



Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3272>

DETERMINATION OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATOR ROLES

İLKOKUL YÖNETİCİ ROLLERİNİN BELİRLENMESİ

Nilay AK¹

Abstract

All social organizations are not homogeneous but also structurally different. Every person differs from each other in terms of character traits and social status in his own body. Accordingly, their authority, responsibilities and expectations also change. In the study, which was prepared to determine the roles of primary school administrators according to the views of primary school teachers, a descriptive survey model, which does not have an experimental nature, was used from the quantitative research methods. The study group of the research is primary school teachers working in Aksu district of Antalya province; The sample consisted of 120 people who voluntarily and completely completed the data collection tool. In addition to the "Manager Roles Scale" developed by Mavi and Özdemir (2020) as a data collection tool for the research, personal questions added by the researcher were uploaded to the "Google Form" system and collected. As the collected data showed normal distribution, the data were analyzed using the parametric t-test and ANOVA tests and necessary inferences were made. According to the research findings, according to primary school teachers, the roles of school administrators are at a "high" level in the scale and in all sub-dimensions, and the roles of primary school administrators do not differ statistically according to the variables of teachers' gender, marital status, professional seniority, but educational status, age and working time with the same principal. It was concluded that there was a statistically significant difference according to the variables.

Keywords: Elementary school, administrator, administrator roles.

Özet

Tüm sosyal organizasyonlar homojen olmayıp aynı zamanda yapısal olarak da farklıdırlar. Her insan kendi bedeninde de karakter özellikleri ve sosyal statü bakımından birbirinden ayrılır. Buna bağlı olarak da yetki, sorumluluk ve beklentileri de değişiklik arz etmektedir. İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkokul yönetici rollerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden deneysel nitelik taşımayan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Antalya ili Aksu ilçesinde görevli ilkokul öğretmenleri; örneklemini ise veri toplama aracını gönüllü olarak ve eksiksiz biçimde tamamlayan 120 kişi oluşturmuştur. Araştırmaya ait veri

¹ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, nilayak1974@gamil.com, 0000-0001-7898-0959

toplama aracı olarak Mavi ve Özdemir (2020)'in geliştirdiği “Yönetici Roller Ölçeği”nin yanı sıra araştırmacı tarafından eklenen kişisel sorular “Google Form” sistemine yüklenerek toplanmıştır. Toplanan verilerin normal dağılım göstermesi üzerine parametrik testlerden t-testi ve ANOVA testleri kullanılarak veriler analiz edilmiş ve gerekli çıkarımlarda bulunulmuştur. Araştırma bulgularına göre ilkökul öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin yönetici rollerinin ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarında “yüksek” düzeyde olduğu, ilkökul yönetici rollerinin öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı ancak eğitim durumu, yaş ve aynı müdürle çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İlkokul, yönetici, yönetici rolleri.

GİRİŞ

Yeni dünya beklenmedik sonuçlarla karşı karşıyadır. Böyle bir dünyada, geleceği önceden planlamak zordur ve kişi, geleceğe yönelik anlamlı bir vizyon yerleştirmek ve verimli bir stratejik plan geliştirmek için önceden iyi hazırlanmalıdır (Töremen, 2000). Yönetim, bir organizasyonun yaşamı, büyümesi, gelişimi veya sona ermesi üzerinde önemli etkisi olan önemli insan faaliyetlerinden biridir. Bir organizasyondaki herhangi bir seviyedeki veya pozisyondaki yöneticiler, temel sorumluluklarını anlamalı ve yerine getirmeye çalışmalıdır (Kıran ve Bozkurt, 2021). Yönetim süreci, çok yönlü ve karmaşık bir ilişkiler ağı içerir. Bir yönetici, sorumlu olduğu faaliyetlerin gerektirdiği şekilde bu ilişkileri kurmalı ve birden fazla rol üstlenmelidir (Tok ve Doğan, 2019).

Tüm kuruluşlar, çevrelerinden dört temel girdi veya kaynak alırlar. Bunlar insan, malzeme, finans ve bilgidir. Bu nedenle yönetimi, bir kurumun insan, malzeme, bilgi ve finansal kaynaklarını belirli bir işbirliği içinde planlama, organize etme, yönlendirme ve kontrol etme süreci yoluyla hedeflere ulaşma veya ulaşma bilimi ve sanatı olarak tanımlayabiliriz (Gökçe ve Şahin, 2003). Yönetim, belirli hedeflere ulaşmak için finansal kaynakları, teçhizatı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle koordine edebilen, verimli ve etkin bir şekilde kullanabilen karar verme ve uygulama süreçlerinin toplamıdır. Yönetimin görevi, bir örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Yönetimin çok boyutlu tanımı, yöneticilere birden fazla yetki ve sorumluluk verir (Tok ve Doğan, 2019).

Mevcut okullarımız geçmişte olduğu kadar durağan bir çevrede bulunmadığından, daha öncekilerle arasındaki benzerlikler çok sınırlıdır. Bu durum aynı zamanda okul yönetiminin doğasının da geçmiş yönetim yaklaşımlarından farklı olması sonucunu doğurmaktadır. Sanayi sonrası toplumlarda yaşanan küreselleşme, uluslararasılaşma, nüfus ve öğrenci hareketliliği sonucu artan farklılıklar, hesap verebilirlik, ekonomik gelişmeler ile değişimin kendisi okulun işlevi, vizyonu, misyonu, yapısını değiştirmektedir (Balyer, 2012). Okul yöneticileri, okulun etkililiği ve verimliliğinde önemli rol oynamaktadır. Okul yöneticileri, sahip oldukları bilgi ve becerileri ve üstlendikleri rolleri okulun geleceğini planlamak için kullanırken, okuldaki değişim çabalarına yön verir ve rehberlik eder. Örgütsel etkinliği sağlamak için insan ve diğer kaynakları hedeflere ulaşacak şekilde düzenlemek yöneticinin sorumluluğundadır. Okul yöneticileri; öğretmenler, eğitim dışı personel, öğrenciler, veliler, çevre liderleri, yerel yöneticiler, politikacılar gibi farklı eğitim ve kültür düzeyinden kişilerle ilişkiler kurmalı ve beklentilerini uzlaştırarak yönetişimi sürdürmelidir. Bunu yapmak için yöneticilerin belirli rolleri oynaması gerekir (Tok ve Doğan, 2019). Geleceğin okul liderleri, öğrenciler ve okul personeli için olumlu sonuçlar sağlamak için okul yeniliğini ve değişimini başlatma ve etkili bir şekilde yönetme becerilerine sahip olmalıdır (Aksoy ve Işık, 2008).

Yönetici Roller

Toplumsal yaşamda normlar, bireysel davranışların öngörülleri ve bireylerin beklentileri olarak, bireylerin oynadıkları roller açısından anlaşılır. Sadece yöneticilere ait olmayan bir kavram olan “roller”den bahsetmek için iki koşulun yerine getirilmesi gerekir. Bu koşullardan ilki, rol olarak davranışın belirli bir yere özgü olması, ikincisi ise toplumsal

olarak beklenen davranışın yanı sıra normatif özelliklere de sahip olması gerektiğidir. Buna ek olarak, yöneticilerin de örgütte bir konumları olduğu ve onlardan beklenen davranışlara sahip oldukları için yönetsel roller kavramı tartışılabilir (Arun, Türkay, Fen, Babacan ve Ateş, 2014).

Yönetici profillerinin ve rollerinin önemi 1950'li yıllarda Carlson'ın bir çalışmasıyla birlikte anlaşılmaya başlanmıştır (Rüzgar ve Kurt, 2013). Yönetici rolleri hakkında sınıflandırma Mintzberg tarafından yapılmış ve yönetici rollerinin üç ana kategoride incelenebileceği belirtilmiştir. Mintzberg (1973), yöneticilerin yürüttükleri faaliyetlerin buldukları pozisyon için belirlenmiş çeşitli roller ve davranış setleri açısından tanımlanabileceğini vurgulamıştır. Bu roller; bireyler arası roller, bilgi sağlama rolleri ve karar verme rolleridir (Tok ve Doğan, 2019). Ayrıca Mintzberg yukarıdaki 10 rolün değişik miktarlarda karışım yaparak bağlantı yönetici (temsilcilik ve birleştiricilik özellikleri olan yönetici), siyasi yönetici (sözcülük ve uzlaştırıcı), girişimci yönetici (girişimci ve uzlaştırıcı özellikleri yüksek olan yönetici), içe eğilimli yönetici (kaynak ayırmacı), gerçek zamanlı yönetici (problem çözücü), takım yöneticisi (liderlik), uzman yönetici (gözleme ve sözcülük) ve yeni yönetici (birleştirici ve gözlemci) şeklinde sekiz yönetici profilini de belirlemiştir (Şeker, 2014).

Barry (1991) öngörme, organize etme, sosyal birleştirme ve dış çevreyle iletişim olmak üzere dört çeşit rol belirlemiştir. Başka bir teoriye göre liderlik rolleri üç başlık altında incelenmiştir. Bunlardan ilki farklı davranış beklentilerini karşılamaya yönelik yapısal yaklaşım, ikincisi rollerin liderden değil içinde bulunulan sistemin gerekliliklerinden kaynaklandığını söyleyen fonksiyonel yaklaşım, üçüncüsü ve de sonuncusu ise rollerin objektif bakış açısı kadar ilişkilere dayan subjektif bakış açılarıyla belirlendiği sembolik yaklaşımdır (Arun ve diğerleri, 2014). Tetenbaum (1998) ise yeni yüzyılın yönetici rollerini dönüşümü yönetme, hızla yenilenme becerisi oluşturma, sistemi değiştirebilir kılma, düzeni ve düzensizliği, bugünü ve geleceği yönetme, öğrenen örgüt kurma ve sürekliliğini sağlama şeklinde beş temel içerik etrafında sınıflandırmıştır (Töremen, 2000).

Yöneticinin resmi otoritesine bağlı olarak doğrudan yükselen kişiler arası roller, organizasyon üyeleri ve diğer üyelerle olan ilişkileri içerir. Başka bir ifadeyle, bunlar beşeri ilişkiler yeteneği ile ilişkili rollerdir. Bireyler arası (kişiler arası) roller; sembolik (temsilcilik) rol, liderlik rolü ve irtibat (dış temsilci) rolü şeklinde üç alt rolden oluşmaktadır (Gökçe ve Şahin, 2003). Bir diğer rol kategorisi ise iletişimsel/bilgilendirici rollerdir. Bilgilendirici roller denildiğinde yöneticinin izleme/nezaret etme, yayma-dağıtma/bilgi aktarma ve konuşma yapma/sözcü rolleri sıralanmaktadır. Bilgi sağlama rolleri; izleme (takipçi/gözetleme) rolü, bilgilendirme (haberci/yayıncılık) rolü ve konuşmacı (sözcü) rolü şeklinde üç alt rolden oluşmaktadır (Rüzgar ve Kurt, 2013). Üçüncü ve son rol kategorisine gelindiğinde karar verici (karar verme) rollerden bahsetmek gerekir. Girişimci, karışıklık giderici (sorun/problem çözümlenici), kaynak ayırmacı (dağıtıcı/sağlayıcı) ve müzakereci roller bu kategori altında toplanmıştır. Yöneticinin en önemli görevlerinden biri, sürekli değişen ve gelişen küresel pazar ekonomisinde değişime duyarsız kalmayarak gerekli değişimleri kendi işletmesinde de uygulamak, hatta gerekirse bizzat değişimi yaratarak takımına öncü olmaktır.

Eğitim ve Yönetici Roller

Eğitim kurumlarının varlık nedeni ve yegane amacı, eğitim amaçlarına göre öğrenci yetiştirmektir. Öğrencilerin eğitimi, okulun eğitim programına dayanmaktadır. Yani bir okulu yönetmek aslında müfredatı ve öğretimi yönetmek demektir (Aksoy ve Işık, 2008). Tarihsel süreçte müdürün en temel görevi okulu yönetmek, vizyon ve misyonu tanımlamak olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda geçtiğimiz yüzyılda müdürün rolleri; yasal mevzuatı uygulamak, programı yürütmek, okulun personel ve diğer ihtiyaçlarını gidermek, bütçeyi dengeli bir şekilde kullanmak, okulu güvenli bir yer haline getirmek ve toplumla ilişkileri sağlıklı bir şekilde yürütmek olarak tasarlanmıştır. Bu süreç içerisinde müdür, 1950'lerde yasal lider, 1970'lerde liderden ziyade insan ilişkilerini düzenleyen yönetici, 1980'lerde etkililik ve okul geliştirme uzmanı, 1990'larda değişim uzmanı ve öğretimsel lider ve 2000'lerde hesap verebilirliğe dayalı reformcu ve girişimci olarak görev yapmaktadır (Balyer, 2012).

Eğitim yöneticilerinin eğitim politikalarının uygulanmasında ve okul eğitiminin gerçekleştirilmesinde ve geliştirilmesinde önemli rol ve sorumlulukları vardır. Ayrıca okul yöneticilerinin eğitimde okulun yönünü ve yönünü belirleme gibi liderlik davranışları sergileme hakkı ve görevi vardır (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009). Eğitim dinamik bir sistemdir, öğrenme ve düşünme, zengin dinamik davranışlar içerebilen doğrusal olmayan süreçlerdir. Başarılı bir eğitim sistemi, tutarlılık ve tutarsızlık arasındaki dengeden uzaktır. Bu aşamada, öğrenmeyi gerçekten motive edebilecek doğrusal olmayan modeller oluşturmalıyız (Töremen, 2000).

Alan yazın incelendiğinde okul müdürlerinden istenen okulda işleri kolaylaştırma, zamanı düzenleme, ekonomik kaynak bulma veya okul bütçesi oluşturma, karar alma, günlük rutin işleri oluşturan yönetim görevlerini yerine getirme, okul içi ve çevresiyle ilişkileri düzenleyen ilişki geliştirme, okulda bireyler ya da grupların işleri zaman ayrılması anlamına gelen özel ihtiyaçları karşılama, öğretmenler ve eğitici olmayan çalışanları mesleki anlamda eğitme, yetiştirme ve destekleme anlamına gelen rehberlik etme (mentörlük) ve okulun gelecek hedeflerini belirleme (vizyon) ve buna dair çalışmalar yapma (misyon) olarak tanımlanan konularda rol veya roller yüklenmekte ve rol beklentileri artmaktadır (Balyer, 2012).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Etkin ve başarılı yönetimden söz edebilmek için öncelikle kurum ve organizasyonun yönetimi koordineli olmalı ve her kademedeki yöneticiler görevlerini iyi yapmalıdır. Geleceğe güvenle bakması ve başarılı olması gereken tüm kurum ve kuruluşların mevcut yapılarını, teknolojilerini, stratejilerini ve insan kaynaklarını hızla değişen yeni koşullara uyum sağlayacak şekilde uyarlamaları kaçınılmaz görünmektedir. Sürekli değişen bu süreçte her seviyedeki yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu nedenle sürece uyum sağlayabilen ve bu rolleri anlayabilen yönetim rollerine sahip olmak gerekmektedir. Çünkü görevlerini yerine getirmeyen veya görev tanımındaki uygulamaları tam olarak yerine getirmeyen yöneticiler, kurum ve kuruluşlarına kaçınılmaz olarak zarar verirler (Gökçe ve Şahin, 2003).

Tüm sosyal organizasyonlar homojen olmayıp aynı zamanda yapısal olarak da farklıdırlar. Her insan kendi bedeninde de karakter özellikleri ve sosyal statü bakımından birbirinden ayrılır. Buna bağlı olarak da yetki, sorumluluk ve beklentileri de değişiklik arz etmektedir. Bu anlayış çerçevesinde araştırma ile ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde şu sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmen görüşleri açısından ilkökul yönetici rolleri ne düzeye sahiptir?
- Öğretmenlerin cinsiyetine göre ilkökul yönetici rolleri farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin medeni durumuna göre ilkökul yönetici rolleri farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin eğitim durumuna göre ilkökul yönetici rolleri farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin yaşına göre ilkökul yönetici rolleri farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre ilkökul yönetici rolleri farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin aynı yönetici ile çalışma süresine göre ilkökul yönetici rolleri farklılık göstermekte midir?

Eğitim sistemini gelecek yüzyılın ihtiyaçlarına uyarlamak için okullar bilgiyi üreten, geliştiren, koruyan, aktaran ve insanların beklentilerini karşılayan kurumlar olmalıdır. Ayrıca okullarda çalışanların morali, iş doyumunu, verimliliği okul yöneticilerin sahip oldukları bilgi, beceri, tutum, davranış ve sergiledikleri liderlik rolleriyle yakından ilgilidir (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009). Okul yöneticileri, eğitim sistem ve kurumlarının dönüştürülmesinde ve eğitim ekosisteminin tüm bileşenlerinin uyum içinde çalışmasının sağlanmasında kilit rol oynamaktadır. Okul yöneticileri, örgütsel etkililiği sağlamak için insan ve diğer kaynaklarını amaçları gerçekleştirecek biçimde düzenlemektedirler. Bu hedeflere başarılı bir şekilde ulaşmak için okul yöneticileri okullarda birçok rol

oynamaktadır. Farklı rollere sahip okul yöneticilerinin eğitim ortamlarında daha etkili olabilmeleri için bu rollerin farkında olması, bu roller hakkında bilgi sahibi olması ve bu rolleri sürece dahil edebilmesi adına gerekli becerilerin uygulamaya konulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden deneysel nitelik taşımayan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel (tanımlayıcı) taramalar, gruptaki bireylerin olgu ve olaylarla ilgili görüş ve tutumlarının toplandığı, olgu ve olayların betimlenmeye çalışıldığı büyük gruplar üzerinde yapılan araştırmalardır. Bu araştırma yöntemi, nesnelere yapısını, toplumların, kurumların ve olayların işleyişini tanımlamak için kullanılır (Karakaya, 2011).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Antalya ili Aksu ilçesinde görevli ilköğretim öğretmenleri; örneklemini ise veri toplama aracını gönüllü olarak ve eksiksiz biçimde tamamlayan 120 kişi oluşturmuştur. Katılımcıların çeşitli değişkenlere göre dağılımına ilişkin bilgiler aşağıda aktarılmıştır.

Tablo 1

Katılımcıların Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişken	Grup	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	96	80,0
	Erkek	24	20,0
Medeni Durum	Evli	93	77,5
	Bekar	27	22,5
Eğitim Durumu	Lisans	90	75,0
	Yüksek lisans	30	25,0
Yaş	20-29 yaş	9	7,5
	30-39 yaş	39	32,5
	40-49 yaş	63	52,5
	50 yaş ve üzeri	9	7,5
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	11	8,4
	11-19 yıl	14	10,7
	20 yıl ve üzeri	38	29
Aynı Müdürle Çalışma Süresi	1-5 yıl	81	67,5
	6-10 yıl	39	32,5
	11 yıl ve üzeri	-	-
Toplam		120	100,0

Veri Toplama Aracı

Araştırmaya ait veri toplama aracı olarak Mavi ve Özdemir (2020)'in geliştirdiği "Yönetici Rollerini Ölçeği"nin yanı sıra araştırmacı tarafından eklenen kişisel sorular kullanılmıştır. "Yönetici Rollerini Ölçeği; insan katmanı (1-14), bilgi katmanı (15-23) ve eylem katmanı (24-31) şeklinde üç alt boyut ve 5'li likert ölçek tarzında düzenlenmiş toplamda 31 sorudan oluşmaktadır. Yönetici Rollerini Ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri .964 değerle geçerli ve güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

Verilerin Toplanması

İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim yöneticilerinin rollerinin belirlenmesi ve katılımcıların demografik niteliklerine göre görüşlerin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi amacıyla kullanılan ölçek soruları "Google Form" sistemine yüklenerek katılımcılara ulaştırılmıştır. Katılımcıların sorun yaşamaması durumu göz önüne alınarak gerekli açıklamalar hatta ulaşabilecekleri iletişim yolları da belirtilmiştir.

Verilerin Analizi

Google Form aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 22 analiz programına yüklenerek gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Verilerin geçerlilik ve güvenilirlik hususunu incelemek amacıyla yapılan Cronbach's Alpha sonucunda insan katmanı .985, bilgi katmanı .990, eylem katmanı .990 ve ölçek geneli .995 çıkmış, verilerin geçerli ve güvenilir olması üzerine yapılacak istatistiksel analizleri belirlemek üzere normallik analizi yapılmıştır. Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin ± 1 aralığında olması üzerine parametrik testlerden t-testi ve ANOVA testleri kullanılarak veriler analiz edilmiş ve gerekli çıkarımlarda bulunulmuştur. Betimsel analizde puanlama 1,00-1,79 “çok düşük”, 1,80-2,59 “düşük”, 2,60-3,59 “orta”, 3,60-4,19 “yüksek” ve 4,20-5,00 “çok yüksek”; diğer analizlerde $p < 0,05$ kriterine göre değerlendirilmiştir.

BULGULAR

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkököl yönetici rollerinin belirlenmesi ve bazı demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan araştırmaya ait bulgular tablolar halinde verilerek sunulmuştur.

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkököl yönetici rollerinin belirlenmesi amacıyla betimsel analiz yapılmış ve betimsel analize ilişkin sonuçlar tablo şeklinde aşağıda verilmiştir;

Tablo 2

İlkokul yöneticilerinin yönetici rollerine ilişkin tablo

Boyut	N	\bar{x}	SS	Düzye
İnsan Katmanı Rolü	120	3,76	1,13	Yüksek
Bilgi Katmanı Rolü	120	3,81	1,19	Yüksek
Eylem Katmanı Rolü	120	3,71	1,22	Yüksek
YRÖ	120	3,77	1,15	Yüksek

Tablo 2 incelendiğinde ilkököl yönetici rollerinin insan katmanı alt boyutunda ($\bar{x} = 3,76$), bilgi katmanı alt boyutunda ($\bar{x} = 3,81$), eylem katmanı alt boyutunda ($\bar{x} = 3,71$) ve ölçek genelinde ($\bar{x} = 3,77$) ile “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir.

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkököl yönetici rollerinin cinsiyet faktörüne göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla t-testi yapılmış ve t-testine ilişkin sonuçlar tablo şeklinde aşağıda verilmiştir;

Tablo 3

Öğretmenlerin cinsiyet faktörüne göre yönetici rollerinin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin tablo

Boyut	Faktör	N	\bar{x}	SS	Sh _g	t	P
İnsan Katmanı Rolü	Kadın	96	3,82	1,14	,11	1,223	,915
	Erkek	24	3,50	1,10	,22		
Bilgi Katmanı Rolü	Kadın	96	3,89	1,23	,12	1,137	,112
	Erkek	24	3,58	,98	,20		
Eylem Katmanı Rolü	Kadın	96	3,77	1,25	,12	1,108	,264
	Erkek	24	3,46	1,04	,21		
YRÖ	Kadın	96	3,83	1,17	,12	1,186	,510
	Erkek	24	3,52	1,04	,21		

Tablo 3 incelendiğinde ilkököl öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkököl yönetici rollerinin cinsiyet faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkököl yönetici rollerinin medeni durum faktörüne göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla t-testi yapılmış ve t-testine ilişkin sonuçlar tablo şeklinde aşağıda verilmiştir;

Tablo 4

Öğretmenlerin medeni durum faktörüne göre yönetici rollerinin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin tablo

Boyut	Faktör	N	\bar{x}	SS	Sh _g	t	P
İnsan Katmanı Rolü	Evli	93	3,73	1,17	,12	-,530	,407
	Bekar	27	3,86	1,01	,19		
Bilgi Katmanı Rolü	Evli	93	3,79	1,21	,12	-,592	,820
	Bekar	27	3,95	1,13	,21		
Eylem Katmanı Rolü	Evli	93	3,68	1,24	,12	-,433	,834
	Bekar	27	3,80	1,15	,22		
YRÖ	Evli	93	3,73	1,18	,12	-,531	,656
	Bekar	27	3,87	1,08	,20		

Tablo 4 incelendiğinde ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin medeni durum faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

İlkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin eğitim durumu faktörüne göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla t-testi yapılmış ve t-testine ilişkin sonuçlar tablo şeklinde aşağıda verilmiştir;

Tablo 5

Öğretmenlerin eğitim durumu faktörüne göre yönetici rollerinin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin tablo

Boyut	Faktör	N	\bar{x}	SS	Sh _g	t	P
İnsan Katmanı Rolü	Lisans	90	3,69	1,23	,13	-1,528	,000
	Lisansüstü	30	3,97	,74	,13		
Bilgi Katmanı Rolü	Lisans	90	3,75	1,26	,13	-1,465	,007
	Lisansüstü	30	4,06	,92	,16		
Eylem Katmanı Rolü	Lisans	90	3,62	1,28	,13	-1,684	,021
	Lisansüstü	30	4,00	,98	,18		
YRÖ	Lisans	90	3,69	1,24	,13	-1,610	,000
	Lisansüstü	30	4,00	,81	,14		

Tablo 5 incelendiğinde ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin eğitim durumu faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0.05$). Tablodaki veriler doğrultusunda lisansüstü eğitim yapan öğretmenler lehine anlamlı şekilde fark oluştuğu görülmektedir.

İlkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin yaş faktörüne göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmış ve ANOVA testine ilişkin sonuçlar tablo şeklinde aşağıda verilmiştir;

Tablo 6

Öğretmenlerin yaş faktörüne göre yönetici rollerinin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin tablo

Boyut	Faktör	N	\bar{x}	SS	Var. K	KT	df	F	p	Fark
İnsan Katmanı Rolü	(a) 20-29	9	2,76	,57	G.	24,35	3	7,256	,000	a-b
	(b) 30-39	39	4,21	1,03	G. İçi	129,76	116			a-c
	(c) 40-49	63	3,75	1,04	Toplam	154,11	119			b-d
	(d) 50 ve üzeri	9	2,85	1,50						
Bilgi Katmanı Rolü	(a) 20-29	9	2,66	,50	G.	30,26	3	8,415	,000	a-b
	(b) 30-39	39	4,23	,95	G. İçi	139,06	116			a-c
	(c) 40-49	63	3,91	1,15	Toplam	169,33	119			b-d
	(d) 50 ve üzeri	9	2,70	1,58						c-d
Eylem Katmanı Rolü	(a) 20-29	9	2,58	,62	G.	31,36	3	8,296	,000	a-b
	(b) 30-39	39	4,14	,93	G. İçi	146,19	116			a-c
	(c) 40-49	63	3,77	1,20	Toplam	177,56	119			b-d
	(d) 50 ve üzeri	9	2,54	1,57						c-d

YRÖ	(a) 20-29	9	2,68	,56	G.	27,57	3	8,106	,000	a-b
	(b) 30-39	39	4,20	,97	G. İçi	131,53	116			a-c
	(c) 40-49	63	3,80	1,08	Toplam	159,11	119			b-d
	(d) 50 ve üzeri	9	2,73	1,54						c-d

Tablo 6 incelendiğinde ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin eğitim durumu faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$). İlkokul öğretmenlerin yaş faktörüne göre ortaya çıkan farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan post-hoc Tukey test sonuçlarına göre 30-39 yıl ve 40-49 yıl yaş grubunda olan öğretmenler lehine anlamlı şekilde fark olduğu görülmektedir.

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin mesleki kıdem faktörüne göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmış ve ANOVA testine ilişkin sonuçlar tablo şeklinde aşağıda verilmiştir;

Tablo 7

Öğretmenlerin mesleki kıdem faktörüne göre yönetici rollerinin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin tablo

Boyut	Faktör	N	\bar{x}	SS	Var. K	KT	df	F	P
İnsan Katmanı Rolü	1-10	24	3,77	1,04	G.	,22	2	,085	,919
	11-19	45	3,80	1,08	G. İçi	153,89	117		
	20 ve üzeri	51	3,71	1,23	Toplam	154,11	119		
Bilgi Katmanı Rolü	1-10	24	3,72	1,08	G.	,59	2	,206	,814
	11-19	45	3,91	1,04	G. İçi	168,73	117		
	20 ve üzeri	51	3,81	1,36	Toplam	169,33	119		
Eylem Katmanı Rolü	1-10	24	3,67	1,11	G.	,87	2	,291	,748
	11-19	45	3,82	1,05	G. İçi	176,68	117		
	20 ve üzeri	51	3,63	1,40	Toplam	177,56	119		
YRÖ	1-10	24	3,73	1,07	G.	,38	2	,142	,868
	11-19	45	3,84	1,02	G. İçi	158,72	117		
	20 ve üzeri	51	3,72	1,30	Toplam	159,11	119		

Tablo 7 incelendiğinde ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin mesleki kıdem faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0.05$).

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin aynı müdürle çalışma süresi faktörüne göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla t-testi yapılmış ve t-testine ilişkin sonuçlar tablo şeklinde aşağıda verilmiştir;

Tablo 8

Öğretmenlerin aynı müdürle çalışma süresi faktörüne göre yönetici rollerinin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin tablo

Boyut	Faktör	N	\bar{x}	SS	Sh _g	t	P
İnsan Katmanı Rolü	1-5	81	3,91	1,03	,11	1,996	,026
	6-10	39	3,44	1,28	,20		
Bilgi Katmanı Rolü	1-5	81	4,02	1,02	,11	2,352	,000
	6-10	39	3,42	1,41	,22		
Eylem Katmanı Rolü	1-5	81	3,92	1,03	,11	2,485	,000
	6-10	39	3,27	1,45	,23		
YRÖ	1-5	81	3,94	1,02	,11	2,283	,002
	6-10	39	3,39	1,33	,21		

Tablo 8 incelendiğinde ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkökul yönetici rollerinin aynı müdürle çalışma süresi faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Tablodaki veriler doğrultusunda 1-5 yıl aralığında aynı müdürle çalışan öğretmenler lehine anlamlı şekilde fark olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma bulguları doğrultusunda, ilkökul öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin yönetici rollerinin ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarında “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda günümüz yöneticilerinin sadece astlarına emirler veya cezalar yağdırmayan kişi olduğu, işlem kadar çıktı üzerinde de etkili olduğu söylenebilir. Alan yazındaki çeşitli araştırmalar incelendiğinde (Ayyıldız, 2015; Ceylan, 2019; Doğan, 2019; Erdoğan, 2022; Mavi, 2020; Öztürk, 2021) araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği ancak bazı araştırmalarda (Terzioğlu, 2019) ise farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

İlkokul yönetici rollerinin öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda cinsiyetin yöneticilerin rollerinin belirlenmesinde anlamlı düzeyde bir ilişki oluşturmadığı söylenebilir. Alan yazındaki çeşitli araştırmalar incelendiğinde (Aslan ve Bakır, 2021; Doğan, 2019; Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009; Terzioğlu, 2019) araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği ancak bazı araştırmalarda (Erdoğan, 2022; Mavi, 2020; Öztürk, 2021) ise farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

İlkokul yönetici rollerinin öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda medeni durumun yöneticilerin rollerinin belirlenmesinde anlamlı düzeyde bir ilişki oluşturmadığı söylenebilir. Alan yazındaki çeşitli araştırmalar incelendiğinde (Mavi, 2020) araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

İlkokul yönetici rollerinin öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı ve lisansüstü eğitim yapan öğretmenler, yöneticilerinin yönetici rollerini sergileme düzeylerini diğer eğitim düzeyindeki öğretmenlere göre daha yüksek değerlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda kişinin eğitim düzeyinin yükselmesi durumuna göre yönetici rollerinin daha olumlu karşılandığı söylenebilir. Alan yazındaki çeşitli araştırmalar incelendiğinde (Öztürk, 2021; Terzioğlu, 2019) araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği ancak bazı araştırmalarda (Aslan ve Bakır, 2021; Ayyıldız, 2015; Mavi, 2020) ise farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

İlkokul yönetici rollerinin öğretmenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı, 30-39 yıl ile 40-49 yıl yaş grubunda olan öğretmenler, yöneticilerinin yönetici rollerini sergileme düzeylerini 20-29 yıl ile 50 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlere göre daha yüksek değerlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleğe yeni başlayanlar ile mesleğin sonlarına gelen bireylerde yöneticilerinin yönetme rolü becerilerini normal düzeyde değerlendirirken orta yaş grubundaki bireyler ise yöneticilerinin yönetme rolü becerilerini yüksek oranda değerlendirmesi bu grubun yönetici rolü becerilerini daha anlamlı gördüğü söylenebilir. Alan yazındaki çeşitli araştırmalar incelendiğinde (Ayyıldız, 2015; Mavi, 2020; Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009) ise farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

İlkokul yönetici rollerinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda mesleki kıdemın yöneticilerin rollerinin belirlenmesinde anlamlı düzeyde bir ilişki oluşturmadığı söylenebilir. Alan yazındaki çeşitli araştırmalar incelendiğinde (Aslan ve Bakır, 2021; Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009; Terzioğlu, 2019) araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği ancak bazı araştırmalarda (Doğan, 2019; Erdoğan, 2022; Mavi, 2020; Öztürk, 2021) ise farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

İlkokul yönetici rollerinin öğretmenlerin aynı müdürle çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı ve 1-5 yıl grubunda olan öğretmenler, yöneticilerinin yönetici rollerini sergileme düzeylerini 6-10 yıl grubunda olan öğretmenlere göre daha yüksek değerlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda aynı müdürle birlikte çalışma süresinin uzamasına bağlı olarak yöneticilik rolü becerisinde farklılık oluşmadığı söylenebilir. Alan yazındaki çeşitli araştırmalar incelendiğinde (Doğan, 2019) araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Öneriler

Bir yöneticinin bu rollerin hepsine sahip olması mümkün değildir fakat araştırmada temel alınan teknoloji faktörünün işletmelerdeki yönetim rollerinde uygun derecelerde kullanılabilmesi halinde, yöneticilerin üstlendiği rollerin etkinliği de artacak ve daha donanımlı hale gelmeleri mümkün olacaktır. Araştırma sonuçlarından hareketle şu önerilerde bulunulmuştur;

- Yöneticiler, uluslararası standartlar doğrultusunda yetiştirilebilir ve seçilebilir.
- Yöneticilerin, seçilme, yetiştirilme ve atanma ölçütleri yeniden değerlendirilebilir.
- Yöneticilerin yetiştirilmesinde üniversite-bakanlık koordinasyonu sağlanabilir.
- Görev yapmakta olan yöneticilerin yeterlikleri gözden geçirilebilir.
- Görev yapmakta olan yöneticilere gerekli hizmet içi eğitimler sağlanabilir.
- Yöneticilerin kendisini tanımaya yönelik etkinlik ve faaliyetler gerçekleştirilebilir.
- Farklı yöntem, teknik veya ölçeklerle konu daha farklı yönleriyle ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, E. ve Işık, H. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği rolleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (19), 235–249.
- Arun, K., Türkay, B., Fen, G., Babacan, G. ve Ateş, N. (2014). Yeni Teknolojilerin Yönetici Rollerini Üzerindeki Etkisini Saptama Üzerine Bir Araştırma. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 113–129.
- Aslan, M. ve Bakır, A. A. (2021). Yönetici rollerine ilişkin öğretmen algıları. A. Korkut, A. Fakhra ve H. Karacan (Ed.), *5th International Conferences on Economics and Social Sciences* içinde (ss. 105–106). Pakistan, Lahore: Lahore College for Women University.
- Ayyıldız, Ş. (2015). *Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Balyer, A. (2012). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 75–93.
- Ceylan, M. (2019). *21. yüzyıl becerileri bağlamında okul yöneticilerinin değişen rollerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, H. (2019). *Yönetici rolleri ve etkileme taktikleri ile öğretmenlerin yöneticiye güveni arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, E. (2022). *Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile Mintzberg'in yönetici rolleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2003). Yönetimde rol kavramı ve yönetsel roller. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 133–156.
- Karakaya, İ. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (Ed. Tanrıoğan, A.) (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kıran, F. ve Bozkurt, Ö. Ç. (2021). Mintzberg'in yönetici rolleri modeli kapsamında iş ilanlarının analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 394–418.
- Mavi, D. (2020). *Yönetici rolleri, örgüt iklimi ve duygusal emek arasındaki ilişkilere yönelik öğretmen görüşleri*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Mavi, D. ve Özdemir, M. (2020). Yönetici rolleri ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 918–937.

- Öztürk, Ö. (2021). *Okul yöneticilerinin yönetici rollerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Rüzgar, N. ve Kurt, M. (2013). Yöneticiler aslında ne yapar? Yönetici rolleri hakkında Bursa merkezli işletmelerde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 35-49.
- Şeker, Ş. E. (2014). Mintzberg ve yöneticinin 10 rolü. *Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS) Ansiklopedisi*, 1(1), 14-15.
- Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 274-298.
- Terzioğlu, C. (2019). *İlkokullardaki okul yöneticilerinin mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin hesap verebilirlik açısından değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tok, T. N. ve Doğan, H. (2019). Okul yönetici rolleri ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Curr Res Educ*, 5(1), 1-12.
- Töremen, F. (2000). Kaos teorisi ve eğitim yöneticisinin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (22), 203-219.