

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullara yönetici atama kriterleri konusunda okul yöneticilerinin görüşleri

The opinions of school principals regarding the criteria of school principal assignment to the schools affiliated with Ministry of Education

Celal Gülşen¹ Şeyda Dayıoğlu²

Received Date: 09 / 10 / 2015

Accepted Date: 27 / 12 / 2015

Öz

Bu araştırma, İstanbul ilindeki orta dereceli okullarda görev yapan okul müdürlerinin, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerini öğrenmek ve sonrasında ilgililere önerilerde bulunmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında İstanbul il Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki orta dereceli okullarda görev yapan müdürler arasından uygun örnekleme yöntemiyle belirlenen okul müdürleri oluşturmaktadır. Araştırmada Gülşen ve Morgül tarafından 2014 yılında geliştirilen "Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama ve Görevlendirme Kriterleri" anketi kullanılmıştır. Anket sonuçları SPSS programına girilerek demografik değişkenlere göre varyans analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Demografik değişkenlerle okul yöneticisi atama kriterleri arasındaki olası farklılaşmalar Mann Whitney U Testi ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde cinsiyet, yaş, yöneticilikteki kıdem değişkenine göre anlamlı fark olduğu görülürken; branş değişkenine göre anlamlı farkın olmadığı görülmüştür. Maddeler bazında bakıldığında ise; "Yönetici görevlendirmeleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce yapılmalıdır", "Eğitim kurumları yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır", "Her derece ve türdeki eğitim kurumuna atamaya esas başarı göstergeleri belirlenmeli, bu göstergelere uygun atama yapılmalıdır" konusunda üst düzey katılım olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak; yönetici atamalarının eğitim öğretim yılı başlamadan önce yapılması, yönetici atamalarının ve görevlendirilmelerinin başarı göstergelerine uygun yapılması gerektiği önerilmektedir.

Anahtar sözcükler: Milli eğitim bakanlığı; Eğitim; Okul yöneticisi; Yönetici atama kriterleri; Müdür.

Abstract

This research has been carried out to take the opinions of secondary school principals in the city of the İstanbul about the criteria employed for the assignments of school principals and to give suggestions to those concerned. The sampling of this research is composed of school principals who were chosen by the appropriate sampling method and who worked in secondary schools in 2014-2015 academic year, in İstanbul. The findings were uploaded to SPSS programme and assessed by using the variant analysis in compliance with demographic variables. The probable differentiations between principal appointment criteria with demographic variables were analyzed by Mann Whitney U Test. When the findings were analysed, it has been observed that there is a meaningful difference with regards to sex, age, seniority variance in management but, no difference, on the other hand, with regards to faculty. When observed on the basis of articles, there is a high level of agreement with regards to the following articles; "Principal assignments needs to be done before the academic year", "Objective, measurable, dioristic criteria must be taken as basis in the reassignment of principals", "Based on these findings assignments of school principalls must be done before the academic year and appointments to school must be done according to achievement indicators".

Keywords: Ministry of education; Education; School administrators; Assignment criteria; Director

¹ Asst. Prof. Dr., Fatih University, Faculty of Education, İSTANBUL/TURKEY, celalgulsen@gmail.com

² Fatih University, Faculty of Education, İSTANBUL/TURKEY, seyda_gfk@hotmail.com

Gülşen, C., Dayıoğlu, Ş. (2015). The opinions of school principals regarding the criteria of school principal assignment to the schools affiliated with Ministry of Education. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1228-1238.

1. Giriş

Günümüz eğitim sistemlerinde, okul kültürlerini büyük oranda okul yöneticilerinin şekillendirdiği kabul edilmektedir. Bu kabulden hareketle, okullardaki insan ve madde kaynaklarını verimli şekilde kullanarak, okulu amacına uygun şekilde yöneten, değişim ve gelişmelere ayak uydurmasına öncülük eden kişinin çoğunlukla okul müdürü olduğu düşünüldüğünde, okul yöneticilerinin atanmasının tartışılması gereken bir konu olduğu görülmektedir (Bursalıoğlu, 2011: 39).

Yöneticilerinin etkililiği oranında değişim ve gelişmelere ayak uydurabilen okullar, eğitim kavramı ve eğitim hizmetleriyle toplumun özdeşleştirildiği kurumlar olarak kabul edilmektedir. Okulları, diğer kurumlardan ayıran ve bu özdeşleştirmede etkili olan, en temel özelliklerden birisi de, okulların insan üzerinde çalışarak bireyi öğretim yoluyla farklılaştırma işlevini gerçekleştirme özelliğine sahip olmasıdır. Durum böyle olunca da, güven esasına ve işbirliğine dayalı okul kültürlerinin şekillenmesindeki büyük etkisi olan yöneticilerin, seçilme ve görevlendirilmelerinde aranacak kriterleri, bilimsel uygulamalar ışığında standartlaştırmak gerekli görülmektedir (Aytaç, 2014: 1-24; Benninga, Sparks ve Tracz, 2011: 175-182; Gülşen ve Gökyer, 2015: 205; Newman, 2005: 57-79; Sağnak, 2005: 207-228; Tirri, 2011: 159-165).

Eğitim kurumları yöneticilerinin atanması ve yer değiştirmesi konusuyla ilgili problemleri ortadan kaldırmak amacıyla pek çok yönetmelik yayımlanmıştır. Bu yönetmeliklerin tamamında belli bir süre öğretmenlik yapmış olmak ve yüksek öğrenim görmüş olmak, yöneticiliğe başvurmanın en temel ve değişmez koşulu olarak yer almıştır (MEB, 2014: 1; Taş, 2005: 89).

Nitelikli okul yöneticilerini seçmek ve görevlendirmek amacıyla, ülkemizde eğitim yöneticisi yetiştirme çalışmaları ilk kez 7. Milli Eğitim Şurası'nda gündeme getirilmiştir. Bunun akabinde 11., 14. ve 15. Milli Eğitim Şuralarında da okul yöneticisi seçme ve atama konusu gündeme alınmıştır. 14. Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticiliğine ilişkin pek çok yeni düzenlemenin yapılması karara bağlanmıştır (Gülşen ve Gökyer, 2015: 144-149; MEB, 1993: 2; MEB, 1996:1; MEB, 1999:1; MEB, 2006: 1; MEB, 2010: 1).

Eğitim kurumlarının yönetimi konusu, sonraki bazı şuralarda da gündeme gelmiş ve bu konuda çeşitli kararlar alınmıştır. Şuralarda alınan kararlara dayanılarak ta değişik zamanlarda yasal düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan yasal düzenlemelerin çok sık değiştirilmesi, hâlâ yönetici atama konusunun kurumsallaştırılmadığını göstermektedir. Son olarak 06 Ekim 2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik" ile yönetici atama ve görevlendirme kriterleri belirlenmiştir (Resmi Gazete, 2015: 2-13).

Halen yürürlükte olan Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yöneticilerinin görevlendirilmelerini düzenleyen söz konusu yönetmelik hükümlerine göre, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlara yönetici olarak görevlendirileceklerde "yüksek öğretim mezunu olmak yanında, başvurunun son günü itibarıyla Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak, görevlendirileceği eğitim kurumunda öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmakla birlikte aylık karşılığı okutabileceği dersi bulunmak, yöneticiliğe başvuru tarihinin son günü itibarıyla, son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak ve zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülükten muaf tutulmuş olmak," gibi genel şartların aranacağı belirtilmiştir. Yönetici

görevlendirmeyle ilgili olarak yayımlanan son yönetmelikte, ayrıca yöneticilikte, yönetim kademelerine göre özel şartlarda açıklanmış ve 4'er yıllığına görevlendirme yapılacağına da vurgu yapılmıştır (Resmi Gazete, 2015: 2-13).

Son bir yıl içerisinde yönetici atama ile ilgili birkaç yönetmelik değişikliğine gidilmesi, yapılan düzenlemelerin yargıdan dönmesi, atamaların ve görevlendirmelerin mahkemelerce iptal edilmesi, bu konuda hâlâ akla, bilime ve hukuka uygun standartları ortaya koyamadığımızı göstermektedir. Bu nedenle yönetici atama kriterlerinin araştırılması büyük önem arz etmektedir. Özellikle de bizzat yöneticilerin kendi görüşleri doğrultusunda bu kriterlerin değerlendirilmesi daha büyük önem arz etmektedir.

Bu araştırma, konunun önemi dikkate alınarak, "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Orta Dereceli Okullara yönetici atama ve görevlendirme kriterleri konusunda var olan durumu ve olması gereken durumu, bu okullarda görev yapan yöneticilerin kendi görüşlerine göre tespit etmek, bu görüşleri farklı boyutlarıyla değerlendirip çeşitli değişkenler açısından ilişkilerini inceleyerek, elde edilen bulgular ışığında ilgililere çeşitli önerilerde bulunmak" amacıyla yapılmıştır.

2. Yöntem

Araştırma, betimsel nitelikte tarama modeline göre desenlenmiş olup; nicel yöntem kullanılarak, görüşler anket aracılığıyla belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini, 2014-2015 öğretim yılında İstanbul il Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki orta dereceli okullarda görev yapan müdürler arasından uygun örnekleme yöntemiyle belirlenen okul müdürlerinden oluşmaktadır. Araştırmada Gülşen ve Morgül (2015: 118-119) tarafından 2014 yılında geliştirilen *Cronbach's Alpha katsayısı 0,89 olarak hesaplanan* "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama ve Görevlendirme Kriterleri Anketi" kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İstanbul ilindeki toplam 787 resmi orta dereceli okulda görev yapan okul müdürleri (Aras, Şimşek ve Kakırman, 2014: 7) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, *uygun örnekleme yöntemiyle* evrenin % 30'unu teşkil eden okullarda görev yapan okul müdürleri oluşturmaktadır. Örneklem olarak belirlenen toplam 236 okuldaki müdürlerin, % 99,15'i yani 234'ü ankete katılım göstererek cevap vermiştir. Değerlendirmeler de bu cevap verilen anketlere göre yapılmıştır.

Beşli likert tipiyle geliştirilen anketteki önermelere katılım derecelerine verilen ağırlıklar ve bu ağırlıkların sınırları; "Hiç katılmıyorum: 1.00-1.80", "Az katılıyorum:1.81-2.60", "Ara sıra katılıyorum:2.61-3.40", "Çoğunlukla katılıyorum: 3.41-4.20", "Her zaman katılıyorum: 4.21-5.00" şeklinde belirlenmiştir. Ölçme araçları ile toplanan veriler, SPSS paket program yardımıyla çözümlenmiştir. Yapılan istatistik çözümlenmelerde elde edilen veriler, frekanslar (f), yüzdeler (%), standart sapmalar (ss) ve aritmetik ortalamalar (\bar{x}) bakımından değerlendirilerek yorumlanmıştır. Demografik değişkenlerle, maddelere yapılan değerlendirmeler arasındaki olası farklılıkları incelemek için ise, Mann Whitney U Testi analizleri kullanılmıştır.

3. Bulgular ve yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya ait alt problemler de dikkate alınarak elde edilen bulgular ve bu bulgulara ait veriler, tablolara yerleştirilerek yorumlanmıştır. Öncelikli olarak anket Tablo 1'de bütün olarak ele alınmış ve *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullara Yönetici Atama*

Gülşen, C., Dayıoğlu, Ş. (2015). The opinions of school principals regarding the criteria of school principal assignment to the schools affiliated with Ministry of Education. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1228-1238.

Kriterleri il İlgili Önermeler değerlendirilmiştir. Sonrasında ise, Tablo 2.'de alt problemler düzeyindeki ilişkiler üzerinden değerlendirmelere ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 1. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullara yönetici atama kriterleri anketi madde istatistikleri

Madde No	Milli Eğitim Bakanlığına okullara yönetici atama kriterleri ile ilgili önermeler	f	\bar{x}	ss
1	Yönetici atanacak kişiler Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTPE) alanında en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.	234	4,35	1,037
2	Eğitim Yönetimi Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTPE) alanı dışında herhangi bir alanda en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.	234	3,26	1,335
3	Mevcut yöneticilerin de yüksek öğretim kurumlarında Eğitim Yönetimi alanında lisansüstü eğitim yapmalarını sağlayıcı yasal düzenlemeler yapılmalıdır.	234	4,43	,932
4	Müdür olarak görevlendirmelerde en az 1 yıl idarecilik (müdür vekilliği, müdür yardımcılığı, vb.) deneyimi aranmalıdır.	234	4,51	1,079
5	Yöneticilik için en az 3 yıl öğretmenlik deneyimi olmalıdır.	234	4,45	1,110
6	Müdür olacağı kurumda en az bir yıl görev yapmış olmalıdır.	234	2,94	1,544
7	Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap, öykü, roman, vb.) olmalıdır.	234	2,84	1,405
8	Müdür olduğunda en az 3 yıl süreyle yapacaklarını gösteren bir stratejik plan yapmış olmalıdır.	234	4,21	,917
9	Bir araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmalıdır.	234	2,97	1,334
10	Yapılacak yazılı sınavda başarılı olmalıdır.	234	3,96	1,279
11	Yapılacak sözlü sınavda başarılı olmalıdır.	234	3,29	1,492
12	Yapılacak sınavlar MEB tarafından yapılmalıdır.	234	3,02	1,711
13	Yapılacak sınavlar bağımsız bir kurul/kurum tarafından yapılmalıdır.	234	3,71	1,633
14	Görev yaptığı çevredekilerce (öğretmenler, veliler, vb) önceden belirlenen değerlendirme kriterlerine (iletişim, liderlik, araştırma, hoşgörü, vb.) göre başarılı olmalıdır.	234	4,09	1,114
15	Atanacağı okula öğretmen olarak atanabilme şartlarını taşımalıdır.	234	4,06	1,291
16	Farklı okul türlerine göre yapılacak yönetici atamalarında okul türüne uygun branşlardan atama yapılmalıdır.	234	4,13	1,136
17	Yetkilendirilmiş kurumlar tarafından verilebilen, yönetici yeterliklerini esas alan "Eğitim Yöneticiliği Yetkinlik Belgesi"ne sahip olmalıdır.	234	4,04	1,101
18	Yetki-sorumluk dengesi gözetilerek, sorumluluğu oranında yetkilendirilerek atanmalıdır.	234	4,41	,842
19	Yöneticilik bir meslek olarak kabul edilerek atama yapılmalıdır.	234	4,44	,995
20	Yöneticiler belirli bir süreyle (örneğin 3 yıl) atanmalıdır.	234	3,79	1,441
21	Görev süresi zarfında önceden belirlenen kriterleri sağlayamayanlar tekrar atanmamalıdır.	234	3,92	1,352
22	Eğitim yöneticilerinin değerlendirilmesinde, algı ölçümlerinin yanında, görev süresince bulunduğu okulun temel başarı göstergelerindeki değişim de dikkate alınmalıdır.	234	4,37	,806
23	Yönetici atama ve görevlendirmeleri, eğitim öğretim yılı başlamadan önce tamamlanmalıdır.	234	4,89	,443
24	Yönetici atanacak kişiler mutlaka hizmet öncesinde en az 5 günlük bir hizmet öncesi eğitime tabi tutulmalıdır.	234	4,35	1,102

Gülşen, C., Dayıoğlu, Ş. (2015). Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullara yönetici atama kriterleri konusunda okul yöneticilerinin görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1228-1238.

25	Okul/kurum yöneticiliği için yüksek lisans/kurs/sertifika programlarının kazandırdığı yeterliklerin tespitini ve güvencesini sağlayacak bir akreditasyon sistemi kurulmalıdır.	234	4,34	,984
26	Belirli sürelerde öğretmenlik yapanların önce müdür yardımcılığına; müdür yardımcılığı yapanların ise müdürlüğe, müdürlük yapanların da şube müdürlüğüne atanmalarını sağlayıcı kariyer sistemi kurulmalıdır.	234	4,50	1,022
27	Bölgesel ve yerel özellikler dikkate alınarak, başta dezavantajlı bölgeler olmak üzere, yönetici atamalarında pozitif ayrımcılığa dayalı özendirici önlemler alınmalıdır.	234	4,31	1,157
28	Müdür yardımcısı atamalarında (görevlendirmelerinde) müdürün görüşü de alınmalıdır.	234	4,17	1,301
29	Müdür yardımcılığı atamalarında (görevlendirmelerinde) okul müdürünün takdiri öncelikli olmalıdır.	234	3,64	1,550
30	İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri yöneticilerinin atanmasında eğitim kurumlarında en az 3 yıl yöneticilik yapmış olma şartı aranmalıdır.	234	4,48	,877
31	İl Millî Eğitim Müdürü atamalarında Eğitim Yönetimi (EYTPE) alanında doktora yapmış olma şartı aranmalıdır.	234	3,86	1,351
32	MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az 3 yıl İl Millî Eğitim Müdürlüğü yapma şartı aranmalıdır.	234	4,08	1,126
33	MEB Merkez teşkilatında üst düzey yönetici atamalarında en az üç yıl Maarif Müfettişliği yapma şartı aranmalıdır.	234	3,41	1,340
34	Yönetici pozisyonlarına yapılacak atamalarda kadın yönetici lehine pozitif ayrımcılık getirilmelidir.	234	3,16	1,547
35	Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir, ayırt edebilecek ölçütler esas alınmalıdır.	234	4,54	,725
36	Bir yöneticiyi değerlendirmek için değerlendirme komisyonunda bulunanlar, en az bir yıl değerlendirilecek yönetici ile çalışmış olmalıdır.	234	4,29	,958
37	Her derece ve türdeki eğitim kurumuna atamaya esas olacak başarı göstergeleri belirlenmeli, bu göstergelere uygun atama yapılmalıdır.	234	4,52	,726
38	Okullar için her yıl somut performans ölçütlerine dayalı birer okul karnesi oluşturulmalıdır. Tekrar görevlendirmelerde bu karneler de dikkate alınmalıdır.	234	4,47	,794
39	Politika oluşturma konumunda bulunan Millî Eğitim Bakanlığı üst düzey yönetim kademelerine, eğitim ve eğitim yöneticiliği alanında deneyimli olan yöneticiler atanmalıdır.	234	4,54	,748
40	Eğitim Yönetimi (EYTPE) alanında lisansüstü eğitimini tamamlamış Maarif Müfettişlerinden, yeni atanan yöneticilerin hizmet öncesi ve hizmet içerisinde yetiştirilmesinde kılavuz (mentör) olarak yararlanılmalıdır.	234	4,26	,913
Genel Aritmetik Ortalama		-	4,02	-

Tablo 1'deki maddelere genel olarak bakıldığında, ankete katılan okul müdürlerinin, anketin tamamına $\bar{X}=4.02$ 'lik aritmetik ortalamayla "Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyiyle katılım gösterdikleri görülmüştür.

Maddeler bazında ortalamalara bakıldığında ise, en yüksek düzeyde katılımların; "Her Zaman Katılıyorum" düzeyiyle katılım gösterilen; "4,89" aritmetik ortalamayla "Yönetici görevlendirmeleri eğitim öğretim yılı başlamadan önce tamamlanmalıdır" kriteri, "4,54" aritmetik ortalamayla "Eğitim yöneticiliğine yeniden atanmada nesnel, ölçülebilir ayırt edici ölçütler esas alınmalıdır" kriteri ve "4,51" aritmetik ortalamayla da "Müdürlük için en az 1 yıl idarecilik (müdür vekilliği, müdür yardımcılığı, vb.) deneyimi olmalıdır" kriterine yapıldığı görülmektedir.

En alt düzeyde katılım gösterilen kriterlerin ise, "Arasıra katılıyorum" düzeyiyle katılım gösterilen "2,84" aritmetik ortalama derecesiyle "Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap, öykü, roman, vb.) olmalıdır", "2,94" aritmetik ortalamayla "Müdür olacağı kurumda en az bir yıl görev

Gülşen, C., Dayıoğlu, Ş. (2015). The opinions of school principals regarding the criteria of school principal assignment to the schools affiliated with Ministry of Education. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1228-1238.

yapmış olmalıdır" ve "2,97" aritmetik ortalamayla da "Bir araştırma-geliştirme ürünü olarak ders aracı geliştirmiş olmalıdır." kriterleri olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlara bakarak, okul müdürlerinin yönetici atama kriterleri konusunda, nitelik konusunu önemsemeyerek yönetici olacak kişilerde araştırma ve inceleme yeteneğini aramayı ve görev yapacağı okulda önceden görev yapmayı pek gerekli görmedikleri; buna karşın, şekli uygulamalara daha fazla ağırlık vererek atama zamanı, atama ölçütleri ve alt görev deneyimi gibi bürokratik işlemleri daha fazla önemsedikleri söylenebilir. Okul müdürlerinin cinsiyet değişkenine göre MEB'e bağlı kurumlara yönetici atama kriterleri konusundaki görüşlerinin gerçekleştirme düzeylerine ilişkin bulguların değerlendirilmesinde Mann Whitney U Testi kullanılmış olup, aşağıda tespit edilen bu bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullara yönetici seçme ve görevlendirme kriterleri ile ilgili görüşlerin cinsiyete göre farklılaşma durumu

Mad de No	MEB' e Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici Seçme ve Görevlendirme Kriterleri	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	Z	p
7	Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap vb.) olmalıdır.	Erkek	156	68,07	1118,5	-2,184	0,029
		Kadın	78	53,84			
		Toplam	234				
11	Yapılacak sözlü sınavda başarılı olmalıdır.	Erkek	156	69,50	1111,5	-2,433	0,015
		Kadın	78	53,75			
		Toplam	234				
17	Yetkilendirilmiş kurumlar tarafından verilebilen, yönetici yeterliklerini esas alan "Eğitim Yöneticiliği Yetkinlik Belgesi" ne sahip olmalıdır.	Erkek	156	67,96	1171,5	-2,156	0,031
		Kadın	78	54,52			
		Toplam	234				
28	Müdür yardımcısı atamalarında müdürün görüşü de alınmalıdır.	Erkek	156	50,62	1194,0	-2,168	0,030
		Kadın	78	63,19			
		Toplam	234				
34	Yönetici pozisyonlarına atamalarda kadın yönetici lehine pozitif ayrımcılık getirilmelidir.	Erkek	156	78,64	755,0	-4,554	0,000
		Kadın	78	49,18			
		Toplam	156				

Tablo 2'de de görüleceği üzere ankete verilen cevaplar incelendiğinde okul müdürlerinin "Alanıyla ilgili en az bir eseri (makale, kitap, öykü, roman, vb.) olmalıdır" kriteriyle ilgili görüşleri $p < 0,05$, anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p = 0,029$). Kadın yöneticiler bu görüşe daha çok katılmış durumdadırlar. "Yönetici adaylarının alanıyla ilgili en az bir eseri olması gerektiği" konusunda, ankete cevap veren mevcut okul müdürleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olmadığı görülmüştür. "Yapılacak sözlü sınavda başarılı olmalıdır" kriteri ile ilgili görüşleri $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p = 0,015$). Kadın yöneticiler bu görüşe daha çok katılmış durumdadır. Okul müdürü adaylarının yapılacak sözlü sınavda başarılı olması gerektiği konusunda mevcut okul müdürleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür. "Yetkilendirilmiş kurumlar tarafından verilebilen, yönetici yeterliklerini esas alan 'Eğitim Yöneticiliği Yetkinlik Belgesi' ne sahip olmalıdır" kriteriyle ilgili görüşleri $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p = 0,031$). Bu kriterde erkek yöneticilerin daha çok katılım gösterdikleri görülmüştür. "Müdür yardımcısı atamalarında (görevlendirmelerinde) müdürün görüşü de alınmalıdır" kriteriyle ilgili görüşleri $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p = -2,168$). Kadın yöneticiler bu görüşe

daha çok katılmış durumdadır. Yetki devri konusunda Gülşen (2015: 375-376) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmış, yöneticilerin bu konuda tam yetkili olmak istemedikleri görülmüştür. Okul müdürü adaylarının yapılacak sözlü sınavda başarılı olması gerektiği konusunda mevcut okul müdürleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık görülen son kriter ise, “*Yönetici pozisyonlarına atamalarda kadın yönetici lehine pozitif ayrımcılık getirilmelidir.*” kriteri olmuştur. Bu kriterle ilgili görüşleri $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($p = 0,000$). Erkek okul müdürleri bu görüşe de kadın müdürlere oranla daha çok katılım göstermişlerdir.

4. Sonuç ve öneriler

4.1. Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde aşığıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Ankete katılan okul müdürlerinin, anketin tamamına $\bar{X} = 4.02$ 'lik ortalamayla “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyiyle katılım gösterdikleri görülmüştür.
- Okul müdürü görevlendirmelerinin eğitim öğretimi aksatmaması maksadıyla eğitim öğretim yılı başlamadan önce yapılması gerektiği görülmektedir.
- Eğitim yöneticiliğine yeniden atamalarda nesnel, ölçülebilir ölçütlerin de göz önünde bulundurulması gerektiği görülmektedir. Yeniden atamalar esnasında somut verilerin ölçüt olarak değerlendirilmesi kayırmaların önüne geçecektir.
- Okulların başarılarının belirlenmesi gerektiği ve bu başarıya uygun atama yapılması gerektiği görülmektedir.
- Müdür adaylarının deneyimli olması beklenirken, müdür olacağı kurumda görev yapma şartının aranmadığı görülmektedir.
- Müdür adaylarının alanıyla ilgili eserinin olması gereklilik olarak görülmemektedir.
- Müdür atamalarında yapılacak sınavların MEB tarafından yapılması yerine, bağımsız bir kurul/kurum tarafından yapılması uygun görülmektedir.
- Okul müdürlerinin, müdür adaylarının Eğitim Yönetimi alanında veya herhangi bir alanda en az yüksek lisans eğitimine sahip olması gerektiği konusunda hem fikir olduğu görülmektedir.
- Mevcut yöneticilerin de üniversitelerin Eğitim Yönetimi alanlarında lisans üstü eğitim yapmalarını sağlayıcı yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği görülmüştür.
- Okul müdürü adaylarının yapılacak yazılı ve sözlü sınavda başarılı olması gerektiği konusunda mevcut okul müdürlerinin hem fikir olduğu görülmektedir.
- Okul müdürü adaylarının Eğitim Yöneticiliği alanında yetkinliklerini gösterecek bir belgeye sahip olması gerektiği konusunda mevcut erkek yöneticilerin daha istekli olduğu görülmektedir.
- Öğretmenlikten şube müdürlüğüne doğru adım adım yükselmeyi sağlayıcı kariyer sistemi kurulması konusunda mevcut okul müdürlerinden 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların hem fikir olduğu görülmektedir.
- Müdür yardımcılığı atamalarında (görevlendirmelerinde) okul müdürleri söz sahibi olmalıdır.
- Kadın yöneticilerin yönetici pozisyonlarına atanmasında pozitif ayrımcılık getirilmesi konusuna mevcut okul müdürlerinden erkek olanların daha çok katıldığı görülmektedir.

Gülşen, C., Dayıoğlu, Ş. (2015). The opinions of school principals regarding the criteria of school principal assignment to the schools affiliated with Ministry of Education. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1228-1238.

4.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak aşağıdaki önerilerin yapılması uygun görülmüştür:

- Okul müdürlerinin Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi alanında en az yüksek lisans derecesine sahip olmasını sağlayıcı yasal tedbirler alınmalıdır.
- Okul müdürleri lisansüstü eğitime sahip olmalıdırlar.
- Okul müdürü adayları müdür olacağı kurumda en az 1 yıl görev yapmış olmalıdır.
- Okul müdürü adaylarının alanlarıyla ilgili en az bir eseri olmalıdır.
- Okul müdürleri atanırken veya yeniden görevlendirilirken yazılı ve sözlü sınavlarda başarılı olmanın yanı sıra, öğretmenler, öğrenciler ve veliler tarafından da değerlendirilmelidir.
- Okul müdürlerinin belirli bir süre öğretmenlik ve müdür yardımcılığı deneyimi olmalıdır. Belirli süre öğretmenlik yapanların müdür yardımcılığına, belirli süre müdür yardımcılığı yapanların müdürlüğe ve belirli süre müdürlük yapanların da şube müdürlüğüne atanmalarını sağlayıcı kariyer sistemi kurulmalıdır.
- Müdür yardımcısı atamalarında (görevlendirmelerinde) okul müdürünün görüşü alınmalı, ancak okul müdürünün takdiri en etkili ölçüt olmamalıdır.
- Okul müdürü atamalarında kadın yöneticilerin lehine şartları sağlamaları halinde pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.
- Okul müdürü adaylarının müdür olduğunda yapacaklarını gösteren kısa ve uzun vadeli stratejik planları olmalıdır.
- Okul müdürlerinin yetki-sorumluluk dengesinin gözetilmemesinden kaynaklı sorunları önlemek amacıyla okul müdürleri sorumluluğu oranında yetkilendirilerek atanmalıdır.
- Her başarılı öğretmenin iyi bir yönetici olamayabileceği göz önünde bulundurulmalı ve meslekte asıl olan öğretmenliktir düşüncesinden ziyade, yöneticilik, bir meslek kabul edilmeli ve bu kabulde atama yapılmalıdır.
- Okul müdürü görevlendirmeleri eğitim öğretimi aksatmamak amacıyla eğitim öğretim başlamadan önce yapılmalıdır.
- Okul müdürlerinin değerlendirilmesinde görev yaptığı okulun temel başarı göstergelerindeki değişim dikkate alınmalı ve okulların her yıl somut performans ölçütlerine dayalı okul karnesi olmalıdır. Tekrar görevlendirmelerde bu karnelerde göz önünde bulundurulmalıdır.
- Tekrar atamalar nesnel, ölçülebilir ve ayırt edici ölçütler esas alınarak yapılmalıdır. Keyfi atamalar söz konusu olmamalıdır.

Kaynakça

- Aytaç, T. (2014). Okullarda bütünleştirilmiş yetenek yönetimi modeli: öğretmen görüşleri. *Eğitim Bilimleri Dergisi / Journal of Educational Sciences*. 2014(39), 1-24. DOI: 10.15285/EBD.2014397394.
- Aras, M. N., Şimşek, E. ve Kakırman, İ. (2014). *2013-2014 İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Verileri*. İstanbul. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yayını.
- Benninga J. S., Sparks, R. K., & Tracz, S. M. (2011). Enhancing teacher moral judgment in difficult political times: Swimming upstream. *International Journal of Educational Research*, 2011(50), 175-182.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gülşen, C. (2015). Opinions of Provincial Executives on Readiness for Transfer of Authority in the Management of Educational Services. *Anthropologist*, 22(2), 373-380.
- Gülşen, C. ve Gökyer, N. (2015). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Gülşen, C., Dayıoğlu, Ş. (2015). Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullara yönetici atama kriterleri konusunda okul yöneticilerinin görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1228-1238.

Gülşen, C. ve Morgül, A. (2015). "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici Görevlendirme Kriterleri Konusunda Öğretmen Görüşleri". *10.Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Özetleri*. Ankara, PegemA Yayıncılık.

MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (1982). "XI. Milli Eğitim Şurası". http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113508_11_sura.pdf.

(ET: 06.12.2014).

MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (1993). "XIV. Milli Eğitim Şurası". http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113548_14_sura.pdf.

(ET: 11.12.2014).

MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (1996). "XV. Milli Eğitim Şurası". http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113559_15_sura.pdf.

(ET: 11.12.2014).

MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (1999). "XVI. Milli Eğitim Şurası". http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113618_16_sura.pdf.

(ET: 13.12.2014).

MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (2006). "XVII. Milli Eğitim Şurası". http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113631_17_sura.pdf.

(ET: 13.12.2014).

MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (2010). "XVIII. Milli Eğitim Şurası". http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113646_18_sura.pdf.

(ET: 13.12.2014).

MEB. (2014). "Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik". http://mevzuat.meb.gov.tr/html/egikuryon_1/egikuryon_1.html. (ET:22.12.2014).

Newman, M. (2005). The role of values in defining school leadership-a Jamaican perspective. *Education Research and Perspectives*, 32(2), 57-79.

Resmi Gazete. (2015). "Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik". *Resmi Gazete*. 2015(29494), 2-13.

Sağnak, M.(2005). İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Değer Uyum Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 5(1), 207-228.

Tirri, K. (2011). Holistic school pedagogy and values: Finnish teachers'and students' perspectives. *International Journal of Educational Research*, 2011(50), 159-165.

Gülşen, C., Dayıoğlu, Ş. (2015). The opinions of school principals regarding the criteria of school principal assignment to the schools affiliated with Ministry of Education. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1228-1238.

Extended abstract in English

In today's education systems, it is accepted that school cultures are shaped by mostly schoolmasters. When the schoolmaster is considered as person who uses the human and material resources of the school effectively, manages the school in accordance with purpose, and leads to adaptation of school to changes and developments, discussing the appointment of schoolmasters should be seen as an important issue.

In the last year, there are several changes in regulations related to assignment of headmasters, return of these arrangements from jurisdiction, cancellation of appointments and assignments, in this respect still, these shows that we are unable to determine the necessary criteria by putting out standards that are accordance with reason, science and law. Therefore, investigation of the headmaster appointment criteria has great importance. In particular, in line with views of the headmasters themselves, evaluation of these criteria has greater importance.

This research was made by taking into account the importance of the issue, with the purpose of "Determining the existing and necessary situation about the appointment and assignment of headmasters to Secondary School under Ministry of National Education, according to their own views of schoolmasters who work in these schools." In the study, "Questionnaire of Criteria for Schoolmaster Appointment to the Ministry of National Education's Schools" that was developed in 2014 by Gülşen and Morgül with the *Cronbach's alpha coefficient calculated as 0.89*, was used.

The universe of the research is formed by 787 secondary school headmasters who work officially in schools that are under The Ministry of National Education, in academic year of 2014-2015. The sample constitutes headmasters working in schools which are selected by convenience sampling method. The sample of the research constitutes 30% of universe. The data obtained from the statistical analysis were interpreted in terms of the frequency (f), percentage (%), standard deviation (SD) and arithmetic mean (\bar{x}). In order to investigate possible differences between the assessments which are made about the criteria according to Gender Variable, the Mann-Whitney U test was used.

When looking the the findings obtained in the research, it was seen that surveyed headmasters show participation with the arithmetic average of all survey $\bar{x} = 4.02$ with the level of "mostly agree".

When we look at the averages on the basis of Articles, participation at the highest level by the participation level of "Always Agree" and "4.89" arithmetic average, was seen at criteria of "Headmasters' appointments should be completed before the start of the academic year". The lowest level of participation was shown at the criteria of "At least a work should be on his/her site (articles, books, short stories, novels, etc.)" by the participation level of "Occasional agree" with the arithmetic average of "2.84".

Assessments of findings about realization level of opinions according to gender variable about the appointment of headmasters to MNE (MEB) with the criteria of "At least a work should be on his/her site (articles, books, short stories, novels, etc.)" at $p < 0.05$ significance level, showed a significant difference ($p=0,029$).

Women headmasters have participated much more to this view. About "*At least a work should be on his/her site (articles, books, short stories, novels, etc.)*" between existing headmasters respondents showed no significant differences according to gender. Opinions about the criteria of "*He/She should be successful at oral examination*" at $p < 0.05$ significance level, show a significant difference ($p = 0.015$). Women headmasters have participated much more to this view. Significant differences according to gender variable were observed between the existing headmasters about the success of candidate headmasters in oral examination,

Opinions about the criteria of "*She/He should have 'Education Management Competency Certificate' that can be granted by authorized agencies based on executive competencies*" at $p < 0.05$ significance level show a significant difference ($p = 0,031$). Men headmasters have participated much more to this view. Opinions about the criteria of "*For appointment (and assignment) of the deputy director, views of the manager should also be taken*" at $p < 0.05$ significance level, show a significant difference ($p = -2,168$). Women headmasters have participated much more to this view. Significant differences according to gender variable were observed between the existing headmasters about the success of candidate headmasters in oral examination, The last criteria where the significant difference was seen according to gender variable, "Appointments to executive positions should be positive discrimination in favor of women managers". Opinions about this criteria at $p < 0.05$ significance level, show a significant difference ($p = 0,000$). Men headmasters have participated much more than women to this view.

When we look at these results, about appointment of headmasters, school administrators are ignoring the quality of the subject, and seeing the research and analysis ability, earlier experience at school where they will be appointed, as unnecessary. However, by giving more importance on formalistic application, they care more bureaucratic procedures like time of assignment, the assignment criteria and subtasks experience.

Based on the results obtained in the study " Searching of some preconditions is advised like searching of person who will be headmaster, having at least a master's degree in the fields of Educational Administration, Supervision, Planning and Economy, having at least one year experience at school where they will be appointed, having at least a work on their own site. Furthermore, having a certain time teacher and assistant headmaster experience, establishing a career system for appointment of experienced school teacher to assistant headmaster and experienced assistant headmasters to headmaster position, providing positive discrimination in appointment of headmasters if women managers meet the the conditions in favor of them, for not to slow the teaching and learning, making the appointment of schoolmasters before the start of teaching and learning.