaklar yaratarak okulun performansını artırabilmeleri için programlı ve sistemli olarak geliştirilmeleri gerekmektedir (Drake ve Roe, 1999, s. 16). Yöneticilerin geliştirilmesi, yönetim performanslarının geliştirilmesidir (Day, 2001, s. 582; Dessler, 2000, s. 272).

Okul yöneticisinin istenen düzeyde yönetim performanslarının artması, okulda çalışan öğretmenlerin gelişimine de katkı sağlayabilecektir. Sürekli geliştirilen bir yönetici, aynı zamanda işgörenlerinin de geliştirilmesi için çalışması gerektiği inancını taşıyabilecektir (Harrington, 1995, s. 224). Yöneticilerin astları ile iletişimde bulunabilecek, onlara yol gösterebilecek davranışlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerekir (Foot ve Hook, 1996, s. 204).

Yönetici geliştirme programlarının başarılı olabilmesi için özellikle yöneticilerin örgütün strateji ve vizyonlarını anlamaları gerekir (Neary ve Olgrady, 2000, s.186). Yöneticilerin sahip olması gereken beceriler diğer işgörenlerin sahip olduklarından oldukça farklıdır. Yönetim, doğası gereği kişilerle etkileşime bağlıdır ve bu etkileşim farklı şekilde ve farklı ortamlarda gerçekleşeceği için kesin bir çerçeve içinde konuya yaklaşma olanağı yoktur (Whetten ve Cameron 1995, s. 11).

Yöneticilerin yönetsel süreçleri yerine getirmekte yaşadıkları sorunların çözümlerine yönelik ve çalıştığı koşullara uygun olarak geliştirilmeleri söz konusu olabilir. Tüm yöneticiler için genel bir yönetici geliştirme programı tasarlama olanağı yoktur. Yönetici geliştirme programları sadece teknik ve yöntemleri öğretmeyi değil, düşünceleri geliştirmeyi de hedefler. İyi tasarlanmış yönetici geliştirme programları, yöneticilerin problemleri analiz edebilme düşüncesini geliştirmeyi temel alır. Bu bakımdan yönetsel özellikleri üç boyutta ele almak mümkündür (Lewis ve diğerleri, 1998, s. 12; Mosley ve diğerleri, 1996, s. 31).

- *Meslekle İlgili Teknik Özellikler:* Belirli bir işi yerine getirebilmek için gerekli olan özellikleri ifade eder. Her iş için gerekli olan özel yöntem ve teknikleri kullanabilmedir. Söz gelişi okul yöneticisinin eğitim ve öğretim işlerini yerine getirmesi, okul binasını geliştirmesi, bütçe hazırlaması gibi özellikler bu gruba girebilir.
- *İnsan İlişkileri Gerektiren Özellikler:* İnsanlarla etkileşimde bulunabilme becerileridir. Olumlu pekiştirme ve dönüt sağlama, performansı değerlendirme, takım oluşturma önemlidir. İnsan ilişkileri gerektiren geliştirme programı konuları, iletişim, iş birliği, motive etme, çatışmaları yönetme vb. olabilir.

- *Kavramsal, Yönetmel Özellikler:* Genel düşünceleri anlayıp, özel durumlara uygulayabilmektir. Örgütün süreçlerini analiz etmeyi gerektiren becerilerdir. Okul yöneticilerinin okul içinde problemleri düzeltmek için gerekli eylemlere karar verme, planlama, örgütleme, vb. özelliklere sahip olması bu tür özelliklerdendir. Yöneticiler bu özelliklerle, pek çok kaynaktan bilgiyi toplayıp, analiz edip, yorumlayarak teşhis edebilirler. Güçlü kavramsal özellikler, yöneticilerde astlarını yönlendirme ve denetleme eksikliğini de ortadan kaldırır.

Yöneticilerin kendilerini geliştirmeye çalışmaları da önemli bir konudur. Yöneticiler kendilerinin değişen koşullara göre yenilenme ve geliştirilme gereğine inanmalıdırlar. Kendilerini geliştirebilmeleri için öğrenme yeteneğine sahip olmaları gerekir. Yenilenmek için sahip oldukları bu öğrenme yeteneklerini, sürekli olarak geliştirmelidirler (Erdoğan, 2000, s. 87).

Okul yöneticilerinin yönetmel süreçlere ilişkin görevlerde geliştirilmesi için öncelikle eğitim ihtiyaçlarının iyi analiz edilmesi gerekir. Diğer önemli bir konu da uygun eğitim yöntemlerinin kullanılmasıdır. İzleyen alt başlıklarda okul yöneticilerinin geliştirilmesinde eğitim ihtiyaçlarının analizi ve kullanılan yöntemleri ele alınacaktır.

1.1.2.1. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmelerinde Eğitim İhtiyaçlarının Analizi

Eğitim ihtiyaçlarını belirlemek için var olan durum ile olması istenen durum arasındaki fark değerlendirilir. Örgütteki verimlilik düşüşü, işgörenlerin bazı bilgi ve becerilere ihtiyaçlarının olduğu düşüncesini ortaya koyabilir. İşgörenlerin karşı karşıya kaldıkları teknolojik değişiklikler, rekabet baskıları, yeni iş tasarımları ve statülerin değişmesi ile işgörenlerin yeni becerilere ihtiyaçlarının olup olmadığı ortaya çıkarılabilir. Bazen de yöneticiler ihtiyaç dışında da üst düzey yönetici geliştirme programlarına alınırlar. Bu, onları geçmişte gösterdikleri performanslarından dolayı ödüllendirme anlamına gelmektedir. Eğitim ihtiyaçları belirlenmeden örgütün doğru kişiler için doğru eğitim programlarını düzenlenmesini sağlaması olanaksızdır (De Cenzo ve Robbins, 1999, s. 229-230; Schuler ve Jackson, 1996, s. 304).

Eğitim ihtiyaçlarının analizi, örgütler için maliyeti oldukça yüksek bir etkinliktir. Bu yüzden örgütler, gerekli harcamayı yapmadan eğitim verme yolunu seçmektedirler. Konuyla ilgili araştırmalarda, örgütlerin sadece % 27'sinin düzenli bir biçimde eğitim ihtiyacı analizi çalışması yaparak eğitim verdikleri belirlenmiştir (Fisher ve diğerleri, 1999, s. 393). Analiz yapılmadan verilen eğitim programlarında genelde kişilere uygun olmayan programlar düzenlenir. Böylece işğörenler gereken yararı sağlayamayacakları için örgüte ve programlara karşı olumsuz tutum takınabilirler. Gelecekte de yapılacak eğitim programlarının yararına inanma ve güvenme olasılıkları düşüktür. Eğitim ihtiyacı, eğitimin planlanması ve içeriğinin düzenlenmesinde yardımcıdır. Aksi takdirde yine eğitim alan kişinin ihtiyaçları karşılanamaz (Fisher ve diğerleri, 1999, s. 393; Silberman ve Auerbach, 1998, s. 20). Eğitim etkinliklerinin başarıya ulaşabilmesi için eğitim ihtiyacı analizinde örgütsel, görev veya kişisel ihtiyaç analizleri yapılabilir (Schuler ve Jackson, 1996, s. 306).

Örgütsel analizde; işğörenlerin buldukları örgütün strateji, amaç ve kültürünün yanında aldıkları eğitimlerin, yaptıkları işe yansıyor yansımadağı önemlidir. Bir örgütte bir bölümün aldığı eğitimin, diğer bölümler üzerindeki etkisinin incelenmesi, örgütsel analiz olarak ele alınmaktadır. Eğer eğitim pek çok birime verilecekse öncelikle hangi birimden başlanacağı da önemli bir konudur. Örgütün planları ile kısa ve uzun dönemli amaçları da dikkate alınmalıdır. Eğiticilerin, araçların, finansal kaynakların uygunluğu ve eğitim programlarının önceliğı örgütsel analizin bir parçası olarak dikkate alınmalıdır. Örgütlerde, strateji ve amaçlar oluşturulduğunda da pek çok eğitim ihtiyacı ortaya çıkar. Bu alanda da örgütsel analiz, eğitim ihtiyacının belirlenmesinde büyük yol göstericidir (Fisher ve diğerleri, 1999, s. 397-398; Schuler ve Jackson, 1996, s. 306).

Görev analizinde; işin görev ve sorumlulukları, performansın gerektirdiğı bilgi, beceri ve yetenekler, ihtiyaç analizinin ikinci odağıdır. Görev envanterleri ile işi gerçekleştirmek için gerekli olan özel görevler ortaya konur. Kritik olgular, olaylar da doğru biçimde gerçekleştirilmeyen görevleri tanımlamaya yardımcı olur. Her bir görevin ayrıntılı analizi gerekir (Fisher ve diğerleri, 1999, s. 398). Görevlerin gerçekleştirilmesi için işğörenlerin belirli bilgi, beceri veya yetenek seviyelerine sahip olması beklenir (Noe, 1999, s. 75).

Kişisel analizde ise; analiz kişiye, çalışana indirgenir ve eğitilecek kişiler seçilir. Kişisel analizle birlikte hangi çalışanın eğitim alacağına karar verilir, ne tür bilgi ve beceri düzeyinde oldukları belirlenir. Böylelikle eğitimin hem çok basit hem de çok karmaşık olması engellenmiş olur. Öncelikle temel becerilerin geliştirilmesine özen gösterilmelidir. Kişisel analizle işgörenler, eğitimden çok büyük yararlar sağlayabilirler. Kişisel analizde emek maliyeti, çıktı sayısı, çıktı kalitesi, zaman kaybı, onarım gerektiren araç-gereçlere de dikkat edilmelidir (Schuler ve Jackson, 1996, s. 306; Fisher ve diğerleri, 1999, s. 398). Kişisel olarak eğitim ihtiyaçları belirlenirken verimlilik ölçümü yapılabilir, kişisel değerlendirmelerine başvurulabilir (Schuler ve Jackson, 1996, s. 311-312). Eğitim ihtiyaçlarını ortaya çıkarmak amacıyla pek çok teknik kullanılabilir. Bunlar; iş analizleri, testler-sınavlar, anketler, görüşmeler, gözlemler, kritik olayların incelenmesi, sorgu yöntemleri, performans değerlendirme, kişisel değerlendirme, değerlendirme merkezleri, grup toplantıları, tutum araştırmaları, daha önceki kayıtların ve raporların analizleridir (Miner ve Crane, 1995, s. 393; Byars ve Rue, 1997, s. 212-213). Zaman ve kaynak yeterli olduğunda gerekli görülen birden fazla teknik kullanılabilir. Ancak zaman ve kaynak sınırlılığı fazla ise, bir an önce eğitim programı hazırlanması gerekiyorsa ya da eğitim alacak kişileri tanıma olanağı yoksa, bu durumda ihtiyaca yakın tahminleri yapabilmek için hızlı bilgi akışı sağlanmalıdır. Bu bilgiyi alırken ise şunlara dikkat etmek gerekir (Silberman ve Auerbach, 1998, s. 31):

- Eğitim alacak kişileri tanıyan yetkili bir kişi ile görüşülebilir. Bu kişiye temel sorular sorulabilir.
- Eğitici, eğitilecek kişilere kendisini tanıtarak, anahtar sorular sorabilir.
- Konu ile ilgili daha önceden yapılmış materyallere ulaşılabilir (araştırma, toplantı notları, kayıtlar, faksler, e-mailler).
- Daha önceden bu kişilere eğitim vermiş eğitimcilerle görüşülebilir.
- Program başlamadan bazı etkinlikler düzenleyerek, grupla ilgili bilgi toplanmaya çalışılabilir.
- Eğitim, farklı bir şehirde yapılıyorsa, eğitimi alacak kişilerden eğitim yerine birkaç gün önce gelenlerle konuşulabilir.

Eğitim ihtiyaçı analizi yapıldıktan sonra kısaca şu sorulara yanıt alınmış olur (Silberman ve Auerbach, 1998, s. 19-20; Foot ve Hook, 1996, s. 182):

- Kaç kişi eğitim alacak?
- Eğitim programının konusu, eğitimi alan kişilere ne kadar tanıdık?
- Yaş, cinsiyet ve diğer farklılıklar nelerdir?
- Kişilerin eğitim ihtiyaçı duydukları, kendilerini yetersiz hissettikleri konular nelerdir?
- Eğitim programı ile ilgili olarak eğitim alacak kişilerin beklentileri nelerdir?
- Eğitim aldıktan sonra kişilerde ne gibi değişiklikler olacaktır?

Eğitim ihtiyaçı belirlemede genellikle kişi ve görev analizlerinin birlikte yapıldığı görülmektedir. unk görevleri ve iş ortamını anlamadan kişinin yetersizliklerinin bir eğitim sorunu olup olmadığını belirlemek oldukça güç olabilmektedir (Noe, 1999, s. 55).

1.1.2.2. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmelerinde Kullanılan Eğitim Yöntemleri

Okul yöneticilerinin geliştirilmelerinde kullanılan eğitim yöntemleri de titizlikle seçilmelidir. Bu seçim, eğitimin niteliğini artıracaktır. Eğitim için sık kullanılan yöntemler iş başında ve iş dışında olmakzere iki temel grupta sınıflanır (Cherrington,1995, s. 323-324).

İş Başındaki Eğitim Yöntemleri: İş başında eğitim, birst gözetiminde çalışana işin nasıl yapılacağı gösterilerek verilir (Byars ve Rue, 1997, s. 214). İş başında sıklıkla, iş rotasyonu, koalışma yaklaşımı, yöneticiler kurulu (junior board) ve proje çalışması yöntemleri kullanılır (Dessler, 2000, s. 272-273).

Okullarda müdür yardımcılarının pek çok uygulamayı daha deneyimli olan müdürlerle birlikte çalışarak iş başında öğrendikleri görülmektedir. Deneyimli bir yöneticinin yanında adaylık sınavını kazanan bir yöneticinin çalışması, ona danışması, koalışma yaklaşımı yöntemine örnek olarak verilebilir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda eğitim bölgeleri ve eğitim kurulları yöneticiler kuruluna benzer

yöntem ile oluşturulmuştur. Bu kurullarda eğitimle ilgili pek çok karar alınır. Eğitim örgütlerinde eğitim işgöreninin, fiziki kapasitenin, ders araç-gerecinin ortak, etkili, verimli kullanılması, okulların akademik çevre ile iş birliğine gitmesi, eğitim örgütlerine gerekli tanıtım ve rehberlik hizmetlerinin yapılması, eğitim bölgelerinde hizmet veren işgören, bina-tesis, araç-gereç ile eğitim uygulamalarında ulusal ve uluslar arası kabul gören standartlara ulaşılması ve böylece eğitimde kalitenin yükseltilmesi işlevlerini yerine getirmeye çalışırlar (MEB, 2000, s. 83-85). Milli eğitimde farklı konuda komisyonlar tarafından proje çalışmalarına benzer yöntemle çalışılır. Bu projelerde okul yöneticileri de görev almaktadır. Projeler, mesleki ve teknik eğitim kurumlarını çağdaş bir yapıya kavuşturmak, uluslar arası çevre bilincinin geliştirilmesi, okul öncesi hizmetleri yaygınlaştıracak alternatif politikaların geliştirilmesi, öğretmen-öğrenci-yöneticiler ve diğer vatandaşlara Milli Eğitim Bakanlığı ile ilgili istedikleri bilgilerin kısa ve kolay yoldan ulaştırılması, kırsal kesimdeki kadınlara yönelik meslek eğitimi, ergenlik çağındaki çocukların sorunlarının en aza indirilmesi vb. konularda değişmekte ve bazı kuruluşlarla iş birliği halinde devam etmektedir (MEB, 2000 s. 199).

İş Dışındaki Eğitim Yöntemleri: Eğitim için özel bir yer düzenlenmesini gerektirir. İşe yakın veya uzak bir yer olabilir. İş dışındaki eğitim, yöneticilerin öğretecek içeriğe dikkatlerini yoğun bir biçimde verebilmelerini sağlar (Cherrington, 1995, s. 411; De Cenzo ve Robbins, 1999, s. 231). İş dışındaki yöntemler, örnek olay, rol oynama, yönetim oyunları, simülasyonlar, dış seminerler, üniversite ile ilişkili programlar, doğa yöntemleri, takım eğitimi vb. yöntemler olabilir. İş dışındaki yönetici geliştirme, üniversiteler tarafından, profesyonel kurumlardan sağlanabilir. Programların konuları, kurumun izlediği politika ve prosedürlere göre çeşitlenir. Konular, yönetim, insan kaynakları yönetimi, finans, bilgi sistemleri ve teknoloji, işletme stratejisi, örgütsel davranış, problem çözme, iletişim, yönetim ekonomisi, sosyal sorumluluk vb. olabilir (Dessler, 2000, s. 275-278; Noe, 1999, s. 200-214).

Milli Eğitim Bakanlığı'nda okul yöneticilerinin diğer kurumlarda değişik konularda eğitim programlarına katılmaları iş dışındaki eğitimlerdir. Milli Eğitim Bakanlığı, okul yöneticileri için ilgili 6 hizmet içi eğitim enstitüsü, öğretmen evleri, otelcilik ve turizm meslek liseleri pansiyonlu okulunda eğitim vermektedir. Okul yöneticileri

aynı zamanda Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerle iş birliği çerçevesinde çeşitli üniversitelerde de eğitim almaktadırlar (<http://www.meb.gov.tr>, 2003).

Yöneticilerin geliştirilmelerinde bu iki temel grup dışında uzaktan eğitimin, alternatif bir yöntem olarak kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerin gelişmesi ile uzaktan eğitim, işgörenlerin geliştirilmesinde oldukça yararlı hale gelmeye başlamıştır. Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yöntemi ve teknolojileriyle sıklıkla geliştirilebilme kolaylığı düşüncesi, uzaktan eğitim yöntemi ve teknolojilerinin, geliştirmede kullanımının bir başlık altında incelenmesini gerekli kılmaktadır.

1.1.3. Uzaktan Eğitim Yöntemleri ve Teknolojileri

Yöneticilerin geliştirilmelerinde iş başında ve iş dışında kullanılan yöntemlerin yanında teknolojilerin gelişimi ile birlikte uzaktan eğitimin çok sık kullanılan bir yöntem haline geldiği görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2000, s. 141). Uzaktan eğitim sayesinde zaman, mekan ve maliyet kısıtları açısından daha esnek bir çerçevede eğitim alınabilmekte ve yarar sağlanabilmektedir (Noe, 1999, s. 223). İzleyen başlıklarda uzaktan eğitim yöntemleri ve teknolojileri ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir.

1.1.3.1. Uzaktan Eğitimin Tanımı ve Üstünlükleri

Uzaktan eğitim, eğitilen kişi ile eğiticinin coğrafi olarak ayrı olduğu durumlar için kullanılan öğrenme-öğretme düzenlemeleridir (Yates ve Tilson, 2000, s. 7; Moore ve Thompson, 1997, s. 1). Çeşitli iletişim araçları ve etkileşim kanalları kullanılarak eğitici ve eğitilecek kişiler bir araya gelir (Moore ve Kearsley, 1996, s. 2). Bu araçlar, basılı materyaller, kitaplar olabileceği gibi ses-görüntü kayıtları, kablo, uydu vb. etkileşimli telekonferanslar da olabilir (Moore ve Thompson, 1997, s. 1). Uzaktan eğitimle hazırlanan programların yüz-yüze hazırlanan programlar kadar başarılı sonuçların elde edilmesine katkıda bulunduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Hopey ve Ginsburg, 1996). Zaman ve mekan açısından insanların birbirlerinden ayrı olmaları, görevlerinden alıkonmamaları, daha ucuza mal olması nedenleriyle uzaktan

eğitim teknolojileri tercih edilmeye başlanmıştır. Ders materyalleri büyük kitleler için retilbildiğinden maliyet daha az olabilmektedir. Alanında uzman olan kişilerden, büyük bir kitlenin eğitim alması uzaktan eğitim sayesinde olanaklı olmaktadır (Moore ve Thompson, 1997, s. 2; Yaşar, 2000, s. 135). Özellikle kişinin kendi hızında ilerlemesi sağlanabildiği için uzaktan eğitim çok yararlı olabilmektedir (Bayrak, 2001, s. 65). Uzaktan eğitim, özünde sadece eğitim örgütlerine iletişim teknolojilerini eklemekle kalmayıp, bilginin çok hızlı değişmesi nedeniyle yaşamboyu eğitim şekline dönüşmüştür (Moore ve Thompson, 1997, s. 2). Böylelikle uzaktan eğitim, eğitimde büyük bir fırsat eşitliği sağlar ve eğitime de demokratik bir nitelik kazandırır. Kişilerin bilgiye en kolay ve kısa sürede erişmesine yardımcı olur. (Yaşar, 2000, s. 135).

Uzaktan eğitimin gelişiminden bu yana pek çok teknoloji kullanılmaktadır. Bazıları geleneksel eğitimi desteklerken, bazıları da geleneksel eğitimin yerine kullanılmaktadır. Her bir teknolojinin bir diğerinin yerine kullanılması durumunda stnlkler ve sınırlılıklar önemli hale gelmektedir. Bazıları sınırlı kavramsal bilgi verirken, bazıları da öğrencinin ihtiyaçlarına göre ek bilgi ya da esneklik sağlayabilir (Belanger ve Jordan, 2000, s. 35). ABD’de uzaktan eğitim, öğrencilere iki yönlü etkileşim sağlamak şeklinde algılanmaktadır. Kaliteli bir uzaktan eğitim sistemi, öğrencilerin katılımı ve etkileşimine bağlıdır. Uzaktan eğitim sistemi, geleneksel sisteme mümkün olduğunca yaklaştırılabilirse etkileşimli bir sistem olarak amacını gerçekleştirebilir (Jones and Simonson, 1999). Uzaktan eğitimde yeni teknolojilerin kullanımının artması ile birlikte etkileşimde de pek çok çeşitlilik oluşturulmaya başlanmıştır. Bu da uzaktan eğitimin alanının genişlemesini sağlamıştır (O’Malley, 1999). Audio-telekonferans, video konferans, audio grafikler, e-mail ve chat (sohbet) odaları ile etkileşim sağlanmaya çalışılır. Ayrıca yüz-yüze toplantılar, öğrencilerin birbirlerini tanıyabilmeleri, etkileşimde bulunabilmeleri ve sistemi tanıyabilmeleri için yapılabilir (Schiller, 2004).

Uzaktan eğitimde etkileşim üç şekilde olabilir: 1. Öğrenci-eğitici etkileşimi, 2. Öğrenci-içerik etkileşimi 3. Öğrenci-ğrenci etkileşimi (Moore ve Kearsley, 1996, s. 127-131). Başarılı uzaktan eğitim sistemi, iyi bir ğrenci destek sisteminin kurulmasına bağlıdır. Çünkü uzaktan eğitimde kişi, yalnızlık duygusu hissedebilir.

Öğrencilere özellikle zamanlarını örgütlemeleri, çalışma becerilerini geliştirebilmeleri, araç-gereçleri etkili kullanabilmeleri için danışmanlık yapılır, aynı zamanda derslerle ilgili akademik danışmanlık sağlanabilir (Moore ve Thompson, 1997, s. 6; Mason, 1999, s. 44).

1.1.3.2. Uzaktan Eğitim Teknolojileri

Sürekli eğitim arayışı geleneksel eğitimin yanında başka eğitim arayışlarına da yönelinmeyi gerektirmiştir (Lewis ve Romizsovski, 1996). Yeni teknolojiler, uzaktan öğretimde yeni vizyonların geliştirilmesine yardımcı olmuştur. Teknolojideki değişiklikler eğitimde de bazı değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Teknoloji, uzaktan eğitimin en iyi nasıl gerçekleştirileceği ile ilgili geniş yollar sunmaktadır (Berge ve Collins, 1995, s. 1-5; Betts, 2002).

Uzaktan eğitimin ilk başladığı yıllarda genelde posta kullanılarak kitap ve basılı materyallerle yapılan eğitim, daha sonra diğer teknolojilerin kullanımını da beraberinde getirmiştir. Radyo-ses kasetleri, televizyon, video, telekonferans, bilgisayar, internet vb. katılımı ile birlikte, uzaktan eğitimde teknolojilerin kullanımı da çok önemli yer tutmaya başlamıştır.

Posta, Kitap ve Basılı Materyaller: Uzaktan eğitimde ilk olarak posta ile eğitim kullanılmaya başlamıştır. Öğrencilere kitap ve basılı materyaller posta ile gönderilmiştir. Ancak teknolojilerin gelişmesi ile birlikte kitap ve basılı materyallerin destek olarak kullanılmaya devam ettiği görülmektedir (Moore ve Kearsley, 1996, s. 20-25; Moore ve Thompson, 1997, s. 4).

Radyo ve Ses Kasetleri: Radyonun uzaktan eğitimde kullanılmaya başlaması büyük bir devrim olmuştur (Yates ve Tilson, 2000, s. 12). Ayrıca ses kasetleri de uzaktan eğitimde sıkça kullanılmıştır. En çok kullanıldığı alan ise, yabancı dil eğitimi olmuştur (Moore ve Kearsley, 1996, s. 27; Wolcott, 1994, s. 136).

Televizyon: Uzaktan eğitimde televizyon, posta ile eğitimi destekleyen en önemli teknoloji olmuştur. Televizyon sayesinde öğrencilere konular hakkında geniş bilgiler

verilerek, hikaye, film ve gerçek hayattan uygulamalarla öğrenmeleri sağlanmıştır (Minoli, 1996, s. 57). Televizyonun, eğitimde internetin yaygınlaştırılmasında, yer sorununun ortadan kaldırılmasında, maliyetin düşürülerek kalitenin artırılmasında fazlasıyla katkısı olmuştur (Alkan, 1998, s. 176- 179; Yates ve Tilson, 2000, s. 10).

Video: Televizyona benzer şekilde video da, posta ile eğitimi desteklemiştir (Belanger ve Jordan, 200, s. 78). Televizyondan farklı olarak, kişinin zaman engelini ortadan kaldırmıştır. İnsanlar daha çok kendi isteklerine göre eğitimlerini sürdürebilmişlerdir. Ancak video-player satın alma gerekliliğinden dolayı, televizyona göre daha masraflıdır (Oliver, 1994, s. 166).

Telekonferans: Farklı yerlerde bulunan gruplar telekonferans sistemleri ile birbirlerine bağlanabilmişlerdir. Öğrenci ve eğiticiler birbirleri ile aynı anda karşılıklı olarak etkileşimde bulunabilme olanağını yakalamışlardır (Kinneer ve diğerleri, 2002, s. 23; Oliver, 1994, s. 171). Hem audio-konferans, hem de video-konferans gerçekleşebilmektedir (Moore ve Kearsley, 1996, s. 30-33; Wolcott, 1994, s. 137).

Uydu Televizyon Networkleri: Derslerin öğrencilere uydu televizyon networkleri ile ulaşması uzaktan eğitimde oldukça popüler olmuştur. Pek çok kurum, eğitimleri bürolarında uydu yayınları aracılığıyla alırlar. Genelde bu yayınlar tek yönlüdür (Moore ve Kearsley, 1996 s. 45-47).

Bilgisayar Destekli Eğitim: Bilgisayar üzerinden sunumla, CD ve disketlerle kullanıcıya ulaşan bir eğitimdir. Etkileşimli uygulamalarda bulunulabilir (Belanger ve Jordan, 2000, s. 36). Bilgisayarlara kameralar ve tarayıcılar eklenerek çeşitli dökümanlar ve fotoğraflar gönderilebilir (Moore ve Kearsley, 1996, s. 34). Sınavlar bilgisayarlarda yapılarak, öğrenciye anında dönüt verilebilir (Joliffe ve diğerleri, 2001, s. 49-50).

İnternetle Eğitim: “Web tabanlı eğitim”, “online-elektronik sınıflar” veya “sanal öğrenme toplulukları” vb. değişik isimlerde kullanılmaktadır (Dringus, 2002). İnternetle eğitimde modemler aracılığıyla internet bağlantısı sağlanabilir (Moore ve Kearsley, 1996 s. 93). İnternet üzerinden e-mail, tartışma listeleri veya chat odaları,

bilginin yayılması için kullanılır (Olgren, 2000, s. 20). İnternetle eğitimde, öğrenci-öğrenci, öğrenci-öğretici ve öğrenci-içerik etkileşimi sağlanır. Bu etkileşim hem eş zamanlı, hem de farklı zamanda olabilir (Bayrak, 2001, s. 64; Belanger ve Jordan, 2000, s. 41). Öğretici, danışman ve öğrenmeyi kolaylaştırıcıdır. Doğrudan bilgi vermek yerine çalışma yollarını gösterir, rehberlik eder. Yeni teknikler konusunda bilgi sahibidir. (French, 1999, s. 9-13; Navarro ve Shoemaker, 2000, s. 2). İnternetle eğitimde, çeşitli veritabanları, elektronik dergiler, yazılım kütüphaneleri ve çeşitli linkler eğitime yardımcı kaynak niteliğindedir (Joliffe ve diğerleri, 2001, s. 43-45; Lewis ve Romizowski, 1996).

Uzaktan eğitimde yukarıda bahsedilen teknolojilerin biri ya da bir kaçını bir arada kullanılabilir. Tüm bu teknolojilerden hangisinin kullanılacağı ve hangisinin daha etkili olacağı, hedef kitlenin özelliklerine, kursun amaçlarına, içeriğine, öğrenme-öğretme sürecine bağlıdır (Belanger ve Jordan, 2000, s. 109). Uzaktan eğitim teknolojileri kullanılarak yöneticilerin geliştirme sorununa çözümler bulunabilir. Son zamanlarda örgütsel durumlarla ilişkili çözümler üretilebilmektedir. Yöneticiler önlerinde var olan bilgisayar aracılığıyla kendi kariyerlerini de geliştirmeye çalışmaktadır. Kurumlara da burada yönlendirme sorumluluğu düşmektedir (Noe, 1999, s. 222-223). Yetişkinlerin geliştirilmelerinde çoklu araçların, telekonferansın, bilgisayar destekli teknolojileriyle birlikte CD'lerin ve internetin sıklıkla kullanıldığı görülmeye başlanmıştır (Hopey ve Ginsburg, 1996). Çünkü uzaktan eğitimde maliyetler, öğretim ortamı, zaman ve mekan açısından oldukça fazla esneklik sağlanmaktadır (Bayrak, 2001, s. 63). Özellikle internetle eğitim işletmeler ve kurumlar açısından seyahat harcamalarını ortadan kaldırabilir, kurumda diğer işler için kullanılan donanım, eğitim için de kullanılabilir. Bilginin kontrolü, düzeltilmesi ve yenilenmesi çok daha ucuz, kolay ve hızlı olabilir (Driscoll, 1998, s.6).

Uzaktan eğitim genel olarak teknoloji ile birlikte ucuz maliyetle eğitim sunmaya çalışır. Ancak bu, doğru öğretim araçları seçildiği zaman, olanaklı olabilmektedir. Rumble (1999, s.682-684) ise çoklu araçların kullanıldığı uzaktan eğitim sistemlerinin geliştirilmemiş, hantal, geleneksel sistemlerden daha ucuza mal olabileceğini belirtmiştir.

Yöneticilerin geliştirilmesi için çok fazla harcama yapılmaktadır. Dolayısıyla eğitim programlarında öğrenilenler iş hayatında gerçek anlamda uygulamaya dönüşürse, gelişimin sürekliliği sağlanmış olacaktır. Sonuçta geliştirme işlevi, kurumların verimliliğinin ve etkinliğinin artırılmasında çok önemli rol oynar. Yönetici geliştirme etkinliklerinin verimli ve etkin olabilmesi için görevlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Okul yöneticilerinin geliştirilmesinde uzaktan eğitim teknolojilerinin yaygın bir biçimde kullanımı yararlı olabilecektir. İzleyen başlıkta okul yöneticilerinin geliştirilmelerine yönelik dünyada ve Türkiye’de ne gibi uygulamaların yapıldığı incelenecektir.

1.1.4. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmelerine Yönelik Uygulamalar

Okul yöneticiliğinin bir meslek olarak ele alınması dünya bağlamında çok eskilere dayanmaktadır. Bu durum okul yöneticilerinin geliştirilmelerine yönelik pek çok uygulamayı da beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda uzaktan eğitim teknolojileri ile geliştirme programları da sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Türkiye’de ise geçmişte daha yeni olmakla birlikte okul yöneticilerinin geliştirilmeleri ile ilgili bazı uygulamalara rastlanmaktadır.

1.1.4.1. Dünyadaki Uygulamalar

Gelişmiş ülkelerde özellikle ABD, Avustralya, İngiltere’de ve uluslararası işbirlikleriyle bir çok ülkede okul yöneticilerinin meslek öncesi eğitilmeleri ile ilgili lisans programı düzenlenmiştir. İşe başladıktan sonra sürekli olarak da çağın gereklerine uygun olarak geliştirildikleri görülmektedir. Dünyada pek çok ülkede yapılan ve başarılı olan, yöneticilere kolaylık sağlayabilen, onları işlerinden alıkoymayan ve uzaktan eğitim teknolojileriyle desteklenen geliştirme programları hazırlanmakta ve uygulanmaktadır (<http://www.naesp.org>, 2002; <http://www.aset.org>, 2002).

ABD’de okul yöneticiliğinin ayrı bir meslek dalı olarak düşünölmeye başlaması 1800’lü yıllara dayanmaktadır. Ulusal Okul Yöneticileri Birliğı (NASS), 1866’da kurulmuştur. 1870’de bu kuruluş Ulusal Öğretmenler Birliğı (NTA), Amerika Genel

Okul Birliği (ANSA) ile birlikte Ulusal Eğitim Birliği (NEA) çatısı altında birleşmiştir (Webb ve Norton, 1999, s. 35). Daha sonra, ilk ve ortaöğretim okul yöneticileri için ayrı kuruluşlar kurulması düşünölmüş ve Ulusal İlköğretim Okulu Yöneticileri Birliği (NAESP) ve Ulusal Ortaöğretim Okulu Yöneticileri Birliği (NASSP) oluşturulmuştur (Cunningham ve Cordeiro, 2003, s.123).

Ulusal İlköğretim Okulu Yöneticileri Birliği (NAESP), ilköğretim okulu yöneticilerinin; Ulusal Ortaöğretim Okulu Yöneticileri Birliği (NASSP) ise ortaöğretim okulu yöneticilerinin meslek öncesi yetiştirilmesi ve sonrasında da geliştirilmesinden sorumludur. Burada pek çok eğitim programı hazırlanır. Bu programlar günlük çalıştaylardan, konferans, seminer ve internet tabanlı eğitimlere kadar çeşitlilik gösterirler. İş birliği ve kültür, okulun çevresi ile ilişkiler, liderlik, yönetim becerileri, okulun yenilenmesi, öğrenci davranışları, takım oluşturma, zaman yönetimi, iletişim, problem çözme, okulla ilgili kanunlar, okullarda teknoloji kullanımı vb. konularda okul yöneticileri geliştirilmeye çalışılırlar. Okul yöneticileri internet üzerinden bu kurslara katılabilirler. Okul yöneticileri, diğer okul yöneticisi arkadaşlarıyla ve danışmanlarla internette tartışabilme olanağını elde edebilmektedirler (<http://www.principals.org>, 2002; Hart ve Pounder, 1999, s.142).

Ayrıca ABD’de okul yöneticilerinin sahip olmaları gereken standartları oluşturan kuruluşlar da bulunmaktadır. Bunlardan en önemlileri, Amerikan Okul Yöneticileri Birliği (AASA) ve Eyaletler Arası Okul Liderleri Lisansı Konsorsiyumu (ISLLC)’dur. (Cunningham ve Cordeiro, 2003, s.117,20; Hessel ve Holloway, 2002). AASA’nın okul yöneticileri için belirledikleri ve sahip olmaları gereken standartlar şöyle özetlenebilir (Cunningham ve Cordeiro, 2003, s.117):

- Liderlik ve Farklı Kültürler. Liderlik, vizyon, okul kültürü ve iklimi oluşturma, çalışanları güçlendirme (empowerment) konuları ve kültürler arası etnik farklılıklarla ilgilenme.
- Politika ve Yönetim. Okul yöneticilerinin toplumdaki ilgili kişilerle çalışarak kurallar geliştirmeleri, bölge politikasını ve yasal düzenlemeleri açıklığa kavuşturma, demokratik toplumda okul yönetiminin rolünü tanımlama.

- İletişim ve Çevreyle İlişkiler: Okulun çevresinin desteğini alabilmesi için vizyona sahip olma, çevreden gelen dönütleri dikkate alma, uzlaşma.
- Örgütsel Yönetim. Karar verirken verilerin toplanması, analizi ve kullanımı, problem çözme.
- Program Planlama ve Geliştirme. Öğretim için program geliştirebilme, stratejik planlama, performans ölçütlerini koyabilme, ölçme ve değerlendirme bilgisi, bilgisayar ve diğer eğitim teknolojilerini kullanma.
- Öğretim Yönetimi. Öğrenme-öğretme stratejileri ile ilgili araştırma sonuçlarını kullanma, kültürler arası farklılığa göre programları planlama ve değerlendirme.
- İnsan Kaynakları Yönetimi. Çalışanların değerlendirilmesi ve performanslarının artırılması için danışmanlık sistemi geliştirme becerisi, insan kaynakları işlevlerini yerine getirme, konu ile ilgili yasal düzenlemeleri uygulama.
- Değerler ve İş Ahlakı. Değer sistemleri ve iş ahlakına uygun modelleri anlama, kültürel ve etnik farklılıkları anlama, sosyal kurum ve merkezlerdeki çocukların gelişimine yardımcı olma.

Bu standartlar ABD’nde görevli tüm okul yöneticileri için geçerlidir. Bazen eyaletlere göre bazı farklılıklar görülse de özellikle eyaletlerin bir araya gelerek çalışmaları sonucu, Eyaletler Arası Okul Liderleri Lisansı Konsorsiyumu (ISLLC) adlı birliği kurmuşlardır. Birlikte 25 eyaletin temsilcisi bulunmaktadır (Cunningham ve Cordeiro, 2003, s.20) Birliğin geliştirdiği standartlar, yöneticilerin gerçek yaşamda karşılaştıkları güçlüklerle ilgili sorunların çözümüne yardımcı olur. Bu standartlar okul yöneticiliğine hazırlık programlarında da yönlendirici olmaktadır (<http://eric.uoregon.edu>, 2002. ISLLC standartları da şu şekilde özetlenebilir (Cunningham ve Cordeiro, 2003, 4; Hessel ve Halloway, 2002):

Okul yöneticisi,

- okuldaki çalışanlar, öğrenciler ve okulun çevresi tarafından desteklenen bir okul vizyonunun oluşturulmasını sağlayan bir eğitim lideridir.
- öğrencilerin okul kültürüne uygun davranmalarını sağlayan, öğrencilerin ve çalışanların geliştirilmesi için gerekli eğitim programlarını uygulayan bir eğitim lideridir.

- örgütte kaynakların verimli kullanılabilmesi için etkili ve etkin öğrenme ortamını yöneten bir eğitim lideridir.
- okulun çevresi ile ilgili ihtiyaç ve kaynaklarla işbirliğini sağlayan bir eğitim lideridir.
- dürüst ve ahlaklı davranan bir eğitim lideridir.
- politik, sosyal, ekonomik, yasal ve kültürel bağlamda etkileri algılayabilen ve buna uygun davranan bir eğitim lideridir.

ABD’nde okul yöneticilerinin meslek öncesi yetiştirilmeleri için de bir çok üniversitede eğitim programları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları Cincinnati Üniversitesi Yönetici Yetiştirme Akademisi (Pehlivan, 1999, s. 83), Maine Okul Liderleri Networkü (<http://www.mdf.org>, 2002), Harvard Okul Yöneticileri Merkezi (<http://www.gse.harvard.edu>), Georgia Üniversitesi Eğitim Bölümü (<http://www.doe.k12.ga.us>) vb.’dir.

Avustralya’da da Avustralya İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticileri için iki kuruluş oluşturulmuştur: İlköğretim Okul Yöneticileri Birliği (APPA) ve Ortaöğretim Okul Yöneticileri Birliği (ASPA). Her iki kuruluş da okul yöneticilerinin geliştirilmesi için programlar düzenlemektedir. Avustralya’da okul yöneticileri için hem yüz yüze hem de uzaktan eğitim teknolojileri kullanılarak eğitim programları hazırlanmaya çalışılmaktadır. APPA ve ASPA okul yöneticilerinin birbirleriyle ve ilgililerle düşünce alışverişlerini sağlayan toplantı ve konferanslar düzenlerler. Okul yöneticilerinin aralarında işbirliğini sağlayacak organizasyonlar yaparlar. Okul yöneticilerinin statülerinin artırılması ve mesleğin önem kazanması için çalışmalar yaparlar. Uzaktan eğitim teknolojileri kullanılarak yapılan eğitimlerde önceleri ses-video kasetleri, bilgisayar CD’leri kullanılırken daha sonraları etkileşim için daha çok video konferans, internet kullanılmaya başlanmış ve yüzyüze eğitimle de desteklenmeye çalışılmıştır (<http://www.appa.asn.au>, 2002; Schiller, 2004).

İngiltere’de okul yöneticilerinin eğitimi üniversitede kolejler tarafından gerçekleştirilmektedir. Ulusal Geliştirme Merkezi, (NDC) daha ileri düzeyde yönetici geliştirme programlarının eşgüdümlemesi, uygulanması ve denetlenmesi

için kurulmuştur (Wallace, 1992). Ulusal Okul Yöneticileri Birliği (NAHT) ve Ortaöğretim Okulu Yöneticileri Birliği (SHA) vb. kuruluşlar İngiltere’de okul yöneticiliğinin geliştirilmesine yardımcı olan diğer önemli kuruluşlardır. Her ikisi de yöneticilerin geliştirilmesi için pek çok program oluşturur (<http://www.sha.org.uk>, 2002; <http://www.naht.org.uk>, 2002). NAHT, Amerika’daki NAESP ve NASSP gibi okul yöneticilerine internet tabanlı-online pek çok kurs sunmaktadır. Konular bilgisayar teknolojilerinin kullanımının öğretilmesinden liderlik becerilerine kadar çok çeşitlidir (<http://www.naht.org.uk>, 2002). İngiltere’de de bu kuruluşların dışında bazı kuruluşlar okul yöneticilerinin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Örneğin British Council bunlardan birisidir. British Council özellikle diğer ülkelerdeki okul yöneticilerinin geliştirilmesi için çeşitli uygulamalara yer vermektedir, onlara kurslar düzenlemektedir (<http://britishcouncil.org>, 2002).

Okul yöneticileri için uluslar arası birlikler de kurulmuştur. Bu birliklerden bazıları, Uluslararası Okul Yöneticileri Konfederasyonu (ICP) ve Okul Yöneticileri Meslek Öncesi Eğitim ve Geliştirme Merkezidir. Bu kuruluşlar okul yöneticileri arasındaki ilişkilerin gelişmesini teşvik eder, toplantı ve konferanslar düzenler. Mesleğin gelişmesi ve etik yönden düzenlemelerinin yapılmasını sağlarlar. Özellikle genç okul yöneticilerinin geliştirilmeleri için çeşitli fırsatlar sunarlar. Çeşitli programlar düzenleyerek okul yöneticilerinin katılımını sağlarlar. Programlar, uluslar arası eğitimciler tarafından hazırlanır. Bu programlar, bir iki günlük olabileceği gibi daha uzun süreli örneğin tüm yazı kapsayan programlar da olabilir (<http://www.icponline.org>, 2002; <http://www.members.aol.com>, 2002).

Bu ülkelerin dışında pek çok ülkede de benzer şekilde okul yöneticilerinin meslek öncesi yetiştirilmeleri ve geliştirilmeleri için çeşitli kuruluşlar oluşturulmuştur. Bu ülkelerden bazıları; Almanya, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Finlandiya, Gana, Güney Afrika, Hindistan, Hollanda, İrlanda, İskoçya, İsrail, İsveç, İsviçre, İzlanda, Japonya, Kenya, Kore Cumhuriyeti, Lesotho, Rusya, Singapur, Yeni Zelanda ve Zimbabvia’dır (<http://www.icponline.org>, 2002).

1.1.4.2. Türkiye’deki Uygulamalar

Türkiye’de okul yöneticiliğinin bir meslek olarak ele alınıp bilimsel modellere oturtulması ve okul yöneticilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için meslek öncesi eğitilmeleri ve geliştirilmeleri gerekmektedir (Açıkalın, 1998, s. 5). Türkiye’de yönetici eğitimi misyonu taşıyan eğitim yöneticiliği ve deneticiliği-planlaması (Ankara, Gazi, Hacettepe, İnönü, Dokuz Eylül, Çanakkale 18 Mart, Bolu Abant İzzet Baysal ve Van 100.Yıl Üniversitesi) lisans programları kapatılmış, yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim verilmesine olanak tanınmıştır. (Kayıkçı, 2001, s. 31). Sayılan üniversitelerin dışında bazı üniversitelerde de yüksek lisans ve doktora eğitimi yapılabilmeye başlanmıştır. Ancak bunlar okul yöneticileri için zaman zaman yetersiz kalmaktadır. 1993’te Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı ve 14. Milli Eğitim Şuralarında okul yöneticilerinin yöneticiliğe atanmadan önce eğitilmeleri veya atandıktan sonra devamlı olarak eksiklikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilmeleri gerektiği konuları üzerinde durulmuştur (Karip ve Köksal, 1999, s. 198). Hangi yöntemle seçilirse seçilsin, meslek öncesinde eğitilsin veya eğitilmesin, yöneticilik, özellikle okul yöneticiliği yeterliklerinin sürekli yenilenme zorunluluğu vardır. Özellikle gelişen teknolojiler ve yeni bilgiler sayesinde okul yöneticilerinin de bilgileri eskimektedir. Diğer taraftan Türk Eğitim Sistemi’nde okul yöneticilerinin bir yönetici olarak meslekleşme ve kurumsallaşmasına en önemli engel ise, öğretmenlik ile yöneticilik görev ve değerlerinin karıştırılması olmuştur. Bu karışım, öğretmen-yönetici tipinin doğmasına ve öğretmen olarak yetiştirilen kişinin iki değer sistemini oynamasına yol açmıştır. İyi öğretmenlerin iyi okul yöneticisi olacağına ilişkin geleneksel bir inanış da söz konusudur (Açıkalın, 1998, s. 148-153).

Eğitim ve okul yöneticiliği görevlerine atanabilmek için öğretmenlerin yöneticilik eğitimi görmelerini gerektiren yasal zorunluluk, Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı’na Bağlı “Her Derece ve Türdeki Eğitim ve Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” ile gerçekleştirilmeye çalışılmıştır (Taymaz, 2000, s. 82; Bayrak, 2001, s. 197-198):

23 Eylül 1998 tarih ve 23472 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan bu yönetmelik ile okul yöneticilerinin atamalarının sınavla yapılması kararlaştırılmıştır. Hizmet içi eğitim kursuna çağrılacak yönetici adaylarını belirlemeye yönelik yapılacak sınavın konuları ve puan değerleri ise şöyledir: Türkçe-kompozisyon %30, Türkiye Cumhuriyeti İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük %20, Kamu yönetimi ile ilgili mevzuat, milli eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ile ilgili bilgiler %50. Bakanlığın belirlediği sınavdan 70 puan ve yukarısı alanlar Bakanlıkça açılacak hizmet içi eğitim kursuna çağrılmaktadır. Ön sınavı kazanan yönetici adayları 120 saatlik eğitim yönetimi kursundan geçirilerek, kurs sonucunda yapılan değerlendirme sınavından en az 70 puan alanlar arasından seçilerek okul tiplerine göre atamaları yapılır. Ancak eğitim yönetimi alanında lisansüstü öğrenimi veya Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisansüstü Uzmanlık Programını bitirenlerden öğretmenlik mesleğinde en az beş yıllık hizmeti bulunanlar seçme sınavına alınmaksızın tercih ettikleri kurum türüne ilişkin hizmet içi eğitim programlarına alınırlar. A tipi okula yönetici olarak atanabilmek için en az 80 puan, B tipine 75 ve C tipine 70 puan almış olma ön koşulu vardır.

Bu yönetmelik ile birlikte görüldüğü gibi, okul yöneticilerinin bilimsel açıdan geliştirilme gerekliliklerinden sıkça bahsedilmeye başlanmıştır. Söz gelişi, 1998’de 1553 aday ve 1999 ve 2000 yıllarında yaklaşık 400 aday sınavlarda başarılı olup 24 üniversite ve Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünde eğitime alınmıştır (MEB 2001, s. 254-255). Ancak Balcı’ya (2002, s. 212-214) göre bir ay gibi kısa bir sürede çok fazla sayıda ders almak durumunda kalınmaktadır. Bu kadar çok dersin bu kadar kısa bir sürede alınması pek işlevsel görülmemektedir. Aynı zamanda adayın eğitim ihtiyacı boyutunun da eklenmesi, derslerin buna göre düzenlenmesi gerekmektedir.

11 Ocak 2004 tarih 25343 sayılı Resmi Gazete ile birlikte ise şu değişiklikler olmuştur: Okul müdürü başyardımcılarının ve yardımcıların da yöneticilik görevleri hakkında bilgi sahibi olmaları gereğinden hareketle, 23 Eylül 1998 tarih 23472 sayılı yönetmelikte bahsedilen yazılı sınav türüne benzer bir sınav müdür başyardımcıları ve yardımcıları için uygulanmaya başlayacak, böylelikle müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı bir kadro haline getirilecektir. Sınavdan en az 70 alanlar başarılı sayılacaktır. Sınav konuları ve puan değerleri ise şöyledir: Türkçe dilbilgisi-kompozisyon % 20, Atatürk ilkeleri ve Türk İnkılap Tarihi ve ulusal güvenlik % 20, Kamu yönetimi ve mevzuatı ile ilgili temel bilgiler % 15, Genel

kültür % 15, Milli eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve Türk eğitim sistemi ile ilgili temel bilgiler % 20, Eğitim kurumlarının özelliklerine ilişkin temel bilgiler % 20. Okul müdürleri için ise mülakat sınavı yapılmaya başlanacaktır. Yapılacak değerlendirme sonucunda, müdürler atanabilecektir. Ancak müdürlük sınavına başvurmadan önce bazı görev şartlarının da yerine getirilmiş olması gerekir: C tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda, birinci kademe yöneticiliğinde en az bir yıl görev yapmış olmak; B tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda, birinci kademe yöneticiliğinde en az iki yıl veya ikinci kademe yöneticiliğinde en az bir yıl görev yapmış olmak; A tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda, üçüncü kademe yöneticiliğinde en az iki yıl veya ikinci kademe yöneticiliklerinde toplam üç yıl ya da birinci kademe yöneticiliğinde dört yıl veya birinci ve ikinci kademe yöneticiliklerinde toplam beş yıl görev yapmış olmak aranmaktadır. Kısacası, değişen bu yönetmelikle birlikte, okul yöneticilerinin yönetsel süreçlerle ilgili değişen konularda sürekli geliştirilme ihtiyaçlarının olması en temel konuların başında olmaya devam edecektir.

Türkiye’de okul yöneticilerinin yönetim özelliklerinin geliştirilmeleri için üniversitelerle de iş birliği yapılmaya başlanmıştır. Ancak Dönmez (2002, s. 44) son yıllarda bu programların, daha çok Bakanlık işgöreni tarafından gerçekleştirildiğinden ve sadece yasal düzenlemelerden ve mevzuattan bahsettikleri için eğitim yönetimi konusunda çok fazla katkı sağlamadığını düşünmektedir. Gelişen dünya ile birlikte bilgi toplumunun gereği olarak okul yöneticisinin rolleri değiştirilmeli ve geliştirilmelidir. Okul yöneticileri, yönetim alanında geliştirilmelidir. Okul yöneticileri örgütsel öğrenmenin ve örgütsel yenileşmenin başlatıcılarıdır (Çelik 2000, s. 145-146; Çelik, 1993). Çeşitli konularda geliştirilmesi gereken okul yöneticisi sayısı oldukça fazladır. Ergün’ün (1995) yaptığı bir incelemeye göre, okul yöneticilerinin çok az bir bölümü bir eğitim etkinliğine katılabılmıştır. Okullarda müdür yardımcıları sayıları da düşünüldüğünde çok sayıda okul yöneticisinin eğitimden geçmesi gerekmektedir.

Okul yöneticileri Milli Eğitim Bakanlığı sistemi çerçevesinde her yıl düzenlenen pek çok kurs ve seminere alınmaktadır. Ancak bu kurs ve seminerler, okul yöneticilerinin sayısı düşünüldüğünde oldukça yüzeysel ve yetersiz kalmaktadırlar. Her yıl yönetim

ve yöneticilik mesleği ile ilgili değişen ve yenilenen konularda eğitim almaları gerekmektedir. Bilgisayar teknolojilerinin yaygınlaşması ile birlikte 2003'te, internet ve iletişim, internet kullanımı ve web tasarımı, powerpoint sunum yazılımı, photoshop, access veritabanı, windows word, excel, flashscript vb. teknoloji kullanımı ile ilgili ve eğitim yönetimi, yönetimde kalite vb. yönetimle ilgili kurslar verilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda teknolojinin yaygınlaşması ile birlikte, bu kurslara verilen önemin arttığı görülmektedir (<http://hedb.meb.gov.tr>, 2003).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın eğitim teknolojileri hakkındaki vizyonu "Eğitim ve yaşam kalitesi için eğitim ile teknoloji, teknoloji ile eğitim", misyonu ise "öğretmenlerin ileri teknolojileri yetkinlikle kullanmalarını sağlamak, öğrenenlerin diledikleri yer ve zamanda teknolojiden yararlanmalarını sağlamak, yaratıcı çözümler geliştirmeyi özendirme, etkin uygulamalara ortam hazırlamak, eğitim ve öğretimi teknoloji ile bütünleştirmek, eğitim sistemine uzmanlık hizmetleri sunmak, bu konularda yönetime destek verecek teknolojiye dayalı sistemleri oluşturmak ve sınırsız eğitim için uluslararası mükemmellik merkezi olmak" olarak belirlenmiştir (<http://egitek.meb.gov.tr>, 2003).

Milli Eğitim Bakanlığı, uzaktan eğitim teknolojilerinin işgörenlerin geliştirilmesinde kullanılması ile ilgili bazı çalışmalar yapmıştır. Ancak bu çalışmalar, öğretmenlerin AÖF ile düzenlenen lisans tamamlama programları ile sınırlı kalmıştır (Kaya, 2000, s. 34).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın eğitimde eğitim teknolojileri hakkında vizyona ve misyona sahip olmasının ve yatırımlarını bu yönde geliştirmesinin, bu teknolojinin etkin ve verimli kullanımını tek başına sağlaması düşünülemez. Okullarda öğretmenlerin ve öğrencilerin bu teknolojiden yararlanması için tüm işgörenlerin, özellikle de okul yöneticilerinin bu vizyona inanarak belirlenen misyon için çaba göstermesi gerekmektedir. Bu, öncelikle okul yöneticilerinin uygun tüm etkinliklerinde eğitim teknolojilerini kullanabilmeleri ile sağlanabilir. Bu teknolojinin okul yöneticileri tarafından etkin bir şekilde kullanılması, onların geliştirilmelerinde önemli olanaklar yaratacaktır. Okul yöneticilerinin teknolojiler sayesinde yöneticilik mesleği ile ilgili geliştirilmeleri de olanaklıdır.

Türkiye’de okul yöneticilerinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar oldukça yenidir. Dolayısıyla programların eksikliklerinin fazla olması normal karşılanabilir. Değişen ve gelişen dünyada okul yöneticilerinin geliştirilmeleri ve yöneticiliğin gereği olarak özellikle yönetsel süreçlerle ilgili yeterli ve deneyimli öğretim üyelerinden bilimsel bir eğitim almaları gerekmektedir. Aynı zamanda bu kişilere eğitimin etkili bir şekilde verilmesi için, yönetimle ilgili ne gibi ihtiyaçlarının olduğu ve neleri bilmeleri gerektiğinin belirlenmesi gerekir. Bu durum, okul yöneticilerinin daha çok istekle katılımlarının sağlanmasına aracılık edebilecektir.

Özetle gelişmiş ülkelerde okul yöneticilerinin meslek öncesi eğitilmeleri ve sürekli geliştirilmeleri oldukça eskiye dayanmaktadır. Bu anlamda okul yöneticiliği mesleğinin de geliştirildiği görülmektedir. Bu tür farklı modellerin ortaya çıkma düşüncesi ihtiyaca daha çok cevap verme gereğinden doğmaktadır. Ancak Türkiye’de okul yöneticilerinin yönetsel süreçlere ilişkin olarak meslek öncesinde pek fazla eğitim almadıkları görülmektedir. Bu durum zaman zaman onların yönetsel süreçlere ilişkin konularda yetersizlik hissetmelerine yol açabilmektedir. Bu nedenle öncelikle okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ilişkin konular belirlenmeli, zaman, mekan problemlerini ortadan kaldırdığı, eğitimi kolaylaştırdığı için uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanımı düşünülmelidir. Türk Eğitim Sistemi’nde de bu tür programların devreye sokulma gerekliliğinin gündeme alınması gerekmektedir. Bu anlamda okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerinin alınması, eğitim programının etkililiğini artırabileceği gibi katılımcı yönetimin gerekleri de yerine getirilmesine de katkı sağlayacaktır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaçla cevaplandırılacak sorular şunlardır:

1. Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ilişkin görüşleri,
 - a. yaşlarına
 - b. yöneticilik kıdemlerine
 - c. görevlerine
 - d. çalıştıkları kuruma göre farklılık göstermekte midir?
4. Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri,
 - a. yaşlarına
 - b. yöneticilik kıdemlerine
 - c. görevlerine
 - d. çalıştıkları kuruma göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Önem

Okul yöneticilerinin “yönetsel süreçler” açısından yeterli olmaları, yöneticilik görevlerini gerçekleştirebilmelerinde oldukça önemlidir. Bu araştırma ile ulaşılabilecek verilerle, okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ilişkin görüşler belirlenebilecek ve daha verimli çalışabilmeleri için uygun ortamlar yaratılmaya çalışılacaktır. Böylelikle okul yöneticilerinin geliştirilmeleri gereği ile ilgili tartışmaların artmasına katkı sağlanabilecek ve yapılan uygulamalar zenginleştirilebilecektir.

Bu araştırma ile aynı zamanda okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojileri hakkındaki görüşlerine ulaşılabilecek ve bu da gelecekteki uygulamalarda okul yöneticilerinin geliştirilmelerinde uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanımına ışık tutabilecektir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırmada okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konular yönetsel süreçlere ilişkin konularla sınırlıdır.
2. Araştırmada yer alan yönetsel süreçler, karar verme, planlama, örgütleme, iletişim, etkileme, eşgüdümleme, değerlendirme ile sınırlıdır.
3. Araştırmada uzaktan eğitim teknolojileri olarak belirtilen genel ifadeler radyo-ses kasetleri, televizyon, video, bilgisayar CD'leri, internet, telekonferans ve uydu televizyon networkleri ile sınırlıdır.
4. Araştırma 2002-2003 eğitim-öğretim yılı Eskişehir Merkez ilçeye bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumunda 254 okul müdürü ve müdür yardımcılarında elde edilen bilgi ve belgelerle sınırlıdır. Veriler, bu kapsamda genellenebilir.

1.5. Tanımlar

Geliştirme: İşgörenlerin örgütsel amaçların gerçekleşmesi yönünde performanslarının yükseltilmesi, geleceğe ve sürekli olarak yeniliklere uyumlarının sağlanması.

Okul Yöneticisi: Okul müdürü ve müdür yardımcıları.

Yönetsel Süreçler: Okul yöneticilerinin yönetimin gereği olarak gerçekleştirmeleri gereken süreçler.

Karar Verme: Okulda karşılaşılan sorunların çözümüne ilişkin en uygun seçeneği belirleme.

Planlama: Okulda herhangi bir konu ile ilgili olarak ne, ne zaman, nasıl, nerede, kim tarafından, neden, hangi maliyetle, hangi sürede sorularına yanıt arayarak okulun durumunu analiz etme.

Örgütlenme: Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri düzenleme, işleri yapacak kişiler arasında iş bölümü yapma.

İletişim: Okulda kişilerin birbirlerine bilgi, emir, düşünce ve açıklamaları aktarma süreci.

Etkileme: Okulda sorunların çözümünde ilgili kişilerin davranışlarını yönlendirme süreci.

Eşgüdümleme: Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük etkin olarak kullanma.

Değerlendirme: Okulun bir bütün olarak etkililiğini ve verimliliğini ölçme ve eksiklikleri düzeltme.

Uzaktan Eğitim: Uzaktan eğitim, öğrenci ve öğreticinin coğrafi olarak ayrı olduğu durumlar için kullanılan öğrenme-öğretme düzenlemeleri

Uzaktan Eğitim Teknolojileri: Radyo-ses kasetleri, televizyon, video, bilgisayar CD'leri, internet, telekonferans, uydu televizyon networkleri vb. araçların uzaktan eğitimde kullanılması.

BÖLÜM II

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma probleminin tanımlanmasında ve verilerin yorumlanmasında, okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgisi bulunan araştırmaların açıklamalarına yer verilmiş ve kronolojik bir sıra ile aktarılmıştır.

Mcgraine (1992)'nin, "Pennsylvania'daki Okul Yöneticilerinin İletişimle İlgili Etkinlik, Beceri ve İhtiyaçlarının Analizi" adlı araştırmasının amacı okul yöneticilerinin iletişimle ilgili konularda geliştirilmeye ihtiyaçlarının olup olmadığını belirlemektir. Pennsylvania'da 1990 yılında 337 resmi okul üzerinde çalışılmıştır. Veri toplama aracı olarak likert türü bir anket uygulanmıştır. Sonuçta okul yöneticilerinin çoğunluğu, iletişim becerileri ile ilgili konularda geliştirilmeye ihtiyaçlarının olduğu görüşündedirler. Okul yöneticilerinin iletişim başlığı altında ele alınan kişileri ikna edebilme, motive edebilme, çatışmaları yönetebilme vb. konularda öncelikli olarak geliştirilmeye ihtiyaç duydukları belirlenmiştir.

Seçkin (1994) "Okul Yöneticilerinin Yönetici Yetiştirme Programlarına İlişkin Görüşleri" adlı araştırmasında, meslek lisesi ve teknik lise yöneticilerinin yetiştirme programlarının içeriğine ilişkin görüşlerini saptamayı amaçlamıştır. Yönetici yetiştirme programlarında, yönetim süreçleri ile yönetim işlerinin hangilerinin ve ne ölçüde yer almaları gerektiği sorusuna yanıt aranarak, görüşler arasındaki farklılıklar belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara'daki kız teknik, erkek teknik, ticaret ve turizm okullarından tesadüfi yöntemle seçilen 21 okuldaki 126 yönetici oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri anketle toplanmıştır. Yönetim süreçleri açısından bakıldığında öncelik planlama sürecine verilmiştir. Daha sonra sırasıyla değerlendirme, eşgüdümleme, etki, iletişim, karar ve yapılandırma süreçleri seçilmiştir. Yönetim işlerinden öncelikle mevzuat, daha sonra sırasıyla program-öğretim, bütçe-muhasebe konularına yer verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. En az yer verilmesini istedikleri konular ise, öğrenci işleri, politika ve okul-çevre ilişkileri olmuştur. Bu sonuçlarla birlikte, Eğitim Fakültelerindeki

“Eğitim Yönetimi” ders programlarının üniversiteler ve Milli Eğitim Bakanlığı’nın iş birliği ile hazırlanması, hizmet-öncesi ve hizmet-içi yetiştirme programlarında mesleki ve teknik eğitimin güncel sorunların vurgulanması gerektiği önerilmiştir.

Susar (1996) “Özel Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerini ve İşletme Yönetimi Konusundaki Bilgilerini İncelemek” adlı araştırmasında, özel okullarda yöneticilik yapan kişilerin sosyo ekonomik ve kültürel yapılarını belirlemeye ve işletme-eğitim konularındaki bilgilerinin yeterli olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştı. Araştırmanın kapsamına 1992 yılında İstanbul’da 63 özel okulun tamamı alınmıştır. Örneklemeye yoluna gidilmemiştir. Ancak 63 özel okulun 47’sine ilişkin veriler elde edilebilmiştir. Araştırmada görüşme yöntemiyle veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda özel okul yöneticilerinin yönetim süreçleri ile ilgili olarak yeterli bilgiye sahip olmadıkları ortaya çıkmıştır. Eşgüdümleme için iş bölümü ve denetlemenin önemli olduğunu gören yöneticiler bunun nasıl yapıldığı konusunda öneri geliştirememişlerdir. Aynı zamanda işletme ve yönetim kavramlarının tanımlarını, ilgili temel kavram ve ilkeleri sıralayamamışlardır. Buna rağmen kendilerine sorulduğunda iyi yönetici olduklarını düşünmektedirler. Bu durum, özel okul yöneticilerinin geliştirilmeleri gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmada elde edilen verilerin ışığında, bu okullardaki yönetimin profesyonel yöneticiler tarafından yürütülmesi ama bunun yanında bu kişilerin pedagojik formasyon kurs, seminer gibi eğitimlerden geçmesi gerektiği önerilmiştir.

Açıkalın’ın konu ile ilgili yaptığı bir araştırma sonuçları şöyle aktarılmıştır:

...okul müdürü, müdür yardımcısı, ilçe milli eğitim müdürü, müfettiş ve öğretmenlerden oluşan 450 kişilik bir gruba, okul yöneticileri için öngörülen 15 yetiştirme alanı vererek; okul müdürlerinin geliştirilmesi açısından bu listedeki konuları öncelik sırasına göre dizelemlerini istenmiştir. Tüm grup ortalamalarına göre oluşan sıralar şöyledir: 1. Karar verme, 2. insan ilişkileri, 3. kendini geliştirme, 4. iletişim becerileri, 5. sosyal davranışlar, 6. halkla ilişkiler, 7. amaç-yorumlama-görev tanımlama, 8. zamanı kullanma, 9. grupların yönetimi, 10. mevzuat bilgisi, 11. güzel konuşma, 12. ast-üst ilişkileri, 13. okulun tertip ve düzeni, 14. toplantıların düzenlenmesi ve büro yönetimi, 15. büro ve yazışma işleri. (Akt: Açıkalın, 1998, s. 156).

Karip ve Köksal'ın (1999) "Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi" adlı araştırmasının amacı, 1999'daki uygulamaya dayalı olarak, okul yöneticisi yetiştirmede seçme, yetiştirme ve değerlendirme boyutlarında problemlerin belirlenmesine ve çözümüne yönelik tartışmalara kaynaklık edecek bilgiler sağlamaktır. Araştırmanın evrenini Şubat 1999 döneminde Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi'nde yönetici yetiştirme programına katılan 400 yönetici adayı oluşturmaktadır, ancak bu adaylardan 346'sı araştırmaya katılmış ya da anketleri geçerli kabul edilerek değerlendirmeye alınmıştır. Veri toplama aracında yapılandırılmış maddelere ek olarak bir açık uçlu madde sunulmuştur. Verilerin frekans ve yüzde dağılımları ve bazı maddelerde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Açık uçlu maddeye verilen cevapların içerik analizi yapılmış, cevaplar kategoriler halinde tablollaştırılmıştır. Sonuçlara göre araştırmaya katılan adayların büyük bir çoğunluğu kurs süresinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Kurs sonrası değerlendirme sınavının gereksiz görülmesine karşın, bu sınavın üniversitelerde ve kursu yürüten üniversitelerde koordineli olarak yapılması yönünde görüş birliği içinde oldukları görülmektedir. Aynı zamanda sınav yapılacaksa da, bu sınavın kurs bitiminden belirli bir süre sonra yapılması gerektiği görüşündedirler. Adayların büyük bir çoğunluğu, eğitimlerin okulun işlerini aksatmayacak bir şekilde yazın veya bir başka zaman diliminde yapılmasına rağmen, aldıkları kurslar esnasında barınma ile ilgili problemler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu yüzden barınma sorunlarının kurs öncesi çözümlenmesi gerektiği görüşündedirler. Adayların yaklaşık yarısı öğretim elemanlarının görevlendirilmesinde alanın uzmanı olanların seçilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. % 45'i de uygulama ağırlıklı bir program önermektedirler. Bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan görüş ve öneriler, yönetici yetiştirme eğitimi programının yeniden düzenlenmesinde değerlendirilmeye alınmıştır. Ancak, yönetici yetiştirme kursunun bir bütünlük içinde ele alınması gerekmektedir. Bu bütünlük içinde yöneticilerin statüsü ile ilgili değerlendirmelerin yapılması kaçınılmazdır. Gerekli düzenlemelerle okul yöneticiliği cazip bir meslek haline getirilmelidir. Diğer yandan üniversiteler, yöneticilerin yetiştirilmesi konusunda ciddi çalışmalar yapmalıdır.

Şahin (2000)'in, "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterlikleri" adlı araştırmasının amacı, bir ilköğretim okulu yöneticisinin görevini etkili şekilde yerine getirebilmesi

için sahip olması gereken yeterlikleri saptamaktı. Araştırma ayrıca, eğitim araştırmacıları ile eğitim uygulayıcıları arasında ilköğretim okulu müdürlerinin yeterliklerinin tanımlanmasına ve önem derecelerinin belirlenmesine ilişkin bir görüş birliğinin olup olmadığını ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu nedenle bir okul müdürünün sahip olması gereken yeterlikler üzerinde okul yöneticileri, ilköğretim müfettişleri, ilköğretim okulu öğretmenleri ve öğretim üyelerinin görüşleri alınmıştır. Bu araştırmada ilköğretim okulu müdürlerinin yeterliklerini belirlemek için Delphi tekniği kullanılmıştır. Delphi tekniği ile toplanan verilerin analizinde, medyan, birinci çeyrek, üçüncü çeyrek ve genişlik istatistiksel ölçüleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin çevre taleplerini karşılayabilmek için liderlik, araştırma, okul-çevre ilişkileri, personeli değerlendirme için insan kaynakları yönetimi, iletişim, öğrenci işleri, işletmecilik vb. konularda geliştirilmeleri gereği gündeme gelmiş ve uzlaşma sağlandığı görülmüştür. Bu araştırma sonucunda oluşturulan yeterlik testi, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ilköğretim okulu müdürlerinin seçiminde ve değerlendirilmesinde kullanılması, belirlenen yeterliklerin görev yapan okul müdürlerine kazandırılması için uygun hizmet-içi eğitim programları düzenlenmesi, üniversitelerin eğitim yöneticisi yetiştiren programları, bu yeterlikleri okul yöneticisi adaylarına kazandıracak içerikte düzenlenmesi ve yeterliklere ilişkin sürekli araştırmalar yapılarak güncellenmesi önerilmiştir.

Dağlı (2000) “İlköğretim Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Müdürlerinin Etkili Müdürlük Davranışları” araştırmasında, ilköğretim okullarının 1. ve 2. kademelerinde görev yapan öğretmenlerin, ilköğretim müdürlerinin etkili müdürlük davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını saptamayı amaçlamıştır. Araştırmada betimleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 1998-1999 öğretim yılında Diyarbakır il merkezindeki toplam 60 resmi ilköğretim okulundaki 1629 1. ve 2. kademe öğretmeni oluşturmaktadır. Tesadüfi örneklem yöntemiyle 357 (% 25,57) öğretmen araştırmaya katılmıştır. Verilerin çözümünde ortalama, standart sapma ve t-testinden yararlanılmıştır. Sonuçta müdürlerin etkili müdür davranışlarını tüm değişkenlerde “orta düzeyde” gösterdikleri görülmüştür. Orta düzeyde gösterilen okul müdürü davranışları şunlardır: Eğitim ve öğretim etkinliklerini önem sırasına göre dizme, planlama ve uygulamaya koyma, öğrenci başarısına ayrı bir önem verme ve başarıyı ödüllendirme, öğretim programlarını

koordine etme, öğretim programının planlanması ve değerlendirilmesine aktif olarak katılma, öğretmen ve öğrencilerden eğitim ve öğretime ilişkin yüksek beklentilerinin olması, öğretmenlerin ilgisine eğilme ve onlara destek olma, sınıflarda olup bitenleri öğrenmek için sınıfları ziyaret etme, sıkça okulun her tarafında görülme, öğrenci ile sürekli temas halinde olma, okulda kuralları korumada katı ancak adil olma, öğrencilere daha çok zaman ayırabilmek için günlük bazı işlerini astlarına devretme, başkalarına eşit şekilde ve bireyler olarak ilgi gösterme, ikna yoluyla başkalarının üretkenliğini artırma, öğrenme çevresinin yaratılması için toplum kaynakları ile iş birliği yapma, aklını ve yargısını kullanma, öğretmenleri karar sürecine katma ve onlarla yoğun iletişime girme, öğrenci ve personelden yüksek beklentilerinin olması, öğrenci ve personelin desteğinden hoşlanma, öğretmenlerin morallerinin yükseltilmesi için çaba gösterme, personel ve veliler arasında iletişim prosedürleri geliştirme, sorunlar ortaya çıkmadan personelin onları kestirmesini sağlama, okulda yapıcı bir hava yaratma, okulda olup bitenleri personele duyurma, girişimcilik ve meraklılık gösterme, kendini işine adanma, insanlarla açık ve dürüst olarak ilişkiye girme, okul çapında akademik başarının tanınmasını ve ölçümünü sağlama. Araştırma önerileri ise şöyledir: Okul müdürünün etkili müdür davranışlarını tam derecede gösterebilmesi için temel yönetici özelliklerine ve yeterliklerine sahip olması gerekir. Hizmet-öncesi ve hizmet-içi eğitim çalışmalarına ve lisansüstü programlara başlanmalıdır.

Kaya (2000), “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yönetimsel Davranışları” (Gaziantep örneği) adlı araştırmasında okul müdürlerinin yönetimsel davranışları açısından devlet ve özel okul yöneticileri arasındaki farkı belirlemeyi amaçlamıştı. Araştırmada Gaziantep il merkezindeki örneklem için seçilen 15 devlet ve özel ilköğretim okulunda çalışan 538 öğretmenden 319 öğretmene ulaşılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzdelik ve ki-kare teknikleri kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından belirlenen yönetici davranışlarını gösterme dereceleri belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin çoğunluğu devlet ilköğretim okulu müdürlerini şu davranışlarda yetersiz görmüşlerdir: Okulda alınan ortak kararların uygulanmasında tüm çalışanlara örnek olma, okulda iş bölümü, beklenti ve yetenekleri doğrultusunda öğretmenlerle birlikte işleri yapma, öğretmenlerin karşılıklı etkileşimlerini sağlayacak uygun iletişim ortamı düzenleme, çalışanlar arasında meydana gelen

ölçüyü kaçırmış tartışmaları yatıştırma, öğretmenleri değişik öğretim yöntem ve tekniklerini kullanmaları için güdüleme, öğretmenlerin morallerini yükseltici etkinlikler düzenleme, okulda sıcak ve samimi ilişkiler geliştiren bir hava oluşturmaya çalışma, eğitim etkinliklerini planlamada, çevrenin beklenti olanaklarını dikkate alma. Buna karşılık öğretmenlerin çoğunluğu öğretmenleri eleştirirken nedenlerini açıklama ve onları dinleme, okulda şeffaf bir ilişki yapısı oluşturma, okulda çalışanlar arasında yardımlaşma ve dayanışma etkinliklerini destekleme, denetimlerde öğretmenleri mevcut koşullara göre değerlendirme, değerlendirme sonuçlarını iletirken yapıcı ve geliştirici olma, okul sorunlarını görüşmek üzere çalışanlarla toplantılar yapma konularında devlet ilköğretim okulu müdürlerini yeterli görmüşlerdir. Öğretmenlerin çoğunluğu tüm konularda ise özel ilköğretim okulu müdürlerini daha yeterli görmüştür.

Atay 'ın (2001) "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Genel ve İş Tutum ve Davranışları" araştırmasında, amaç, ilköğretim okulu müdürlerinin çeşitli boyutlardaki genel iş, tutum ve davranışlarının önem derecesini ve bu tutum ve davranışların okul yöneticileri tarafından hangi düzeyde gösterildiğini, öğretmen ve denetmen algılarına göre saptamak, görüşler arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın evrenini 2000-2001 öğretim yılında Erzurum il merkezinde 71 resmi ilköğretim okulundaki 1750 öğretmen ve 45 denetmen oluşturmaktadır. Tesadüfi örneklem yöntemiyle 50 okul, oranlı eleman yöntemiyle 150 öğretmen araştırma örneğine seçilmiş, 45 denetmenin tamamı araştırmaya katılmıştır. Araştırmada, 5'li likert türü ölçek kullanılmıştır. Verilerin çözümünde ortalama, standart sapma ve t-testi tekniklerinden yararlanılmıştır. Sonuçta öğretmen ve denetmenler, okul müdürlerinin etkilenme, yakın ilişkiler kurma, iş birliği, kararlara katılma, grup süreçlerini anlama, kişiler arası haberleşme vb. konularda gösterecekleri davranış ve tutumların önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ancak aynı davranış ve tutumlardan etkileme, iş birliği, grup süreçlerini anlama konularında alt düzeyde, kişiler arası haberleşme, yakın ilişkiler kurma konularında orta düzeyde gerçekleştirdikleri görüşünü paylaşmışlardır.

Yalın (2001)'ın "Hizmet İçerik Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi" konulu araştırmasının amacı, Milli Eğitim Bakanlığı personelinin mesleki bilgi, beceri,

tutum ve başarısını geliştirmek ya da bir üst göreve hazırlamak amacıyla Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığınca düzenlenen hizmet-içi eğitim programlarının etkililiğini belirlemek ve bu konuda geliştirici önerilerde bulunmaktı. Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığının açtığı programlara katılan ğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığının 1997 yılında açtığı yaklaşık 500 program arasından tesadüfi örneklem yoluyla 15 programa katılan toplam 453 personel seçilmiştir. Veriler likert tipi anketle toplanmıştır. Verilerin çözümünde frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Programın iyileştirilmesi için nerileri içeren açık uçlu soru da yer almaktadır. Kursiyerlerin yaklaşık % 40'ı katıldıkları programların amaçları, eğitim ihtiyaçları ve ğretim faaliyetleri arasında az tutarlılık olduğunu, % 35'i kendilerine program öncesinde sahip oldukları ya da program sırasında sahip oldukları bilgi ve tecrübeleri diğer kursiyerlerle yeterince tartışma ve paylaşma fırsatı verilmediğini, % 40'ı katıldıkları program sürelerinin yeterli olmadığını, % 45'i program başında programla ilgili giriş yeterliklerinin kesinlikle ölçülmediğini, % 40'ı programa katılan kursiyerlerin bilgi, beceri ve eğitim ihtiyaçları açısından hiç, çok az ya da kısmen benzerlik bulunduğunu, % 60'ı derslerde kendilerine yeterli düzeyde uygulama fırsatı verildiğini belirtmişlerdir. Elde edilen sonuçlara dayanarak şu öneriler geliştirilmiştir: Hizmet-içi eğitim programları personelin eğitim ihtiyaçlarına uygun olarak planlı ve sistemli olarak geliştirilmelidir. Kursiyerler, eğitim ihtiyaçları ve program amaçlarına göre seçilmeli ve etkili bir öğrenme-öğretme ortamı sağlayacak şekilde gruplandırılmalıdır. Uygulanacak etkinlikler ve kullanılacak materyaller, kursiyerlerin öğrenme-öğretme sürecine aktif katılımını ve aynı zamanda anlamlı ve amaçlı öğrenmelerini sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Programların uygulanacağı yerlerin seçimi, maliyet/etkililik ilişkisine göre yapılmalıdır. Her bir hizmet-içi eğitim programı sistemli olarak değerlendirilmeli, değerlendirme sürecinde hatasız ve tarafsız veriler kullanılmalıdır. Öğretim elemanlarının görevlendirilmesinde konu alanı uzmanlıkları yanında öğrenme becerileri de dikkate alınmalıdır.

Dönmez (2002)'in "Müfettiş, Okul Müdürü ve ğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterlikleri"adlı araştırmasında, müfettiş, okul müdürü ve ğretmen algılarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin bazı yeterliklere sahip olma

durumlarının saptanması amaçlanmış, görev, cinsiyet, öğrenim durumu, eğitim yönetimi alanında lisans ya da yüksek lisans eğitimi yapıp yapmama, eğitim yönetimi alanında kursa katılıp-katılmama değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştı. Araştırmanın evrenini, Malatya ili şehir merkezinde bulunan 85 ilköğretim okulunda görevli ilköğretim okulu yöneticileri, öğretmenler ve Malatya ilinde görevli 47 ilköğretim müfettişi oluşturmaktadır. Örneklemi ise şehir merkezindeki okullardan tesadüfi olarak seçilen 24 okul müdürü, bu müdürlerin çalıştıkları okullarda çalışan 63 öğretmen ve 33 ilköğretim müfettişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak likert türü anket, verilerin çözümünde varyans analizi ve t-testi teknikleri kullanılmıştır. f değerinin anlamlı bulunduğu durumlarda farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Araştırmada şu önemli sonuçlara ulaşılmıştır: Okul müdürleri, amaçlara ulaşmak için gerekli adımları anlayacak bir vizyona sahip olma, öğrencilerin ve personelin yaşamlarında belirgin bir fark yaratabilme, personeli nasıl değerlendireceğini bilme, değişimin devam ettiğini ve okul liderinin esnek bir vizyona sahip olması gerektiğini anlama, eğilimlerinin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olma, büyük ve küçük grup toplantılarını nasıl daha kolaylaştıracağını bilme, çeşitli rollere ilişkin iş sorumluluğunu nasıl değerlendireceğini bilme, okulla ilgili herkesi katılım için nasıl güdüleyeceğini bilme, okulun bulunduğu bölgedeki ahlaki değerlerle, mesleki değerler arasında bir denge kurabilme konularında okul müdürlerinin kendilerini müfettiş ve öğretmenlerin algılamalarına göre daha yeterli gördükleri sonucuna varılmıştır. Ancak, öğretmenlerin de verdikleri yanıtlar, her konu için genelde müdürlerin oranlarından biraz daha aşağıda görülmektedir. En düşük oran, ise genellikle müfettişlerin müdürleri algılamaları ile ilgilidir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın yöntem bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veriler ve toplanmasına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1.Araştırma Modeli

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada, “tarama modeli” kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlar (Karasar,1998, s. 78). Tarama modeli, olayların nedenleri üzerinde durmak yerine, onların içinde buldukları koşulları, özellikleri ve arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışır (Kaptan, 1995, s. 59). Bu model kullanılarak, okul yöneticilerinin yönetsel özellikler açısından ne gibi eksiklik ve ihtiyaçlarının olduğu belirlenmiş ve uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili görüşleri alınmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Eskişehir merkez ilçedeki Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı 133 ilköğretim ve ortaöğretim kurumu yöneticisi oluşturmaktadır. Eskişehir merkez ilçedeki resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin toplam sayısı 357’dir. Araştırmanın evreni ile ilgili sayısal veriler EK 1’de sunulmuştur. Yöntemin tarama modelinde olması, evrenin ulaşılabilir olması, fazla büyüklük oluşturmaması nedeniyle araştırmada örneklem alınma yoluna gidilmeyip, “kendini örnekleyen evren” çalışma evreni olarak kabul edilmiştir (Çilenti, 1979, s. 102). Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden elde edilen verilere dayalı olarak ulaşılan 133 okuldan 10 okulda, okul yöneticilerinin işlerinin yoğun olması, anketi doldurmanın sıkıntılı bir iş olması, anket doldurma işlemine olumsuz yaklaşımları, okullarında olmamaları vb. nedenlerle anket uygulanamamıştır. 123 okuldaki 337 okul yöneticisi çalışma evreni olarak belirlenmiştir. Çalışma evreni ile ilgili bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1
Araştırmanın Çalışma Evreni ve Örneklem

Dağıtılan Anket Sayısı	Yanıtlanan Anket Sayısı	Yanıtlanmayan Anket Sayısı	Değerlendirme Dışı Bırakılan Anket Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı
Sayı	Sayı Yüzde	Sayı Yüzde	Sayı Yüzde	Sayı Yüzde
(N)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)
337	298 88,4	39 11,6	44 13	254 75,4

Tablo 1’de görüldüğü gibi çalışma evrenini oluşturan 337 okul yöneticisinden 298’i (% 88,4) anketi yanıtlamış; 39’u (% 11,6) ise anketi yanıtlamamıştır.

Anketlerin toplanmasından sonra yapılan incelemelerde anketin güvenilirliğini artırmaya yönelik olarak aynı içerik ve biçimde sorulan sorulara 44 okul yöneticisinin farklı yanıtlar verdiği görülmüştür. Güvenirliği artırmak amacıyla bu 44 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu durumda anketlerin % 13’ü araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Böylece 254 anket (% 75,4) üzerinden elde edilen veriler değerlemeye alınmıştır. Bu yolla anketin güvenilirliği sağlanmıştır.

Tablo 2’de araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kişisel bilgileri verilmiştir. Araştırma kapsamındaki okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu erkektir (% 86,1). Yöneticilik kıdemleri açısından 1-5 yıl arasında kıdemi bulunan okul yöneticilerinin yüzdesi 30,3’tür. Müdür yardımcılığı görevini yürütenlerin yüzdesi ise 61’dir.

% 63,3’lük bir oranla okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu ilköğretim kurumlarında görev yapmaktadır. Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde % 21,7’sinin Açıköğretim Lisans tamamlama, % 20,9’unun Eğitim Enstitüsü ve yine % 20,9’unun ise Eğitim Fakültesi’nden mezun oldukları görülmektedir. Katılımcıların mezun oldukları diğer fakülte ve yüksek okullar Fen-Edebiyat Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi, İşletme Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Erkek Teknik ve Kız Teknik Yüksek Okulları vb. olarak sınıflanırken, EYTEPE bilim dalında beş, İşletme, Uzaktan Eğitim, Yeniçağ Eğitimi ve Eğitim Teknolojisi bilim dallarında birer kişi olmak üzere toplam dokuz kişi yüksek lisans yapmıştır.

Tablo 2
Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Kişisel Bilgileri
(n=254)

Bilgiler	Okul Yöneticisi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Bayan	35	13,8
Bay	219	86,2
Yaş		
26-35 yaş arası	37	14,5
36-40 yaş arası	35	13,7
41-46 yaş arası	72	28,3
47-49 yaş arası	79	31,2
50-55 yaş arası	31	12,3
Görev		
Müdür	70	27,6
Müdür Vekili	29	11,4
Müdür Yardımcısı	155	61
Yöneticilik Kıdemi		
1-5 yıl arası	77	30,3
6-10 yıl arası	51	20
11-15 yıl arası	58	22,9
16-20 yıl arası	48	18,9
21-29 yıl arası	20	7,9
Çalışılan Kurum		
İlköğretim	161	63,3
Genel Lise	32	12,6
Mesleki ve Teknik Lise	48	18,9
Anadolu Lisesi	9	3,6
Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi	2	0,8
İmam Hatip-And. İm. Hat. Lisesi	2	0,8
Öğrenim Durumu		
Öğretmen Okulu	3	1,2
Eğitim Enstitüsü	53	20,9
Eğitim Yüksekokulu	8	3,2
Açıköğretim Önlisans	38	15
Açıköğretim Lisans Tamamlama	55	21,7
Eğitim Fakültesi	53	20,9
Yüksek Lisans	9	3,4
Diğer	35	13,5

3.3.Veriler ve Toplanması

Araştırmada, okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin veriler ile kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik veriler toplanmıştır. Araştırmanın amacını gerçekleştirmeye yönelik veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Konular” anketi ile elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket ekte sunulmuştur (EK 2).

3.3.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

“Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Konular” başlığı altında hazırlanan anket, kişisel bilgiler, yönetsel süreçlere ilişkin konular ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin maddeleri içermektedir.

Anket geliştirilirken öncelikle alanyazın taranmıştır. Alanyazında gerekli bilgiler ve eğitim yönetimi, yönetim bilimleri alanında benzer ölçme araçları incelenmiş ve bir taslak anket oluşturulmuştur. Oluşturulan taslak anket konu ile ilgili uzmanların¹ görüş ve değerlendirmelerine sunulmuştur. Değerlendirmeler sonucunda bazı değişiklikler yapılmıştır. Daha sonra, anketin maddelerinin okul yöneticileri ve araştırmacı tarafından aynı biçimde anlaşılıp anlaşılmadığını kontrol etmek için de bir yol izlenmiştir: Anket, araştırma kapsamından farklı bir yerde görevli ancak aynı özellikleri taşıyan (Eskişehir İnönü ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumunda görevli) 8 okul yöneticisine uygulanmıştır. Okul yöneticileriyle görüşülerek anlamadıkları maddeler olup olmadığı sorulmuş ya da anlamadıkları yerlerde onların sordukları sorularda değişiklikler yapılmış ve ankete son şekli verilmiştir. Böylece anketin geçerlik çalışmasına katkı sağlanmıştır.

Anketin güvenilirlik çalışması ile izlenen yol ise şöyledir: Anketlerin kaynak kişiler tarafından gerçekten okunarak yanıt verip vermediklerini kontrol etme olanağı yoktur

¹ Prof. Dr. Mustafa Sağlam, Prof. Dr. Bekir Özer, Prof. Dr. Şefik Yaşar, Doç. Dr. Esmahan Ağaoğlu, Yrd. Doç. Dr. Kıymet Selvi.

(Balcı, 1997, s. 185). Okul yöneticilerinin de anketleri içten ve doğru biçimde yanıtlayıp yanıtlamadıklarını kontrol etmek için üçüncü bölümde 2 madde biçim ve içerik olarak aynı düzenlenmiştir. Böylece, anketin güvenilirliği istatistiksel işlemler yapmadan da basit bir yolla denetlenmiştir. Ayrıca, anketin güvenilirliğini istatistiksel yolla değerlendirmek için cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama sonucunda, cronbach alfa= 0,9046 olarak bulunmuştur (EK 3). Bu sonuç, anketin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1997, s. 493).

Üç bölümden oluşan anketin birinci bölümünde kişisel bilgilerden oluşan 6 maddeye yer verilmiştir. Bu bölümde, okul yöneticilerinin yaşlarını, cinsiyetlerini, yöneticilikteki kıdemlerini, görevlerini, çalıştıkları kurumları ve öğrenim durumlarını belirlemeye yönelik maddeler bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümü, okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik maddelerden oluşmaktadır. Okul yöneticilerinin 7 yönetsel sürece ilişkin toplam puanlarının belirlenebilmesi için ikinci bölümde likert tipi dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Her madde için beş seçeneğe göre okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ilişkin konular belirlenmiştir. Seçenekler anketin ilk sütununda yer alan konularda geliştirilmeye “çok ihtiyaç duyuyorum”, “ihtiyaç duyuyorum”, “bilemiyorum”, “pek ihtiyaç duymuyorum”, “hiç ihtiyaç duymuyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Her seçenek 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlanmıştır. İlk bölümde yönetsel süreçler başlığı altında konular sırasıyla karıştırılmadan verilmiştir. Böylece anketi yanıtlayanlarda bir karışıklığa yol açılmaması amaçlanmıştır. Ayrıca her yönetsel süreçle ilgili bir diğer seçenek de boş bırakılmış ve her sürece ilişkin maddelerde yer almadığını düşündükleri ancak geliştirilmeye ihtiyaç duydukları diğer konuları yazmaları istenmiştir. Karar verme, planlama, örgütlenme, iletişim, etkileme, eşgüdümleme ile ilgili süreçlerde toplam 4'er maddeye, değerlendirme süreci ile ilgili olarak da toplam 5 maddeye yer verilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik maddelere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde de beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Seçenekler “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Her seçenek 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlanarak değerlendirilmiştir. Uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili toplam 11 maddeye yer verilmiştir.

3.3.2. Anketin Uygulanması

Anket hazırlandıktan sonra okul yöneticilerine uygulanabilmesi için Eskişehir Valiliği ve Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izin onayı alınmıştır (EK 4).

Anket, 2002-2003 eğitim-öğretim yılı Şubat ayı içinde araştırma kapsamındaki Eskişehir merkez ilçedeki tüm ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına elden dağıtılıp toplanmıştır. Tüm okullara tek tek gidilerek okul yöneticilerine Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınan izin onay belgesi sunulmuş, anketin amacı, yanıtlanması esnasında dikkat edilmesi gereken durumlar ve geri toplama tarihleri ile ilgili bilgiler verilmiştir. Anketler okullara dağıtıldıktan sonra, dağıtım aşamasında belirlenen günlerde okul yöneticilerinden alınmıştır. Belirlenen günlerde alınamayan anketler için birkaç kez daha aynı okullara gidilmiştir. Tablo’da görüldüğü gibi okul yöneticilerine uygulanan anketlerin dönüş yüzdesi 88,4 olarak gerçekleşmiştir. Geri dönen anketlerin kontroller sonucu 254’ü (% 75,4) değerlendirmeye alınarak çözümleme aşamasına getirilmiştir.

3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla düzenlenen anket ile elde edilen veriler, araştırmanın amaçları doğrultusunda çözümlenmiştir.

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerini belirlemek için frekans ve yüzde hesaplamaları kullanılmıştır. Bu görüşlerin yaş, yöneticilik kıdemi, görevleri ve çalıştıkları kuruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için SPSS’de ki-kare (X^2) testi kullanılmıştır. Yaş, yöneticilik kıdemi, görevleri ve çalıştıkları kurum bilgileri kategorik değişkenlerden oluşmaktadır. Kategorik değişkenler arasındaki farklılık belirlenmesinde ki kare analizi kullanılmaktadır. Ki-kare testinde, sıfır hipotezi olarak değişkenler arasında ilişki yoktur hipotezi test edilmektedir (Altunışık ve diğerleri, 2001, s. 172). Araştırma verilerinin çözümünde ki-karenin uygulanabilmesi için her hücrede belirlenen değerlerin sıfır olmamasına ve beklenen değeri beşin altında olan hücre sayısının toplam hücre sayısının % 20’sinden fazla olmamasına dikkat edilmiştir. Bu durumun karşılanabilmesi için, birbirine yakın kategoriler birleştirilmiştir (Balcı, 1997, s. 285). Ki-kare analizinde, analiz sonuçlarını iyileştirmek amacıyla Yates’in süreklilik için düzeltme faktörü uygulanmaktadır. Bu uygulamada, hücrelerde bulunan pozitif beklenen frekanslardan $-0,5$ değerlerden çıkarılır ve negatif beklenen değerlere ise $+0,5$ eklenir. Eğer toplam örnek boyutu en küçük ise, Fisher’in exact testi uygulanır. SPSS programı herhangi bir hücredeki frekans değeri beşin altına düştüğünde Fisher’in exact testi değeri de hesaplanmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2001, s. 175). Fisher’in exact testinde en küçük frekans sıfır oluncaya kadar satırdaki küçük değerler bir eksiltilip büyüğe eklenerek yeni tablolar oluşturulur (Yükselen, 2000, s. 195).

Araştırmada geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konular için kategoriler, “ihtiyacım var”, “bilemiyorum”, “ihtiyacım yok” olarak yazılırken, uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili kategoriler de “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” olarak birleştirilerek yazılmıştır. Yaşa göre, 26-40 yaş ve 41-55 yaş olarak; yöneticilik kademine göre, 1-10 yıl ve 11-29 yıl olarak; görevlerine göre müdür-müdür vekili ve müdür yardımcıları olarak; çalıştıkları kuruma göre de ilköğretim ve ortaöğretim olarak birleştirilerek yeni tablolar oluşturulmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma problemine yönelik olarak okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ilişkin ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri hakkında toplanan veriler ve bunların istatistiksel çözümlenmeleri ile birlikte ulaşılan bulgu ve yorumlamalarına yer verilmiştir. Araştırmada yanıtı aranan sorulardan öncelikle okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri belirlenmiştir. Daha sonra ise bu görüşler ve okul yöneticilerinin kişisel özellikleri arasında bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Her bir amaca yönelik istatistiksel tablo verildikten sonra, aynı başlık altında maddelerin yorumları yapılmıştır. 5’li maddeler 3 maddeye birleştirilerek yazılmıştır. Geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konulara verdikleri yanıtlar, “ihtiyacım var”, “bilemiyorum”, “ihtiyacım yok” olarak yazılırken, uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili verdikleri yanıtlar da “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” olarak birleştirilerek yazılmıştır. “Diğer” seçeneğinin ise, anketi geçerli olan okul yöneticileri tarafından doldurulmadığı görülmüştür. Bu yüzden değerlendirmeye alınmamıştır.

4.1. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetsel Süreçlere İlişkin Görüşleri

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ilişkin görüşlerini belirlemek için karar verme yönetsel süreci başlığı altında; “okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme”, “seçilen kararları uygulayabilme” ve “seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme” konuları; planlama yönetsel süreci başlığı altında, “planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme”, “okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme”, “hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme” konuları; örgütleme yönetsel süreci başlığı altında, “okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme”, “okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme”, “kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme” konularına yer verilmiştir. İletişim

Tablo 3
Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmelere
İlişkin Görüşleri
(n=254)

	G Ö R Ü Ş L E R					
	ihtiyacı var		bilemiyor		ihtiyacı yok	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme	110	43,3	15	5,9	129	50,8
Seçilen kararları uygulayabilme	49	19,3	12	4,7	193	76
Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme	71	28	14	5,5	169	66,5
Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme	56	22	19	7,5	179	70,5
Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme	78	30,7	16	6,3	160	63
Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme	86	33,9	23	9,1	145	57
Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme	67	26,4	14	5,5	173	68,1
Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme	36	14,2	10	3,9	208	81,9
Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme	40	15,7	9	3,6	205	80,7
Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme	72	28,3	16	6,3	166	65,4
Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme	65	25,6	21	8,3	168	66,1
İnsan davranışlarını anlayabilme	53	20,9	15	5,9	186	73,2
Sorunların çözümünde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme	56	22	24	9,4	174	68,6
Okulda disiplini sağlayabilme	34	13,4	13	5,1	207	81,5
Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme	55	21,7	14	5,5	185	72,8
Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme	74	29,1	16	6,3	164	64,6
Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme	75	29,5	13	5,1	166	65,4
Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla iş birliği sağlayabilme	84	33,1	18	7,1	152	59,8
Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme	57	22,4	15	5,9	182	71,7
Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme	55	21,7	21	8,3	178	70,1
Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme	66	26	17	6,7	171	67,3
Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme	58	22,8	17	6,7	179	70,5

yönetmel süreci başlığı altında, “okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme”, “kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme”, “insan davranışlarını anlayabilme” konularına yer verilmiştir. Etkileme yönetmel süreci başlığı altında, “sorunların çözümünde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme”, “okulda disiplini sağlayabilme”, “okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme” konularına yer verilmiştir. Eşgüdümleme yönetmel süreci başlığı altında, “okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme”, okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme”, “okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla iş birliği sağlayabilme” konularına yer verilmiştir. Değerlendirme yönetmel süreci başlığı altında, “değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme”, “değerlendirmeyi performansa göre yapabilme”, “değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme”, “değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme” konularına yer verilerek bu konularda geliştirmeye ihtiyaçlarının olup olmadığına ilişkin görüşleri belirlenmiştir. Bu görüşler, Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3’e ilişkin okul yöneticilerinin pek çok konuda birbirlerine yakın yüzdelerle geliştirmeye ihtiyaç duydukları görülmektedir. Ancak bazı konular, diğerlerine göre daha fazla ve daha az geliştirmeye ihtiyaç duyulması açısından farklılaşabilmektedir.

Geliştirilmeye “en fazla ihtiyaç” duyulan konular:

Okul yöneticilerinin bazı konularda diğerlerine göre daha fazla geliştirmeye ihtiyaç duymaları dikkat çekicidir. Geliştirilmeye ihtiyaç duyulan konuların başında “okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme” konusu yer almaktadır (% 43,3). Geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duyulan diğer konular ise sırasıyla, “hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme (% 33,9)”, “okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliğini sağlayabilme (% 33,1)”, “okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme (% 30,7)”, “okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme (% 29,5)”, “okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme (% 29,1) konularıdır.

Okul yöneticilerinin “okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme” konusunda geliştirilmeye en fazla ihtiyaç duymaları karar verme sürecinin bilimsel temellere dayandırılması gereğine inanmaları ve yöneticiliğe bilimsel olarak yaklaşılmaya çalışmaları ile açıklanabilir. Bulgu, Açıkalın (1998) ve Başaran (1992)’in araştırmasında karar verme sürecinin okul yöneticilerinin en çok geliştirilmesi gereken konuların başında gelmesi sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duydukları konulardan diğeri “hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme” konusudur. Kaya (2000)’in yaptığı araştırmada devlet ilköğretim okulu müdürlerinin eğitim etkinliklerini planlama konusunda öğretmenlerin çoğunluğu tarafından yetersiz görüldüğü ortaya çıkmıştır. Bulgu, Kaya’nın araştırması ile çok fazla örtüşmemekle birlikte yine de yüzdenin (% 33,9) oldukça fazla olduğu görülmektedir. Dağlı (2000)’nin araştırmasında da öğretmenler öğretim etkinliklerini planlama konusunda okul yöneticilerinin orta düzeyde davranış gösterdiklerini belirtmişlerdir. Bulgu, Dağlı’nın araştırması ile de benzerlik göstermemektedir. Okullarda uygun etkinlikleri belirleyemeyen okul yöneticileri, okulda işlerin karışmasına neden olabileceklerdir. İşler karışıkça da düzeltilmesi için çok fazla zaman ve emeğe ihtiyaç duyulacak ve okulun başarısı doğrudan etkilenecektir. Çözümle uğraşılması yerine sorunlarla uğraşılmış olacaktır.

“Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla iş birliği sağlayabilme” konusunda okul yöneticilerinin yadsınamayacak bir yüzde ile (% 33,1) geliştirilmeye ihtiyaç duydukları görülmektedir. Bulgu, Atay (2001) ’in iş birliği konusunda okul müdürlerinin çoğunun alt düzeyde davranış gösterdikleri düşünceleri ile örtüşmemektedir. Seçkin (1994)’in araştırma sonucunda okul yöneticilerinin çevre ile ilişkiler konusunda geliştirilmeye diğer konulara göre daha az ihtiyaçlarının olması ile bir benzerlik de görülmemektedir.

“Okul yöneticilerinin okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme” konusunda daha fazla bir bölümünün (% 30,7) geliştirilmeye ihtiyaç duymaları okulun geleceğini planlamak için yeterli bilgi ve iş deneyimine sahip olmamalarından

kaynaklanabilir. Okul yöneticisi tarafından hedeflerin belirlenememesi personelin verimsiz çalışmasına neden olabilecektir. Bir örgütte yöneticinin kısa ve uzun dönemli hedefleri doğru bir şekilde belirleyerek, çalışanları bu yönde motive etmesi örgütsel başarının sağlanmasını kolaylaştıracaktır. Planlama, Seçkin (1994)'in araştırmasında geliştirilmeye ihtiyaç duyulan konuların başında yer alması açısından Seçkin'in araştırmasını destekler nitelik taşımaktadır.

Okul yöneticileri dikkate değer bir yüzde ile (% 29,5) “okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme” konusunda geliştirilmeye ihtiyaçlarının olduğu görüşündedirler. Bulgu, Atay (2000)'in çalışması ile örtüşmemektedir. Çalışmada öğretmenlerin çoğu tarafından okul müdürlerinin grup süreçlerini anlayabilme konusunu alt düzeyde gerçekleştirdikleri belirtilmiştir. Dönmez (2002)'in yaptığı çalışmada ise okul müdürlerinin benzer olarak büyük ve küçük grup toplantılarını nasıl daha kolaylaştıracağını ve yöneteceğini bilme konusunda kendilerini yeterli hissetmeleri ile örtüşmektedir. Okullardaki grup çalışmaları ve etkinliklerinin artması, okul yöneticilerinin desteği sayesinde olmaktadır. Ancak okul yöneticilerinin bu desteği vermede kendilerini eksik hissetmeleri okullardaki grupların amacına ulaşamamalarından kaynaklanabilir. Çünkü iyi bir yönetici olmadığı takdirde bu grupların sadece formalite olarak bir araya gelen gruplar olduğu, yapılacak işleri uygulamaya koyamadıkları görülmektedir. Bu da okulun başarısını oldukça fazla etkilemektedir.

Okul yöneticileri “okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme” konusunda dikkate değer bir yüzde ile geliştirilmeye ihtiyaç duymaktadırlar (% 29,1). Bunun nedeni, okul yöneticilerinin devamlı olarak çevrelerinde gözledikleri bilgi ve bilgi teknolojileri nedeniyle örgüt ve yönetim alanındaki gelişim ve değişimlere karşı uyum sağlamayı istemeleri olabilir. Bu konuya destek olarak okul yöneticilerinin, anket çalışması sırasında bir durumdan da şikayetçi oldukları gözlenmiştir. Bu da okulda bulunması gereken insan ve madde kaynaklarının yetersizliği ile ilgilidir. Bulgu, Susar (1996)'in çalışmasını desteklememektedir. Çalışmada okul yöneticileri benzer konuda eşgüdümlemede iş bölümünün önemli olduğunu belirtirken, nasıl yapılması gerektiği konusunda öneri

geliştirememişlerdir. Bu durum, özellikle insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanamadıklarını gösterebilmektedir.

Geliştirilmeye “en az ihtiyaç” duyulan konular:

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye en az ihtiyaç duydukları konular sırasıyla, “okulda disiplini sağlayabilme (% 13,4)”, “okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme (%14,2)”, “ kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme (% 15,7)” konularındadır.

Okul yöneticilerinin en az geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konuların başında “okulda disiplini sağlayabilme” gelmektedir (% 13,4). Disiplin denildiğinde hala “korku” yaratma ile eşdeğer olduğunu düşünen okul yöneticilerinin olması okul yöneticilerinin kendilerini bu konuda yeterli görmelerine neden olabilir. Bulgu, Dağlı (2000)’nin çalışması ile örtüşmemektedir. Çünkü Dağlı’nın çalışmasında öğretmenlerin çoğu, okul yöneticilerinin okulda kuralları koymada katı ancak adil olmaları konusunda orta düzeyde davranış gösterdikleri görüşündedirler. Oysa araştırmanın bulgusunda okul yöneticilerinin çoğu kendilerini benzer konuda yeterli düşünmektedir.

“Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme” konusu geliştirilmeye ihtiyaçlarının en az olduğu konulardan birisidir (% 14,2). Bulgu, Kaya (2000)’nin araştırmasında devlet ilköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin çoğu tarafından iş bölümü yapma, beklenti ve yetenekleri doğrultusunda öğretmenler arasında işleri paylaşırma konusunda yetersiz görülmesi sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye daha az ihtiyaç duydukları diğer bir konu ise, “kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme” konusudur (% 15,7). Örgütlenme sürecinin verimliliğinde yetkilendirmenin etkin bir şekilde yürütülmesi oldukça önemli bir yere sahiptir ve gerçekleştirilmesi kolay olmayan bir konudur. Bulguda okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duymamalarının nedeni, okulda yürütülmesi gereken işlerin sorumluluğunun kendilerinde yoğunlaşması olabilir. Okulda yürütülmesi gereken işlerin verimliliğinden endişe duyarak diğer personele sorumluluklarına paralel olarak yetki veremiyor olabilirler. Bu durumda

geliştirilmeye ihtiyaç duymamaları doğaldır. Bulgu Dağlı (2000)'nin çalışmasındaki sonuçla örtüşmemektedir. Dağlı'nın çalışmasında öğretmenler, okul yöneticilerinin günlük bazı işlerini benzer astlarına devretme konusunda orta düzeyde davranış gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Geliştirilmeye "ihtiyaç duyulan" diğer konular:

Diğer konularda, okul yöneticileri birbirine daha yakın düzeylerde geliştirilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu konulardan "insan davranışlarını anlayabilme" konusu, Açıkalın (1998) ve Şahin (2000) 'in araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir. İnsan ilişkileri ve iletişim becerileri okul yöneticileri açısından geliştirilmesi gereken konuların başında gelmektedir. "Sorunların çözümünde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme" konusunda ise bulgu, Şahin'in (2000) liderlikle ilgili olarak yaptığı bir araştırmada okul yöneticilerinin çoğunluğunun geliştirilmeleri gerektiği sonucu ile çelişmektedir. Benzer olarak Mcgraine (1992)'in yaptığı araştırmada da okul yöneticilerinin ikna edebilme konularında öncelikli geliştirilmeye ihtiyaçlarının olduğu ortaya çıkmıştır. Bulgunun, bu araştırma sonucu ile de örtüşmediği görülmektedir. Ancak bulguda bu konuda geliştirilmeye ihtiyacı olup olmadığını bilmeyenlerin yüzdesi (% 9,4) dikkat çekicidir. Bu durum bu konuda okul yöneticilerinin karşılarındaki kişiler üzerindeki davranışlarının sonuçlarını bilememelerinden ve algılayamamalarından kaynaklanabilir. Aynı zamanda böyle düşünen okul yöneticilerinin etkileme yönetsel süreci ile ilgili çok fazla bilgiye sahip olmadıkları söylenebilir. "Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltme" konusunda da bulgu, Mcgraine'in (1992) araştırmasında çatışma konusunun okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konuların başında yer aldığını göstermeleri sonucu ile örtüşmemektedir. Kaya (2000)'nin araştırmasında ölçüsü kaçmış tartışmaları yatıştırma konusunda devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul müdürlerini yetersiz görmeleri ile de örtüşmemektedir. Bu konuda geliştirilmeye ihtiyaçlarının olup olmadığını bilmeyen okul yöneticilerinin (8,3) yüzdesi de, okulda çatışma yönetimi konusunda pek fazla bilgilerinin olmaması ve yorum yapamamalarından kaynaklanıyor olabilir. "Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme" konusunda bulgu ise Dağlı (2000)'nin yaptığı araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Okul müdürlerinin büyük

çoğunluğunun bu konuda yetersiz oldukları belirtilmiştir. “Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme” konusunda bulgu, Kaya (2000)’nin çalışmasında öğretmenlerin çoğunluğu tarafından devlet ilköğretim okulu müdürlerinin öğretmenleri eleştirirken nedenlerini açıklama, onları dinleme, okulda şeffaf bir yapı oluşturma konusunda yeterli görülmeleri ile örtüşmektedir. “Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme” konusunda ise bulgu, Kaya (2000)’nin çalışmasında öğretmenlerin çoğunluğu devlet ilköğretim müdürlerini öğretmenleri mevcut koşullara göre değerlendirme konusunda yeterli görmeleri sonucunu desteklemektedir. “Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme” konusunda bulgu, Kaya (2000)’nin devlet ilköğretim okulu müdürlerinin çoğunluğunun okul yöneticilerini öğretmenleri mevcut koşullara göre değerlendirme, değerlendirme sonuçlarını iletirken yapıcı ve geliştirici olma vb. konularda yeterli görmeleri ile benzerlik göstermektedir.

4.2. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri

Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerini belirlemek için, uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliğinin verilmesi, kişilerin başka mekanlara gitme zorunluluklarının ortadan kalkması, kitap ve diğer basılı materyallerin de kullanılmasının yararlı olması, alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almanın mümkün olması, Milli Eğitim Bakanlığı olanak sağladığı takdirde eğitim almanın kolaylaşması, alınan bireysel eğitimin kişinin motivasyonunu artırması, alınan bireysel eğitimin kişinin yalnızlık duygusunu artırması, yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanması, kişinin kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hissetmesi, bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanması anlayışlarına ilişkin görüşlerine Tablo 4’te yer verilmiştir.

Tablo 4.
Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri
(n=254)

Uzaktan eğitim teknolojileriyle	G Ö R Ü Ş L E R					
	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir.	227	89,4	10	3,9	17	6,7
kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar	207	81,5	14	5,5	33	13
kitap ve diğer basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur.	235	92,5	10	3,9	9	3,6
alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür.	221	87	17	6,7	16	6,3
Milli Eğitim Bakanlığı olanak sağladığı takdirde eğitim almak kolaylaşır.	222	87,4	17	6,7	15	5,9
alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır.	191	75,2	28	11	35	13,8
alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır.	99	39	42	16,5	113	44,5
yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlar.	221	87	15	5,9	18	7,1
kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder.	218	85,8	17	6,7	19	7,5
eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır.	195	76,8	28	11	31	12,2
bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır.	203	79,9	23	9,1	28	11

Okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin olumlu görüş paylaşmaktadırlar. Olumlu ifadelerle ilişkin katılma düzeyleri % 92,5 ile % 75,2 arasında yer almaktadır. Ancak sadece bir maddede “uzaktan eğitim teknolojileriyle alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır” ifadesinde uzaktan eğitim teknolojilerinin olumsuz olarak algılanabilecek bir özelliği verilmiştir. Bu ifadeye okul yöneticilerinin % 39’u katılmış, % 16,5’lik bir grup ise, kesin bir olumsuzluk taşımamakta, kararsızlık içindedir. Daha önceden uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almayanların bu soruya kesin yanıt vermeleri oldukça güç olabilir ve sonuç, bu açıdan doğal görülebilir.

Uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili olarak, okul yöneticilerinin en fazla olumlu görüş belirttikleri ifade, uzaktan eğitimde kitap ve basılı materyallerin kullanılmasına işaret etmektedir (% 92,5). Geleneksel eğitim yöntemleriyle eğitim deneyimine sahip yetişkinlerin, en fazla kitap ve basılı materyallerin desteğini almak istemeleri kaçınılmazdır.

“Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir” ifadesine okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğunun katıldığı görülmektedir (% 89,4). Köksal ve Karip (1999) ile Yalın’ın (2001) yaptığı bir araştırmada ise, okul yöneticileri kurs sürelerini yetersiz bulmuşlardır. Oysa, uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almak kişiye istediği kadar çalışma esnekliği sağlamaktadır. Bu açıdan araştırmanın bulgusu, Köksal ve Karip (1999) ile Yalın’ın (2001) araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

“Uzaktan eğitim teknolojileriyle Milli Eğitim Bakanlığı olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır” ifadesi, okul yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanlığı’ndan alacakları destek, işlerin kolaylaştırılması ve harcamaların karşılanması ile ilgili kolaylıklardır. Bu ifadeye katılanların yüzdesi 87,4’tür. Maliyetin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından karşılanmaması, onların motivasyonlarını azaltabilecek, bu da onların eğitimlerden alacakları verimi azaltabilecek ve tekrar eğitim almak istemeyebileceklerdir.

Okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğunun uzaktan eğitim teknolojileriyle alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almanın mümkün olduğuna inandıkları görülmektedir (% 87). Uzaktan eğitim teknolojileri, okul yöneticilerinin geliştirilmesinde uzman ve deneyimli kişilerin kullanılma olasılığını artırabilecektir. Böylelikle okul yöneticilerinin geliştirilmelerinde büyük bir fırsat eşitliği sağlanabilecektir. Bulgu, Karip ve Köksal’ın (1999) araştırmasıyla benzerlik göstermektedir. Araştırmada okul yöneticilerinin yarısı, verilen eğitimlerde daha çok uzmanı olan öğretim elemanlarının görevlendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

“Uzaktan eğitim teknolojileriyle yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır” görüşünü okul yöneticilerinin büyük bir bölümünün

paylaştıkları görülmektedir (% 87). Okul yöneticilerinin işlerinin yoğunluğu, onların belirli bir süre işlerinden ayrılarak eğitimlere devam etmelerini engellemektedir. Bu soruna uzaktan eğitim teknolojileri bir çözüm olabilecektir.

Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişinin kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hissettiği görüşü, okul yöneticilerinin en fazla katıldıkları görüşlerden birisidir (% 85,8). Okul yöneticileri, uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almanın kişiler için oldukça kolay ve rahat bir yöntem olduğunu düşünmektedirler.

Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin katıldıkları diğer görüşler ise şöyledir: “Kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar”, “bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır”, “eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır”, “alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır”.

Okul yöneticileri, uzaktan eğitim teknolojileriyle başka mekanlara gitme zorunluluğu ortadan kalkabileceği için, şehir dışındaki kurslara katılmak üzere işlerinden ve yaşadıkları şehirden ayrılmak durumunda kalmayacaklardır. Rahatsız oldukları barınma, işlerin birikmesi, ailelerinden ayrı kalmaları vb. sorunları yaşamaları engellenmiş olabilir. Araştırmanın bu bulgusu Karip ve Köksal’ın (1999) “Okul yöneticileri, şehir dışındaki kurslar esnasında barınma ile ilgili sorunlar yaşadıkları” görüşü ile örtüşmektedir.

Okul yöneticilerinin çoğunluğu uzaktan eğitim teknolojileriyle bilgiye kolay ve kısa sürede erişilebileceği görüşüne sahiptirler. Bu durum gelişen teknolojiye ayak uydurarak, eğitimde uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanımının, okul yöneticileri tarafından daha yararlı bulunduğu ile açıklanabilir.

Uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almanın kişinin maliyetlerini azalttığı görüşünü okul yöneticilerinin çoğunluğu paylaşmaktadır. Bu durum, okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerinin kendilerinin geliştirilmesinde kullanılmasının maliyeti azaltıcı bir öge olduğuna inandıklarını gösterebilir.

Okul yöneticileri, uzaktan eğitim teknolojileriyle alınan bireysel eğitimin, kişinin motivasyonunu artırdığı görüşünü paylaşmaktadırlar. Okul yöneticileri, yöneticilik mesleğinin vermiş olduğu yükün çok fazla olması ve uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almanın kendileri için daha kolay olacağını düşünmeleri nedeniyle, kişinin motivasyonunu artıracığına inanmış olabilirler.

4.3. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri ve Kişisel Özellikleri

Okul yöneticilerinin yönetmel süreçlere ilişkin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konularla ilgili kişisel özellik gruplarına göre bağımlı ve bağımlı olmayan tüm sonuçlar ilgili tablolarda gösterilmiştir. Ancak sadece bağımlı olanların analiz yorumları tabloların altında verilmiştir. Tabloda geliştirilmeye ihtiyaç duyulan konulara okul yöneticilerinin katılma dereceleri ve X^2 değerleri belirtilmiştir.

* işareti ile bağımlı olanlar gösterilmiştir. Sd değerleri de sütun ve satır sayıları olduğundan tümünde $Sd = (2-1)(3-1) = 1 \times 2 = 2$ olarak hesaplanarak, Tabloların altında belirtilmiştir. Araştırma ile ilgili tüm SPSS sonuçları ise Ek'te (EK 5) verilmiştir.

4.3.1. Yaş Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri

Araştırmada çözümü aranan bir soru "Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetmel süreçlere ilişkin görüşler, yaş değişkenine göre değişmekte midir?" şeklinde ifade edilmiştir. Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetmel süreçlere ilişkin görüşleri iki yaş grubu (26-40 yaş ve 41-55 yaş) için belirtilmiştir.

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetmel süreçlere ilişkin görüşleri yaş gruplarına göre Tablo 5'te gösterilmiştir:

Tablo 5
Yaş Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları
Yönetsel Süreçlere İlişkin Görüşleri
(n=254)

G Ö R Ü Ş L E R								
	İhtiyaç var		Bilemiyor		İhtiyaç yok		X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	f	%	f	%	f	%		
Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme								
26-40 yaş	37	51,4	7	9,7	28	38,9	6,795	P <0,05*
41-55 yaş	73	40,1	8	4,4	101	55,5		
Seçilen kararları uygulayabilme								
26-40 yaş	16	22,2	6	8,3	50	69,4	3,783	
41-55 yaş	33	18,1	6	3,3	143	78,6		
Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme								
26-40 yaş	24	33,3	5	6,9	43	59,7	2,116	
41-55 yaş	47	25,8	9	4,9	126	69,2		
Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme								
26-40 yaş	22	30,6	8	11,1	42	58,3	7,171	P <0,05*
41-55 yaş	34	18,7	11	6	137	75,3		
Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme								
26-40 yaş	26	36,1	5	6,9	41	56,9	1,605	
41-55 yaş	52	28,6	11	6	119	65,4		
Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme								
26-40 yaş	27	37,5	8	11,1	37	51,4	1,434	
41-55 yaş	59	32,5	15	8,2	108	59,3		
Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme								
26-40 yaş	26	36,1	5	6,9	41	56,9	5,822	
41-55 yaş	41	22,5	9	4,9	132	72,5		
Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme								
26-40 yaş	15	20,8	5	6,9	52	72,2	6,600	P <0,05*
41-55 yaş	21	11,5	5	2,7	156	85,7		
Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme								
26-40 yaş	17	23,6	2	2,8	53	73,6	4,738	
41-55 yaş	23	12,6	7	3,8	152	83,5		
Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme								
26-40 yaş	26	36,1	7	9,7	39	54,2	5,931	
41-55 yaş	46	25,3	9	4,9	127	69,8		
Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme								
26-40 yaş	24	33,3	10	13,9	38	52,8	8,908	P <0,05*
41-55 yaş	41	22,5	11	6	130	71,4		
İnsan davranışlarını anlayabilme								
26-40 yaş	21	29,2	6	8,3	45	62,5	5,900	
41-55 yaş	32	17,6	9	4,9	141	77,5		

Tablo 5'e devam

G Ö R Ü Ő L E R								
	İhtiyaç var		Bilemiyor		İhtiyaç yok		X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	f	%	f	%	f	%		
Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme								
26-40 yaş	19	26,4	13	18,1	40	55,6	11,196	P<0,05*
41-55 yaş	37	20,3	11	6	134	73,6		
Okulda disiplini sağlayabilme								
26-40 yaş	15	20,8	6	8,3	51	70,8	7,595	P<0,05*
41-55 yaş	19	10,4	7	3,8	156	85,7		
Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme								
26-40 yaş	23	31,9	4	5,6	45	62,5	6,388	P<0,05*
41-55 yaş	32	17,6	10	5,5	140	76,9		
Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme								
26-40 yaş	25	34,7	6	8,3	41	56,9	2,641	
41-55 yaş	49	26,9	10	5,5	123	67,6		
Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme								
26-40 yaş	30	41,7	2	2,8	40	55,6	7,566	P<0,05*
41-55 yaş	45	24,7	11	6	126	69,2		
Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla iş birliğini sağlayabilme								
26-40 yaş	29	40,3	5	6,9	38	52,8	2,419	
41-55 yaş	55	30,2	13	7,1	114	62,6		
Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme								
26-40 yaş	24	33,3	5	6,9	43	59,7	7,493	P<0,05*
41-55 yaş	33	18,1	10	5,5	139	76,4		
Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme								
26-40 yaş	22	30,6	7	9,7	43	59,7	5,472	
41-55 yaş	33	18,1	14	7,7	135	74,2		
Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme								
26-40 yaş	27	37,5	7	9,7	38	52,8	9,664	P<0,05*
41-55 yaş	39	21,4	10	5,5	133	73,1		
Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme								
26-40 yaş	20	27,8	6	8,3	46	63,9	2,097	
41-55 yaş	38	20,9	11	6	133	73,1		

Sd= 2

Okul yöneticilerinin bazı konularda geliştirilme ihtiyaçları ile ilgili görüşleri, ait olunan yaş gruplarına göre bağımlıdır. Yaş grubuna göre bağımlı olan konular; “okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme”, “planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme”, “okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme”, “kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme”, “sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme”, “okulda disiplini sağlayabilme”, “okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme”, “okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme”, “değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme”, “değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme” konularıdır. X² çözümlemesi sonucunda elde edilen farklar anlamlıdır. Bulguya göre, birinci yaş grubunda yer alan genç okul yöneticileri (26-40 yaş), ikinci yaş grubunda yer alan yaşı daha fazla olan okul yöneticilerine (41-55 yaş) göre, bu konularda geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun nedeni daha az iş deneyimine, bilgiye sahip olduklarını düşünmelerinden ve kariyer gelişimlerinde daha ileriye yönelik bir bakış açısına sahip olmalarından kaynaklanabilir. İkinci yaş grubunda yer alan okul yöneticilerinin (41-55 yaş) daha az geliştirilmeye ihtiyaç duymalarının nedenleri ise şöyle sıralanabilir: Bunlardan birincisi, yeterince iş deneyimine sahip olduklarını düşünmeleri ve geliştirilmeye ihtiyaç duymamaları olabilir. İkinci bir neden, daha önce katıldıkları değişik eğitimlerden yeterince yarar sağlayamamaları ve zaman kaybı olarak görmeleri olabilir. Üçüncü bir neden ise, yaşlarının daha fazla olmasından kaynaklanan değişime direnç, eğitimleri ek bir sorumluluk ve yük olarak görmeleri şeklinde belirtilebilir.

Bazı konularda geliştirilme ihtiyacı birinci yaş grubu okul yöneticileri (26-40 yaş) için yaklaşık iki kat daha fazladır. Bu konular; “okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme”, “okulda disiplini sağlayabilme”, “okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme”, “okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme”, “değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme” konularıdır. Yaşı daha ileri olan okul yöneticilerinin bazı konularda

deneyimlerinden yararlanarak daha fazla çözüm bulabilmeleri, geliştirilme ihtiyaçlarını oldukça azaltabilmektedir.

Bazı konularda, birinci yaş grubunda yer alan okul yöneticilerinde (26-40 yaş) geliştirilmeye ihtiyacı olup olmadığını bilemeyenlerin sayısının yüksekliği oldukça dikkat çekicidir. Bu konular; “planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme (% 11,1)”, “kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme (% 13,9)”, “sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme (% 18,1)” konularındır. Gençlerin yaşlarının daha az olması nedeniyle, bilgilerinin azlığı ve deneyimlerinin olmaması, kendilerini değerlendirmede yetersiz kalmalarına neden olabilir. Bu durum, gençlerin bu konularda geliştirilme ihtiyaçlarının daha fazla olabileceğine işaret etmektedir.

4.3.2. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetimsel Süreçlere İlişkin Görüşleri

Araştırmada çözümü aranan diğer bir soru “Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetimsel süreçlere ilişkin görüşleri yöneticilik kademine göre değişmekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetimsel süreçlere ilişkin görüşleri iki yöneticilik kıdemi yılı grubu (1-10 yıl ve 11-29 yıl) için belirtilmiştir.

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetimsel süreçlere ilişkin görüşleri yöneticilik kıdemi gruplarına göre Tablo 6’da gösterilmiştir:

Tablo 6
Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye
İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri
(n=254)

G Ö R Ü Ş L E R								
	İhtiyaç var		Bilemiyor		İhtiyaç yok		X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	f	%	f	%	f	%		
Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme								
1-10 yıl	63	49,2	10	7,8	55	43	8,908	P<0,05*
11-29 yıl	47	37,3	5	4	74	58,7		
Seçilen kararları uygulayabilme								
1-10 yıl	28	21,9	10	7,8	90	70,3	7,194	P<0,05*
11-29 yıl	21	16,7	2	1,6	103	81,7		
Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme								
1-10 yıl	45	35,2	10	7,8	73	57	10,771	P<0,05*
11-29 yıl	26	20,6	4	3,2	96	76,2		
Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme								
1-10 yıl	35	27,3	11	8,6	82	64,1	5,215	
11-29 yıl	21	16,7	8	6,3	97	77		
Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme								
1-10 yıl	48	37,5	9	7	71	55,5	6,413	P<0,05*
11-29 yıl	30	23,8	7	5,6	89	70,6		
Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme								
1-10 yıl	49	38,3	16	12,5	63	49,2	7,671	P<0,05*
11-29 yıl	37	29,4	7	5,6	82	65,1		
Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme								
1-10 yıl	38	29,7	11	8,6	79	61,7	7,066	P<0,05*
11-29 yıl	29	23	3	2,4	94	74,6		
Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme								
1-10 yıl	21	16,4	8	6,3	99	77,3	5,065	
11-29 yıl	15	11,9	2	1,6	109	86,5		
Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilmeye								
1-10 yıl	23	18	4	3,1	101	78,9	1,039	
11-29 yıl	17	13,5	5	4	104	82,5		
Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme								
1-10 yıl	39	30,5	10	7,8	79	61,7	1,870	
11-29 yıl	33	26,2	6	4,8	87	69		
Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme								
1-10 yıl	40	31,3	12	9,4	76	59,4	5,399	
11-29 yıl	25	19,8	9	7,1	92	73		
İnsan davranışlarını anlayabilme								
1-10 yıl	35	27,3	9	7	84	65,6	7,779	P<0,05*
11-29 yıl	18	14,3	6	4,8	102	81		

Tablo 6'ya devam

G Ö R Ü Ş L E R								
	İhtiyaç var		Bilemiyor		İhtiyaç yok		X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	f	%	f	%	f	%		
Sorumların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme								
1-10 yıl	35	27,3	17	13,3	76	59,4	10,433	P<0,05*
11-29 yıl	21	16,7	7	5,6	98	77,8		
Okulda disiplini sağlayabilme								
1-10 yıl	20	15,6	11	8,6	97	75,8	8,091	P<0,05*
11-29 yıl	14	11,1	2	1,6	110	87,3		
Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme								
1-10 yıl	37	28,9	7	5,5	84	65,6	8,111	P<0,05*
11-29 yıl	18	14,3	7	5,6	101	80,2		
Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme								
1-10 yıl	38	29,7	10	7,8	80	62,5	1,136	
11-29 yıl	36	28,6	6	4,8	84	66,7		
Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme								
1-10 yıl	45	35,2	8	6,3	75	58,6	5,219	
11-29 yıl	30	23,8	5	4	91	72,2		
Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla iş birliğini sağlayabilme								
1-10 yıl	48	37,5	11	8,6	69	53,9	3,877	
11-29 yıl	36	28,6	7	5,6	83	65,9		
Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme								
1-10 yıl	29	22,7	9	7	90	70,3	1,091	
11-29 yıl	28	22,2	6	4,8	92	73		
Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme								
1-10 yıl	28	21,9	14	10,9	86	67,2	2,538	
11-29 yıl	27	21,4	7	5,6	92	73		
Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme								
1-10 yıl	36	28,1	8	6,3	84	65,6	0,641	
11-29 yıl	30	23,8	9	7,1	87	69		
Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme								
1-10 yıl	29	22,7	11	8,6	88	68,8	1,505	
11-29 yıl	29	23	6	4,8	91	72,2		

Sd=2

- Okul yöneticilerinin bazı konularda geliştirilme ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri, ait olunan yöneticilik kıdemi gruplarına göre bağımlıdır. Yöneticilik kıdemi grubuna göre bağımlı olan konular; “okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme”, “seçilen kararları uygulayabilme”, “seçilen kararların sonuçlarını değerlendirme”, “okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme”, “hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme”, “okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme”, “insan davranışlarını anlayabilme”, “sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme”, “okulda disiplini sağlayabilme”, “okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme” konularıdır. X² çözümlemesi sonucunda elde edilen farklar anlamlıdır. Bulguya göre birinci yöneticilik kıdeminde yer alan okul yöneticileri (1-10 yıl), ikinci yaş grubunda yer alan yöneticilik kıdemi daha fazla olan okul yöneticilerine (11-29 yıl) göre bu konularda geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Birinci yöneticilik kıdemi grubunda yer alan okul yöneticilerinin (1-10 yıl), ikinci yöneticilik kıdemi grubunda yer alan okul yöneticilerine (11-29 yıl) göre bazı konularda geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duydukları görülmektedir. Yöneticilik kıdemi daha az olan okul yöneticilerinin (1-10 yıl) daha az iş deneyimleri olması nedeniyle daha fazla geliştirilmeye ihtiyaç duymaları kaçınılmazdır. Kıdemi daha fazla olanların yeterince iş deneyimlerinin olmasının yanında, daha önce katıldıkları eğitimlerden pek yarar sağlayamamaları, eğitimleri ek sorumluluk ve yük olarak görmeleri de geliştirilme ihtiyaçlarını azaltabilmektedir. Aynı zamanda geliştirme etkinliklerine katılmanın kendilerine çok fazla değer katmayacağına inanmış olabilirler.
- Bazı konularda geliştirilme ihtiyacı, birinci yöneticilik kıdemi grubu okul yöneticileri (1-10 yıl) için yaklaşık iki kat daha fazladır. Bu konular; “insan davranışlarını anlayabilme”, “okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme” konularıdır. Yöneticilik kıdemi fazla olan okul yöneticilerinin yöneticilik kıdemleri ile doğru orantılı olarak bazı konularda sorunlara kolay

çözümler bulabilmeleri nedeniyle daha az geliştirilmeye ihtiyaç duymaları doğaldır.

Bazı konularda, birinci yöneticilik kıdemi grubunda yer alan okul yöneticilerinde (1-10 yıl), geliştirilmeye ihtiyacı olup olmadığını bilemeyenlerin sayısının yüksekliği oldukça dikkat çekicidir. Bu konular ise; “hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme (% 12,5)”, “kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme (% 9,4)”, “sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme (%13.3)”, “değerlendirmeyi performansa göre yapabilme (% 10,9)” konularıdır. Bunun nedeni, gençlerin bu konularda davranışlarının sonuçlarını algılayabilecek, kendilerini değerlendirebilecek kadar iş deneyimi ve uygulama olanağı bulamamalarından kaynaklanabilir. Bulgular, gençlerin bu konularda geliştirilmeye ihtiyaçlarının daha fazla olabileceğine işaret etmektedir.

4.3.3. Görev Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri

Araştırmada çözümü aranan diğer bir soru “Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetmel süreçlere ilişkin görüşleri görevlerine göre değişmekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetmel süreçlere ilişkin görüşleri iki görev grubu (müdür/müdür vekili ve müdür yardımcıları) için belirtilmiştir.

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetmel süreçlere ilişkin görüşleri görev gruplarına göre Tablo 7’de gösterilmiştir:

Tablo 7
Görev Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç
Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri
(n=254)

G Ö R Ü Ş L E R								
	İhtiyaç var		Bilemiyor		İhtiyaç yok		X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	f	%	f	%	f	%		
Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme								
Müdür/Müdür vekili	44	44,4	7	7,1	48	48,5	0,591	
Müdür yardımcısı	66	42,6	8	5,2	81	52,3		
Seçilen kararları uygulayabilme								
Müdür/Müdür vekili	22	22,2	2	2	75	75,8	3,235	
Müdür yardımcısı	27	17,4	10	6,5	118	76,1		
Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme								
Müdür/Müdür vekili	25	25,3	4	4	70	70,7	1,485	
Müdür yardımcısı	46	29,7	10	6,5	99	63,9		
Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme								
Müdür/Müdür vekili	21	21,2	7	7,1	71	71,7	0,123	
Müdür yardımcısı	35	22,6	12	7,7	108	69,7		
Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme								
Müdür/Müdür vekili	28	28,3	3	3	68	68,7	3,998	
Müdür yardımcısı	50	32,3	13	8,4	92	59,4		
Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme								
Müdür/Müdür vekili	35	35,4	9	9,1	55	55,6	0,174	
Müdür yardımcısı	51	32,9	14	9	90	58,1		
Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme								
Müdür/Müdür vekili	25	25,3	3	3	71	71,7	2,200	
Müdür yardımcısı	42	27,1	11	7,1	102	65,8		
Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme								
Müdür/Müdür vekili	15	15,2	3	3	81	81,8	0,448	
Müdür yardımcısı	21	13,6	7	4,5	127	81,9		
Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme								
Müdür/Müdür vekili	12	12,1	2	2	85	85,9	2,950	
Müdür yardımcısı	28	18,1	7	4,5	120	77,4		
Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme								
Müdür/Müdür vekili	24	24,2	7	7,1	68	68,7	1,393	
Müdür yardımcısı	48	31	9	5,8	98	63,2		
Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yönlendirebilme								
Müdür/Müdür vekili	25	25,3	9	9,1	65	65,6	0,146	
Müdür yardımcısı	40	25,8	12	7,7	103	66,5		
İnsan davranışlarını anlayabilme								
Müdür/Müdür vekili	23	23,2	5	5,1	71	71,7	0,687	
Müdür yardımcısı	30	19,4	10	6,5	115	74,2		

Tablo 7'ye devam

G Ö R Ü Ş L E R								
	İhtiyaç var		Bilemiyor		İhtiyaç yok		X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	f	%	f	%	f	%		
Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme								
Müdür/Müdür vekili	20	20,2	8	8,1	71	71,7	0,816	
Müdür yardımcısı	36	23,2	16	10,3	103	66,5		
Okulda disiplini sağlayabilme								
Müdür/Müdür vekili	14	14,1	4	4	81	81,8	0,439	
Müdür yardımcısı	20	12,9	9	5,8	126	81,3		
Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme								
Müdür/Müdür vekili	19	19,2	7	7,1	73	73,7	1,187	
Müdür yardımcısı	36	23,2	7	4,5	112	72,3		
Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme								
Müdür/Müdür vekili	28	28,3	4	4	67	67,7	1,597	
Müdür yardımcısı	46	29,7	12	7,7	97	62,6		
Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme								
Müdür/Müdür vekili	29	29,3	7	7,1	63	63,6	5,219	
Müdür yardımcısı	46	29,7	6	3,9	103	66,5		
Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla iş birliğini sağlayabilme								
Müdür/Müdür vekili	36	36,4	7	7,1	56	56,6	0,823	
Müdür yardımcısı	48	31	11	7,1	96	61,9		
Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme								
Müdür/Müdür vekili	26	26,3	6	6,1	67	67,7	1,421	
Müdür yardımcısı	31	20	9	5,8	115	74,2		
Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme								
Müdür/Müdür vekili	25	25,3	8	8,1	66	66,7	1,247	
Müdür yardımcısı	30	19,4	13	8,4	112	72,3		
Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme								
Müdür/Müdür vekili	34	34,3	7	7,1	58	58,6	6,237	P<0,05*
Müdür yardımcısı	32	20,6	10	6,5	113	72,9		
Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme								
Müdür/Müdür vekili	30	30,3	7	7,1	62	62,6	5,415	
Müdür yardımcısı	28	18,1	10	6,5	117	75,5		

Sd=2

Okul yöneticilerinin “değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme” konusunda geliştirilme ihtiyaçları ile ilgili görüşleri, görev gruplarına göre bağımlıdır. X^2 çözümlenmesi sonucunda elde edilen fark anlamlıdır. Müdür-müdür vekili grubunda yer alan okul yöneticileri, müdür yardımcılarına göre daha fazla geliştirilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Müdür/müdür vekili grubundaki okul yöneticileri sorumluluklarının daha fazla olması ve sicil, disiplin amirleri yönetmeliğine göre okul müdür yardımcılarını değerlendirebilme yetkisine sahip olmaları nedeniyle “değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme” konusunda geliştirilmeye daha istekli olmaları doğaldır (30 Haziran 2001 tarih 24448 sayılı Resmi Gazete).

4.3.4. Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmelik Süreçlere İlişkin Görüşleri

Araştırmada çözümü aranan bir diğer soru “Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetmelik süreçlere ilişkin görüşleri çalıştıkları kuruma göre değişmekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetmelik süreçlere ilişkin görüşleri iki çalıştıkları kurum grubu (ilköğretim ve ortaöğretim) için belirtilmiştir.

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetmelik süreçlere ilişkin görüşleri çalıştıkları kurum gruplarına göre Tablo 8’de gösterilmiştir:

Tablo 8
Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye
İhtiyaç Duydukları Yönetmel Süreçlere İlişkin Görüşleri
(n=254)

G Ö R Ü Ş L E R								
	İhtiyaç var		Bilemiyor		İhtiyaç yok		X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	f	%	f	%	f	%		
Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme								
İlköğretim	72	44,7	9	5,6	80	49,7	0,381	
Ortaöğretim	38	40,9	6	6,5	49	52,7		
Seçilen kararları uygulayabilme								
İlköğretim	31	19,2	8	5	122	75,8	0,058	
Ortaöğretim	18	9,4	4	4,3	71	76,3		
Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme								
İlköğretim	43	26,7	9	5,6	109	67,7	0,339	
Ortaöğretim	28	30,1	5	5,4	60	64,5		
Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme								
İlköğretim	26	16,1	13	8,1	122	75,8	8,901	P<0,05*
Ortaöğretim	30	32,3	6	6,5	57	61,3		
Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme								
İlköğretim	44	27,3	10	6,2	107	66,5	2,480	
Ortaöğretim	34	36,6	6	6,5	53	57		
Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme								
İlköğretim	52	32,3	16	9,9	93	57,8	0,730	
Ortaöğretim	34	36,6	7	7,5	52	55,9		
Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme								
İlköğretim	40	24,8	9	5,6	112	69,6	0,533	
Ortaöğretim	27	29	5	5,4	61	65,6		
Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme								
İlköğretim	22	13,7	2	1,2	137	85,1	8,742	P<0,05*
Ortaöğretim	14	15,1	8	8,6	71	76,3		
Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme								
İlköğretim	23	14,3	5	3,1	133	82,6	2,950	
Ortaöğretim	17	18,3	4	4,3	72	77,4		
Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme								
İlköğretim	41	25,5	7	4,3	113	70,2	5,516	
Ortaöğretim	31	33,3	9	9,7	53	57		
Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme								
İlköğretim	37	23	13	8,1	111	68,9	1,712	
Ortaöğretim	28	30,1	8	8,6	57	61,3		
İnsan davranışlarını anlayabilme								
İlköğretim	35	21,7	8	5	118	73,3	0,814	
Ortaöğretim	18	19,4	7	7,5	68	73,1		

Tablo 8'e devam

G Ö R Ü Ş L E R								
	İhtiyaç var		Bilemiyor		İhtiyaç yok		X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	f	%	f	%	f	%		
Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme								
İlköğretim	32	19,9	15	9,3	114	70,8	1,289	
Ortaöğretim	24	25,8	9	9,7	60	64,5		
Okulda disiplini sağlayabilme								
İlköğretim	22	13,7	8	5	131	81,4	0,046	
Ortaöğretim	12	12,9	5	5,4	76	81,7		
Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme								
İlköğretim	30	18,6	7	4,3	124	77	3,990	
Ortaöğretim	25	26,9	7	7,5	61	65,6		
Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme								
İlköğretim	49	30,4	7	4,3	105	65,2	2,942	
Ortaöğretim	25	26,9	9	9,7	59	63,4		
Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme								
İlköğretim	50	31,1	8	5	103	64	0,495	
Ortaöğretim	25	26,9	5	5,4	63	67,7		
Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla iş birliğini sağlayabilme								
İlköğretim	56	34,8	11	6,8	94	58,4	0,586	
Ortaöğretim	28	30,1	7	7,5	58	62,4		
Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme								
İlköğretim	34	21,1	11	6,8	116	72	0,992	
Ortaöğretim	23	24,7	4	4,3	66	71		
Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme								
İlköğretim	30	18,6	12	7,5	119	73,9	3,127	
Ortaöğretim	25	26,9	9	9,7	59	63,4		
Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme								
İlköğretim	42	26,1	10	6,2	109	67,7	0,164	
Ortaöğretim	24	25,8	7	7,5	62	66,7		
Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme								
İlköğretim	37	23	8	5	116	72	2,112	
Ortaöğretim	21	22,6	9	9,7	63	67,7		

Sd= 2

Okul yöneticilerinin “planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme” ve “okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme” konularında geliştirilme ihtiyaçları ile ilgili görüşleri, çalıştıkları kurumlara bağlıdır. X² çözümlemesi sonucunda elde edilen farklar anlamlıdır. Ortaöğretim grubunda yer alan okul yöneticileri, ilköğretime göre daha fazla geliştirilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Ortaöğretim grubunda yer alan okul yöneticilerinin, planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilmede ve okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilmede daha fazla geliştirilmeye ihtiyaç duymalarının nedeni, ortaöğretimin ilköğretime göre daha gelişmiş çalışmayı gerektirmesi ve ortaöğretim kurumlarının daha büyük olması nedeniyle zorlanmalarından kaynaklanıyor olabilir.

4.4. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri ve Kişisel Özellikleri

Uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim konusunda okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu tüm değişken grupları (yaş, yöneticilik kıdemi, görev ve çalıştıkları kurum) açısından bakıldığında genelde aynı görüşü paylaşmaktadırlar. Ancak yöneticilik kıdemi değişkenine göre bir konuda farklılık görülmüştür.

4.4.1. Yaş Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri

Araştırmada çözümü aranan ikinci soru, “Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri, yaş değişkenine göre değişmekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili görüşleri 2 yaş grubu (26-40 yaş ve 41-55 yaş) için belirtilmiştir. Uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili görüşleri, yaş gruplarına göre Tablo 9’da gösterilmiştir:

Tablo 9
Yaş Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri
(n=254)

	G Ö R Ü Ş L E R						X² Değeri
	Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		
	f	%	f	%	f	%	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir.							
26-40 yaş	66	91,7	0	0	6	8,3	4,419
41-55 yaş	161	88,5	10	5,5	11	6	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar.							
26-40 yaş	64	88,9	2	2,8	6	8,3	3,715
41-55 yaş	143	78,6	12	6,6	27	14,8	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kitap ve basılı materyallerin kullanılması yararlı olur.							
26-40 yaş	68	94,4	2	2,8	2	2,8	0,549
41-55 yaş	167	91,8	8	4,4	7	3,8	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür.							
26-40 yaş	66	91,7	3	4,2	3	4,2	1,934
41-55 yaş	155	85,2	14	7,7	13	7,1	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, Milli Eğitim Bakanlığı olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır.							
26-40 yaş	66	91,7	4	5,6	2	2,7	2,068
41-55 yaş	156	85,7	13	7,1	13	7,2	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır.							
26-40 yaş	53	73,6	7	9,7	12	16,7	0,796
41-55 yaş	138	75,8	21	11,5	23	12,6	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır.							
26-40 yaş	33	45,8	12	16,7	27	37,5	2,316
41-55 yaş	66	36,3	30	16,5	86	47,3	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır.							
26-40 yaş	59	81,9	5	6,9	8	11,1	2,776
41-55 yaş	162	89	10	5,5	10	5,5	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder.							
26-40 yaş	59	81,9	6	8,3	7	9,7	1,256
41-55 yaş	159	87,4	11	6	12	6,6	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır.							
26-40 yaş	54	75	10	13,9	8	11,1	0,888
41-55 yaş	141	77,5	18	9,9	23	12,6	

Tablo 9'a devam

	G Ö R Ü Ő L E R						X ² Değeri
	Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		
	f	%	f	%	f	%	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır.							
26-40 yaşı	55	76,4	9	12,5	8	11,1	1,474
41-55 yaşı	148	81,3	14	7,7	20	11	

Sd= 2

4.4.2. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri

Araştırmada “Okul yöneticilerinin geliştirilmesinde uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri, yöneticilik kıdemi değişkenine göre değişmekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri iki kıdem grubu (1-10 yıl ve 11-29 yıl) için belirtilmiştir.

Uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri kıdem gruplarına göre Tablo 10'da gösterilmiştir:

Tablo 10
Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin
Görüşleri
(n=254)

	G Ö R Ü Ş L E R						X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
	Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor			
	f	%	f	%	f	%		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir.								
1-10 yıl	117	91,4	1	0,8	10	7,8	7,130	P<0,05*
11-29 yıl	110	87,3	9	7,1	7	5,6		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar.								
1-10 yıl	109	85,2	6	4,7	13	10,2	2,340	
11-29 yıl	98	77,8	8	6,3	20	15,9		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kitap ve basılı materyallerin kullanılması yararlı olur.								
1-10 yıl	120	93,8	5	3,9	3	2,3	1,091	
11-29 yıl	115	91,3	5	4	6	4,8		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür.								
1-10 yıl	114	89,1	7	5,5	7	5,5	0,985	
11-29 yıl	107	84,9	10	7,9	9	7,1		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, Milli eğitim Bakanlığı olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır.								
1-10 yıl	112	87,5	9	7	7	5,5	0,128	
11-29 yıl	110	87,3	8	6,3	8	6,3		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır.								
1-10 yıl	96	75	15	11,7	17	13,3	0,161	
11-29 yıl	95	75,4	13	10,3	18	14,3		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır.								
1-10 yıl	46	35,9	23	18	59	46,1	1,081	
11-29 yıl	53	42,1	19	15,1	54	42,9		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır.								
1-10 yıl	111	86,7	9	7	8	6,3	0,811	
11-29 yıl	110	87,3	6	4,8	10	7,9		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder.								
1-10 yıl	108	84,4	9	7	11	8,7	0,535	
11-29 yıl	110	87,3	8	6,3	8	6,3		

Tablo 10'a devam

G Ö R Ü Ő L E R							
Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		X ² Değeri	Anlamlılık Düzeyi
f	%	f	%	f	%		
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır.							
1-10 yıl	96	75	16	12,5	16	12,5	0,634
11-29 yıl	99	78,6	12	9,5	15	11,9	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır.							
1-10 yıl	102	79,7	14	10,9	12	9,4	1,648
11-29 yıl	101	80,2	9	7,1	16	12,7	

Sd= 2

Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verildiği konusunda geliştirilme ihtiyaçları ile ilgili görüşleri, yöneticilik kıdemi gruplarına göre bağımlıdır. X² çözümlemesi sonucunda elde edilen fark anlamlıdır. Bulguya göre, her iki grup da büyük bir oranda bu görüşe katılmaktadır (% 91,4- % 87,3). Ancak kararsızların yüzdesi 11-29 yıl grubunda yer alan okul yöneticilerinde, 1-10 yıl grubunda yer alan okul yöneticilerine göre oldukça fazladır (% 7,1-% 0,8). Yaşı daha fazla olanların uzaktan eğitimle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliğinin verilmesi ile ilgili bazı şüphelerinin olduğu söylenebilir. Bu, yaşı daha fazla olanların, daha önce katıldıkları uzaktan eğitimle ilgili kıyaslamalara göre yanıt vermelerinden kaynaklanabilir. Teknolojinin çok gelişmesinin esnekliği artırabileceğini teknolojiyi daha sık kullanan gençler kadar hızlı farkedemeyebilirler ve daha kararsız kalabilirler.

4.4.3.Görev Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri

Araştırmada “Okul yöneticilerinin geliştirilmesinde uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri, görev değişkenine göre değişmekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili görüşleri iki görev grubu (müdür/müdür vekili ve müdür yardımcısı) için belirtilmiştir.

Uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili görüşleri görev gruplarına göre Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11
Görev Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri
(n=254)

G Ö R Ü Ş L E R							
	Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		X ² Değeri
	f	%	f	%	f	%	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir.							
Müdür-müdür vekili	88	88,9	7	7,1	4	4	5,756
Müdür yardımcısı	139	89,7	3	1,9	13	8,4	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar.							
Müdür-müdür vekili	79	79,8	7	7,1	13	13,1	0,775
Müdür yardımcısı	128	82,6	7	4,5	20	12,9	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kitap ve basılı materyallerin kullanılması yararlı olur.							
Müdür-müdür vekili	89	89,9	5	5,1	5	5,1	1,671
Müdür yardımcısı	146	94,2	5	3,2	4	2,6	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür.							
Müdür-müdür vekili	87	87,9	5	5,1	7	7,1	0,821
Müdür yardımcısı	134	86,5	12	7,7	9	5,8	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, Milli Eğitim Bakanlığı olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır.							
Müdür-müdür vekili	85	85,9	7	7,1	7	7,1	0,452
Müdür yardımcısı	137	88,4	10	6,5	8	5,2	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır.							
Müdür-müdür vekili	73	73,7	12	12,1	14	14,1	0,239
Müdür yardımcısı	118	76,1	16	10,3	21	13,5	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır.							
Müdür-müdür vekili	38	38,4	19	19,2	42	42,4	0,862
Müdür yardımcısı	61	39,4	23	14,8	71	45,8	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır.							
Müdür-müdür vekili	91	91,9	2	2	6	6,1	4,388
Müdür yardımcısı	130	83,9	13	8,4	12	7,7	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder.							
Müdür-müdür vekili	84	84,8	9	9,1	6	6,1	1,849
Müdür yardımcısı	134	86,5	8	5,2	13	8,4	

Tablo 11'e devam

	G Ö R Ü Ş L E R						X ² Değeri
	Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		
	f	%	f	%	f	%	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır.							
Müdür-müdür vekili	76	76,8	9	9,1	14	14,1	1,048
Müdür yardımcısı	119	76,8	19	12,3	17	11	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır.							
Müdür-müdür vekili	81	81,8	9	9,1	9	9,1	0,623
Müdür yardımcısı	122	78,7	14	9	19	12,3	

Sd= 2

4.4.4. Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri

Araştırmada "Okul yöneticilerinin geliştirilmesinde uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri, çalıştıkları kurum değişkenine göre değişmekte midir?" sorusuna yanıt aranmıştır. Uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri iki kurum grubu (ilköğretim ve ortaöğretim) için belirtilmiştir.

Uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri çalıştıkları kuruma göre Tablo 12'de gösterilmiştir:

Tablo 12
Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin
Görüşleri
(n=254)

G Ö R Ü Ş L E R							
	Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		X ² Değeri
	f	%	f	%	f	%	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir.							
İlköğretim	143	88,8	8	5	10	6,2	1,357
Ortaöğretim	84	90,3	2	2,2	7	7,5	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar.							
İlköğretim	125	77,6	11	6,8	25	15,5	4,370
Ortaöğretim	82	88,2	3	3,2	8	8,6	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle kitap ve basılı materyallerin kullanılması yararlı olur.							
İlköğretim	147	91,3	6	3,7	8	5	2,642
Ortaöğretim	88	94,6	4	4,3	1	1,1	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür.							
İlköğretim	135	83,9	14	8,7	12	7,5	4,069
Ortaöğretim	86	92,5	3	3,2	4	4,3	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, Milli Eğitim Bakanlığı olanak sağladığı takdirde eğitim almak kolaylaşır.							
İlköğretim	139	86,3	11	6,8	11	6,8	0,710
Ortaöğretim	83	89,2	6	6,5	4	4,3	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır.							
İlköğretim	118	73,3	19	11,8	24	14,9	0,859
Ortaöğretim	73	78,5	9	9,7	11	11,8	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır.							
İlköğretim	61	37,9	25	15,5	75	46,6	0,838
Ortaöğretim	38	40,9	17	18,3	38	40,9	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır.							
İlköğretim	143	88,8	6	3,7	12	7,5	3,784
Ortaöğretim	78	83,9	9	9,7	6	6,5	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder.							
İlköğretim	134	83,2	12	7,5	15	9,3	2,708
Ortaöğretim	84	90,3	5	5,4	4	4,3	

Tablo 12'ye devam

G Ö R Ü Ő L E R							
	Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		X ² Değeri
	f	%	f	%	f	%	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır.							
İlköğretim	123	76,4	19	11,8	19	11,8	0,308
Ortaöğretim	72	77,4	9	9,7	12	12,9	
Uzaktan eğitim teknolojileriyle, bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır.							
İlköğretim	132	82	11	6,8	18	11,2	2,644
Ortaöğretim	71	76,3	12	12,9	10	10,8	

Sd=2

Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri, hemen hemen tüm gruplarda bağımlı değildir. Bunun nedeni okul yöneticilerinin genelde uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitime ilişkin olumlu görüşe sahip olmalarından ve yararlı olduğunu düşünmelerinden kaynaklanabilir. Okul yöneticileri, uzaktan eğitim teknolojilerinin rahatlık, kolaylık, daha az maliyetli olduğu görüşünü paylaşmaktadırlar. Özellikle yaşı daha fazla olanların da uzaktan eğitim teknolojileri ile ilgili olumlu görüş bildirmeleri oldukça önemlidir. Bu görüşlerin yaş, yöneticilik kıdemi, görev ve çalıştıkları kuruma göre pek değişmemesi, okul yöneticilerinin tümünün geliştirilmesinde uzaktan eğitim teknolojilerinin bir alternatif olarak kullanılabilme olanağını gündeme getirebilir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, okul yöneticilerinin yönetsel süreçlere ilişkin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konular ve uzaktan eğitim teknolojileri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesine ilişkin elde edilen bulgulardan yola çıkılarak ulaşılan sonuçlara ilgili genel önerilere, araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

5.1.Sonuçlar

Bu araştırmada, Milli Eğitim Sistemi içerisinde Eskişehir merkez ilçeye bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 254 okul yöneticisinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere (karar verme, planlama, örgütleme, iletişim, etkileme, eşgüdümleme, değerlendirme) ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Okul yöneticilerinin “en fazla” geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konular sırasıyla; “okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme (% 43,3)”, “hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme (% 33,9)”, “okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliğini sağlayabilme (% 33,1)”, “okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme (% 30,7)”, “okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme (% 29,5)”, “okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme (% 29,1)”dir.
- Okul yöneticilerinin “en az” geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konular sırasıyla; “okulda disiplini sağlayabilme (% 13,4)”, “okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme (% 14,2)”, “kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme (% 15,7)”dir.

- Okul yöneticilerinin “diğer konularda” geliştirilmeye ihtiyaç duyma yüzdeleri ise şöyledir: “okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme (% 28,3)”, “seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme (% 28)”, “okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme (% 26,4)”, “değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme (% 26)”, “kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme (% 25,6)”, “değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme (% 22,8)”, “değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme (% 22,4)”, “sorunların çözümünde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme (% 22)”, “planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme (% 22)”, “okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme (% 21,7)”, “değerlendirmeyi performansa göre yapabilme (% 21,7)”, “okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme (% 21,7)”, “seçilen kararları uygulayabilme (% 19,3)”.
- Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yaş değişkenine göre bağımlı konular şöyledir: Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme, planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme, okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme, kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme, sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme-model olabilme, okulda disiplini sağlayabilme, okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme, okulda oluşturulan grupların etkiliklerini düzenleyebilme, değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme, değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme. 26-40 yaş grubunda yer alan okul yöneticileri 41-55 yaş grubunda yer alanlara göre yukarıda sıralanan konularda geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yöneticilik kıdemi değişkenine bağımlı konular şöyledir: Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme, seçilen kararları uygulayabilme, seçilen kararların

sonuçlarını değerlendirebilme, okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme, hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme, okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme, insan davranışlarını anlayabilme, sorunların çözümünde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme-model olabilme, okulda disiplini sağlayabilme, okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme. Yöneticilik kıdemi 1-10 yıl grubunda yer alan okul yöneticileri 11-29 yıl olanlara göre yukarıda sıralanan konularda geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar.

- Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları “değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme” konusu görev değişkenine göre farklılık göstermektedir. Müdür/müdür vekili görev grubunda yer alan okul yöneticileri müdür yardımcısı grubunda yer alanlara göre yukarıdaki konuda geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurum değişkenine bağımlı geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konular: Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme, okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme. Ortaöğretim grubunda yer alan okul yöneticileri, ilköğretim grubunda yer alanlara göre yukarıdaki konularda geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 92,5’i uzaktan eğitim teknolojileriyle kitap ve diğer basılı materyallerin de kullanılmasının yararlı olduğu görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 89,4’ü uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verildiği görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 87,4’ü uzaktan eğitim teknolojileriyle Milli Eğitim Bakanlığı olarak sağladığı taktirde eğitim almanın kolaylaştığı görüşüne katılmaktadırlar.

- Okul yöneticilerinin % 87'si uzaktan eğitim teknolojileriyle yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağladığı görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 87'si uzaktan eğitim teknolojileriyle alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almanın mümkün olduğu görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 85,8'i uzaktan eğitim teknolojileriyle kişinin, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hissettiği görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 81,5'i uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunluluklarının ortadan kalktığı görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 79,9'u uzaktan eğitim teknolojileriyle bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanacağı görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 76,8'i uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almanın kişinin maliyetlerini azalttığı görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 75,2'si uzaktan eğitim teknolojileriyle alınan bireysel eğitimin kişinin motivasyonunu artırdığı görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin % 39'u uzaktan eğitim teknolojileriyle alınan bireysel eğitimin kişinin yalnızlık duygusunu artırdığı görüşüne katılmaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin, uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili görüşlerinden uzaktan eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verildiği görüşü yöneticilik kıdemi değişkenine göre bağımlıdır. Uzaktan

eğitim teknolojileriyle kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verildiği görüşünde 11-29 yıl yöneticilik kıdemi grubunda yer alan okul yöneticileri 1-10 yıl grubunda yer alanlara göre daha çok kararsızdırlar.

Okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydıkları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerini belirlemek için Eskişehir merkez ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ile gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen bulguların tümü incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılabilir:

- Bu çalışmanın literatür taramasında Türkiye’de bu konuda yapılan araştırma sonuçlarının genelinde, yönetsel süreçlerle ilgili olarak okul yöneticilerinin yeterlilikleri hakkında öğretmenlerin olumsuz görüş belirttikleri görülmektedir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin yönetsel süreçlerde kendi yeterlilikleri hakkında yaptıkları değerlendirmeler incelendiğinde özellikle yaş ve yöneticilik kıdemi bakımından ileri düzeydeki okul yöneticileri, kendilerini daha yeterli görmekte ve daha az geliştirilmeye ihtiyaç duymaktadırlar.
- Okul yöneticilerinin, yönetsel süreçlere ilişkin olarak geliştirilmelerinde uzaktan eğitim teknolojilerinin yararlı, etkin ve kendi çalışma tempolarına uygun olduğunu düşündükleri sonucuna varılabilir.

5.2.neriler

neriler başlığı altında; genel öneriler ve araştırmacılar için önerilerden oluşan iki grup bulunmaktadır.

5.2.1. Genel neriler

- Karar verme, planlama, örgütleme, iletişim, etkileme, eşgüdümleme, değerlendirme yönetsel süreçlerine ilişkin konularda geliştirilmeye ihtiyaç duyan okul yöneticileri için eğitim programları hazırlanmalıdır. Bu konularla

ilgili yenilik ve değişiklikleri içeren eğitim programlarından okul yöneticileri haberdar edilmeli, katılımları teşvik edilmelidir.

- Okul yöneticilerinin yönetsel süreçlere ilişkin olarak geliştirilmeleri gereği ile ilgili ikna toplantıları yapılmalıdır. Bu bağlamda ödüllendirmelerin olması, personel iş alımları, kariyer planlaması ve stratejik planlama ile ilgili çalışmaların artırılması gerekmektedir. Gelişimlerine katkısı olabilecek her türlü programa katılmalarına olanak sağlanmalı ve desteklenmelidir.
- Öğrenmeye ve gelişmeye istekli olan, kendilerini yönetsel süreçlerle ilişkili olarak daha yetersiz gören genç ve yöneticilik kıdemi az olan okul yöneticilerinin eğitimlerine daha fazla önem verilmeli ve böylelikle onların motivasyonları azaltılmamalıdır.
- Yönetici geliştirme programlarına katılan okul yöneticilerinin performansları değerlendirilerek, dönüt sağlanmalıdır. Başarı düzeylerine göre ödüllendirilmelidirler. Bu, diğer yöneticilerin de eğitim programlarına yönelik bakış açılarını olumlu yönde etkileyecektir.
- Okul yöneticisi olmaya istekli öğretmenler yönetsel süreçlere ilişkin konularda geliştirilmelidir. Temel yönetsel süreçlerle ilgili konularda eğitim vermeye başlanmalıdır. Öğretmenlerin okul yöneticisi olmadan yöneticilikle ilgili bilgileri edinmeleri, okul yöneticiliği mesleğinin bilimsel temellere dayandırılmasına yardımcı olabilecektir.
- Okul yöneticilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim programları, ilgiyi artıracak şekilde yeni teknolojilerin kullanımı ile birlikte hazırlanmalıdır. Bilgisayar teknolojilerinin gelişmesi ve Milli Eğitim Bakanlığı'nca okullarda kullanımının artırılması ile birlikte bilgisayar, eğitimde daha sık yerini almalıdır.
- Okul yöneticilerine uzaktan eğitim teknolojileri ile eğitim verilirken özellikle geleneksel eğitimden alışkın oldukları kitap ve basılı materyallerin

kullanımından tamamen vazgeçilmemelidir. Bu materyaller okul yöneticileri için hazırlanmaya devam edilmelidir.

- Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim alabilmeleri için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından olanaklar sağlanmalıdır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uzaktan eğitim teknolojileriyle maliyet açısından olumsuzlukları kaldıracak ve görevlerini aksatmalarına engel olmayacak eğitim programları hazırlandığı takdirde, okul yöneticilerinin katılımları ve alacakları verim artacaktır.

5.2.2. Araştırmacılar için Öneriler

- Her yönetsel süreç ele alınarak ayrıntılı eğitim ihtiyaç analizleri yapılmalıdır.
- Okul yöneticilerinin yönetsel süreçler yanında işlevsel süreçlerle ilgili konularda da eğitim ihtiyaç analizlerinin yapılması gerekmektedir.
- Okul yöneticilerinin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine katkıda bulunmak için ilgili bireylerin (Milli Eğitim Bakanlığı üst düzey yöneticileri ve öğretmenler) görüşlerini almaya yönelik araştırmalar yapılmalıdır.
- Okul yöneticilerinin geliştirilmelerinde geleneksel yöntemlerin dışında yeni teknolojilerin kullanımı ve etkinliğinin artırılması ile ilgili araştırmalar yapılmalıdır.
- Araştırmanın diğer şehirlerdeki okul yöneticilerinin görüşleri ile ilgili karşılaştırılabilmesi için ülke genelinde de benzer araştırmalar yapılması gerekir.

EKLER

EK	Sayfa
I. ARAŞTIRMA EVRENİNE İLİŞKİN SAYISAL VERİLER	91
II. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET	96
III. ANKETİN GÜVENİRLİK ÇALIŞMASINA İLİŞKİN SPSS SONUÇLARI.....	101
IV. ANKET UYGULAMA ONAYI.....	106
V. OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN SPSS SONUÇLARI.....	108

EK I
ARAŞTIRMA EVRENİNE İLİŞKİN SAYISAL VERİLER

Araştırma Evrenine İlişkin Sayılar

Okul Adı	Okul Yöneticisi Sayısı	Yanıtlanan Anket	Değerlendirme Dışı Bırakılan Anket
1. 1.HİBM İlköğretim Okulu	2	2	-
2. 100. Yıl İlköğretim Okulu	1	1	-
3. 19 Mayıs İlköğretim Okulu	3	3	1
4. 23 Nisan İlköğretim Okulu	2	2	-
5. 24 Kasım İlköğretim Okulu	3	3	1
6. 30 Ağustos İlköğretim Okulu	2	2	1
7. 75. Yıl Özel İdare İlköğretim Okulu	1	1	-
8. A. Fuat Cebesoy İlköğretim Okulu	3	3	-
9. Adalet İlköğretim Okulu	5	5	1
10. Adnan Menderes İlköğretim Okulu	1	1	-
11. Ahmet Olcay İlköğretim Okulu	1	1	-
12. Ahmet Sezer İlköğretim Okulu	2	2	-
13. Ahmet Yesevi İşitme Engelliler İlköğretim Okulu	5	5	1
14. Ali Rıza Efendi İlköğretim Okulu	2	2	1
15. Anadolu İlköğretim Okulu	1	1	-
16. Ata İlköğretim Okulu	2	2	-
17. Atatürk İlköğretim Okulu	3	3	1
18. Av. Şahap Demirer İlköğretim Okulu	2	2	1
19. Aziz Bolel İlköğretim Okulu	2	2	-
20. Barbaros İlköğretim Okulu	3	3	-
21. Battalgazi İlköğretim Okulu	2	1	-
22. Cahit Kural İlköğretim Okulu	2	2	-
23. Cengiz Topel İlköğretim Okulu	2	2	-
24. Cumhuriyet İlköğretim Okulu	2	1	-
25. Çamlıca Tic. Odası İlköğretim Okulu	3	2	-
26. Dr. Halil Akkurt İlköğretim Okulu	3	3	-
27. Dr. Mustafa Çamkoru İlköğretim Okulu	1	1	-
28. Dumlupınar İlköğretim Okulu	4	3	-
29. Edebalı İlköğretim Okulu	2	2	-
30. Emine Cahide Karaali İlköğretim Okulu	2	2	1
31. Erdal Abacı İlköğretim Okulu	1	1	-
32. Erenköy İlköğretim Okulu	1	1	-
33. Ertuğrulgazi İlköğretim Okulu	2	2	-
34. Fahri Günay İlköğretim Okulu	3	3	-
35. Gazi İlköğretim Okulu	3	3	1
36. Halil Yasin İlköğretim Okulu	2	2	1
37. Havacılar İlköğretim Okulu	1	1	-

Okul Adı	Okul Yöneticisi Sayısı	Yanıtlanan Anket	Değerlendirme Dışı Bırakılan Anket
38. Hürriyet İlköğretim Okulu	3	3	-
39. İ. Karaoğlanoğlu İlköğretim Okulu	5	5	1
40. İki Eylül İlköğretim Okulu	3	3	-
41. İlhan Ünüğü İlköğretim Okulu	2	2	-
42. İsmet İnönü İlköğretim Okulu	1	1	-
43. İsmetpaşa İlköğretim Okulu	2	2	-
44. İstiklal İlköğretim Okulu	2	1	-
45. Kardeşler İlköğretim Okulu	2	2	1
46. Kazım Karabekir İlköğretim Okulu	1	1	-
47. Kılıçarslan İlköğretim Okulu	2	2	1
48. Korg. Lütfi Akdemir İlköğretim Okulu	3	3	-
49. Kutipoğlu İlköğretim Okulu	1	1	-
50. Malhatun İlköğretim Okulu	1	1	-
51. M. Akif Ersoy İlköğretim Okulu	3	2	-
52. M. Ali Yasin İlköğretim Okulu	3	2	-
53. M. Fevzi Çakmak İlköğretim Okulu	3	3	-
54. Mehmet Gedik İlköğretim Okulu	2	2	-
55. Mehmetçik İlköğretim Okulu	2	2	-
56. M. Ünüğü İlköğretim Okulu	5	3	-
57. Metin Sönmez İlköğretim Okulu	3	2	-
58. Milli Zafer İlköğretim Okulu	5	5	-
59. Mithat Paşa İlköğretim Okulu	2	2	-
60. Mimar Sinan İlköğretim Okulu	1	1	-
61. Mualla Zeyrek İlköğretim Okulu	3	2	1
62. Murat Atılgan İlköğretim Okulu	3	3	-
63. Nasrettin Hoca İlköğretim Okulu	2	2	2
64. Necatibey İlköğretim Okulu	1	1	-
65. Org. Halil Sözer İlköğretim Okulu	3	3	1
66. Orhangazi İlköğretim Okulu	1	1	-
67. Osmangazi İlköğretim Okulu	2	2	-
68. Plevne Özel İdare İlköğretim Okulu	2	2	-
69. P. Bin. Ali Tekin İlköğretim Okulu	3	3	-
70. Porsuk İlköğretim Okulu	3	3	-
71. Reşat Benli İlköğretim Okulu	2	1	-
72. Sakarya İlköğretim Okulu	1	1	-
73. Sami Sipahi İlköğretim Okulu	3	2	-
74. S. Havva Kamışlı İlköğretim Okulu	1	1	-
75. Sinan Alağaç İlköğretim Okulu	3	2	-
76. Şehit Ali Gaffar Okkan İlköğretim Okulu	2	2	1
77. Şehit Teğmen Subutay Alkan İlköğretim Okulu	1	1	-
78. Şeker İlköğretim Okulu	3	2	-
79. TEI Alparslan İlköğretim Okulu	1	1	1
80. Tunalı İlköğretim Okulu	1	1	-
81. Turan İlköğretim Okulu	2	1	1

Okul Adı	Okul Yöneticisi Sayısı	Yanıtlanan Anket	Değerlendirme Dışı Bırakılan Anket
82. Ülkü İlköğretim Okulu	2	1	-
83. V. Ali Fuat Güven İlköğretim Okulu	1	1	-
84. V. Bahaeddin Güney İlköğretim Okulu	2	1	1
85. V. Münir Raif Güney İlköğretim Okulu	2	2	-
86. V. Sami Sönmez İlköğretim Okulu	1	1	1
87. Yavuz Selim İlköğretim Okulu	3	3	-
88. Yb. M. Yaşar Güllü İlköğretim Okulu	2	2	-
89. Yenikent İlköğretim Okulu	2	2	-
90. Ziya Gökalp İlköğretim Okulu	3	3	-
91. Zübeyde Hanım İlköğretim Okulu	2	2	-
92. Ahmet Kanatlı Lisesi	5	5	1
93. Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi	4	3	1
94. Anadolu Teknik Lise	5	3	1
95. Atatürk Lisesi	6	4	1
96. Atatürk Anadolu Meslek Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	6	5	1
97. Cevat Ünügür Lisesi	1	1	-
98. Cumhuriyet Lisesi	7	7	1
99. Eskişehir Anadolu Lisesi	4	2	-
100. Eskişehir Ticaret Meslek ve Anadolu Ticaret Meslek Lisesi	6	6	-
101. Fatih Anadolu Lisesi	4	3	1
102. Fatih Fen Lisesi	3	3	3
103. Gazi Lisesi	3	3	-
104. Gazi Teknik Lisesi ve Anadolu Meslek Lisesi	5	4	-
105. H. Edip Törehan Kız Meslek Lisesi	4	4	-
106. Hoca Ahmet Yesevi Lisesi	4	3	1
107. Kılıçoğlu Anadolu Lisesi	4	4	1
108. Kılıçoğlu Lisesi	2	1	1
109. Motor Anadolu Tek. ve Mes. Lisesi	6	5	-
110. Mustafa Kemal Lisesi	2	2	1
111. Muzaffer Çil Anadolu Lisesi	3	2	-
112. Olgunlaşma Enstitüsü Kız Meslek Lisesi	6	5	-
113. Prof. Dr. Orhan Oğuz Lisesi	3	3	1
114. Plevne Tic. Meslek ve Anadolu Ticaret Meslek Lisesi	1	1	-
115. Sağlık Meslek Lisesi	5	5	1
116. Salih Zeki Lisesi	2	2	-
117. Süleyman Çakır Lisesi	5	4	1
118. Tepebaşı End. Meslek Lisesi	4	4	-
119. T. Reis Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	6	5	1
120. Ticaret Borsası Lisesi	1	1	-

121.	Yunus Emre Anadolu Teknik Lisesi, Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi	7	6	1
122.	Yunus Emre Lisesi	6	5	1
123.	İmam Hatip Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Lisesi	5	3	1
TOPLAM		337	298	44

Okul yöneticilerine anket uygulanamayan okulların isimleri ve okul yöneticisi sayıları şunlardır:

1.	Av. Mail Büyükerman İlköğretim Okulu	2
2.	Av. L. Ergökmen İlköğretim Okulu	3
3.	Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu	3
4.	Huzur İlköğretim Okulu	1
5.	Kurtuluş İlköğretim Okulu	1
6.	Mustafa Kemal İlköğretim Okulu	2
7.	Namık Kemal İlköğretim Okulu	2
8.	Ticaret Borsası İlköğretim Okulu	1
9.	Yunus Emre İlköğretim Okulu	2
10.	Türk Telekom -And. Tek. Lisesi	3
TOPLAM		20

EK II
ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET

OKUL YÖNETİCİLERİNİN GELİŞTİRİLMEME İHTİYAÇ DUYDUKLARI
KONULARA İLİŞKİN ANKET FORMU

Değerli Okul Yöneticisi,

Bu anket, okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları konuların belirlenmesi ve uzaktan eğitim teknolojileriyle ilgili görüşlerinin alınması amacıyla hazırlandı. Değerli görüşleriniz ile özellikle, geliştirilmeye ihtiyaç duyduğunuz yönetsel süreçlere ilişkin konular belirlenebilecektir. Sizlere yönelik düzenlenebilecek geliştirme programlarına yardımcı olmak amacıyla görüşlerinizin belirlenmesi önem taşımaktadır. Anket, kişisel bilgiler, yönetsel süreçlere ilişkin konular ve uzaktan eğitim teknolojileri olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Araştırmada kesin ve doğru sonuçlara ulaşabilmek, sizin bu anketteki sorulara içten ve gerçek yanıtları vermenizle mümkün olacaktır. Elde edilen veriler bilimsel amaçla kullanılacağından **ankete isim yazmanıza gerek yoktur.**

Zaman ayırdığınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Arş. Gör. Esra TURHAN
Anadolu Üniversitesi
Açıköğretim Fakültesi

Ek-II'ye devam**I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER**

Anketin ilk bölümünde kişisel bilgilere yönelik maddelere yer verilmiştir. Görüşlerinizi size ayrılan yere yazarak veya “X” işareti koyarak belirtiniz.

1.Yaşınız:

2.Cinsiyetiniz: () Bay () Bayan

3. Göreviniz:

- () Müdür
 () Müdür Vekili
 () Müdür Yardımcısı

4.Yöneticilikteki kıdeminiz (Müdürler için müdür yardımcılığı da dahil olmak üzere):.....

5. Çalıştığınız kurum:

- () İlköğretim
 () Genel Lise
 () Mesleki ve Teknik Lise
 () Anadolu Lisesi
 () Fen Lisesi
 () Diğer (yazınız):

6. Öğrenim durumunuz:

- () Öğretmen Okulu
 () Eğitim Enstitüsü
 () Eğitim Yüksekokulu
 () Açıköğretim Önlisans
 () Açıköğretim Lisans Tamamlama
 () Eğitim Fakültesi
 () Yüksek lisans (yazınız):
 () Diğer (yazınız):.....

Ek-II'ye devam**II. BÖLÜM: YÖNETSEL SÜREÇLERE İLİŞKİN KONULAR**

Aşağıda okul yöneticilerinin sahip olması gereken yönetsel süreçler sıralanmıştır. Bu süreçlere ilişkin olarak hangi konularda geliştirilmeye ihtiyacınız olduğunu ilgili seçeneğe "X" işareti koyarak belirtiniz.

Yönetsel Süreçler	konusunda geliştirilmeye çok ihtiyacım var.	konusunda geliştirilmeye ihtiyacım var.	konusunda geliştirilmeye ihtiyacımın olup olmadığını bilemiyorum	konusunda geliştirilmeye pek ihtiyacım yok.	konusunda geliştirilmeye hiç ihtiyacım yok.
Karar Verme					
Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme	()	()	()	()	()
Seçilen kararları uygulayabilme	()	()	()	()	()
Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme	()	()	()	()	()
Diğer (yazınız):	()	()	()	()	()
Planlama					
Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme	()	()	()	()	()
Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme	()	()	()	()	()
Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme	()	()	()	()	()
Diğer (yazınız):	()	()	()	()	()
Örgütlenme					
Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme	()	()	()	()	()
Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme	()	()	()	()	()
Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme	()	()	()	()	()
Diğer (yazınız):	()	()	()	()	()
İletişim					
Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme	()	()	()	()	()
Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yönlendirebilme	()	()	()	()	()
İnsan davranışlarını anlayabilme	()	()	()	()	()
Diğer (yazınız):	()	()	()	()	()
Etkileme					
Sorunların çözümünde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme	()	()	()	()	()
Okulda disiplini sağlayabilme	()	()	()	()	()
Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme	()	()	()	()	()
Diğer (yazınız):	()	()	()	()	()

Ek-II'ye devam

	konusunda geliştirilmeye çok ihtiyacım var.	konusunda geliştirilmeye ihtiyacım var.	konusunda geliştirilmeye ihtiyacımın olup olmadığını bilemiyorum	konusunda geliştirilmeye pek ihtiyacım yok.	konusunda geliştirilmeye hiç ihtiyacım yok.
Eşgüdümleme					
Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme	()	()	()	()	()
Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme	()	()	()	()	()
Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliğini sağlayabilme	()	()	()	()	()
Diğer (yazınız):	()	()	()	()	()
Değerlendirme					
Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme	()	()	()	()	()
Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme	()	()	()	()	()
Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme	()	()	()	()	()
Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme	()	()	()	()	()
Diğer (yazınız):	()	()	()	()	()

III. BÖLÜM: UZAKTAN EĞİTİM TEKNOLOJİLERİ

Aşağıda uzaktan eğitim teknolojileri (radyo, televizyon, video, bilgisayar cd'leri, internet vb.) ile ilgili genel ifadelere yer verilmiştir. Bu ifadelerin başına “Uzaktan eğitim teknolojileriyle” anlatımını getirerek okuyunuz ve katılıp katılmadığınızla ilgili görüşlerinizi “X” işareti koyarak belirtiniz.

Uzaktan eğitim teknolojileriyle,	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir.	()	()	()	()	()
kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar.	()	()	()	()	()
kitap ve diğer basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur.	()	()	()	()	()
alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür.	()	()	()	()	()
MEB olanak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır.	()	()	()	()	()
alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır.	()	()	()	()	()
alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır.	()	()	()	()	()
yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlar.	()	()	()	()	()
kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir.	()	()	()	()	()
kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder.	()	()	()	()	()
eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır.	()	()	()	()	()
bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır.	()	()	()	()	()

EK III
ANKETİN GÜVENİRLİK ÇALIŞMASINA İLİŞKİN
SPSS SONUÇLARI

RELIABILITY		ANALYSIS		-	SCALE	(ALPHA)
		Mean	Std Dev		Cases	
1.	KARAR1	2,0748	,9690		254,0	
2.	KARAR2	2,5669	,7961		254,0	
3.	KARAR3	2,3858	,8940		254,0	
4.	PLANI	2,4843	,8327		254,0	
5.	PLAN2	2,3228	,9144		254,0	
6.	PLAN3	2,2323	,9268		254,0	
7.	ÖRGÜT1	2,4173	,8796		254,0	
8.	ÖRGÜT2	2,6772	,7100		254,0	
9.	ÖRGÜT3	2,6496	,7381		254,0	
10.	ILETI	2,3701	,8962		254,0	
11.	ILET2	2,4055	,8694		254,0	
12.	ILET3	2,5236	,8182		254,0	
13.	ETKI1	2,4646	,8321		254,0	
14.	ETKI2	2,6811	,6977		254,0	
15.	ETKI3	2,5118	,8280		254,0	
16.	ESGÜD1	2,3543	,9026		254,0	
17.	ESGÜD2	2,3583	,9076		254,0	
18.	ESGÜD3	2,2677	,9278		254,0	
19.	DEGERI	2,4921	,8376		254,0	
20.	DEGER2	2,4843	,8280		254,0	
21.	DEGER3	2,4134	,8748		254,0	
22.	DEGER4	2,4764	,8420		254,0	
23.	UZAK1	1,1732	,5274		254,0	
24.	UZAK2	1,3150	,6910		254,0	
25.	UZAK3	1,1102	,4118		254,0	
26.	UZAK4	1,1929	,5318		254,0	
27.	UZAK5	1,1850	,5196		254,0	
28.	UZAK6	1,3858	,7173		254,0	
29.	UZAK7	2,0551	,9137		254,0	
30.	UZAK8	1,2008	,5508		254,0	
31.	UZAK9	1,2165	,5661		254,0	
32.	UZAK10	1,3543	,6890		254,0	
33.	UZAK11	1,3110	,6607		254,0	

Ek- III'e devam

RELIABILITY	ANALYSIS		-	SCALE		(ALPHA)
	Correlation Matrix					
	KARAR 1	KARAR2	KARAR3	PLAN1	PLAN2	
KARAR1	1,0000					
KARAR2	,4674	1,0000				
KARAR3	,5506	,6300	1,0000			
PLAN1	,3615	,4428	,4807	1,0000		
PLAN2	,4098	,4100	,5385	,6037	1,0000	
PLAN3	,4823	,4422	,5212	,5912	,6854	
ÖRGÜT1	,3991	,4905	,4830	,5378	,5198	
ÖRGÜT2	,3512	,4230	,3776	,4794	,3621	
ÖRGÜT3	,3739	,3932	,4274	,3801	,4377	
ILET1	,4277	,3086	,4526	,3627	,4951	
ILET2	,4002	,4203	,4438	,3173	,4065	
ILET3	,3492	,4769	,4684	,3109	,3649	
ETKI1	,3881	,4362	,4967	,4156	,4774	
ETKI2	,3219	,4121	,3311	,3349	,3665	
ETKI3	,3708	,3615	,4103	,3958	,4387	
ESGÜD1	,4215	,3794	,3687	,3756	,3925	
ESGÜD2	,4188	,3797	,4574	,4442	,4650	
ESGÜD3	,4085	,3288	,4278	,3738	,4708	
DEGER1	,3538	,2912	,3947	,3710	,3491	
DEGER2	,4079	,4153	,4408	,4267	,4140	
DEGER3	,4670	,4000	,4776	,3590	,3711	
DEGER4	,4115	,4505	,4795	,4251	,4617	
UZAK1	,1292	-,0089	,0589	-,0208	-,0672	
UZAK2	-,0353	-,0313	-,0247	-,0636	-,0427	
UZAK3	,0783	-,0708	,0128	-,0756	-,0214	
UZAK4	-,0204	-,0166	-,0075	-,0422	-,0310	
UZAK5	,0195	-,0253	,0754	,0022	-,0014	
UZAK6	-,0189	-,0731	-,0297	-,0163	,0142	
UZAK7	,0043	,1307	-,0213	,0427	-,0072	
UZAK8	,0236	-,0623	,0427	-,0232	-,0036	
UZAK9	-,0080	-,1068	-,0798	-,0221	-,0287	
UZAK10	-,0221	-,0650	-,0111	-,0442	,0059	
UZAK11	,0067	-,0209	,0637	-,0234	-,0229	
PLAN3	PLAN3	ÖRGÜT1	ÖRGÜT2	ÖRGÜT3	ILET1	
PLAN3	1,0000					
ÖRGÜT1	,5643	1,0000				
ÖRGÜT2	,4148	,5647	1,0000			
ÖRGÜT3	,4315	,5427	,7488	1,0000		
ILET1	,4814	,4501	,4805	,5494	1,0000	
ILET2	,4615	,4807	,4755	,5549	,6233	
ILET3	,4384	,4586	,3738	,4556	,4839	
ETKI1	,4079	,4847	,4154	,4785	,4470	
ETKI2	,3901	,4882	,4696	,4883	,3412	
ETKI3	,4626	,5142	,5309	,6051	,4894	
ESGÜD1	,4493	,4453	,4753	,5016	,4041	
ESGÜD2	,5821	,4853	,5176	,5009	,4924	
ESGÜD3	,4974	,4728	,4257	,4550	,4318	
DEGER1	,3766	,3961	,4344	,4463	,3988	
DEGER2	,4349	,3998	,4082	,3887	,3648	
DEGER3	,4662	,3656	,4258	,3967	,4041	
DEGER4	,4553	,4510	,5162	,5177	,4883	
UZAK1	,0225	,0566	,0444	,0956	,0645	
UZAK2	,0581	,0300	,0308	,0467	-,0294	
UZAK3	-,0052	,0362	,0005	,0496	,0497	
UZAK4	-,0432	-,0122	,0714	,0118	,0486	
UZAK5	-,0732	-,0226	,0554	,0461	,0476	
UZAK6	-,0045	-,0808	-,0416	,0473	,0045	
UZAK7	-,0432	,1040	,1555	,1167	,0184	
UZAK8	,0167	-,0594	-,0559	-,0402	-,0150	
UZAK9	-,0510	-,0790	-,0516	-,0069	,0050	
UZAK10	,0811	,0746	,0085	,0897	,0364	
UZAK11	-,0410	-,0678	-,0379	,0055	-,0683	

Ek- III'e devam

RELIABILITY ANALYSIS -		SCALE			(ALPHA)	
Correlation Matrix						
	ILET2	ILET3	ETKI1	ETKI2	ETKI3	
ILET2	1,0000					
ILET3	,5116	1,0000				
ETKI1	,4270	,5121	1,0000			
ETKI2	,3834	,4806	,5898	1,0000		
ETKI3	,5781	,5072	,5943	,5846	1,0000	
ESGÜD1	,4307	,3526	,3483	,4249	,4545	
ESGÜD2	,5565	,3798	,3702	,3746	,4493	
ESGÜD3	,5117	,3665	,3297	,3095	,3817	
DEGER1	,4251	,3838	,4817	,3981	,5131	
DEGER2	,3686	,3827	,4811	,3573	,4327	
DEGER3	,3816	,3922	,4519	,4176	,4325	
DEGER4	,4694	,4799	,4276	,3673	,5050	
UZAK1	,0703	,1004	-,0310	,0648	,0496	
UZAK2	,0037	,0148	-,0493	,0534	,0487	
UZAK3	-,0150	-,0078	-,0347	-,0697	-,0270	
UZAK4	,0610	,0031	,0378	,0386	,1070	
UZAK5	,0782	-,0150	-,1630	,0108	,0638	
UZAK6	,0207	-,0425	-,0498	-,0454	-,0876	
UZAK7	,0414	,0458	,0546	,0835	,0357	
UZAK8	-,0056	,0464	-,0491	-,0179	-,0356	
UZAK9	-,0105	,0188	-,1473	-,0346	-,0434	
UZAK10	,0429	,0903	-,0814	-,0682	,0411	
UZAK11	-,0071	,0631	-,0482	-,0069	-,0393	
	ESGÜD1	ESGÜD2	ESGÜD3	DEGER1	DEGER2	
ESGÜD1	1,0000					
ESGÜD2	,5730	1,0000				
ESGÜD3	,5471	,5850	1,0000			
DEGER1	,3749	,4171	,4096	1,0000		
DEGER2	,3619	,4310	,3863	,7151	1,0000	
DEGER3	,4195	,5197	,4183	,6491	,6994	
DEGER4	,4687	,4947	,5040	,5350	,5806	
UZAK1	,0034	,0185	,0664	,0120	-,0209	
UZAK2	-,0149	,0399	-,0211	,0043	,0087	
UZAK3	-,0630	-,0321	,0259	-,0089	,0051	
UZAK4	-,0359	,0855	-,0811	-,0454	,0294	
UZAK5	-,0814	,0852	-,0048	-,0466	-,0345	
UZAK6	-,0960	,0054	-,0727	-,1133	-,0696	
UZAK7	,1200	,0905	,0991	,0625	,0638	
UZAK8	-,0244	,0453	-,0205	-,0351	,0113	
UZAK9	-,0192	-,0670	-,0205	-,0839	-,0222	
UZAK10	,0261	,0301	,0180	-,0705	-,0872	
UZAK11	-,0795	-,0020	,0377	-,0277	,0343	

Ek- III'e devam

RELIABILITY ANALYSIS-		SCALE			(ALPHA)	
Correlation Matrix						
	DEGER3	DEGER4	UZAK1	UZAK2	UZAK3	
DEGER3	1,0000					
DEGER4	,6653	1,0000				
UZAK1	,0241	,1072	1,0000			
UZAK2	-,0201	,0264	,3920	1,0000		
UZAK3	-,0941	-,0609	,3121	,3081	1,0000	
UZAK4	-,0277	-,0207	,3032	,2643	,2815	
UZAK5	,0050	,0417	,5172	,3434	,2368	
UZAK6	-,0914	-,0503	,3346	,2164	,1899	
UZAK7	,0802	,0942	-,0117	-,0151	,0258	
UZAK8	-,0171	,0912	,4376	,3940	,2854	
UZAK9	-,0378	,0813	,5093	,3807	,2363	
UZAK10	-,0669	-,0536	,2655	,2628	,2100	
UZAK11	,0571	,0452	,3779	,2781	,1640	
	UZAK4	UZAK5	UZAK6	UZAK7	UZAK8	
UZAK4	1,0000					
UZAK5	,4282	1,0000				
UZAK6	,3222	,3061	1,0000			
UZAK7	,0756	,0201	-,2919	1,0000		
UZAK8	,1911	,3669	,2933	-,0613	1,0000	
UZAK9	,2939	,3335	,4261	-,0766	,5572	
UZAK10	,1903	,2688	,2181	,0568	,3117	
UZAK11	,2223	,3498	,3296	,0042	,3599	
	UZAK9	UZAK10	UZAK11			
UZAK9	1,0000					
UZAK10	,3497	1,0000				
UZAK11	,5273	,2432	1,0000			

N of Cases= 254,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	2,0641	1,102	2,6811	1,5709	2,4149	0,3215

Reliability Coefficients 33 items

Alpha= ,9148 Standardized item alpha= 0,9046

EK IV
ANKET UYGULAMA ONAYI

107

T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI :B.08.4.MEM.4.26.00.02.000()
KONU: Anket Uygulama Çalışması

31.01.03*002634

VALİLİK MAKAMINA

İlimiz Anadolu Üniversitesinin 31.01.2003 gün 465 sayılı yazılarında ; Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi doktora öğrencisi Esra TURHAN'ın "Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeleri" konulu anket uygulaması ile ilgili olarak Merkez İlköğretim Okulları ve Ortaöğretim okullarında doktora tezini hazırlamak amacı ile anket uygulaması yapmak istemektedir.

Adı geçen öğrencinin Merkez İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında çalışması sonucundan müdürlüğümüze bilgi verilmek kaydıyla uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Mithat ÖZDEMİR
Milli Eğitim Müdürü

OLUR.
31.01/2003

M.Yaşar ÖZGÜL /
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK V.
OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN
SPSS SONUÇLARI

Crosstabs

yasınız * Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme

Crosstab

		Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	37 51,4 % 33,6 %	7 9,7 46,7	28 38,9% 21,7%	72 100,0% 28,3%
	41-55	73 40,1% 66,4%	8 4,4% 53,3%	101 55,5% 78,3%	182 100,0% 71,7%
Total		110 43,3% 100,0%	15 5,9% 100,0%	129 50,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,795 ^a	2	,033
Likelihood Ratio	6,675	2	,036
Linear-by-Linear Association	4,272	1	,039
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16, 7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,25.

yasınız * Seçilen kararları uygulayabilme

Crosstab

		Seçilen kararları uygulayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	16 22,2% 32,7	6 8,3% 50,0%	50 69,4% 25,9%	72 100,0% 28,3%
	41-55	33 18,1% 67,3%	6 3,3% 50,0%	143 78,6% 74,1%	182 100,0% 71,7%
Total		49 19,3 100,0%	12 4,7% 100,0%	193 76,0 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,783 ^a	2	,151
Likelihood Ratio	3,503	2	,173
Linear-by-Linear Association	1,422	1	,233
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16, 7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,40.

yasınız * Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme

Crosstab

		Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	24 33,3% 33,8%	5 6,9% 35,7%	43 59,7% 25,4%	72 100,0% 28,3%
	41-55	47 25,8 66,2%	9 4,9% 64,3%	126 69,2% 74,6%	182 100,0% 71,7%
Total		71 28,0% 100,0%	14 5,5% 100,0%	169 66,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,116 ^a	2	,347
Likelihood Ratio	2,079	2	,354
Linear-by-Linear Association	1,870	1	,172
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16, 7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,97.

yasınız * Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme

Crosstab

		Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	22 30,6% 39,3%	8 11,1% 42,1%	42 58,3% 23,5%	72 100,0% 28,3%
	41-55	34 18,7% 60,7%	11 6,0% 57,9%	137 75,3% 76,5%	182 100,0% 71,7%
Total		56 22,0% 100,0%	19 7,5% 100,0%	179 70,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,171 ^a	2	,028
Likelihood Ratio	6,917	2	,031
Linear-by-Linear Association	6,178	1	,013
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,39.

yasınız * Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme

Crosstab

		Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	26 36,1% 33,3%	5 6,9% 31,3%	41 56,9% 25,6%	72 100,0% 28,3%
	41-55	52 28,6% 66,7%	11 6,0% 68,8%	119 65,4% 74,4%	182 100,0% 71,7%
Total		78 30,7% 100,0%	16 6,3% 100,0%	160 63,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,605 ^a	2	,448
Likelihood Ratio	1,585	2	,453
Linear-by-Linear Association	1,576	1	,209
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,54.

Ek-V'e devam

yasınız * Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme

Crosstab

		Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	27 37,5% 31,4%	8 11,1% 34,8%	37 51,4% 25,5%	72 100,0% 28,3%
	41-55	59 32,4% 68,6%	15 8,2% 65,2%	108 59,3% 74,5%	182 100,0% 71,7%
Total		86 33,9% 100,0%	23 9,1% 100,0%	145 57,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,434 ^a	2	,488
Likelihood Ratio	1,420	2	,492
Linear-by-Linear Association	1,020	1	,312
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,52.

yasınız * Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme

Crosstab

		Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	İhtiyacı yok	
yasınız	26-40	26 36,1% 38,8%	5 6,9% 35,7%	41 56,9% 23,7%	72 100,0% 28,3%
	41-55	41 22,5% 61,2%	9 4,9% 64,3%	132 72,5% 76,3%	182 100,0% 71,7%
Total		67 26,4% 100,0%	14 5,5% 100,0%	173 68,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,822 ^a	2	,054
Likelihood Ratio	5,657	2	,059
Linear-by-Linear Association	5,672	1	,017
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,97.

yasınız * Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme

Crosstab

		Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	15 20,8% 41,7%	5 6,9% 50,0%	52 72,2% 25,0%	72 100,0% 28,3%
	41-55	21 11,5% 58,3%	5 2,7% 50,0%	156 85,7% 75,0%	182 100,0% 71,7%
Total		36 14,2% 100,0%	10 3,9% 100,0%	208 81,9% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,600 ^a	2	,037
Likelihood Ratio	6,171	2	,046
Linear-by-Linear Association	5,314	1	,021
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,83.

yasınız * Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme

Crosstab

		Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	17 23,6% 42,5%	2 2,8% 22,2%	53 73,6% 25,9%	72 100,0% 28,3%
	41-55	23 12,6% 57,5%	7 3,9% 77,8%	152 83,5% 74,1%	182 100,0% 71,7%
Total		40 15,7% 100,0%	9 3,5% 100,0%	205 80,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,738 ^a	2	,094
Likelihood Ratio	4,461	2	,107
Linear-by-Linear Association	4,129	1	,042
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,55.

yasınız * Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme

Crosstab

		Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	26 36,1% 36,1%	7 9,7% 43,8%	39 54,2% 23,5%	72 100,0% 28,3%
	41-55	46 25,3% 63,9%	9 4,9% 56,3%	127 69,8% 76,5%	182 100,0% 71,7%
Total		72 28,3% 100,0%	16 6,3% 100,0%	166 65,4% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,931 ^a	2	,052
Likelihood Ratio	5,555	2	,056
Linear-by-Linear Association	4,494	1	,034
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,54.

yasınız * Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yönlendirebilme

Crosstab

		Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yönlendirebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	24 33,3% 36,9%	10 13,9% 47,6%	38 52,8% 22,6%	72 100,0% 28,3%
	41-55	41 22,5% 63,1%	11 6,0% 52,4%	130 71,4% 77,4%	182 100,0% 71,7%
Total		65 25,6% 100,0%	21 8,3% 100,0%	168 66,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,908 ^a	2	,012
Likelihood Ratio	8,556	2	,014
Linear-by-Linear Association	5,922	1	,015
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,95.

yasınız * İnsan davranışlarını anlayabilme

Crosstab

		İnsan davranışlarını anlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	21 29,2% 39,6%	6 8,3% 40,0%	45 62,5% 24,2%	72 100,0% 28,3%
	41-55	32 17,6% 60,4%	9 4,9% 60,0%	141 77,5% 75,8%	182 100,0% 71,7%
Total		53 20,9% 100,0%	15 5,9% 100,0%	186 73,2% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,900 ^a	2	,052
Likelihood Ratio	5,675	2	,059
Linear-by-Linear Association	5,435	1	,020
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,25.

yasınız * Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme

Crosstab

		Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme, model olabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	19 26,4% 33,9%	13 18,1% 54,2%	40 55,6% 23,0%	72 100,0% 28,3%
	41-55	37 20,4% 66,1%	11 6,0% 45,8%	134 73,6% 77,0%	182 100,0% 71,7%
Total		56 22,0% 100,0%	24 9,4% 100,0%	174 68,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,196 ^a	2	,004
Likelihood Ratio	10,401	2	,006
Linear-by-Linear Association	4,338	1	,037
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,80.

yasınız * Okulda disiplini sağlayabilme

Crosstab

		Okulda disiplini sağlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	15 20,8% 44,1%	6 8,3% 46,2%	51 70,8% 24,6%	72 100,0% 28,3%
	41-55	19 10,4% 55,9%	7 3,8% 53,8%	156 85,7% 75,4%	182 100,0% 71,7%
Total		34 13,4% 100,0%	13 5,1% 100,0%	207 81,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,595 ^a	2	,022
Likelihood Ratio	7,116	2	,028
Linear-by-Linear Association	6,770	1	,009
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,69.

yasınız * Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme

Crosstab

		Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	23 31,9% 41,8%	4 5,6% 28,6%	45 62,5% 24,3%	72 100,0% 28,3%
	41-55	32 17,6% 58,2%	10 5,5% 71,4%	140 76,9% 75,7%	182 100,0% 71,7%
Total		55 21,7% 100,0%	14 5,5% 100,0%	185 72,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,388 ^a	2	,041
Likelihood Ratio	6,077	2	,048
Linear-by-Linear Association	6,235	1	,013
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,97.

yasınız * Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme

Crosstab

		Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	25 34,7% 33,8%	6 8,3% 37,5%	41 56,9% 25,0%	72 100,0% 28,3%
	41-55	49 26,9% 66,2%	10 5,5% 62,5%	123 67,6% 75,0%	182 100,0% 71,7%
Total		74 29,1% 100,0%	16 6,3% 100,0%	164 64,6% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,641 ^a	2	,267
Likelihood Ratio	2,592	2	,274
Linear-by-Linear Association	2,153	1	,142
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,54.

Ek-V'e devam

yasınız * Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme

Crosstab

		Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	30 41,7% 40,0%	2 2,8% 15,4%	40 55,6% 24,1%	72 100,0% 28,3%
	41-55	45 24,7% 60,0%	11 6,0% 84,6%	126 69,2% 75,9%	182 100,0% 71,7%
Total		75 29,5% 100,0%	13 5,1% 100,0%	166 65,4% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,566 ^a	2	,023
Likelihood Ratio	7,427	2	,024
Linear-by-Linear Association	5,871	1	,015
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,69.

yasınız * Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliğini sağlayabilme

Crosstab

		Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliğini sağlayabilme			Total
		İhtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	29 40,3% 34,5%	5 6,9% 27,8%	38 52,8% 25,0%	72 100,0% 28,3%
	41-55	55 30,2% 65,5%	13 7,1% 72,2%	114 62,6% 75,0%	182 100,0% 71,7%
Total		84 33,1% 100,0%	18 7,1% 100,0%	152 59,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,419 ^a	2	,298
Likelihood Ratio	2,380	2	,304
Linear-by-Linear Association	2,377	1	,123
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,10.

yasınız * Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme

Crosstab

		Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme			Total
		İhtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yasınız	26-40	24 33,3% 42,1%	5 6,9% 33,3%	43 59,7% 23,6%	72 100,0% 28,3%
	41-55	33 18,1% 57,9%	10 5,5% 66,7%	139 76,4% 76,4%	182 100,0% 71,7%
Total		57 22,4% 100,0%	15 5,9% 100,0%	182 71,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,493 ^a	2	,024
Likelihood Ratio	7,169	2	,028
Linear-by-Linear Association	7,462	1	,006
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,25.

Ek-V'e devam

yasınız * Değerlendirmeyi performansla göre yapabilme

Crosstab

		Değerlendirmeyi performansla göre yapabilme			Total
		İhtiyacı var	bilemiyor	İhtiyacı yok	
yasınız	26-40	22 30,6% 40,0%	7 9,7% 33,3%	43 59,7% 24,2%	72 100,0% 28,3%
	41-55	33 18,1% 60,0%	14 7,7% 66,7%	135 74,2% 75,8%	182 100,0% 71,7%
Total		55 21,7% 100,0%	21 8,3% 100,0%	178 70,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,472 ^a	2	,065
Likelihood Ratio	5,275	2	,072
Linear-by-Linear Association	5,437	1	,020
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,95.

yasınız * Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme

Crosstab

		Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme			Total
		İhtiyacı var	bilemiyor	İhtiyacı yok	
yasınız	26-40	27 37,5% 40,9%	7 9,7% 41,2%	38 52,8% 22,2%	72 100,0% 28,3%
	41-55	39 21,4% 59,1%	10 5,5% 58,8%	133 73,1% 77,8%	182 100,0% 71,7%
Total		66 26,0% 100,0%	17 6,7% 100,0%	171 67,3% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,664 ^a	2	,008
Likelihood Ratio	9,372	2	,009
Linear-by-Linear Association	8,919	1	,003
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,82.

yasınız * Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme

Crosstab

		Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme			Total
		İhtiyacı var	bilemiyor	İhtiyacı yok	
yasınız	26-40	20 27,8% 34,5%	6 8,3% 35,3%	46 63,9% 25,7%	72 100,0% 28,3%
	41-55	38 20,9% 65,5%	11 6,0% 64,7%	133 73,1% 74,3%	182 100,0% 71,7%
Total		58 22,8% 100,0%	17 6,7% 100,0%	179 70,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,097 ^a	2	,350
Likelihood Ratio	2,051	2	,359
Linear-by-Linear Association	1,883	1	,170
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,82.

yasınız * kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir
Crosstab

		kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yasınız	26-40	66 91,7% 29,1%		6 8,3% 35,3%	72 100,0% 28,3%
	41-55	161 88,5% 70,9%	10 5,5% 100,0%	11 6,0% 64,7%	182 100,0% 71,7%
Total		227 89,4% 100,0%	10 3,9% 100,0%	17 6,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,419 ^a	2	,110
Likelihood Ratio	7,112	2	,029
Linear-by-Linear Association	,016	1	,901
N of Valid Cases	254		

2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,83.

yasınız * kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar

Crosstab

		kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yasınız	26-40	64 88,9% 30,9%	2 2,8% 14,3%	6 8,3% 18,2%	72 100,0% 28,3%
	41-55	143 78,6% 69,1%	12 6,6% 85,7%	27 14,8% 81,8%	182 100,0% 71,7%
Total		207 81,5% 100,0%	14 5,5% 100,0%	33 13,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,715 ^a	2	,156
Likelihood Ratio	4,056	2	,132
Linear-by-Linear Association	3,057	1	,080
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,97.

Ek-V'e devam

yasınız * kitap ve diğer basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur

Crosstab

		kitap ve diğer basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yasınız	26-40	68 94,4% 28,9%	2 2,8% 20,0%	2 2,8% 22,2%	72 100,0% 28,3%
	41-55	167 91,8% 71,1%	8 4,4% 80,0%	7 3,8% 77,8%	182 100,0% 71,7%
Total		235 92,5% 100,0%	10 3,9% 100,0%	9 3,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,549 ^a	2	,760
Likelihood Ratio	,582	2	,747
Linear-by-Linear Association	,429	1	,513
N of Valid Cases	254		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,55.

yasınız * alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür

Crosstab

		alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yasınız	26-40	66 91,7% 29,9%	3 4,2% 17,6%	3 4,2% 18,8%	72 100,0% 28,3%
	41-55	155 85,2% 70,1%	14 7,7% 82,4%	13 7,1% 81,3%	182 100,0% 71,7%
Total		221 87,0% 100,0%	17 6,7% 100,0%	16 6,3% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,934 ^a	2	,380
Likelihood Ratio	2,089	2	,352
Linear-by-Linear Association	1,639	1	,200
N of Valid Cases	254		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,54.

yasınız * MEB olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır

Crosstab

		MEB olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yasınız	26-40	66 91,7% 29,7%	4 5,6% 23,5%	2 2,8% 13,3%	72 100,0% 28,3%
	41-55	156 85,7% 70,3%	13 7,1% 76,5%	13 7,1% 86,7%	182 100,0% 71,7%
Total		222 87,4% 100,0%	17 6,7% 100,0%	15 5,9% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,068 ^a	2	,356
Likelihood Ratio	2,338	2	,311
Linear-by-Linear Association	2,034	1	,154
N of Valid Cases	254		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,25.

yasınız * alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır

Crosstab

		alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yasınız	26-40	53 73,6% 27,7%	7 9,7% 25,0%	12 16,7% 34,3%	72 100,0% 28,3%
	41-55	138 75,8% 72,3%	21 11,5% 75,0%	23 12,6% 65,7%	182 100,0% 71,7%
Total		191 75,2% 100,0%	28 11,0% 100,0%	35 13,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,796 ^a	2	,672
Likelihood Ratio	,777	2	,678
Linear-by-Linear Association	,391	1	,532
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,94.

yasınız * alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır

Crosstab

		alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yasınız	26-40	33 45,8% 33,3%	12 16,7% 28,6%	27 37,5% 23,9%	72 100,0% 28,3%
	41-55	66 36,3% 66,7%	30 16,5% 71,4%	86 47,3% 76,1%	182 100,0% 71,7%
Total		99 39,0% 100,0%	42 16,5% 100,0%	113 44,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,316 ^a	2	,314
Likelihood Ratio	2,316	2	,314
Linear-by-Linear Association	2,307	1	,129
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,91.

Ek-V'e devam

yasınız * yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlar

Crosstab

		yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır.			
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	Total
yasınız	26-40	59 81,9% 26,7%	5 6,9% 33,3%	8 11,1% 44,4%	72 100,0% 28,3%
	41-55	162 89,0% 73,3%	10 5,5% 66,7%	10 5,5% 55,6%	182 100,0% 71,7%
Total		221 87,0% 100,0%	15 5,9% 100,0%	18 7,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,776 ^a	2	,250
Likelihood Ratio	2,584	2	,275
Linear-by-Linear Association	2,735	1	,098
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,25.

yasınız * kişi kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder

Crosstab

		kişi kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder.			
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	Total
yasınız	26-40	59 81,9% 27,1%	6 8,3% 35,3%	7 9,7% 36,8%	72 100,0% 28,3%
	41-55	159 87,4% 72,9%	11 6,0% 64,7%	12 6,6% 63,2%	182 100,0% 71,7%
Total		218 85,8% 100,0%	17 6,7% 100,0%	19 7,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,256 ^a	2	,534
Likelihood Ratio	1,206	2	,547
Linear-by-Linear Association	1,176	1	,278
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,82.

yasınız * eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır

Crosstab

		eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır			
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	Total
yasınız	26-40	54 75,0 27,7%	10 13,9% 35,7%	8 11,1% 25,8%	72 100,0% 28,3%
	41-55	141 77,5% 72,3%	18 9,9% 64,3%	23 12,6% 74,2%	182 100,0% 71,7%
Total		195 76,8% 100,0%	28 11,0% 100,0%	31 12,2% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,888 ^a	2	,641
Likelihood Ratio	,856	2	,652
Linear-by-Linear Association	,010	1	,921
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,94.

yaşınız * bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır

Crosstab

		bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır			Total
		katılıyor	kararsız	Katılmıyor	
yaşınız	26-40	55 76,4% 27,1%	9 12,5% 39,1%	8 11,1% 28,6%	72 100,0% 28,3%
	41-55	148 81,3% 72,9%	14 7,7% 60,9%	20 11,0% 71,4%	182 100,0% 71,7%
Total		203 79,9% 100,0%	23 9,1% 100,0%	28 11,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,474 ^a	2	,478
Likelihood Ratio	1,395	2	,498
Linear-by-Linear Association	,302	1	,583
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,52.

yöneticilik kıdemi * Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme

Crosstab

		Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	63 49,2% 57,3%	10 7,8% 66,7%	55 43,0% 42,6%	128 100,0% 50,4%
	11-29	47 37,3% 42,7%	5 4,0% 33,3%	74 58,7% 57,4%	126 100,0% 49,6%
Total		110 43,3% 100,0%	15 5,9% 100,0%	129 50,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,777 ^a	2	,034
Likelihood Ratio	6,827	2	,033
Linear-by-Linear Association	5,180	1	,023
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,44.

Ek-V'e devam

yöneticilik kıdemi * Seçilen kararları uygulayabilme
Crosstab

		Seçilen kararları uygulayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	28 21,9% 57,1%	10 7,8% 83,3%	90 70,3% 46,6%	128 100,0% 50,4%
	11-29	21 16,7% 42,9%	2 1,6% 16,7%	103 81,7% 53,4%	126 100,0% 49,6%
Total		49 19,3% 100,0%	12 4,7% 100,0%	193 76,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,194 ^a	2	,027
Likelihood Ratio	7,686	2	,021
Linear-by-Linear Association	2,774	1	,096
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,95.

yöneticilik kıdemi * Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme

Crosstab

		Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	45 35,2% 63,4%	10 7,8% 71,4%	73 57,0% 43,2%	128 100,0% 50,4%
	11-29	26 20,6% 36,6%	4 3,2% 28,6%	96 76,2% 56,8%	126 100,0% 49,6%
Total		71 28,0% 100,0%	14 5,5% 100,0%	169 66,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,771 ^a	2	,005
Likelihood Ratio	10,928	2	,004
Linear-by-Linear Association	9,013	1	,003
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,94.

yöneticilik kıdemi * Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme

Crosstab

		Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	35 27,3% 62,5%	11 8,6% 57,9%	82 64,1% 45,8%	128 100,0% 50,4%
	11-29	21 16,7% 37,5%	8 6,3% 42,1%	97 77,0% 54,2%	126 100,0% 49,6%
Total		56 22,0% 100,0%	19 7,5% 100,0%	179 70,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,215 ^a	2	,074
Likelihood Ratio	5,256	2	,072
Linear-by-Linear Association	5,099	1	,024
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,43.

yöneticilik kıdemi * Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme

Crosstab

		Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	48 37,5% 61,5%	9 7,0% 56,3%	71 55,5% 44,4%	128 100,0% 50,4%
	11-29	30 23,8% 38,5%	7 5,6% 43,8%	89 70,6% 55,6%	126 100,0% 49,6%
Total		78 30,7% 100,0%	16 6,3% 100,0%	160 63,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,413 ^a	2	,040
Likelihood Ratio	6,456	2	,040
Linear-by-Linear Association	6,324	1	,012
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,94.

yöneticilik kıdemi *Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun hedefleri belirleyebilme

Crosstab

		Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun hedefleri belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	49 38,3% 57,0%	16 12,5% 69,6%	63 49,2% 43,4%	128 100,0% 50,4%
	11-29	37 29,4% 43,0%	7 5,6% 30,4%	82 65,1% 56,6%	126 100,0% 49,6%
Total		86 33,9% 100,0%	23 9,1% 100,0%	145 57,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,671 ^a	2	,022
Likelihood Ratio	7,779	2	,020
Linear-by-Linear Association	4,538	1	,033
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,41.

Ek-V'e devam

yöneticilik kıdemi * Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme

Crosstab

		Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	38 29,7% 56,7%	11 8,6% 78,6%	79 61,7% 45,7%	128 100,0% 50,4%
	11-29	29 23,0% 43,3%	3 2,4% 21,4%	94 74,6% 54,3%	126 100,0% 49,6%
Total		67 26,4% 100,0%	14 5,5% 100,0%	173 68,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,066 ^a	2	,029
Likelihood Ratio	7,359	2	,025
Linear-by-Linear Association	3,138	1	,076
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,94.

yöneticilik kıdemi * Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme

Crosstab

		Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	21 16,4% 58,3%	8 6,3% 80,0%	99 77,3% 47,6%	128 100,0% 50,4%
	11-29	15 11,9% 41,7%	2 1,6% 20,0%	109 86,5% 52,4%	126 100,0% 49,6%
Total		36 14,2% 100,0%	10 3,9% 100,0%	208 81,9% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,065 ^a	2	,079
Likelihood Ratio	5,325	2	,070
Linear-by-Linear Association	2,352	1	,125
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,96.

yöneticilik kıdemi * Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme

Crosstab

		Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	23 18,0% 57,5%	4 3,1% 44,4%	101 78,9% 49,3%	128 100,0% 50,4%
	11-29	17 13,5% 42,5%	5 4,0% 55,6%	104 82,5% 50,7%	126 100,0% 49,6%
Total		40 15,7% 100,0%	9 3,5% 100,0%	205 80,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,039 ^a	2	,595
Likelihood Ratio	1,043	2	,594
Linear-by-Linear Association	,767	1	,381
N of Valid Cases	254		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,46.

yöneticilik kıdemi * Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme

Crosstab

		Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	39 30,5% 54,2%	10 7,8% 62,5%	79 61,7% 47,6%	128 100,0% 50,4%
	11-29	33 26,2% 45,8%	6 4,8% 37,5%	87 69,0% 52,4%	126 100,0% 49,6%
Total		72 28,3% 100,0%	16 6,3% 100,0%	166 65,4% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,870 ^a	2	,393
Likelihood Ratio	1,881	2	,390
Linear-by-Linear Association	1,065	1	,302
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,94.

yöneticilik kıdemi * Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme

Crosstab

		Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	40 31,3% 61,5%	12 9,4% 57,1%	76 59,4% 45,2%	128 100,0% 50,4%
	11-29	25 19,8% 38,5%	9 7,1% 42,9%	92 73,0% 54,8%	126 100,0% 49,6%
Total		65 25,6% 100,0%	21 8,3% 100,0%	168 66,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,399 ^a	2	,067
Likelihood Ratio	5,433	2	,066
Linear-by-Linear Association	5,271	1	,022
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,42.

Ek-V'e devam

yöneticilik kıdemi * İnsan davranışlarını anlayabilme

Crosstab

		İnsan davranışlarını anlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	35 27,3% 66,0%	9 7,0% 60,0%	84 65,6% 45,2%	128 100,0% 50,4%
	11-29	18 14,3% 34,0%	6 4,8% 40,0%	102 81,0% 54,8%	126 100,0% 49,6%
Total		53 20,9% 100,0%	15 5,9% 100,0%	186 73,2% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,779 ^a	2	,020
Likelihood Ratio	7,883	2	,019
Linear-by-Linear Association	7,643	1	,006
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,44

yöneticilik kıdemi * Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme model olabilme

Crosstab

		Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme model olabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	35 27,3% 62,5%	17 13,3% 70,8%	76 59,4% 43,7%	128 100,0% 50,4%
	11-29	21 16,7% 37,5%	7 5,6% 29,2%	98 77,8% 56,3%	126 100,0% 49,6%
Total		56 22,0% 100,0%	24 9,4% 100,0%	174 68,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,433 ^a	2	,005
Likelihood Ratio	10,607	2	,005
Linear-by-Linear Association	7,755	1	,005
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,91.

yöneticilik kıdemi * Okulda disiplini sağlayabilme

Crosstab

		Okulda disiplini sağlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	20 15,6% 58,8%	11 8,6% 84,6%	97 75,8% 46,9%	128 100,0% 50,4%
	11-29	14 11,1% 41,2%	2 1,6% 15,4%	110 87,3% 53,1%	126 100,0% 49,6%
Total		34 13,4% 100,0%	13 5,1% 100,0%	207 81,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,091 ^a	2	,018
Likelihood Ratio	8,725	2	,013
Linear-by-Linear Association	3,353	1	,067
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,45.

yöneticilik kıdemi * Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme

Crosstab

		Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	37 28,9% 67,3%	7 5,5% 50,0%	84 65,6% 45,4%	128 100,0% 50,4%
	11-29	18 14,3% 32,7%	7 5,6% 50,0%	101 80,2% 54,6%	126 100,0% 49,6%
Total		55 21,7% 100,0%	14 5,5% 100,0%	185 72,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,111 ^a	2	,017
Likelihood Ratio	8,249	2	,016
Linear-by-Linear Association	7,872	1	,005
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,94.

yöneticilik kıdemi * Okulda insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme

Crosstab

		Okulda insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	38 29,7% 51,4%	10 7,8% 62,5%	80 62,5% 48,8%	128 100,0% 50,4%
	11-29	36 28,6% 48,6%	6 4,8% 37,5%	84 66,7% 51,2%	126 100,0% 49,6%
Total		74 29,1% 100,0%	16 6,3% 100,0%	164 64,6% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,136 ^a	2	,567
Likelihood Ratio	1,147	2	,564
Linear-by-Linear Association	,218	1	,641
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,94.

Ek-V'e devam

yöneticilik kıdemi * Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme
Crosstab

		Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	45 35,2% 60,0%	8 6,3% 61,5%	75 58,6% 45,2%	128 100,0% 50,4%
	11-29	30 23,8% 40,0%	5 4,0% 38,5%	91 72,2% 54,8%	126 100,0% 49,6%
Total		75 29,5% 100,0%	13 5,1% 100,0%	166 65,4% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,219 ^a	2	,074
Likelihood Ratio	5,248	2	,073
Linear-by-Linear Association	4,808	1	,028
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,45.

yöneticilik kıdemi * Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliği sağlayabilme

Crosstab

		Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliği sağlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	48 37,5% 57,1%	11 8,6% 61,1%	69 53,9% 45,4%	128 100,0% 50,4%
	11-29	36 28,6% 42,9%	7 5,6% 38,9%	83 65,9% 54,6%	126 100,0% 49,6%
Total		84 33,1% 100,0%	18 7,1% 100,0%	152 59,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,877 ^a	2	,144
Likelihood Ratio	3,892	2	,143
Linear-by-Linear Association	3,220	1	,073
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,93.

yöneticilik kıdemi * Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme

Crosstab

		Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	29 22,7% 50,9%	9 7,0% 60,0%	90 70,3% 49,5%	128 100,0% 50,4%
	11-29	28 22,2% 49,1%	6 4,8% 40,0%	92 73,0% 50,5%	126 100,0% 49,6%
Total		57 22,4% 100,0%	15 5,9% 100,0%	182 71,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,624 ^a	2	,732
Likelihood Ratio	,628	2	,731
Linear-by-Linear Association	,089	1	,765
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,44.

yöneticilik kıdemi * Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme

Crosstab

		Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
kıdemi	1-10	28 21,9% 50,9%	14 10,9% 66,7%	86 67,2% 48,3%	128 100,0% 50,4%
	11-29	27 21,4% 49,1%	7 5,6% 33,3%	92 73,0% 51,7%	126 100,0% 49,6%
Total		55 21,7% 100,0%	21 8,3% 100,0%	178 70,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,538 ^a	2	,281
Likelihood Ratio	2,583	2	,275
Linear-by-Linear Association	,365	1	,546
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,42.

yöneticilik kıdemi * Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme

Crosstab

		Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	36 28,1% 54,5%	8 6,3% 47,1%	84 65,6% 49,1%	128 100,0% 50,4%
	11-29	30 23,8% 45,5%	9 7,1% 52,9%	87 69,0% 50,9%	126 100,0% 49,6%
Total		66 26,0% 100,0%	17 6,7% 100,0%	171 67,3% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,641 ^a	2	,726
Likelihood Ratio	,642	2	,725
Linear-by-Linear Association	,497	1	,481
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,43.

Ek-V'e devam

yöneticilik kıdemi * Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme

Crosstab

		Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
yöneticilik kıdemi	1-10	29 22,7% 50,0%	11 8,6% 64,7%	88 68,8% 49,2%	128 100,0% 50,4%
	11-29	29 23,0% 50,0%	6 4,8% 35,3%	91 72,2% 50,8%	126 100,0% 49,6%
Total		58 22,8% 100,0%	17 6,7% 100,0%	179 70,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,505 ^a	2	,471
Likelihood Ratio	1,527	2	,466
Linear-by-Linear Association	,087	1	,768
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,43.

yöneticilik kıdemi * kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir

Crosstab

		kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	117 91,4% 51,5%	1 .8% 10,0%	10 7,8% 58,8%	128 100,0% 50,4%
	11-29	110 87,3% 48,5%	9 7,1% 90,0%	7 5,6% 41,2%	126 100,0% 49,6%
Total		227 89,4% 100,0%	10 3,9% 100,0%	17 6,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,130 ^a	2	,028
Likelihood Ratio	8,094	2	,017
Linear-by-Linear Association	,078	1	,780
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,96.

yöneticilik kıdemi * kişilerin eğitim almak için başka meknlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar

Crosstab

		kişilerin eğitim almak için başka meknlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	109 85,2% 52,7%	6 4,7% 42,9%	13 10,2% 39,4%	128 100,0% 50,4%
	11-29	98 77,8% 47,3%	8 6,3% 57,1%	20 15,9% 60,6%	126 100,0% 49,6%
Total		207 81,5% 100,0%	14 5,5% 100,0%	33 13,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,340 ^a	2	,310
Likelihood Ratio	2,352	2	,309
Linear-by-Linear Association	2,280	1	,131
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,94.

yöneticilik kıdemi * kitap ve basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur

Crosstab

		kitap ve basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	120 93,8% 51,1%	5 3,9% 50,0%	3 2,3% 33,3%	128 100,0% 50,4%
	11-29	115 91,3% 48,9%	5 4,0% 50,0%	6 4,8% 66,7%	126 100,0% 49,6%
Total		235 92,5% 100,0%	10 3,9% 100,0%	9 3,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,091 ^a	2	,580
Likelihood Ratio	1,110	2	,574
Linear-by-Linear Association	,898	1	,343
N of Valid Cases	254		

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,46.

yöneticilik kıdemi * alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür

Crosstab

		alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	114 89,1% 51,6%	7 5,5% 41,2%	7 5,5% 43,8%	128 100,0% 50,4%
	11-29	107 84,9% 48,4%	10 7,9% 58,8%	9 7,1% 56,3%	126 100,0% 49,6%
Total		221 87,0% 100,0%	17 6,7% 100,0%	16 6,3% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,985 ^a	2	,611
Likelihood Ratio	,989	2	,610
Linear-by-Linear Association	,759	1	,383
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,94.

Ek-V'e devam

yöneticilik kıdemi * MEB olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır

Crosstab

		MEB olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	112 87,5% 50,5%	9 7,0% 52,9%	7 5,5% 46,7%	128 100,0% 50,4%
	11-29	110 87,3% 49,5%	8 6,3% 47,1%	8 6,3% 53,3%	126 100,0% 49,6%
Total		222 87,4% 100,0%	17 6,7% 100,0%	15 5,9% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,128 ^a	2	,938
Likelihood Ratio	,128	2	,938
Linear-by-Linear Association	,027	1	,869
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,44.

yöneticilik kıdemi * alınan bireysel eğitim kişinin motivasyonunu artırır

Crosstab

		alınan bireysel eğitim kişinin motivasyonunu artırır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	96 75,0% 50,3%	15 11,7% 53,6%	17 13,3% 48,6%	128 100,0% 50,4%
	11-29	95 75,4% 49,7%	13 10,3% 46,4%	18 14,3% 51,4%	126 100,0% 49,6%
Total		191 75,2% 100,0%	28 11,1% 100,0%	35 13,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,161 ^a	2	,923
Likelihood Ratio	,161	2	,923
Linear-by-Linear Association	,005	1	,946
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,89.

yöneticilik kıdemi * alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır

Crosstab

		alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	46 35,9% 46,5%	23 18,0% 54,8%	59 46,1% 52,2%	128 100,0% 50,4%
	11-29	53 42,1% 53,5%	19 15,1% 45,2%	54 42,9% 47,8%	126 100,0% 49,6%
Total		99 39,0% 100,0%	42 16,5% 100,0%	113 44,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,081 ^a	2	,582
Likelihood Ratio	1,082	2	,582
Linear-by-Linear Association	,667	1	,414
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,83.

yöneticilik kıdemi * yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır
Crosstab

	yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır			Total	
	katılıyor	kararsız	katılmıyor		
yöneticilik kıdemi	1-10	111 86,7% 50,2%	9 7,0% 60,0%	8 6,3% 44,4%	128 100,0% 50,4%
	11-29	110 87,3% 49,8%	6 4,8% 40,0%	10 7,9% 55,6%	126 100,0% 49,6%
Total	221 87,0% 100,0%	15 5,9% 100,0%	18 7,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,811 ^a	2	,667
Likelihood Ratio	,816	2	,665
Linear-by-Linear Association	,025	1	,873
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,44.

yöneticilik kıdemi * kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder

Crosstab

	kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder			Total	
	katılıyor	kararsız	katılmıyor		
yöneticilik kıdemi	1-10	108 84,4% 49,5%	9 7,0% 52,9%	11 8,6% 57,9%	128 100,0% 50,4%
	11-29	110 87,3% 50,5%	8 6,3% 47,1%	8 6,3% 42,1%	126 100,0% 49,6%
Total	218 85,8% 100,0%	17 6,7% 100,0%	19 7,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,535 ^a	2	,765
Likelihood Ratio	,537	2	,764
Linear-by-Linear Association	,530	1	,467
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,43.

Ek-V'e devam

yöneticilik kıdemi * eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır

Crosstab

		eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	96 75,0% 49,2%	16 12,5% 57,1%	16 12,5% 51,6%	128 100,0% 50,4%
	11-29	99 78,6% 50,8%	12 9,5% 42,9%	15 11,9% 48,4%	126 100,0% 49,6%
Total		195 76,8% 100,0%	28 11,0% 100,0%	31 12,2% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,634 ^a	2	,728
Likelihood Ratio	,636	2	,728
Linear-by-Linear Association	,232	1	,630
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,89.

yöneticilik kıdemi * bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır

Crosstab

		bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	102 79,7% 50,2%	14 10,9% 60,9%	12 9,4% 42,9%	128 100,0% 50,4%
	11-29	101 80,2% 49,8%	9 7,1% 39,1%	16 12,7% 57,1%	126 100,0% 49,6%
Total		203 79,9% 100,0%	23 9,1% 100,0%	28 11,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,648 ^a	2	,439
Likelihood Ratio	1,658	2	,436
Linear-by-Linear Association	,118	1	,731
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,41.

Ek-V'e devam

yöneticilik kıdemi * bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır

Crosstab

		bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
yöneticilik kıdemi	1-10	102 79,7% 50,2%	14 10,9% 60,9%	12 9,4% 42,9%	128 100,0% 50,4%
	11-29	101 80,2% 49,8%	9 7,1% 39,1%	16 12,7% 57,1%	126 100,0% 49,6%
Total		203 79,9% 100,0%	23 9,1% 100,0%	28 11,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,648 ^a	2	,439
Likelihood Ratio	1,658	2	,436
Linear-by-Linear Association	,118	1	,731
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,41.

Crosstabs

göreviniz * Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme

Crosstab

		Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	44 44,4% 40,0%	7 7,1% 46,7%	48 48,5% 37,2%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	66 42,6% 60,0%	8 5,2% 53,3%	81 52,3% 62,8%	155 100,0% 61,0%
Total		110 43,3% 100,0%	15 5,9% 100,0%	129 50,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,591 ^a	2	,744
Likelihood Ratio	,584	2	,747
Linear-by-Linear Association	,204	1	,651
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,85.

göreviniz * Seçilen kararları uygulayabilme

Crosstab

		Seçilen kararları uygulayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	22 22,2% 44,9%	2 2,0% 16,7%	75 75,8% 38,9%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	27 17,4% 55,1%	10 6,5% 83,3%	118 76,1% 61,1%	155 100,0% 61,0%
Total		49 19,3% 100,0%	12 4,7% 100,0%	193 76,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,235 ^a	2	,198
Likelihood Ratio	3,546	2	,170
Linear-by-Linear Association	,255	1	,613
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,68.

göreviniz * Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme
Crosstab

		Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	25 25,3% 35,2%	4 4,0% 28,6%	70 70,7% 41,4%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	46 29,7% 64,8%	10 6,5% 71,4%	99 63,9% 58,6%	155 100,0% 61,0%
Total		71 28,0% 100,0%	14 5,5% 100,0%	169 66,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,485 ^a	2	,476
Likelihood Ratio	1,514	2	,469
Linear-by-Linear Association	,959	1	,328
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,46.

göreviniz * Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme

Crosstab

		Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	21 21,2% 37,5%	7 7,1% 36,8%	71 71,7% 39,7%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	35 22,6% 62,5%	12 7,7% 63,2%	108 69,7% 60,3%	155 100,0% 61,0%
Total		56 22,0% 100,0%	19 7,5% 100,0%	179 70,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,123 ^a	2	,940
Likelihood Ratio	,124	2	,940
Linear-by-Linear Association	,101	1	,750
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,41.

Ek-V'e devam

göreviniz * Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme

Crosstab

		Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	28 28,3% 35,9%	3 3,0% 18,8%	68 68,7% 42,5%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	50 32,3% 64,1%	13 8,4% 81,3%	92 59,4% 57,5%	155 100,0% 61,0%
Total		78 30,7% 100,0%	16 6,3% 100,0%	160 63,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,898 ^a	2	,142
Likelihood Ratio	4,194	2	,123
Linear-by-Linear Association	1,280	1	,258
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,24.

göreviniz * Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme

Crosstab

		Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun etkinlikleri belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	35 35,4% 40,7%	9 9,1% 39,1%	55 55,6% 37,9%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	51 32,9% 59,3%	14 9,0% 60,9%	90 58,1% 62,1%	155 100,0% 61,0%
Total		86 33,9% 100,0%	23 9,1% 100,0%	145 57,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,174 ^a	2	,917
Likelihood Ratio	,174	2	,917
Linear-by-Linear Association	,173	1	,677
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,96.

göreviniz * Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme

Crosstab

		Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	25 25,3% 37,3%	3 3,0% 21,4%	71 71,7% 41,0%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	42 27,1% 62,7%	11 7,1% 78,6%	102 65,8% 59,0%	155 100,0% 61,0%
Total		67 26,4% 100,0%	14 5,5% 100,0%	173 68,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,200 ^a	2	,333
Likelihood Ratio	2,357	2	,308
Linear-by-Linear Association	,470	1	,493
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,46.

göreviniz * Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme

Crosstab

		Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	15 15,2% 41,7%	3 3,0% 30,0%	81 81,8% 38,9%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	21 13,5% 58,3%	7 4,5% 70,0%	127 81,9% 61,1%	155 100,0% 61,0%
Total		36 14,2% 100,0%	10 3,9% 100,0%	208 81,9% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,448 ^a	2	,799
Likelihood Ratio	,460	2	,795
Linear-by-Linear Association	,035	1	,851
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,90.

göreviniz * Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme

Crosstab

		Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	12 12,1% 30,0%	2 2,0% 22,2%	85 85,9% 41,5%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	28 18,1% 70,0%	7 4,5% 77,8%	120 77,4% 58,5%	155 100,0% 61,0%
Total		40 15,7% 100,0%	9 3,5% 100,0%	205 80,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,950 ^a	2	,229
Likelihood Ratio	3,081	2	,214
Linear-by-Linear Association	2,294	1	,130
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,51.

Ek-V'e devam

göreviniz * Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme

Crosstab

		Okulda etkileşim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	24 24,2% 33,3%	7 7,1% 43,8%	68 68,7% 41,0%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	48 31,0% 66,7%	9 5,8% 56,3%	98 63,2% 59,0%	155 100,0% 61,0%
Total		72 28,3% 100,0%	16 6,3% 100,0%	166 65,4% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,393 ^a	2	,498
Likelihood Ratio	1,409	2	,494
Linear-by-Linear Association	1,117	1	,291
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,24.

göreviniz * Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yönltebilme

Crosstab

		Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yönltebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
Göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	25 25,3% 38,5%	9 9,1% 42,9%	65 65,7% 38,7%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	40 25,8% 61,5%	12 7,7% 57,1%	103 66,5% 61,3%	155 100,0% 61,0%
Total		65 25,6% 100,0%	21 8,3% 100,0%	168 66,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,146 ^a	2	,930
Likelihood Ratio	,145	2	,930
Linear-by-Linear Association	,000	1	,983
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,19.

göreviniz * İnsan davranışlarını anlayabilme

Crosstab

		İnsan davranışlarını anlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	23 23,2% 43,4%	5 5,1% 33,3%	71 71,7% 38,2%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	30 19,4% 56,6%	10 6,5% 66,7%	115 74,2% 61,8%	155 100,0% 61,0%
Total		53 20,9% 100,0%	15 5,9% 100,0%	186 73,2% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,687 ^a	2	,709
Likelihood Ratio	,686	2	,710
Linear-by-Linear Association	,364	1	,546
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,85.

göreviniz * Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme model olabilme

Crosstab

		Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme model olabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	20 20,2% 35,7%	8 8,1% 33,3%	71 71,7% 40,8%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	36 23,2% 64,3%	16 10,3% 66,7%	103 66,5% 59,2%	155 100,0% 61,0%
Total		56 22,0% 100,0%	24 9,4% 100,0%	174 68,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,816 ^a	2	,665
Likelihood Ratio	,824	2	,662
Linear-by-Linear Association	,600	1	,439
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,35.

göreviniz * Okulda disiplini sağlayabilme

Crosstab

		Okulda disiplini sağlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	14 14,1% 41,2%	4 4,0% 30,8%	81 81,8% 39,1%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	20 12,9% 58,8%	9 5,8% 69,2%	126 81,3% 60,9%	155 100,0% 61,0%
Total		34 13,4% 100,0%	13 5,1% 100,0%	207 81,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,439 ^a	2	,803
Likelihood Ratio	,451	2	,798
Linear-by-Linear Association	,006	1	,937
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,07.

Ek-V'e devam

göreviniz * Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme

Crosstab

		Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	19 19,2% 34,5%	7 7,1% 50,0%	73 73,7% 39,5%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	36 23,2% 65,5%	7 4,5% 50,0%	112 72,3% 60,5%	155 100,0% 61,0%
Total		55 21,7% 100,0%	14 5,5% 100,0%	185 72,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,187 ^a	2	,552
Likelihood Ratio	1,177	2	,555
Linear-by-Linear Association	,268	1	,605
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,46.

göreviniz * Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme

Crosstab

		Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	28 28,3% 37,8%	4 4,0% 25,0%	67 67,7% 40,9%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	46 29,7% 62,2%	12 7,7% 75,0%	97 62,6% 59,1%	155 100,0% 61,0%
Total		74 29,1% 100,0%	16 6,3% 100,0%	164 64,6% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,597 ^a	2	,450
Likelihood Ratio	1,679	2	,432
Linear-by-Linear Association	,312	1	,576
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,24.

göreviniz * Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme

Crosstab

		Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	29 29,3% 38,7%	7 7,1% 53,8%	63 63,6% 38,0%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	46 29,7% 61,3%	6 3,9% 46,2%	103 66,5% 62,0%	155 100,0% 61,0%
Total		75 29,5% 100,0%	13 5,1% 100,0%	166 65,4% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,285 ^a	2	,526
Likelihood Ratio	1,250	2	,535
Linear-by-Linear Association	,043	1	,835
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,07.

göreviniz * Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliği sağlayabilme

Crosstab

		Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliği sağlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	36 36,4% 42,9%	7 7,1% 38,9%	56 56,6% 36,8%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	48 31,0% 57,1%	11 7,1% 61,1%	96 61,9% 63,2%	155 100,0% 61,0%
Total		84 33,1% 100,0%	18 7,1% 100,0%	152 59,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,823 ^a	2	,663
Likelihood Ratio	,819	2	,664
Linear-by-Linear Association	,813	1	,367
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,02.

göreviniz * Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme

Crosstab

		Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	26 26,3% 45,6%	6 6,1% 40,0%	67 67,7% 36,8%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	31 20,0% 54,4%	9 5,8% 60,0%	115 74,2% 63,2%	155 100,0% 61,0%
Total		57 22,4% 100,0%	15 5,9% 100,0%	182 71,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,421 ^a	2	,492
Likelihood Ratio	1,405	2	,495
Linear-by-Linear Association	1,406	1	,236
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,85.

Ek-V'e devam

göreviniz * Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme

Crosstab

		Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	25 25,3% 45,5%	8 8,1% 38,1%	66 66,7% 37,1%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	30 19,4% 54,5%	13 8,4% 61,9%	112 72,3% 62,9%	155 100,0% 61,0%
Total		55 21,7% 100,0%	21 8,3% 100,0%	178 70,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,247 ^a	2	,536
Likelihood Ratio	1,232	2	,540
Linear-by-Linear Association	1,163	1	,281
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,19.

göreviniz * Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme

Crosstab

		Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	34 34,3% 51,5%	7 7,1% 41,2%	58 58,6% 33,9%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	32 20,6% 48,5%	10 6,5% 58,8%	113 72,9% 66,1%	155 100,0% 61,0%
Total		66 26,0% 100,0%	17 6,7% 100,0%	171 67,3% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,237 ^a	2	,044
Likelihood Ratio	6,153	2	,046
Linear-by-Linear Association	6,197	1	,013
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,63.

göreviniz * Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme

Crosstab

		Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	30 30,3% 51,7%	7 7,1% 41,2%	62 62,6% 34,6%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	28 18,1% 48,3%	10 6,5% 58,8%	117 75,5% 65,4%	155 100,0% 61,0%
Total		58 22,8% 100,0%	17 6,7% 100,0%	179 70,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,415 ^a	2	,067
Likelihood Ratio	5,329	2	,070
Linear-by-Linear Association	5,367	1	,021
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,63.

göreviniz * kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir
Crosstab

		kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	88 88,9% 38,8%	7 7,1% 70,0%	4 4,0% 23,5%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	139 89,7% 61,2%	3 1,9% 30,0%	13 8,4% 76,5%	155 100,0% 61,0%
Total		227 89,4% 100,0%	10 3,9% 100,0%	17 6,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,756 ^a	2	,498
Likelihood Ratio	5,771	2	,494
Linear-by-Linear Association	,275	1	,291
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,90.

göreviniz * kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar

rosstab

		kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	79 79,8% 38,2%	7 7,1% 50,0%	13 13,1% 39,4%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	128 82,6% 61,8%	7 4,5% 50,0%	20 12,9% 60,6%	155 100,0% 61,0%
Total		207 81,5% 100,0%	14 5,5% 100,0%	33 13,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,775 ^a	2	,679
Likelihood Ratio	,758	2	,685
Linear-by-Linear Association	,115	1	,735
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,46.

Ek-V'e devam

göreviniz * kitap ve diğer basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur

Crosstab

		kitap ve diğer basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	89 89,9% 37,9%	5 5,1% 50,0%	5 5,1% 55,6%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	146 94,2% 62,1%	5 3,2% 50,0%	4 2,6% 44,4%	155 100,0% 61,0%
Total		235 92,5% 100,0%	10 3,9% 100,0%	9 3,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,671 ^a	2	,434
Likelihood Ratio	1,627	2	,443
Linear-by-Linear Association	1,630	1	,202
N of Valid Cases	254		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,51.

göreviniz * alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür

Crosstab

		alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	87 87,9% 39,4%	5 5,1% 29,4%	7 7,1% 43,8%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	134 86,5% 60,6%	12 7,7% 70,6%	9 5,8% 56,3%	155 100,0% 61,0%
Total		221 87,0% 100,0%	17 6,7% 100,0%	16 6,3% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,821 ^a	2	,663
Likelihood Ratio	,844	2	,656
Linear-by-Linear Association	,001	1	,981
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,24.

göreviniz * MEB olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır

Crosstab

		MEB olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	85 85,9% 38,3%	7 7,1% 41,2%	7 7,1% 46,7%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	137 88,4% 61,7%	10 6,5% 58,8%	8 5,2% 53,3%	155 100,0% 61,0%
Total		222 87,4% 100,0%	17 6,7% 100,0%	15 5,9% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,452 ^a	2	,798
Likelihood Ratio	,445	2	,801
Linear-by-Linear Association	,441	1	,507
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,85.

göreviniz * alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır

Crosstab

		Alınan bireysel eğitim kişinin motivasyonunu artırır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	73 73,7% 38,2%	12 12,1% 42,9%	14 14,1% 40,0%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	118 76,1% 61,8%	16 10,3% 57,1%	21 13,5% 60,0%	155 100,0% 61,0%
Total		191 75,2% 100,0%	28 11,0% 100,0%	35 13,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,239 ^a	2	,888
Likelihood Ratio	,237	2	,888
Linear-by-Linear Association	,105	1	,746
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,91.

göreviniz * alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır

Crosstab

		alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	38 38,4% 38,4%	19 19,2% 45,2%	42 42,4% 37,2%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	61 39,4% 61,6%	23 14,8% 54,8%	71 45,8% 62,8%	155 100,0% 61,0%
Total		99 39,0% 100,0%	42 16,5% 100,0%	113 44,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,862 ^a	2	,650
Likelihood Ratio	,852	2	,653
Linear-by-Linear Association	,042	1	,837
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,37.

Ek-V'e devam

göreviniz * yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır

Crosstab

		yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	91 91,9% 41,2%	2 2,0% 13,3%	6 6,1% 33,3%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	130 83,9% 58,8%	13 8,4% 86,7%	12 7,7% 66,7%	155 100,0% 61,0%
Total		221 87,0% 100,0%	15 5,9% 100,0%	18 7,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,838 ^a	2	,089
Likelihood Ratio	5,523	2	,063
Linear-by-Linear Association	1,885	1	,170
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,85.

göreviniz * kişi kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder

Crosstab

		kişi kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder			Total
		katılıyor	kararsız	Katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	84 84,8% 38,5%	9 9,1% 52,9%	6 6,1% 31,6%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	134 86,5% 61,5%	8 5,2% 47,1%	13 8,4% 68,4%	155 100,0% 61,0%
Total		218 85,8% 100,0%	17 6,7% 100,0%	19 7,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,849 ^a	2	,397
Likelihood Ratio	1,822	2	,402
Linear-by-Linear Association	,010	1	,921
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,63.

Ek-V'e devam

göreviniz * eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır

Crosstab

		eğitim almak kişinn maliyetlerini azaltır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	76 76,8% 39,0%	9 9,1% 32,1%	14 14,1% 45,2%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	119 76,8% 61,0%	19 12,3% 67,9%	17 11,0% 54,8%	155 100,0% 61,0%
Total		195 76,8% 100,0%	28 11,0% 100,0%	31 12,2% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,048 ^a	2	,592
Likelihood Ratio	1,054	2	,590
Linear-by-Linear Association	,129	1	,720
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,91.

göreviniz * bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır

Crosstab

		Bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
göreviniz	Müdür/Müdür Vekili	81 81,8% 39,9%	9 9,1% 39,1%	9 9,1% 32,1%	99 100,0% 39,0%
	Müdür Yardımcısı	122 78,7% 60,1%	14 9,0% 60,9%	19 12,3% 67,9%	155 100,0% 61,0%
Total		203 79,9% 100,0%	23 9,1% 100,0%	28 11,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,623 ^a	2	,732
Likelihood Ratio	,637	2	,727
Linear-by-Linear Association	,545	1	,460
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,96.

Crosstabs

çalıştığınız kurum * Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme

Crosstab

		Okulda karar verirken bilimsel yöntemleri kullanabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	72 44,7% 65,5%	9 5,6% 60,0%	80 49,7% 62,0%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	38 40,9% 34,5%	6 6,5% 40,0%	49 52,7% 38,0%	93 100,0% 36,6%
Total		110 43,3% 100,0%	15 5,9% 100,0%	129 50,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,381 ^a	2	,826
Likelihood Ratio	,382	2	,826
Linear-by-Linear Association	,295	1	,587
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,49.

çalıştığınız kurum * Seçilen kararları uygulayabilme

Crosstab

		Seçilen kararları uygulayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	31 19,3% 63,3%	8 5,0% 66,7%	122 75,8% 63,2%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	18 19,4% 36,7%	4 4,3% 33,3%	71 76,3% 36,8%	93 100,0% 36,6%
Total		49 19,3% 100,0%	12 4,7% 100,0%	193 76,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,058 ^a	2	,971
Likelihood Ratio	,059	2	,971
Linear-by-Linear Association	,002	1	,964
N of Valid Cases	254		

a. 1cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,39.

çalıştığınız kurum * Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme

Crosstab

		Seçilen kararların sonuçlarını değerlendirebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	43 26,7% 60,6%	9 5,6% 64,3%	109 67,7% 64,5%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	28 30,1% 39,4%	5 5,4% 35,7%	60 64,5% 35,5%	93 100,0% 36,6%
Total		71 28,0% 100,0%	14 5,5% 100,0%	169 66,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,339 ^a	2	,844
Likelihood Ratio	,336	2	,845
Linear-by-Linear Association	,320	1	,572
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,13.

Ek-V'e devam

çalıştığınız kurum * Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme

Crosstab

		Planlamadan önce okulun var olan durumunu analiz edebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	26 16,1% 46,4%	13 8,1% 68,4%	122 75,8% 68,2%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	30 32,3% 53,6%	6 6,5% 31,6%	57 61,3% 31,8%	93 100,0% 36,6%
Total		56 22,0% 100,0%	19 7,5% 100,0%	179 70,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,901 ^a	2	,012
Likelihood Ratio	8,650	2	,013
Linear-by-Linear Association	7,958	1	,005
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,96.

çalıştığınız kurum * Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme

Crosstab

		Okulun geleceği ile ilgili hedefler belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	44 27,3% 56,4%	10 6,2% 62,5%	107 66,5% 66,9%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	34 36,6% 43,6%	6 6,5% 37,5%	53 57,0% 33,1%	93 100,0% 36,6%
Total		78 30,7% 100,0%	16 6,3% 100,0%	160 63,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,480 ^a	2	,289
Likelihood Ratio	2,455	2	,293
Linear-by-Linear Association	2,466	1	,116
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,86.

çalıştığınız kurum * Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun hedefleri belirleyebilme

Crosstab

		Hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uygun hedefleri belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	52 32,3% 60,5%	16 9,9% 69,6%	93 57,8% 64,1%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	34 36,6% 39,5%	7 7,5% 30,4%	52 55,9% 35,9%	93 100,0% 36,6%
Total		86 33,9% 100,0%	23 9,1% 100,0%	145 57,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,730 ^a	2	,694
Likelihood Ratio	,737	2	,692
Linear-by-Linear Association	,256	1	,613
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,42.

çalıştığınız kurum * Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme

Crosstab

		Okulun amaçlarına ulaşabilmesinde yapılacak işleri belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	40 24,8% 59,7%	9 5,6% 64,3%	112 69,6% 64,7%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	27 29,0% 40,3%	5 5,4% 35,7%	61 65,6% 35,3%	93 100,0% 36,6%
Total		67 26,4% 100,0%	14 5,5% 100,0%	173 68,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,533 ^a	2	,766
Likelihood Ratio	,529	2	,768
Linear-by-Linear Association	,507	1	,476
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,13.

çalıştığınız kurum * Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme

Crosstab

		Okulda kimlerin hangi işleri yapacağını belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	22 13,7% 61,1%	2 1,2% 20,0%	137 85,1% 65,9%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	14 15,1% 38,9%	8 8,6% 80,0%	71 76,3% 34,1%	93 100,0% 36,6%
Total		36 14,2% 100,0%	10 3,9% 100,0%	208 81,9% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,742 ^a	2	,013
Likelihood Ratio	8,528	2	,014
Linear-by-Linear Association	1,202	1	,273
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,66.

Ek-V'e devam

çalıştığınız kurum * Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme

Crosstab

		Kişilere sorumluluklarına paralel olarak yetki verebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	23 14,3% 57,5%	5 3,1% 55,6%	133 82,6% 64,9%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	17 18,3% 42,5%	4 4,3% 44,4%	72 77,4% 35,1%	93 100,0% 36,6%
Total		40 15,7% 100,0%	9 3,5% 100,0%	205 80,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,032 ^a	2	,597
Likelihood Ratio	1,015	2	,602
Linear-by-Linear Association	,913	1	,339
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,30.

çalıştığınız kurum * Okulda iletişim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme

Crosstab

		Okulda iletişim ve bilgi alışverişinin sağlanacağı ortamı düzenleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	41 25,5% 56,9%	7 4,3% 43,8%	113 70,2% 68,1%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	31 33,3% 43,1%	9 9,7% 56,3%	53 57,0% 31,9%	93 100,0% 36,6%
Total		72 28,3% 100,0%	16 6,3% 100,0%	166 65,4% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,516 ^a	2	,063
Likelihood Ratio	5,401	2	,067
Linear-by-Linear Association	3,256	1	,071
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,86.

çalıştığınız kurum * Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme

Crosstab

		Kişiler arasında çıkan çatışmaları okulun başarısına yöneltebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	37 23,0% 56,9%	13 8,1% 61,9%	111 68,9% 66,1%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	28 30,1% 43,1%	8 8,6% 38,1%	57 61,3% 33,9%	93 100,0% 36,6%
Total		65 25,6% 100,0%	21 8,3% 100,0%	168 66,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,712 ^a	2	,425
Likelihood Ratio	1,693	2	,429
Linear-by-Linear Association	1,704	1	,192
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,69.

çalıştığınız kurum * İnsan davranışlarını anlayabilme

Crosstab

		İnsan davranışlarını anlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	35 21,7% 66,0%	8 5,0% 53,3%	118 73,3% 63,4%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	18 19,4% 34,0%	7 7,5% 46,7%	68 73,1% 36,6%	93 100,0% 36,6%
Total		53 20,9% 100,0%	15 5,9% 100,0%	186 73,2% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,814 ^a	2	,666
Likelihood Ratio	,796	2	,672
Linear-by-Linear Association	,043	1	,836
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,49.

çalıştığınız kurum * Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili olarak kişileri ikna edebilme model olabilme

Crosstab

		Sorunların çözümlerinde kullanılan yöntemlerle ilgili kişileri ikna edebilme model olabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	32 19,9% 57,1%	15 9,3% 62,5%	114 70,8% 65,5%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	24 25,8% 42,9%	9 9,7% 37,5%	60 64,5% 34,5%	93 100,0% 36,6%
Total		56 22,0% 100,0%	24 9,4% 100,0%	174 68,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,289 ^a	2	,525
Likelihood Ratio	1,273	2	,529
Linear-by-Linear Association	1,272	1	,259
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,79.

Ek-V'e devam

çalıştığınız kurum * Okulda disiplini sağlayabilme

Crosstab

		Okulda disiplini sağlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	22 13,7% 64,7%	8 5,0% 61,5%	131 81,4% 63,3%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	12 12,9% 35,3%	5 5,4% 38,5%	76 81,7% 36,7%	93 100,0% 36,6%
Total		34 13,4% 100,0%	13 5,1% 100,0%	207 81,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,046 ^a	2	,977
Likelihood Ratio	,046	2	,977
Linear-by-Linear Association	,015	1	,902
N of Valid Cases	254		

a. 1cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,76.

çalıştığınız kurum * Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme

Crosstab

		Okulda işlerin yürütülmesi için kişileri motive edebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	30 18,6% 54,5%	7 4,3% 50,0%	124 77,0% 67,0%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	25 26,9% 45,5%	7 7,5% 50,0%	61 65,6% 33,0%	93 100,0% 36,6%
Total		55 21,7% 100,0%	14 5,5% 100,0%	185 72,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,990 ^a	2	,136
Likelihood Ratio	3,916	2	,141
Linear-by-Linear Association	3,328	1	,068
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,13.

çalıştığınız kurum * Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme

Crosstab

		Okuldaki insan ve madde kaynaklarını amaçlara dönük olarak etkin kullanabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	49 30,4% 66,2%	7 4,3% 43,8%	105 65,2% 64,0%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	25 26,9% 33,8%	9 9,7% 56,3%	59 63,4% 36,0%	93 100,0% 36,6%
Total		74 29,1% 100,0%	16 6,3% 100,0%	164 64,6% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,942 ^a	2	,230
Likelihood Ratio	2,825	2	,243
Linear-by-Linear Association	,023	1	,880
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,86.

çalıştığınız kurum * Okulda oluşturulan grupların etkinliklerini düzenleyebilme

Crosstab

		Okulda oluşturulan gurpların etkinliklerini düzenleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	50 31,1% 66,7%	8 5,0% 61,5%	103 64,0% 62,0%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	25 26,9% 33,3%	5 5,4% 38,5%	63 67,7% 38,0%	93 100,0% 36,6%
Total		75 29,5% 100,0%	13 5,1% 100,0%	166 65,4% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,495 ^a	2	,781
Likelihood Ratio	,499	2	,779
Linear-by-Linear Association	,451	1	,502
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,76.

çalıştığınız kurum * Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kurumlarla işbirliğini sağlayabilme

Crosstab

		Okulun amaçlarına ulaşmasında ilgili kişi ve kuruluşlarla işbirliğini sağlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	56 34,8% 66,7%	11 6,8% 61,1%	94 58,4% 61,8%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	28 30,1% 33,3%	7 7,5% 38,9%	58 62,4% 38,2%	93 100,0% 36,6%
Total		84 33,1% 100,0%	18 7,1% 100,0%	152 59,8% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,586 ^a	2	,746
Likelihood Ratio	,590	2	,745
Linear-by-Linear Association	,513	1	,474
N of Valid Cases	254		

a. 0cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,59.

Ek-V'e devam

çalıştığınız kurum * Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme

Crosstab

		Değerlendirme ölçütlerini açık ve tarafsız olarak belirleyebilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	34 21,1% 59,6%	11 6,8% 73,3%	116 72,0% 63,7%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	23 24,7% 40,4%	4 4,3% 26,7%	66 71,0% 36,3%	93 100,0% 36,6%
Total		57 22,4% 100,0%	15 5,9% 100,0%	182 71,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,992 ^a	2	,609
Likelihood Ratio	1,019	2	,601
Linear-by-Linear Association	,185	1	,667
N of Valid Cases	254		

a. 0cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,49.

çalıştığınız kurum * Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme

Crosstab

		Değerlendirmeyi performansa göre yapabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	30 18,6% 54,5%	12 7,5% 57,1%	119 73,9% 66,9%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	25 26,9% 45,5%	9 9,7% 42,9%	59 63,4% 33,1%	93 100,0% 36,6%
Total		55 21,7% 100,0%	21 8,3% 100,0%	178 70,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,127 ^a	2	,209
Likelihood Ratio	3,083	2	,214
Linear-by-Linear Association	3,014	1	,083
N of Valid Cases	254		

a. 0cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,69.

çalıştığınız kurum * Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme

Crosstab

		Değerlendirme sonucu elde edilen verileri yorumlayabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	42 26,1% 63,6%	10 6,2% 58,8%	109 67,7% 63,7%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	24 25,8% 36,4%	7 7,5% 41,2%	62 66,7% 36,3%	93 100,0% 36,6%
Total		66 26,0% 100,0%	17 6,7% 100,0%	171 67,3% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,164 ^a	2	,921
Likelihood Ratio	,161	2	,923
Linear-by-Linear Association	,004	1	,947
N of Valid Cases	254		

a. 0cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,22.

çalıştığınız kurum * Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme

Crosstab

		Değerlendirme sonuçlarını kişilerle paylaşabilme			Total
		ihtiyacı var	bilemiyor	ihtiyacı yok	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	37 23,0% 63,8%	8 5,0% 47,1%	116 72,0% 64,8%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	21 22,6% 36,2%	9 9,7% 52,9%	63 67,7% 35,2%	93 100,0% 36,6%
Total		58 22,8% 100,0%	17 6,7% 100,0%	179 70,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,112 ^a	2	,348
Likelihood Ratio	2,032	2	,362
Linear-by-Linear Association	,127	1	,722
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,22.

çalıştığınız kurum * kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir

Crosstab

		kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	143 88,8% 63,0%	8 5,0% 80,0%	10 6,2% 58,8%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	84 90,3% 37,0%	2 2,2% 20,0%	7 7,5% 41,2%	93 100,0% 36,6%
Total		227 89,4% 100,0%	10 3,9% 100,0%	17 6,7% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,357 ^a	2	,507
Likelihood Ratio	1,471	2	,479
Linear-by-Linear Association	,001	1	,978
N of Valid Cases	254		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,66.

Ek-V'e devam

çalıştığınız kurum * kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar

Crosstab

		kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	125 77,6% 60,4%	11 6,8% 78,6%	25 15,5% 75,8%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	82 88,2% 39,6%	3 3,2% 21,4%	8 8,6% 24,2%	93 100,0% 36,6%
Total		207 81,5% 100,0%	14 5,5% 100,0%	33 13,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,370 ^a	2	,112
Likelihood Ratio	4,622	2	,099
Linear-by-Linear Association	3,763	1	,052
N of Valid Cases	254		

a. 0cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,13.

çalıştığınız kurum * kitap ve diğer basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur

Crosstab

		kitap ve basılı materyallerin de kullanılması yararlı olur			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	147 91,3% 62,6%	6 3,7% 60,0%	8 5,0% 88,9%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	88 94,6% 37,4%	4 4,3% 40,0%	1 1,1% 11,1%	93 100,0% 36,6%
Total		235 92,5% 100,0%	10 3,9% 100,0%	9 3,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,642 ^a	2	,267
Likelihood Ratio	3,144	2	,208
Linear-by-Linear Association	1,808	1	,179
N of Valid Cases	254		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,30.

çalıştığınız kurum * alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür

Crosstab

		alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	135 83,9% 61,1%	14 8,7% 82,4%	12 7,5% 75,0%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	86 92,5% 38,9%	3 3,2% 17,6%	4 4,3% 25,0%	93 100,0% 36,6%
Total		221 87,0% 100,0%	17 6,7% 100,0%	16 6,3% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,069 ^a	2	,131
Likelihood Ratio	4,435	2	,109
Linear-by-Linear Association	2,890	1	,089
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,86.

çalıştığınız kurum * MEB olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır

Crosstab

		MEB olarak sağladığı taktirde eğitim almak kolaylaşır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	139 86,3%	11 6,8%	11 6,8%	161 100,0%
	Ortaöğretim	83 89,2%	6 6,5%	4 4,3%	93 100,0%
Total		222 87,4%	17 6,7%	15 5,9%	254 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,710 ^a	2	,701
Likelihood Ratio	,741	2	,690
Linear-by-Linear Association	,647	1	,421
N of Valid Cases	254		

a. 0cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,49.

çalıştığınız kurum * alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır

Crosstab

		alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	118 73,3%	19 11,8%	24 14,9%	161 100,0%
	Ortaöğretim	73 78,5%	9 9,7%	11 11,8%	93 100,0%
Total		191 75,2%	28 11,0%	35 13,8%	254 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,859 ^a	2	,651
Likelihood Ratio	,871	2	,647
Linear-by-Linear Association	,786	1	,375
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,25.

Ek-V'e devam

çalıştığınız kurum * alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır
Crosstab

		alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	61 37,9% 61,6%	25 15,5% 59,5%	75 46,6% 66,4%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	38 40,9% 38,4%	17 18,3% 40,5%	38 40,9% 33,6%	93 100,0% 36,6%
Total		99 39,0% 100,0%	42 16,5% 100,0%	113 44,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,838 ^a	2	,658
Likelihood Ratio	,838	2	,658
Linear-by-Linear Association	,534	1	,465
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,38.

çalıştığınız kurum * yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır

Crosstab

		yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	143 88,8% 64,7%	6 3,7% 40,0%	12 7,5% 66,7%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	78 83,9% 35,3%	9 9,7% 60,0%	6 6,5% 33,3%	93 100,0% 36,6%
Total		221 87,0% 100,0%	15 5,9% 100,0%	18 7,1% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,784 ^a	2	,151
Likelihood Ratio	3,617	2	,164
Linear-by-Linear Association	,303	1	,582
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,49.

çalıştığınız kurum * kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder

Crosstab

		kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	134 83,2% 61,5%	12 7,5% 70,6%	15 9,3% 78,9%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	84 90,3% 38,5%	5 5,4% 29,4%	4 4,3% 21,1%	93 100,0% 36,6%
Total		218 85,8% 100,0%	17 6,7% 100,0%	19 7,5% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Ek-V'e devam

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,708 ^a	2	,258
Likelihood Ratio	2,895	2	,235
Linear-by-Linear Association	2,697	1	,101
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,22.

çalıştığınız kurum * eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır

Crosstab

		eğitim almak kişinin maliyetlerini azaltır			Total
		katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	123 76,4% 63,1%	19 11,8% 67,9%	19 11,8% 61,3%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	72 77,4% 36,9%	9 9,7% 32,1%	12 12,9% 38,7%	93 100,0% 36,6%
Total		195 76,8% 100,0%	28 11,0% 100,0%	31 12,2% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,308 ^a	2	,857
Likelihood Ratio	,312	2	,856
Linear-by-Linear Association	,000	1	,993
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,25.

çalıştığınız kurum * bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır

Crosstab

		Bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanır			Total
		Katılıyor	kararsız	katılmıyor	
çalıştığınız kurum	İlköğretim	132 82,0% 65,0%	11 6,8% 47,8%	18 11,2% 64,3%	161 100,0% 63,4%
	Ortaöğretim	71 76,3% 35,0%	12 12,9% 52,2%	10 10,8% 35,7%	93 100,0% 36,6%
Total		203 79,9% 100,0%	23 9,1% 100,0%	28 11,0% 100,0%	254 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,644 ^a	2	,267
Likelihood Ratio	2,549	2	,280
Linear-by-Linear Association	,367	1	,544
N of Valid Cases	254		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,42.

KAYNAKÇA

- Açıklalın, Aytaç. **Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği**. Dördüncü Basım. Ankara: Pegem Yayınları, 1998.
- Alkan, Cevat. **Eğitim Teknolojisi**. Altıncı Basım. Ankara: Anı Yayıncılık, 1998.
- Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Engin Yıldırım, Serdar Bayraktaroğlu. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)**. Sakarya: Sakarya Kitabevi, 2001.
- Atay, Kenan. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Genel ve İş Tutum ve Davranışları, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Güz 2001.
- Aydın, Ayhan. **Sınıf Yönetimi**. Ankara: Anı Yayıncılık, 1998.
- Aydın, Mustafa. **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi, 1994.
- Balcı, Ali. "Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi", **Eğitimde Yansımalar V, 21.yy'ın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi Sempozyumu**, 2002.
- Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler**. Ankara: 72 TDFO Bilgisayar-Yayıncılık, 1997.
- Bayrak, Coşkun. **Bir Sistem Olarak Okul**. Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ed.: Özcan Demirel ve Zeki Kaya, Ankara: Pegem A Yayınları, 2001.
- _____. **"Uzaktan Öğretimin Yeni Bir Ortamı Olarak Ağ Tabanlı Öğretim ve Eğitimde Yarattığı Paradigmatik Dönüşüm"**, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.1-2, 2001.
- Beare Hedley, Brian J. Cadwell, Ross H. Milikan. **Creating An Excellent School: Some New Management Techniques**. London: Routledge, 1989.
- Belanger, France ve Dianne H. Jordan. **Evaluation and Implementation of Distance Learning: Technologies, Tools and Techniques**. London: Idea Group Pub., 2000.
- Berge, Zane L ve Mauri P. Collins . **Computer Mediated Communication and The Online Classroom**. N.J : Hampton Press, 1995.
- Betts, Kristen. "An Institutional Overview: Factors Influencing Faculty Participation in Distance Education in Postsecondary Education in the United States, An Institutional Study", <http://www.westga.edu/~distance/betts13.html>, 10.04.2002.

- Bursalıoğlu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Onikinci Basım. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2000.
- Byars, Lloyd L. ve Leslie Rue. **Human Resource Management**. Fifth Edition. Chicago: Irwin, 1997.
- Cherrington, David J. **The Management of Human Resources**. Third Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1995.
- Cunningham, G. William ve Paul A. Cordeiro **Educational Leadership : A Problem-Based Approach**. Second Edition. Boston : Allyn and Bacon, 2003.
- Çelik, Vehbi. **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara Pegem A Yayıncılık, 2000.
- . Eğitim Yöneticisinin Yaşam Boyu Eğitim Yaklaşımına Göre Yetiştirilmesi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Eğitimi, **Ankara: 1. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi**, 1993.
- Çilenti, Kamuran. **Eğitim Teknolojisi : Kavramlar, Araç ve Yöntemler, Merkezler**. Ankara:1979.
- Dağlı, Abidin. “İlköğretim Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Müdürlerinin Etkili Müdürlük Davranışları”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Yaz 2000.
- Day, David V. “Leadership Development”, **The Leadership Quarterly**, 11, 4: Winter 2001.
- De Cenzo, David A. Ve Stephen P. Robbins **.Human Resources Management**. Sixth Edition. New York: J. Wiley&Sons, Inc. 1999.
- Dessler, Garry. **Human Resource Management**. Eighth Edition. Florida: Prentice-Hall International, Inc., 2000.
- Dönmez, Burhanettin. “Müfettiş, Okul Müdürü ve Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterlikleri”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Kış 2002.
- Drake, Thelbert L. ve William H. Roe. **The Principalsip**. Fifth Edition. New York: Merrill, Prentice-Hall, 1999.
- Dringus, Laurie P. **Connecting Resources Online Environments**.
<http://www.westga.edu/~distance/dringus22.html>
- Driscoll, Margaret. **Web-Based Training**. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

- Erdoğan, İrfan. **Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği**. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000.
- Ergün, Muammer. “İlk ve Ortaöğretimdeki Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi ve Geliştirilmesinde Yeni Bir Model”, <http://w3.gazi.edu.tr/web/mergun/yntyet.htm>, 25.12.2003.
- Fisher, Cynthia, Lyle F. Schoenfeldt, James B. Shaw. **Human Resource Management**, Boston: Houghton Mifflin Company, 1996.
- Foot, Margaret ve Hook. **Introducing Human Resource Management**, London: Longman, 1996.
- French, Wendell L. **Human Resources Management**. Third Edition. Boston: Houghton Mifflin Co., 1994.
- Harrington, H. James ve James S. Harrington. **Total Improvement Management**, New York: McGraw-Hill, 1995.
- Hart, Ann Weaver ve Diane G. Pounder. Reinventing Preparation Programs: A Decade of Activity. **Educational Administration: A Decade of Reform**. Ed.: Joseph Murphy ve Patrick B. Forsyth, California: Corwin Press, Inc., 1999.
- Helleriegel, David A., Susan E. Jackson ve John W. Slocum, JR. **Management**. Eighth Edition. Cincinnati: South-Western College Pub., 1999.
- Hessel ve Halloway, http://www.nsd.org/leader_report.html, 24.07.2002.
- Hopey, Christopher ve Linda Ginsburg. “Distance Learning and New Technologies”, **Adult Learning**, 8, 1: September-October 1996.
- Hoy, Wayne K. Ve Cecil G. Miskel. Schools and Their External Environments. **Educational Institutions and Their Environments: Managing the Boundaries**. Ed.: Ron Glatter), Balmoor: Open University Press, 1989.
- Joliffe, Alan, Jonathan Rite, David Stevens. **The Online Learning Handbook**, London: Kogan Page. 2001.
- Jones, Judy Ve Michael Simonson. Distance **Education: A Cost Analysis**. (?).
- Kaptan, Saim. **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**. Onuncu Basım. Ankara: 1995.
- Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kuramlar, İlkeler ve Teknikler**. Sekizinci Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1998.

- Karip, Emin ve Kemal Köksal. “Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi” **Eğitim Yönetimi**, 1999.
- Kaya, İbrahim. “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yönetimsel Davranışları.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.
- Kaya, Yahya Kemal. **Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye’deki Uygulama**. Geliştirilmiş Beşinci Basım. Ankara: Set Ofset Matbaacılık Ltd. Şti., 1993.
- Kayıkçı, Kemal. “ Yönetici Yetiştirme Sorunu”, **Milli Eğitim Dergisi** 150: Mart, Nisan, Mayıs 2001.
- Kinnear, Heather ve diğerleri. “The Use of Interactive Video in Teaching Teachers: An Evaluation of a Link With a Primary School” **British Journal of Educational Technology** , 33,1: 2002.
- Koçel, Tamer. **İşletme Yöneticiliği**. Sekizinci Basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2001.
- Lewis, Pamela S., Stephen H. Goodman, Patricia M. Fandt. **Management : Challenges in the 21st century** . Second Edition. Minnesota: South-Western College Pub., 1998.
- Lewis, Justus H. ve Alexander Romiszowski. “Networking and The Learning Organization: Networking Issues and Scenarios for the 21’st Century”, **Journal of Instructional Science and Technology**, 1, 4: November 1996.
- Mason, Robin. **The Impact of TeleCommunications. Higher Education Through Open and Distance Learning**. Ed.: Keith Harry, New York: Routledge ve Falmer, 1999.
- Mcgraine, Iris Keen.”Pennsylvania Okul Yöneticilerinin İletişimle İlgili Etkinlik, Beceri ve İhtiyaçlarının Analizi “ PHD Thesis. Temple University, **Dissertation Abstracts International The Humanities and Social Sciences**, 53, 9: March 1993.
- Middlewood, David. Appraisal and Performance Management. **The Principles and Practice of Educational Management**. Ed.: Tony Bush ve Les Bell), London: Paul Chapman Pub., 2002.
- MEB’e Bağlı Her Derece ve Türdeki Eğitim ve Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik (25343 sayılı)**. Resmi Gazete. 11 Ocak 2004.

- MEB Sicil Amirleri ve Disiplin Amirleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Yönetmelik (24448 sayılı).** Resmi Gazete. 30 Haziran 2001.
- Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Projesi Kılavuzu.** Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 2002.
- Miner, John ve Donald P. Crane. **Human Resource Management: The Strategic Perspective.** New York: Harper Collins College, 1995.
- Minoli, Daniel. **Distance Learning Technology and Applications.** Boston: Artech House, 1996.
- Mondy, R. Wayne ve Shane R. Premaux. **Management, Concepts, Practices and Skills.** Seventh Edition. N.J. : Prentice Hall, 1995.
- Moore G. Michael ve Greg Kearsley. **Distance Education: A Systems View.** Belmont:Wadsworth Pub. Company, 1996.
- Moore, Michael G. Ve Thompson, Melody. **The Effects of Distance Learning.** Pennsylvania: ASCDE Research Monograph, 1997.
- Mosley, Donald C. , Paul H. Pietri, Leon C. Megginson. **Management : Leadership in Action.** Fifth Edition. New York : HarperCollins College, 1996.
- Mullen, Carol A. Ve Sonia Cairns. “The Principal’s Apprentice: Mentoring Aspiring School Administrators Through Relevant Preparation”, **Mentoring & Tutoring**,9.2: 2001.
- Navarro, P. ve J. Shoemaker. **Performance and Perceptions of Distance Learners in Cyberspace.** Web Based Communications, The Internet and Distance Education Ed.: M.Moore ve G. T. Cozine, Pennsylvania State University, Pennsylvania, 2000.
- Neary, Bradford ve Don A. Olgrady. “The Role of Training in Developing Global Leaders: A Case Study at TRW Inc.”, **Human Resource Management** 39, 2-3:Summer-Autumn 2000.
- Noe, Raymond A. **İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi.** İngilizceden çeviren: Canan Çetin, İstanbul: Beta, 1999.
- Olgren, Christine. **Distance Learning in Higher Education.** The 2000/2001 ASTD Distance Learning Yearbook. Ed.: Karen Mantyla, New York: Mc Graw-Hill, 2000.
- Oliver, Lynn E. **Distance Education Strategies and Tools.** Ed.: Barry Willis, New Jersey: Englewood Cliffs, 1994.

- O'Malley, John. "Students Perceptions of Distance Learning, Online Learning and the Traditional Classroom", **Online Journal of Distance Learning Administration**,2,4:Winter1999.
<http://www.westga.edu/~distance/omalley24.html>.
- Pehlivan, İnayet. **Yönetimsel ve Örgütsel Etik**. Ankara: Pegem Yayınları, 1999.
- Rumble, Greville. **The Costs and Economics of Open and Distance Learning**. London: Kogan Page Ltd.,1997.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000.
- Schiller, John. "Teaching With Telecommunications Technology in an Educational Course", <http://www.aset.org.au/confs/edtech94/rw/schiller.html>. 28.05.2004.
- Schuler, Randall ve Susan Jackson. **Human Resource Management: Positioning For The 21 St Century**. Sixth Edition. Minneapolis: West Pub.Co. 1996.
- Seçkin, Nezahat. "Okul Yöneticilerinin Yönetici Yetiştirme Programlarına İlişkin Görüşleri", **Adana: Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Kongresi**, 28-30 Nisan 1994.
- Serper, Özer. **Uygulamalı İstatistik**. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1996.
- Silberman, Mel ve Carol Auerbach. **Active Training : Handbook of Techniques, Designs, Case examples, and Tips**. Second Edition. San Francisco : Jossey-Bass Pfeiffer, 1998.
- Speck, Marsha. **The Principalsip: Building A Learning Community**. New Jersey: Merrill Prentice-Hall, Inc., 1999.
- Susar, Filiz**. "Özel Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerini ve İşletme Yönetimi Konusundaki Bilgilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma", **Yaşadıkça Eğitim Dergisi**, 46:1996.
- Şahin, Ali Ekber. "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterlikleri", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Bahar 2000.
- Tansky, Judith W. Ve Debra J. Cohen. "The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Empirical Study", **Human Resource Management** 12,3: Winter 2001.
- Taymaz, Haydar. **İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticileri İçin Okul Yönetimi**. Beşinci Basım. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2000.

- Valentine, Jerry. **Frameworks for Continuous School Improvement: A Synthesis of Essential Concepts**, [http:// www.icponline.org/feature_articles/19_02.htm](http://www.icponline.org/feature_articles/19_02.htm), 04.09.2002.
- Webb, Dean L. ve M. Scott Norton. **Human Resources Administration : Personnel Issues and Needs in Education**. Third Edition. N.J. : Merrill, 1999.
- Whetten, David A. ve Kim S. Cameron**. Developing Management Skills. **Third Edition**. New York: Harper Collins College Pub., 1995.
- Wolcott, Linda Lachence. **Audio Tools for Distance Education**. Distance Education Strategies and Tools. Ed.: Barry Willis, New Jersey: Englewood Cliffs, 1994.
- Yalın, Halil İbrahim. "Hizmet-İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi", **Milli Eğitim Dergisi**, Nisan-Mayıs 2001.
- Yaşar, Şefik. Eğitimde Farklı Bakış Açılı ve Yeni Yaklaşımlar. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ed.: Ersan Sözer, Eskişehir: Anadolu Üni. Yayınları, 2000.
- Yates, Chris ve Thomas Tilson. **Basic Education at a Distance: An Introduction**. **Basic Education At a Distance**. Ed.: Chris Yates ve Jo Bradley , New York: Routledge ve Falmer, 2: 2000.
- Yükselen, Cemal. **Pazarlama Araştırmaları**. Ankara: Detay Yayıncılık, 2000.
- 2001 Yılı Başında Milli Eğitim**. Ankara: MEB Yayınları, 2000.
- <http://www.appa.asn.au>, 04.09.2002.
- <http://www.aset.org>, 15.09.2002.
- <http://britishcouncil.org/networkevents/2000/education>, 03.08.2002.
- <http://www.doe.k12.ga.us/index.asp>, 25.07.2002.
- http://egitek.meb.gov.tr/Egitek/E_devlet/e-DonusumYarisma_Son.html, 11.12.2003.
- http://eric.ueregon.edu/trends_issues/training/index.html, 04.09.2002.
- <http://www.gse.harvard.edu/principals>, 25.07.2002.
- <http://hedb.meb.gov.tr>, 10.12.2003.
- <http://www.icponline.org/icp-sections/mission/mission.htm>, 04.09.2002.
- http://www.icponline.org/icp-sections/men_assoc/members.htm, 03.08.2002.
- <http://www.meb.gov.tr>, 22.12.2003.
- <http://www.mdf.org/msln>, 25.07.2002.

<http://www.members.aol.com/theptc/aboutptc.htm>, 04.09.2002.

<http://www.naesp.org/pdev.html>, 04.09.2002.

http://www.naht.org.uk/eventscourses/web_courses_list.asp, 08.10.2002.

<http://www.nsd.org>, 24.07.2002.

<http://www.principals.org/training/04.html>, 03.08.2002

<http://www.sha.org.uk>, 07.10.2002.